AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yasin ERDOĞAN

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2014

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yasin ERDOĞAN

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ

Danışman
Doç. Dr. Şebnem GÖKÇEOĞLU BALCI

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2014

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Yasin ERDOĞAN'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan	: Doç. Dr. Mehmet ALTUNKAYA	(İmza)
Üye (Danışmanı)	: Doç. Dr. Şebnem GÖKÇEOĞLU BALCI	(İmza)
Üye	: Doç. Dr. Mehmet Hanifi BAYRAM	(İmza)

Tez Başlığı: Türk İş Hukuku'nda İbra Sözleşmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 08/01/2014
Mezuniyet Tarihi : 16/01/2014

Prof. Dr. Zekeriya KARADAVUT
Müdür

İ Ç İ N D E K İ L E R

KISALTMALAR LİSTESİ ..... **iv**
ÖZET ..... **v**
SUMMARY ..... **vi**
ÖNSÖZ ..... **vii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
İBRA SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, HUKUKİ NİTELİĞİ, UNSURLARI ve BENZER HUKUKİ MÜESSESELER İLE KARŞILAŞTIRILMASI

1.1 İbra Sözleşmesinin Tanımı 5
1.1.1 Borç İlişkisi, Borç ve İbra Kavramları 5
1.1.1.1 Borç İlişkisi ve Borç 5
1.1.1.1.1 Borç İlişkisinin ve Borcun Ortaya Çıkışı 6
1.1.1.1.2 Borç İlişkisinin ve Borcun Sona Ermesi 6
1.1.1.2 İbra 8
1.1.2 İbra Sözleşmesi 11
1.1.2.1 Tanımı 11
1.1.2.2 Hukuki Niteliği 12
1.1.2.2.1 "Sözleşme" Olması 12
1.1.2.2.2 İki Taraflı İşlem Olması 14
1.1.2.2.3 Tasarruf İşlemi Olması 15
1.1.2.2.4 Kazandırıcı İşlem Olması 16
1.1.2.3 İbra Sözleşmesinin Unsurları 17
1.1.2.3.1 Tarafları 17
1.1.2.3.2 Konusu 20
1.2 Benzer Hukuki Müesseseler İle Karşılaştırılması 23
1.2.1 İkale (Bozma Sözleşmesi) İle Karşılaştırılması 23
1.2.2 Sulh Sözleşmesi İle Karşılaştırılması 25
1.2.3 Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü İle Karşılaştırılması 27
1.2.4 Menfi Borç İkrarı İle Karşılaştırılması 28
1.2.5 Feragat İle Karşılaştırılması 29

İKİNCİ BÖLÜM
İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI ve GEÇERLİLİĞİ

2.1 İbra Sözleşmesinin Kurulması 31
2.1.1 Ehliyet 31
2.1.2 İcap ve Kabul 35
2.2 İbra Sözleşmesinin Geçerliliği 37
2.2.1 İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları 37
2.2.1.1 Şekle İlişkin Şart 37
2.2.1.1.1 Genel Olarak 37
2.2.1.1.2 Yazılı Yapılmış Olması 38
2.2.1.2 Esasa İlişkin Şartlar 41
2.2.1.2.1 Alacağın Tür ve Miktarının Açıkça Belirtilmesi 41
2.2.1.2.2 Ödemenin Hak Tutarına Nazaran Noksansız ve Banka Aracılığıyla Yapılması 44
2.2.1.3 Düzenlenme Zamanına İlişkin Şart 47
2.2.1.3.1 Genel Olarak 47
2.2.1.3.2 "Bekleme Süresi" 48
2.2.2 İbra Sözleşmesinin Geçersizlik Halleri 55
2.2.2.1 İrade Bozukluğu Halleri 55
2.2.2.1.1 Yanılma (Hata) 58
2.2.2.1.2 Aldatma (Hile) 64
2.2.2.1.3 Korkutma (İkrah) 67
2.2.2.2 Aşırı Yararlanma (Gabin) 70
2.2.2.3 Beyaza İmza 75
2.2.3 İbra Sözleşmesinin Geçerliliğine İlişkin Haller 76
2.2.3.1 Sebebe Bağlı Olarak Yapılıp Yapılamayacağı 76
2.2.3.2 Şarta Bağlı Olarak Yapılıp Yapılamayacağı 79
2.2.3.3 İhtirazı Kayıt Konulup Konulamayacağı 83
2.2.3.4 Kıymetli Evraka Bağlanan Alacaklara İlişkin Yapılan İbra Sözleşmesi 85
2.2.3.5 İbra Sözleşmesinde Miktar Belirtilmesi 87
2.2.3.6 İş Kazasından Doğan Tazminatlara İlişkin Yapılan İbra Sözleşmesi 91

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

3.1 İbra Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları 96
3.1.1 Maddi Hukuk Açısından Hüküm ve Sonuçları 96
3.1.1.1 Taraflar Bakımından Hüküm ve Sonuçları 96
3.1.1.1.1 İşçi-İşveren Bakımından 96
3.1.1.1.2 Asıl İşveren - Alt İşveren Bakımından 97
3.1.1.1.3 Devreden İşveren - Devralan İşveren Bakımından 99
3.1.1.2 Konu Bakımından Hüküm ve Sonuçları 100
3.1.1.2.1 Asıl Alacak Bakımından 100
3.1.1.2.2 Fer'i Nitelikli Alacaklar Bakımından 101
3.1.2 İş Yargılaması Açısından Hüküm ve Sonuçları 103
3.1.2.1 İspat Yükü 103
3.1.2.2 İmzaya İtiraz 107
3.1.2.3 Bekletici Sorun Yapılıp Yapılamayacağı 108

SONUÇ 110
KAYNAKÇA 115
Ö Z G E Ç M İ Ş 122

KISALTMALAR LİSTESİ

AÜHFD.	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
B.	Baskı, Bası
b.	bent
BK.	818 sayılı Borçlar Kanunu
bkz.	bakınız
C.	Cilt
dn.	dipnot
E.	Esas
HD.	Hukuk Dairesi
HGK.	Hukuk Genel Kurulu
HMK.	6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İBD.	İstanbul Barosu Dergisi
İHU.	İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri
İSGHD.	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
K.	Karar
m.	madde
RG.	Resmi Gazete
S.	Sayı
s.	Sayfa
SBF.	Siyasal Bilgiler Fakültesi
TBK.	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TİSK.	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK.	4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜHİS.	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	ve benzeri
vd.	ve devamı

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışma yaşamında işçi ile işveren arasında düzenlenen ibra sözleşmesini incelemek, hukuki niteliğini açıklamak, benzer kurumlarla olan ilişkisi ve farklılıklarını ortaya koymaktır. Türk iş hukuku öğreti ve uygulamasında "*ibraname*" olarak adlandırılan ibra sözleşmesi, temelinde bir borçlar hukuku müessesesidir. Gerçekten ibra, bir borç ilişkisinde alacaklının alacak hakkını borçlu lehine sona erdirmesidir. Ancak bu borçlunun kabulüyle mümkündür. Bu açıdan ibra, bir sözleşmedir.

İşçinin işverenden olan alacağına ilişkin yapılacak ibra sözleşmesi, Türk hukuk mevzuatında ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bu durum, ibra sözleşmesinin tez konusu olarak seçilmiş olmasının en önemli nedenlerinden birisidir. Zira böylece kanun koyucunun getirdiği düzenlemenin, önceki dönemde büyük ölçüde Yargıtay kararları ile şekillenen "*ibraname*" uygulaması ile paralellik arz edip etmediği tespit edilecektir.

Anahtar Kelimeler: *Borç*, *Borç İlişkisi*, *Borcun Sona Ermesi*, *Alacak hakkı*, *İbra*, *İbra Sözleşmesi*, *İşçi*, *İşveren*.

SUMMARY

ABSOLUTION CONTRACT IN TURKISH LABOUR LAW

The aim of this study, is to provide an analysis of an absolution contract, to consider its effects on the relationship between an employer and employee, to explain its judicial quality, and bring to light its relationship and differences with similiar areas of law. An absolution contract which is labeled "*ibraname*" is within the doctrine and practice of Turkish labour law, in its basis it is the institution of the law of obligations. Really, absolution is to end the right to receive of creditor in a relationship of obligation. This is only possible with the debtor's consent. İn this respect, the absolution is a contract.

The absolution contract which is related to the right to receive that which a employee demands from the employer is held in the Turkish Code of Obligations numbered 6098 in Turkish law legislation. This situation is one of the most important reasons on why the absolution contract is selected as a thesis subject. So, it will be determined what arrangement brought by a legislator is paralel or not with a "*ibraname*" practice which is to a large extent shaped by the supreme court decisions made in previous periods.

Key words: *Obligation*, *Relationship of Obligation*, *End of Obligation*, *The Right to Receive*, *Absolution*, *Absolution Contract*, *Employee*, *Employer*.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmanın tamamlanması yaklaşık bir buçuk yıl sürdü. Başlangıçta çok zorlu geçeceğini düşündüğüm bu süreçte, bana yardımlarını sunan ve böylece işimi kolaylaştıran herkese çok teşekkür ediyorum. Özellikle, çalışmanın her aşamasında bana yol gösteren, bilimsel açıdan bir yüksek lisans tezinde bulunması gereken nitelikleri büyük bir hassasiyetle bana aktaran, yalnızca tecrübesini aktarmakla kalmayıp yazdığım her sözcüğü tekrar tekrar okuma titizliğini göstererek yaptığım işin ne kadar önemli olduğunu bana hissettiren, çok kere değerli vaktini ayırıp konu hakkında benimle müzakere etme mütevazılığını gösteren, alışılmışın aksine henüz yüksek lisans aşamasında olmama rağmen düşüncelerimi çekinmeden ileri sürmem hususunda beni cesaretlendiren ve son derece teşvik eden, aynı zamanda asistanı olduğum ve bundan büyük bir onur duyduğum danışman hocam Sayın Doç. Dr. Şebnem GÖKÇEOĞLU BALCI'ya şükranlarımı sunuyorum. Ayrıca çalışmanın başından sonuna kadar sürekli olarak değerli fikirlerini alma imkânı bulduğum ve aynı zamanda jürimde yer alarak yapıcı eleştirileriyle beni onurlandıran kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Mehmet ALTUNKAYA'ya çok teşekkür ediyorum. Yine jürimde yer alarak bana onur veren ve olumlu eleştirilerini ileterek tezimin son halini almasında büyük katkısı olan kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Mehmet Hanifi BAYRAM'a çok teşekkür ediyorum.

Ayrıca yüksek lisans tez çalışması olarak bu konuyu seçmemde bana yardımcı olan, yalnızca bununla yetinmeyip devam eden süreçte sürekli olarak değerli fikirlerini ileten kıymetli hocam Sayın Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a ve kıymetli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Yalçın BOSTANCI'ya çok teşekkür ediyorum.

GİRİŞ

Çalışma yaşamında, iş sözleşmesinin yapılmasından sona ermesine kadar ve hatta sona erdikten sonra dahi sözleşmenin tarafları olan işçi ve işveren arasında çeşitli ihtilaflar ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, işçilik alacakları ve bilhassa ücrete ilişkin ihtilaflar uygulamada önem taşımaktadır. Şu halde, ücretini ya da diğer herhangi bir alacağını elde edemeyen ya da eksik elde eden bir işçi için içinde bulunduğu bu durum, üzerinde durulması gereken son derece önemli bir boyut kazanmış olmaktadır.

İşçilik alacaklarına ilişkin bu ihtilaflar daha çok, çalışma hayatında uygulana gelen ve "*ibraname*" olarak adlandırılan belgeler vasıtasıyla ortaya çıkmaktadır. "*İbra belgesi*", "*ibra senedi*", "*ibra kâğıdı*", "*ibra yazısı*", "*borçtan kurtarma belgesi*" vb. gibi çeşitli şekillerde de ifade edilen "*ibraname*"; iş hukuku uygulamasında işçinin işverenden olan alacağının sona erdiğini gösteren belge niteliğinde kullanılmaktadır. "*İbraname*", işçinin, söz konusu alacağını aldığını ve bu sebeple ona ilişkin başka bir alacağının kalmadığını beyan ettiği bir belgeyi, altını imzalayarak işverene teslim etmesi suretiyle oluşturulmaktadır. Bu şekilde oluşturulan ibranameler, işveren tarafından daha sonra işçi tarafından açılması muhtemel herhangi bir davada ileri sürülmekte ve böylece talep edilen alacağın ibraname sebebiyle son bulduğu ifade edilmektedir. Çalışma hayatında bu şekilde cereyan eden ibraname uygulaması ile çoğu zaman işçilerin hak kaybına uğradığı gözlemlenmektedir. Bunun çeşitli sebepleri olmakla birlikte temelinde, işverenin ibranameyi kötü niyetli olarak kullanması yatmaktadır. Nitekim işverenler, henüz iş ilişkisinin başlangıcında, işe alınma şartı olarak ibraname imzalatma yoluna gitmektedirler. Ayrıca iş sözleşmesinin başlangıcında alınmamış olsa bile, devamında ve sona ermesinde işçiye imzalatılan matbu ibranamelerde işçinin haklarını kısıtlayıcı ifadeler kullanıldığı görülmektedir. Örneğin "*tüm haklarımı faizleriyle birlikte aldım, başkaca herhangi bir alacağım kalmamıştır*" şeklindeki ifadelerin bulunduğu ibranamelere uygulamada çok rastlanılmaktadır. Tamamen işçilerin aleyhine olan bu uygulamalar Yargıtay'ın dikkatinden kaçmamıştır. Yargıtay, bu şekilde oluşturulan ve tamamen işçinin haklarını kısıtlayıcı nitelikte olan ibranamelere, duruma göre ya hiç değer vermemiş ya da sınırlı şekilde değer vermiştir. Hemen belirtelim ki Yargıtay'ın bu yaklaşımı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmediği döneme ilişkindir ve 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nda "*ibra*" müessesesi düzenlenmiş değildi. Bu dönemde, Yargıtay tarafından olduğu gibi öğretide de ibranın varlığı sözleşme serbestisi gereği kabul edilmekteydi. Bu bakımdan, her ne kadar yasal düzenleme bulunmasa da, Yargıtay,

ibranameleri iş hukukunun kendine özgü ilke ve kurallarını göz önünde tutarak yorumlama yoluna gitmiştir. Bu çalışmada, söz konusu döneme ilişkin Yargıtay'ın vermiş olduğu kararların incelenmesi suretiyle, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda getirilen ibraya ilişkin düzenlemenin, Yargıtay'ın geçmiş dönem kararları doğrultusunda yapılıp yapılmadığı hususuna açıklık getirilmeye çalışılacaktır. Araştırmanın temel sorusu, kanun koyucunun getirdiği yeni düzenlemenin, Yargıtay'ın 818 sayılı eski Borçlar Kanunu döneminde verdiği kararlar ışığında yapılıp yapılmadığıdır.

İbranın borcu ortadan kaldıran bir müessese olduğu, kanun koyucu tarafından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda açıkça belirtilmiştir. Gerçekten Türk Borçlar Kanunu m.132'ye göre, "*Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.*". Bu düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nun "*genel hükümler*" kısmında yer almaktadır. Bu sebeple, hakkında özel düzenleme bulunmayan tüm borç ilişkilerine uygulanabilecek niteliktedir. Dolayısıyla, iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak ve borçlar hakkında da uygulanabilecektir. Fakat kanun koyucu, iş hukukunun kendine has özelliklerini göz önünde tutarak, iş sözleşmesinden doğan alacaklara ilişkin ibrayı ayrıca ve başlı başına düzenleme yoluna gitmiştir. Bu çerçevede; Türk Borçlar Kanunu'nun özel nitelikli hükümler içeren "*Özel Borç İlişkileri*" başlıklı ikinci kısmında, iş sözleşmesinden kaynaklanan işçi alacaklarına ilişkin yapılacak ibrayı 420/II. maddede hüküm altına almıştır.

Söz konusu 420/II. maddede kanun koyucu, bir işçilik alacağının ibra edilebilmesinin şartlarını hüküm altına almıştır. Gerçekten hükme göre, "*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*". İlk bakışta, söz konusu şartların kümülatif olarak düzenlendiği söylenebilir. Peki, bu görüş ne kadar doğrudur? Başka bir ifadeyle, geçerli bir ibra sözleşmesi yapılabilmesi için hükümde belirtilen şartların hepsinin birden mi sağlanmış olması gerekmektedir? Yoksa yalnızca bir ya da birkaçının sağlanmış olması yeterli midir?

TBK. m.420/II hükmünde dikkati çeken diğer bir husus, işçi alacaklarına ilişkin yapılacak ibranın hukuken "*sözleşme*" olarak düzenlendiğidir. Gerçekten, her ne kadar kanun koyucu m.420/II'de açıkça "*ibra sözleşmesi*"nden bahsetse de, işçi alacaklarına ilişkin yapılacak bir ibranın "*sözleşme*" olarak yapılması zorunlu mudur? Yoksa işçinin tek taraflı bir irade beyanıyla da herhangi bir alacak ibra edilebilecek midir? Daha doğrusu, "*ibra*"

müessesesinin hukuki niteliği nedir?

İbra sözleşmesinin ilk şartı, yazılı şekil şartıdır. Kanun koyucu bu hususu açıkça düzenlemiştir. Kanun koyucu ne amaçla bu şartı getirmiştir? Ayrıca belirtilen yazılı şekil şartı, adi yazılı şekil mi, yoksa nitelikli yazılı şekil olarak mı anlaşılmalıdır?

Hükümde ayrıca, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay geçmedikçe ibra sözleşmesinin yapılamayacağı ifade edilmiştir. Kanun koyucu acaba niçin bu şekilde bir süre sınırı koymuştur? Belirtilen bir aylık süre ne zaman işlemeye başlayacaktır?

Geçerli bir ibra sözleşmesi yapılabilmesi açısından diğer bir şart, ibra sözleşmesine konu olacak alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesine ilişkin şarttır. Alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiği ile kastedilen nedir? Bu konuda ölçüt ne olmalıdır?

Son olarak, geçerli bir ibra sözleşmesi yapılabilmesi için, alacağın eksiksiz bir şekilde ödenmiş olması gerektiği ifade edilmiştir. Hükmün en problemli noktasının burası olduğu söylenebilir. Zira "*ibra*" nın şartları arasında "*ödeme*" olgusuna yer verilmiştir. Bu ise ilk bakışta apaçık bir çelişki olarak dikkati çekmektedir. Nitekim borcu sona erdiren bir sebep olan "*ibra*" nın olduğu bir yerde "*ödeme*" den yani "*ifa*" dan söz edilemez. Diğer bir deyişle, eğer ortada bir "*ödeme*" varsa, söz konusu alacak "*ibra*" ile değil, "*ifa*" ile sona ermiş olacaktır. Bu açıdan bakıldığında, kanun koyucunun niçin bu şekilde bir düzenleme yaptığı merak uyandırmaktadır. Gerçekten, kanun koyucu alacağın eksiksiz bir şekilde ödenmesini aramakla neyi amaçlamış olabilir? Getirilen bu düzenleme, hukuk tekniği açısından isabetli midir? Çelişkili bir düzenleme olduğu varsayılırsa ne olacaktır? Yani hukuken geçerli bir ibranın varlığı kabul edilebilecek midir? Diğer taraftan, ödemenin banka aracılığıyla yapılıp yapılmaması bu durum üzerinde etkili olacak mıdır?

Görüldüğü üzere, kanun koyucunun yaptığı yeni düzenleme birçok açıdan çeşitli soruları da beraberinde getirmiştir. Bu çalışmada, ortaya çıkan tüm bu sorular, öğretide bu konuda ileri sürülen görüşler ve Yargıtay'ın eski BK döneminde vermiş olduğu kararlarında ortaya koyduğu ilkelerin incelenmesi suretiyle tartışılmaktadır.

Bu çerçevede; üç bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde, öncelikle ibra sözleşmesinin tanımı yapılmış ve hukuki niteliği belirtilmiştir. Ardından ibra sözleşmesinin unsurları hakkında bilgi verilmiştir. Bu kapsamda; kimlerin ibra sözleşmesi akdedebileceği, yani taraflarının kimler olabileceği üzerinde durulduktan sonra, hangi alacakların ibra sözleşmesine konu olabileceği de belirtilmiştir. Daha sonra ise, benzer hukuki müesseseler ile karşılaştırma yapılarak, ibra sözleşmesinin belirtilen müesseseler ile hukuken benzer ve farklı

yönleri ortaya koyulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde, ibra sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulması için gerekli olan şartların neler olduğu belirtilmiştir. Buna bağlı olarak, bir ibra sözleşmesinin geçerliliğini etkileyen hallerin neler olduğuna da değinilmiştir. Bu bağlamda, irade bozukluğu halleri ve aşırı yararlanma hali ile birlikte beyaza imza üzerinde durulmuştur. Ayrıca, belirtilen bu haller dışında, uygulamada ortaya çıkan sorunlara paralel olarak, ibra sözleşmesinin geçerliliğini etkileyebilecek diğer birtakım olası durumlar da inceleme konusu yapılmıştır. Bu çerçevede; ibra sözleşmesinin sebebe bağlı olarak yapılıp yapılamayacağı, şarta bağlı olarak yapılıp yapılamayacağı, ihtirazi kayıt konulup konulamayacağı üzerinde durulmuştur. Ayrıca, kıymetli evraka bağlanan ibra sözleşmesinin ve iş kazasından doğan tazminatlara ilişkin yapılan ibra sözleşmesinin geçerliliği hakkında tartışma yapılmıştır. Yine ibra sözleşmesinde miktar belirtilmiş olması durumunda akıbetinin ne olacağı sorusu cevaplanmaya çalışılmıştır.

