

T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ

074233001004

EMİNE DUYGU KARAKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ
HUKUK FAKÜLTESİ
ÖZEL HUKUK ANA BİLİM DALI

KONYA, 2010



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Emine Duygu Karakaya
	Numarası	074233001004
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk / İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer
Tezin Adı	İş Hukukunda İbra Sözleşmesi	

ÖZET

İbra, bir borcun ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel bir sona erme sebebidir. Diğer bir ifade ile alacaklının alacak hakkından vazgeçmesine ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasına ilişkin sözleşmeye **ibra** denir.

İbra bir hakka doğrudan tesir ettiği, o hakkı (alacak hakkını) değiştirdiği veya ortadan kaldırdığı için bir tasarruf işlemidir.

İbra sözleşmesinin varlığı için öncelikle bir alacak borç ilişkisinin mevcut olması ve **ibra** konusu alacağın doğmuş olması gerekmektedir. İbranamelerin geçerli olabilmesi için, tarafların, Medeni Kanunu'nun 9. maddesinde belirtilen medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olması gerekir.

Henüz gerçekleşmemiş bir alacağın **ibra** edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle İş Hukuku bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinden önce düzenlenmiş olduğu ispat edilen tüm **ibranameler** geçersiz kabul edilecektir.

Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan hata, hile, ikrah (korkutma) ve gabin (aşırı yararlanma) hallerinde diğer bir ifade ile irade sakatlığı hallerinin bulunması durumunda **ibraname** geçersiz sayılacaktır.

Yargıtay, **ibranameye** ilişkin kararlarında genelde iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi gereğince işçi lehine yorum ilkesini dikkate alarak dar yoruma gitmektedir.

Yüksek Mahkeme'ye göre işçilik alacakları bakımından miktar içeren **ibranameler** niteliği itibari ile bir ödeme belgesi yani makbuz hükmünde, miktar içermeyen **ibranameler** ise alacak hakkını ortadan kaldıran düzenlemelerdir.

Yine Yargıtay, iş kazası neticesinde söz konusu olan maddi manevi tazminat alacakları bakımından miktar içeren **ibranameleri**, zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık bulunması durumunda üzerinde yazılı miktar ile sınırlı makbuz olarak değerlendirirken böyle bir oransızlığın söz konusu olmaması halinde ödemeyi **ibra** niteliğinde görmektedir. Tazminat alacakları bakımından miktar içermeyen **ibranameler** ise geçersiz olarak kabul edilmektedir.



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Emine Duygu Karakaya
	Numarası	074233001004
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Özel Hukuk / İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
	Programı	Tezli Yüksek Lisans <input checked="" type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer
	Tezin İngilizce Adı	Releasing Agreement in Labour Law

SUMMARY

Release form is a special cause ending a debt without being paid. In other words, it is a kind of agreement that creditor quits his/her claim rights and in this way debtor gets his/her liabilities (debts) out.

Releasing is a disposition procedure since it effects, changes and removes a right (claim right).

For the presence of a releasing agreement, there must be a debt-credit relationship and claim which is subject to release has to occur. Parties have to have competency to use civil rights mentioned in the Article-09 of the Civil Law for the release forms to be valid.

It is not possible a claim which has not occurred yet to be acquitted. That is why all releasing forms of which issuance dates are before the termination of a labour contract will be considered as invalid according to Labour Law.

According to Law of Obligations, release form will be considered as invalid in case of freedom disabilities, such as; mistake, cheating, coercion and overreaching.

Supreme Court Of Appeals, in its decisions concerning release form, usually applies restrictive interpretation by taking "interpretation in favour of workers" principle into consideration as per "protection of workers" principle which is available in Labour Law.

According to Supreme Court, release forms including an amount on it are considered as a payment document (receipt) in terms of its nature, while the release forms without any amount are accepted as arrangements removing claim rights.

Supreme Court also considers release forms which include amount regarding tangible or intangible claims emerged from work accidents as a receipt limited with the amount written on it; in case of an obvious disproportion between harm and payment. If there is not such an obvious disproportion, it considers payments as releasing. In terms of compensation claims, release forms which do not include any amount on it are accepted as invalid.

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR CETVELİ.....	III
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL OLARAK İBRA

§ 1-İBRANIN TANIMI	5
§ 2-İBRANIN HUKUKİ NİTELİĞİ	7
§ 3-İBRANIN ÇEŞİTLERİ	9
I- Türlerine Göre	9
II- Kapsamına Göre	11
§ 4-İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZER KURUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI	11
I- Feragat	11
II- Menfi Borç İkrarı	12
III- Sulh Sözleşmesi.....	13
IV- Makbuz.....	14
V- Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü	15
VI- İkale Sözleşmesi	15
§ 5-İBRA SÖZLEŞMESİNİN YAPILABİLMESİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR	16
I- Alacak / Borç İlişkisinin Varlığı	16
II- Tarafları	17
III- Yetki	18
IV- İbra Sözleşmesinin Düzenlenme Zamanı	19
V- İbra Sözleşmesinin Şekli	22
§ 6-İBRA SÖZLEŞMESİNİN OLUŞMASI	25
I- İcap ve Kabul	25
II- İrade Fesadı Halleri	26
§ 7-İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI.....	30
I- Borcun Sona Ermesi	30
II- Fer'i Borçlara Etkisi	30

III- Mütteselsil Borçlara Etkisi	31
--	----

İKİNCİ BÖLÜM
İBRANAMENİN YORUMLANMASI,
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ GÜVENCESİNDEN DOĞAN HAKLARIN İBRASI
VE
YARGITAY'IN KONUYA İLİŞKİN
UYGULAMALARI

§ 1-İBRANAMENİN YORUMLANMASI.....	33
I- Miktar İçeren İbranameler.....	36
1) İşçilik Alacakları Bakımından Miktar İçeren İbranameler.....	36
2) İş Kazası Neticesinde Söz Konusu Olan Maddi-Manevi Tazminat Alacakları Bakımından Miktar İçeren İbranameler.....	39
II- Miktar İçermeyen İbranameler.....	42
1) İşçilik Alacakları Bakımından Miktar İçermeyen İbranameler.....	43
2) İş Kazası Neticesinde Meydana Gelen Maddi-Manevi Tazminat Talepleri Bakımından Miktar İçermeyen İbranameler.....	46
III- Genel İfadeli İbranamelerin Geçersizliği	47
IV- Çelişkili İbranamenin Geçersizliği.....	48
V- İhtirazı Kayıtlı İmzalanmış İbranamenin Bağlayıcı Olmaması.....	52
VI- İbraname-Feragatname İlişkisi	54
VII-Matbu İbranamelerin Geçerliliği Sorunu	57
§ 2-TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLARIN İBRASI	59
§ 3-İBRANAME VE İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ.....	62
§ 4-BORÇLAR KANUNU TASARISININ MEVCUT UYGULAMALARA OLASI ETKİLERİ.....	64
SONUÇ.....	69
YARARLANILAN KAYNAKLAR	72

KISALTMALAR CETVELİ

AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
C.	: Cilt
E.	: Esas
ET.	: Erişim Tarihi
GSÜHFD	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulamaları
İşv.	: İşveren
K.	: Karar
Legal İHD	: Legal İş Hukuku Dergisi
MÜHF	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TL	: Türk Lirası
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
Üniv.	: Üniversitesi
vd.	: ve devamı
Y4HD	: Yargıtay 4. Hukuk Dairesi
Y9HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y11HD	: Yargıtay 11. Hukuk Dairesi
Y21HD	: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi

GİRİŞ

Genel anlamda ibra, borcu sona erdiren hallerden birisidir. İbranın usulüne uygun olarak yapılmasıyla birlikte asıl borç sona ereceği gibi Kanunun öngördüğü istisnalar dışında fer'i borçlar da sona erer¹.

Borçlar Hukukunda ibra, borcu sona erdiren (borcun sukutu) nedenlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak Borçlar Kanunu'nun 113-140. maddelerinde tecdit (yenileme), alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi, ödeme imkânsızlığı, takas ve zamanaşımı olarak düzenlenen borcu sona erdiren nedenlerden biri olarak "ibra" sayılmamıştır. Bir Kanunda ana kurallar ve kurumlar oluşturulurken ibra gibi önemli bir kuruma yer verilmeyişinin, ancak hata sonucu olabileceği öğretide ileri sürülmüştür².

Borçlar Kanunu'nda borcu sona erdiren nedenlerden biri olarak ibranın sayılmaması, ibraname ile borcun sona erdirilemeyeceği anlamına gelmez³. Aksine ibraname, borcu sona erdiren bir yol olarak borç ilişkilerinde, özellikle işçi – işveren ilişkilerinde yaygın olarak uygulama alanı bulur. İbraname müessesesi, gerek öğretide gerek uygulamada, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel bir sukut nedeni olarak kabul edilir⁴. Diğer bir ifade ile ibra, alacaklının alacağını almadığı halde borçlusunu borçtan kurtarmak amacıyla yapılan bir sözleşmeyi ifade eder⁵.

Çalışma hayatının iki vazgeçilmez unsuru işçi ve işverendir. İşçinin hayatını idame ettirebilmesi için işe ihtiyacı olduğu kadar, işverenin de işini yaptırabilmesi için işçiye ihtiyacı kaçınılmazdır. Her iki kesim içinde çark dönmek zorundadır. Bu dönen çark içerisinde sosyal ve ekonomik yaşamın birlikteliği, çalışma hayatını düzenleyen kuralların, hayatın olağan akışı içerisinde güncel sorunlardan diğer dallara göre çok daha derin bir biçimde etkilenmesine yol açmaktadır. Ekonomik parametrelerdeki değişimler işçi işveren arasındaki hukuki ilişkinin ağırlık merkezinin de süreç içerisinde yer değişmesine neden olmaktadır. İşçiler işyerinde çalışmaya devam ederken işverene karşı dava açmamaktadırlar. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesiyle taraflar arasında anlaşmazlıklar açığa çıkmakta ve sonrasında

¹ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 3. Baskı, Konya 2009, s. 282.

² BERKİ, Şakir, Borçların Sukutu, AÜHF, Cilt XII, 1955, s. 237.

³ ÖNEN, Turgut, Borçlar Hukuku, Ankara 1990, s. 217.

⁴ FEYZİOĞLU, Fevzi Necmeddin, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, İstanbul 1977, s. 426.

⁵ TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt I, Genel Hükümler, 2. Baskı, İstanbul 1968, s. 608.

yargıya başvurularak çözüm yolları aranmaya başlanmaktadır⁶.

İbra, İş Hukuku alanında iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine işçilere imzalatılan 'ibra senedi', 'ibra belgesi', 'ibraname' gibi isimler altında çok yoğun olarak uygulama alanı bulmaktadır. Bu belgeler genellikle işverenin belirli bir borcundan veya borçlarından ibra edildiği ifadesiyle yetinilmeyip ücretler, ücret ekleri, ihbar ve kıdem tazminatları gibi sözleşmeden doğan tüm işçilik haklarının alındığı gibi çok kapsamlı bir içeriğe sahip olduklarından, ibra çok dikkatli yaklaşılması gereken bir kurumdur⁷. Ücret bakımından çıkacak anlaşmazlıklarda, ücretin ödendiğinin ispatı işverene, ücret miktarının ispatı ise işçiye düşer⁸.

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte karşımıza sıklıkla çıkan sorun, bu iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erip ermediği ve kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığıdır. Ancak, bazı işverenlerin, işçi ile iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte sorun yaşamamak, işçinin dava açma riskine karşı kendilerini garantiye almak için, işçiyi işe alırken veya işin süresi içinde iken peşinen ibraname düzenledikleri ve bunu işçiye imzalatırdıkları görülmektedir⁹. Halbuki ibraname muhteviyatı gereği iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte düzenlenir¹⁰.

İş Hukukunda sıkça rastlanan ve mahiyeti itibariyle büyük önem taşıyan ibra müessesine ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Zaman içerisinde ibraname uygulamasındaki sorunlara Yargıtay'ın kararları çerçevesinde çözümler üretildiğini ve bu çerçevede ibranamenin nasıl düzenlenmesi gerektiğini görmekteyiz. Dolayısıyla, ibra müessesine ilişkin hukuki boşluk ancak içtihatlarla giderilebildiğinden, İş Hukukunda ibranamelerin tanzimi ve geçerlilik koşullarına ilişkin olarak doktrin ve mevcut Yargıtay uygulamaları esas alınarak inceleme yapma zorunluluğu doğmuştur. Ancak Yargıtay'ın da bu konuda kesin ölçütler koyabildiğini söylemek mümkün değildir¹¹.

⁶ ARABACI, İrfan, "İbraname" başlıklı makale, www.maliforum.com.tr, (ET: 10.10.2007).

⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2008, s. 845.

⁸ UŞAN, Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, C.1, 2. Baskı, Ankara 2009, s. 86.

⁹ ÇİL, Şahin, İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, Sicil İHD, 2007/7, s. 25.

¹⁰ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2009, s. 722.

¹¹ GÜZEL, Ali, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995, s. 113.

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, uygulamada son derece yaygın bir biçimde işçiye imzalatılan ve işçinin alacaklarının tamamını aldığını ve hiçbir alacağının kalmadığını gösteren ibranameler İş Hukukumuzda tartışmalı konulardan birini oluşturmaktadır¹².

Yargıtay bu belgelerin geçerliliği ve ispat değeri konusunda vermiş olduğu kararlarla uygulamaya yön vermiştir. İbraname uygulaması İş Hukukumuz bakımından önemli bir sorunu oluşturmaktadır. Ancak bu sorunun çözümü konusunda TBMM Adalet Komisyonu'nda kabul edilen Borçlar Kanunu Tasarısı'nda ibranameye ve işçinin alacak haklarından vazgeçmesine ilişkin olarak iki özel hüküm yer almıştır.

Tasarı kanunlaşır, iş sözleşmelerine, sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulunun geçersiz olacağı, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması durumunda, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak, en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması gerektiği, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiği, bu unsurları taşımayan ibra sözleşmelerinin veya ibranamenin hükümsüz sayılacağına dair düzenlemeler, "ibraname" kavramının yasal bir zemine oturtulacağını göstermektedir. Bu konu, "Borçlar Kanunu Tasarısının Mevcut Uygulamalara Olası Etkileri" başlığı altında ele alınacaktır.

Türk Ticaret Kanunu'nun bazı maddelerinde "ibra" kenar başlığını taşıdığı ve ibraya ilişkin bazı hükümlerin bulunduğu görülmekte ise de anılan Kanunda da ibra sözleşmesi düzenlenmemiştir. Türk Ticaret Kanunu'nun ibraya ilişkin hükümleri menfi borç ikrarı niteliğindedir¹³.

Konuyla ilgisi görülebilecek tek düzenleme 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 111. maddesidir. Anılan maddede, " Bu Kanunla öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmalar geçersizdir. Tazminat miktarlarına ilişkin olup da, yetersiz veya fahiş olduğu açıkça belli olan anlaşmalar veya uzlaşmalar yapıldıkları tarihten başlayarak iki yıl içinde iptal edilebilir" şeklinde kurala yer verilmiştir¹⁴.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin konuyla ilgili kararlarında istikrarlı bir biçimde anılan hükmü uygulanmakta ve hak kazanılan tutar ile ödenen miktar arasında açık

¹² SÖZEN, Mustafa, Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Adalet Dergisi, 1973/10, s. 856; ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu İş Dergisi, C. 7, S. 3, 2004, s. 129 vd.

¹³ TEKİNALP, Ünal / ÇAMOĞLU, Ersin, Türk Ticaret Kanunu, İstanbul 1969, s. 177.

¹⁴ ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname), 2. Baskı, İstanbul 2007, s. 2.

nispetsizlik olup olmadığı üzerinde durulmaktadır. Açık bir nispetsizlik halinde belge, ibraname olarak değerlendirilmemektedir¹⁵.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi de iş kazalarından doğan tazminat davalarında benzer bir çözüme gitmiştir. Hak sahibinin gerçek zararı ile ibranamede yer alan miktar arasında açık oransızlık bulunmadığı hallerde ibranameye geçerlilik tanınmaktadır¹⁶.

Diğer hukuk dallarına göre daha hızlı gelişme gösteren İş Hukuku kendisine özgü içtihatların çıkmasına vesile olmuş, ibra sözleşmesinin bir görüşle Borçlar Hukuku müessesinden ziyade bir İş Hukuku müessesesi olduğu kanısını ortaya çıkarmıştır¹⁷.

Uygulamada iş sözleşmesinin sona ermesi ile işçi-işveren arasında düzenlenen ibraname adı altındaki belgelerdeki ortak özellik, farklı içeriklere sahip olabilmeleri ve bu bağlamda hukuki niteliklerinin tespitinin güçlük arz etmesidir. Uygulamaya bakıldığında ibranamelerin içeriğinin esasen, hukuki anlamda mevcut bir alacak hakkından vazgeçme şeklinde düzenlenmediği görülmektedir. Bilakis, belgelerde alacak haklarının alındığı ve başkaca alacak hakkının bulunmadığı belirtilmektedir. Dolayısıyla, iş ilişkisinin ve işçilik alacaklarının özelliği bu tür bir belgenin geçerliliği noktasında tereddütleri getirmekte ve çözüm arayışlarını zorunlu kılmaktadır¹⁸.

Tezimiz iki bölümden oluşacaktır. Birinci bölümde genel olarak ibra sözleşmeleri ele alınacaktır. Uygulamada karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak genel hukuki kurallar belirlenecek, bu kapsamda daha çok İş Hukuku bakımından ibranın tanımı, ibranın hukuki niteliği, ibranın çeşitleri, ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları ve sonuçları üzerinde durulacaktır. İkinci bölümde ise ibranamenin yorumlanması, toplu iş sözleşmesinden doğan hakların ibrası, ibraname ve iş güvencesi hükümleri ile Yargıtay'ın konuya ilişkin uygulamaları ele alınacaktır. Ayrıca Borçlar Kanununun Tasarısının mevcut uygulamalara olası etkileri üzerinde de ayrı bir başlık altında değerlendirme yapılacaktır.

¹⁵ Y11HD, 13.11.2004 gün, 2003/7655 E, 2004/2411 K, ÇİL, İbraname, s. 2.

¹⁶ Y21HD, 13.04.2004 gün, 2004/1580 E, 2004/3596 K, ÇİL, İbraname, s. 3.

¹⁷ DOĞAN, Mürsel, Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 1979, s. 167.

¹⁸ ALPAGUT, Gülsevil, İşçilik Haklarından Vazgeçme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu ve Galatasaray Üniv., 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, Sayı 141, 2009/ 7, s. 52 – 53.

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL OLARAK İBRANAME

§ 1- İBRANIN TANIMI

İbraname kavramı kanuni düzenleme altına alınmamıştır. Bu nedenle yasal bir tanımı yoktur. Bu düzenleme eksikliği uygulamada içtihatlar ile giderilmeye çalışılmaktadır. İbra kavramı tanımını özellikle Yargıtay kararlarında bulmuştur¹⁹.

İbra, bir borcun ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel bir sona erme sebebidir. Diğer bir ifade ile alacaklının alacak hakkından vazgeçmesine ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasına ilişkin sözleşmeye ibra denir²⁰. İbranın konusu tek bir alacaktan ibaret olabileceği gibi, borç ilişkisinden doğan bütün alacakları da içine alabilir²¹. Diğer bir ifade ile dar anlamdaki borç ilişkisini sona erdiren bir sebep olan ibra sözleşmesi, sözleşme ilişkisinin içerdiği münferit borçların tümünü de sona erdirebilir. Geniş anlamda borç ilişkisinin sona ermesi ise bir sona erdirme (ikale) sözleşmesi ile mümkündür²².

Öğretide en kapsamlı tanıma göre ibra, alacaklının ivazlı veya ivazsız olarak alacağının tamamından veya bir kısmından borçlu lehine feragat etmesi daha doğrusu kendisine ödeme yapılmış gibi kabul etmesidir. Bu tanıma göre ibra sözleşmesini, borcun ifa edildiğinin ispat aracı olarak görmek doğru olmaz. İbra, ifanın dışında borcu kısmen veya tamamen sona erdiren nedenlerden biridir. Nitekim Berki ibrayı, alacaklıyı tatmin etmeyen sukut sebeplerinden biri olarak saymıştır²³.

Yargıtay, alacaklının alacağından vazgeçmesine ve bu suretle borçlunun borçtan kurtarılmasına ilişkin akde ibra denileceğini bazı kararlarında açıklamıştır²⁴. Yine bir başka kararda ibranın alacağın tasfiyesini öngören tasarrufi bir işlem olduğu belirtilmiştir²⁵.

Yargıtay, daha çok ibranın hakkı ortadan kaldıran bir belge olduğu üzerinde

¹⁹ ERTEKİN, Özkan, İş Hukukunda İbra, Ankara 2007, s. 47.

²⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, 845; TEKİNAY, Selahattin Sulhi / AKMAN, Sermet / BURCUOĞLU, Haluk / ALTOP, Atilla, Borçlar Hukuku, İstanbul 1993, s. 985.

²¹ TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s. 987.

²² EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 2001, s. 1259.

²³ BERKİ, s. 237.

²⁴ YHGK, 17.12.2003 gün, 2003/9-778 E, 2003/796 K, ÇİL, İbraname, s. 5.

²⁵ YHGK, 9.6.2004 gün, 2004/21-329 E, 2004/356 K, ÇİL, İbraname, s. 5.

durmuştur. Uygulamada sözleşmenin sona ermesini takiben taraflar arasında düzenlenen belge “ibra sözleşmesi” veya “ibraname” olarak nitelendirilmekte ise de esasen bu belgelerin bir kısmında makbuz, bir kısmında sulh sözleşmesi niteliği bulunmaktadır²⁶.

Bir başka ifade ile ibraname, ibra belgesi, ibra senedi, ibra sözleşmesi gibi çeşitli adlarla düzenlenmekte ancak içerik olarak bazen bir başka sözleşme, feragat, sulh sözleşmesi, menfi borç ikrarı veya bir ödeme makbuzu niteliğini taşımaktadır. Bu durumda, bütün bu farklı müesseseleri tek bir müessese (ibra senedi) içinde toplayan Yargıtay içtihatlarını isabetli saymak güç olur²⁷.

Yine Yargıtay, ibrayı borcun tatmin edilmeyen sona erme halleri dışında değerlendirmekte ve ifanın kanıtı olarak ele almaktadır. İş Hukukunda ibranamenin dar yorumu ve makbuz hükmünde sayılması da bunun göstergesidir. Oysa ibra, ifanın dışında kalan borcun sona erme nedenlerinden biridir. Borcun tamamen ödendiğini belirten bir ibra sözleşmesinin ibra değeri yoktur. Böyle bir belge borcun ifa suretiyle son bulduğunu göstermektedir²⁸.

İş hukukunda ibraname, işçinin işverenden alacaklarını tamamen aldığını ve işyerinde herhangi bir alacağının kalmadığını gösteren, işverene verilmesi zorunlu olan bir belgedir²⁹. İşçinin ibranameyi imzalamış olması, işverene teslim edilmedikçe hüküm ifade etmez³⁰.

İş sözleşmesi gerek işverene gerek işçiye karşılıklı hak ve borçlar yükleyen iki taraflı bir sözleşmedir. Bu karşılıklı hak ve yükümlülükler değişik boyutlarda olup parasal ve parasal olmayan hak ve yükümlülükler olarak karşımıza çıkar. İşverenin parasal olmayan bazı borçları ise iş sözleşmesinin feshinden sonra parasal bir niteliğe bürünebilir. Örnek olarak, iş sözleşmesi devam ederken, işçinin rızası ile dahi olsa işveren işçiye ücretli yıllık izin hakkını kullandırmama ve bunun karşılığında parasal bir edim ödeme yoluna gidemez. İş sözleşmesi feshedildiğinde ise, sözleşmesi feshedilen işçiye işverence kullandırılmayan ücretli yıllık izin hakkının işçiye fiilen kullandırılma olanağı kalmadığından bir zorunluluk olarak bu

²⁶ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 45.

²⁷ TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, Cilt I, Baskı 4, İstanbul 1986, s. 277.

²⁸ ÇİL, İbraname, s. 5.

²⁹ DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut, İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul 1999, s. 156.

³⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 845.

kullandırılmayan ücretli yıllık izin haklarının karşılığı parasal olarak işçiye ödenme durumu söz konusu olmaktadır³¹.

İşte, işveren, kasten ödemediği ya da iş sözleşmesi devam ederken ödeyemediği işçinin parasal hakları karşılığında işçiden genellikle imzalı belge alma yoluna gitmektedir. İşverenin işçisinden aldığı ibra maksatlı bu belge, işçi işyerinde çalışırken alınabildiği gibi iş sözleşmesi sona erdikten sonra da alınabilmektedir. İşveren işçiden bu belgeyi işçiye hakkını vererek alabildiği gibi hiç vermeksizin ya da eksik vererek alma yoluna da gidebilmektedir. İşçi işveren karşısında oransal olarak çok güçsüz durumda bir çalışan olduğundan kural olarak işçi işverene tabi olarak çalışırken işverenin işçiden aldığı ibranameye değer verilmez ve geçersiz sayılır³².

§ 2- İBRANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

İbra bir hakka doğrudan tesir ettiği, o hakkı (alacak hakkını) değiştirdiği veya ortadan kaldırdığı için bir tasarruf işlemidir³³. İbra, hukuki nitelik olarak dar anlamda borcu sona erdiren ve tasarruf işlemi niteliği taşıyan bir kurumdur³⁴.

Alacaklı, malvarlığına dâhil olan bir alacak hakkını, ibra sonucu terk etmekte kaybetmektedir³⁵.

Geçerli bir tasarruf işleminden söz edilebilmesi için, o işlemi yapanın tasarruf yetkisinin bulunması zorunludur. Bu bağlamda genel olarak Borçlar Hukuku sözleşmeleri bakımından fiil ehliyeti dışında tasarruf yetkisinin varlığı yeterlidir. Alacaklının özel olarak korunması gerektiği alanlarda ibranın yasaklanmış olması tasarruf yetkisinin kaldırılmış olmasını ifade eder³⁶.

Türk Borçlar Hukuku alanında ibra kurumu borcu sona erdiren bir hukuki işlem olarak gerek öğretide gerek mahkeme kararlarında kabul edilmektedir³⁷. Bu kurumun hukuki mahiyetinin bir sözleşme niteliği taşıyıp taşımadığı İsviçre Borçlar Kanununun 115.

³¹ ERTEKİN, s. 47.

³² ERTEKİN, s. 47-48.

³³ REİSOĞLU, Sezai, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006, s. 352; EREN, s. 1259.

³⁴ ERTEKİN, s. 48.

³⁵ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 45.

³⁶ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 45.

³⁷ YHGK, 9.6.2004, 2004/21-329 E, 2004/356 K; TURANBOY, K. Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998, s. 55.

maddesinin yorumu ile mümkündür. Gerek Almanca, gerek Fransızca, gerek İtalyanca metinlerin yorumundan, ibranın bir sözleşme niteliği taşıdığı açıkça anlaşılmaktadır³⁸.