Son olarak, üçüncü bölümde, ibra sözleşmesinin hüküm ve sonuçları incelenmiştir. Bu kapsamda, maddi hukuk açısından ve iş yargılaması açısından hüküm ve sonuçları olmak üzere ikili bir tasnif yapılmıştır. Maddi hukuk açısından hüküm ve sonuçları da kendi içerisinde ikili bir ayırıma tabi tutulmuştur. Bunlar, taraflar bakımından ve konu bakımından ibra sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarıdır. Taraflar bakımından hüküm ve sonuçları, kendi içerisinde üç başlık altında incelenmiş olup bunlar; işçi-işveren bakımından, asıl işveren-alt işveren bakımından ve devreden işveren-devralan işveren bakımından hüküm ve sonuçlarıdır. Konu bakımından hüküm ve sonuçları ise asıl alacak ve fer'i nitelikli alacak bakımından hüküm ve sonuçları olmak üzere ikili bir ayırım yapılarak incelenmiştir. İş yargılaması açısından hüküm ve sonuçları başlığı altında ise, ibra sözleşmesinde ispat yükü ve imzaya itiraz hali üzerinde durulduktan sonra bekletici sorun yapılıp yapılamayacağı da nihai olarak incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM
İBRA SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, HUKUKİ NİTELİĞİ, UNSURLARI ve BENZER HUKUKİ MÜESSESELER İLE KARŞILAŞTIRILMASI

1.1 İbra Sözleşmesinin Tanımı

1.1.1 Borç İlişkisi, Borç ve İbra Kavramları

1.1.1.1 Borç İlişkisi ve Borç

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda[1] "*borç ilişkisi*" ve "*borç*" kavramları tanımlanmamıştır. Ancak öğretide bu kavramlar "geniş anlamda borç ilişkisi" ve "dar anlamda borç ilişkisi" olmak üzere iki ayrı şekilde tanımlanmaktadır. Bunlardan "geniş anlamda borç ilişkisi", "*borç ilişkisi*" kavramına; "dar anlamda borç ilişkisi" ise "*borç*" kavramına karşılık gelmektedir[2]. "*Borç ilişkisi*"; alacaklı ile borçlu arasında kurulan ve bir veya birden fazla alacak hakkı ile bunların mukabilinde olmak üzere bir veya birden fazla borç içeren hukuki ilişkidir[3]. "*Borç*" ise; "*borç ilişkisi*" nde, alacaklının borçludan istemeye yetkili olduğu ve buna karşılık olarak da borçlunun yerine getirmekle yükümlü olduğu tek bir edimi ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, "*borç ilişkisi*" nde yerine getirilmesi gereken her bir edim "*borç*" olarak ifade edilebilir[4]. Görüldüğü üzere borç ilişkisi kavramı borç kavramına oranla daha kapsamlı bir kavramdır. Gerçekten, borç ilişkisi kavramı alacaklı ile borçlu arasındaki mevcut hukuki durum ve ilişkiler bütününü ifade etmekte olup, kural olarak birden çok alacak ve borcu kapsamaktadır[5].

---

[1] 04.02.2011 tarihli ve27836 sayılı RG., yürürlük tarihi: 01.07.2012.

[2] Tekinay, Selahattin Sulhi / Akman, Sermet / Burcuoğlu, Halûk / Altop, Atillâ, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. B., İstanbul 1988, s.8; Oğuzman, M. Kemal / Öz, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I, Gözden Geçirilmiş 11. B., İstanbul 2013, s.3; Reisoğlu, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. B., İstanbul 2011, s.31; Eren, Fikret, 6098 Sayılı Türk borçlar Kanunu'na göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. B., Ankara 2012, s.21; Nomer, Halûk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yenilenmiş Onuncu B., İstanbul 2011, s.6-7; Akıntürk, Turgut / Ateş Karaman, Derya, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri), 6098 Sayılı Yeni Borçlar Kanunu'na uyarlanmış 20. B., İstanbul 2013, s.7; Ayan, Mehmet, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre Hazırlanmış 7. B., Konya 2012, s.19.

[3] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.8; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.3; Reisoğlu, s.31; Eren, s. 22; Nomer, s.7; Akıntürk/Ateş Karaman, s.8; Ayan, s.19; Akıncı, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Hazırlanmış 5. B., Konya 2011, s.20.

[4] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.7; Hatemi, Hüseyin / Gökyayla, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, İstanbul 2011, s.10; Reisoğlu, s.31; Eren, s. 21; Nomer, s.6-7; Akıntürk/Ateş Karaman, s.7; Ayan, s.19.

[5] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.8; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.4; Reisoğlu, s.31; Eren, s. 24; Nomer, s.7; Akıncı, s.20.

1.1.1.1.1 Borç İlişkisinin ve Borcun Ortaya Çıkışı

"*Borç ilişkisi*" veya "*borç*" çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Gerçekten bir borç ilişkisi taraf iradelerine bağlı olarak ortaya çıktığı gibi, doğrudan kanunun öngördüğü hallere ilişkin olarak da ortaya çıkmaktadır[6]. Bu ayrımın esası borçlunun iradesine dayanmaktadır[7]. Tarafların hukuki işlem yapma iradesine dayanan borç ilişkileri, "*hukuki işlemden kaynaklanan borç ilişkileri*" dir[8]. Taraf iradelerinden tamamen bağımsız olarak ve kanunda öngörülen birtakım şartların gerçekleşmesiyle meydana gelen borç ilişkilerine ise "*kanundan doğan borç ilişkileri*" denir[9].

Bu ayrım dikkate alındığında, ibra sözleşmesinin hukuki işlemden kaynaklanan bir borç ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim ileride daha ayrıntılı bir şekilde açıklanacağı üzere ibra müessesesinin hukuki mahiyeti bir sözleşmedir. Esasen sözleşmeler ise birer hukuki işlemdir ve bu açıdan iki taraflı hukuki işlemlerdir.

1.1.1.1.2 Borç İlişkisinin ve Borcun Sona Ermesi

Borcun veya borç ilişkisinin kuruluş amacı ifadır, yani her borç veya borç ilişkisi ifa edilmek amacıyla kurulur[10]. İfa ile borçlu borçtan kurtulmuş ve alacaklı tatmin edilmiş olur. Eğer borç ilişkisinde bir tek borç (edim) kararlaştırılmış ise ve ani edimli bir borç ilişkisi ise, ifa edilen borç ile borç ilişkisi de sona erer. Aksi halde yani birden fazla borç (edim) kararlaştırılmış ise yalnızca ifa edilen borç sona erer ve fakat diğer borçlar sona ermediği için borç ilişkisi de varlığını sürdürür. Diğer bir deyişle, borç ilişkisinin ortadan kalkması için, bu ilişkiden doğmuş bulunan aslî ve fer'î nitelikteki tüm borçların ifa edilmiş olması şarttır[11]. Örneğin, sürekli edimli veya dönemli borç ilişkilerinde ifa, ilişkinin tamamını değil, yalnızca yöneldiği borcu sona erdirir[12]. Görüldüğü gibi borcun normal sona erme biçimi ifadır.

Bazı durumlarda ifa olmaksızın da borç sona erer. Örneğin fesih, geri alma, dönme

---

[6] TBK.'da ise borcun kaynakları üç başlık altında toplanmıştır. Bunlar; sözleşmeden doğan borçlar, haksız fiilden doğan borçlar ve sebepsiz zenginleşmeden doğan borçlardır. Ancak öğretide bir görüşe göre kanun koyucunun yapmış olduğu bu ayırım yetersiz olduğu gibi bilimsel olmaktan da uzaktır (bkz. Akıncı, s.63).

[7] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.33; Akıncı, s.63.

[8] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.43; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.33; Akıncı, s.63; Ayan, s.75.

[9] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.43; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.34; Eren, s.116; Akıncı, s.63; Ayan, s.75.

[10] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1008; Eren, s.906; Akıntürk/Ateş Karaman, s.111; Akıncı, s.201; Ayan, s.307;

[11] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1009; Reisoğlu, s.286; Nomer, s.273; Kılıçoğlu, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Yeni Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış), Genişletilmiş 17. B., Ankara 2013, s.534; Akıntürk/Ateş Karaman, s.111; Akıncı, s.213; Ayan, s.307

[12] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1009; Reisoğlu, s.286; Eren, s.907.

gibi hallerde taraflardan biri ifada bulunmaksızın yerine göre borcu veya borç ilişkisini sona erdirebilir. Diğer taraftan, sürekli borç ilişkilerinde taraflarca öngörülen sürenin dolması da borcu sona erdiren bir sebeptir. Örneğin, belirli süreli iş sözleşmelerinde durum böyledir. Sürenin sona ermesiyle kural olarak sözleşme kendiliğinden sona ermektedir[13]. Bu durum kanun koyucu tarafından 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda açıkça düzenlenerek yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Söz konusu hükme göre "*Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer.*" (TBK. m.430/I).

İfa olmaksızın borcun sona erdiği durumlardan bir diğeri de ölümdür. Gerçekten; kural olarak taraflardan birinin ölümü borcu sona erdirmese de, borçlunun şahsına sıkı şekilde bağlı olan edimlerin söz konusu olduğu hallerde borç sona erer[14]. Örneğin, iş sözleşmesinde iş görme ediminin ifası açısından işçinin ölümü halinde borç ilişkisi (iş sözleşmesi) ve borç sona erer. Bu durum TBK. m.440/c.1 hükmünde açıkça ifade edilmiştir: "*Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer.*" [15].

Borçlu ile alacaklının sona erme konusunda anlaşmaları suretiyle de borç ifa edilmeksizin sona erer. İbra ve ikalede durum böyledir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde ibra, Türk hukuk mevzuatında düzenlenmiş değildi. Ancak öğretide ve yargı kararlarında, ibranın sözleşme özgürlüğünün bir gereği olarak Türk Hukukunda geçerli olduğu kabul edilmekteydi[16]. Yargıtay da mevzuatta yer almamasına

---

[13] Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut; İş Hukukunun Esasları, 6. B., İstanbul 2013, s.191; Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 8. B., İstanbul 2012, s.514; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. B., İstanbul 2013, s.197; Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. B., Ankara 2011, s.943; Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 9. B., Mart 2013, s.165; Aktay, A. Nizamettin / Arıcı, Kadir / Senyen-Kaplan, E. Tuncay, İş Hukuku, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Yenilenmiş 6. B., Mart 2013, s.171; Sümer, Halûk Hâdi, İş Hukuku, 16. B., Konya 2011, s.89; Uşan, M. Fatih, İş Hukuku, Eylül 2006, s.99.

[14] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1318; Eren, s.1257; Akıncı, s.294.

[15] Öğretide de bu yönde görüş birliği vardır. Bkz. Tunçomağ/Centel, s.193; Süzek, s.515; Çelik, s.196; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.698; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.171; Turanboy, s.25; Sümer, s.90; Uşan, s.100. Ayrıca belirtmek gerekir ki ölüm karinesi veya gaiplik kararıyla ölmüş sayılma hallerinde de iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilmektedir, (bkz. Akyiğit, s.164).

[16] Hatemi/Gökyayla, s.304; Reisoğlu, s.399; Kılıçoğlu, s.832; Ayan, s.358; Akıncı, s.296; Akıntürk/Ateş Karaman, s.173; Turanboy, K. Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998, s.25, 55; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1030; Şakar, Müjdat, "İş Hukuku Açısından İbranamenin Şekli, Yorumu ve Geçerliği", Yaklaşım, Ekim 2011, Y.19, S.226, s.191; Alpaslan, Ali Rıza, "İbra Sözleşmesi (Borcu Ortadan Kaldırıcı Sözleşme)", Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi, Kasım 1975, S.8, s.62. Ayrıca bkz. Çelik, Nuri, "İbranamenin Niteliği ve Kapsamı", 9. HD. 10.12.1981, E.1981/12255, K.1981/14651, Karar İncelemesi, İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri, İş K.26, No.8, s.5; Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 4. B., Ankara 1978, s.567; Doğan, Mürsel, "Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Yargıtay Dergisi, Ocak 1979, C.5, S.1, s.166; Sözen, Mustafa, "Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Adalet Dergisi, Ekim 1973, Y.64, S.10, Gümüş, Mustafa Alper, "Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak İsviçre-Türk Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi", Yayımlanmamış Yüksek

rağmen ibranın varlığına işaret etmiş ve bir Hukuk Genel Kurulu kararında, *"…"İbra" İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde "Borç münasebetinin kurulması için bir şekil gerekli bulunmuş veya akdin taraflarınca kararlaştırılmış olsa bile, bir alacak ibra yolu ile veya kısmen şekilsiz olarak ortadan kaldırılabilir." şeklinde düzenlenmiş ise de bizim kanunumuza alınmamıştır. Ancak bu hukukumuzda uygulanmadığı anlamına gelmez, uygulamada sıkça karşılaşılmakta ve Yargıtay kararlarında da yerini bulmaktadır…*" şeklinde görüş belirtmiştir[17]. Bu konuda mevzuattaki eksikliği gidermek isteyen kanun koyucu, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ibrayı hüküm altına alarak yasal dayanağa kavuşturmuştur.

Borcun sona ermesi, borcun ortadan kalkarak mevcudiyetini kaybetmesi ve ileride yeniden ortaya çıkmamasını ifade eder[18]. Bu açıdan, borcun sona ermesi geleceğe etkili olarak hüküm ifade etmektedir. İbra sözleşmesiyle de borç ileride doğmamak ve geçerli olmamak suretiyle ortadan kalktığı için ibra sözleşmesinin ileriye etkili (ex nunc) niteliğinin bulunduğunu da söylemek gerekmektedir[19].

1.1.1.2 İbra

Esasen Arapça kökenli bir kelime olan ibra[20] sözlük anlamı olarak "*aklama*", "*temize çıkarma*" anlamlarına gelmektedir[21]. Hukuki anlamda ve özellikle Borçlar Hukuku anlamında ise ibra, borcu sona erdiren bir sebeptir. Öğreti[22] ve yargı kararları[23] nın da ibraya yüklediği

---

Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 1995, s.8; s.848; Özel, Çağlar, "İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay'ın İbra Sözleşmelerine Bakışı", Çimento İşveren, Temmuz 2005, C.19, S.4, s.4; Ünlü, Murat, "İbranamenin Geçerlilik Koşulları", Yaklaşım, Ocak 2011, Y.19, S.217, s.255; Evcil, Cahit / Göktaş, B. Kerem, Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları, İstanbul 2010, s.50; Aydoğdu, Murat, "Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname", Kemal Oğuzman'a Armağan, GSÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak 2002, Y.1, S.1, s.714.

[17] HGK. 17.12.2003, E:2003/9-778, K:2003/796 (Karar için bkz. Çil, Şahin, Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına Göre İş Hukukunda İbraname, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara 2013, s.100).

[18] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.549; Turanboy, s.24.

[19] Turanboy, s.116.

[20] Fındıkgil, Yavuz, "İbranamenin Niteliği ve Kötüniyet Tazminatı", 9. HD. 25.2.1977, E.77/2119, K.77/3817, Karar İncelemesi, İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri, İş K. 26, No.5, s.2.

[21] Bkz. www.tdk.gov.tr (Türk Dil Kurumu web sitesi genel Türkçe sözlüğü), erişim tarihi: 02.09.2013, saat 18.17.

[22] Berki, Şakir, "Borçların Sukutu", AÜHFD, C.12, S.1-2, s.239; Berki, Ali Himmet, "Sulh ve İbra", Adalet Dergisi, Aralık 1969, Y.60, S.12, s.753; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1321; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.559; Hatemi/Gökyayla, s.303; Reisoğlu, s.401; Eren, s.1270; Nomer, s.274; Kılıçoğlu, s.836; Akıntürk/Ateş Karaman, s.173; Akıncı, s.296; Ayan, s.358. "*İbra*" kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Turanboy, s.26 vd.

[23] "*…İbra sözleşmesi, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda düzenlenmediği halde özellikle iş hukuku uygulamasında önemli bir yere sahiptir. İbra sözleşmesi, gerek öğretide ve gerekse Yargıtay uygulamasında borcu sona erdiren hallerden birisi olarak kabul edilmektedir. İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırmaktadır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona*

anlam bu yöndedir. Buradaki "*borç*" tan kasıt, "dar anlamda borç ilişkisi" olup, "geniş anlamda borç ilişkisi" nin karşılığı olan "*borç ilişkisi*" ibra ile sona erdirilemez. Daha açık bir ifadeyle; ibra, borç ilişkisini değil sadece münferit borcu sona erdirir[24]. Bu bakımdan eğer borç ilişkisinden birden fazla sayıda borç doğmuş ise bunların her biri ayrıca ibra ile sona erdirilebilirse de "*borç ilişkisi*" nin kendisi ibra ile sona erdirilemez[25]. Nitekim 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda da ibra; birinci kısmın üçüncü bölümünde, dar anlamda borcu sona erdiren sebepler arasında yer almıştır. Gerçekten TBK. m.132'ye göre; "*...borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.*".

İbranın hukuki niteliği "*sözleşme*"dir. Başka bir deyişle, ibranın mümkün olabilmesi tarafların bu hususta anlaşmasına bağlıdır. Bu anlaşma ise; sona erdirilmek istenen borcun taraflarının, borcun sona ermesi konusunda yaptıkları bir sözleşme olup bu sözleşme kanun metninde de açıkça belirtildiği üzere "*ibra sözleşmesi*" dir. İbra sözleşmesi ile alacaklı, malvarlığının aktifinde yer alan bir alacaktan vazgeçmekte ve böylece borçlu da herhangi bir ifada bulunmaksızın borçtan kurtulmaktadır[26]. Böylece ibra sözleşmesinin yapılmasıyla ibraya konu olan borç kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. "*İbra*" kurumunun hukuki niteliğine ilişkin ayrıntılı açıklamalar çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde verileceği için bu bölümde kısaca değinmekle yetiniyoruz.

Türk Borçlar Kanunu'ndan önce yürürlükte bulunan mülga 818 sayılı Borçlar

---

ermektedir. Bunun sonucu olarak da, borçlu borcundan kısmen ya da tamamen kurtulmaktadır...", HGK. 26.10.2005, E:2005/9-546, K:2005/611, (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.97); HGK. 09.06.2004, E:2004/21–329, K:2004/356, (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.98); HGK. 05.11.2003, E:2003/5-668, K:2003/634, (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.101); 9.HD. 10.07.2006, E:2006/1238, K:2006/20180, (Karar için bkz. Çil, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname), Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, 2007, s.84); 9. HD. 05.12.2007, E:2007/29102, K:2007/36890, (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum (Ekonomi ve Hukuk Dergisi), 2008/2, S.17, s.378).

[24] Eren, s.1270; Nomer, s.273; Akıncı, s.296; Turanboy, s.26.

[25] Hatemi/Gökyayla, s.305.

[26] Berki, Şakir, s.240; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1319; Berki, Ali Himmet, s.754; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.554; Hatemi/Gökyayla, s.303; Reisoğlu, s.400; Eren, s.1270; Nomer, s.274; Kılıçoğlu, s.836; Akıncı, s.296; Ayan, s.358; Alpaslan, s.62. Yargıtay da öğreti ile aynı görüştedir. Öğretideki bazı yazarlara atıf yaptığı bir kararında özetle şunları belirtmiştir: "*...Alacaklının alacak hakkından vazgeçmesine ve bu suretle borçlunun borçtan kurtarılmasına ilişkin bulunan akde ibra denir. Alacak hakkı alacaklının tek taraflı bir vazgeçme beyanı ile sona ermez (Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, sh. 985). İbra sözleşmesinin kurulması için de icap, kabul ve bu iki irade beyanı arasında uygunluk bulunması zorunludur. Ancak borçlunun ibrayı kabul iradesi daima zımnen açıklanmaktadır. Alacaklının irade beyanı kendisine vardığı ve bundan bilgi edindiği halde uygun bir süre içinde sesini çıkarmayan borçlunun Borçlar Kanunu 6. Madde kıyasen uygulanmak suretiyle ibraya razı olduğu kabul edilmelidir. İbra sözleşmesinin geçerli olması için ise sadece tarafların bir sözleşme yapmaları ve tarafların bu sözleşme ile alacağı sona erdirmeyi istemeleri yeterlidir (K. Tunçomağ Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.1, İstanbul 1969, sh. 681 vd.)...*", HGK. 17.12.2003, E:2003/9-778, K:2003/796, (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.100).

Kanunu'nda ibra düzenlenmiş değildi. Daha doğru bir ifadeyle, mehaz kanun olan İsviçre Borçlar Kanunu'nun ibraya ilişkin 115. maddesi 818 sayılı Borçlar Kanunu'na alınmamış idi[27]. Bunun bir unutkanlık sonucu olduğu ileri sürülmektedir[28]. İsviçre Borçlar Kanunu'nda ibra 115'nci maddede düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre; "*Borç ilişkisinin kurulması için kanuni bir şekil öngörülmüş veya akdin taraflarınca kararlaştırılmış olsa bile bir alacak tamamen ya da kısmen şekle bağlı olmadan ortadan kaldırılabilir.*". Dikkat edilirse TBK. m.132 metni İsviçre Borçlar Kanunu m.115'e çok benzemektedir. Zira her ne kadar madde gerekçesinde belirtilmese de, öğretide Türk Borçlar Kanunu'nun sistematiğinin İsviçre Borçlar Kanunu'na dayandığı ifade edilmektedir[29].

İbra esasen borçlar hukuku müessesesi olsa da, niteliklerine uygun düştüğü ölçüde diğer hukuk dallarında da uygulama alanı bulabilecektir. Bu açıdan, ibra edilebilecek nitelikte bir "*borç*" doğuran hukuki ilişkilerin kurulduğu hukuk dallarında, ibranın varlığı ve uygulanabilmesi mümkün olabilecektir. Bunlardan biri de iş hukukudur. Gerçekten iş hukuku alanında da ibra sözleşmesi yapılması mümkündür. Kanun koyucu, TBK. 420/II'de bu durumu açıkça düzenlemek suretiyle hüküm altına almıştır. Buna göre, "*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*". Gerçi söz konusu madde ayrıca düzenlenmemiş olsaydı da 132. maddedeki genel nitelikli düzenleme bu konuda yeterli olurdu. Zira işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini düzenleyen iş sözleşmesi, nihayetinde bir borçlar hukuku sözleşmesidir. İşçinin ücret karşılığında işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de bunun karşılığında ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir sözleşme olan iş sözleşmesi[30] bu anlamda taraflarına karşılıklı borç yükleyen bir borç ilişkisidir. Bu ilişki kapsamında taraflar arasında borç doğmaktadır.

---

[27] Keser, Hakan, "Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi), Temmuz 1999, C.5, S.1, s.101; Topcu, Umut, Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. B., Ankara 2012, s.172; Doğan, s.165; Nomer, s.274.

[28] Berki, Şakir, s.237; Hatemi/Gökyayla, s.302; Şen, Murat, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat", 9. HD. 06.07.2004, E.2004/12658, K.2004/17179, Karar İncelemesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ağustos 2005, C.19, S.5, s.34.

[29] Özdemir, Erdem, "Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi", Sicil, Eylül 2012, S.27, s.25; Nomer, s.4.

[30] 4857 Sayılı İş Kanunu m.8 uyarınca, "*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*". Ayrıca Türk Borçlar Kanunu m.393'teki tanıma göre de "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*".

Örneğin; kendisinden istenilen işi görmesine karşılık olmak üzere, işçiye karşı işverenin ücret ödeme borcu doğmaktadır. Doğmuş bulunan ücret borcu; borçlu işveren tarafından ifa edilmek yerine, işçi ile işverenin aralarında yaptıkları ibra sözleşmesine dayanarak alacaklı işçi tarafından ücret (alacak) hakkından vazgeçilerek ibra edilebilir ve böylece söz konusu borç sona erdirilebilir.

1.1.2 İbra Sözleşmesi

1.1.2.1 Tanımı

İbra sözleşmesi; alacaklı durumunda bulunan işçinin, borçlu durumunda bulunan işverene karşı aralarındaki iş sözleşmesi dolayısıyla sahip olduğu alacak hakkını ortadan kaldıran bir sözleşmedir[31]. Bu sözleşme ile işçi, işverenden olan alacağının ifasını talep etmemekte, aksine söz konusu alacağın ortadan kalkmak suretiyle son bulduğunu ifade etmektedir. Gerçekten, alacak ifa edilmeksizin sona ermektedir. Bu yönüyle ibra sözleşmesi, alacaklının tatmin olmadığı bir sona erme teşkil etmektedir. Belirtmek gerekir ki ibra sözleşmesinde alacak, ifa ile sona ermemekle birlikte, borcun diğer sona erme hallerinden biriyle de sona ermemektedir. Yani, örneğin yenileme, birleşme, takas, ifa imkânsızlığı, aşırı ifa güçlüğü gibi hallerden biriyle de sona ermemektedir. İbra sözleşmesinde alacak, hiçbir işlem olmaksızın ortadan kalkmaktadır. İşçinin iradesi bu yönde, yani alacağın başka hiçbir şeye gerek kalmaksızın ortadan kalkacağı yönünde oluşmaktadır. İşçinin bu yöndeki iradesinin işveren tarafından kabul edilmesi suretiyle söz konusu alacak sona ermiş olmaktadır. İşçinin iradesinin bu yönde oluşmasının çeşitli sebepleri olmakla birlikte[32], alacağın ortadan kalkması bakımından bunun bir önemi yoktur.

Belirtmek gerekir ki, çalışma hayatında ibra sözleşmesi, alacağın işçi tarafından alındığını ve buna dair bir alacağın kalmadığını içeren bir beyanın altının işçi tarafından imzalanması ve bu belgenin işverene teslim edilmesi suretiyle meydana getirilmektedir[33]. Bu

---

[31] Şen, Murat, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Sicil, Aralık 2011, Sayı:24, s.75; Topcu, s.171; Ünlü, s.255; Mankal, Mehmet, "Yargıtay Kararları Işığında Yeni Haliyle İbra Müessesesi", E-Yaklaşım, Ağustos 2011, S.224, s.1.

[32] Bu sebeplerin neler olduğu hakkında bkz. ileride, İkinci Bölüm, III/1 nolu başlık.

[33] Çelik, İHU No.8, s.2; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1031; Özdemir, Erdem, "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Sicil, Mart 2007, S.5, s.31; Doğan, s.167; Keser, s.102; Şakar, s.191; Şengül, Mehmet, "İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2004/13434, K.2004/18102 Numaralı ve 08/07/2004 Tarihli Kararı Üzerine Düşünceler)", Legal İHSGHD, Y.2006, C.3, S.10, s.591; Dönmez, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, Genişletilmiş 2. B., Ankara 2008, s.779; Evren, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara 2007, s.44; Taşdemir, Yaşar, "Geçerli Bir İbraname Nasıl Düzenlenir?", Yaklaşım, Şubat 2007, Y.15, S.170, s.194; Geçer, Bekir, "İşverenlerin İbraname Düzenleme Usul ve Esasları", Yaklaşım, Aralık 2005, Y.13, S.156, s.157; Günay, Cevdet İlhan, İş Davaları, (Açıklama, Dava Dilekçesi, İlgili Mevzuat, Yargı Kararları), Ankara 2008, s.753; Günay, Cevdet İlhan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Genişletilmiş 2. B., Ankara 2010, s.425; Ağır, Çetin, "Hizmet

şekilde meydana getirilen belgeler uygulamada "*ibraname*", "*ibra belgesi*", "*ibra senedi*", "*ibra yazısı*", "*ibra kâğıdı*" veya "*borçtan kurtarma belgesi*" vb. gibi kavramlarla ifade edilmektedir[34].

1.1.2.2 Hukuki Niteliği

1.1.2.2.1 "Sözleşme" Olması

İş sözleşmesine ilişkin ibranın düzenlendiği TBK. m.420/II'de yer alan "*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin…*" şeklindeki ifade göz önüne alındığında kanun koyucunun iradesinin ibra müessesesinin hukuki niteliğini sözleşme olarak kabul ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Zira kanun koyucu bu iradesini açıkça ortaya koymuştur. İbra müessesesini ifade etmek için "*ibra sözleşmesi*" kavramını kullanmıştır. Bununla birlikte kanun koyucu, iş sözleşmesinden doğan borçlar dışında ayrıca genel olarak borcu sona erdiren bir sebep olarak da ibra müessesesini Türk Borçlar Kanunu'nun "*genel hükümler*" bölümünde düzenlemiş ve burada da ibrayı açıkça "*sözleşme*" olarak nitelendirmiştir. Gerçekten söz konusu 132. maddeye göre "*Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir*". Anılan düzenlemeler kanun koyucunun iradesinin, ibra müessesesini hukuken tek taraflı bir işlem değil, aksine bir "*sözleşme*" olarak kabul ettiğini ortaya koymaktadır. Kanun koyucu böyle yapmakla, alacak hakkının, kişiye mutlak hâkimiyet bahşeden bir hak olmadığına dikkat çekmek istemiştir. Başka bir deyişle, borçlunun, alacaklının iradesi altında olmadığı vurgulanmak istenmiştir. Nitekim bir borç ilişkisinde alacaklı, borçlunun borcunu ifa etmek hususundaki iradesini engelleyemeyecektir.

Öğretiye göre de ibra bir "*sözleşme*" olarak kabul edilmektedir[35]. Bu sözleşme alacaklı işçi ile borçlu işveren arasında yapılmaktadır. İşçinin alacağından vazgeçmek istediğine yönelik irade beyanında bulunması ve işverenin de bunu kabul yönündeki irade beyanıyla sözleşme tamamlanmış olmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken öncelikli nokta; alacaklının alacak hakkından vazgeçme iradesinin varlığıdır. Zira bir "*ibra*" dan

---

Sözleşmesinde İbraname", İBD, C.86, S.3, s.130; Doğrucu, Muhittin, "İş Hukukunda İbra-Feragat Uygulamaları ve Yeni Türk Borçlar Kanunu'ndaki Düzenleme", İBD, C.85, S.3, s.23; Özcan, Durmuş / Ocak, Uğur, Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname), Ankara 2013, s.5.

[34] Çenberci, s.566; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1031; Şakar, s.191; Dönmez, s.779; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.14; Özcan/Ocak, s.5; Özel, s.6; Ünlü, s.255; Doğrucu, s.26.

[35] Tunçomağ/Centel, s.125; Süzek, s.787; Çelik, s.312; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1030; Doğan, s.163; Keser, s.102; Özcan/Ocak, s.10; Şengül, s.592; Özel, s.4; Aydoğdu, s.714.

bahsedebilmek için her şeyden önce ortadan kaldırılmak istenen alacağa ilişkin olarak, işçide bu yönde bir vazgeçme iradesinin kuşkuya yer vermeyecek şekilde oluşması gerekmektedir[36]. Bu husus önem arz etmektedir ve her olayın özelliğine göre işçide böyle bir iradenin var olup olmadığı titizlikle araştırılmalıdır. Nitekim önüne gelen bir uyuşmazlıkta Yargıtay, bir işçinin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne yaptığı şikâyetini geri çekmesini ibra niteliğinde kabul etmemiştir[37]. Gerçekten söz konusu kararında "*...Dosya içeriğinden davalıya ait işyerinde çalıştığı sırada ücretlerinin ödenmemesi ve primlerinin yasaya uygun yatırılmaması nedeniyle 17.05.1995 tarihinde davacının Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvuruda bulunduğu, bu başvurunun işverence öğrenilmesi üzerine 06.06.1995 tarihinde davacının dövülerek işyerinden kovulduğu ve bilahare 07.07.1995 tarihinde davacının inceleme konusu davayı açtığı mahkemece 12.06.1995 tarihinde davacı tarafından Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne daha önce verdiği şikâyetinden vazgeçme ile ilgili dilekçenin ibraname mahiyetinde olduğu sonucuna varılarak davacının tüm isteklerinin reddedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemenin kararına esas alınan ve ibraname olarak değerlendirilen Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verilen bu dilekçe dava tarihinden önceki bir tarihi taşıdığından davadan feragat olarak değerlendirilemeyeceği gibi usulünce düzenlenmiş bir ibraname ve feragatname olarak da değerlendirilemez. Zira bu belgede ödenen haklar sayılmadığı gibi ibranamenin diğer vasıfları da mevcut değildir...*" şeklinde görüş belirtmiştir[38].

Dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta ise, alacaklı konumundaki işçinin vazgeçme iradesine ilişkin beyanının, borçlu konumundaki işveren tarafından kabul edilmesi gerektiğidir. Zira borçlu borcunu ifa etmek noktasında özgürdür ve bu durum kişilik haklarına saygının bir gereğidir[39]. Şu halde; iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borcun ibra edilebilmesi ancak işçi ve işverenin birbirine uygun irade beyanları ile yani sözleşme ile mümkündür. Bunun dışında mahkeme kararı ile veya kanun hükmüne dayanarak tek taraflı irade

---

[36] Doğan, s.169.

[37] Belirtmek gerekir ki, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri, 665 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname" ile Türkiye İş Kurumu'na devredilmiştir. Bu sebeple, Bölge Çalışma Müdürlükleri'nin görevi bundan böyle Türkiye İş Kurumu'nun taşra yapılanması olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir.

[38] 9. HD. 11.11.1998, E:1998/13813, K:1998/16121, Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.169. Yine benzer bir kararında Yargıtay, ibranın hukuken"*sözleşme*" niteliğinde olduğunu belirtmiştir: "*...İbraname niteliği itibariyle bir sözleşmedir. Bu nedenle sözleşme taraflarını bağlar. Somut olayda Bölge Çalışma Müdürlüğüne verilen ifade işverene verilmeyişi nedeniyle hüküm doğurmaz...*", 9. HD. 07.11.2003, E:2003/5178, K:2003/18884 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.89).

[39] Turanboy, s.56.

açıklaması ile ya da salt alacaklının bir davranışı ile bir borç ibra edilememektedir[40].

1.1.2.2.2 İki Taraflı İşlem Olması

Yukarıda da ifade edildiği gibi, bir borcun ibrasından söz edebilmek için ortada bir sözleşmenin bulunması gereklidir. Yani ibra ancak sözleşme ile mümkündür. Sözleşme ise bir hukuki işlemdir[41]. Tek taraflı ya da iki veya çok taraflı olup olmamalarına göre ise sözleşmeler, niteliği itibariyle tek taraflı olmayıp iki taraflı (bazen çok taraflı) hukuki işlemlerdendir. Bu özellik konunun düzenlendiği ilgili hükümde de fark edilmektedir. Gerçekten TBK. m.1'e göre, "*Sözleşme, tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulur.*". Hükümden de açıkça anlaşılacağı üzere sözleşmeler en az iki taraf arasında yapılmakta ve karşılıklı olmaktadır. Dolayısıyla bir sözleşme olan ibranın da iki taraflı bir hukuki işlem olduğu açıktır. Bu yönüyle ibra ayni haklardan, yenilik doğuran haklardan ve def'ilerden ayrılmaktadır[42]. Toparlamak gerekirse; iş sözleşmesinden doğan işverenin bir borcunu işçinin ibra etmesi ancak bir sözleşme sayesinde mümkün olabilecektir. Bu da ibra sözleşmesidir. İbra sözleşmesinde ise işçi ve işveren olarak iki tarafın bulunduğu açıkça görülmektedir.

Sözleşmeler de kendi içerisinde edim ilişkisine göre üçe ayrılmaktadırlar. Bunlar; tek tarafa borç yükleyen sözleşmeler, iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler ve çok tarafa borç yükleyen sözleşmelerdir[43]. İbra sözleşmesinin ise ivazlı olup olmamasına göre tek tarafa ya da iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler niteliğinde olacağı söylenebilecektir. Nitekim ivazlı ibra sözleşmesinde işçi ancak işverenin de bir borç altına girmesi karşılığında alacağını ibra etmektedir. Bu da sözleşmeyi iki tarafa borç yükleyen sözleşme haline dönüştürmektedir. İvazsız ibra sözleşmesi ise, tek tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. Zira işveren herhangi bir borç altına girmemekte buna rağmen işçi bir edimde bulunmakta yani alacağını ibra etmektedir[44]. Gerçekten tek tarafa borç yükleyen sözleşmelerde taraflardan yalnızca biri borç

---

[40] Reisoğlu, s.400; Doğan, s.169, Turanboy, s.56.

[41] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.55; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.43; Reisoğlu, s.50; Eren, s.200; Nomer, s.19; Kılıçoğlu, s.47; Akıntürk/Ateş Karaman, s.21; Akıncı, s.63; Ayan, s.100.

[42] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1320; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.557; Hatemi/Gökyayla, s.303; Reisoğlu, s.400.

[43] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.67 vd.; Eren, s.210; Nomer, s.21. Ancak öğretide bazı yazarlar, tek tarafa borç yükleyen sözleşmeler ve iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler olmak üzere ikili bir ayırım yapmaktadırlar, bkz. Reisoğlu, s.50; Ayan, s.118; Akıntürk/Ateş Karaman, s.21. Diğer bazı yazarlar ise yine bu şekilde ikili bir ayırım yapmakta fakat çok tarafa borç yükleyen sözleşmeleri ise iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler içinde değerlendirmektedirler; bkz. Akıncı, s.53.

[44] Doğan, s.170.

altına girmektedir. Diğer tarafın ise yerine getireceği bir borcu bulunmamakta[45] ve o sadece borç altına giren tarafın buna ilişkin irade beyanını kabul etmektedir[46].

1.1.2.2.3 Tasarruf İşlemi Olması

Bir hakkı ya da hukuki ilişkiyi doğrudan doğruya etkileyen, onun içeriğini sınırlayan, değiştiren veya ortadan kaldıran işleme tasarruf işlemi denir[47]. Bu işlem, işlemi yapan kişiye ait olan bir hakkın varlığını ya da içeriğini bir başka kişi yararına doğrudan doğruya ve kesin olarak değiştirir. Bu açıdan bakıldığında, ibra sözleşmesinin de bir tasarruf işlemi niteliğinde olduğunu belirtmek gerekir[48]. Nitekim bir alacağın ibra edilmesi bir tasarruf işlemi niteliğinde olup borçlandırıcı işlem niteliğinde değildir. İbranın tasarruf işlemi olarak kabul edilmesinin sebebi, konusu olan alacağı (borcu) doğrudan ve kesin bir şekilde etkilemesidir. Zira ibra sözleşmesi ile alacaklı, borçlunun kabulüyle birlikte alacak hakkından kısmen ya da tamamen vazgeçmekte ve böylece mevcut bir alacak hakkı üzerinde tasarrufta bulunup ortadan kaldırmış olmaktadır. Bu noktada altı çizilmesi gereken husus, alacağın (borcun) ortadan kalkması için salt tarafların anlaşmasının yeterli olduğu ve bunun dışında başka bir şeye ihtiyaç olmadığıdır. Bu da aradaki anlaşmanın yani ibra sözleşmesinin söz konusu alacağı (borcu) doğrudan etkilediğini göstermektedir. İşverenden alacağı ücret alacağına ilişkin olarak işçinin işvereni ibra etmek istemesi üzerine aralarında yapılan ibra sözleşmesi ile artık söz konusu ücret alacağı ortadan kalkmaktadır ve artık işçi tarafından talep edilmesi söz konusu olamamaktadır. Görüldüğü gibi burada ücret alacağı ibra sözleşmesinden doğrudan etkilenmiş bulunmaktadır.

Yargıtay da ibranın bir tasarruf işlemi olduğunu ifade etmektedir. Gerçekten de bir kararında "*...İbra, taraflar arasında varlığı tartışmasız olan bir alacağın sona erdirilmesine dair bir tasarruf işlemidir...*" şeklinde görüş belirtmiştir[49].

Belirtilmelidir ki, bir tasarruf işlemi olan ibra sözleşmesinde tasarrufta bulunacak olan

---

[45] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.45; Hatemi/Gökyayla, s.15; Reisoğlu, s.50; Nomer, s.21; Akıntürk/Ateş Karaman, s.21; Ayan, s.118; Akıncı, s.65

[46] Eren, s.210.

[47] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.58; Hatemi/Gökyayla, s.10; Reisoğlu, s.51; Eren, s.173; Nomer, s.23; Kılıçoğlu, s.48.

[48] Berki, Şakir, s.239; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1321; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.557; Hatemi/Gökyayla, s.303; Reisoğlu, s.401; Eren, s.1271; Nomer, s.274; Kılıçoğlu, s.837; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1034; Akıntürk/Ateş Karaman, s.174; Akıncı, s.296; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.21; Özcan/Ocak, s.19; Turanboy, s.114; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.19; Doğan, s.181.