İbranın iki taraflı bir hukuki işlem olduğu öğretide de kabul görmektedir³⁹. Yargıtay kararlarında da ibranın tek taraflı vazgeçme beyanı niteliğinde olmadığı, icap ve kabul ile gerçekleşen iki taraflı bir işlem olduğu kabul edilmiştir⁴⁰. Diğer bir kararda ise ibra, alacağın tasfiyesini öngören tasarrufi bir sözleşme olarak nitelendirilmiştir⁴¹.

İbra, alacaklıya ait mal varlığının aktifinde yer alan bir hakka doğrudan doğruya etki yaptığı ve bu hakkı sona erdirdiği için, diğer bir ifadeyle tasarruf işlemi olduğu için tarafların fiil ehliyetinin yanında, alacaklının ibraya konu alacaklar yönünden tasarruf ehliyetinin bulunması da şarttır⁴².

İbranın hakkı ortadan kaldıran bir belge oluşu, geçerliliği konusunda dar bir yoruma tabi tutulması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Öğretide bu yorum tarzı benimsenmiş ve ibranamenin genel bir anlatım içermesi halinde, ibranın söz konusu olamayacağı, vazgeçilen alacakların açık ve kesin olarak tek tek belirlenmesi gerektiği kabul edilmiştir⁴³.

İş Hukuku, ibranın Borçlar Hukukundan farklı olarak ele alındığı bir alanı oluşturmaktadır. Bireysel iş ilişkisinden doğan hakların ibra konusu olabilmesi emredici yasa hükümleri ve iş ilişkisinin niteliği ile bağlı olarak özel koşulların aranmasını gerektirir. Toplu iş hukuku çerçevesinde ise, normatif bölümün emredici etkisi bu alanda özel bir değerlendirmeyi gerekli kılar⁴⁴.

Uygulamada iş sözleşmesinin sona ermesi ile işveren arasında düzenlenen ibraname başlığını taşıyan belgelerin ortak özelliği, farklı içeriklere sahip olabilmesi ve bu bağlamda hukuki niteliğinin tespitinin güçlük arz etmesidir⁴⁵.

Uygulamaya bakıldığında ibranamelerin içeriğinin esasen, hukuki anlamda mevcut

³⁸ TURANBOY, s. 55.

³⁹ EREN, s. 470; TUNÇOMAĞ, s. 1172; BERKİ, s. 240.

⁴⁰ YHGK, 17.12.2003 gün, 2003/9-778 E, 2003/976 K, ÇİL, İbraname, s. 9.

⁴¹ YHGK, 9.6.2004 gün, 2004/21-329 E, 2004/356 K, ÇİL, İbraname, s. 9.

⁴² ÇİL, İbraname, s. 9.

⁴³ ÇUKUR, Devrim / YILMAZ, Mustafa Alp, "İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri" başlıklı makale, www.yontemymm.com.tr, (ET: 15.11.2007).

⁴⁴ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 45.

⁴⁵ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 52.

bir alacak hakkından vazgeçme şeklinde düzenlenmediği görülmektedir. Bilakis, belgelerdeki alacak haklarının alındığı ve başka alacak hakkının bulunmadığı belirtilmektedir. Dolayısıyla, iş ilişkisinin ve işçilik haklarının özelliği bu tür bir belgenin geçerliliği noktasında tereddütleri getirmekte ve çözüm arayışlarını zorunlu kılmaktadır⁴⁶.

§ 3- İBRANIN ÇEŞİTLERİ

I- Türlerine Göre

İbrayı türlerine göre, ivazlı ve ivazsız olarak ikiye ayırmak mümkündür⁴⁷.

İvazlı ibra mukabil bir eda veya bedel karşılığında yapılan bir ibra sözleşmesidir⁴⁸. Burada öncelikle ifa ile ibra arasındaki farkı ortaya koymak gerekir. Doktrinde ibra “alacaklının ivazlı veya ivazsız olarak alacağıının tamamından veya bir kısmından borçlu lehine feragat etmesi” olarak tanımlanır. Yargıtay ise içtihatlarında ibranın tanımını yapmış değildir. İbranameyi ise borcu ortadan kaldıran bir belge olarak değerlendirmektedir. Görüldüğü üzere, ibrada alacaklının alacağından, ivazlı veya ivazsız olarak kısmen ya da tamamen feragat etmesi gerekir. Şayet borcun tamamı ödendiye bu durum borçlunun ibrası değil borcun ödenmesidir. Bu nedenle de borcun tamamı ödenmiş ise; bir ibraname değil bir ifa protokolü düzenlemek gerekmektedir⁴⁹.

Gerçekten borcun tamamına hatta daha fazlasına karşılık gelen bir edim karşılığı verilen ibra belgesi, ibra değil ifa yerine geçmektedir. Örnek olarak, 1000 TL bir borç nedeniyle bu miktarda bir ödeme yapılması ve karşılığında ibra belgesi alınması halinde mevcut hukuki işlemin ibra ile ilgisi yoktur. Bu örnekte borç ödenmiş olup ibraname, ifa belgesi anlamındadır. İvazlı ibrada borcun bir kısmı eda edilmekte ancak kalan kısım için de alacaklı borçluyu borcundan kurtarmaktadır. Buna örnek olarak da 1000 TL olan bir borcun yarısının ödenmesi karşılığında kalanı için alacaklının alacağından vazgeçmesi gösterilebilir⁵⁰.

⁴⁶ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 52.

⁴⁷ ÇİL, İbraname, s. 7.

⁴⁸ DOĞAN, s. 170.

⁴⁹ CANLI, Abdülğani, “İşçi İle İşveren Arasında İbra Sözleşmesi” başlıklı makale, www.yonetimonline.com, (ET: 3.3.2009).

⁵⁰ ÇİL, İbraname, s. 7.

İvazsız ibra, karşılık bir edim olmasızın kayıtsız şartsız yapılan ibra sözleşmesidir⁵¹. Bu halde alacaklının hiçbir karşılık olmaksızın alacağından vazgeçmesi söz konusudur. Örneğin, A'nın B'de bir alacağı olduğu ve B'nin C'ye evini daha az bedelle kiralaması için bu alacağından tamamen vazgeçeceği düşünülecek olursa bunun ivazsız ibra olduğu ileri sürülmüştür⁵². Ancak, bu örnekte A, C'ye temin edilen bir ivaz karşılığında ibra yoluna gitmiştir ki, alacaklının kendisi ya da üçüncü şahıs lehine bir edim için ibra etmesi de ivazlı ibra niteliğindedir⁵³.

İvazsız ibranın feragat ile karıştırılması mümkündür⁵⁴. Alacak haklarından kural olarak tek taraflı olarak vazgeçme yani feragat mümkün değildir. Alacak haklarından vazgeçmenin geçerliliği borçlunun kabulünü gerektirir. Tek taraflı vazgeçme hüküm doğurmadığından, borçlunun kabul iradesinin bulunmadığı bir durum alacaklı temerrüdü hükümlerini doğurur. Dolayısıyla feragat kavramı, hakkın, niteliği ile bağlantılı olarak tek taraflı bir beyanla terk edilebileceği haller için kullanılır⁵⁵. Alacak hakkı bakımından ise haktan vazgeçme sonucunu doğuran hukuki işlem, karşı tarafın iradesini gerektirmesi noktasında ancak bir sözleşme ile olabilir. Bu sözleşme ibra sözleşmesi niteliğini taşır⁵⁶.

İbra sözleşmesinde borçlunun kabul iradesinin mutlaka açık olması gerekmez. Kabul zımnı de olabilir. Genellikle ibra için alacaklının icap açık bir kabule gerek göstermeyecek kadar borçlu menfaatine uygun olduğundan, borçlu tarafından uygun bir süre içinde reddedilmemekle kabul edilmiş sayılır⁵⁷. Kısacası feragat borcu sona erdiren nedenlerden değildir. Sadece talep hakkını ortadan kaldırır. Gerçekten feragat, Borçlar Hukukunda öngörülen bir müessese olmayıp, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen hakkın talep ve dava edilebilirliği ile ilgili bir kurumdur⁵⁸.

⁵¹ DOĞAN, s. 170.

⁵² BERKİ, s. 237.

⁵³ ÇİL, İbraname, s. 7

⁵⁴ ÇİL, İbraname, s. 7.

⁵⁵ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 43-44.

⁵⁶ FEYZİOĞLU, s. 426.

⁵⁷ FEYZİOĞLU, s. 427; REİSOĞLU, s. 352.

⁵⁸ ÇİL, İbraname, s. 7.

II- Kapsamına Göre

Kapsamına göre ibra ise, kısmi ve tam ibra olarak iki şekilde değerlendirilebilir⁵⁹. İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldıran hukuksal bir işlemdir. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen bölümü sona ermektedir. Sonuç olarak borçlu, borcundan kısmen ya da tamamen kurtulmaktadır⁶⁰.

Kısmi ibrada alacağın bir kısmından ivazlı ya da ivazsız olarak vazgeçilmesi ve bu miktar bakımından borçlunun borçtan kurtulması söz konusu iken, tam ibrada borcun tamamını ortadan kaldıran ibra yönünde bir tasarruf işlemi yapılmaktadır⁶¹.

Yani, ibra, borcu ya tamamen ıskat eder veya tenzil eder. Birinci halde tam (külli) ibra, ikinci halde kısmi (cüz'i) ibra söz konusu olur. Bir şahısta olan bütün bir alacağın takibinden vazgeçmek tam; bir kısmı hakkında takipte bulunmamayı kabul etmek kısmi ibradır⁶².

Özellikle İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmesinin birden çok işçilik hak ve alacağını kapsaması ya da sadece bunlardan bir ya da bir kaçını öngörmesi mümkündür. Örnek olarak işçinin işçilik haklarından sadece kıdem tazminatını kapsayan ibra sözleşmesi de kıdem tazminatı borcunu tamamen sona erdirdiği için bu tazminat açısından tam ibradan söz edilir. Bu halde borç bütün ferileriyle birlikte sona erer⁶³.

İbra sözleşmesinde işçilik haklarından bir kısmından söz edilmesi durumunda, sözleşme metninde yer almayan alacak kalemleri yönünden borcun sona ermediği açıktır⁶⁴. Bu halde ise kısmi ibradan söz edilmektedir.

§ 4- İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZER KURUMLARLA KARŞILAŞTIRILMASI

I- Feragat

Feragat, bir aynı haktan veya yenilik doğuran haktan tek taraflı olarak vazgeçme

⁵⁹ YHGK, 26.10.2005 gün, 2005/9-546 E, 2005/611 K, network yazılım.com.tr, yeni hukuk v3.

⁶⁰ YHGK, 06.02.2008 gün, 2008/21-53 2008/107 K, www.kazancı.com.tr.

⁶¹ ÇİL, İbraname, s. 8.

⁶² BERKİ, s. 237.

⁶³ ÇİL, İbraname, s. 8.

⁶⁴ ÇİL, İbraname, s. 8.

sonucunu doğuran bir hukuki işlemdir. Bu noktada tek taraflı hukuki işlem niteliğine sahip olan feragat; aynı haklardan, yenilik doğuran haklardan veya def'ilerden alacaklının tek yanlı bir irade beyanı ile vazgeçmesini ifade eder⁶⁵.

Yukarıda feragat ile ivazlı ibra arasındaki farklar belirtilirken de açıklandığı üzere, alacak haklarından kural olarak tek taraflı olarak vazgeçme, yani feragat kural olarak mümkün değildir. Alacak haklarından vazgeçmenin geçerliliği borçlunun kabulünü gerektirir. Tek taraflı vazgeçme hüküm doğurmadığından kabul iradesinin bulunmadığı bir vazgeçme alacaklının temerrüdü hükümlerini doğurur. Yani feragat kavramı, hakkın, niteliği ile bağlantılı olarak tek taraflı bir beyanla terk edilebileceği haller için kullanılır⁶⁶.

Alacak hakkı bakımından ise, haktan vazgeçme sonucunu doğuran hukuki işlem, karşı tarafın iradesini gerektirmesi bakımından ancak bir sözleşme olabilir. Bu sözleşme ibra sözleşmesi niteliğini taşır⁶⁷. İbra sözleşmesinde borçlunun kabul iradesinin mutlaka açık olması gerekmez. Kabul zımnı de olabilir. Genellikle ibra için alacaklının yaptığı icap açık bir kabule gerek göstermeyecek kadar borçlu menfaatine uygun olduğundan borçlu tarafından uygun bir süre içinde reddedilmemekle kabul edilmiş sayılır. Burada BK. m. 6 hükmünden yararlanılır⁶⁸.

Ancak belirtmek gerekir ki, gerek doktrin gerekse Yargıtay kararlarında feragat kavramı ibra yerine kullanılmakta, bazı metinlerde her ikisine birden yer verilmektedir⁶⁹.

II- Menfi Borç İkrarı

Menfi borç ikrarı, tarafların şüpheli söyledikleri veya borçlunun itiraz ettiği bir alacağı ortadan kaldıran bir hukuki işlemdir. Bu olasılıkta taraflar arasında gerçekten böyle bir borç olup olmadığı veya borcun kalıp kalmadığı kesin olarak bilinmemektedir. Bir şüphe veya tereddüt vardır. Bu karanlık duruma son vermek üzere taraflar, borcun bulunup bulunmadığını kabul veya ikrar etmektedirler⁷⁰.

⁶⁵ EKMEKÇİ, Ömer, İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, Cilt 1, Sayı, 1, 1996, s. 8; EREN, s. 1259.

⁶⁶ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 44.

⁶⁷ FEYZİOĞLU, s. 426.

⁶⁸ FEYZİOĞLU, s. 428; REİSOĞLU, s. 352.

⁶⁹ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 44.

⁷⁰ FEYZİOĞLU, s. 427.

Dolayısıyla menfi borç ikrarında, ibradan farklı olarak esasen, mevcudiyeti hakkında kuşku duyulan bir borcun ortadan kaldırılması söz konusudur⁷¹.

Başka bir ifade ile menfi borç ikrarı, bir borcun veya borç ilişkisinin mevcut olmadığına dair irade açıklamalarıyla meydana gelen bir sözleşme olup bu yönüyle ibradan farklıdır⁷². İbrada ise borç ve borç ilişkisinin varlığı tartışmasıdır. Ancak alacaklı ve borçlu borcun sona erdirilmesi yönünde anlaşmaktadırlar⁷³.

III- Sulh Sözleşmesi

Sulh sözleşmesi varlığı çekişmeli olan bir borcun bulunmadığına dair bir anlaşma olup alacaklı kabulü karşılığında borçludan bir şey almıştır. Anlaşmadan sonra tereddüde yol açan alacağın gerçekte var olduğu ortaya çıksa bile sulh sözleşmesinden kural olarak dönülemez⁷⁴.

Zira, taraflar kural olarak bu rizikoyu göze alarak ivazlı bir anlaşmaya varmışlardır. Sulh sözleşmesinde mevcut bir alacak miktarının azaltılması söz konusu olduğu takdirde kısmi ibra sonucu ortaya çıkar⁷⁵. Sulh sözleşmesinde taraflar tereddütlü ve çekişmeli konu üzerinde sulh yaparak ileride kendileri için yeni bir güven ilişkisi yaratırlar⁷⁶.

Menfi borç ikrarı ve sulh sözleşmesinde borcun varlığı tereddütlü olması, ibrada ise borcun varlığı konusunda tereddüt ve çekişmenin bulunmaması bu kurumları birbirinden ayırmaktadır⁷⁷.

Menfi borç ikrarının bir sulh sözleşmesi niteliği taşıyabileceği düşünülebilir ise de aralarında fark vardır. Sulh sözleşmesinin konusu taraflar arasında mevcut olan şüpheli veya çekişmeli duruma son vermek olduğu halde, menfi borç ikrarının konusu mevcut olan veya mevcut olduğu bilinmeyen bir borcun sona erdirilmesidir. Ancak taraflar bir sulh sözleşmesi akdederken ya da menfi borç ikrarında bulunurken çoğu zaman bu iki hukuki kurum iç içe

⁷¹ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 45.

⁷² TURANBOY, s. 50.

⁷³ ÇİL, İbraname, s. 12.

⁷⁴ EREN, s. 1260.

⁷⁵ EREN, s. 1260.

⁷⁶ TURANBOY, s. 43.

⁷⁷ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 46.

geçmektedir⁷⁸.

Sulh sözleşmesi ile ibra sözleşmesi arasındaki en temel farkın, sulh sözleşmesinde mutlaka şüpheli ve çekişmeli bir alacağın olması ve karşılıklı tavizlerde bulunulması olarak belirtilebilir. İbra da ise, taviz de bulunan alacaklıdır ama daima varlığı tartışmasız bir alacak söz konusudur⁷⁹. Gerçekten Yargıtay kararlarında ibranın, varlığı tartışmasız olan bir alacağın sona erdirilmesine dair bir tasarruf işlemi olduğu vurgulanmıştır⁸⁰.

IV- Makbuz

Alacaklının borcun ifa edildiğine (para borçlarında ödendiğine) ilişkin irade açıklamasını içeren belgeye makbuz denilir. Ancak borcun ödenmemesine alacaklının borçludan borçlanılan edimi almamasına rağmen makbuz vermesi niteliği itibari ile ibrayı oluşturur⁸¹. Yargıtay kararlarına göre de makbuz, borçlanılmış edimin alındığını gösteren ve alacaklı (işçi) tarafından imzalanmış bir belge olarak tanımlanmıştır⁸².

İbramenin makbuz sayılmasına dair yaygın Yargıtay uygulaması, ibra sözleşmelerinin en çok “makbuz”a benzetildiğini göstermektedir. Esasen ibra sözleşmesinin ifanın kanıtı olan bir belge ile eşdeğer tutulması, iş hukukunun işçi lehine yorum ilkesinin bir sonucudur. Yoksa iki kurumun hiçbir benzerliği bulunmamaktadır⁸³.

İbra sözleşmesi, borcun tatmin edilemeyen sona erme nedenleri arasında olduğuna göre, borcun ifası, asla ibra sayılmaz⁸⁴. Borcun tamamen ödendiğini gösteren makbuz, ifa sebebiyle borcun sona ermesi anlamına gelir. İbra sözleşmesinde, kısmi ifanın ardından borcun sona erdiği ve borçlunun ibra edildiğinin belirtilmesi durumunda ise ortada ivazlı bir ibra söz konusudur⁸⁵.

En azından “miktar içeren ibraname makbuz hükmündedir” şeklindeki ifadenin terk edilmesi gerekir. İbra sözleşmesi ya vardır ve borcu sona erdirir, ya da geçersiz olduğu

⁷⁸ TURANBOY, s. 52

⁷⁹ ÇİL, İbraname, s. 13.

⁸⁰ Y9HD, 28.2.2006 gün, 2005/34504 E, 2006/5094 K, ÇİL, İbraname, s. 13.

⁸¹ EREN, s. 1260.

⁸² YHGK, 16.2.2000 gün, 2000/12-49 E, 2000/94 K, ÇİL, İbraname, s. 14.

⁸³ ÇİL, İbraname, s. 14.

⁸⁴ ÇİL, İbraname, s. 14.

⁸⁵ ÇİL, İbraname, s. 14.

sonucuna varılır. O zaman da ibra sözleşmesinde yazılı olan ödeme tutarlarının ibra olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. İbra sözleşmesinde yazılı olan tutarlar ifayı gösterdiğine göre borcun bu miktar yönünden ifa yoluyla son bulduğu kabul edilmelidir. Dolayısıyla ibra ile makbuz arasında bağ kurulması doğru bir yaklaşım değildir⁸⁶.

V- Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü

Alacaklı ile borçlu, borcun ortadan kaldırılması için değil de, sadece alacaklının borçludan alacağını talep edemeyeceği hususunda anlaşmışlarsa ortada ibra değil, alacağı talep etmeme taahhüdü bulunmaktadır⁸⁷.

Alacağı talep etmeme taahhüdünde talep hakkı sona ermez, ancak dava konusu yapılması önlenir. Alacak belli bir süre ile veya süresiz olarak dava edilemez⁸⁸.

Dava etmeme taahhüdü, edimin ifa edilebilirliğini ortadan kaldırması noktasında ibra benzeri etkisi nedeni ile iş hukukunda özel olarak ele alınmaktadır⁸⁹.

Alacaklı ile borçlu borcun ortadan kaldırılması amacıyla değil de sadece alacaklının borçludan alacağını talep edemeyeceği hususunda anlaşmışlarsa ortada “ibra” değil, “alacağı talep etmeme taahhüdü” vardır⁹⁰.

VI- İkale Sözleşmesi

İkale sözleşmesi, tarafların mevcut borç ilişkisinin sona ermesinde anlaşarak bu yolda yeni bir sözleşme yapmış olmaları ile borç ilişkisinin bütünüyle ortadan kaldırmasıdır⁹¹.

Yani, ibra sözleşmesi sadece münferit borçları sona erdirirken, ikale sözleşmesi borç ilişkisini tamamen veya kısmen sona erdirmektedir⁹².

Diğer bir anlatımla, dar anlamdaki borç ilişkisini sona erdiren bir sebep olan ibra sözleşmesi, sözleşme ilişkisinin içerdiği münferit borçların tümünü de sona erdirebilir. Geniş

⁸⁶ ÇİL, İbraname, s. 14-15.

⁸⁷ OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Bası, İstanbul 2000, s. 417.

⁸⁸ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 47.

⁸⁹ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 47.

⁹⁰ OĞUZMAN / ÖZ, s. 417.

⁹¹ TURANBOY, s. 35.

⁹² TURANBOY, s. 35.

anlamda borç ilişkisinin sona ermesi ise bir ikale sözleşmesi ile mümkündür⁹³.

İş hukuku çerçevesinde ibra sözleşmesi; iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya iş ilişkisini düzenleyen diğer hukuk kaynaklarından doğan borçların ortadan kaldırılması, alacak hakkından iki tarafın birbirine uygun irade beyanı ile vazgeçmesi niteliğini taşır. İş sözleşmesinin karşılıklı irade ile sona erdirilmesi ise ikale sözleşmesi ile mümkündür. Bu noktada borç ilişkisi ile borç ilişkisinden doğan talep hakları arasındaki ayrım kendisini gösterir⁹⁴.

Bazı Yargıtay kararlarında sözleşmenin doğal yoldan sona ermesi dışında tarafların akdi ilişkiyi sona erdirebilecekleri açıklanmış ve bu işlemin adı “ikale” olarak belirtilmiştir⁹⁵. Aynı kararda ikalenin yasalarımızda düzenlenmediği ancak sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin sona erdirilmesinin de mümkün olduğu vurgulanmıştır⁹⁶.

§ 5- İBRA SÖZLEŞMESİNİN YAPILABİLMESİ İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR

I- Alacak / Borç İlişkisinin Varlığı

İbra sözleşmesinin varlığı için öncelikle bir alacak borç ilişkisinin mevcut olması ve ibra konusu alacağın doğmuş olması gerekmektedir. İleride ortaya çıkabilecek olan bir alacak, ibraya konu olamaz. Nitekim varlığı şüpheli bir alacakta tarafların karşılıklı anlaşma ile borcu sona erdirmeleri sulh sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır⁹⁷.

İbra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacağın doğmuş olması gerekir. Bu nedenle İş Hukuku bakımından iş ilişkisinin devamı sırasında işverenin ihbar veya kıdem tazminatı yönünden ibra edilmesi mümkün değildir. İşçinin çalıştığı sırada ödenen kıdem ve ihbar tazminatları avans niteliğinde olup daha sonra hak kazanılabilecek tutarlardan mahsubu gerekir⁹⁸.

İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol

⁹³ EREN, s. 258.

⁹⁴ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 44.

⁹⁵ Y9HD, 28.2.2006 gün, 2005/34504 E, 2006/5094 K, ÇİL, İbraname, s. 13.

⁹⁶ ÇİL, İbraname, s. 13.

⁹⁷ ÇİL, İbraname, s. 17.

⁹⁸ Y9HD, 3.10.2000 gün, 9310/12893, ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, Ankara 2004, s. 2019.

olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez⁹⁹.

İbranamenin şüphe ve tereddütlerden uzak bir açıklıkla düzenlenmesi gerekir. Yani ibra edilen alacakların, örneğin fazla çalışma ücretleri, genel tatil ücretleri, yıllık ücretli izin ihbar ve kıdem tazminatı gibi nitelikleri ve miktarları ayrı olarak şüpheyeye yer bırakmayacak şekilde ibranamede gösterilmesi gerekir. İbranamede alacakların nelerden ve ne miktardan ibaret olduğu açıkça belirtilmemişse, bu durumda bu belge sadece içerdiği miktar itibarıyla makbuz hükmündedir. Yoksa ibraname olarak kabul edilemez. Yine ödeme ve hesap şeklini gösteren belgeden başkaca hakkı kalmadığını içeren bildirim de, iş hukuku bağlamında ibraname değildir. Bu şekilde işçi tarafından yapılan bildirim, hukuki bağlamda sadece içerdiği miktar itibarıyla makbuz hükmündedir¹⁰⁰.

Yargıtay'ın verdiği bir kararında da, yerel mahkemenin, davacının ihbar ve kıdem tazminatı farkının ödetilmesine karar verilmesi yönünde açtığı davayı ret kararını isabetsiz bulmuştur. Yerel mahkemenin burada dayanağı davacının ileri sürdüğü ibranamedir. Davacı işten ayrılırken kendisine belli bir miktar kıdem ve ihbar tazminatı makbuz karşılığı ödenmiştir. Ayrıca miktar belirtilmeksizin davacıdan ibraname de alınmıştır. Asıl olan işçinin haklarını tam olarak alması olduğunu belirtilen Yargıtay kararında, ibranamenin dar yoruma tabi tutulması gerektiği, işçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmenin iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleriyle bağdaşmayacağı, bu durumda, gerekli araştırma ve incelemenin yapılarak, davacıya işten ayrılırken hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının, eksik ödendiğinin belirlenmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Yerel mahkemenin aksine düşünce ile ibranameye dayanarak davanın reddine karar vermesi isabetsiz bulunup, karar bozulmuştur¹⁰¹.

II- Tarafları

Alacaklı yan işçi, borçlu yan işveren arasında bir alacaklılık ve borçluluk durumu söz konusu ise bu durumda İş Hukuku anlamında ibranın taraflar bakımından aradığı şart

⁹⁹ Y9HD, 17.03.2009 gün, 2007/38031 E, 2009/7181 K, www.kazancı.com.tr.

¹⁰⁰ DEMİRCİOĞLU, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul 2003, s. 121.

¹⁰¹ Y9HD, 25.5.1993 gün, 14058/8969, İŞIKLI, İbrahim, "İş Hukukunda İbraname" başlıklı makale, Dünya Gazetesi, (ET: 13.04.2005).

gerçekleşmiş olur¹⁰².

İbra sözleşmesi yapma yetkisi, işçi ve işveren adına, Borçlar Kanunu'nun 388/II hükmü gereğince yetkili kılınan kimselerdir. Böyle bir yetki olmadan ibra yapılmış ise, genelde alacaklı yan olan işçinin sonradan icazet vermesiyle ibraname geçerlilik kazanabilir¹⁰³.

Taraflardan birinin tüzel kişilik olması durumunda ise tüzel kişiliği temsile yetkili gerçek kişiler tarafından organı sıfatıyla ibraname yapılır¹⁰⁴.

İş hukukunda ibra sözleşmesinin tarafları işçi ve işveren olduğundan, ileride daha ayrıntılı görüleceği üzere, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işveren sendikalarının üyeleri adına böyle bir ibra sözleşmesi yapmaları mümkün değildir. Ancak, işçi ve işverenin bu yönde yetki vermeleri ya da sonradan icazet vermeleri halinde ibra sözleşmesi geçerli olur¹⁰⁵.

III- Yetki

İbranamelerin geçerli olabilmesi için, işçinin, Medeni Kanunu'nun 9. maddesinde belirtilen medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olması gerekir. Başka bir ifadeyle ibra sözleşmesinin taraflarının tam ehliyetli olması şarttır. Aksi halde ibra sözleşmesi hüküm ifade etmez¹⁰⁶.

İbraname her şeyden önce işveren ve işçinin imzalarının yer alması gerekmektedir. İbraname vekil aracılığı ile imza ediliyorsa vekalette ibra yetkisinin bulunması şarttır. Ölen bir işçinin yerine işçinin mirasçıları isterlerse ölen kimsenin alacağı kalmadığına dair ibranameyi imzalayabilirler.

İbranamelerin hak düşürücü özelliği olması nedeniyle temyiz gücüne sahip ve kanunen reşit sayılması 18 yaşını doldurmuş olmaları gerekir. Örneğin, 18 yaşından küçük bir işçinin velisinin izni olmadan imzaladığı ibraname geçersizdir¹⁰⁷.

¹⁰² ERTEKİN, s. 55.

¹⁰³ TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 6. Bası, İstanbul 1976, s. 685.

¹⁰⁴ ERTEKİN, s. 55.

¹⁰⁵ ÇUKUR/YILMAZ, "İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri", www.yontemymm.com.tr, (ET: 15.11.2007).

¹⁰⁶ ÇİL, İbraname, s. 18.

¹⁰⁷ TAŞDEMİR, Yaşar, "Geçerli Bir İbraname Nasıl Düzenlenir", www.maliforum.org.tr, (ET: 17.3.2007).

Mümeyyiz küçükler ile mümeyyiz kısıtlıların Medeni Kanununun 16. maddesinde belirtildiği üzere kanuni mümessillerinin (veli-vasi) rızası olmadıkça yaptıkları hukuki işlemler geçerli olmaz.

Yargıtay, vermiş olduğu bir kararında 17 yaşında bir işçinin vermiş olduğu ibranamenin geçerli olmadığı sonucuna varmıştır¹⁰⁸. Doktrinde, bazı yazarlar, bu kararı isabetli bulmamıştır. Velisinin izni ya da icazeti ile iş sözleşmesi yapan küçüğün, ibra sözleşmesi de yapabileceği görüşündedirler¹⁰⁹. Kimi görüşe göre ise, çalışmak için verilen izin, ibra sözleşmesi yapmayı kapsamamaktadır¹¹⁰. Kanımca da, sözleşmenin tarafı olan küçük, bu ibra sözleşmesi ile alacağından kısmen ya da tamamen vazgeçmektedir ki, bunun için velisinin izni gerekir.

Eğer, ibraname vekil aracılığıyla imzalanmışsa, BK. m.388 gereği vekâletin ibra yetkisini de kapsamaması gerekir¹¹¹.

Mirasçılar da ölenin haklarına ilişkin olarak ibraname düzenleyebilirler. Ancak, bu sadece kendilerini bağlar, diğer mirasçılarının hakları saklıdır¹¹².

Bu sayılan durumlar dışında ibranamelerin ibraname veren işçinin imzasını taşıması genel geçerlilik şartıdır¹¹³.

IV- İbra Sözleşmesinin Düzenlenme Zamanı

Henüz gerçekleşmemiş bir alacağın ibra edilmesi mümkün değildir. Bu nedenle İş Hukuku bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinden önce düzenlenmiş olduğu ispat edilen tüm ibranameler geçersiz kabul edilecektir¹¹⁴. İbraname, amacına hizmet edebilmesi için, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında diğer bir ifadeyle işçinin işten ayrılması esnasında düzenlenir¹¹⁵. İşçinin işyerinde çalışması devam ederken işçiden alınan ibranameler

¹⁰⁸ Y9HD, 6.8.1964 gün, 5288/5147, ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 743.

¹⁰⁹ TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s. 280.

¹¹⁰ DOĞAN, s. 170, DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir 2005, s. 275.

¹¹¹ KARADEMİR, Derya, Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, 1997, s. 8; BERKİ, s. 240; DOĞAN, s. 170.

¹¹² Y9HD, 09.12.1969 gün, 1969/9592 E, 1969/11587 K, www.kazancı.com.tr.

¹¹³ Y9HD, 12.9.1995 gün, 1995/6723 E, 1995/25091 K, www.kazancı.com.tr.

¹¹⁴ TAŞDEMİR, Yaşar, "Geçerli Bir İbraname Nasıl Düzenlenir", www.maliforum.org.tr, (ET: 17.3.2007).

¹¹⁵ ENGIN, Murat, Ferdi İş ilişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002, s. 16.

geçerli değildir¹¹⁶. Gerçekten de, kimi işverenler kötü niyetli davranarak işe girerken veya iş ilişkisinin devamı süresi içinde çeşitli baskılarla işçilerden ibraname alma yoluna gidebilirler. İşçi ancak, iş sözleşmesi sona erdikten sonra bu tür baskılardan kurtulacak ve işverene bir ibraname verip vermeme konusunda özgür iradesiyle bir karar alabilecektir¹¹⁷.

Eğer ki işçi ile işveren arasında anlaşmazlık var ise böyle bir durumda ibranamenin ne zaman düzenlendiğinin ispat edilmesi işçiye aittir. İbramenin iş sözleşmesi sona ermeden kendisinden alındığını işçi ispat edebilirse, taraflar arasında düzenlenen ibraname geçersiz kabul edilir¹¹⁸.

Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları doğrultusunda hizmetin devamı sırasında alınmış bulunan ibra belgesi sonradan doğmuş olan işçilik alacaklarını hükümden düşürmez¹¹⁹. Ancak; doktrindeki bir görüşe göre, iş sözleşmesinin devamı sırasında feshe bağlı olan ihbar, kıdem tazminatları dışında kalan fazla mesai, hafta tatili gibi alacakların geçmiş dönem için bir kısmının ödenmesi ve bakiyesi için ibra sözleşmesi düzenlenmesi veya tamamını ortadan kaldıracak şekilde ibra sözleşmesi düzenlenmesi mümkündür. Tarafların iradesinin bu şekilde oluşması halinde salt iş sözleşmesinin devamı sırasında düzenlendiği için ibra sözleşmesinin geçersiz olduğundan söz edilemez. Aksi durum, İş Hukukunda yer alan ibranamenin dar yorumlanması prensibinin çok aşırıya kaçmış halidir¹²⁰.

Ancak; Yargıtay'ın bazı kararlarında iş sözleşmesinin devam ettiği bir dönemde alınan ibranameler geçerli sayılmış olsa da¹²¹, Yargıtay yeni kararlarında söz konusu ibranamelerin kıdem ve ihbar tazminatı haricindeki alacaklar bakımından da geçerli olamayacağı şeklindedir¹²². Bu ve bunun gibi birçok kararında Yargıtay, sözleşmenin devamı süresince talep edilebilir nitelikteki ücret alacakları konusunda herhangi bir ayırım yapmamaktadır¹²³.

Bazı görüşlere göre ise, iş sözleşmesinin devamı sırasında alınan ibranameleri kesin

¹¹⁶ SÜZEK, s. 722.

¹¹⁷ SÜZEK, s. 722.

¹¹⁸ EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 2006, s. 193.

¹¹⁹ Y9HD, 18.03.2008 gün, 2007/26232 E, 2008/5313 K, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3.

¹²⁰ ÇİL, İbraname, s. 20.

¹²¹ Y9HD, 21.05.2002 gün, 2782/8664, ALPAGUT, Vazgeçme, s. 55.

¹²² Y9HD, 06.07.2009 gün, 2008/37433 E, 2009/19398 K, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3.

¹²³ Y9HD, 27.5.2008 gün, 2007/19423 E, 2008/12887 K, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3.

bir şekilde geçersiz saymak taraflar arasında haksızlığa da yol açabilecektir. Zira ibra edilen hakkın niteliği gereği, mesela fazla çalışma alacağı karşılığı gibi işçi çalışırken imza karşılığı alınan belgeler geçerli sayılmalıdır. Aksi takdirde işverene haksızlık olacağı ileri sürülmektedir¹²⁴. Diğer bir görüş ise bu halde dahi işçi bağımlılık ilişkisi içinde bulunduğundan ibranamenin olası baskı sonucu verilebileceğini kabul etmekte, Yargıtay'ın bu yöndeki kararlarını isabetli bulmaktadır¹²⁵.

Benim kanımca ve yukarıda belirttiğim gibi ibra, ancak geçmişteki haklara ilişkin olarak yapılabilecek olup, gelecekteki yani henüz elde edilmeyen haklar ibra sözleşmesinin konusu olamaz. Bu nedenle de iş sözleşmesinin devamı sırasında alınan ibranameler geçersiz sayılır. Bu, bir taraftan işçi lehine yorum, diğer taraftan da işçiyi koruma ilkesinin bir neticesidir. İşçi, işyerinde çalışırken işverenin, ekonomik, sosyal ve teknik baskısı neticesinde herhangi bir ticari ilişki olmadığı halde işverene, beyaza imzalı bir senet imzalayarak vermek zorunda kalabilmektedir. Matbu bir şekilde ve henüz kazanılmayan haklara ilişkin ve ibraname görünümü verilmiş belgeler imzalatılabilmektedir.

İş hukuku uygulamasında ibranamenin, en çok işe girerken alınan açığa imzanın üst kısmının doldurulması şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşçi tarafından ibranamenin bu şekilde işe girerken beyaza imza ya da matbu şekilde imzalanarak verildiği şeklinde bir iddia ortaya atılması durumunda bu iddianın doğruluğu ibranamenin geçerliliğini doğrudan etkileyeceğinden işçi bu iddiasını her türlü delille ve bu arada tanıkla da ispatlayabilir¹²⁶. Bu husus birçok Yargıtay kararında kabul görmektedir¹²⁷.

Yargıtay verdiği bir kararında, boş kağıda imza şeklinde düzenlenen "ibraname" nin geçerliliği kabul edilmemiştir. Bu olayda Yargıtay, bazı işçilik haklarının ödenmesi yönünde yerel mahkemede görülen davanın tanıklar dinlenip deliller toplandıktan sonra, bilirkişiden rapor alınması için oturumun bir başka güne bırakılması sonrası, davalı işveren davacı işçinin davadan feragat ettiğini içeren "ibraname" başlıklı belgeyi mahkemeye ibraz etmiştir. Bu belgede öz olarak "davacı davadan davalı ile anlaşması nedeniyle herhangi bir alacağının kalmadığı, bu nedenle açtığı davadan feragat ettiği" belirtilmektedir. Bu belgede belgenin

¹²⁴ ERTEKİN, s. 47.

¹²⁵ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 55.

¹²⁶ ERTEKİN, s. 55.

¹²⁷ Y9HD, 28.01.1993 gün, 1992/6412 E, 1993/999, İHD, Ocak-Mart 1993, s. 129.

metin kısmından sonra büyük bir boşluk bırakıldığı ve belgenin en alt kısmının da davacı tarafından imzalanmış olduğu görülmektedir. İlk bakışta belgenin önce imzalandığı sonrada daktilo ile doldurulduğu açık ve kesin bir şekilde anlaşılmaktadır. Yerel mahkeme bu belgeyi esas alarak feragat nedeni ile davanın reddine karar vermiştir. Bu karar verilirken de, davacının çelişkili beyanlarda bulunduğu ve "boş kağıda imza atan bunun sonuçlarına da katlanmak zorundadır" şeklinde gerekçelere dayanılmıştır. Yargıtay temyiz üzerine Yerel mahkemenin verdiği bu kararı bozarak, düzenleniş şeklinden alt tarafına imza attırılıp sonradan daktilo ile üst tarafı doldurulmuş olduğu açık ve seçik ortada bulunan bir belgeye dayanılarak karar verilmesini hatalı bulmuştur. Yargıtay bu karara varırken, İş Hukukunun işçiyi koruyucu ilkesine atıfta bulunmuştur¹²⁸.

Yargıtay, bir diğer kararında, davacı işçinin ibranamenin işe girişte alındığına ilişkin iddiasına ve davalının ibraname ile çelişkili oluşturduğu savunması karşısında, sadece imzanın davacıya ait olduğundan bahisle, yerel mahkemenin davanın reddi kararını bozmuştur. Bu davada her ne kadar davacının inkar ettiği ibranamedeki imzanın yaptırılan tetkikat sonrası kendisine ait olduğu anlaşılmış olsa da, davacının ibranamenin işe girişte alındığına dair iddiası ve davalının ibraname ile çelişki oluşturduğu savunması karşısında sadece imzanın davacıya ait olduğundan bahisle, davanın reddi uygun bulunmamıştır¹²⁹.

Yine Yargıtay, ibranamenin matbu olarak düzenlenip, bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğunu, dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanığın da ifadesinin bu yönde olduğunu, ibranamenin önceden alındığını belirterek ibranamenin geçersiz olduğunu karar altına almıştır¹³⁰. Benzer şekilde Yargıtay'ın önceden alınan ibranameye ilişkin olarak verdiği bir kararında, henüz doğmamış işçilik haklarının işe giriş tarihinde önceden ibra edilmiş olmasının geçerli olamayacağı kararı verilmiştir¹³¹.

V- İbra Sözleşmesinin Şekli

Türk hukukunda ibranamenin şekle bağlı olup olmadığı tartışmalıdır. Bir görüşe göre, ibra sözleşmesinin her ne kadar bir şekle bağlı olarak yapılması zorunluluğu söz konusu

¹²⁸ Y9HD, 02.12.1997 gün, 16542/20057, ÇUKUR, Mürsel, "İş Hukukunda ibraname Uygulaması" başlıklı makale, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, www.lutfiincirlioğlu.com, (ET: 23.4.2010).

¹²⁹ Y9HD, 11.6.1991 gün, 7835/9527, www.kazancı.com.tr.

¹³⁰ Y9HD, 28.01.1993 gün, 6412/999, www.kazancı.com.tr; YHGK, 4.10.2006 gün, 2006/9-582 E, 2006/625 K, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3.

¹³¹ Y9HD, 4.11.1996 gün, 11034/20443, www.kazancı.com.tr.

olmasa da, bu sözleşmenin ispatı bakımından yazılı olarak yapılması gerekir¹³². Nitekim yazılı olan ve işçi tarafından imzalanmış bir ibraname Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu anlamında bir senet hükmündedir¹³³. Bu durumda işveren işçinin kendini ibra ettiğini, işçinin muvafakati olmadan tanıkla ispat edemez¹³⁴.

Diğer bir görüşe göre ise, ibra sözleşmesinin varlığının ve geçerliliğinin tartışmalı olduğu hallerde içeriği tam olarak belirli olan sözlü ibranameye geçerlilik tanınmalıdır. Salt yazılı olarak yapılmamış olması sebebiyle ibranın geçersiz sayılması doğru olmaz¹³⁵.

Benim görüşüme ve yaygın Yargıtay uygulamasına göre ise, geçerlilik açısından olmasa da ispat hukuku açısından ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği yönündedir¹³⁶.

İbranamede tarafların isim ve adresleri, ibra edilen alacağın neden ibaret olduğu ve alacak miktarı açık bir şekilde yer almalıdır. Daha genel bir ifade ile taraflar ibra sözleşmesini mümkün olduğunca somut, açık, tereddüde yer vermeyecek şekilde kaleme almalıdırlar¹³⁷.

Çalışma süresi, alacak hakkının tamamını karşılamak şartı ile ibra edilen miktar ve bu miktarın hangi işçilik haklarının karşılığı olduğu, ibraname tarihi açık bir biçimde yer almalıdır.

Bordrolar ile işe giriş çıkış kayıtlarının tutulması işverenin yararına olacaktır. Bordrolar ayrıntılı olup, işçi tarafından imzalanmalıdır. Ancak Yargıtay uygulamasına göre, ibranamenin geçerli olabilmesi için bordro ve belgelerle desteklenmesi gerekmemektedir¹³⁸.

İbranamede işçiye ödenen toplam miktarın haricinde bu toplam miktarın hangi işçilik haklarının karşılığı olduğu açıkça şüpheye yer vermeyecek şekilde belirtilmesi gerekir¹³⁹.

¹³² ÖZDEMİR, Erdem, MÜHF, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 23 Aralık 2005 Seminer Notları, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul 2006, s. 35.

¹³³ ÖZDEMİR, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, s. 39, ÇENBERCİ, s. 743.

¹³⁴ YILMAZ, Halil, İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra-I, Çimento İşv. Dergisi, S. 1, C. 24, Ocak 2010, s. 46

¹³⁵ ÇİL, İbraname, s. 22.

¹³⁶ Y9HD, 26.2.2001 gün, 2000/19872 E, 2001/3451 K, ÇİL, İbraname, s. 22.

¹³⁷ ERTEKİN, s. 101.

¹³⁸ Y9HD, 11.4.2007 gün, 2006/23971 E, 2007/10305 K, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3.

¹³⁹ Y9HD, 18.10.2007 gün, 34624/30755, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3.

İbranamenin yazılı olarak düzenlenmesi yukarıda da belirtildiği gibi, ispat hukuku bakımından önemlidir. İbranamenin bilgisayar ortamında, daktiloyla ya da elle yazılması veya noter huzurunda düzenlenmesine ilişkin hiç bir sınırlama yoktur. İbranamenin işçinin el yazısı ile düzenlenmiş olması işvereni korur. İşçinin el yazısı ile düzenlenmiş olmasının diğer bir faydası da ibranamenin düzenlenme anına ilişkin taraflar arasında ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklarda işveren lehine delil teşkil edebilecek olmasıdır. Diğer taraftan ibraname belgesindeki metin ile imzalar arasında fazla boşluk bırakılmamasına özen gösterilmelidir. Aynı belge içinde farklı renkte kalemlerle yazılmış bilgilere yer verilmemelidir. İbranamede işverenin adı soyadı, adresi bulunmalıdır. İşçinin adı soyadı, ücret miktarı, ibraname tarihi gibi kısımların sonradan el yazısı ile doldurulmak üzere boş bırakıldığı matbu ibraname örnekleri işverenlerce kesinlikle kullanılmamalıdır. Matbu ibranameler Yargıtay tarafından geçersiz kabul edilmektedir¹⁴⁰.

Yargıtay'a göre, işçinin yazı bilmemesi durumunda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 297. maddesi uyarınca ihtiyar heyeti veya mahallinde maruf iki kişi tarafından onaylanmış ve elle yapılmış bir işaret veya mühür kullanması gerekir¹⁴¹.

Yine Yargıtay, görme özürü bir kimseye imzalatılan ibranamenin geçerliliğine kuşku ile yaklaşmaktadır. Yargıtay bu kararında "...Görme özürü kişilere imzalatılan belgelerin okunarak ve mümkün olduğunca 3. kişi yanında imzalanması gerekir. Anılan ibraname bu nitelikleri taşımadığından geçerli kabul edilemez" ifadesine yer vererek bu ibranameyi geçerli sayan yerel mahkeme kararını bozmuştur¹⁴².

Uygulamada ibranamelerin noter huzurunda düzenlenmesi de söz konusu olmaktadır. Gerçekten ibranamenin noter önünde düzenlenmesi özellikle bunun düzenlenme zamanına ilişkin olarak çıkabilecek uyuşmazlıkları ve özellikle bu belgelerin işçinin elinden önceden baskı ile alındığı biçimindeki iddiaları ortadan kaldırmaktadır¹⁴³.

Yargıtay'a göre işçi, noterlikten verdiği ibranamede kıdem tazminatının tamamını aldığını bildirdikten sonra, ibranamenin kıdem tazminatını kapsamadığından söz edemez¹⁴⁴.

¹⁴⁰ Y9HD, 8.11.2004 gün, 8622/25098, ÖZDEMİR, İbraname, s. 37.

¹⁴¹ Y9HD, 8.7.1968 gün, 8355/9750, ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009, s. 296.

¹⁴² Y9HD, 4.4.2005 gün, 2004/22169 E, 2005/11994 K, Legal İHD, 2005/7, s. 1753.

¹⁴³ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 36.

¹⁴⁴ Y9HD, 8.2.1988 gün, 1987/12017 E, 1988/834 K, Tekstil İşv. Dergisi, Şubat 1989, s. 16.

Yine Yargıtay fesih tarihinden sonra ve noterlikçe düzenlenen ibranameye geçerlilik tanımış, miktar gösterilmiş olmasa dahi, ibranamenin işçinin işçilik haklarını aldığını gösteren bir delil niteliği taşıyacağını kabul etmektedir¹⁴⁵.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise verdiği bir kararında, ibra sözleşmesinin her halükarda sözleşme şeklinde gerçekleştirilmesi zorunluluğunun bulunmadığı, borçlunun kabulünün zımnî olmasının da mümkün olduğu açıklanmıştır¹⁴⁶.

§ 6- İBRA SÖZLEŞMESİNİN OLUŞMASI

I- İcap ve Kabul

İbra, bir sözleşmedir. Bu nedenle de tarafların birbirine uygun irade beyanları ile oluşur. İbra da bir icap ve kabule ihtiyaç vardır. İcap açık olabileceği gibi örtülü de olabilir. Kabul beyanı da açık ya da örtülü biçimde yapılabilir¹⁴⁷. Buna göre alacaklının tek taraflı vazgeçme beyanı ibra sözleşmesi olarak adlandırılmaz. Bu, olsa olsa alacağı talep etmeme taahhüdüdür¹⁴⁸.

İş hukuku uygulamasında, ibra belgesinin mutlaka bir sözleşme şeklinde yapılmasını gerektirdiği, işçinin tek yanlı işlemi ile ibranın söz konusu olabileceği ileri sürülmüştür¹⁴⁹. Ancak, ibranın geçerli olabilmesi için ibra belgesinin işçi tarafından düzenlenmesinin yetmeyeceği, aynı zamanda işverene tesliminin gerektiği belirtilmiştir¹⁵⁰. Bu doğrultuda Yargıtay da, ibra yazısının işverene verilmiş olmadıkça hukuki sonuç meydana getirmeyeceği görüşündedir¹⁵¹.

İbra belgesinin işverene sunulması gerekliliği, ibranın bir sözleşme olduğuna yaklaştırmaktadır. İbra belgesinin işverene tesliminde bunu kabul etmeyen işverene karşı hüküm ifade etmesi düşünülemez¹⁵². Yani ibra, işverenin reddetmemesiyle tamamlanmış

¹⁴⁵ Y9HD, 29.5.2001 gün, 6498/9027, www.kazancı.com.tr.

¹⁴⁶ YHGK, 17.12.2003 gün, 2003/9-760 E, 2003/760 K, ÇİL, İbraname, s. 22.

¹⁴⁷ ERTEKİN, s. 57.

¹⁴⁸ ÇİL, İbraname, s. 23.

¹⁴⁹ ÇENBERCİ, s. 743.

¹⁵⁰ ÇENBERCİ, s. 743.

¹⁵¹ Y9HD, 22.5.1964 gün, 1139/974, ÇENBERCİ, s. 743.

¹⁵² ÇİL, İbraname, s. 23.

olacaktır¹⁵³.

İcabın, işçi ya da işveren tarafından yapılabilmesi de imkân dâhilindedir. Gerçekten işverenin hazırlayıp işçiye sunduğu ibraname metni bir icap sayılmalıdır. Aynı şekilde, işçinin işverene yönelttiği alacağından vazgeçtiğine dair açık ve kesin irade beyanı icap olarak değerlendirilmelidir¹⁵⁴.

Susmanın kabul beyanı olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği bir yorum sorunudur. Taraflar arasındaki hukuki ilişki buna imkân veriyorsa ve ibraya ilişkin icap tamamen borçlu yararınaysa susma, kabul anlamına gelebilir. Örneğin, bir işçinin masasına ibra belgesi bırakarak işyerinden ayrılması durumunda bunun yırtılıp atılması veya işçiye iade edilmesi halinde icabın kabul edilmediği, ancak işyeri kayıtları arasında muhafaza edilmesi halinde örtülü olarak kabul edildiği şeklinde değerlendirilmesi mümkündür¹⁵⁵.

II- İrade Fesadı Halleri

İbra bir sözleşme olduğu için taraf iradeleri esasa etkili bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle de irade fesadı hallerinde ibra geçersiz olmakla karşı karşıya kalabilecektir. İrade fesadı halleri, Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan hata, hile, ikrah (korkutma) ve gabin (aşırı yararlanma) halleridir¹⁵⁶.

Belirtilen irade sakatlığı hallerinin bulunması durumunda ibraname geçersiz sayılacaktır. Yani işçinin korkutulmasıyla, aldatılmasıyla ya da işçinin aldanmasının olduğu hal ve durumlarda imza edilen ibraname hükümsüzdür¹⁵⁷.

İşçinin ibranameyi başka bir belge sanarak imzalaması ibraname hakkında işçinin aldanmasıdır. İşçi çıkarılan alacak hesabının doğru olduğunu sanarak ibranameyi imzalamış ise işçinin “aldanması” söz konusudur. Eğer ki işveren burada işçinin aldanmasına yol açacak durumu bilinçli olarak yapmışsa artık işçinin “aldatılması” söz konusudur¹⁵⁸.

Kişinin iradesi ile beyanı arasında uygunsuzluk var ise “hata” var demektir. Gerçek

¹⁵³ BERKİ, s. 239.

¹⁵⁴ ÇİL, İbraname, s. 24.

¹⁵⁵ ÇİL, İbraname, s. 25.

¹⁵⁶ ERTEKİN, s. 57.

¹⁵⁷ DEMİRCİOĞLU, s. 121.

¹⁵⁸ DEMİRCİOĞLU, s. 121.

durum bilinseydi, sözleşme yapma iradesinin olmayacağı durumlarda esaslı hata var olup, sözleşme geçersizdir¹⁵⁹.