[49] 9.HD. 28.02.2006, E:2006/34504, K:2006/5094 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.84).

tarafın ibraya konu olan borç (alacak) üzerinde tasarrufa yetkili olması gerekir[50]. Tasarruf yetkisi her şeyden önce fiil ehliyetine sahip olmayı gerektirir. İbra sözleşmesi ile bir borç (alacak) üzerinde tasarrufta bulunacak kişinin fiil ehliyetinden başka ayrıca o borç (alacak) üzerinde tasarruf edebilme yetkisinin de bulunması gerekmektedir. Bu durumda örneğin, işverenden fazla çalışma ücreti alacağını ibra sözleşmesi ile ibra etmek isteyen işçinin fiil ehliyetinden başka, fazla çalışma ücreti üzerinde tasarruf edebilme yetkisine de sahip olması gerekmektedir.

Tasarruf yetkisi bakımından ele alınması gereken diğer bir husus iflastır. Gerçekten, iflas etmiş bir kişi (alacaklı) iflasın açılmasıyla birlikte iflas masasına girmiş olan bir hakkı üzerindeki tasarruf yetkisi kalktığı için söz konusu hakkına ilişkin olarak ibra sözleşmesi akdedemeyecektir[51]. Aksi halde böyle bir ibra sözleşmesi hükümsüz olacaktır[52]. İşverenin bazı durumlarda işçiye karşı alacaklı konumunda olması mümkündür. Örneğin eğitim giderleri, ihbar tazminatı, cezai şart vb. gibi hallerde durum böyledir. Bu alacaklara sahip olmakla birlikte, iflas etmiş bir işverenin, işçisini sözü edilen alacaklar yönünden ibra etmesi, tasarruf yetkisine sahip olmadığı için hükümsüzdür[53].

1.1.2.2.4 Kazandırıcı İşlem Olması

Kazandırıcı işlem, bir kişinin başka bir kişiye mameleki bir menfaat sağlamasıdır. Bu işlem ile lehine malvarlığı değeri sağlanan kişinin malvarlığında artış meydana gelmektedir. Bu artış malvarlığının aktif kısmının artırılması şeklinde olabileceği gibi pasif kısmın azaltılması şeklinde de olabilir[54]. Bu yönü itibariyle ibra sözleşmesi de bir kazandırıcı işlemdir[55]. Buradaki kazandırma borçlunun aktifinin artırılması şeklinde olmayıp, pasifinin azaltılması şeklinde olmaktadır[56]. Zira işçi, ücret ya da başka herhangi bir alacağına ilişkin

---

[50] Berki, Şakir, s.239; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.557; Çenberci, s.575; Hatemi/Gökyayla, s.303; Reisoğlu, s.401; Eren, s.1271; Kılıçoğlu, s.838; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1034; Akıntürk/Ateş Karaman, s.174; Ayan, s.358; Doğan, s.171; Keser, s.104; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.21; Özcan/Ocak, s.20; Şengül, s.596; Karademir, Derya, "Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1997, C.11, S.1, s.13; Alpaslan, s.63; Ağır, s.131.

[51] Reisoğlu, s.401;Turanboy, s.118.

[52] Eren, s.1271.

[53] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.21.

[54] Eren, s.181.

[55] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.557; Hatemi/Gökyayla, s.303; Eren, s.1271, Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.16, Turanboy, s.116, Özel, s.5; Aydoğdu, s.717.

[56] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.557; Öz, Tuğba; "Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s.16; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.16; Turanboy, s.116.

işverenin kendisine olan borcunu ibra etmekle, kendi malvarlığının aktif kısmını azaltmakla birlikte borçlu işverenin malvarlığının pasif kısmını da azaltmaktadır, çünkü işveren borçtan kurtulmuş olmaktadır. Başka bir şekilde ifade etmek gerekirse, ibra sözleşmesindeki kazandırma, alacaklı konumundaki işçinin malvarlığının aktif kısmının azalması oranında, borçlu konumdaki işverenin pasif kısmının azalması şeklinde ortaya çıkmaktadır[57].

1.1.2.3 İbra Sözleşmesinin Unsurları

1.1.2.3.1 Tarafları

İbra sözleşmesinde ibra eden ve ibra edilen olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. İbra edilecek olan alacak hakkı eğer bir borç ilişkisinden doğmuşsa; bu borç ilişkisinden doğan ve ibra sözleşmesine konu olan alacağın alacaklısı ibra eden taraf ve borçlusu da ibra edilen taraf konumundadırlar[58]. Başka bir ifadeyle, bir ibra sözleşmesinde ibra eden konumunda alacak hakkı sahibi, ibra edilen konumunda ise borçlu bulunmaktadır. Bu noktadan hareket edildiğinde, iş sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir alacak için yapılan ibra sözleşmesinin tarafları işçi ve işverendir[59]. Zira iş sözleşmesinin tarafları yani alacaklısı ve borçlusu onlardır. Nitekim kanun koyucu da bu hususu "*işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesi…*" şeklinde ifade ederek açıkça belirtmiştir. Ayrıca bir uyuşmazlıkta Yargıtay da bununla bağlantılı olarak bir karar vermiştir. Söz konusu kararında, "*...Davacının, davalı Rekor Kauçuk San. ve Tic AŞ'nin işyeri hekimi olarak çalıştığı mahkemenin kabulündedir. Mahkeme davacının yıllık izin ücretini aldığına dair ibraname verdiğini belirterek bu alacağın reddine karar vermiştir. Dosya içerisindeki 5.4.2000 tarihli davacının imzasını muhteri ibraname Nova Reklamcılık AŞ. Şirketiyle yapılmıştır. Bu şirketin davalı işveren ile bir ilgisinin olduğuna dair dosyada bilgi ve belge bulunmamaktadır. Mahkeme bu hususta bir gerekçe de getirmemiştir. Bu nedenle davalı ile yapılmış bir ibraname bulunmadığından, başka bir şirketle yapılmış ibranameye dayanarak yıllık izin ücreti isteminin reddine karar verilmesi hatalıdır*" şeklinde görüş beyan etmiştir[60].

İşçi ve işverenden her ikisi de iş sözleşmesinde yerine göre alacaklı veya borçlu konumunda olabilmektedir. Örneğin, ücret alacağı bakımından alacaklı konumunda işçi ve borçlu konumunda işveren bulunmaktadır. Buna karşılık işverenin de alacaklı konumda

---

[57] Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.16; Turanboy, s.116.

[58] Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.122.

[59] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.30.

[60] 9. HD. 13.06.2005, E:2004/30960, K:2005/20777 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.127).

olduğu durumlara rastlanmaktadır. Söz gelimi, belirli bir süre çalışmayı taahhüt edip bu taahhüdünü yerine getirmediği için buna ilişkin önceden kararlaştırılan cezai şartı ödemek zorunda olan işçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan bir sebeple işverene karşı borçlu olmuş demektir. Bu durumda işverenin, işçiden cezai şart alacağı vardır ve bu alacak da ibra sözleşmesine konu olabilecektir.

Görüldüğü üzere bir iş sözleşmesinde işverenin de alacaklı olduğu durumlar söz konusu olabilmektedir. Fakat bu durum iş hukuku uygulamasında çok fazla rastlanılan bir durum değildir. Gerçekten uygulamada daha çok işçilerin işverenden olan alacaklarına ilişkin olarak ibra sözleşmeleri yapıldığı görülmektedir. Bunun çeşitli sebepleri olduğu söylenebilir. Ancak her şeyden önce bunun sebebinin iş sözleşmesinin doğası gereği olduğu söylenebilir. Nitekim iş sözleşmesinde, borçların "*karşılıklı ve aynı anda ifası*" esası uygulanamamaktadır[61]. Zira her iş zerresinin hemen ardından ona ait karşılığın ödenebilmesi mümkün değildir. Bu sebeple işçi öncelikle edimini yerine getirmekte, bundan sonra ise işveren edimini yerine getirmektedir. Dolayısıyla, işçiye ücreti kural olarak iş görme borcunu yerine getirdikten sonra ödenmektedir[62]. Fakat maalesef çoğu zaman uygulama bu şekilde cereyan etmemekte ve işverenler sözleşmede belirtilen tarihte ödeme yapmamaktadırlar. İş ilişkisinin bu şekilde işlemesi sebebiyle, hâlihazırda edimini ifa etmiş olan ve bunun karşılığında işverenden ücret edimini ifa etmesini beklemekte olan işçi bu durumun sonucu olarak çoğu zaman alacaklı konumunda bulunmaktadır.

Diğer bir sebep, iş görme ediminin mahiyetidir. Zira iş görme edimi ifa edildikten sonra artık geri getirilemez niteliktedir. Nitekim ifadan önceki başlangıçtaki duruma dönülemez. Bu durum iş görme ediminin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı iş görme edimini yerine getiren işçiye, ediminin geriye iade edilmesi mümkün değildir. Edim geri iade edilemediği için; aradaki borç ilişkisinin çözümlenebilmesi açısından tek çıkış yolu olarak, söz konusu edimin karşılığı olan ücret borcunun ödenmesi görünmektedir. Bu yüzden hâlihazırda edimini yerine getirmiş olan işçi, direkt olarak işveren karşısında alacaklı konuma geçmektedir. Ancak işverenin ücret ödeme borcu nitelik olarak iş görme borcu gibi değildir, zira ücret para ile ödenir ve geri verilmek sureti ile ifadan önceki duruma dönülebilir.

Açıkladığımız bu ve benzeri sebepler göstermektedir ki, çalışma hayatında, bir iş ilişkisi sonucunda genellikle alacaklı taraf işçi olmaktadır. Bunun aksi istisnai bir durumdur.

---

[61] Tunçomağ/Centel, s.119.

[62] Tunçomağ/Centel, s.119; Süzek, s.382; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.575; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.108; Akyiğit, s.154; Sümer, s.79; Uşan, s.86.

Dolayısıyla bu çalışmada esasen işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmelerini incelenmiştir. Başka bir deyişle, çalışmada ibra sözleşmesinin konusunu, işçinin işverenden olan alacak hakkı teşkil etmektedir.

Üzerinde durulması gereken diğer bir husus, ibra sözleşmesinin vekil aracılığıyla yapılıp yapılamayacağıdır. Gerçekten, işçi tarafından yetkilendirilmiş olan bir vekil, işçi adına ilgili alacaklar bakımından ibra sözleşmesi yapabilecek midir? İşçi alacaklarına ilişkin ibra sözleşmesinin düzenlendiği TBK. m.420/II'de bu konuda bir düzenleme yapılmamıştır. Bu bakımdan, sorun, "*vekâlet sözleşmesi*"nin düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu'nun 502 vd. maddelerine göre çözümlenmelidir. Buna göre kural olarak, vekâletin kapsamı, sözleşmede açıkça gösterilmemişse, görülecek işin niteliğine göre belirlenir (TBK. m.504/I). Ancak vekil, özel olarak yetkili kılınmadıkça dava açamaz, sulh olamaz, hakeme başvuramaz, iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato talep edemez, kambiyo taahhüdünde bulunamaz, bağışlama yapamaz, kefil olamaz, taşınmazı devredemez ve bir hak ile sınırlandıramaz (TBK. m.504/III). Görüldüğü üzere, ibra, özel yetki gerektiren hallerden biri olarak 504. maddenin üçüncü fıkrasında açıkça sayılmamıştır. Dolayısıyla, bu hususta özel olarak yetkilendirilmemiş olsa dahi bir vekilin, işçi adına ibra sözleşmesi imzalayabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak önemle belirtilmelidir ki öğretide bir görüşe göre, her ne kadar m.504/III'te belirtilen durumlar sınırlı sayıda (tahdidi) belirtilmiş olsa da maddede sayılanlarla çok yakın benzerliği olan bazı işlemlerde de özel yetki aranmalıdır[63]. Ayrıca, davaya vekâlette özel yetki verilmesi gerektiren halleri düzenleyen 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.74'e göre de, "*Açıkça yetki verilmemiş ise vekil, ... karşı tarafı ibra ve davasını kabul edemez ...*". Bu hususlar birlikte düşünüldüğünde, bir vekil tarafından işçi adına ibra sözleşmesi yapmak, özel yetki gerektiren hallerden biri olarak kabul edilmelidir. İşçinin korunması düşüncesi ve bunun uzantısı olan işçi lehine yorum ilkesi de bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Son olarak, işçinin ölümü halinde, mirasçıların ibra sözleşmesi düzenleyip düzenleyemeyecekleri hususu da belirtilmelidir. Ölüm ile birlikte o kimsenin malvarlığının bütünü kendiliğinden mirasçılarına geçmektedir. Malvarlığı içinde yer alan alacaklar, örneğin işçilik alacakları da ölüm ile birlikte mirasçılara geçmektedir. Bu sebeple, söz konusu alacakları ibra edip etmemek hususunda karar verme yetkisi mirasçılardadır. Bu açıdan, ölmüş bir işçinin alacaklarına ilişkin olarak ibra sözleşmesi yapılması mümkündür[64]. Fakat belirtmek

---

[63] Zevkliler, Aydın / Gökyayla, K. Emre, Borçlar Hukuku -Özel Borç İlişkileri-, 13. B., Ankara 2013, s.606.

[64] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.30.

gerekir ki söz konusu ibra sözleşmesinin ibra eden tarafı işçi değil, işçinin mirasçılarıdır.

1.1.2.3.2 Konusu

TBK. m.420/II/c.1'e göre ibra sözleşmesinin konusu, "*işçinin işverenden olan alacağı…*" dır. Bu alacak ise iş sözleşmesinden doğmaktadır. Zira işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin kurulması, iş sözleşmesi ile mümkündür. Diğer bir ifadeyle, iş ilişkisi, iş sözleşmesine dayanan bir hukuksal ilişkidir[65]. Bu açıdan denilebilir ki, ibra sözleşmesinin konusu, iş sözleşmesi kapsamında iş ilişkisinden doğan alacak haklarıdır. İşçinin işverenden talep etmeye yetkili olduğu bu alacaklar, iş hukuku uygulamasında basit ve anlaşılır bir tabirle "*işçi alacakları*" olarak da ifade edilmektedir. Belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesinden ve kanundan doğan alacaklar da ibra sözleşmesine konu olabilecektir[66]. Nitekim toplu iş sözleşmesiyle de işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi kapsamında işçi lehine alacak hakkı tesis edilebilir. Ayrıca kanunda da buna ilişkin hükümler vazedilmiş olabilir.

İbra sözleşmesine konu olabilecek işçi alacakları hakkında, alacağın türü bakımından herhangi bir sınırlama olduğu söylenemez. İşçinin iş sözleşmesinden doğan her alacağı ibra sözleşmesine konu olabilecektir[67]. Bu noktada herhangi bir duraksama yoktur. Zira kanunda yer alan ilgili hüküm, buna engel nitelikte sınırlayıcı bir anlam ifade etmemektedir. Gerçekten TBK. m.420/II/c.1, "*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesi*"nden bahsetmektedir. Önemli olan husus, ilgili alacağın iş ilişkisi kapsamında geçerli bir şekilde doğmuş olması, yani işçi tarafından hak kazanılmış olması gerektiğidir. Bu açıdan, söz konusu alacağın asıl ücret ya da ücret eki niteliğinde olup olmamasının yanı sıra para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaat niteliğinde olup olmamasının bir önemi yoktur. Bu çerçevede; her şeyden önce, taahhüt edilen işin bilfiil ifası karşılığı olan ve 4857 sayılı İş Kanunu m.32/I'de ifade edilen genel anlamda ücretin ibra sözleşmesine konu olabileceğinde kuşku yoktur. Bunun yanı sıra işçi tarafından hak kazanılmış olmak kaydıyla, işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ödenen ve ücret ekleri olarak da ifade edilen para veya para ile ölçülmesi mümkün her türlü menfaat de ibra sözleşmesine konu olabilecektir. Örneğin prim, ikramiye, yakacak yardımı, giyim yardımı, eğitim yardımı vb. gibi ödemeler her ne kadar bizatihi bir iş karşılığı olmasa da iş ilişkisinden kaynaklandığı için ibra sözleşmesine konu olabilecektir.

---

[65] Süzek, s.59; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.312; Akyiğit, s.91; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.52; Sümer, s.11.

[66] Şen, Toplu İş Sözleşmesi, s.33.

[67] Doğan, s.169; Özcan/Ocak, s.18.

Ücret ve ücret ekleri dışında, iş sözleşmesinden kaynaklanan diğer alacaklar ve bu arada tazminatlar da ibra sözleşmesine konu olabilir. Nitekim bunlar da iş ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat, işe başlatmama tazminatı, vb. gibi ödemeler bunlara örnek gösterilebilir. Ayrıca iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminatlar da ibra sözleşmesine konu olabilirler. Kanun koyucu 420. maddenin dördüncü fıkrasında bu durumu açıkça belirtmiştir. Gerçekten 420/IV'e göre "*İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.*".

Bir alacak hakkının ibra sözleşmesine konu olabilmesi için her şeyden önce ibra sözleşmesinin düzenlendiği anda geçerli bir şekilde doğmuş olması gerekmektedir[68]. Zira ibra, borcu sona erdiren bir sebep olduğu için henüz doğmamış bir alacağın (borcun) sona ermesi mümkün değildir[69]. Yargıtay da bu görüştedir. Bir uyuşmazlıkta Yargıtay, iş sözleşmesi feshedilmeden önce kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeyi belirtilenden farklı olarak avans olarak nitelendirmiş ve dolayısıyla tarafların kıdem tazminatı olarak nitelendirdikleri ödemeye ilişkin ibranameyi de geçersiz saymıştır. Nitekim Yargıtay'a göre kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı bir hak olup sözleşme sona ermeden bu adla yapılan ödemeler hukuken kıdem tazminatı olarak kabul edilemeyecektir. Yargıtay'ın tespitini ve nitelendirmesini önemli bulduğumuz için söz konusu kararın öne çıkan bölümünü aynen aktarmayı uygun görüyoruz. "*...Hizmetin görülmesinde bir bütünlük ve devamlılık olduğu halde ara yerde 01.12.1968-14.03.1973-01.04.1977 tarihlerinde kıdem tazminatı adı altında bir kısım ödemeler yapılmıştır. Oysa kıdem tazminatı hakkı bozucu yenilik doğuran inşai haklardandır. Daha açık ve tamamlayıcı ifade ile bu hak mutlak surette hizmet akdi ilişkisinin yasada öngörülen sebeplerle sona ermesi halinde doğan haklardandır. Akdi ilişki sona ermeden böyle bir hakkın doğduğundan söz etmek mümkün değildir. Hak doğmadan önce yapılan bir ödeme olsa hukuki anlamda ileride doğacak olan hakka mahsuben yapılan avans ödemesi niteliği taşır. Aksi bir düşünce yasaya karşı hile düşüncesini ortaya getirir ki böyle bir düşünceye de hukuk uygulamasında itibar edilemez. Uyuşmazlıkta davalı tarafından bir de 01.04.1977 tarihine kadarki hizmetleri kapsayan bir ibraname ile, bu tarihten sonraki hizmetlere ilişkin kıdem tazminatı ve diğer haklarla ilgili ibranameler ibraz edilmiştir. Hukuki*

---

[68] Özcan/Ocak, s.19.

[69] Berki, Şakir, s.243; Berki, Ali Himmet, s.755; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.29; Şen, İbra Sözleşmesi, s.79; Doğan, s.169; Sözen, s.850; Topcu, s.173; Dönmez, s.781; Şengül, s.591; Taşdemir, s.196; Geçer, s.157; Şakar, s.193; Özel, s.6; Ünlü, s.256; Aydoğdu, s.714. Aksi yöndeki bir görüşe göre geciktirici şarta bağlı bir alacak hakkının, şart gerçekleşmeden önce ibraya konu olması mümkündür. Bkz. Nomer, s.274.

belge ve kuralların iş hukukunun kendisine özgü yorum esasları içerisinde değerlendirilmesi yapıldığında içerik bakımından yukarıda yapılan avans niteliğindeki ödemeleri içerdiği, bunlar dışında bir ödeme savı ileri sürülmediğine göre ibraname kapsamında başka bir ödemenin bulunduğu düşünülemeyeceğinden gerçek anlamda bir ibra belgesi sayılması hatalıdır. O halde aslında bir bütün olan hizmetin tamamı üzerinden kıdem tazminatı hesabı yapılmalı, ödemeler düşülmek suretiyle sonuca gidilmelidir."[70]. Belirtilen bu gerekçeyle Yüksek Mahkeme, sözde kıdem tazminatına ilişkin ibranameyi geçersiz kabul etmiştir. Yine buna benzer bir uyuşmazlıkta Yüksek Mahkeme, ibranameye konu olan ihbar tazminatının henüz doğmadığı gerekçesiyle ibraname kapsamında yer almaması gerektiğini belirtmiştir: "*Doğmadığı iddia edilen bir hakkın ibrası söz konusu olamayacağına göre ihbar tazminatı ibra kapsamı dışında kalmaktadır. Bu itibarla ihbar tazminatına hükmedilmesi doğrudur. Fakat 1982 Eylül ayı ücreti ibranın kapsamında kaldığından bu ay ücretine hükmedilmesi hatalıdır.*"[71].