Örnek olarak, izin alacağında beş yıllık zamanaşımı olduğunu bilen, ancak iş sözleşmesinin devamı sırasında bunun işlemeyeceğinden habersiz olan işçi, son beş yıl için yapılan bazı ödemeler karşısında, bu alacakla ilgili başkaca hiçbir hakkının kalmadığına, işvereni tamamen ibra ettiğine dair bir irade açıklamasında bulunmuşsa, esaslı hatanın varlığı kabul edilmelidir¹⁶⁰. Çünkü bu durumda işçi, çalıştığı tüm süreye ait izinleri talep edebileceğini bilseydi bu ibra sözleşmesini yapmayacaktı denilebiliyorsa irade beyanı ile bağlı olmadığı kabul edilmelidir¹⁶¹.

Yine yazılı iş sözleşmesinde işçi aleyhine tek taraflı cezai şart öngörülmüş olması karşısında bunun İş Hukuku uygulamasında geçersiz olduğunu bilmeyen bir işçi, cezai şart yükümlülüğünden kurtulmak için bazı işçilik haklarından vazgeçtiğine dair bir ibraname verdiğinde esaslı hatadan söz edilebilir¹⁶².

Bir kimseyi bir irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya yöneltmek için o kimseyi yanlış bir düşünceye itmeye ya da yanlış düşünceyi devam ettirmeye yönelik her türlü hareket “hile”dir.

Örnek olarak, işveren tüm tazminatların işçiye ödenmesi vaadiyle işçiden fazla mesai alacaklarından vazgeçmeye dair bir ibra belgesi almış olursa, sonradan da çok az bir tazminat ödemesi yaparsa, burada hile söz konusudur ve alınmış olan ibraname geçersizdir¹⁶³.

Yargıtay da, yeniden işe alınma vaadiyle kandırılan ve ibraname alınan işçinin bu ibra belgesiyle bağlı olmadığı kararına varmıştır¹⁶⁴.

Bir kimsenin karşı tarafı sözleşme yapmaya sevk etmek amacıyla bilerek onda korku yaratmasına ya da mevcut olan korkusundan yararlanmasına ikrah denilir. Korku, kişinin kendisine ya da yakınlarına yönelen ağır ve derhal meydana gelebilecek bir nitelikte, hukuka

¹⁵⁹ ERTEKİN, s. 57.

¹⁶⁰ ÇİL, İbraname, s. 25.

¹⁶¹ ÇİL, İbraname, s. 25.

¹⁶² ÇİL, İbraname, s. 25.

¹⁶³ ÇİL, İbraname, s. 27.

¹⁶⁴ Y9HD, 25.12.1988 gün, 7737/11393, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat 1988, s. 16.

aykırı olmalıdır¹⁶⁵. İşveren işçiye işten ayrılırken tüm haklarını aldığına ilişkin bir ibraname imzalaması koşuluyla haklarının bir bölümünü ödeyeceğini aksi halde kendisine hiçbir hakkını ödemeyeceğini söyleyerek işçiyi ibraname imzalamaya zorlaması korkutma sayılır¹⁶⁶.

Örnek olarak, işyerinde hırsızlık suçu işleyen işçi hakkında şikayette bulunulacağı belirtilerek veya tüm işçilik haklarından vazgeçtiğine dair bir ibraname düzenlenmesi durumunda veya iş sözleşmesi feshedilen işçiye, ibraname vermemesi durumunda bir yakının da işine son verileceği şeklinde korkutularak ibraname düzeltilmesi durumunda ikrah söz konusudur¹⁶⁷.

Gabin, tarafların edimleri arasında objektif unsur olarak aşırı oransızlık bulunduğu ve bu oransızlık diğer tarafın sübjektif durumundan (irade zayıflığı gibi) faydalanılarak yapıldığı takdirde söz konusu olur. İşten çıkarılan ve geçim derdine düşen işçinin zorda kalma durumu kabul edilmelidir. Zira işçinin, aksi takdirde ibranameyi imzalamayacağı bir gerçektir¹⁶⁸.

Gabin (aşırı yararlanma), iş hukukunda ibra sözleşmesini geçersiz kılan en önemli nedenlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. İbranamenin makbuz hükmünde olduğuna dair çok sayıda Yargıtay kararının temel noktası budur¹⁶⁹.

Yukarıda anlatılan hallerde; aldatılarak, korkutularak ya da hile ile işçinin elinden ibraname alındığı durumlarda işçi aldatılmayı, hileyi öğrendiği ya da baskının kalktığı tarihten itibaren bir yıl içerisinde ibranamenin hükümsüzlüğünü ileri sürebilir. Bir yılı geçtikten sonra işçi ibranamenin hükümsüzlüğünü ileri süremez.

İrade sakatlığı sebebine dayanarak işçi, bir yıllık hak düşürücü süre içinde ibranamenin iptalini isteyebileceği gibi bu süre içinde açılan bir davada ibranamenin geçersizliğini bir defa yoluyla da ileri sürebilir¹⁷⁰. İbranamenin, işçilik alacakları ödenmeden elinden alındığını ispat yükü işçinin üzerindedir. Gerçekten işçinin böyle bir belgeyi işinden olmak kaygısı ile önceden baskı altında verdiği düşünüldüğünde bunun ispatı, iddia edende

¹⁶⁵ ERTEKİN, s. 57.

¹⁶⁶ KAPLAN, Halil, "İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri" başlıklı makale, www.turkhukuksitesi.com.tr, (ET: 21.1.1010).

¹⁶⁷ ÇİL, İbraname, s. 28.

¹⁶⁸ ERTEKİN, s. 57.

¹⁶⁹ Y21HD, 29.6.2006 gün, 4889/7175; YHGK, 6.2.2008 gün, 2008/21-53 E, 2008107 K, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s. 280.

¹⁷⁰ ÖZDEMİR, İbraname, s. 38.

olacağından ispat yükü işçinin üzerine düşecektir¹⁷¹.

Nitekim Yargıtay da açık bir biçimde ibranamenin elinden önceden alındığının işçinin ispat etmesi gerektiğini kabul etmektedir¹⁷². Yargıtay, "...İbraname miktarın gösterilmemiş olması bu ibranamenin geçersiz olduğunu göstermez. Miktar gösterildiği takdirde ibraname makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Dairemizin uygulaması da bu doğrultuda olduğu gibi başkaca geçersizliğini gerektiren bir yön de bulunmamaktadır. Esasen Davacı, somut olayda açığa imza attığını sonradan belgenin doldurulduğunu ileri sürmüş olup bu iddiasını ispat edememiştir. Bu durumda davanın reddine karar verilmelidir." kararına varmıştır¹⁷³.

Yargıtay'a göre, işçi ibranamedeki imzanın beyaza alındığını ve işveren tarafından bilahare doldurulduğunu bildirmiş ve bu hususları kanıtlayabilmek için delil listesi vermiş ise bu konudaki delillerin toplanması, tanıkların dinlenilmesi ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekir¹⁷⁴.

İşçi, ibranamenin elinden önceden alındığını her türlü delille özellikle tanıkla ispat edebilecektir. Nitekim Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 293. maddesinin 5. fıkrasına göre " sözleşmelerde hata, hile, gabin, cebir ve ikrah" söz konusu olması durumunda şahit dinlenebileceği hükme bağlanmıştır¹⁷⁵.

Yargıtay, ibranamenin işçinin elinden baskı ile önceden alındığı iddiaları bakımından iş yargılamasında sıkça görülen "hayatın olağan akışı" ölçütüne de başvurmakta ve genel yaşamın tecrübelerine göre, işçinin elinden zorla böyle bir belgenin alınma ihtimalinin olup olmadığını denetlemektedir¹⁷⁶. Yargıtay'ın anılan kararında "... Davacıya Bölge Müdürlüğü görevi verilirken taraflar karşılıklı olarak anlaşmaya varmış ve ibralaşmışlardır. Davacının bir üst görevi kabul etmek için bazı haklarından vazgeçtiği anlaşılmaktadır. Bölge Müdürlüğüne getirilen bir kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağını kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır." hükmüne yer vermiştir.

¹⁷¹ KESER, Hakan, Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu-İş Dergisi, C. 5, S. 1, Temmuz 1999, s. 108; ÜRCAN, Gülümnden, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat, Ankara 2004, s. 809.

¹⁷² Y9HD, 3.5.2004 gün, 2003/23754 E, 2004/ 10467 K, www.kazancı.com.tr.

¹⁷³ Y9HD, 11.11.1997 gün, 14340/18894, www.kazancı.com.tr.

¹⁷⁴ YHGK, 19.9.2001 gün, 2001/9-570 E, 2001/592 K, www.kazancı.com.tr.

¹⁷⁵ ÜRCAN, s. 809.

¹⁷⁶ Y9HD, 8.7.2004 gün, 13434/18102, Çimento İşv. Dergisi, S. 6, C.18, Kasım 2004, s. 175

§ 7- İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI

I- Borcun Sona Ermesi

İbra sözleşmesi borcu sona erdirici bir netice doğurur. İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya kesin olarak kaldırır¹⁷⁷. Borç, kısmi ya da tam ibra durumuna göre, kesin olarak, tam veya kısmen ortadan kalkar¹⁷⁸.

Yargıtay uygulamasına göre, ibranamenin şartlı olarak yapılmış olması halinde, bu şart gerçekleşmeden ibra sözleşmesine dayanılamayacağını kabul etmiştir¹⁷⁹. Miktar içeren ibraname durumunda ise borç, ancak yazılı miktar kadarıyla sona erecektir¹⁸⁰. Öğretideki bir görüşe göre bu husus ibra olduğu ileri sürülen belgenin geçerliliği ile ilgilidir. Yoksa miktar içerse dahi, nasıl ki iş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenen ve miktar içermeyen ibranamelere, işçinin hiçbir işçilik hakkını almamış olmasına rağmen, Yargıtay tarafından geçerlilik tanınıyorsa, kesin biçimde kalan alacaklardan vazgeçilmesi halinde de borcun tamamen sona erdiği kabul edilmelidir¹⁸¹. Gerçekten de Yargıtay'ın, ibranamenin içerdiği miktar bakımından makbuz olduğunu kabul etmeyen, borcun tamamen sona erdiği sonucuna varılan kararları da mevcuttur¹⁸². Böyle bir ibra belgesinin geçersizliği ancak, irade fesadı hallerinin kanıtlanması durumunda söz konusudur¹⁸³. Ancak İş Hukukunun işçiyi koruma amacı bir kenara bırakılmamalı ve Yargıtay kararında da geçtiği üzere emeği ile geçinen işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına ayıkırı olacağı göz önünde tutulmalıdır¹⁸⁴.

II- Fer'i Borçlara Etkisi

İbra sözleşmesinde aksine hüküm yoksa asıl alacakla birlikte faiz rehin, ceza-i şart gibi fer'i haklar da sona erer. Ancak alacaklı işlemiş faiz veya gerçekleşmemiş cezai şart

¹⁷⁷ EREN, s. 1261.

¹⁷⁸ ERTEKİN, s. 59.

¹⁷⁹ Y9HD, 29.3.2000 gün, 707/4090, ÇİL, İbraname, s. 31.

¹⁸⁰ Y9HD, 18.10.2007 gün, 34624/30755, networkyazilim.com, yeni hukuk v3.

¹⁸¹ ÇİL, İbraname, s. 31.

¹⁸² YHGK, 24.1.1999 gün, 1999/9- 968 E, 1999/983 K; ÇİL, İbraname, s. 31.

¹⁸³ ÇİL, İbraname, s. 31.

¹⁸⁴ YHGK, 27.4.1983 gün, 1980/3055 E, 1983/427 K, ÇİL, İbraname, s. 31.

alacağını saklı tutmuşsa ibraya rağmen bunlar varlığını sürdürür¹⁸⁵.

Ancak, tersi durumda bu ilke geçerli değildir. Yani fer'i haktan ibrada, asıl hakkın ortadan kalkması söz konusu olmaz¹⁸⁶. Yani asıl hak devam ederken fer'i bir hakkın (örneğin kefalette, kefilin ibra edilmesi) ibra edilmesi asıl borcun sona ermesini sağlamaz¹⁸⁷. Yine tarafların faiz borcunu ibra etmeleri asıl borcun ibrası anlamına gelmez¹⁸⁸.

III- Müteselsil Borçlara Etkisi

Alacaklının müteselsil borçlulardan birini ya da bir kaçını ibra etmesi halinde ibranın diğer borçlulara etkisi kanunda düzenlenmediği gibi öğretide de tartışmalıdır.

Öğretideki baskın görüşe göre, ibra sözleşmesinde açıkça yazılı olmasa dahi, sözleşmenin yorumundan ya da halin icabından diğer müteselsil borçluların da ibra edildiği ortaya çıkarılabiliyorsa, ibradan diğer borçluların da yararlanabileceği yönündedir¹⁸⁹.

Ancak, borcun, diğer müteselsil borçlular yönünden ibra edilen borçlunun iç ilişkideki sorumluluğu nispetinde sona ermesi görüşü¹⁹⁰ daha uygun düşmektedir. İç ilişkide, rücu talebi ile borcu ödeyen müteselsil borçlu, diğer borçlulara gidebileceğine göre, borçlulardan birinin ibra edilmesi durumunda diğer borçluların da borçtan belli oranlarda kurtulması gerektiği söylenebilir¹⁹¹. Nitekim Yargıtay bir kararında, trafik kazası sonucu yaralanan bir şahsın açmış olduğu manevi tazminat davasında, 5/8 ve 3/8 oranlarında kusurlu olan müteselsil borçlulardan birinin ibra edilmesi halinde diğer borçlunun sorumluluğunun ibra edilenin kusuru nispetinde azaltılacağı sonucuna varmıştır¹⁹².

İş hukuku uygulaması bakımından müteselsil borçluluk daha çok işyeri devri halinde ortaya çıkar¹⁹³. Öğretide işyerini devreden işverenin, işçi tarafından ibra edilmesi halinde işverenin sorumlu olduğu dönemle ilgili olarak devralanın borcu da sona erer. Devralan

¹⁸⁵ EREN, s. 1261.

¹⁸⁶ ERTEKİN, s. 59.

¹⁸⁷ ÇİL, İbraname, s. 32.

¹⁸⁸ TURANBOY, s. 119.

¹⁸⁹ TUNÇOMAĞ, Genel Hükümler, s. 1052; TURANBOY, s. 212; TEKİNAY/AKMAN/ BURCUOĞLU/ALTOP, s. 302.

¹⁹⁰ ŞENGÜL, Mehmet, İbramenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları, Legal İHD, 2006/10, s. 585.

¹⁹¹ ERTEKİN, s. 59.

¹⁹² Y4HD, 15.2.1983 gün, 189/1526, YKD, S. 6, 1983, s. 836.

¹⁹³ ÇİL, İbraname, s. 34.

işverenle alacaklı işçi arasında ibra sözleşmesi yapılması halinde ise, borcu doğuran işlemler en fazla ilgili olan borçlunun ibra edilmiş olması sebebiyle; devreden de ibra edilmiş olduğu sonucuna varılabilir. Ancak bu ikinci durumda borcun daha çok kimin döneminde olduğu belirlenmelidir. Gerçekten devreden nezdinde uzun yıllar çalıştıktan sonra devralana bağlı olarak kısa bir süre çalışan işçinin devralana ibraname vermesi halinde önceki işverenin borcunun da ibra edilmiş sayılabilmesi ibra sözleşmesinde bu yönde açık düzenleme bulunmasına bağlıdır¹⁹⁴. Ayrıca ibra sözleşmesinde çalışan süre açıklanmış ve buna göre karşılıklı ya da karşılıksız bir ibra söz konusuysa önceki işveren dönemiyle de ilgili olarak son işverenin ibra edildiği, buna göre devreden işveren açısından da borcun son bulunduğu söylenebilir.

Yine asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu bulunan hallerde, işçinin doğrudan bağlı bulunduğu alt işverene verilen ibraname aksi açıkça öngörülmedikçe ve halin icabından anlaşılmadığı sürece asıl işveren bakımından da sonuç doğurur¹⁹⁵.

¹⁹⁴ ÇİL, İbraname, s. 34.

¹⁹⁵ ÇİL, İbraname, s. 34.

İKİNCİ BÖLÜM
İBRANAMENİN YORUMLANMASI,
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE İŞ GÜVENCESİNDEN DOĞAN HAKLARIN İBRASI
VE
YARGITAY'IN KONUYA İLİŞKİN
UYGULAMALARI

§ 1- İBRANAMENİN YORUMLANMASI

Yargıtay'ın ibranamelerin geçerliliğini denetlerken geliştirdiği ölçütlerden biri “ibranamenin dar yorumlanması” biçiminde formüle ettiği ilkedir. Yukarıda ibranamenin oluşması için gerekli koşullar anlatılırken kısaca belirtildiği üzere, Yargıtay, ibranameye ilişkin kararlarında genelde iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi gereğince işçi lehine yorum ilkesini dikkate alarak dar yoruma gitmektedir¹⁹⁶.

Yargıtay bir kararında, iş hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkesi gereğince ibranamenin sınırlı yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. Bu davada yerel mahkeme davacının ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesi talebini reddetmiştir. Davacı tarafından temyiz edilerek Yargıtay'a gelen davada, davacı, davalı yönetime ait konut işyerinde bir yıllık belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışırken sözleşmenin süresinin bitimine üç ay kala feshedilmesi nedeniyle kalan süre için, Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi hükmü gereği, ücret isteğinde bulunmuş, davalı feshin haklı nedene dayandığını savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir. Yerel mahkemece, çalışanın herhangi bir alacağının bulunmadığı şeklinde düzenlenen ibranameye dayanılarak, istek reddedilmiştir. Yargıtay kararında, ibraname içeriğinden, davacının ifade etmek istediği alacağının geçmişe dönük olduğu sonucuna varılmasının gerektiği ve bu kapsamı itibariyle sözleşmenin kalan süresi açısından irade açıklamasında bulunulduğu şeklinde yorumlanmasının doğru olmayacağı belirtilmiştir. İş Hukukunun işçiyi koruyucu temel ilkesi gereği, ibranamenin sınırlı yorumlanmasının uyuşmazlıkların çözümünde göz önünde tutulması gerektiğinden bahsedilmiştir. Tanık ifadelerinin de, ağırlıklı olarak davacının iş sözleşmesinin feshinde, davalı yönetim aleyhine olması sonucu, diğer maddi ve hukuki olgular da dikkate alındıktan sonra, feshin haklı nedene dayanmadığı kabul edilerek, Borçlar Kanunu'nun 325. maddesi çerçevesinde inceleme ve değerlendirme yapılarak bakiye ücret alacağının hüküm altına

¹⁹⁶ GÜZEL, Ali, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007, s. 63.

alınması gerektiği kararına varılarak yerel mahkemenin kararı bozulmuştur¹⁹⁷.

Yargıtay, dar yoruma ilişkin diğer bir kararında ise, ibranamenin düzenlenmesine esas alınan ücret miktarı ile geçerli olacağı, şayet ücretlere zam yapılmışsa, işçi ibranamede dikkate alınmayan ve bu zamdan kaynaklanan haklarını isteme olanağına sahip olacağı belirtilmiştir. Bu davada davalı ihbar ve kıdem tazminatları ile ücret fark alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini yerel mahkemeden talep etmiş, yerel mahkemenin bu isteği reddetmesi üzerine, davacı hükmü temyiz etmiştir. Davacı işçi işyerinde altı ayda bir zam yapıldığını, kendisine son altı aylık zammın uygulanmadığını ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı ile ücret alacaklarının eksik ödendiğini ileri sürerek fark alacak talebinde bulunmuştur. Davalı işveren ise sözleşmenin fesih edildiği tarihi taşıyan ibranameye dayanarak isteklerin yersiz olduğunu savunmuştur. Yerel mahkeme ibranameyi dikkate alarak davacının isteklerini reddetmiştir. Bu durum karşısında Yargıtay verdiği kararında, ibranamenin düzenlenmesine esas alınan ücret miktarı ile geçerli olduğu, şayet ücretlere zam yapılmışsa davacının ibranamede dikkate alınmayan böyle bir zamdan kaynaklanan haklarını isteme olanağına sahip olduğu belirtilmiştir. Yargıtay'a göre bu durumda yapılması gereken şey, mahkemece gösterilen tüm deliller toplanmalı, tanıklar dinlenmeli, gerektiği takdirde işyeri ücret bordroları, kayıtları ve defterleri bilirkişi marifetiyle incelemeye tabi tutularak işyerinde son altı aylık dönemde ücret zammı yapılmış olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu yön üzerinde durulmaksızın içeriği ile geçerli ibranameye dayanarak davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir¹⁹⁸.

Yargıtay miktar belirtmeyen ibranamelere ilişkin olarak da genelde dar yoruma gitmektedir¹⁹⁹. İbranamelerle ilgili olarak kanuni bir düzenlenmenin olmaması nedeniyle, Yargıtay her davanın özel durumuna ve hukukun genel ilkelerine göre karar vermektedir.

Miktar içermeyen ibranamelerin, işçilerin haklarını tam olarak elde etmelerini sağlamak amacıyla, dar yoruma tabi tutulması gerekir²⁰⁰. Yargıtay verdiği bir kararında, yerel mahkemenin, davacının ihbar ve kıdem tazminatı farkının ödetilmesine karar verilmesi

¹⁹⁷ Y9HD, 21.4.1998 gün, 3170/7549, www.kazancı.com.tr.

¹⁹⁸ Y9HD, 20.4.1998 gün 5079/6864, www.kazancı.com.tr.

¹⁹⁹ ALPAGUT, Gülsevil, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2003, s. 149.

²⁰⁰ AKI, Erol, Ferdi İş ilişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2000, s. 40.

yönünde açtığı davayı ret kararını isabetsiz bulmuştur. Yerel mahkemenin burada dayanağı davacının ileri sürdüğü ibranamedir. Davacı işten ayrılırken kendisine belli bir miktar kıdem ve ihbar tazminatı makbuz karşılığı ödenmiştir. Ayrıca miktar belirtilmeksizin davacıdan ibraname de alınmıştır. Asıl olan işçinin haklarını tam olarak alması olduğu belirtilen Yargıtay kararında, ibranamenin dar yoruma tabi tutulması gerektiği, işçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmenin, iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleriyle bağdaşmayacağı, bu durumda, gerekli araştırma ve incelemenin yapılarak, davacıya işten ayrılırken hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının, eksik ödendiğinin belirlenmesi halinde, bunların davalıdan tahsiline karar verilmesi sonucuna varılmıştır. Yerel mahkemenin aksine düşünce ile ibranameye dayanarak davanın reddine karar vermesi isabetsiz bulunup, karar Yargıtay tarafından bozulmuştur²⁰¹.

Buna göre, ibranamenin geçerliliği, düzenlendiği sırada taraflarca dikkate alınan alacaklar bakımından söz konusu olabilir. İbraname düzenlendikten sonra taraflar arasında, bu alacakların hesabına ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu olmuş ise ibranamenin varlığı, bu uyuşmazlık bakımından işçinin alacaklarından vazgeçtiği anlamına gelmez²⁰².

Yine Yüksek Mahkeme'nin kararlarında, ibranamenin yapılan ödeme ile sınırlı olarak geçerli sayılacağı bir alacak veya tazminatın ödenmesi söz konusu ise bunun metin bölümünde kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklanmasının zorunlu olduğu belirtilmektedir²⁰³. Bununla birlikte tek tek alacak kalemlerinin sayılarak bunların alındığı, borcun kalmadığına ilişkin beyana geçerlilik tanınmaktadır.

Öğretide de, ibranamenin her türlü şüphe ve tereddütten uzak bir açıklıkta düzenlenmesi gerektiği, tek tek tüm alacaklar sayılarak miktarlara da yer verilmesinin zorunlu olduğu ortaya konulmuştur²⁰⁴. Yine ibranamenin genel bir anlatım içermesi halinde ibranın söz konusu olamayacağı, vazgeçilen alacakların açık ve kesin olarak belirlenmesi gerektiği kabul edilmiştir²⁰⁵.

²⁰¹ Y9HD, 25.5.1993 gün 14058/8969, IŞIKLI, İbrahim, "İş Hukukunda İbraname" başlıklı makale, Dünya Gazetesi, (ET: 13.04.2005).

²⁰² ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş Dergisi, 2004/3, s. 147-150.

²⁰³ Y9HD, 2000/19872 E, 2001/3451 K, www.kazancı.com.

²⁰⁴ DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006, s. 600.

²⁰⁵ KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005 s. 751; TUNÇOMAĞ, İş Hukuku, s. 285; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, s. 1362.

Ancak Yargıtay bir kararında, gerçekte daha yüksek ücret almasına karşın, iş sözleşmesinin feshi sonrasında alacaklarının asgari ücret üzerinden hesaplandığını iddia ederek fark alacak iddiasında bulunan işçinin talebini ibranamede yer alan “...İhbar ve kıdem tazminatlarımı tam ve eksiksiz olarak aldım. Hiçbir hak ve alacağım kalmadığından... ibra ederim” sözlerine dayanarak reddetmiştir²⁰⁶.

Anlaşılacağı üzere Yargıtay’ın zaman zaman “ibranamenin dar yorumlanması” biçiminde formüle ettiği esas, istikrarlı biçimde uygulamadığına dair, bu görüşten sapma gösteren kararlara da rastlanmaktadır.

I- Miktar İçeren İbranameler

İbramede yer alan alacak kalemleri miktar içermeksizin ifade edilmiş olabilir. Örneğin ibranamede, “kıdem tazminatımı aldım”, ya da, “ihbar tazminatımı aldım” şeklinde bir ifade olabilir. Ancak bunun karşılığında ne kadar bir ödeme yapıldığına ilişkin herhangi bir açıklama bulunmayabilir.

Diğer yandan, ibranamede yer alan alacak kalemleri, bunlara karşılık gelen miktarlar belirtilmek suretiyle sıralanabilir. Örneğin, “5.000,00 TL kıdem tazminatımı aldım” veya “2.000,00 TL ihbar tazminatımı aldım” şeklinde ibareler bulunabilir.

Yargıtay, ibranamede yer alan alacak kalemlerinin karşılığını oluşturan ödemelerin ibranamede yer alıp almamasına, başka bir anlatımla ibranamenin miktar içerip içermemesine göre bir ayırımı giderek ibranameleri vasıflandırmaktadır. Bu nedenle Yargıtay kararları esas alınarak miktar içeren ve miktar içermeyen ibranamelerin ispat gücü incelenecektir.

Miktar içeren ibranameleri kendi içinde ikiye ayırmak mümkündür. Gerçekten, kıdem, ihbar tazminatı ve fazla mesai alacakları gibi işçilik alacakları ile iş kazası neticesinde söz konusu olan maddi ve manevi tazminat alacakları bakımından, ibranamenin geçerliliği konusunda Yargıtay tarafından farklı ölçütler geliştirilmiş bulunmaktadır.

1) İşçilik Alacakları Bakımından Miktar İçeren İbranameler

İşçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai alacağı gibi işçilik hakları bakımından, Yargıtay, miktar içeren ibranamelerin, ibra belgesi olarak geçersiz sayılacağına

²⁰⁶ Y9HD, 14.4.1999 gün, 5826/7314, ÖZDEMİR, İbraname, s. 41.

hükmetmektedir.

Yüksek Mahkeme'ye göre, bu belgeler niteliği itibariyle bir ödeme belgesi yani makbuz hükmündedir²⁰⁷. Bu nedenle ödenmiş bu miktarın dışında kalan haklar talep edilebilir²⁰⁸ ve somut olayda işçilik hakları hesaplanarak ibranamede yazılı miktar mahsup edilmeli, kalan alacağın bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır²⁰⁹.

Yani bu durumda, işçinin hak ettiği alacak kalemleri saptanmalı ve ibraname ile bunlar arasında fark oranında hüküm tesis olunmalıdır²¹⁰. Nitekim, Yargıtay, "...Davacının ihbar ve kıdem tazminatı istekleri 02.06.1995 tarihli ibranameye dayanılarak mahkemece reddedilmiş ise de, ibraname miktar içermekte olup makbuz niteliğindedir. Bu durumda yapılacak iş, ibranamede ödendiği belirtilen miktarın hangi alacaklara karşılık olarak ödendiğini saptamak, davacının çalışma süresine göre hak kazandığı ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarını belirlemek, daha önce ödenmiş ihbar ve kıdem tazminatı mevcutsa bu ödemeleri hesaplanan tazminat miktarından tenzil etmek, bakiye ihbar ve kıdem tazminatı kalmıyorsa şimdiki gibi anılan tazminat isteklerini reddetmek, bakiye alacak mevcutsa bakiye ihbar ve kıdem tazminatı isteklerini hüküm altına almaktan ibarettir." kararına varmıştır²¹¹.

Yargıtay, ibranameye ekli tahakkuk belgelerine yer verilmesi durumunda da, ibranameyi bu belgelerde görülen ödemelerle sınırlı bir makbuz olarak nitelendirmiştir²¹².

Belirtilmelidir ki, ibranamenin makbuz olarak nitelendirilmesi ve işçinin fark alacağını kapsamadığının kabulü, ancak işçinin ibranamenin düzenlenmesi sırasında fark alacağına hakkı olması halinde söz konusu olabilir. Buna karşılık işçinin çalışma koşulları değiştirilmiş ve işçide buna muvafakat göstermişse artık fark alacağı talebi söz konusu olmaz ve ibranamenin burada da dar yorumlanmasından bahsedilemez²¹³. Yargıtay'a göre de burada davacının alacak talebine karşılık olarak ibranameye dayanmasına da gerek bulunmamakta, davacının değişen çalışma koşullarına gösterdiği muvafakat talebin reddi için yeterli

²⁰⁷ SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya 2008, s. 124; GÜNAY, s. 1607.

²⁰⁸ Y9HD, 02.04.2007 gün, 2006/23805 E, 2007/8901 K, www.kazancı.com.tr.

²⁰⁹ ENGİN, Murat, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006, s. 9; Y9HD, 1.2.2006 gün, 2005/16351 E, 2006/2035 K, www.kazancı.com.tr.

²¹⁰ Y9HD, 16.2.2005 gün, 2004/13375 E, 2005/4441, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/2, s. 198.

²¹¹ Y9HD, 25.3.1997 gün, 1996/22738 E, 1997/5916 K, ÖZDEMİR, İbraname, s. 13.

²¹² Y9HD, 1.11.1996 gün, 16706/201407, KILIÇOĞLU, s. 758.

²¹³ ÖZDEMİR, İbraname, s. 13.

olmaktadır²¹⁴.

İbranamede yer alan bazı ifadelerin işçinin bu konudaki fark alacak taleplerini engelleyip engellemeyeceği de üzerinde durulması gereken bir husustur. İşçi, kendisine yapılan ödemeler dışında herhangi bir istekte bulunmayacağını, işverenle bu konuda sulh olduğunu, dava hakkından feragat ettiğini ibranamede açıklamış ise, işçinin yukarıda belirtildiği gibi fark alacak isteminde bulunup bulunamayacağı konusunda Yargıtay kararları farklılık arz etmektedir²¹⁵.

Uygulamada, işverenlerce düzenlenen ibranamelerde işçinin dava hakkından feragat ettiği biçiminde ifadelerde yer alabilmektedir. Söz konusu ifadelerin ne şekilde yorumlanacağı farklı yargı kararlarına konu olmuştur. Yargıtay bir kararında, dava hakkından feragat ettiğini açık ve kesin bir şekilde beyan eden davacı işçinin bu belgenin makbuz niteliğinde olduğunu iddia etmesinin mümkün olamayacağı sonucuna varmıştır²¹⁶. Yani bu karara göre, “fazlaya dair haklardan feragat ettiği” şeklindeki ibare belgeye ibra değeri kazandırmaktadır²¹⁷.

Yine Yargıtay, “...iş akdi, ihbar ve kıdem tazminatı vesaire işçilik hakları ödenmek suretiyle feshedilen davacı işçi, ihbar ve kıdem tazminatının ve izin parasının eksik ödendiğinden söz ederek fark alacak istemlerinde bulunmuş, mahkemece de bu istek yönünde hüküm kurulmuş ise de, hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenen ibraname başlıklı belgede davacı, kendisine 84.725.125 YTL ödendiğini kabul ederek ‘yukarıdaki sıralanmış haklar ve alacaklar nedeni ile halen doğmuş ve ileride doğması muhtemel talep ve dava hakları ispat ile bunlardan feragat ettiğimi ve bunlardan serbest irademle kesinlikle vazgeçtiğimi beyan ve kabul eylerim’ şeklinde açıklamada bulunmuştur. Davacı, bu ibraname ve feragatname niteliğindeki belge ile dava hakkından vazgeçtiğini açık ve kesin bir şekilde beyan etmiş olduğuna göre, miktar içeren bu belgenin makbuz niteliğinde değerlendirilerek fark alacaklarının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” diyerek yerel mahkeme kararını bozmuştur²¹⁸.

Buna karşılık dava hakkından vazgeçmeye, sulh ve feragate ilişkin ibarelerin

²¹⁴ YHGK, 7.10.1998 gün, 1998/9-648 E, 1998/683 K, www.kazancı.com.tr.

²¹⁵ ÇİL, İbraname, s. 41.

²¹⁶ YHGK, 16.4.1997 gün, 1997/9-86, 1998/339, Tekstil İşv. Dergisi, Kasım 1998, s. 17-18.

²¹⁷ ÇİL, İbraname, s. 41.

²¹⁸ Y9HD, 27.6.1996 gün, 36801/4668, ÖZDEMİR, İbraname, s. 15.

bağlayıcı görülmediği yargı kararlarına örnek göstermek de mümkündür. Nitekim, bu nitelikte bir uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca hükme bağlanmıştır. Hukuk Genel Kurulu'na intikal eden olayda Yargıtay, "...Davacıya son iki döneme ilişkin kıdem tazminatı hesaplanarak ödenmiş ve davacı bu ödemeler dışında herhangi bir istekte bulunmayacağını, işverenle bu konuda sulh oluşunu düzenlenen ibranamede açıklamıştır. Taraflar son iki dönem, aralarında sulh olduklarına göre artık yeniden hesap yapılması olanağı yoktur..." gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur. Direnme üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, kararında "...asıl olan işçinin iş akdinin sona ermesinde, işveren tarafından, işçiye kıdem tazminatının peşin olarak ödenmesidir. Olayda davalı işverenin savunmasına dayanak yaptığı "makbuz ve ibraname" başlıklı belge, ancak kıdem tazminatının kendisine kısmen peşin, kısmen de taksitle ödenmesine muvafakatini göstermekten öteye bir anlam taşımaz. Yerel mahkemece dayanak belgenin makbuz hükmünde değerlendirilmesi bu konuda istikrar kazanan yargısal kararlara da uygun olduğundan direnme kararı onanmalıdır." sonucuna varmıştır.

Yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir diğer kararında, işçinin dava hakkından feragatine ilişkin ibarelerin bağlayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır²¹⁹.

Görüldüğü üzere Yargıtay bu gibi ifadelerin değerlendirilmesinde farklı yönde kararlar vermiştir²²⁰. Ancak kararların kronolojik gelişimi açısından bakıldığında, Yargıtay'ın artık bu gibi ifadeleri bağlayıcı saymadığı söylenebilecektir²²¹.

2) İş Kazası Neticesinde Söz Konusu Olan Maddi-Manevi Tazminat Alacakları Bakımından Miktar İçeren İbranameler

Miktar yazılı ibranameler özellikle iş kazalarına ilişkin tazminat davaları bakımından önem taşımaktadır. Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu kararlarda uyguladığı "açık oransızlık" ölçütü ibra belgelerinin geçerliliği bakımından belirleyici olmaktadır²²². Açık oransızlık, sözleşmenin yapıldığı an ve yerdeki koşul ve değerler göz önüne alınmak suretiyle objektif olarak takdir edilecektir. Daha sonra edimlerin değerlerinde meydana gelen değişiklik

²¹⁹ YHGK, 30.06.2004 gün, 2004/9-380 E., 2004/401 K, www.kazancı.com.tr.

²²⁰ ÇİL, İbraname, s. 41.

²²¹ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 63.

²²² YHGK, 6.2.2008 gün, 2008/21-53 E, 2008/107 K, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3.

ve bir tarafın edimine verdiği sübjektif değer dikkate alınmaz²²³.

Yargıtay, zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık bulunması durumunda ibranameyi, üzerinde yazılı miktar ile sınırlı makbuz olarak değerlendirirken, böyle bir oransızlığın söz konusu olmaması halinde ödemeyi ibra niteliğinde görmekte ve işçinin gerçek zararı ile ibranamede yazılı miktar arasındaki farkı talep edemeyeceğini kabul etmektedir²²⁴.

Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararında özetle; "...bir işçinin zararının karşılığını almadan zarardan sorumlu olanı ibra etmesi hayatın olağan akışı ile bağdaşmaz. İbranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık bir oransızlık bulunmaması gerekir. Ancak oransızlık bulunduğu durumlarda ise, bu belge ibra değil, makbuz niteliğindedir." denilmek suretiyle ibranamenin makbuz etkisi ortaya konulmuştur²²⁵.

İbraname ile zarar arasında açık oransızlık olması ve ibranamenin kısmi ifaya ilişkin bir makbuz olarak nitelendirilmesi durumunda işverenin sorumlu olacağı miktarın hesaplanması sorunu ortaya çıkacaktır. Yargıtay'a göre, "...Yapılacak iş, öncelikle kısmi davayı içeren ödemenin zararı hangi oranda karşıladığını belirlemek, son verilere göre sigortalının tazminatını hesaplatıp yasal indirimler yapılmak suretiyle gerçek zararını tespit etmek, ve tespit edilen gerçek zarardan, davalı tarafın kısmi ödeme tarihindeki zararı karşılama oranında indirim yapılarak sonucuna göre karar vermektir." sonucuna varılarak hesaplamının nasıl yapılacağı belirtilmiştir²²⁶.

Yargıtay, " 600.000 TL iş kazası tazminatını nakden ve tamamen almış olduğumdan dolayı mezkur şirketin zimmetini ibra eder, bu kaza ile ilgili ileride ve şimdiki halde hiçbir dava ikame etmeyeceğimi ve her türlü dava hakkımdan gayri kabili rücu olmak kayıt ve şartı ile feragat eylediğimi beyan ve ikrar ederim." şeklinde, işçinin dava açmaktan feragatini içeren bir ibranamenin geçerliliğini denetlerken, sadece belirtilen açık oransızlık ölçütü

²²³ YILMAZ, Halil, İş kazasından Doğan Tazminat Alacaklarında İbra- II, Çimento İşveren Dergisi, Sayı 2, Cilt 24, Mart 2010.

²²⁴ YHGK, 31.5.2000 gün, 2000/21-915 E, 2000/942 K, ÖZDEMİR, İbraname, s. 19.

²²⁵ Y21HD, 24.4.1995 gün, 2055/1799, ÇİL, İbraname, s. 40; ÇELİK, Nuri, İbramenin Niteliği ve Kapsamı, İHU İş Kanunu, M. 26, No. 1, İstanbul 1982, s. 199.

²²⁶ Y21HD, 13.4.2004 gün, 1580/3956, ÖZDEMİR, İbraname, s. 20.

üzerinde durulmuş, davadan feragate ilişkin ifadeyi bağlayıcı bulmamıştır²²⁷.

İşçinin uğramış olduğu iş kazası sonrasında işverenin işçinin uğradığı zarara karşılık olarak tazminat ödemesi ve bunun karşılığında ibraname alması durumunda, bu ibranamenin geçerliliği, yukarıda belirtildiği gibi işçinin gerçek zararı ile açık oransızlık taşımaması koşuluna bağlı olacaktır²²⁸.

Ancak Yargıtay'ın getirmiş olduğu açık oransızlık ölçütü öğretide eleştirilmiştir. Bir görüşe göre, Yargıtay kararlarında kullanılan açık oransızlık ölçütü subjektif ve geniş bir takdire yer verici niteliktedir ve bu ölçütün terk edilmesi gerekir²²⁹. Bunda, yapılan ödemenin gerçekte hak kazanılandan çok uzak oluşu, işçinin eğitim durumu, ifa ettiği görevin özellikleri müzayaka halinde olup olmadığı önem kazanmaktadır²³⁰. Yine bu doğrultudaki diğer bir görüşe göre, bu ibranamelerin açık oransızlık ölçütü irdelenmeksizin makbuz niteliğinde görülerek işçinin tüm zararlarının talep edilebilmesinin sağlanması gerekmektedir²³¹.

Yukarıda anlatılanlar, işçinin iş kazasına uğraması sonucu işverenin, işçinin uğradığı zarara karşılık gelen maddi tazminatları ödemesi ve bunun karşılığında ibraname alması bakımından ele alınmıştır. Ancak, bir de, iş kazası sonrasında zarara uğrayan işçi ya da işçinin ölümü durumunda destekten yoksun kalan yakınlarının manevi tazminat talepleri bakımından inceleme yapılmalıdır.

Yargıtay'a göre, işçinin geçirmiş olduğu iş kazası sonrasında işveren hem maddi hem de manevi tazminat alacağına karşılık olarak ödeme yapmış ve her iki kaleme ilişkin olarak rakam belirtmek suretiyle ibraname almış ise, bu ibranamenin maddi tazminat bakımından geçerliliği "açık oransızlık" ölçütüne göre belirlenecek, manevi tazminat alacağı bakımından ödenen tutar ne olursa olsun ibraname geçerli olacaktır.

Yargıtay'ın bu görüşünü ortaya koyan kararında, "...Bir olayda duyulan elem ve acı ve bunun karşılığı olarak istenebilecek manevi tazminat miktarı bir bütündür, bölünerek zaman zaman talep ve dava konusu yapılamaz. Davacı zamanında manevi tazminatını almıştır. Bu durum karşısında dokuz sene sonra dava açıp tekrar manevi tazminat isteyemez."

²²⁷ Y9HD, 5.10.1993 gün, 2285/14105 K, www.kazancı.com.tr.

²²⁸ ÇENBERCİ, s. 1228.

²²⁹ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s. 296-297.

²³⁰ ÇİL, İbraname, s. 40.

²³¹ AKIN, Levent, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, s. 136.

sonucuna varmıştır²³².

Yukarıda da belirtildiği gibi, iş kazası sonrasında ödeme yapan işveren, açıkça bu ödemenin hem maddi hem de manevi tazminata ilişkin olan kısmını ibranamede belirtebilir. Ancak ibranameden, işverenin işçiye ödeme yaptığı anlaşılacakla birlikte, bu ödemenin maddi tazminatın yanında manevi tazminatı da kapsayıp kapsamadığı konusunda açıklık olmayabilir. Bu noktada, ibranamenin manevi tazminata ilişkin olup olmadığı araştırılacaktır²³³.

Yargıtay, "...Davacının manevi tazminat talebi reddedilmiş ise de bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır. Davacıya manevi tazminat ödendiğine ilişkin bir bilgi ve belge mevcut değildir. Dosyadaki ibraname sadece maddi tazminata yönelik olarak düzenlenmiştir. Ayrıca manevi tazminat talebinden vazgeçildiği de açıkça ortaya konulmadığına göre bu yönün hüküm altına alınması usul ve yasaya aykırıdır." anlatımına yer vererek manevi tazminatın ibranamede açıkça düzenlenmesi halinde ödenmiş sayılabileceği sonucuna ulaşmıştır²³⁴.

Buna karşılık Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun önüne gelen bir olayda, ibranamenin manevi tazminatı kapsayıp kapsamadığı sorunu, "manevi tazminatın ibranamede açıkça düzenlenmesi gerekliliği" noktasından değil, taraflar arasındaki sözleşmenin yorumlanmasından hareketle çözülmüştür. Gerçekten de somut olay bakımından ibranamede zarar karşılığı olarak belirtilen 2.000.000.000 TL'nin sadece maddi tazminatı kapsayacağı, yaşamın olağan akışına aykırı olduğundan, 2.000.000.000 TL tazminatın sadece maddi tazminatı değil manevi tazminatı da kapsayacağı sonucuna ulaşılmalıdır²³⁵.

II- Miktar İçermeyen İbranameler

İbramede yer alan alacak kalemleri miktar içermeksizin ifade edilmiş olabilir. Örneğin ibranamede "kıdem tazminatımı aldım" ya da "ihbar tazminatımı aldım" biçiminde bir ifade olabilir ve fakat bunun karşılığında ne kadar ödeme yapıldığına ilişkin herhangi bir açıklama bulunmayabilir.

Yargıtay'ın miktar içermeyen ibranamelere ilişkin uygulamasında tam bir görüş

²³² Y9HD, 15.3.1988 gün, 843/2990, www.kazancı.com.tr.

²³³ ÖZDEMİR, İbraname, s. 23.

²³⁴ Y21HD, 29.4.2002 gün, 3135/3614, ÖZDEMİR, İbraname, s. 23.

²³⁵ ÖZDEMİR, İbraname, s. 22-25.

birliği olmadığı söylenebilir. Ancak ibra durumunda hakkın ortadan kalkması ile karşı karşıya kalınmaktadır. Bu nedenle de ibraname gibi hakkı ortadan kaldıran bir belgenin iş hukuku uygulamasında yorumlanırken özen gösterilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan bir alacak ya da tazminatın ödenmesi söz konusu ise bunun metin bölümünde kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklanması, gerçeğin ortaya çıkarılması bakımından zorunluluk taşıyacaktır²³⁶.

Söz konusu ibranamelerin geçerliliği ve ispat gücü, Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları ışığında ikiye ayrılarak incelenecektir. Buna göre ilk olarak işçilik alacakları bakımından miktar içermeyen ibranameler, daha sonra da iş kazası neticesinde söz konusu olan maddi-manevi tazminat alacakları bakımından miktar içermeyen ibranameler inceleme konusu yapılacaktır.

1) İşçilik Alacakları Bakımından Miktar İçermeyen İbranameler

Yargıtay, miktar içeren ibranameleri, üzerinde yazılı miktarla sınırlı bir makbuz niteliğinde kabul ederken, miktar içermeyen ibranameleri işçinin alacak hakkını ortadan kaldıran düzenlemeler olarak görmektedir. Yargıtay'ın bu doğrultuda çok sayıda kararı mevcuttur. Örneğin Yargıtay'a göre, "... tarafların iddia ve savunmalarından fesih tarihinden sonra düzenlendiği anlaşılan ve altında işçinin imzası da bulunan ibranamede ücret alacağının alındığı açıklanmış bulunmaktadır. İbramede miktarın gösterilmemiş olması bunun geçersiz olduğunu göstermez. Miktar gösterildiği takdirde makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Dairemizin uygulaması da bu doğrultuda olduğu gibi başkaca geçersizliği gerektiren bir yön de bulunmamaktadır²³⁷.

Benzer şekilde "... Davacı işçi tarafından verildiği mahkemece kabul edilen 4.5.2002 tarihli ibranamede davacı işçi mahkemece hüküm altına alınan ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, aylık ücretleri ile yıllık izin ücretlerini aldığı açıkça kabul ederek davalı işvereni ibra etmiştir. İbramede alınan miktarlar açıklanmadığından ibranamenin makbuz olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre bu tür ibranamelere değer verilmek gerekmiştir. İbraname sebebiyle reddi gerekirken ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının hüküm altına alınması

²³⁶ ERTEKİN, s. 107

²³⁷ Y9HD, 11.11.1997 gün, 14340/18894, ÖZDEMİR, İbraname, s. 26.

hatalı olup bozmayı gerektirmiştir²³⁸.

Yargıtay'ın bir diğer kararı miktar içeren ve içermeyen ibranameler arasındaki farkı belirginleştirmektedir. Gerçekten anılan karara göre, "...Mahkemece davacı işçinin ibraname ve feragatname imzaladığı gerekçesiyle davacının fark ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti, fazla çalışma, hafta ve genel tatil ücreti alacaklarına ilişkin istekleri reddedilmiştir. İbranamenin altında hangi alacakların ödendiği ve miktarı ayrı ayrı belirtilmiş bulunmaktadır. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre böyle durumlarda ibraname miktar içeren alacaklar yönünden makbuz niteliğinde olup fark oluştuğu takdirde bu alacaklar hüküm altına alınmalı, miktar içermeyen diğer alacaklar yönünden ise ibraname olarak geçerli kabul edilmelidir. Bu nedenle miktar içeren tazminat ve alacaklar yönünden dosyadaki bilgi ve belgeler hesaplama yapılarak varsa farkı hüküm altına alınmalıdır²³⁹.

Yargıtay, diğer yandan miktar içermeyen ibraname ile alındığı ileri sürülen işçilik alacakları bakımından diğer delillerin de araştırılması ve sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir²⁴⁰. İbraname metninde açıkça hafta tatili ücretinin alındığından söz edilmesine karşı Yüksek Mahkeme, "...ibraname konusunda diyecekler sorulmalı ve varsa delilleri istenmeli ve mukabil deliller de celp edilmeli, sonucuna göre karar verilmeli ifadesi ile bu tür bir ibranameye mutlak geçerlilik tanınmayacağı görüşünü ortaya koymuştur²⁴¹.

Yüksek Mahkemeye göre, fesih tarihinden sonra düzenlenen, dava konusu alacakların teker teker sayılıp ödendiğinin gösterildiği, miktar içermeyen ve davalı işveren savunması ile çelişmeyen ibraname geçerli olduğundan ibranamenin bordro ve belgelerle desteklenmesine gerek bulunmaz²⁴².

Yargıtay'ın ibranameye ilişkin kararları incelendiğinde Yüksek Mahkemenin bunların geçerliliğini sadece açıkça sayılan alacak kalemleri bakımından kabul ettiği görülmektedir²⁴³. Buna göre ibranamede yer alan kalemler bakımından işçinin alacağını aldığı kabul edilecek, yer almayanlar için ise diğer deliller dikkate alınarak değerlendirmeye

²³⁸ Y9HD, 4.11.2004 gün, 8374/24956, www.kazancı.com.tr.

²³⁹ Y9HD, 27.10.2004 gün, 7559/24429, ÖZDEMİR, İbraname, s. 27.

²⁴⁰ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 62.

²⁴¹ Y9HD, 28.5.1996 gün, 1995/38219 E, 1996/12005 K, ALPAGUT, Vazgeçme, s. 63; ÇİL, İbraname, s. 49.

²⁴² Y9HD, 11.4.2007 gün, 23971/10305, YKD, C. 34, S. 2, Şubat, 2008; ALPAGUT, Vazgeçme, s. 63.

²⁴³ Y9HD, 25.4.2001 gün, 4006/7055, YKD, C. 29, Mayıs, 2003, s. 710.

gidilecektir. Nitekim Yargıtay'a göre, "...İbranamede genel tatil, hafta tatili ve fazla mesai alacağı belirtilmediğine göre bu alacaklar yönünden yeniden bilirkişiden hesap raporu alınarak bir değerlendirmeye tabi tutulup sonucuna göre karar verilmesi gerekir²⁴⁴.

Yargıtay'a göre, ibranamenin işçilik alacak hakkını ortadan kaldıracabilmesi için kuşkuya yer vermeyecek biçimde açık olması gerekir²⁴⁵. Yüksek Mahkeme, miktar belirtilmeyen ancak alacak kalemleri tek tek sayılarak ihtirazı kayıtsız imzalanan ibranameleri geçerli saymaktadır²⁴⁶. Buna göre, açıkça ismen belirtilmeyen bir alacağın ibraname kapsamında kabul edilerek işçinin talep hakkını ortadan kaldırmasına olanak yoktur. Yine ibranamenin sadece düzenlendiği zamana kadar söz konusu olan alacak kalemlerini kapsayacağı açıktır. İbranamenin düzenlendiği tarihten sonra işçi yeniden o işyerinde çalışmış ise, ikinci dönem çalışmasına ilişkin olarak ibranamenin bir bağlayıcılığı söz konusu olamaz²⁴⁷.

Yargıtay, "...Davacı işçi, iş akdinin feshinden sonra verdiği ibranamede ikramiye, fazla mesai ücreti ile diğer işçilik alacaklarını tek tek zikrederek tamamen aldığını ifade etmiştir. Bu durumda sözü edilen ibranameye itibar edilerek burada sözü geçen alacaklarla ilgili isteklerin reddine karar vermek gerekirken kabulü doğru değildir" kararına varmıştır²⁴⁸. Benzer şekilde Yargıtay bir diğer kararında da "...Davacı işçi, hizmet akdinin feshini müteakip verdiği ve ihtirazı kayıt ileri sürmediği ibranamede rakam zikretmeksizin dava konusu alacakları ayrı ayrı sayarak kabul etmiş ve davalı işvereni ibra etmiştir. Bu ibranamedeki imza inkar edilmediği gibi ibranamenin davacının el yazısı ile yazıldığı anlaşılmaktadır. Bu ibranameye itibar edilerek hüküm tesis edilmelidir" denilmektedir²⁴⁹.

Yargıtay'ın bu kararlarında "fesihten sonra" sözcüğüyle ibranamenin verilme zamanının önemi vurgulanmış, "el yazısı" sözcüğüyle iradenin net biçimde ortaya koyulduğu belirtildikten sonra, "tüm işçilik haklarının tek tek sayılması" ibaresine yer verilerek kapsam belirtilmiştir²⁵⁰. Öğretide daktilo ya da bilgisayar çıkışlı belgelerinde aynı şekilde

²⁴⁴ Y9HD, 16.2.2005 gün, 2004/13375 E, 2005/4441 K, ÖZDEMİR, İbraname, s. 27.

²⁴⁵ YHGK, 4.6.1997 gün, 1997/9-258 E, 1997/503 K, www.kazancı.com.tr.

²⁴⁶ ENGIN, Yargıtay'ın 2004, s. 9.

²⁴⁷ ÖZDEMİR, İbraname, s. 29.

²⁴⁸ Y9HD, 25.4.2001 gün, 4006/7055, ÇİL, İbraname, s. 50.

²⁴⁹ Y9HD, 19.12.2002 gün, 8475/24475, ÇİL, İbraname, s. 50.