Diğer taraftan, işçinin işverenden olan bir alacağını ibra edebilmesi için bu alacağın ödeme veya başka bir sebeple sona ermemiş olması gerekmektedir. Nitekim doğmamış bir alacağın ibrası hukuken mümkün olmadığı gibi doğmuş fakat sona ermiş bir alacağın ibrası da yine hukuken mümkün değildir. Zira ortada bir borcun yani alacağın varlığından bahsedilemiyorsa, hukuken borcu sona erdiren bir sebep olan ibranın varlığından da bahsedilemeyecektir.

Alacak hakkı dışında iş ilişkisinden kaynaklanan diğer haklar ise, ibra sözleşmesinin konusu olamazlar. Kanunun açık hükmü karşısında bunun mümkün olmadığı söylenebilecektir. Gerçekten ilgili hükümde açıkça "*alacak*" kavramı kullanılarak, ibra sözleşmesinin konusunun "*işçinin işverenden alacağına ilişkin*" olması gerektiği vurgulanmıştır. Örneğin, işe iade davasından feragat edildiğine ilişkin bir hükmün veya sigortalılıktan feragat edildiğine ilişkin bir hükmün ibra sözleşmesine konu olması mümkün değildir.

---

[70] 9. HD. 26.12.1985, E:1985/10295, K:1985/12710 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.173). Kıdem tazminatına ilişkin benzer bir kararında Yüksek Mahkeme, "*...Davacı 18.06.2002 tarihli ibraname ile kıdem tazminatını aldığını belirterek işvereni ibra ettiğini belirtmişse de miktar olarak kıdem tazminatı gösterilip hiç ara vermeden hizmete devam ettiğinden davacıya ödenen miktarın faiziyle tenzili tüm çalışma süresi üzerinden ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabı ve hükme bağlanması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...*" şeklinde görüş belirtmiştir, 9. HD. 10.04.2006, E:2006/30649, K:2006/9070 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.223). Aynı yönde 9. HD. 09.05.1969, E:2348, K:5197 (Karar için bkz. Çenberci, s.1216).

[71] 9. HD. 13.12.1984, E:1984/11704, K:1984/11097 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.124). Aynı yönde HGK 26.06.1971, E:58, K:418 (Karar için bkz. Çenberci, s.1204).

1.2 Benzer Hukuki Müesseseler İle Karşılaştırılması

1.2.1 İkale (Bozma Sözleşmesi) İle Karşılaştırılması

Borçlar hukukunda sözleşmeler alanında geçerli olan ilke, *irade özerkliği* ilkesinin bir uzantısı ve doğal sonucu olan *sözleşme özgürlüğü* ilkesidir[72]. Bu nokta TBK. m.26'da şu şekilde ifade edilmiştir: "*Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler*". Hükümde her ne kadar sadece sözleşmenin içeriğini belirleyebilme özgürlüğünden bahsedilmiş ise de, *sözleşme özgürlüğü* daha geniş bir kavramdır. Başka bir deyişle, bu özgürlük sadece sözleşmenin içeriğini belirleyebilme ile sınırlandırılmış değildir. Bu çerçevede; tarafların bir sözleşmeyi yapıp yapmama hususunda serbest olmaları, yaptıkları sözleşmenin içeriğini serbestçe belirleyebilmeleri, kendisiyle sözleşme yapılacak kimseyi seçebilmeleri, sözleşmenin tipini diledikleri gibi seçebilmeleri, sözleşmeyi istedikleri anda sona erdirebilmeleri vb. gibi serbestiler de öğretide sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirilmektedir[73]. Sözleşme özgürlüğü asıl olmakla birlikte mutlak değildir. Çeşitli nedenlerle bu ilkeye birtakım kanuni sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre taraflar; kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler yapamazlar (TBK. m.27/I). Bu sınırlamalara uymak kaydıyla, kişiler *sözleşme özgürlüğü* uyarınca atipik sözleşmeler düzenleyebilirler. Bunlardan biri de ikaledir[74].

Tarafların, aralarında anlaşmak suretiyle, önceden meydana getirdikleri bir sözleşmeyi ortadan kaldırmalarına *ikale* denir. İkale bu açıdan bir nevi "*sözleşmeyi ortadan kaldırma sözleşmesi*" dir. Başka bir deyişle "*bozma sözleşmesi*" de denir. İkale ile birlikte; tarafların önceden yapmış oldukları ve ikaleye konu olan sözleşme bütünüyle ortadan kalkmaktadır. Buna bağlı olarak sona eren sözleşme ile birlikte taraf sıfatları da ortadan kalkmaktadır[75]. Örneğin; işçi ve işverenin, aralarındaki mevcut iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması konusunda anlaşmalarıyla iş sözleşmesi ortadan kalkar ve buna bağlı olarak sözleşmeden

---

[72] Şeklen bakıldığında, *irade özerkliği* ilkesi *sözleşme özgürlüğü* ilkesine oranla daha geniş kapsamlıdır. Zira *irade özerkliği* borçlar hukukunun tamamına hâkim olan bir ilke iken, *sözleşme özgürlüğü* ise yalnızca sözleşmeler alanında hâkimdir. Ancak her iki kavram esas itibariyle özünde aynı şeyi ifade etmektedir. Bu sebeple, her ne kadar *sözleşme serbestîsi* ilkesi *irade özerkliği* ilkesinin uzantısı olsa da, öğretide bu iki kavramın aynı anlamı ifade edecek şekilde kullanıldığı da görülmektedir. Bkz. Reisoğlu, s.130-131. Bu noktadan hareketle, bu ilkeleri ifade etmek üzere ayrıca; *irade muhtariyeti*, *irade özgürlüğü*, *irade serbestîsi*, *sözleşme serbestîsi*, *akit serbestîsi* gibi kavramlar da kullanılmaktadır.

[73] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.483; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.24-25; Hatemi/Gökyayla, s.58; Reisoğlu, s.131 vd.; Eren, s.300; Nomer, s.50; Akıntürk/Ateş Karaman, s.61; Kılıçoğlu, s.75 vd..

[74] Gerek, Hasan Nüvit, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi", Çalışma ve Toplum, 2011/4, S.31, s.44; Sever, Hatice, "Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi", Sicil, Eylül 2011, S.23, s.82.

[75] Eren, s.1258; Ayan, s.356; Akıncı, s.292; Sever, s.82.

doğan işçi ve işveren sıfatları sona erer. Ancak önemle belirtmek gerekir ki ikale yalnızca ilgili sözleşmeyi sona erdirmekte fakat söz konusu sözleşmeden doğmuş bulunan hakları sona erdirmemekte, ortadan kaldırmamaktadır[76]. Bu açıdan, dikkat etmek gerekir ki ikale, sözleşmeyi yani borç ilişkisinin tamamını sona erdirirken; ibra, sadece borç ilişkisinden doğan münferit bir borcu sona erdirmektedir[77]. Başka bir deyişle, ikale geniş anlamda borcu sona erdiren bir sebep iken ibra, dar anlamda borcu sona erdiren bir sebeptir. Örneğin ikale ile iş sözleşmesi tamamıyla sona ererken, ibra sözleşmesiyle iş sözleşmesinin tamamı değil sadece kararlaştırılan bir borç, söz gelimi fazla çalışma ücreti sona ermektedir. Bu sebeple, herhangi bir karışıklığa mahal vermemek için yapılan işlemin ne olarak adlandırıldığına değil, münferit bir borcu mu yoksa borç ilişkisinin bir bütün olarak tamamını mı sona erdirdiğine bakılmalıdır. Ancak önemle belirtilmelidir ki, yalnızca tek bir borcun doğduğu bir borç ilişkisinde, söz konusu borç ibra ile sona erdirilirse bu durumda borç ilişkisi kapsamında ortada bir borç kalmadığı için borç ilişkisi de sona erecektir[78]. Böylece dolaylı olarak ikale ile ulaşılan sonuca ulaşılmış olacaktır. Ancak TBK. m.420 hükmü karşısında, böyle bir ihtimal söz konusu olamayacaktır. Zira ibra sözleşmesi, zaten ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılabilecektir.

Hukuki nitelikleri bakımından iki müessese arasında bir fark yoktur. İbra sözleşmesi gibi ikale de borçlandırıcı işlem değil, bir tasarruf işlemidir[79]. Çünkü bu işlemle bir sözleşme ve sözleşmeyle doğmuş bulunan bir veya birden fazla alacak hakkı doğrudan doğruya etkilenmekte ve ortadan kalkmaktadır. Bu noktayla bağlantılı olarak belirtilmesi gereken bir husus, ibra ve ikalenin mümkün olabilmesi için tarafların tasarruf yetkisine sahip olmaları gerektiğidir. Bu çerçevede; ikaleyi yapabilmek için tarafların ikalenin konusu olan sözleşmenin sona erdirilebilmesi yönünde tasarruf yetkilerinin olması gerekirken[80], ibrada sona erdirilmek istenen alacak üzerinde tasarruf yetkisine sahip olmaları gerekmektedir[81].

Hukuki nitelik bakımından belirtilmesi gereken diğer bir husus, her iki kurumun da sözleşme niteliğinde olduğudur. Önceden de belirtildiği üzere, ibra gibi ikale de bir sözleşmedir. Başka bir deyişle, ibra ve ikalenin mümkün olabilmesi sona erme hususunda

---

[76] Sevimli, K. Ahmet, "İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler", Sicil, Haziran 2009, Y.4, S.14, s.85; Gerek, s.51.

[77] Gerek, s.51; Eren, s.1270; Turanboy, s.38; Sevimli, s.85; Özcan/Ocak, s.28; Özel, s.5; Sever, s.83.

[78] Akıntürk/Ateş Karaman, s.169.

[79] Eren, s.1258; Ayan, s.356; Akıncı, s.292; Sever, s.84.

[80] Eren, s.1258; Ayan, s.356.

[81] Hatemi/Gökyayla, s.303; Eren, s.1271; Kılıçoğlu, s.838; Akıntürk/Ateş Karaman, s.174; Ayan, s.358.

karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarına sahip iki tarafın bulunmasına bağlıdır.

Kapsam bakımından karşılaştırıldığında, ikale ibra sözleşmesine göre daha kapsamlıdır. Daha açık bir anlatımla; ikale, ibra sözleşmesine oranla daha geniş bir alanda uygulama alanı bulabilmektedir. Nitekim borçlar hukuku kaynaklı sözleşmelerin yanı sıra medeni hukukun diğer alanları ve bu arada diğer hukuk dallarının tamamında meydana gelen sözleşmeler de ikale yoluyla sona erdirilebilmektedirler. Yasal olarak buna engel bir durum bulunmamaktadır. İbra sözleşmesi ise yalnızca borçlar hukuku alanında taraflar arasındaki borç ilişkileri hakkında uygulama alanı bulabilmektedir.

İbra ile ikale, mevzuatta yer alıp almama bakımından farklılık göstermektedir. Gerçekten, ibra Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş iken, ikale düzenlenmemiştir.

İbra sözleşmesinin ikaleden ayrılan bir diğer yönü ise şekle ilişkindir. İkalenin geçerliliği kural olarak herhangi bir şekil şartına tabi değildir. Taraflar diledikleri şekilde ikale yapma konusunda serbesttirler. Hatta ikale yoluyla sona erdirilmek istenen sözleşmenin yapılması şekil şartına tabi tutulmuş olsa bile durum değişmeyecektir[82]. İbra sözleşmesinde ise durum böyle değildir. Kanunun açık hükmü gereği, iş sözleşmesinden doğan alacaklara ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerekmektedir (TBK. m.420/II).

1.2.2 Sulh Sözleşmesi İle Karşılaştırılması

Öncelikle belirtmek gerekir ki, özel hukukta sulh denilince üç ayrı kavram akla gelmektedir. Bunlar; sulh teşebbüsü, sulh sözleşmesi ve mahkeme önünde sulhtür[83]. Ancak bizim bu başlık altında üzerinde duracağımız, "*mahkeme dışı sulh*" olarak da adlandırılan sulh sözleşmesidir. Bu sulh tipi temelde bir borçlar hukuku ilişkisidir ve tüm yönleriyle Türk Borçlar Kanunu'ndaki sözleşmelere ilişkin hükümlere tabidir. Bu sulh tipi, özel hukukun gerçek sulh tipi olarak ifade edilmektedir. Nitekim bir usul hukuku müessesesi olan "*mahkeme önünde sulh*" ün esası da "*sulh sözleşmesi"* ne yani "*mahkeme dışı sulh*" e dayanmaktadır[84].

Sulh sözleşmesi, tarafların birbirlerine karşılıklı ödünlerde bulunarak aralarında mevcut bulunan bir hukuki ilişki üzerindeki bir anlaşmazlığa veya tereddüde son vermek için yaptıkları bir sözleşmedir[85]. Bu bakımdan sulh sözleşmesi, hakkında uyuşmazlık ya da

---

[82] Eren, s.1258; Gerek, s.45; Sever, s.85.

[83] Önen, Ergun, Medeni Yargılama Hukukunda Sulh, Ankara 1972, s.1,2.

[84] Önen, s.1,2.

[85] Arık, K. Fikret, "Mahkeme Önünde Sulh", Yargıtay 1. Hukuk Dairesinin 951/10264-4700 sayılı kararının

çekişme bulunan bir hukuki ilişkinin veya şüpheli bir hukuki ilişkinin tarafları arasında kurulur. Başka bir deyişle, sulh sözleşmesinin konusunu taraflar arasında önceden mevcut bir hukuki ilişki teşkil eder. Taraflar söz konusu hukuki ilişki üzerindeki anlaşmazlığın veya çekişmenin giderilmesi amacıyla fedakârlık yapıp tavizlerde bulunurlar. Yapılan fedakârlıkların karşılıklı olması, yani her iki tarafın da kısmen bile olsa belirli ölçüde taviz vermesi gerekir[86]. Aksi takdirde sulh sözleşmesinden bahsedilemez. Zira karşılıklı fedakârlık şartı, sulh sözleşmesinde mutlaka bulunması gereken bir unsurdur[87].

Hukuki niteliği bakımından sulh sözleşmesi, ibra sözleşmesi ile aynıdır. Zira her ikisi de bir sözleşmedir. Daha açık bir ifadeyle, ibrada olduğu gibi, sulhun da mümkün olabilmesi, bu hususta uyuşmuş karşılıklı irade beyanlarının varlığını gerektirir. Ancak ibra sözleşmesinden farklı olarak sulh sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir[88]. İbra sözleşmesi ise kural olarak tek tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. Bununla birlikte, ibra, bir ivaz mukabilinde yapıldığı takdirde, tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğine dönüşmektedir.

Sulh sözleşmesinde tarafların yerine getirmekle yükümlü oldukları edim, aralarındaki hukuki ilişkiye veya hukuki ilişkiden doğan herhangi bir hakka ait şüpheli veya çekişmeli bir durumdan vazgeçmektir[89]. Bununla birlikte edim; tarafların, çekişmeli olan konu üzerinde hukuki ilişkinin geleceği için verecekleri herhangi bir karar da olabilir[90]. Bunlar göz önünde tutulduğunda, sulh sözleşmesinin amacının bir uyuşmazlığa, bir anlaşmazlığa son vermek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, sulh sözleşmesinin bazı hallerde ibra sözleşmesi fonksiyonu gördüğü düşünülebilir. Gerçekten sulh sözleşmesi, konu edindiği hukuki ilişkideki münferit bir borcu ortadan kaldırmaya yönelikse esasen ibrayı içerir[91]. Fakat kanaatimizce burada ibradan bahsedilebilmesi için konunun iyi tespit edilmesi gerekir. Çünkü ibra sözleşmesinin söz konusu olabilmesi için, ortada varlığı tartışmasız ve şüphe götürmeyen bir alacak hakkı yani bir borç olması gerekir[92]. Sulh sözleşmesine konu olan hukuki ilişkideki

---

incelenmesi, Ankara SBF Dergisi, C.IX, S.1, s.145; Berki, Ali Himmet, s.754; Önen, s.2; Turanboy, s.42; Özcan/Ocak, s.28; Alpaslan, s.63.

[86] Arık, s.146; Önen, s.27; Turanboy, s.42; Özcan/Ocak, s.29; Karauz, Agah Kürşat, Sulh Sözleşmesi, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.I, S.1, s.173.

[87] Arık, s.146; Önen, s.27; Karauz, s.173.

[88] Önen, s.27.

[89] Turanboy, s.44; Özcan/Ocak, s.29.

[90] Turanboy, s.44; Karauz, s.173.

[91] Berki, Ali Himmet, s.754; Turanboy, s.45; Karauz, s.180.

[92] Çenberci, s.577; Özcan/Ocak, s.29; Ağır, s.138.

borcun var olup olmadığının tespiti, sulh sözleşmesinin aynı zamanda ibrayı içerip içermediğinin tespiti açısından önemlidir. Bu noktada, borcun var olup olmadığının tespitinde taraf beyanlarına bakılmamalıdır. Zira normal şartlarda varlığı şüphesiz ve tartışmasız bir borcu, taraflardan biri veya ikisi şüpheli ya da tartışmalı olarak görebilirler. Salt bu nedenle borç şüpheli ya da tartışmalı hale gelmez. İşte ancak böyle bir durumda; yani gerçekte öyle olmamasına rağmen tarafların şüpheli ya da tartışmalı olarak gördüğü bir borcun sulh sözleşmesi ile sona erdirilmesinde, sulh sözleşmesinin aynı zamanda ibrayı da içerdiği söylenebilecektir.

İbra sözleşmesi ile sulh sözleşmesi, nitelikçe borçlandırıcı işlem ya da tasarruf işlemi olup olmama bakımından farklılık arz etmektedirler. Sulh sözleşmesi bazı hallerde tasarruf işlemi niteliğinde iken bazı hallerde ise borçlandırıcı işlem niteliğinde olabilmektedir[93]. Özellikle tarafların ilerleyen süreçte hukuki ilişkideki yükümlülüklerinin ne olacağını belirtici nitelikteki sulh sözleşmesi hükümleri, bir hakka doğrudan doğruya etki eder nitelikte olmadıkları için borçlandırıcı işlem niteliğindedirler. Sulh sözleşmesinin bu değişken yapısının aksine ibra sözleşmesi ise her zaman için tasarruf işlemi niteliğindedir.

Sulh sözleşmesi ile ibra sözleşmesi arasında kapsam bakımından farklılık bulunmaktadır. Sulh sözleşmesinin konusu sadece borç ilişkileri değil, diğer medeni hukuk ilişkileri de olabilir[94]. İbra sözleşmesinin konusu ise sadece borç ilişkilerinden doğan borçlardır.

Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenip düzenlenmeme bakımından sulh sözleşmesi, ibra sözleşmesinden ayrılmaktadır. İbra sözleşmesinin aksine sulh sözleşmesi kanun koyucu tarafından Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Bu çerçevede; kural olarak sulh sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değilken[95] ibra sözleşmesi açıkça yazılı şekle tabi tutulmuştur.

1.2.3 Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü İle Karşılaştırılması

Alacağı talep etmeme taahhüdünde; alacaklı, belli bir süre alacağını borçludan talep etmeyeceğini taahhüt etmektedir. Alacaklının bu taahhüdünün borçlu tarafından kabul edilmesiyle kurulan ve Roma Hukuku'nda "*pactum de non petendo in tempus*" denilen bu

---

[93] Turanboy, s.44; Karauz, s.189.

[94] Arık, s.145; Turanboy, s.44; Karauz, s.179.

[95] Arık, s.146; Karauz, s.170.

anlaşmaya günümüzde "*erteleme sözleşmesi*" denilmektedir[96]. Erteleme sözleşmesi, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Ancak sözleşme serbestîsi ilkesi gereği tarafların bu konuda sözleşme düzenleyebilmesi mümkündür. Erteleme sözleşmesiyle; borçlunun yerine getirmekle yükümlü olduğu edimin ifası ertelenmektedir. Başka bir deyişle; tarafların önceden kararlaştırdıkları ifa zamanı (muacceliyet anı) ileri bir tarihe alınmaktadır. Bunun sonucu olarak, edim alacaklı tarafından belli bir süre talep edilemeyecektir. Dikkat edilirse, burada borç sona ermemekte, aksine varlığını korumakta fakat sadece belli bir süre yerine getirilmesi talep edilememektedir[97]. Bu yüzden burada bir ibra sözleşmesinin varlığından söz edilemez. Zira tekrar ifade etmek gerekirse; ibra sözleşmesinde sözleşmeye konu olan borç, ileride bir daha doğmamak üzere ortadan kalkmaktadır.