²⁵⁰ ÇİL, İbraname, s. 50.

değerlendirilmesi gerektiği²⁵¹ ve matbu olarak düzenlenen ve boşlukların doldurulduğu ibranamenin geçerli olmadığı ileri sürülmüştür²⁵².

2) İş Kazası Neticesinde Meydana Gelen Maddi-Manevi Tazminat Talepleri Bakımından Miktar İçermeyen İbranameler

Yargıtay'ın iş kazası sonrasında düzenlenen ibranamelerle ilgili kararları incelendiğinde, Yüksek Mahkemenin miktar içermeyen ibranamelere kuşkuyla yaklaştığı ve bunları geçersiz saymak yolunda bir eğilim içerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

Yüksek Mahkeme bir kararında bu şekilde miktar içermeyen ibranamelere hiçbir geçerlilik tanımamıştır²⁵³. Yargıtay bu görüşünü daha sonra da sürdürmüştür. Nitekim Yargıtay benzer şekilde bir diğer kararında "...alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde ibra denir. İbranamenin kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmiş olması koşuldur. Başka bir anlatımla, işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin, işvereni borcundan kurtaran bir ibraname olarak nitelendirmeye olanak olmadığı açık seçiktir. Kuşkusuz işverenin işçiye yapmış olduğu ödemeyi ispat etmesi durumunda taraflar arasında yapılan akit ibraname niteliği kazanır ve tazminat hesabında işveren tarafından kanıtlanan miktarın değerlendirileceği söz götürmez. Somut olayda davacı işçi yararına %30 maluliyete uygun bir tazminata hükmolunmaması da bozmayı gerektirir²⁵⁴.

Anlaşılabacağı üzere Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin aksine miktar içermeyen ibranameye hukuki değer vermemektedir²⁵⁵.

O halde iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat isteklerinde ilk koşul ibranamenin miktar içermesidir. Daha sonra yukarıda anlatıldığı üzere ibranamede yazılı tutar ile tazmini gereken tutar arasında açık oransızlık olup olmadığı yönünde değerlendirmeye gidilecektir. Yine yukarıda anlatıldığı üzere iş kazasından kaynaklanan zararların tazmininde miktar içeren ibranamenin makbuz niteliğinde sayılması gibi genel bir uygulama yoktur.

²⁵¹ ÇİL, İbraname, s. 50.

²⁵² DEMİR, İş Hukuku, s. 276.

²⁵³ Y9HD, 17.0.1998 gün, 1519/1870, www.kazancı.com.tr.

²⁵⁴ Y21HD, 24.6.2003 gün, 6207/6096, www.kazancı.com.tr; ÖZDEMİR, İbraname, s. 34.

²⁵⁵ ÇİL, İbraname, s. 51.

Öncelikle tazmini gereken tutar ile ödeme miktarı arasındaki dengeye bakılmakta ve açık oransızlık bulunmaması durumunda miktar içeren ibranamenin borcu sona erdiren etkisi devreye girmektedir²⁵⁶.

III- Genel İfadeli İbranamelerin Geçersizliği

İşçiden ibraname adı altında alınan belgede alacak kalemlerinin kapsamı değişik şekillerde belirlenebilir. Yukarıda belirtildiği gibi, alacak kalemleri ismen sayılarak, miktar belirtilerek veya belirtilmeksizin ibraname düzenlenmesi söz konusu olabilir. Yine uygulamada görüldüğü gibi, alacak kalemleri ismen zikredilmeksizin genel biçimde genel ifade taşıyan “hiçbir alacağım kalmamıştır” gibi bir belge düzenlenmesi de söz konusudur.

Yargıtay bu gibi çok genel ifade taşıyan ibranameleri geçersiz kabul etmektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında “...Mahkemece hükme esas alınan 31.8.1998 tarihli ibraname, Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre miktarlar gösterilmiş olmasa dahi geçerlidir. Ne var ki anılan belge, fazla mesai alacağını kapsamamaktadır. İş hukukunda işçinin korunması temel ilkesi karşısında ibranamede ‘sair her türlü alacaklarımı aldım’ şeklindeki ifade işçi aleyhine yorumlanamaz. Bu bakımdan fazla mesai ile ilgili davacı ve davalı tüm delilleri toplanarak hasıl olacak sonuca göre karar verilmelidir” diyerek genel ifadeler taşıyan ibranamelere itibar edilemeyeceğini belirtmiştir²⁵⁷.

Kısaca, Yargıtay’ın yerleşik kararlarından açıkça görüleceği üzere, genel olarak tüm işçilik alacaklarının ödendiğine ve işçinin başkaca bir alacağının bulunmadığına yönelik ibranameler geçersiz sayılmaktadır²⁵⁸. Somut ayrıntı içermeyen ve işçiye ödenen miktarı ve kıdem, ihbar tazminatı gibi ödemeleri açık ve net olarak belirtmeyen ama belli bir miktarın ödendiğini gösteren ibraname makbuz hükmünde sayılırken, miktar belirtmeyen ve kalem kalem işçilik hakları sayılmayan ve ‘her türlü hak ve alacağımı aldım, başkaca hiçbir alacağım kalmamıştır’ tarzında ifadeler taşıyan ibranamelere itibar edilmemektedir²⁵⁹.

İbra sözleşmesinin bütün incelikleri ile gayet açık ve kesin olarak tanzim ve tespiti gerekir. Bu açıklık ve kesinliğe sahip olmayan ibra sözleşmeleri işvereni borcundan

²⁵⁶ ÇİL, İbraname, s. 58.

²⁵⁷ Y9HD, 02.05.2001 gün, 4626/7670, www.kazancı.com.tr, ÖZDEMİR, s. 32.

²⁵⁸ Y9HD, 7.3.2006 gün, 2005/37456 E, 2006/5676 K, networkyazılım.com.tr, yeni hukuk v3.

²⁵⁹ ERTEKİN, s. 105.

kurtarmaz. Alacak kalemlerinin tek tek sayılmadığı, şüphe ve tereddüt doğuran belgeler hüküm ifade etmez²⁶⁰.

Gerçekten Yargıtay kararlarında, ibranamede yer almayan işçilik alacakları yönünden borcun sona ermediğinin belirtilmesi, İş hukukunda ibranamenin dar yorumlanması ilkesinin bir gereği ve sonucudur.

Yine Yüksek Mahkemeye göre, sendikal tazminat veya kötüniyet tazminatı yasalarda özel bir düzenleme ile işçi yararına kabul edilmiş bulunduğundan bu tür tazminatların ‘hiçbir alacağım kalmamıştır’ şeklindeki cümle kapsamı içinde kaldığının kabulüne olanak yoktur²⁶¹.

Bir belgede ödenmiş alacaklar bir bir sayıldıktan sonra başka bir hakkın kalmadığına ilişkin genel ifadeli kayıt, sadece sayılan haklara ait ve onlarla ilgili fer’i nitelikteki haklardan vazgeçme anlamına gelir. Zira ibra edilen bir kaleme ilişkin hak, sayılanlardan daha önemli bir mahiyet arz etmekteyse, diğerleri ibra belgesinde yer aldığı halde bunun belirtilmemesi düşünülemez²⁶².

İş hukuku uygulamasında daha çok işçinin alacaklı olduğu ve iş ilişkisinin sonucunda ihbar, kıdem, kötüniyet, sendikal tazminat ve iş güvencesi tazminatları ile başta ücret olmak üzere çok sayıda işçilik alacaklarının işçi lehine oluştuğu bilinmektedir. Farklı isimlerde olan bu tazminat ve alacaklar açıklanmaksızın genel olarak işverenin ibra edildiği şeklinde bir irade beyanı, geçerli bir ibraname olarak değerlendirilemez²⁶³.

IV- Çelişkili İbramenin Geçersizliği

Uygulamada Yargıtay’ın, ibranamelerin geçerliliğini bunların çelişkili olmaması koşuluna bağladığı görülmektedir. İbramenin kendi içinde tutarsızlık taşıması mümkündür. Bunun yanında ibranamenin işverenin savunmasıyla ya da dosya içindeki yazılı belgelerle çelişmesi söz konusu olabilir.

²⁶⁰ SUR, Melda, Ferdi İş İlişkilerinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2001, s. 30-31; DOĞAN, s. 179.

²⁶¹ YHGK, 4.10.2000 gün, 1214/1223, ALPAGUT, Vazgeçme, s. 57.

²⁶² ÇENBERCİ, Mustafa, Yargıtay’ımıza Göre İş Hukukunda İbra Belgeleri, Yargıtay Yüzüncü Yıl Dönümü Armağanı, Ankara 1968, s. 325; ÇİL, İbraname, s. 35.

²⁶³ ÇİL, İbraname, s. 35.

İbranamenin geçerli olabilmesi, öncelikle kendi içinde tutarlı olmasına bağlıdır²⁶⁴. Gerçekten ibranamenin kendi içinde çelişki taşıması söz konusu olabilir. Uygulamada görüldüğü biçimde, ibranamede işçinin sözleşmeyi feshettiği ancak kıdem ve ihbar tazminatlarını aldığı belirtilmiş olabilir. Bu gibi belgeleri Yargıtay geçerli kabul etmemektedir. Nitekim Yüksek Mahkemeye göre, hem işçinin sözleşmeyi kendisinin feshettiğine hem de ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığına ilişkin ibareler taşıyan ibraname dikkate alınmaz²⁶⁵. Buna karşılık Yargıtay, ibraname çelişkili olarak geçersiz de sayılsa, ibranameye ekli ödeme belgelerinin dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir²⁶⁶.

Yine işçinin istifa suretiyle ayrıldığı belirtildiği halde ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiğinin aynı metinde yazılı olması mümkündür. İbranamedeki bu çelişki de ibrayı geçersiz kılacaktır. Öğretideki bir görüşe göre bu çelişki sebebiyle işçinin istifasının da söz konusu olmadığı kabul edilmelidir. İşçinin imzasını taşıyan ibra belgesindeki istifa beyanı ile bağlı olduğu söylenemez²⁶⁷. Bu noktada işçinin yapılan ödemelerin varlığını kabul etmesi veya bu hususun işverence ayrıca kanıtlanması halinde yapılan ödeme makbuz niteliğindedir. Belge, ibraname olarak değerlendirilemez²⁶⁸.

Yargıtay, ibranamenin işverenin savunmasıyla da çelişip çelişmediği üzerinde de durmakta ve böyle bir çelişkiyi ibranamenin geçersizliğine gerekçe yapmaktadır²⁶⁹. Yargıtay'a göre, ibranamenin geçerli olarak kabul edilebilmesi için iş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenmiş olması ve işverenin savunmasıyla da çelişmemesi gerekir. Nitekim Yüksek Mahkemenin bu yöndeki birçok kararında da ifadesini bulduğu üzere, bir yandan işçilik alacağının gerçekleşmediği ve ödenmesinin gerekmeyeceği öne sürülürken, öte yandan ibranameyle birlikte söz konusu alacağın ödenmiş olduğu savunması, ibranameyi geçersiz kılmaktadır²⁷⁰. Savunma ile çelişen ibranamenin geçersizliğine öğretide de değinilmiştir²⁷¹.

²⁶⁴ ÖZDEMİR, İbraname, s. 42.

²⁶⁵ Y9HD, 10.12.1996 gün, 14576/22643; Tekstil İşv. Dergisi, Şubat, 1997, s. 16-17; ÖZDEMİR, İbraname, s. 42.

²⁶⁶ Y9HD, 30.5.2000 gün, 5999/7478; www.kazancı.com.tr.

²⁶⁷ ÇİL, İbraname, s. 43.

²⁶⁸ ÇİL, İbraname, s. 43.

²⁶⁹ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 56; ÇİL, İbraname, s. 42.

²⁷⁰ Y9HD, 4.4.2008 gün, 2007/15175 E, 2008/7425 K; Y9HD, 13.6.2008 gün, 2007/22215 E, 2008/15537 K; Y9HD, 14.5.2008 gün, 2008/9-387 E, 2008/389 K, networkyazilim.com.tr, yeni hukuk v3.

²⁷¹ AYDOĞDU, Murat, Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname, GSÜHFD, Kemal Oğuzman'a Armağan, Yıl 1, S. 1, İstanbul 2002, s. 714; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 850-852; GÜZEL, Yargıtay'ın 2005, s. 62.

Buna göre, Yargıtay, işverenin, davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı şeklindeki savunmasına karşın, bu hakların ibraname ile ödendiği itirazında da bulunmasını çelişkili olarak kabul etmekte ve ibranameye geçerlilik tanımamaktadır. Yargıtay'a göre, "...İşverenin, iş akdini haklı nedenle feshettiğini ileri sürmesi durumunda, ihbar ve kıdem tazminatını ödediğini ibraname ile kanıtlamaya kalkması çelişkidir. İşçi, haklı neden bulunmadığını kanıtlayabiliyor ise, tazminata karar vermek gerekir²⁷²."

Yargıtay benzer bir şekilde "...her ne kadar ibranamede davacı işçiye fazla çalışma ücretlerinin ödendiği belirtilmiş ise de, davalı işverence verilen cevap dilekçesinde davacı işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı ileri sürüldüğüne göre, bu çelişkili savunma karşısında ibranameye, fazla çalışma ücretlerinin ödendiği yönünden de değer verilmesine olanak bulunmamaktadır. Mahkemece, ibraname nedeniyle fazla çalışma ücreti isteğinin de reddine karar verilmesi hatalıdır" sonucuna varmıştır²⁷³.

Çelişkili savunma ibra sözleşmesini etkisiz kılmakta ise bu durumun ispat yükü üzerinde de durulmalıdır. Yargıtay'a göre hak kazanılmadığı savunması yanında ibra belgesine dayanılacak borcun sona erdiğinin ileri sürülmesi ibrayı geçersiz kılmakta, ancak alacaklı olduğunu iddia eden tarafın alacağın varlığını kanıtlama yükümlülüğünü değiştirmemektedir. Bu durumda fazla çalışma ile ilgili örneğe dönülecek olursa işyerinde fazla çalışma yapıldığının ispatı yine işçiye düşmektedir²⁷⁴.

İşverenin temel aldığı ibraname, dosya içindeki diğer belgelerle de çelişebilir. Özellikle davalı işverence sunulan ücret bordroları, tediye belgeleri gibi işçilik alacaklarının ödendiğini gösteren belgelerle ibraname arasında tutarsızlık söz konusu olabilir. Böyle bir durumda ibranamenin geçerliliğine hassasiyetle yaklaşmak gerekir²⁷⁵.

Nitekim Yargıtay isabetli bir kararında ibranamenin, dosya içinde mevcut olan kıdem ve ihbar tazminatları makbuzları ile uyumsuzluğuna işaret ederek ibranameyi geçersiz saymıştır. Yüksek Mahkeme bu kararında, "...Davacı işten ayrılırken kendisine 15.590.671 TL brüt kıdem tazminatı ile 5.745.180 TL brüt ihbar tazminatı ödenmiş olup dosyada makbuzları da mevcuttur. Ayrıca miktar belirtilmeksizin davacıdan ibraname de alınmıştır.

²⁷² Y9HD, 26.3.2002 gün, 2001/19795 E, 2002/4950 K, ÖZDEMİR, İbraname, s. 44.

²⁷³ Y9HD, 31.1.2005 gün, 2004/12507 E, 2005/2707 K, www.kazancı.com.tr.

²⁷⁴ ÇİL, İbraname, s. 43.

²⁷⁵ ÖZDEMİR, İbraname, s. 45.

Söz konusu ibranamenin davacıya ödenen ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin olduğunun kabulü gerekir. Asıl olan, işçinin haklarının tam olarak eline geçmesinin sağlanmasıdır. Bu nedenle ibranamelerin dar yoruma tabi tutulması gerekir. İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğinin kabulü iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri ile bağdaşmaz. Bu durumda gerekli araştırma ve inceleme yapılarak davacıya işten ayrılırken hak ettiği kıdem ve ihbar tazminatlarının eksiksiz ödenmemesi halinde bunların davalıdan tahsiline karar verilmelidir” anlatımına yer vermiştir²⁷⁶.

Yargıtay 2001 yılında, ödeme belgeleri ile ibraname arasında çelişki olup olmadığının belirlenmesi bakımından önem taşıyan bir karar vermiştir. Yüksek Mahkeme, ibranamede yer alan bir alacağın ibraname ile aynı tarihte düzenlenen tediye belgesinde yer almamış olmasını bu alacağın daha önceden ödenmiş olabileceği ihtimalinin dikkate alınması gerektiğini belirterek ibranameyi çelişkili kılan ve bu alacağın aslında ödenmediğini gösteren bir neden olarak görmemiştir²⁷⁷.

Yine Yargıtay bir başka kararında, “...Dosya içinde davacı işçinin imzasını taşıyan 28.11.1999 havale tarihli ibraname mevcuttur. Bundan başka yine davacıya verildiği anlaşılan 400.000.000 TL muhtevalı bir çek bulunmaktadır.” diyerek dosya içindeki çek ile ibranamenin bağlantısının araştırılmasını istemiştir²⁷⁸.

Yargıtay 2004 tarihli bir kararında da, davacı işçi tarafından verilen ibranamede, kıdem, ihbar ve izin ücretlerinin miktar belirtmek suretiyle ödenmiş olduğu belirtilmiştir. Yerel mahkeme, davacının imzasını taşıyan ibranamede davaya konu işçilik haklarının tam olarak ödendiğinin belirtilmiş olduğu gerekçesiyle isteklerin reddine karar vermiştir. Ancak Yargıtay ibranamenin düzenlendiği tarihten 12 gün sonra davacının banka hesabına ‘tazminat avansı’ açıklamasıyla 12.600.000 TL tutarında bir paranın yatırılması noktasından hareketle farklı bir sonuca ulaşmıştır. Nitekim uyuşmazlık konusu olayda, davacı işçi, kendisine ibranamenin imzalatıldığı tarihte hiçbir ödeme yapılmadığı ve daha sonra banka hesabına belirtilen miktarın yatırıldığı iddiasındadır. Buna karşın davalı işverence ibranameden 12 gün sonra yapılan ödemenin gerekçesi açıklanmış değildir. Yargıtay, “...Yapılan bu açıklamalara göre, ibranamede her türlü hakların ödendiği yazılı olmasına karşın sonradan yapılan ödeme

²⁷⁶ Y9HD, 25.5.1993 gün, 1992/14058 E, 1993/8969 K, www.kazancı.com.tr.

²⁷⁷ Y9HD, 1.2.2001 gün, 2000/17474 E, 2001/1646 K, ÖZDEMİR, İbraname, s. 46.

²⁷⁸ ÖZDEMİR, İbraname, s. 46.

çelişkili bir durumdur. Bu noktada salt ibranameye değer verilerek sonuca gidilmesi doğru değildir.” kararına varılmıştır²⁷⁹.

Hizmet süresi noktasından işçi ve işveren iddialarının çelişmesi halinde miktar içermeyen ibraname işverenin kabul ettiği çalışma süresi itibariyle borcu sona erdirir. Zira işverenin kabul etmediği bir çalışma süresi için hakların ödendiğine dayanması olanaksızdır. Ücret ve hizmet süresinin tartışmalı olduğu bir ilişkide miktar içeren bir ibranamenin ise makbuz etkisi devam eder. İşçinin iddialarını kanıtlaması durumunda ödenenden daha fazlasına hak kazandığı ortaya çıkarsa aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekecektir²⁸⁰.

V- İhtirazı Kayıtlı İmzalanan İbranamenin Bağlayıcı Olmaması

İbra sözleşmesinde işçinin alacağından vazgeçtiği hususu açık ve seçik, şüpheden uzak olarak yer almalıdır²⁸¹. Bu nedenle ihtirazı kayıt gibi ibranamenin metninde tereddütte yer açacak ifadelerin yer alması iradenin tam sağlıklı olmadığını gösterir. Bu ihtirazı kayıt ‘fazlaya ilişkin haklarımı saklı tutuyorum’ gibi bir ifadenin yer alması işçinin başka haklarının da olduğunun karinesidir²⁸².

Uygulamada ibranameyi imzalayan işçinin aynı zamanda bazı alacak kalemlerine ilişkin olarak ihtirazı kayıt koyarak fazlaya dair haklarını saklı tuttuğu görülmektedir²⁸³. Yargıtay’a göre ihtirazı kayıt taşıyan bu tür ibranameler hukuki sonuç doğurmaz²⁸⁴.

Yargıtay’ın bir kararında, “...ihtirazı kayıt dermeyan edilmeden imzalanan ibranameler geçerlidir” denilmek suretiyle ihtirazı kaydın ibra belgesini geçersiz kıldığı kabul edilmiştir²⁸⁵. Yine Yargıtay’ın benzer diğer bir kararında ‘her türlü kanuni haklar saklı’ tutulduğundan bunun dava konusu istekleri kapsamayacağı belirtilmiştir²⁸⁶.

İbraname üzerindeki ihtirazı kayıt, özellikle faiz talebi bakımından önem taşıyabilir.

²⁷⁹ Y9HD, 15.6.2004 gün, 2003/19557 E, 2004/14884 K, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/1, s. 271-272; ÖZDEMİR, İbraname, s. 47.

²⁸⁰ ÇİL, İbraname, s. 45.

²⁸¹ ERTEKİN, s. 173, ÇİL, İbraname, s. 45.

²⁸² ERTEKİN, s. 173.

²⁸³ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 56.

²⁸⁴ Y9HD, 4.3.2004 gün, 2003/15072 E, 2004/4173 K, ALPAGUT, Vazgeçme, s. 56; ÇİL, İbraname, s. 45-46.

²⁸⁵ Y9HD, 18.2.1976 gün, 33775/6467, ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s. 1219.

²⁸⁶ Y9HD, 9.7.1972 gün, 21475/23828, ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, s. 1220.

Nitekim Yargıtay kararları incelendiğinde, ibranamedeki ihtirazı kaydın, gecikmeden dolayı faiz istemlerinde belirleyici olarak değerlendirildiği görülmektedir. Yargıtay'a göre ibranamede fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması faiz alacağına da saklı tutulduğunu gösterir²⁸⁷. Fazlaya ait hak kavramı faizi de içerir. Buna göre Borçlar Kanunu'nun 113. maddesinde sözü edilen ihtirazı kayıt koşulu gerçekleştirilmiş olmakta ve işçi gecikmeden doğan faize hak kazanmaktadır.

İhtirazı kayıtla imzalanan ibranameler bakımından faiz hakkının talep edebileceğini kabul eden Yargıtay, ibranamede böyle bir ihtirazı kaydın bulunmaması durumunda, işçinin alacaklarının ödenmesinde gecikme olsa dahi, faiz talep edemeyeceğine hükmetmiştir. Yargıtay ilgili kararında "...Dosya içinde bulunan ibranamede ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığını, başkaca bir hak talep etmeyeceğini davacı işçi beyan etmiş bulunmaktadır. Bu durumda anılan tazminatların geç ödenmesi nedeni ile geçmiş günler için faiz talep etme olanağı yoktur. Buna rağmen faiz alacağına hüküm altına alınmış olması hatalı olup bozmayı gerektirir" sonucuna varmıştır²⁸⁸.

İhtirazı kaydın ibranamenin düzenlendiği anda ya da öncesinde ileri sürülmesi gerekir. İbra sözleşmesinin usulüne uygun olarak düzenlenmesinin ardından bir süre sonra ileri sürülen ihtirazı kayıt sonuca etkili değildir²⁸⁹. Zira borç ibra suretiyle sona ermiştir. Bu nedenle fer'i alacak niteliğinde olan faizin istenmesine de olanak yoktur²⁹⁰. İbramenin düzenlenmesinin ardından ancak irade fesadı halleri ileri sürülebilir²⁹¹.

Ancak Yargıtay, bir diğer kararında, ibranamenin varlığını faiz talebine engel olarak niteleyen görüşünden ayrılmış kıdem tazminatının bonolarla, taksitle ödenmesi durumunda işçinin son ödemedden önce noterden gönderdiği ihtarname ile faiz hakkını saklı tutabileceğine hükmetmiştir²⁹².

Yine Yargıtay, davacı işçinin daha önceki bir dilekçesinde kıdem tazminatının geç ödenmesinden dolayı faiz hakkını saklı tutmuş olması durumunda, daha sonraki ödeme

²⁸⁷ Y9HD, 9.5.2002 gün, 7965/7378, ÖZDEMİR, İbraname, s. 30.

²⁸⁸ Y9HD, 9.5.1996, 8694/9984, ÖZDEMİR, İbraname, s. 31.

²⁸⁹ ÇİL, İbraname, s. 46.

²⁹⁰ ERTEKİN, s. 173.

²⁹¹ ÇİL, İbraname, s. 46.

²⁹² Y9HD, 15.2.1999 gün, 1998/19727 E, 1999/2077 K, ÖZDEMİR, İbraname, s. 31.

tarihinde verdiği ibranamede, bu hakkını saklı tuttuğunu ayrıca belirtmemiş olmasının, bu konuda ihtirazı kayıt dermeyan etmediğini göstermeyeceğini belirterek, davacının geçmiş günler için faiz talebine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir²⁹³.

Ancak Yüksek Mahkeme daha sonra verdiği kararlarında tekrar önceki görüşüne dönerek, ibranamenin varlığını faiz talep hakkını ortadan kaldıran bir engel olarak nitelendirmiştir²⁹⁴. Yargıtay kararına konu olan benzer bir olayda, davacı işçinin iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödemek suretiyle feshedilmiş, fesihden sonra 27.2.2002 tarihinde davacı işçi verdiği ibranamede kıdem tazminatının ekle ödeneceğini kabul etmiş ve kıdem tazminatı faizi hakkında da feragat etmiştir. Davacı aradan üç aya yakın bir süre geçtikten sonra ödeme tarihinden bir gün önce noterden çektiği ibraname ile faiz hakkını saklı tuttuğunu açıklamıştır. Yerel Mahkeme, verilen ibranameyi davacının gerçek serbest iradesini yansıtmadığı gerekçesiyle geçersiz olarak kabul ederek kıdem tazminatı faizinin tahsiline karar vermiştir. Buna karşılık Yargıtay, “...davacının ibranamede vadeli de olsa ek ile ödemeyi kabul ederek faiz talebinden vazgeçmesi geçerlidir. Öte yandan davacının yaklaşık üç ay sonra faiz talep hakkından vazgeçme iradesini geri alması BK. 113/2 anlamında faiz istenme hakkını saklı tutma olarak nitelendirilemez. Kaldı ki kıdem tazminatı hakkı doğduktan sonra yani fesihden sonra verilen ibraname Dairemizin yerleşik kararlarında geçerli sayılmaktadır. Başka bir anlatımla ibraname işçinin serbest iradesini yansıttığından ve faiz talep hakkı düşmüş olduğundan davanın reddi yerine kabulü hatalıdır” sonucuna ulaşmıştır²⁹⁵.