1.2.4 Menfi Borç İkrarı İle Karşılaştırılması

Menfi borç ikrarı ile taraflar, var olup olmadığı şüpheli olan bir borcun mevcut olmadığını kararlaştırmaktadırlar. Burada, taraflarca bir borcun mevcudiyeti kesin olarak bilinmemektedir veya bu konuda bir ihtilaf bulunmaktadır. Başka bir deyişle, taraflar arasında varlığı şüpheli bir borç bulunmaktadır. Taraflar çeşitli sebeplerle, var olup olmadığı şüpheli olan bu borcun var olmadığını yani aralarında mevcut bulunmadığını kararlaştırabilirler ki, bu menfi borç ikrarıdır[98]. Bunun sonucunda artık, taraflar borcun varlığını ileri süremeyecektir. Bu halde, söz konusu borcun ortadan kalktığı ve bu bakımdan menfi borç ikrarının ibra sözleşmesi ile aynı şey olduğu ileri sürülebilir. Fakat belirtmek gerekir ki ibra sözleşmesi, varlığı şüphesiz olan bir borç (alacak) hakkında yapıldığı için menfi borç ikrarı ile bu noktada ayrılmaktadır.

Ayrıca ifade edilmelidir ki menfi borç ikrarı da bir sözleşmedir ve bu yönüyle ibra sözleşmesi ile hukuken aynı niteliktedir[99].

---

[96] Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Turanboy, s.31.

[97] Özcan/Ocak, s.29; Özel, s.5.

[98] Turanboy, s.52; Sevimli, s.87; Özcan/Ocak, s.29.

[99] Turanboy, s.51.

1.2.5 Feragat İle Karşılaştırılması

Feragat; alacaklının, alacağını dava etme hakkını kullanmayacağını borçluya bildirmesidir[100]. Bu aşamada; dava etme hakkı ya da alacağın dava konusu yapılması kavramlarının ne ifade ettiği açıklanmalıdır. Aynı şeyi ifade eden bu kavramlar kısaca "*dava*" olarak ifade edilmektedir. "*Dava*" ise; başkaları tarafından hakkı ihlal edilen veya tehlikeye sokulan kimsenin, yeniden tartışma konusu yapılmayacak şekilde ve geleceğe yönelik olarak söz konusu ihlalin ve tehlikenin bertaraf edilmesi için mahkemeden hukuki koruma talep etmesi olarak tanımlanmaktadır[101]. İşte feragat ile alacaklı, alacağına ilişkin dava hakkından vazgeçtiğini borçluya bildirmektedir. Alacaklı bu bildirimini tek taraflı varması gerekli irade beyanıyla yapmaktadır. Beyan borçluya ulaşmasından itibaren hüküm ifade etmekte ve alacaklı alacağını dava etme hakkından yani borçlunun borçlandığı edimin ifasından vazgeçmiş olmaktadır. Önemle belirtmek gerekir ki, bu vazgeçme ile alacaklının alacak hakkı değil, alacağını dava yolu ile talep edebilme hakkı sona ermektedir. Başka bir deyişle, ortadan kalkan şey alacağın kendisi değil, alacağın dava edilebilirliğidir[102]. Bu yönüyle feragat esasen bir usul hukuku işlemidir. Alacağı ve buna bağlı olarak borcu ortadan kaldıran ibra sözleşmesinin feragatten farkı burada ortaya çıkmaktadır. Gerçekten önceden de belirtildiği üzere ibra sözleşmesine konu olan alacak bizatihi sona ererken; feragatte ise söz konusu alacak hiçbir değişikliğe uğramadan varlığını devam ettirmekte fakat alacağın talep edilebilme yetkisi sona ermektedir. Ancak bu durum uygulamada çoğu zaman karıştırılmakta ve feragat halinde de ibra sözleşmesinde olduğu gibi alacağın kendisinin sona erdiği algısı oluşmaktadır. Gerçekten ilk bakışta bu iki kavram arasında sonuç itibariyle bir farklılık olmadığı ileri sürülebilir. Zira feragatte her ne kadar alacak sona ermese de, dava edilemeyen ve bu itibarla ifa edilmeyerek yerine getirilmeyen bir alacak hakkının varlığı pek bir anlam ifade etmeyecektir şeklinde düşünülebilir. Ancak bu iki kavramın aslında birbirinden farklı olduğunu belirten bir görüşe göre; örneğin alacaklı, üzerinde rehin kurulmuş bir alacağını dava etmeyeceğini taahhüt edip aynı zamanda rehni muhafaza etmek isteyebilir[103]. Çünkü böyle bir durumda, alacağın dava edilmeyeceğine ilişkin feragat ile rehin hakkı sona ermemektedir. Yine bu görüşe göre, anapara alacağından feragat eden alacaklının bu beyanı aynı zamanda faize de ilişkin değilse, alacaklı faiz alacağını talep edebilecektir.

Feragat, borçlunun katılımı veya onaylaması söz konusu olmaksızın alacaklının

---

[100] Kılıçoğlu, s.836; Turanboy, s.31; Sevimli, s.88.

[101] Pekcanıtez, Hakan / Atalay, Oğuz / Özekes, Muhammet, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usûl Hukuku, 12. B., Ankara 2011, s.289.

[102] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.19.

[103] von-Tuhr-Escher, s.177'den aktaran Turanboy, s.32.

varması gerekli tek taraflı bir irade beyanıyla kurulabilir. Bir alacak hakkının ibra edilebilmesi için ise alacaklı ve borçlu iradelerinin bu konuda uyuşması yani bir sözleşme yapılmış olması gerekir. İbra sözleşmesini feragatten ayıran ikinci önemli nokta budur[104].

[104] Doğan, s.188; Kılıçoğlu, s.836; Keser, s.101; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.79; Özcan/Ocak, s.26; Şengül, s.592; Alpaslan, s.62; Aydoğdu, s.714; Doğrucu, s.25.

İKİNCİ BÖLÜM
İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI ve GEÇERLİLİĞİ

2.1 İbra Sözleşmesinin Kurulması

2.1.1 Ehliyet

Yukarıda ibra sözleşmesinin hukuki niteliğinden bahsederken, ibranın bir tasarruf işlemi olduğunu ve bunun için ibra eden tarafın ibra edeceği alacağı üzerinde tasarruf yetkisinin olması gerektiğinden bahsetmiştik. Ancak tasarruf yetkisinin bulunması tek başına ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için yeterli değildir. Ayrıca fiil ehliyetine ilişkin şartın da gerçekleşmiş olması gerekir. Zira ibra sözleşmesi, alacak hakkından vazgeçecek olan işçi açısından hukuken malvarlığının aktifinin azalması anlamına gelmektedir.

En genel anlamıyla fiil ehliyeti, kişilerin kendi fiilleri ile hak kazanabilmesi ve borç altına girebilmesidir. Başka bir deyişle, kişilerin haklarını kullanabilme ehliyetlerini ifade etmektedir[105]. Fiil ehliyeti 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.14'te düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre ayırt etme gücüne sahip, ergin ve kısıtlı olmayan her kişi fiil ehliyetine sahiptir. Belirtilen üç şartı sağlayan kişiler tam ehliyetliler grubuna girmektedirler[106]. Tam ehliyetliler, kural olarak her türlü hukuki işlemi kanuni temsilcilerinin izni veya onayı olmaksızın bizatihi kendileri yapabilmektedirler. Bu açıdan, söz konusu hukuki işlemin kişiyi borç altına sokan işlemlerden olup olmamasının da bir önemi yoktur. Bu doğrultuda düşünüldüğünde, tam ehliyetli bir işçi, geçerli bir şekilde iş sözleşmesi yapabileceği gibi[107] aynı şekilde ibra sözleşmesi yapabilmesine de engel herhangi bir durum bulunmamaktadır. Başka bir anlatımla, tam ehliyetli bir işçi kanuni temsilcisinin izni ya da onayını almaksızın bizatihi kendisi geçerli bir şekilde ibra sözleşmesi akdedip bu kapsamda işverenden olan bir alacak hakkını sona erdirebilir[108].

Ayırt etme gücüne sahip küçükler yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça kendilerini borç altına sokacak, kendileri hakkında yükümlülük doğuracak işlemleri kural olarak tek

---

[105] Oğuzman, M. Kemal / Seliçi, Özer / Oktay, Saibe, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), 7. B., İstanbul 2002, s.35; Akipek, Jale G. / Akıntürk, Turgut / Ateş Karaman, Derya, Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku, C.1, Yenilenmiş 7. B., İstanbul 2009, s.280-281.

[106] Oğuzman/Seliçi/Oktay, s.38; Akipek/Akıntürk/Ateş Karaman, s.303.

[107] Tunçomağ/Centel, s.80; Süzek, s.297; Çelik, s.123; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.422; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.74; Akyiğit, s.104; Sümer, s.51; Uşan, s.52

[108] Berki, Ali Himmet, s.754; Dönmez, s.780; Ağır, s.130.

başlarına yapamazlar[109]. Bu işlemlerden biri iş sözleşmesidir. Gerçekten kural olarak, ayırt etme gücüne sahip küçükler, fiil ehliyetleri bulunmadığından tek başlarına geçerli bir iş sözleşmesi yapamazlar. Ancak kendilerini temsilen kanuni temsilcileri yapabilirler yahut kanuni temsilcilerinin rızası dâhilinde kendileri yapabilirler[110]. Bunun dışında, eğer küçük TMK. m.339/4 uyarınca ana ve babasının rızası ile aile dışında yaşıyorsa bu durumda ayrıca rızaya gerek kalmadan iş sözleşmesi yapabilir. Bunun gibi, eğer küçük ana ve babasının izni ile bir meslek veya sanatla uğraşıyorsa bu kapsamda da ayrıca izin almaksızın tek başına geçerli bir iş sözleşmesi yapabilir[111].

Belirtilen durumlar için kanuni temsilci tarafından verilen bu rızanın ayrıca iş sözleşmesinden doğan bir alacak için ibra sözleşmesi yapabilmeyi kapsayıp kapsamadığı hususu önem arz etmektedir. Nitekim öğretide bazı yazarlar, kanun koyucunun tanıdığı ve ana baba tarafından bir meslek ile uğraşmak için verilen yetkinin aynı zamanda ibra sözleşmesi yapabilmeyi de kapsadığını belirtmektedirler[112]. Bu yönde başka bir görüş, TMK. m.359'a dayanmakta ve hükümde ifade edilen "*...kişisel kazancın yönetimi...*" hakkının, kişiye, kazandıkları ile ilgili bir tasarruf yetkisini de verdiğini belirtmektedir[113]. Gerçekten kanun koyucu bir meslek ve sanatla uğraşması için izin verilen çocuğun kişisel kazancının yönetimi konusunda da çocuğa tam yetki vermiş ve işlemin geçerliliği için yasal temsilcinin iznine gerek görmemiştir[114]. Dolayısıyla bu görüşe göre, ana babasının izni ile bir iş sözleşmesi akdeden küçük işçinin yaptığı iş sözleşmesi nasıl ki geçerli ise, ibra sözleşmesinin de geçerli olması gerekmektedir. Yargıtay ise genellikle bu görüşün aksi yönde kararlar vermektedir. Gerçekten bir kararında yüksek mahkeme, küçük işçilere ana babası tarafından verilmiş çalışma izninin aynı zamanda ibraname düzenlemeyi kapsamadığını kabul etmiştir. Söz konusu kararında yüksek mahkeme, "*...İbra belgesi davacının imzasını taşımaktadır ve düzenleme tarihinde davacı ergin (reşit) değildir. Öbür yandan, bu konuda yasal temsilcilerinin rızasının varlığı da iddia olunmamış, özellikle kanıtlanmamıştır. Şu duruma*

---

[109] 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.16/1/c.1 uyarınca, "*Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler.*".

[110] Tunçomağ/Centel, s.80; Süzek, s.298; Çelik, s.123; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.422; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.74; Akyiğit, s.104; Sümer, s.51; Uşan, s.52.

[111] Tunçomağ/Centel, s.80; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.423; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.74; Akyiğit, s.105; Sümer, s.51; Uşan, s.53.

[112] Keser, s.104; Alpaslan, s.63.

[113] Öz, s.88.

[114] 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.359/1 uyarınca, "*Ana ve baba tarafından bir meslek veya sanat ile uğraşması için çocuğa kendi malından verilen kısmın veya kendi kişisel kazancının yönetimi ve bunlardan yararlanma hakkı çocuğa aittir.*".

göre, davacının anılan ibra belgesiyle bağlı tutulması, bir başka deyimle, bu belgenin geçerli sayılması Medeni Kanun'un 16. maddesi karşısında olanak dışıdır…" şeklinde görüş belirtmiştir[115]. Yine benzer bir kararında Yargıtay, ergin olmayan işçi tarafından imzalanan ibranameyi geçerli kabul etmemiş ve bunun mümkün olmasını kanuni temsilcisinin icazetine bağlamıştır. Gerçekten söz konusu kararında Yargıtay, "*…İbraname reşit bulunmayan davacı tarafından imza ve tevdi edilmiştir. İbraname verilmesine kanuni temsilcinin rızası bulunduğu iddia ve ispat olunmamıştır. Şu duruma göre MK. nun madde 16'ya göre ibranamenin ehliyet yönünden geçerli sayılması mümkün değildir…*" yönünde görüş belirtmiştir[116]. Önemle belirtilmelidir ki, Yargıtay'ın bu kararları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önceki döneme ilişkindir.

Yargıtay'ın görüşü ile aynı düşünceyi paylaşan öğretideki bazı yazarlara göre, küçük işçiler için yasal temsilci tarafından verilmiş çalışma izni aynı zamanda ibra sözleşmesi yapma yetkisini içermemektedir[117]. Bu sebeple küçük işçiler her ne kadar yasal temsilcilerinin izni ya da icazeti ile iş sözleşmesi yapıp çalışma hayatının gerektirdiği iş ve işlemleri yapma yetkisine sahip olsalar da ibra sözleşmesi yapamazlar.

TMK. m.339/IV ve m.359 hükümleri dikkate alındığında, ilk bakışta, ayırt etme gücüne sahip küçük işçinin, kanuni temsilcisinin izni ya da onayı olmaksızın tek başına ibra sözleşmesi yapabilmesine engel bir durum olmadığı görülmektedir. Zira söz konusu hükümler yeterince açıktır. Ancak salt bu durum, ulaşılan sonuç bakımından yeterli olmamalıdır. Zira ortada iş hukukuna ilişkin bir durum vardır ve iş hukukunun da kendine özgü birtakım ilke ve kuralları vardır. Bunların en başında işçinin korunması ilkesi gelmektedir. TMK.'daki hükümlerin varlığının yanı sıra bu ilkenin de göz önünde tutulması gerekmektedir. Özellikle Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde, ibra sözleşmesi konusundaki hak kaybına yol açıcı nitelikteki uygulama göz önüne alındığında bunun sebebi daha iyi anlaşılacaktır. İbranameler ile tam ehliyetli işçilerin haklarının bile zarar gördüğü söz konusu dönem açısından önemle belirtilmesi gereken bir husus, küçük işçilerin onay almaksızın tek başlarına ibra sözleşmesi imzalayamamaları gerektiğidir. Bu, küçük işçilerin alacaklarının işveren tarafından istismar edilmesini engelleyecektir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, ayırt etme gücüne sahip küçük işçilerin tek başlarına ibra

---

[115] 10. HD. 04.04.1975, E:1222, K:1865 (Karar için bkz. Çenberci, s.1209).

[116] 9. HD. 25.11.1968, E:1968/9122, K:1968/1471 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.134).

[117] Çenberci, s.574; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1034; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.31; Doğan, s.170; Sözen, s.854; Dönmez, s.780; Taşdemir, s.195; Geçer, s.159; Aydoğdu, s.724.

sözleşmesi yapabilecekleri kanaatindeyiz. Zira Borçlar Kanunu dönemine ilişkin belirtilen tüm sakıncaların büyük ölçüde sona ereceği ve buna bağlı olarak özellikle küçük işçilerin ibra sözleşmesi vasıtasıyla işverenler tarafından istismar edilme ihtimallerinin ortadan kalkacağını düşünüyoruz. Nitekim önceden de belirttiğimiz gibi m.420/II hükmü, sıkı şekil şartları getirerek ibra sözleşmesinin yapılmasını zorlaştırmakta ve dolayısıyla bu sebeple oluşacak hak kayıplarının önüne geçmektedir.

Ayırt etme gücüne sahip küçükler gibi ayırt etme gücüne sahip kısıtlılar da kural olarak kendilerini borç altına sokan işlemleri tek başlarına yapamazlar. Bunun için kanuni temsilcilerinin iznine ya da onayına ihtiyaç vardır[118]. Bu sebeple, vesayet altındaki işçi ancak, vasisinin açık veya örtülü izni ile iş sözleşmesi yapabilir[119]. Vasi tarafından bu amaçla verilen iznin, aynı zamanda iş sözleşmesinden doğan bir alacak için ibra sözleşmesi yapabilme yetkisini de içerdiğini söylemek mümkündür. Zira TMK. m.453 hükmü açıktır. Hükme göre, vesayet altındaki kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatın yürütülmesi için izin verilmiş ise o kişi bununla ilgili her türlü olağan işlemi yapmaya yetkilidir[120]. Bununla birlikte TMK. m.455'e göre vesayet altındaki kişi, vasinin izniyle çalışarak kazandığı malları serbestçe yönetebilmekte ve kullanabilmektedir. Buradan hareketle vesayet altındaki bir işçinin, vasisinin izniyle iş sözleşmesi yapabileceği ve bu iş sözleşmesinden doğan alacakları üzerinde serbestçe hareket edebileceği ve bu arada bunlara ilişkin olarak kanuni temsilcilerinden izin almaksızın ibra sözleşmesi de yapabileceği söylenebilecektir. Ancak hemen belirtilmelidir ki, ayırt etme gücüne sahip küçük işçiler hakkında Borçlar Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemlere ilişkin olarak söylediklerimiz burası için de geçerlidir. Başka bir deyişle, küçük işçilerde olduğu gibi, ayırt etme gücüne sahip kısıtlı işçilerin de tek başlarına ibra sözleşmesi yapabilmelerine ilişkin görüşümüzün temelinde, ibra sözleşmesine ilişkin TBK. m.420/II hükmünün Borçlar Kanunu dönemindeki kötü uygulamayı engelleyecek nitelikte bir hüküm olması yatmaktadır.

---

[118] 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.451 uyarınca, "*Ayırt etme gücüne sahip olan vesayet altındaki kişi, vasinin açık veya örtülü izni veya sonraki onamasıyla yükümlülük altına girebilir veya bir haktan vazgeçebilir.*".

[119] Süzek, s.298; Çelik, s.123; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.423; Akyiğit, s104; Sümer, s.51; Uşan, s.53

[120] 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.453 uyarınca, "*Vesayet altındaki kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatın yürütülmesi için izin verilmiş ise, o kişi bununla ilgili her türlü olağan işlemleri yapmaya yetkilidir ve bu tür işlemlerden dolayı bütün malvarlığı ile sorumludur.*".

2.1.2 İcap ve Kabul

Her sözleşmede olduğu gibi ibra sözleşmesi de tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile kurulur. Gerçekten, bir sözleşmenin kurulabilmesi için her iki tarafın irade açıklamasında bulunması gerekmektedir[121]. Taraflardan her biri açıkladığı irade yönünden beyan sahibi, karşı tarafın açıklaması yönünden de muhatap konumundadır. İradelerini açıklayan tarafların bu beyanları "*icap*" ve "*kabul*" adını almaktadır. "*İcap*" ve "*kabul*" zaman itibariyle birbiri ardına yapılmaktadır. "*İcap*"; sözleşmenin yapılması teklifini kapsayan ve bu itibarla zaman itibariyle daha önce yapılan, sözleşmenin karşı tarafına (muhataba) varması gerekli, tek taraflı, kesin ve bağlayıcı bir nitelik taşıyan ve muhatabın kabulü ile sözleşmenin kurulması sonucunu doğuran irade açıklamasıdır[122]. Bu bakımdan icap bir nevi "*sözleşme yapma teklifi veya çağrısı*" anlamındadır[123]. "*Kabul*" ise, icaba uygun olacak şekilde sözleşmenin meydana gelmesine kesin bir şekilde imkân sağlayan, varması gerekli ve tek taraflı bir irade açıklamasıdır. İcaba uygun bir kabul ile sözleşme meydana gelmiş olmaktadır[124].

Herhangi bir işçilik alacağının ibra edilmesi için yapılan ibra sözleşmesinde icap kural olarak işçi tarafından yapılmaktadır. İşverenden olan alacağını ibra etmek istediği şeklindeki açıklamasını işverene yönelten işçinin bu beyanı "*icap*" niteliğini taşımaktadır. İşçinin yaptığı bu teklifin işveren tarafından uygun bulunduğu anlamına gelen beyanın işçiye yöneltilmesi ise ibra sözleşmesinin kurulması açısından "*kabul*" anlamına gelmektedir. Böylece geçerli bir ibra sözleşmesi kurulmuş olmakta ve sözleşmeye konu olan alacak (borç) kural olarak o anda sona ermiş olmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde, çalışma hayatında icap genellikle işçi tarafından, alacağından vazgeçtiğine dair bir irade beyanından oluşan metnin altının imzalanıp işverene teslim edilmesi şeklinde tezahür etmekteydi. Bu belge ise "*ibraname*" olarak adlandırılmaktaydı. İbranamede işverenin imzası bulunmamaktaydı. Bu durum, bir sözleşme olan ibranın oluşmasına engel değildir. Her ne kadar işverenin imzası bulunmasa da, ibranameyi teslim alması, işçinin ibra iradesini zımnen "*kabul*" ettiği anlamına

---

[121] TBK. m.1uyarınca, "*Sözleşme, tarafların iradelerini karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamalarıyla kurulur. İrade açıklaması, açık veya örtülü olabilir.*".