VI- İbraname-Feragatname İlişkisi

İbramede yer alan bazı ifadelerin işçinin bu konudaki fark alacak taleplerini engelleyip engellemeyeceği de üzerinde durulması gereken bir sorudur. Gerçekten işçi, kendisine yapılan ödemeler dışında herhangi bir istekte bulunmayacağı, işverenle bu konuda sulh olduğunu, dava hakkında feragat ettiğini ibranamede açıklamış ise, işçinin yukarıdaki gibi fark alacak isteminde bulunup bulunamayacağı konusunda Yargıtay’ın farklı yönde kararları bulunmaktadır.

Uygulamada işverenlerce düzenlenen ibranamelerde işçinin dava hakkında feragat

²⁹³ Y9HD, 5.10.1992 gün, 3245/10789, www.kazancı.com.tr.

²⁹⁴ Y9HD, 17.3.2004 gün, 2003/15376 E, 2004/5288 K, ÖZDEMİR, İbraname, s. 31.

²⁹⁵ Y9HD, 15.4.2004 gün, 103/8524, ÖZDEMİR, İbraname, s. 32.

ettiği biçiminde ifadeler de yer alabilmektedir. Söz konusu ifadelerin ne şekilde yorumlanacağı farklı yargı kararlarına konu olmuştur²⁹⁶. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, ibranameden dava hakkından vazgeçtiğini açık ve kesin bir şekilde beyan eden davacı işçinin, bu belgenin makbuz niteliğinde olduğunu iddia etmesinin mümkün olmayacağı sonucuna ulaşmıştır²⁹⁷. Esasen bu noktada ödenen rakamlara yer verildiği sürece metnin bir bütün olarak değerlendirilerek makbuz niteliğinde sayılması ve feragate geçerlilik tanınmaması gerekir²⁹⁸.

Yukarıda da belirtildiği gibi Yargıtay'ın dava hakkından feragate ilişkin kararları yerleşik nitelikte değildir. Bir kısım kararlarda ibranamede yazılı miktar ile birlikte dava hakkından feragate ilişkin açıklığın bulunması durumunda belgenin makbuz niteliğinde sayılmayacağı ve davanın reddi yönünde hüküm oluşturulmuştur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında iş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenen, miktar belirtilerek ibra konusu alacak haklarının sayıldığı ibranameye karşı ihbar, kıdem ve yıllık izin farkı iddiasıyla açılan davada, ibranamede aynı zamanda dava hakkından feragate ilişkin ibarenin de bulunması nedeniyle, belgenin makbuz niteliğinde kabul edilemeyeceği ve davanın reddi yönünde karar verilmiştir²⁹⁹.

Yargıtay kararlarında ibra ve feragat çoğunlukla birlikte ele alınmış, ibranamede ayrıca 'feragat' sözcüğüne yer verilmiş olunması halinde bu durum ibranamenin geçerliliğini kuvvetlendiren bir hal olarak kabul edilmiştir. Bu durumda ibranamenin dava açma hakkını ortadan kaldıran feragatname niteliğinde olduğu ve feragatinde uyumsuzluğu esastan sona erdirdiği ifade edilmiştir³⁰⁰.

Yargıtay, "...İş akdi, ihbar ve kıdem tazminatı vesaire işçilik hakları ödenmek sureti ile feshedilen davacı işçi, ihbar ve kıdem tazminatının ve izin parasının eksik ödendiğinden söz ederek fark alacak istemlerinde bulunmuş, mahkemece de bu istek gibi hüküm kurulmuş ise de, hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenen ibraname başlıklı belgede, davacı işçi kendisine 84.727.125 TL ödendiğini kabul ederek 'yukarıdaki sıralanmış haklar ve alacaklar

²⁹⁶ ÖZDEMİR, İbraname, s. 14.

²⁹⁷ YHGK, 16.4.1997 gün, 1997/9-86 E, 11997/39 K, Tekstil İşv. Dergisi, Kasım 1998, s. 17-18.

²⁹⁸ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 61; ÇİL, İbraname, s. 53.

²⁹⁹ YHGK, 16.04.1997 gün, 86/339, ALPAGUT, Vazgeçme, s. 61.

³⁰⁰ YHGK, 24.11.1999 gün, 1999/9-968 E, 1999/983 K, Tekstil İşv. Dergisi, Kasım 1998, s. 17.

nedeni ile halen doğmuş ve ileride doğması muhtemel ezcümle talep ve dava hakları ispat ile bunlardan gayri kabulü rücu şekilde feragat eylediğimi ve bunlardan serbest irademle kesinlikle vazgeçtiğimi kabul ve beyan ederim' şeklinde açıklamada bulunmuştur. Davacı bu ibraname ve feragatname niteliğindeki belge ile dava hakkından vazgeçtiğini açık ve kesin bir şekilde beyan etmiş olduğuna göre miktar içeren bu belgenin makbuz niteliğinde değerlendirilerek fark alacaklarının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" kararına varmıştır³⁰¹.

Buna karşılık dava hakkından vazgeçmeye, sulh ve feragate ilişkin ibarelerin bağlayıcı görülmediği yargı kararlarına örnekler göstermek de mümkündür. Nitekim bu nitelikteki bir uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca çözüme bağlanmış bulunmaktadır. Yargıtay Özel Dairesi, "...Davacıya son iki döneme ilişkin kıdem tazminatı hesaplanarak ödenmiş ve davacı bu ödemeler dışında herhangi bir istekte bulunmayacağını, işverenle bu konuda sulh olduğunu düzenlenen ibranamede açıklamıştır. Taraflar son iki dönem aralarında sulh olduklarına göre artık TİS'de öngörülen 45 günlük süre üzerinden yeniden hesap yapılma zorunluluğu yoktur. İbraname içeriği gözetilmeden aksine düşünce ile ibranamede yazılı dönemler için yeniden hesap yapılması hatalıdır." gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuş ancak Yerel Mahkeme önceki kararda direnmiştir. Bunun üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında "...Asıl olan iş akdinin sona ermesinde işveren tarafından işçiye kıdem tazminatının peşin olarak ödenmesidir. Olayda davalının savunmasına dayanak yaptığı 'makbuz ve ibraname' başlıklı belge, ancak kıdem tazminatının kendisine kısmen peşin kısmen de taksitle ödenmesine muvafakatini göstermekten öteye bir anlam taşımaz. Yerel mahkemece de mevcut delillerin değerlendirilmesi suretiyle dayanak belgenin davacı işçiye ödenen paraya ilişkin makbuz olarak kabul edilmesi bu konuda istikrar kazanan yargı kararlarına da uygun olduğuna göre direnme kararı onanmalıdır" sonucuna ulaşmıştır³⁰².

İş kazasından doğan tazminat alacakları ile ilgili olarak verilen bir kararda da miktar ile birlikte dava hakkından feragate yer verilen ibranamede feragat geçerli görülmeyle açık oransızlık bakımından değerlendirme yapılmıştır³⁰³.

Yargıtay bir başka kararında, işçinin hiçbir hak ve alacağı kalmadığı, dava ve talep

³⁰¹ Y9HD, 27.6.1996 gün, 3680/14668, ÖZDEMİR, İbraname, s. 15.

³⁰² Y9HD, 5.6.1996 gün, 1996/9-290, 1996/453, www.kazancı.com.tr.

³⁰³ Y9HD, 26.05.2004 gün, 1055/12569, ALPAGUT, Vazgeçme, s. 61.

hakkından feragat ettiği yönünde ibraname imzalamasına rağmen, ihbar tazminatının ödenmediğini gösteren iş müfettişliği raporunu ve tutanağını gerekçe göstererek ibranamede yer alan ifadeleri bağlayıcı olarak kabul etmemiş ve işçinin ödenmediği anlaşılan ihbar tazminatını talep edebileceğine karar vermiştir³⁰⁴.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında da, işçinin dava hakkından feragatine ilişkin ibarelerin bağlayıcı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yargıtay Özel Dairesi, kararında, “...Dosyada mevcut davacı imzasını taşıyan ibranamede ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının miktar belirtilmek suretiyle ödendiğinin belirtildiği görülmektedir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasında miktar belirtilen ibranamelerin makbuz niteliği taşıdığı ve yapılacak hesaplamada daha fazla miktar çıktığı takdirde fazlaya ilişkin alacağın hüküm altına alınması gerektiği kabul edilmektedir. Her ne kadar mahkemece feragatten söz edilmekteyse de ibranamenin bir bütün halinde değerlendirilmesi gerekeceğinden, söz konusu ibranamede de fazlaya ilişkin haklardan feragat edilmediği, henüz doğmayan dava haklarından feragat edildiği, böyle bir feragatinse geçerli olmadığı görüldüğünden kararın bozulması gerekmiştir.” sonucuna ulaşmıştır. Yerel mahkemenin kararında direnmesi üzerine YHGK direnme kararının bozulması gerektiği yargısına varmıştır³⁰⁵.

Görüldüğü gibi, Yargıtay bu gibi ifadelerin değerlendirilmesinde farklı yönde kararlar vermiştir. Ancak, kararların kronolojik sıralamasına bakıldığında, Yüksek mahkemenin artık bu gibi ifadeleri bağlayıcı saymadığı söylenebilecektir. Öğretideki pek çok yazar, Yüksek mahkemenin bu görüşünü isabetli bulmaktadır³⁰⁶. Gerçekten, ibranamenin içeriğinde yer alan bu gibi ifadelerin, ibranamenin nitelendirilmesinde fark yaratmaması gerekir³⁰⁷. İbra sözleşmesinde yer alan ‘feragat’ sözcüğüne ayrı bir anlam yüklemek doğru olmaz. Zira ibra, zaten alacaktan kısmen veya tamamen vazgeçme anlamındadır³⁰⁸.

VII- Matbu İbranamelerin Geçerliliği Sorunu

Uygulamada, ibranameler işverenlerce matbu bir biçimde ve ödemeye konu olan miktarlar boşluk bırakılarak düzenlenmekte ve bunlar işçiye imzalatılmaktadır. Daha sonra

³⁰⁴ Y9HD, 15.5.2001 gün, 5601/8442, www.kazancı.com.tr.

³⁰⁵ YHGK, 30.6.2004 gün, 2004/9-380 E, 2004/401 K, ÖZDEMİR, s. 18.

³⁰⁶ ÇİL, İbraname, s. 53; ALPAGUT, Vazgeçme, s. 62.

³⁰⁷ ÖZDEMİR, İbraname, s. 18.

³⁰⁸ ÇİL, İbraname, s. 53.

ise, işveren bu boşlukları dilediği gibi doldurabilmektedir³⁰⁹.

İbranamenin en çok işe girerken alınan, açığa imzanın üst kısmının doldurulması şeklinde ortaya çıktığı söylenebilir. İşçi tarafından böyle bir iddianın ortaya atılması durumunda bunu ispat etmesi gerekir. İbranamenin işe girerken beyaza imza ya da matbu şekilde imzalanıp verilmiş olduğu hususu ibranamenin geçerliliğini doğrudan etkileyeceğinden tanıkla ispatı da mümkündür³¹⁰.

İşe girdiği zaman veya işin devamı sırasında beyaza imza attırılan ibranamenin hiçbir geçerliliği yoktur. Çünkü ibranamenin konusunu teşkil eden alacaklar ya hiç veya tamamen doğmamıştır³¹¹. Doğmayan haktan feragat etmek de mümkün değildir³¹².

Yargıtay birçok kararında matbu olarak düzenlenen ve boşlukları sonradan doldurulan ibranamelerin geçerli olmayacağını kabul etmiş bulunmaktadır³¹³. Nitekim Yüksek Mahkemenin bu konuda örnek gösterilebilecek bir kararına göre, "...Davacının temyizine gelince, mahkemece, 'ibraname' başlıklı belgede davacı işçinin fazla mesai yapmadığı, hafta ve genel tatillerde çalışmadığı yolundaki beyanlarına dayanılarak bu isteklerin reddine karar verilmiştir. Ne var ki, ibraname matbu olarak düzenlenmiş olup, bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanık, ibranamenin önceden alındığını ve işverenin bir uygulama yapmakta olduğunu bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin geçerli olduğu kabul edilemez." sonucuna varmıştır³¹⁴.

Daha yeni tarihli bir kararında ise, ibranamenin çelişkili olması olgusunun yanında matbu olması ve boşlukların değişik yazılarla doldurulmuş olmasını da, ibranamenin geçersizliğini tespit ederken gerekçe olarak göstermiştir³¹⁵.

Doktrindeki bir takım görüşlere göre, ibranamenin matbu olması kategorik olarak ibranamenin geçersizliği sonucuna yol açmamalıdır. Çünkü işyerinde işçi çıkışları sırasında

³⁰⁹ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 52-53.

³¹⁰ ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, s. 296

³¹¹ SAYMEN, F. Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s. 614.

³¹² YHGK, 30.6.2004 gün, 2004/9-380 E, 2004/401 K, ÇİL, İbraname, s. 20.

³¹³ Y9HD, 28.1.1983 gün, 1992/6412 E, 1993/999, İHD, Ocak-Mart 1993, s. 129.

³¹⁴ Y9HD, 1992/6412 E, 1993/999 K, www.kazancı.com.tr.

³¹⁵ Y9HD, 8.11.2004 gün, 8622/25098, ÖZDEMİR, İbraname, s. 37.

matbu formlar kullanılabilir ve bunlar işçiye alacakları ödendikten sonra da imzalatılabilir³¹⁶.

Benim görüşüme göre, ibranamenin matbu olması tek başına geçersizlik için bir neden oluşturmamalı, işçinin matbu ibranamenin elinden daha önceden alındığını ispatlaması koşulu ile geçersizlik söz konusu olabilmelidir. Gerçekten de uygulamayı daha çabuklaştırmak için her alanda matbu evraklar kullanılabilirdiği için işveren de bu şekilde hazır bir belgeyi, işçiye gerekli ödemelerini yaptıktan sonra imzalatmış olabilir. Kaldı ki ibranamenin işçinin elinden daha önceden alındığı iddiası, bu belgenin geçerliliğini doğrudan etkileyeceğinden, işçi bu iddiasını tanıkla bile ispat edebilecektir. Bu nedenle matbu formlara önyargı ile yaklaşılmamalıdır.

§ 2- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLARIN İBRASI

Sözleşmeden doğan haklardan vazgeçme, diğer bir ifade ile ibranın geçerliliği bakımından önemli bir diğer alan, toplu iş sözleşmesinden doğan haklardır. Toplu iş sözleşmesinden doğmuş hakların ibra sözleşmesinin konusu olup olmayacağı sözleşme hükümlerinin emredici niteliği bakımından önem arz eder³¹⁷.

Toplu iş sözleşmesinden doğan hakların ibrası ekonomik güçlüklerle bağlantılı olarak genelde sözleşme hükümlerinde değişiklik gereksinimiyle ortaya çıkmaktadır. Toplu iş sözleşmesinde değişiklik bizzat sözleşme hükümlerinin değiştirilmesini ifade eder ve değişiklik yetkisi salt toplu iş sözleşmesi taraflarına aittir³¹⁸. Ayrıca toplu iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmadıkça geçerli olamayacağından değişikliğin de yazılı olarak yapılması şarttır³¹⁹.

Tarafların değişiklik yetkisini kullanırken doğmuş haklara müdahale edip edemeyeceği diğer bir ifade ile bu haklar üzerinde tasarruf yetkisinin bulunup bulunmadığı ayrı bir sorundur. Ancak öğretideki baskın görüşe göre, sözleşmede değişiklik yetkisi salt beklenen haklar bakımından yani geleceğe yöneliktir³²⁰. Diğer bir ifadeyle, değişikliklerin “geriye yürütülmesi” (makale şamil kılınması) mümkün değildir. Yani, değişiklik kazanılmış

³¹⁶ ÖZDEMİR, İbraname, s. 37.

³¹⁷ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 66.

³¹⁸ TUNCAY, A. Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s. 198; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001, s. 364; AKYİĞİT, Ercan, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2003, s. 435-436; EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Sözleşmesi İle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996, s. 16.

³¹⁹ TUNCAY, s. 198-199; NARMANLIOĞLU, s. 363; AKYİĞİT, s. 463.

³²⁰ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 66; ÇİL, İbraname, s. 54.

hakları zedelememelidir. Zira işçi lehine tahakkuk etmiş ve uygulaması yapılmış haklar “müktesep” hale gelir ve bu haklardan ancak işçinin rızası (ibrası) ile vazgeçilebilir³²¹.

Toplu iş sözleşmesinde değişiklikten farklı olarak sözleşmeden doğan haklardan vazgeçme ise, sözleşmede düzenlenen hakkın sahibinin talep hakkından vazgeçmesidir. Dolayısıyla, hukuki niteliği bir ibra sözleşmesi olan bu vazgeçme, toplu iş sözleşmesinde değişiklik anlamına gelmez. Sözleşme ilişkisi aynen, değişmeksizin varlığını sürdürürken işçinin sözleşmeden kaynaklanan talep hakkını bırakması terk etmesi anlamındadır³²².

Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan feragat çoğunlukla sözleşmedeki ücret artışı hükümlerinden tamamen veya kısmen vazgeçme biçiminde ortaya çıkmaktadır. Ücret artışından vazgeçen işçiler için farklı bir uygulama, vazgeçmeyen işçiler için ise toplu iş sözleşmesi hükümlerinin tatbiki gibi bir durum ortaya çıkabileceğinden, bu durum, toplu iş sözleşmesinin düzeni ilkesine aykırılık oluşturur. Bu nedenle işçilerin toplu iş sözleşmesinin sağladığı haklardan bireysel feragati kural olarak geçerli sayılmamalıdır³²³.

Düzen ilkesinin zedelenmediği hallerde, öğretideki bir görüşe göre³²⁴ toplu iş sözleşmesi ile getirilen haklardan bireysel olarak işçilerin feragatinin mümkün olması gerekmektedir. Bu görüşe göre, işyerinde çalışan ve sendika üyesi işçilerin tamamının feragatname vermeleri halinde toplu iş sözleşmesinin tekliği veya düzeni bozulmuş olmayacaktır. Zira bu örnekte toplu iş sözleşmesinin öngördüğü ücret artışının uygulanmasının gerektiği hiçbir işçi bulunmamaktadır.

Yargıtay bu konuda çok sayıda kararında, toplu iş sözleşmesi düzeninin geçerli olduğu bir işyerinde toplu iş sözleşmesi ile sağlanan haklardan işçinin vazgeçemeyeceğini kabul etmiştir³²⁵. Ancak işçinin bireysel feragatinin geçerli sayıldığı Yargıtay kararları da mevcuttur³²⁶.

Borçlar hukuku çerçevesinde hakkın ibrası hem doğmuş hem de beklenen hak bakımından mümkün olmakla birlikte, iş hukukunda, gerek bireysel gerekse de kolektif

³²¹ Y9HD, 02.06.1997 gün, 7304/10562, Tekstil İşv. Dergisi, Ağustos 1999, s. 18; Y9HD, 12.09.2000 gün, 6435/11317, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, s. 68; TUNCAY, s. 199; GÜNAY, s. 892.

³²² ALPAGUT, Vazgeçme, s. 66.

³²³ ÇİL, İbraname, s. 54.

³²⁴ ÇİL, İbraname, s. 55.

³²⁵ Y9HD, 15.3.2004 gün, 2003/16584 E, 2005/5143 K, ÇİL, İbraname, s. 54.

³²⁶ ÇİL, İbraname, s. 54.

temele sahip tüm işçilik hakları bakımından ancak doğmuş haklar ibra konusu olabilecektir. Bu bağlamda toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklar üzerinde işçinin tasarruf yetkisi de ancak doğmuş veya kazanılan haklar bakımından mümkün olabilir.

Toplu iş sözleşmesi bakımından doğmuş hak, tahakkuk etmiş, kesinleşmiş ve işçi bakımından kişisel alacak niteliğine dönüşmüş hak olarak tanımlanabilir. Toplu iş sözleşmesinin normatif bölümünden kaynaklanan örneğin parasal nitelikte veya yenilik doğurucu haklar, iş sözleşmesinin feshine ilişkin düzenlemeler bu çerçevede değerlendirilmelidir³²⁷.

Doğmuş veya kazanılmış hakkın varlığı için toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi yeterli değildir. Hakkın ancak toplu iş sözleşmesinden bağımsız olarak işçinin alanına geçmesi ve bu noktada bir alacak hakkı oluşturması anında bir doğmuş haktan söz edilebilir. Örneğin, sözleşmenin ileri bir tarihte yürürlüğe girmesi ile toplu iş sözleşmesindeki ücret, işçi bakımından bir doğmuş hak niteliğini kazanamaz. Ancak iş görme ediminin ifası ile bu ücret doğmuş alacak hakkı niteliğine kavuşur³²⁸.

Başka bir ifadeyle, işçinin toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi ile, ücret artışı hükümlerinin kendisine uygulanmaması veya eksik uygulanması yönünde haktan feragat işlemi geçerli değildir. Ancak, yürürlüğe girmiş olan bir ücret artışı hükmü sebebiyle gerçekleşmiş bir ücret alacağından vazgeçmek mümkün olmalıdır³²⁹. İşçinin doğmuş bulunan alacağından vazgeçemeyeceğini kabul etmek, işçinin açmış olduğu bu yöndeki talepleri içeren bir davadan feragat edemeyeceği anlamına gelir ki, bu çözüm tarzı yerinde değildir³³⁰. Davaya son veren taraf işlemlerinden olan feragat her zaman yapılabileceğinden, işçilerin toplu iş sözleşmesi ücret artışının uygulanmamasından ve alacağa dönüşmüş olan işçilik haklarından vazgeçmelerine olanak tanınmalıdır. Bu durumda işçinin irade fesadına dayanması mümkün olup bu sorunun hadise şeklinde çözümü gerekir³³¹.

Tahakkuk etmiş, kesinleşmiş ve işçi bakımından kişisel alacak niteliğine dönüşmüş hakların ibra sözleşmesine konu olup olamayacağı tartışmalıdır. Yargıtay'a göre toplu iş

³²⁷ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 67.

³²⁸ OĞUZMAN/ÖZ, s. 237.

³²⁹ ÇİL, İbraname, s. 54.

³³⁰ ÇİL, İbraname, s. 54.

³³¹ ÇİL, İbraname, s. 54.

sözleşmesini imzalayan taraflar sözleşmeyi değiştirebilirler. Ancak yürürlüğe giren ücret artışından işçinin bireysel olarak vazgeçmesi geçerli değildir. Yüksek Mahkeme, görüşüne gerekçe olarak, işçinin bireysel olarak vazgeçmesine yönelik işlemin 2822 sayılı yasanın 6. maddesine aykırı olduğunu belirtmiştir³³².

§ 3- İBRANAME VE İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ

4857 sayılı Kanun ile getirilen iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin, tarafların aralarında düzenledikleri bir ibranameye konu olup olamayacağı tartışmaya açık bir konudur.

İş sözleşmesinin anlaşma yolu ile sona erdirilmesi halinde işverence yapılmış bir fesih söz konusu olmadığından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması söz konusu olmayacaktır. Yine sözleşmenin karşılıklı anlaşma ile sona ermesi halinde işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hakkı da bulunmamaktadır. Bu nedenle ibra sözleşmesinin iş güvencesine etkisi önem arz eden bir konudur.

İşverence iş sözleşmesini feshedildiğinin açık seçik ortada olduğu hallerde, fesihten sonra düzenlenen ve tazminatlar ile işçilik alacaklarının ödendiğinin belirtildiği bir ibra sözleşmesinin düzenlemesi mümkündür. Bu durumda ibranamenin konusu, tazminatlar ile işçilik alacaklarının ödenmiş olduğudur, iş güvencesine dair haklardan vazgeçme söz konusu değildir. Asıl ortaya konulması gereken, fesihten sonra düzenlenen ibranamede, işçinin, iş güvencesine dair haklarından açıkça vazgeçmesi halinde ibranamenin iş güvencesine etkisidir³³³.

Yargıtay bir kararında, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 18. maddesine aykırı olarak feshedildiğini ileri süren davacı işçi, feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatılmama halinde 8 aylık ücreti tutarında tazminata karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işveren, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinde bazı bölümlerin kapatılması gibi işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle davacının iş sözleşmesinin feshedildiğini, ayrıca fesih sonrası düzenlenen sulh ve ibra protokolü ile feshin geçerli nedenle yapıldığı konusunda anlaşmaya varıldığını belirterek davanın reddini savunmuştur. Yerel Mahkeme sulh ve ibra sözleşmesine değer vererek, feshin geçerli nedenle yapıldığı sonucuna varıp davayı reddetmiştir. Buna karşılık Yargıtay, "...Davalı işveren tarafça, davacı işçinin iş

³³² Y9HD, 21.2.2006 gün, 2005/38526 E, 2006/4481, ALPAGUT, Vazgeçme, s. 68.

³³³ ÇİL, İbraname, s. 64.

sözleşmesinin 26.9.2003 tarihli fesih bildiriminde, şirketin yeniden yapılanması, uluslararası standartlara uygun bir yapılanma süreci içine girmesi gibi işletmenin, işyerinin veya işin gereklerine dayanılmasına rağmen, işçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan bir neden de belirtilmemiştir. Buna karşın fesihten sonra düzenlenen ‘sulh ve ibraname’ başlıklı belgede ‘hizmet akdinin feshinde usul ve yasaya aykırı bir davranışın olmadığı’ kabul edilmekle yetinilmiştir. Ancak iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden önceden feragat etmek geçerli değildir. Anılan belge fesihten sonra düzenlendiğinden sulhname olarak da kabul edilemez. Öte yandan, fesih tarihinden çok kısa bir süre sonra gazeteye verilen ilan ile davacı gibi teknisyenlerin işe alınmak istenilmesi de feshin geçerli bir nedene dayanmadığını gösterdiğinden, mahkemenin feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar vermesi gerekirken, yazılı şekilde davanın reddi hatalıdır.” anlatımına yer vererek iş güvencesi hükümlerinden önceden feragat etmenin geçerli olmayacağı sonucuna varmıştır³³⁴.

Yargıtay kararına konu olan bir diğer olayda ise, davacı işçinin davalı işverene ait iş yerinde, iş sözleşmesine dayalı olarak 19.4.2001 tarihinden itibaren başlayan çalışması 24.3.2003 tarihinde sona ermiştir. Davacı işçi, hizmet akdinin davalı işveren tarafından sona erdirildiğini savunmuş, davalı ise sağlık raporu sonrasında işveren ile karşılıklı anlaşma sonucunda işçinin ibraname ile bir kısım haklarından vazgeçmek suretiyle işten ayrıldığını, kıdem tazminatı ile diğer haklarını aldığını savunmuştur. Mahkeme ibranameye değer vererek işe iade davasının reddine karar vermiştir. Yargıtay ise, “...İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek ve işçiden hakkındaki iddialara karşı savunmasını almak zorundadır. Her ne kadar davalı işveren, anlaşma suretiyle davacının işe kendisinin ayrıldığını savunmuş ise de personel işten ayrılma formunda ve işten ayrılma bildirgesinde işten çıkarmanın işveren tarafından yapıldığı görülmektedir. Davacının performans değerlendirme formunda en üst puan olan 4’er puanla hakkında değerlendirme yapıldığı otel işçilerinin mutfak departmanında soğuk meze şefi olan davacının iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir nedene dayanılmadığı, ibranamenin içerdiği kıdem tazminatı için geçerli olabileceği, işe iade ve iş güvencesi hükümlerini içermediğinden süresi içinde işe iade talebinde bulunan davacının davasının kabulüne karar vermek gerekirken reddi

³³⁴ GÜNAY, s. 649.

hatalı bulunmuştur.” sonucuna varmıştır³³⁵.

İşçinin karşılıklı anlaşma ile iş sözleşmesinin sona ermesi işleminde iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürmesi ve işe iadesini talep etmesi mümkündür. Başka bir ifadeyle, işçinin iş güvencesine ilişkin haklarından serbest iradesiyle vazgeçmesi olanaklı olmalıdır. Ancak bu durumda işçinin iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürmesi olasıdır. Gerçekten İşçinin fesihten sonra düzenlediği ibranamede iş güvencesi hükümlerinden vazgeçtiğini bildirdiği halde bir aylık kısa bir süre içinde aksi yönde irade ortaya koyarak dava açması, işçinin irade fesadına uğratıldığı düşüncesine yöneltebilir. Bu nedenle işçi, ibra sözleşmesinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağı yönündeki iradesinin gerçek iradesini yansıtmadığını ileri sürüyorsa, bunu ispatlaması gerekecektir³³⁶.

Yargıtay bir başka kararında, ibranamede iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşarak sona erdirildiği belirtilmesine rağmen ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olmasını çelişkili bir durum olarak kabul etmiştir. Buna göre işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması karşılıklı anlaşma olmadığı yönünde sonuca yöneltmiştir³³⁷. Hâlbuki işçiye tazminatların ödenmiş olması sözleşmenin karşılıklı anlaşma yolu ile sona erdirilmediği şeklinde değerlendirilmemelidir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu’nda (1475 sayılı kanundan farklı olarak), işçiye hak kazanmadığı halde kıdem tazminatı ödenmiş olması cezai yaptırıma bağlanmamıştır. Buna göre, karşılıklı anlaşma yolu ile fesihte, hatta işçinin istifasında işverence kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi olanaklıdır³³⁸.

§ 4- BORÇLAR KANUNU TASARISININ MEVCUT UYGULAMALARA OLASI ETKİLERİ

Türk Borçlar Kanunu Tasarısının ilk şekliyle 137., son şekliyle 131. maddesinde “ibra” başlığı altında “ 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” hükmüne yer verilmiştir. Bu bağlamda yürürlükteki Borçlar Kanunu’ndan farklı olarak ibra sözleşmesi yeni tasarıda yer almıştır.

³³⁵ Y9HD, 26.5.2004 gün, 1424/12595, ÖZDEMİR, İbraname, s. 48.

³³⁶ ÇİL, İbraname, s. 64.

³³⁷ Y9HD, 2.10.2006 gün, 17515/25658; ÇİL, İbraname, s. 63-64.

³³⁸ ÇİL, İbraname, s. 63

Tasarı'nın 165. maddesine göre, birden fazla borçlunun olduğu hallerde alacaklının borcun tamamını ya da bir kısmını ortadan kaldırmak için borçlulardan biriyle yapmış olduğu ibra sözleşmesi diğer borçluları da ibra edilen borçlunun iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtaracaktır. Gerçekten de borcun, diğer müteselsil borçlular yönünden ibra edilen borçlunun iç ilişkideki sorumluluğu nispetinde sona ermesi isabetli bir çözümdür.

Tasarının yine ilk şekliyle 424. son şekliyle 419. maddesinde ise “ceza koşulu ve ibra” başlığı altında iş sözleşmesi bakımından özel bir düzenleme öngörülmüştür. Madde hükmüne göre;

“ İşçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması ve ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi şarttır.

Hizmet sözleşmesi devam ederken veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmeleri kesin olarak hükümsüzdür.

İşçinin haklarını yeterince korunmadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan ibra sözleşmelerinin, hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak iki yıl içinde iptali istenebilir.”

Görüldüğü gibi, maddede ibra sözleşmesinin geçerliliği bir takım sınırlamalara bağlanmıştır. Bu sınırlamalar; şekle, içeriğe ve düzenleme zamanına ilişkin sınırlamalardır. Bunun yanı sıra, bu sınırlamalara uygun olmakla birlikte ibranın içeriği dikkate alınarak belirli koşullarla sözleşmenin iptalinin istenebilmesi öngörülmüştür.

Şekle ve içeriğe ilişkin sınırlamalara bakılacak olursa, tasarının bu haliyle yasallaşması durumunda, 419. madde hükmü gereğince ibra sözleşmesi yazılı akdedilmek ve ibra konusu alacağın türünü ve miktarını açık biçimde içermek zorunda olacaktır. Esasen yazılılık ve ibra konusunun açıkça metinde yer alması koşulları mevcut Yargıtay uygulaması ile uyumludur. Bununla birlikte, miktarın açıkça metinde yer alması koşulu, Yüksek Mahkemenin miktar içermeyen ibranameleri geçerli sayan uygulaması karşısında ciddi bir değişiklik ifade etmektedir.

Hükmün olumlu olarak değerlendirilebilecek yanı, ibranamenin kötüye kullanılmasının önlenebilecek olmasıdır. Çünkü miktar, bir anlamda işçiyi, ibra ettiği tutar konusunda uyarma işlevini görür. Öte yandan, maddedeki diğer koşulların bulunması halinde ibranamenin iptali ile bakiye kısmın talebi mümkün olabilecektir. Oysa halen mevcut uygulamada irade sakatlığı dışında miktar içermeyen ibraname geçerli olup geçersizliği ileri

sürülememektedir. Bu durumda ibranamelerin artık her halde üzerinde yazılı miktarla sınırlı bir makbuz olacağı ve fark alacaklarının talep edilebileceği söylenebilir. Böylece ibranamelerin teknik anlamda “ibra sözleşmesi” etkisi gösteren ve işçinin fark alacaklarını talep etme hakkını sınırlayan yönü engellenmiş sayılabilecektir³³⁹.

Bununla birlikte, iş sözleşmesinin sona ermesi sırasında herhangi bir alacak hakkının bulunmadığına ilişkin olarak örneğin, fazla çalışma ücretlerinin ödendiğine dair bir ibranameye, işçinin o güne kadar yaptığı fazla çalışmaların toplamı ve ödenen miktarın tespitindeki güçlük dikkate alındığında miktar koymak zor olabilecektir. Bunun konulmaması ibranamenin geçersizliğini getireceğinden, bu konuda işverenlerin ciddi bir dava tehdidi ile karşı karşıya bulunması kaçınılmaz olacaktır.

Miktar konusunda akla gelen soru; miktarın mutlaka ödenmiş rakamı mı içermesi gerektiğidir. Diğer bir ifadeyle, işçinin “10 yıllık izin hakkımı kullandım” veya “ karşılığı ücreti aldım” şeklindeki beyanı geçerli sayılabilecek midir? Hükmün amacı dikkate alındığında mutlaka rakam olarak miktarın bulunması gerektiği, aksi halde güvencenin sağlanamayacağı belirtilmelidir. Bu durum, çalışma ilişkisi boyunca sağlanan hakların veya yapılan ödemelerin, ki bunların rakama dökülmesi imkanı adeta olanaksızdır, ibrası imkanını adeta ortadan kaldırmaktadır³⁴⁰.

Dolayısıyla Borçlar Kanunu Tasarısının 419. madde hükmünün yasalaşması durumunda miktar yazılı olmayan ibranamelerin bundan doğrudan etkileneceği, işverenin somut olarak yaptığı ödemeyi ispat zorunda kalacağı söylenebilir. Ancak bu durumda, İsviçre ve Fransız Hukukunda olduğu gibi, ibra kurumuna alternatif olarak, bugüne kadar gündeme gelmeyen sulh sözleşmelerinin geçerliliğini tartışmaya başlayacağımızı da öngörebiliriz³⁴¹.

Düzenlenme zamanına ilişkin sınırlamalar, mevcut uygulama karşısında getirilen önemli bir değişikliktir. Bu noktada, getirilen düzenleme ile iş sözleşmesinin devamı ve sona ermesinden itibaren 1 ay süresince işçi aleyhine ibra yasağı öngörülmüştür.

Bu noktada ibraya konu hakların kaynağı bakımından iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ayırımı yapılmadığı gibi, hakların emredici veya tamamlayıcı nitelikteki

³³⁹ ÖZDEMİR, İbraname, s. 51.

³⁴⁰ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 71-72.

³⁴¹ ÖZDEMİR, İbraname, s. 53.

hükümlerden doğması bakımından da bir farklılık gözetilmemiştir. Halbuki, tasarının ilk şekliyle 452. maddesinin birinci fıkrasında işçinin, sözleşme devam ederken ve sözleşmenin sona ermesini izleyen bir ay içinde, kanunun veya toplu iş sözleşmesinin emredici hükümlerinden doğan alacaklardan feragat edemeyeceği belirtilmiş idi. Tasarının ilk metnindeki bu hükmün, son metindeki hükme göre daha belirgin ve açıklayıcı olduğu söylenebilir.

Düzenlemede dikkati çeken bir başka husus, bu bir aylık süre içinde işçi aleyhine ibra yasağının öngörülmüş olmasıdır. İbra sözleşmesinin mevcut alacak hakkının ortadan kaldırılması anlamına geldiği dikkate alındığında, kural olarak karşılıksız olarak işçilik haklarından vazgeçme işçinin aleyhinedir. Bu noktada madde hükmü ile ivazlı bir vazgeçmenin işçinin lehine sayılarak geçerli kabul edilebileceğinin kastedildiği düşünülebilir. Ancak işçi aleyhine ibaresi muğlâk olup, işçilik alacakları bakımından bu yönde bir düzenlemenin kabulü isabetli değildir³⁴².

İsviçre Borçlar Kanunu'nda sözleşmenin sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden yapılan ibra sözleşmesinin geçersiz sayılmasının nedeni tarafların sözleşmenin sona ermesi ile birlikte, acele olarak işçilik hakları üzerinde tasarruflarının önlenmesi amacına dayanır³⁴³. Esasen uygulamada genelde fesih bildiriminin yapılması ile üzerinde işçi tarafından fazla düşünülmezsizin ve ihbar, kıdem tazminatı gibi işçilik haklarının bir an evvel alınabilmesi amacıyla ibra sözleşmesinin imzalandığı düşünüldüğünde, hükmün işçilik haklarının korunması noktasında isabetli olduğu söylenebilir. Ancak, bir aylık sürenin işçi üzerindeki olası baskının kalkması noktasında doyurucu olduğunu söylemek güç olacaktır. Çünkü böyle bir durumda, işverenlerin ihbar ve kıdem tazminatı ödemesini bir aylık sürenin sonuna erteleyerek ibranameyi aynı tarihte imzalatması gibi kötüye kullanmalara açıktır. Öte yandan, miktar içeren ibraname iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir aylık sürenin sonrasında düzenlenir ise, kural olarak alacak hakkını ortadan kaldıracak, dolayısıyla bugünkü Yargıtay uygulamasından farklı olarak makbuz niteliği taşımayacaktır³⁴⁴.

Belirtmek gerekir ki, bir aylık sürenin sonunda düzenlenmiş ibranamenin geçerliliği işçinin aleyhine sonuç doğurup doğurmaması koşuluna bağlı değildir. Diğer bir ifadeyle bir

³⁴² ALPAGUT, Vazgeçme, s. 72.

³⁴³ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 72.

³⁴⁴ ALPAGUT, Vazgeçme, s. 73.

aylık sürenin sonunda düzenlenen ibraname, işçilik alacaklarından vazgeçmeyi içerebilecek ve ivazlı olmasına gerek bulunmayacaktır. Bu durumda tek yol, iki yıl içinde iptalin istenebilmesidir. İptalin söz konusu olabileceği durumlar, ibranamenin işçinin haklarını yeterince korumadığı veya aşırı ölçüde sınırladığı hallerdir. Bu noktada ise, işçinin haklarının yeterince korunmaması veya aşırı ölçüde sınırlaması ile ne kastedilmekte olduğu açık değildir. Yani bu düzenleme, olaydan olaya farklı yorumlara açık bir içeriğe sahiptir.

İptal hakkını düzenleyen bu hüküm, yasa tasarısının gerekçesinde “2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu’nun 111. maddesinin ikinci fıkrasında da benzer bir düzenlemeye yer verilmiştir” ifadesine yer verilerek bu konuda Karayolları Trafik Kanunu’nun örnek alındığı belirtilmiştir. Karayolları Trafik Kanunu’nun 111. maddesinin ikinci fıkrasında “Tazminat miktarına ilişkin olup da, yetersiz veya fahiş olduğu açıkça belli olan anlaşmalar yapıldıkları tarihten başlayarak iki yıl içinde iptal edilebilir” şeklinde iptale ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

Fesih tarihinden itibaren iki yıllık iptal süresinin öngörülmesi, işçilik alacaklarının 5 ve 10 yıllık zamanaşımına tabi olduğu düşünülürse, isabetli olmadığı sonucu çıkmaktadır³⁴⁵. Fesih tarihinden itibaren 2 yıl geçtikten sonra ancak zamanaşımı süresi dolmadan, işçinin işçilik alacakları yönündeki talebine karşı işverenin savunma getirmesinin mümkün olması daha uygun olacaktır. Zira bu hüküm uygulamasına göre işçinin ibraname ile bağlı sayılması yerinde bir uygulama değildir³⁴⁶.

³⁴⁵ EKMEKÇİ, Ömer, Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, MESS Mercek, Temmuz 2005, s. 167.

³⁴⁶ EKMEKÇİ, MESS, s. 167

SONUÇ

Bu tez çalışmasının birinci bölümünde de belirtildiği gibi, ibranameye ilişkin Kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. İbra kurumu, gerek Borçlar Kanunu gerekse 4857 sayılı İş Kanununda düzenleme dışı bırakılmıştır. Bu nedenle ibra, Yargıtay kararları ışığı altında hayat bulmaktadır.

İbranameler uygulamada, özellikle de bireysel iş hukukunda, iş akdinin sona ermesine ilişkin olarak yaygın olarak uygulanmaktadır. Yargı sürecinin uzun ve masraflı olması ve yeterli bir idari hak arama mekanizmasının bulunmaması, bu kurumun uygulamada sıklıkla kullanılmasının temel nedenlerindedir. Ayrıca iş sözleşmelerinin sona ermesinde özellikle işverenler ileride herhangi bir hukuki yükümlülük altına girmemek amacıyla işçinin elinden ibraname alma yoluna gitmektedirler.

İbranameye ilişkin kanuni düzenlenmenin olmaması, yargının, özellikle de temyiz makamı olan Yargıtay'ın, karşılaşılan sorunlardaki kararlarını önemli kılmakta, bu kararlara bakılarak bulunacak sonuçlardan, uygulama oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak Yargıtay'ın kararlarında farklılıkların olması ve zamanla kararlarındaki değişiklikler bunu güçleştirmektedir. Bu sorunların çözülebilmesi için yasa koyucu tarafından ibranameye ilişkin temel hükümleri içeren yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

En az Borçlar Kanunu ve İş Kanunu'nda düzenlenen diğer kurumlar kadar önem arz eden bir kurumun düzenleme dışı bırakılması bu kurumu daha da önemli hale getirmiştir. Zira belirsizlik olan yerde uygulama yol gösterici olacaktır. Ancak yasal düzenleme ihtiyacı ciddi boyutlardadır ve yasal bir düzenleme neticesinde bu kurum tam anlamı ile anlaşılacaktır.

Gerek işçi gerekse işveren kesimi ne tür bir belgenin ibra niteliği taşıyacağı noktasında tam bir bilgiye sahip değildir. Bu yüzden de ibra amaçlı alınan pek çok belgenin ibraname niteliği taşımadığı ya da ibraname niteliği taşımadığı zannedilen belgenin gerçekte bir ibra niteliği taşıdığına ortaya çıktığı uyuşmazlıklarda, işçi ya da işveren kesiminde büyük problemler ortaya çıkabilmektedir. Bütün bu nedenlerden anlaşılacağı üzere, ibraname kurumu çok önemli bir yer tutmaktadır.

Bir ibra sözleşmesi ile işverenin de bazı hak ve alacak vazgeçmesi mümkündür. İş sözleşmesinin feshi sırasında işverenden daha önce almış olduğu avansları kapatan bir işçi ya da cezai şart yükümlüsü olan işçinin işverenden ibra belgesi alması da ileride ortaya çıkabilecek bazı ihtilaflarda önemli bir imkan sağlayabilir.

Bu kurumun araştırılması ve açığa çıkarılması işveren ve işçi kesimi için büyük fayda sağlayacaktır. Bu tez çalışması kapsamında Yargıtay uygulamaları ve Doktrindeki görüşler göz önünde tutularak bu konuya ışık tutulmaya, hangi ibranamenin geçerli olduğu sorusunun cevabına yaklaşmaya ve bu konuda yaşanan tereddütleri azaltmaya çalışılmıştır.

İş yaşamının ve toplumsal barışın sürekliliği için hakların korunmasına azami özen gösterilmelidir. Çalışma hayatında çok sık başvurulan ve iş yargısını bu denli meşgul eden bir kurumun yasal düzenlemeye kavuşturulması bir zorunluluktur. Konunun Borçlar Kanununda yer alması gerekliliğinin ötesinde İş Kanununda mutlaka ayrıca ele alınması ve işçi lehine yorum ilkesinin sağladığı korumanın sınırlarının belirlenmesi yerinde olacaktır. Bir ibra sözleşmesinin şeklinin ve unsurlarının belirlenmesi, asıl önemlisi hangi hallerde geçerli olduğunun hem işçi hem de işveren tarafından önceden bilinmesi hukukun etkinliği ve güvenilirliği bakımından son derece önemlidir.

Borçlar Kanunu Tasarısı'nda yer alan düzenlemelere bakılacak olursa da, Karayolları Trafik Kanunu'nun ilgili hükümlerinin iş sözleşmesi bakımından uygulanabilirliği, bu yöndeki bir anlayışın iş hukukunun yapısı ve niteliğine uyup uymadığı tartışmalara açıktır. Örneğin, özellikle emredici yasal düzenlemelerden kaynaklanan hakların herhangi bir ivaz olmaksızın ibrası mümkün olabilecek midir? Yine örnek olarak kıdem tazminatı alacağının %80'inin ödenmesi durumunda işçinin imzaladığı ibraname geçerli sayılabilecek midir? Bu soruların yanıtında işçilik alacaklarının niteliğini dikkate almak gerekmektedir. İşçilik haklarının niteliği dikkate alındığında amaç alacak haklarının işçinin eline tam olarak geçmesidir. Dolayısıyla iptal ölçütleri olarak kabul edilen "yeterince korunmadığı" veya "aşırı ölçüde sınırladığı" ibareleri soyut olduğu gibi doyurucu da değildir.

Diğer yandan, söz konusu düzenlemelerin mevcut uygulamaları ne şekilde etkileyeceğini belirleyebilmek kolay gözükmemektedir. Hatta mevcut uygulamaları bir kenara bırakırsak bu düzenlemelerin başlı başına ne ifade ettiği de tam olarak açık değildir. Öncelikle Karayolları Trafik Kanunu'ndan alındığı belirtilen ve işçiye, iş sözleşmesinden doğan haklarına ilişkin olup, bu hakları yeterince korumadığı ya da aşırı ölçüde sınırladığı açıkça belli olan ibra anlaşmalarını, hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak iki yıl içinde iptalini isteme hakkını tanıyan düzenleme ciddi belirsizlikler taşımaktadır. Yine bir yandan işçinin iş sözleşmesi boyunca ve bunun sona ermesini izleyen bir ay içinde hak ve alacaklarından feragati engellenmektedir, diğer yandan hakları sınırlayan veya yeterince korumayan ibra anlaşmalarından bahsedilmektedir. Bu noktada feragat ve ibra anlaşmaları

arasındaki ilişki yasa koyucu tarafından ortaya konulmalıdır.

Görüldüğü üzere, Borçlar Kanunu Yasa Tasarısı'nın mevcut son hali ile yasalaşması durumunda da ibra kurumu ile ilgili boşlukların yer almaya devam edeceği ve yine bu konuyla ilgili belirsizliklerin süreceği ve beraberinde yeni belirsizlikleri getireceği muhtemel görünmektedir. İbranameler konusunda, bizim hukukumuzun özellikleri dikkate alınarak ve mukayeseli iş hukukundan da yararlanarak bir çözüm bulmak gerekirken, İsviçre Borçlar Kanunu'nun yeterince etüt edilmeden tercüme etme yoluna gidilmiş olması ve Karayolları Trafik Kanunu'nu gibi İş Hukuku ile bir ilgisi olmayan bir Kanunun, İş hukukun en kritik konularından birini oluşturan ibra konusuna referans yapılmış olması, ibra kurumu ile ilgili yeni tartışmaları beraberinde getireceğini göstermektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR*

- AKI, Erol, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1998 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998, İstanbul 2000.
- AKIN, Levent, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004.
- AKYİĞİT, Ercan, Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2003.
- ALPAGUT, Gülsevil, Ferdi İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003.
- ALPAGUT, Gülsevil, İşçilik Haklarından Vazgeçme, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu ve Galatasaray Üniv., 2008 Yılı 12. Toplantı Notları, İstanbul Barosu Yayınları, Sayı 141, 2009/ 7. (Vazgeçme)
- ARABACI, İrfan, "İbraname" başlıklı makale, www.maliforum.com.tr.
- AYDOĞDU, Murat, Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname, GSÜHFD, Kemal Oğuzman'a Armağan, Yıl 1, Sayı 1, İstanbul 2002.
- BERKİ, Şakir, Borçların Sukutu, AÜHFD, Cilt XII, 1955.
- CANLI, Abdülgani, "İşçi İle İşveren Arasında İbra Sözleşmesi" başlıklı makale, www.yonetimonline.com.
- ÇELİK, Nuri, İbramenin Niteliği ve Kapsamı, İHU İş Kanunu, İstanbul 1982.
- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009. (İş Hukuku Dersleri)
- ÇENBERCİ, Mustafa, Yargıtay'ımıza Göre İş Hukukunda İbra Belgeleri, Yargıtay Yüzüncü Yıl Dönümü Armağanı, Ankara 1968.
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986. (İş Kanunu Şerhi)
- ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, 2004.
- ÇİL, Şahin; 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, Ankara 2004.
- ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname), 2. Baskı, İstanbul 2007. (İbraname)
- ÇİL, Şahin, İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, Sicil İHD, 2007/7.
- ÇUKUR, Mürsel, "İş Hukukunda ibraname Uygulaması" başlıklı makale, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi, www.lutfiincirlioglu.com.
- ÇUKUR&YILMAZ Hukuk Bürosu, "İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri" başlıklı makale, yontemymm@yontemymm.com.tr.
- DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 4. Baskı, İzmir 2005.

* Birden fazla yayına yollama yapılan yazarlarda, kitapta parantez içindeki kısaltmalar kullanılmıştır. Kaynakçada, bu yazarların önce kitapları daha sonra makaleleri alfabetik sırayla yer almıştır.

- DEMİR, Fevzi, İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 2006. (İş Hukuku)
- DEMİRCİOĞLU, Murat, CENTEL, Tankut, İş Hukuku, Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul 1999.
- DEMİRCİOĞLU, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul 2003.
- DOĞAN, Mürsel, Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 1979.
- EKMEKÇİ, Ömer, Toplu İş Sözleşmesi İle Düzenleme Yetkisi, İstanbul 1996.
- EKMEKÇİ, Ömer, İş Hukukunda İşçinin İşveren Olan Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran İşlemler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni Cilt I, Sayı 1, 1996.
- EKMEKÇİ, Ömer, Türk Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, MESS Mercek, Temmuz 2005. (MESS)
- ENGİN, Murat, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2004 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2004, Ankara 2006.
- ENGİN, Murat, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 2006.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 2001.
- ERTEKİN, Özkan, Açıklamalı-İçtihatlı İş Hukukunda İbra, Ankara 2007.
- FEYZİOĞLU, Fevzi Necmeddin, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt II, İstanbul 1977.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005.
- GÜZEL, Ali, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1993, İstanbul 1995.
- GÜZEL, Ali, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2005, Ankara 2007. (Yargıtay'ın 2005)
- İŞIKLI, İbrahim, "İş Hukukunda İbraname" başlıklı makale, Dünya Gazetesi, 13.04.2005.
- KAPLAN, Halil, "İş Hukukunda İbra Sözleşmeleri" başlıklı makale, www.turkhukusitesi.com.tr.
- KARADEMİR, Derya, Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, 1997.
- KESER, Hakan, Türk İş Hukukunda İbraname uygulamaları, Kamu-İş Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, Temmuz 1999.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 2008.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku II, Toplu İş İlişkileri, İzmir 2001.

- OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 3. Bası, İstanbul 2000.
- ÖNEN, Turgut, Borçlar Hukuku, Ankara 1990.
- ÖZDEMİR, Erdem, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Sicil İHD, 2007/5.
- ÖZDEMİR, Erdem, MÜHF, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 23 Aralık 2005 Seminer Notları, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, İstanbul 2006. (İbraname)
- REİSOĞLU, Sezai, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2006.
- SAYMEN, F. Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SÖZEN, Mustafa, Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Adalet Dergisi, 1973/10.
- SUR, Melda, Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1999, İstanbul 2001.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 14. Baskı, Konya 2008.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 3. Baskı, Konya 2009.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2009.
- ŞENGÜL, Mehmet, İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin koşulları, LEGAL İHD, 2006/10.
- TAŞDEMİR, Yaşar, Sigorta Müfettişi, 'Geçerli Bir İbraname nasıl Düzenlenir' başlıklı makale, www.maliforum.org.tr.
- TEKİNALP, Ünal / ÇAMOĞLU, Ersin, Türk Ticaret Kanunu, İstanbul 1969.
- TEKİNAY, Ünal / AKMAN, Sermet / BURCUOĞLU, Haluk / ALTOP, Atilla, Borçlar Hukuku, İstanbul 1993.
- TUNCAY, A. Can, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt 1, 2. Bası, İstanbul 1968.
- TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, 6. Bası, İstanbul 1976. (Genel Hükümler)
- TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, Cilt I, Baskı 4, İstanbul 1986. (İş Hukuku)
- TURANBOY, K.Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998.
- UŞAN, Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Cilt 1, 2. Baskı, Ankara 2009.
- ÜRCAN, Gülümden, Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat, Ankara 2004.
- YILMAZ, Halil, İş kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra-I, Çimento İşveren Dergisi, Sayı 1, Cilt 24, Ocak 2010.
- YILMAZ, Halil, İş kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra-II, Çimento İşveren Dergisi, Sayı 2, Cilt 24, Mart 2010.