[122] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.108; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.51; Hatemi/Gökyayla, s.28; Reisoğlu, s.62-63; Eren, s.243-244; Kılıçoğlu, s.55; Akıntürk/Ateş Karaman, s.23; Ayan, s.128; BK'nın aksine TBK.'da "*icap*" yerine "*öneri*" terimi kullanılmıştır. Bu ise öğretide bir görüş tarafından, icap kavramını tam olarak karşılamadığı ve bu sebeple uygun düşmediği gerekçesiyle eleştirilmiştir; Bkz. Akıncı, s.66, dn. 8.

[123] Reisoğlu, s.62; Eren, s.244.

[124] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.121; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.65; Hatemi/Gökyayla, s.28-.31; Reisoğlu, s.66; Eren, s.254; Kılıçoğlu, s.67; Akıntürk/Ateş Karaman, s.27; Ayan, s.133.

gelmektedir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, bu uygulamanın ortadan kalkacağı söylenebilir. Zira konunun düzenlendiği TBK. m.420/II'de "*işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması…*" gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca ilgili fıkranın son cümlesinde "*Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür*" denilmek suretiyle belirtilen hususların emredici nitelik taşıdıkları ve aksinin kararlaştırılamayacağı vurgulanmak istenmiştir. Kanunun açık hükmü karşısında, icabın örtülü olarak (zımnen) yapılamayacağı, aksine açık (sarih) bir irade beyanıyla yapılması gerektiği anlaşılmaktadır.

İbra sözleşmesinde icabı işçinin yapması kural ise de çalışma yaşamında genellikle bu durumun aksi görülmektedir. Çoğu zaman işverenler ibraname metnini hazırlamakta işçilerin önlerine ibranameyi koymaktadırlar. Bu şekilde işveren tarafından hazırlanıp işçinin önüne imzalaması amacıyla koyulan ibraname metninin, işveren tarafından yapılmış "*icap*" niteliği taşıdığı ifade edilmektedir[125]. Ancak meseleyi TBK. m.420/II açısından düşündüğümüzde ise, icabın işveren tarafından yapılmasının mümkün olmayacağı görülmektedir[126]. Zira söz konusu düzenlemeye göre ibra sözleşmesi yazılı yapılmak zorundadır. Yazılı bir ibra sözleşmesi ise, işçinin belirtilen alacaklarından vazgeçtiğine dair yazılı beyanına karşılık işverenin kabul beyanının yazılması ve söz konusu bu metnin altının iki tarafça imzalanması suretiyle oluşmaktadır. Bu halde, işçinin söz konusu beyanı hukuken "*icap*" niteliğinde ve işverenin bunu kabul ettiğine ilişkin beyanı ise "*kabul*" niteliğindedir. İbra sözleşmesi metninin işveren tarafından hazırlanması ve işçinin önüne koyulup belirtilen koşullarda bir ibra sözleşmesi yapma teklifinde bulunulması ise hukuken "*icap*" değil olsa olsa bir "*icaba davet*" olarak nitelendirilebilir. Nitekim icaba davette, amaç icapta bulunmak değil, karşı tarafın kendisine icapta bulunmasını sağlamaktır. Başka bir deyişle, icaba davet ile beyan sahibi sözleşme yapma iradesini açıklamamakta, sadece karşı tarafa belirli bir sözleşmeyi yapmaya hazır olduğunu bildirmektedir[127]. Dolayısıyla icaba davet ile esasında bir sözleşme müzakeresi başlatma amacı güdülmektedir[128].

---

[125] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.45; Özcan/Ocak, s.19.

[126] Aksi yöndeki bir görüşe göre, icabın işçi ya da işverenden gelmesi mümkündür. Bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.52.

[127] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.110; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.52; Reisoğlu, s.63; Eren, s.246; Nomer, s.30; Kılıçoğlu, s.58; Akıntürk/Ateş Karaman, s.24; Akıncı, s.67; Ayan, s.137.

[128] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.52; Hatemi/Gökyayla, s.29; Reisoğlu, s.63.

2.2 İbra Sözleşmesinin Geçerliliği

2.2.1 İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları

2.2.1.1 Şekle İlişkin Şart

2.2.1.1.1 Genel Olarak

Şekil, kişinin iradesinin dışa açıklanabilmesi için kullanılan kalıptır[129]. Her irade açıklamasının mutlaka bir şekli vardır. Bu kapsamda, her sözleşmenin ve her hukuki işlemin de mutlaka bir şekli olmak zorundadır. Zira şekil, iradenin dışa yansıyabilmesinin bir aracı olduğu içindir ki şekilsiz bir irade açıklaması veya irade beyanı düşünülemez. Bu açıdan, bir irade beyanının şekle bağlı olmadığından söz edildiğinde, bununla anlatılmak istenenin "*şekilsizlik*" değil, o irade beyanının geçerliliğinin herhangi bir şekle tabi olmadığı yani şekil türlerinden herhangi biri ile yapılabilecek olduğudur[130].

Türk borçlar hukukunda kural olarak şekil özgürlüğü ilkesi kabul edilmiştir. Gerçekten TBK. m.12/I'e göre, "*Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir.*". Her ne kadar maddede yalnızca sözleşmeden söz edilmişse de hukuki sonuç doğurmaya yönelmiş her türlü irade beyanı bu kapsamda kabul edilmeli ve onlar açısından da şekil özgürlüğü ilkesi geçerli kabul edilmelidir[131]. Kural şekil özgürlüğü olmakla birlikte, maddede açıkça ifade edildiği üzere, kanun koyucu istisna getirebilir. İstisna getirilen hallerde ise sözleşme, belirtilen şekilde yapılmak zorundadır. Zira kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şekli olup, öngörülen şekle uyulmaksızın yapılan sözleşmeler hüküm doğurmayacaktırlar (TBK. m.12/II).

Her ne kadar kural, şekil serbestliği olsa da sözleşmenin belli bir şekilde yapılmasının bazı faydaları vardır. Her şeyden önce, şekil, tarafları sözleşmenin yapılıp yapılmaması konusunda ve yapılacaksa da içeriği konusunda yeterince düşünmeye sevk eder. Bunun dışında, sözleşmenin neyi ihtiva edip etmediğini kuşkudan uzak bir şekilde tespit etmeye imkân sağlar. Bu da sözleşmeye açıklık ve kesinlik sağlayarak ispat kolaylığı getirir. Böylece tarafların ve hâkimin işini kolaylaştırarak usul ekonomisi ilkesinin gerçekleşmesine yardımcı olur[132]. Kanun koyucunun, ibra sözleşmesine ilişkin m.420/II hükmünü düzenlerken bu esaslardan hareket ettiği söylenebilir. Nitekim söz konusu düzenleme ile işçinin işverenden

---

[129] Reisoğlu, s.78; Akıncı, s.77.

[130] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.130; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.141; Hatemi/Gökyayla, s.42; Eren, s.264; Akıncı, s.77.

[131] Eren, s.267.

[132] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.130; Hatemi/Gökyayla, s.43; Reisoğlu, s.78; Eren, s.265; Kılıçoğlu, s.105; Ayan, s.137.

olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesi yazılı şekilde yapılmak zorundadır. Ayrıca sözleşmede, ibra edilecek alacaklar tür ve miktar bakımından şüphe uyandırmayacak bir şekilde ifade edilmelidir. Bu şekilde yapılmakla, ibra sözleşmesi ile işçinin işveren karşısında hak kaybına uğraması önlenmek istenmiştir. Zira her hususun açık bir şekilde yazılı olduğu ibra sözleşmesiyle işçinin herhangi bir hak kaybına uğrama ihtimali neredeyse hiç yoktur. Borçlar Kanunu dönemindeki uygulama dikkate alındığında, kanun koyucunun yazılı şekil şartı getirmesinin isabetli bir düzenleme olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.1.1.2 Yazılı Yapılmış Olması

TBK. m.12/I'e göre, "*sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir.*". Hüküm açıktır ve buna göre şekil serbestisi kuralına kanun koyucu tarafından istisna getirilebilir. TBK. m.12 hükmünde bahsedilen istisnai durumlardan biri de ibra sözleşmesine ilişkindir. Nitekim kanunun "*özel borç ilişkileri*" başlıklı ikinci kısmında, işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği açıkça düzenlenmiştir (TBK. m.420/II/c.1). Buna göre, "*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ...şarttır.*". Görüldüğü üzere, kanun koyucu, ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği şartını koşmuştur. Kanun koyucu bununla yetinmemiş, yazılı şekil şartının gerçekleşmemesi halinde söz konusu ibra sözleşmelerinin hüküm ifade etmeyeceğini aynı fıkranın ikinci cümlesinde ayrıca belirtmiştir. Gerçekten, TBK. m.420/II/c.2'ye göre, "*...Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*". Buradan hareketle, hükmün emredici nitelikte olduğu söylenmelidir. Zira yazılı şekilde yapılma şartı koşulduktan sonra, yazılı şekilde yapılmamış olmasının yaptırımı ayrıca düzenlenmiş ve yazılı şekilde yapılmayan ibra sözleşmesinin hüküm ifade etmeyeceği belirtilmiştir. Oysa hükümsüz olacağı açıkça belirtilmemiş olsaydı dahi TBK. m.12/II karşısında, yazılı şekilde yapılmayan ibra sözleşmesinin hükümsüz olması gerektiği sonucuna varılabilirdi. Zira TBK. m.12/II'ye göre, "*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.*".

TBK. m.420/II'de belirtilen yazılı şeklin, geçerlilik şekli olduğu sonucuna varılmalıdır. Zira yukarıda da değindiğimiz gibi söz konusu hüküm emredici nitelikte kaleme alınmıştır. Şu halde, yazılı şekilde yapılmadığı müddetçe hüküm ifade etmeyecek olan, yani geçerli bir şekilde kurulup hüküm ve sonuç doğuramayacak olan ibra sözleşmelerinin şekle ilişkin bu şartının ispat şartı olmadığı, aksine geçerlilik şartı olduğu açıkça

söylenebilecektir[133].

Yazılı şekil konusunda değinilmesi gereken bir nokta, yazılı şeklin niteliğidir. Bilindiği gibi yazılı şekil, nitelik olarak ikiye ayrılmaktadır. Bunlar adi yazılı şekil ve nitelikli yazılı şekildir. Kısaca bahsetmek gerekirse; adi yazılı şekil, sadece imzanın el yazısı ile olmasının zorunlu olduğu diğer bölümlerin ise el ile yazılmasının şart olmadığı bilgisayar, daktilo vb. gibi araçlarla yazılabildiği şekildir[134]. Nitelikli yazılı şekil ise, sadece imzanın değil, imza ile birlikte bazı bölümlerin de el ile yazılması gereken yazılı şekildir[135]. İbra sözleşmesi ile ilgili olarak ise, yazılı şekilde yapılması gerektiğine ilişkin Türk Borçlar Kanunu'nda açık hüküm bulunmakla birlikte yazılı şeklin niteliği konusunda herhangi bir ifade bulunmamaktadır. Bu bakımdan, adi yazılı şekilde yapılmasının, ibra sözleşmesinin geçerli olarak kurulabilmesi açısından yeterli olacağı kabul edilmelidir[136]. Zira nitelikli yazılı şeklin kabul edilebilmesi, kanunda açıkça öngörülmüş olmasına bağlıdır. Örneğin, "*el yazılı vasiyetname*" başlığını taşıyan TMK. m.537'e göre, "*el yazılı vasiyetnamenin yapıldığı yıl, ay ve gün gösterilerek başından sonuna kadar mirasbırakanın el yazısıyla yazılmış ve imzalanmış olması zorunludur.*". Nitekim kefalet sözleşmesinde de, imzanın dışında kefalet miktarını gösteren kısmın da kefilin el yazısını taşıması gerekmektedir[137]. Dolayısıyla tekrar ifade etmek gerekirse, hükümde açıkça belirtilmediğinden hareketle, ibra sözleşmesinin nitelikli yazılı şekilde yapılmasına gerek olmayıp, adi yazılı şekilde yapılmasının yeterli olacağı söylenmelidir. Bunun sonucunda örneğin, daha önceden bilgisayar ortamında hazırlanmış matbu bir sözleşme metninin, sonradan işçi ve işveren tarafından imzalanması suretiyle, kanunda belirtilen diğer şartları da sağlamak şartıyla, geçerli bir ibra sözleşmesinin meydana getirildiği söylenebilecektir[138].

Ayrıca belirtmek gerekir ki, ibra sözleşmesinin noter huzurunda resmi şekilde yapılması

---

[133] Süzek, s.788; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1035; Şen, İbra Sözleşmesi, s.78; Gümüş, Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt I, 3. B., İstanbul 2013, s. 500; Çil, Şahin, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği", Sicil, Mart 2011, S.21, s.79; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.39; Alpagut, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", TİSK Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011 İstanbul, s.164; Kılıçoğlu, Mustafa / Şenocak, Kemal, İş Kanunu Şerhi, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. B., İstanbul 2013, s.1095; Özcan/Ocak, s.20.

[134] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.149; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.145; Hatemi/Gökyayla, s.47; Eren, s.273; Nomer, s.71.

[135] Eren, s.283.

[136] Gümüş, Borçlar Özel, s.500; Şen, İbra Sözleşmesi, s.78; Alpagut, s.164; Özcan/Ocak, s.21; Topcu, s.175; Ünlü, s.258.

[137] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.146; Reisoğlu, s.87; Eren, s.283.

[138] Şen, İbra Sözleşmesi, s.78.

zorunlu değildir[139]. Bununla birlikte bu şekilde yapılan bir ibra sözleşmesi hukuken geçerli kabul edilecektir. Zira belirtilmelidir ki kanunun adi şekilde yapılmasını öngördüğü bir işlem, resmi şekilde yapıldığı takdirde yine geçerli olacaktır[140].

Önemle belirtmek gerekir ki, TBK. m.132'de düzenlenen ibra sözleşmesi ile TBK. m.420'deki ibra sözleşmesi karıştırılmamalıdır. İşçinin işverenden olan alacaklarının sona ermesine ilişkin olan m.420'deki ibra sözleşmesinin aksine, sadece iş sözleşmesinden kaynaklı olmayıp genel olarak borcu sona erdiren haller arasında m.132'de yer alan ibra sözleşmesi, kanunun "*genel hükümler*" kısmında düzenlenmiştir. "*Genel hükümler*" kısmında düzenlendiği için, sadece hakkında özel hüküm bulunmayan hallerde, m.132 uygulama alanı bulacaktır. İşçi alacaklarına ilişkin ibra sözleşmesi hakkında özel hüküm niteliğinde m.420 bulunduğundan dolayı, bu konuda öncelikle uygulanacak hüküm m.132 değil, kanunun "*özel borç ilişkileri*" kısmında düzenlenmiş olan m.420'dir. Bu çerçevede; iş ilişkisinden kaynaklanan işçi alacaklarına yönelik yapılan ibra sözleşmesi yazılı şekilde yapılmak zorundadır. Bundan farklı olarak, iş ilişkisinde işverenin alacaklı olduğu durumlarda[141] veya iş ilişkisi dışında başka bir borç ilişkisinden kaynaklanan alacaklara ilişkin yapılacak ibra sözleşmesi ise şekle tabi olmayacaktır. Zira m.132 hükmü açıktır. Buna göre, "*Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.*".

Üzerinde durulması gereken diğer bir husus, ibra sözleşmesinin başlı başına ayrı bir sözleşme olarak yapılması gerekip gerekmediğidir. Diğer bir deyişle, başka bir sözleşmenin içerisinde veya ekinde bir kayıt olarak bulunmasının mümkün olup olmadığıdır. Kanaatimizce, ibra sözleşmesinin başka bir sözleşmenin eki vb. niteliğinde değil, tek başına bağımsız bir sözleşme olarak düzenlenmesi gerekir. İş hukukunda geçerli olan işçinin korunması ilkesi bu görüşümüze dayanak teşkil edecek niteliktedir. Kanun koyucunun da bu noktadan hareket ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Gerçekten kanun koyucu, Borçlar Kanunu'nda yer vermediği ibraya Türk Borçlar Kanunu'nda yer vermiştir. Böyle yapmakla ise iş hukuku uygulamasında Borçlar Kanunu döneminde görülen aksaklıkları gidermek istediği söylenebilir. Her ne kadar Borçlar Kanunu'nda ibra açıkça düzenlenmemiş olsa da, sözleşme serbestîsi ilkesinden hareketle borcu sona erdiren bir sözleşme olarak öğretide ve

---

[139] Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.79; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.39; Şen, İbra Sözleşmesi, s.78.

[140] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.148.

[141] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.39.

uygulamada ibranın varlığı kabul edilmiştir. Ancak şekil açısından ibra herhangi bir şekle tabi kılınmamıştır. Şekil şartının olmaması, ibranın iş hukuku uygulamasında özellikle işverenler tarafından amacına aykırı olacak şekilde kullanılmasına yol açmıştır. İşverenler, "*ibraname*" adı verilen ve işçinin işverenden olan alacağını ibra ettiğini içeren belgeleri, işverenler kötü niyetli bir şekilde işçiler üzerinde bir baskı unsuru olarak kullanmışlardır. Bu durumun önüne geçmek isteyen kanun koyucu, ibra müessesini Türk Borçlar Kanunu'nda açıkça hüküm altına almış ve borcu sona erdiren haller başlığı altında genel hükümler kısmında düzenlemekle kalmamış, ayrıca özel borç ilişkileri kısmında hizmet sözleşmelerine ilişkin hükümler arasında da düzenleme gereği duymuştur. Özellikle işçinin işverenden alacağına yönelik ibra sözleşmesi ile ilgili 420. madde düzenlemesine bakıldığında, kanun koyucunun bilhassa şekli yönden çok sıkı şartlar getirdiği görülmektedir. İş hukuku uygulamasında yaşanan sorunlar ve kanun koyucunun tutumu dikkate alındığında, ibra sözleşmesinin başka bir sözleşmenin içinde bir kayıt olarak yer alması mümkün olmamalıdır. Bu sebeple, ibra sözleşmesinin başlı başına bağımsız tek bir sözleşme olarak yapılması gerektiği kabul edilmelidir.

2.2.1.2 Esasa İlişkin Şartlar

2.2.1.2.1 Alacağın Tür ve Miktarının Açıkça Belirtilmesi

İbra sözleşmesinin hüküm ifade edebilmesi için gereken koşullardan bir tanesi de alacağın sözleşmede açıkça belirtilmiş olmasıdır (TBK. m.420/II). İbra sözleşmesine konu olan alacak hakkı hiçbir kuşkuya yer ermeksizin açıkça anlaşılabilecek şekilde sözleşme metninde belirtilmiş olmalıdır[142]. Aksine yeterli açıklıktan uzak genel bir ifade tarzı ile yetinilmemelidir.

Kanun koyucu, alacağın açıkça belirtilmesi gerektiğini düzenlemekle kalmamış ayrıca bunun kapsamını da belirleme yoluna gitmiştir. Buna göre, iki yönden açıklık sağlanmış olmalıdır. Gerçekten, ibra sözleşmesine konu olan alacak hakkının hem tür hem de miktar bakımından açıkça belirtilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (TBK. m.420/II). Kanun koyucu tarafından getirilen ve her iki yönden alacak hakkının açıkça belirtilmesine ilişkin bu koşul kısaca "*açıklık*" olarak ifade edilebilir.

Alacak hakkının açıkça belirtilmesi gereken yönlerinden ilki, türüdür. Bu bakımdan, ibra edilmek istenen alacaklar sözleşmede isim isim sayılmalı ve böylelikle tür bakımından

---

[142] Çenberci, s.577; Tunçomağ/Centel, s.125; Süzek, s.788; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1039; Gümüş, Borçlar Özel, s.500; Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.80; Şen, İbra Sözleşmesi, 80; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.227; Doğan, s.179; Sözen, s.858; Topcu, s.173; Dönmez, s.781; Karademir, s.15; Taşdemir, s.196; Geçer, s.158; Ünlü, s.256; Ağır, s.132; Aydoğdu, s.726.

"*açıklık*" sağlanmış olmalıdır. Örneğin, sözleşme metninde yer alan "*ücret alacakları*" şeklindeki bir ifadenin yeterli açıklıktan uzak olduğu ileri sürülebilir. Gerçekten bu şekildeki bir ifadeden hangi ücretin ibra edileceği, örneğin normal çalışma süresine denk gelen ücret alacağının mı yoksa fazla çalışma ücreti alacağının mı ibra edilmek istendiği kesin bir şekilde anlaşılamamaktadır. Ancak bunun yerine örneğin, "*01.01.2014-01.02.2014 tarihleri arasında yapılan toplam 20 (yirmi) saatlik fazla çalışma karşılığı ücret*" şeklindeki bir ifadenin ise yeterince açık olduğu söylenebilir. Zira böyle bir ifadeden, hangi alacağın ibra edilmek istendiği net bir şekilde anlaşılmaktadır. Alacak hakkının türü ile ifade edilmek istenenin; aradaki iş ilişkisi sebebiyle işçiye işveren tarafından sağlanan farklı nitelikteki her çeşit menfaat olduğu söylenebilir. Zira her menfaat işçi açısından bir alacak hakkı teşkil etmekte olup farklı nitelikteki menfaatler, farklı türdeki işçilik alacaklarını ifade etmektedir. Örneğin işçiye normal çalışmasının karşılığı olarak verilen ücret ile iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra çalışmasının bizatihi karşılığı olmaksızın verilen kıdem tazminatı, hukuken farklı türde işçilik alacaklarıdır.

Alacağın ayni ya da nakdi nitelikte olmasının, ibra sözleşmesine konu olan alacağın türünün açıkça belirtilmesi gerekliliği açısından önemli olmadığı söylenebilir. Örneğin; fazla sürelerle çalışma, prim, ikramiye, kıdem tazminatı vb. gibi nakdi nitelikteki alacak türleri olduğu gibi, giyecek yardımı, gıda yardımı, kömür yardımı vb. gibi ayni nitelikteki alacak türleri de ibra sözleşmesine konu olabilirler, önemli olan husus, hangi tür alacak olduğunun açıkça sözleşmede belirtilmesi zorunluluğudur.

İbra sözleşmesine konu olan alacağın sadece türünün değil miktarının da açıkça belirtilmesi gerekmektedir (TBK. m.420/II). Bu açıdan, ibra edilmek istenen alacakların tutarları ibra sözleşmesinde rakamla ve net bir şekilde belirtilmelidir[143]. Örneğin "*3 aylık ücret*" şeklindeki bir ifade tarzına nazaran "*ödenmemiş Kasım 2012 dönemine ait 1000 TL, Şubat 2013 dönemine ait 850 TL ve Mayıs 2013 dönemine ait 1100 TL ücretler*" şeklindeki bir ifadenin ibra sözleşmesinde yer almasının kanun koyucunun aradığı "*açıklık*" prensibine daha uygun düşeceği söylenebilir. Zira verilen örnekte, ilk ifade ile ikinci ifade arasında alacağın miktarı yönünden farklı anlamlar çıkarılabilir. Bu kapsamda; yılbaşında ücretlere zam gelmiş olabilir ve dolayısıyla 2012 ve 2013 yıllarında ödenen ücret miktarları farklılık gösterebilir. Diğer bir ihtimalde; Şubat ayının 30 (otuz) gün çekmemesi sebebiyle ödenen aylık toplam ücretin diğer aylara nazaran biraz eksik çıkması da söz konusu olabilecektir. Bu ve benzeri durumlarda ise, ibra edilmek istenen alacağın miktarı bakımından taraflar arasında

[143] Gümüş, Borçlar Özel, s.500.

uyuşmazlık çıkması muhtemeldir. Böyle bir durum her şeyden önce yukarıda değindiğimiz üzere beyan yanılması teşkil edebilecektir. Zira TBK. m.31/1/b.5'e göre "*yanılan, gerçekte üstlenmek istediğinden önemli ölçüde fazla bir edim için veya gerçekte istediğinden önemli ölçüde az bir karşı edim için iradesini açıklamışsa*" ortada bir beyan yanılması mevcuttur. Ancak kanun koyucu TBK. m.420'de getirdiği düzenleme ile böyle bir durumun ortaya çıkmasını engellemiştir. Çünkü alacağın miktarının açıkça belirtilmediği ibra sözleşmelerinin hüküm ifade etmeyeceğini belirtmiştir. Hal böyle olunca, geçerli olarak kurulamayan bir sözleşmede, beyan yanılmasının olup olmadığının araştırılmasına da gerek kalmayacaktır.

"*Açıklık*" konusunda değinilmesi gereken diğer bir nokta, bu konudaki ölçütün ne olması gerektiğidir. Başka bir deyişle, ibra sözleşmesinde yer alan bir alacağın, kanun koyucunun aradığı anlamda bir "*açıklığa*" sahip olup olmadığı neye göre belirlenmeli, bu konuda kıstaslar ne olmalıdır? Kanaatimizce hükümdeki "*açıklık*" noktasındaki ölçüt; ayırt etme gücünü haiz, orta zekâlı, tarafsız, iyiniyetli ve dürüst üçüncü kişiler tarafından aynı şekilde şüpheye yer olmaksızın anlaşılabilmesi olarak kabul edilmelidir.

Burası ile ilgili olarak belirtilmesi gereken diğer bir husus, getirilen düzenlemenin emredici nitelikte olduğudur. Gerçekten TBK. m.420/II/c.2'ye göre, "*Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür*.". Bu sebeple, hükme aykırı olacak şekilde alacağın türü ve miktarı sözleşmenin taraflarından en az birisi tarafından açıkça anlaşılamayacak nitelikte olduğu takdirde, sözleşme hüküm ifade etmeyecek ve bunun sonucunda ibra edilmek istenen alacak ibra edilmiş olmayacaktır. Bu açıdan denilebilir ki söz konusu koşul, kanun koyucu tarafından geçerlilik koşulu olarak aranmaktadır[144].

Kanaatimizce, alacağın türünün ve miktarının ibra sözleşmesinde açıkça belirtilmesine ilişkin bu düzenleme isabetlidir. Nitekim her şeyden önce bu düzenleme işçinin korunması ilkesiyle bağdaşmaktadır. Çünkü önceden de ifade ettiğimiz gibi Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmediği dönemde, ibranameler çoğu zaman işçiler açısından hak kaybına yol açmaktaydı. İşveren karşısında güçsüz olan ve bu sebeple kendisini ibraname imzalamak baskısı altında hisseden işçi, çoğu zaman hangi alacağını ibra ettiğini veya alacağının ne kadarını ibra ettiğini tam olarak bilememekteydi. Bu sebeple de çoğu zaman hak kaybına uğramaktaydı. Söz konusu dönemde yaşanan bu nitelikteki uyuşmazlıklara çözüm bulabilmek amacıyla Yargıtay da, ibra edilecek alacakların ibranamede ayrı ayrı ve açıkça belirtileceğine ilişkin kararlar vermiştir. Nitekim önüne gelen bir uyuşmazlıkta Yargıtay, ibra edilecek alacak kalemlerinin açıkça belirtilmesini, söz konusu ibranamenin geçerliliği açısından zorunlu

---

[144] Şen, İbra Sözleşmesi, s.80; Kılıçoğlu/Şenocak, s.1095; Özcan/Ocak, s.24; Ağır, s.133; Mankal, s.2.

saymıştır. Söz konusu kararında "*... Fesihten sonra ve davacıya işçilik haklarının ödendiği sırada düzenlendiği anlaşılan söz konusu ibranamede açıkça belirtilen bu kalemlerle ilgili olarak davalı işverenin ibra edildiğinin kabulü gerekir ...*" şeklinde karar vermiştir[145]. Yine benzer bir kararında Yargıtay, ibra edilecek alacakların ayrı ayrı yazıldığı ibranameyi geçerli saymıştır. Kararında "*...Davacı hizmet akdinin feshini müteakip verdiği ve kaydi ihtirazi koymadığı ibranamede ... dava konusu alacakları ayrı ayrı sayarak aldığını kabul etmiş ve davalı işvereni ibra etmiştir... Bu ibranameye itibar edilerek davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...*" şeklinde görüş belirtmiştir[146]. Yargıtay'ın bu konudaki görüşlerinin, "*açıklık*" konusunda Türk Borçlar Kanunu'nda getirilen düzenleme ile paralellik arz ettiği görülmektedir. Zira kanun koyucunun "*açıklık*" şartını getirmesinin sebebi, ibranın düzenlenmediği 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde uygulamada ortaya çıkan sorunları gidermektir. Bu açıdan bakıldığında, getirilen yeni düzenlemenin sorunları çözmede etkili olacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

2.2.1.2.2 Ödemenin Hak Tutarına Nazaran Noksansız ve Banka Aracılığıyla Yapılması

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda 420/II. madde ile düzenleme altına alınan ibra sözleşmesi ile ilgili hükmün en problemli noktasının burası olduğu söylenebilir. Zira ibra sözleşmesinin şartları arasında "*ödeme*" olgusuna da yer verilmiştir. Gerçekten, geçerli bir ibra sözleşmesi kurulabilmesinin şartları sayılmış ve son olarak "*…ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması...*" şartı getirilmiştir. Ardından, "*Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür*" denilerek, geçerli bir ibra sözleşmesi yapılabilmesinin öncelikle alacakların işçiye eksiksiz bir şekilde ödenmesi şartına bağlı olduğu vurgulanmıştır. Böylece, ancak ödeme yapıldıktan sonra taraflara ibra sözleşmesi düzenleyebilme imkânı tanınmış olmaktadır. Başka bir deyişle, ibra sözleşmesi ancak banka aracılığıyla yapılan tam ödemeden sonra düzenlenebilecektir[147]. Kanun koyucunun böyle bir şart getirmesinin sebebinin, işçinin korunması düşüncesi olduğu

---

[145] 9. HD. 05.10.2004, E:2004/127, K:2004/22056 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.160). Aynı yönde 9. HD. 25.01.2010, 21166/1031 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.59); 9. HD. 13.07.2006, 1681/20930 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.61); 9. HD. 05.10.2006, 4291/25902 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.62); 9. HD. 18.03.2010, 22496/7219 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.63); 9. HD. 15.03.2010, 21802/6801 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.63).

[146] 9. HD. 19.12.2002, E:2002/8475, K:2002/24475 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.169). Aynı yönde 9. HD. 17.03.2009, E:2007/38031, K:2009/7181 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2009/3, S.22, s.250); 9. HD. 14.06.1973, E:695, K:22364 (Karar için bkz. Çenberci, s.1213).

[147] Süzek, s.788; Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.80; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.40; Şen, İbra Sözleşmesi, s.82.

ifade edilmiştir[148]. Ancak önemle belirtilmelidir ki bu durum, bir çelişki teşkil etmektedir. Çünkü "*ödeme*" nin yani "*ifa*" nın olduğu bir durumda "*ibra*" dan söz edilemeyecektir. Başka bir deyişle, "*ibra*" ve "*ifa*" müesseselerinin aynı anda aynı konu üzerinde birlikte uygulanmaları hukuken mümkün değildir. Zira bu iki müessese hukuki mahiyet olarak birbirinden farklı ve hatta zıt niteliktedir. Bu çerçevede düşünüldüğünde; işçinin işverenden olan alacağının tamamının ödenmesi durumunda borç "*ibra*" ile değil "*ifa*" ile son bulmuş olacaktır[149]. Nitekim ibra, bir alacağın ifa edilmeksizin ortadan kaldırılmasıdır. Ortadan kalkmış bir alacağın "*ibra*" ile tekrar ortadan kaldırılması ise söz konusu olamayacaktır[150]. Bu durumda söz konusu ibra sözleşmesi, alacağı sona erdiren bir belge olarak nitelenemeyecek ve fakat sadece alacağın kalmadığını gösteren bir belge olmanın ötesine geçemeyecektir[151]. Yani aslında ibraname basit bir makbuz haline dönüştürülmüştür[152]. Dolayısıyla denilebilir ki kanun koyucu, ibra sözleşmesinin borcu sona erdiren yönünü değil, sona ermiş borcu belgeleyen yönünü düzenleme konusu yapmıştır[153]. Bu noktadan hareketle öğretide bir görüş, ibra sözleşmesine ilişkin söz konusu hükmün esasında hukuken "*menfi borç ikrarı*" niteliğinde olduğunu ifade etmektedir[154].

Şu halde, alacağın banka aracılığıyla eksiksiz bir şekilde ödenmesi halinde alacak hakkı kural olarak ifa ile sona ermiştir ve söz konusu ibra sözleşmesi ise alacağın kalmadığını gösteren bir belge durumundadır. Alacağın banka aracılığıyla ödenmiş olup olmamasının ise bu durum üzerinde herhangi bir etkisinin olmayacağı belirtilmelidir. Zira alacak banka aracılığıyla ödenmemiş olsa dahi tamamının ödendiğinin başkaca yazılı delillerle ispatlanması halinde söz konusu alacak yine ifa ile sona ermiş olacaktır[155]. O halde, banka aracılığıyla yapılmayan ödemeleri içeren ibra sözleşmelerinin hükümsüz sayılacağına ilişkin kanundaki hükmün pratik açıdan bir değer ifade etmeyeceği söylenebilecektir[156]. Nitekim zaten alacak ifa yoluyla sona ermiş durumdadır. Yargıtay da bu yönde görüş belirtmiştir. Yeni tarihli bir

---

[148] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.27.

[149] Süzek, s.789; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1040; Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.80; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.40; Şen, İbra Sözleşmesi, s.82; Ağır, s.133.

[150] Süzek, s.789.

[151] Süzek, s.789; Şen, İbra Sözleşmesi, s.82.

[152] Özdemir, Erdem, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış", Sicil, Aralık 2011, S.24, s.111; Nomer, s.275.

[153] Şen, İbra Sözleşmesi, s.82.

[154] Gümüş, Borçlar Özel, s.501.

[155] Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.80; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.40.

[156] Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.80; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.40; Şen, İbra Sözleşmesi, s.83.

kararında yüksek mahkeme "*...6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur...*" şeklinde karar vermiştir[157].

İbra sözleşmesinde yazılı alacakların tamamının ödenmeyip yalnızca bir kısmının ödenmesi halinde, kanun koyucu bu durumdaki ibra sözleşmelerini açıkça "*makbuz*" olarak kabul etmiştir. Gerçekten TBK. m.420/III'e göre, "*Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.*". Görüldüğü üzere, kısmi ödeme halinde söz konusu ibra sözleşmesi "*makbuz*" niteliğinde sayılacak ve ödenmeyen kısım bakımından alacak son bulmamış olacaktır. Hatırlatalım ki makbuz, alacaklının alacağını belirtilen oranda tahsil ettiğini gösteren belgedir[158]. Dolayısıyla ödenmeyen kısım bakımından alacak son bulmayıp işçi alacaklı olarak kalmaya devam edecektir[159]. Ancak bunun için ödemenin banka aracılığıyla yapılmış olması şarttır. Başka bir deyişle, banka aracılığıyla yapılmadığı müddetçe kısmi ödemeye ilişkin ibra sözleşmesi makbuz hükmünde sayılmayacaktır. Ancak bunun pratikte bir önem taşımadığı belirtilmelidir[160]. Zira ödenen kısım başka delillerle kanıtlandığı takdirde söz konusu alacak, ödendiği tutar kadar ifa ile sona ermiş olacaktır.

Sonuç olarak; "*…ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması...*" gerektiğine ilişkin şart karşısında m.420/II hükmünde yer alan düzenlemenin hukuken "*ibra*" niteliğinde olmadığı görülmektedir. Kanun koyucu her ne kadar görünüşte "*ibra*" müessesesini düzenlemiş görünse de esasında "*ifa*" müessesesini düzenlemiştir. Yani "*ibra*" ile "*ifa*" müesseselerini birbirine karıştırmıştır. Bu ise öğretide eleştirilmiş ve hukuk tekniği açısından isabetsiz bir düzenleme olarak kabul edilmiştir[161]. Dolayısıyla bundan böyle işçinin işverenden olan bir alacağının ibra sözleşmesiyle teknik olarak "*ibra*" edilmesinin

---

[157] 9. HD. 14.01.2013, E:2010/37130, K:2013/244 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2013/2, S.37, s.339).

[158] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.556; Süzek, s.789; Hatemi/Gökyayla, s.303; Doğan, s.190; Sevimli, s.87; Özcan/Ocak, s.25; Evren, s.45; İyimaya, Ahmet, "İş Hukuku Yönünden Manevi Tazminatın İbrası", Ankara Barosu Dergisi, Şubat 1988, Y.45, S.1, s.33.

[159] Gümüş, Borçlar Özel, s.501; Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.80; Şen, İbra Sözleşmesi, s.82.

[160] Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.80; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.41; Ağır, s.132.

[161] Süzek, s.788; Şen, İbra Sözleşmesi, s.82; Özdemir, Eleştirel Bir Bakış, s.111.

önünün kapatıldığı ifade edilmiştir[162].

2.2.1.3 Düzenlenme Zamanına İlişkin Şart

2.2.1.3.1 Genel Olarak

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ibra sözleşmesine ilişkin herhangi bir hükmün olmayışı, söz konusu dönemde iş hukuku uygulamasında çeşitli problemlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. İşverenler çeşitli sebeplerle iş sözleşmesi henüz sona ermeden önce işçilerden ibraname alma yoluna gitmişlerdir. Her an işten çıkarılma korkusuyla yaşayan ve geçimini sağlamak için işe ihtiyacı olan işçiler ise, kendisine bağımlı olarak çalıştıkları işverenler karşısında bu konuda direnememişler ve önlerine konan ibranameyi imzalamak zorunda kalmışlardır. İbraname ile ilgili uygulamada yaşanan durum giderek daha da kötüleşmiş ve işverenler kendileri için kolaylık olması açısından matbu şekilde ibraname düzenleyip bunları işe alımlarında iş sözleşmesi imzalanırken işçilerin önlerine koymuşlar ve daha başlangıçta işçileri bazı alacaklarından feragat etmeye zorlamışlardır. Görülüğü gibi, uygulama o kadar kötüye gitmiştir ki, ibraname vermek işçiler açısından işe kabul edilebilmenin ön şartı olarak kabul görmeye başlamıştır. Bu kötü gidişatın farkında olan Yargıtay, iş sözleşmesinin başlangıcında veya sona ermesinden önce imzalanan ibranameleri geçersiz saymıştır. Yargıtay'ın bu uygulaması, iş hukukunun kendine özgü yapısı ve amacı ile bağdaşmaktadır. Esasen Yargıtay da bu noktadan hareket etmiştir. Gerçekten bir kararında "*... İş sözleşmesinin devamı sırasında alınan ibraname geçerli olarak kabul edilemez. Kanunlarımızda düzenlenmemiş olan ibra sözleşmesi gerek uygulamada ve gerek öğretide borcu sona erdiren nedenler arasında kabul edilmektedir. Ancak ibranamenin geçerliliği, İş Hukukunda kendine özgü biçimde ele alınmalıdır. İş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenecek bir ibraname ile geçmiş döneme ait borçların ortadan kaldırılması doğru olmaz. İş Hukukunda işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde iş sözleşmesinin devamı sırasında düzenlenen ve miktar içermeyen ibranamelerin geçersiz miktar içerenlerin ise makbuz niteliğinde olduğunun kabulü gerekir...*" şeklinde görüş bildirmiştir[163]. Yine benzer nitelikte bir uyuşmazlık hakkında Yargıtay, "*...Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre iş ilişkisinin devamı sırasında işçi tarafından verilen ibranameler geçerli değildir. Somut olayda iş ilişkisinin 09.11.1994 tarihinde sona erdiği dosyadaki resmi nitelikte belgelerden*

---

[162] Süzek, s.789; Nomer, s.275; Gümüş, Borçlar Özel, s.500; Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.81; Şen, İbra Sözleşmesi, s.82; Özdemir, İş İlişkilerine Etkisi, s.41; Özdemir, Eleştirel Bir Bakış, s.111.

[163] 9. HD. 22.03.2005, E:2004/15509, K:2005/9397 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.158). Yine benzer bir kararında Yargıtay "*...İş akdinin devamı sırasında alınan ibranameye geçerlilik izafe edilemez; bundan ötürü de dava konusu hakları kapsamaz...*" şeklinde karar vermiştir, 9. HD. 25.02.1977, E:2119, K:3817 (Karar için bkz. Çenberci, s.1216).

anlaşılmaktadır. İbraname ise 06.11.1994 tarihinde imzalanmıştır. Bu nedenle ibranameye değer verilemez…" şeklinde karar vermiştir[164].

2.2.1.3.2 "Bekleme Süresi"

İş sözleşmesinin sona ermesinden önce alınan ibranameler sebebiyle Borçlar Kanunu döneminde ortaya çıkan sorunun çözümlenebilmesi amacıyla kanun koyucu öncelikle ibra sözleşmesini bizatihi kanunda düzenleyerek yasal dayanağa kavuşturmuştur. Bununla yetinmemiş ve ayrıca ibra sözleşmesinin yapılabilmesi açısından düzenleme zamanına ilişkin de bir şart koymuştur. Gerçekten TBK. m.420/II'ye göre, "*İşçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması… şarttır.*". Görüldüğü üzere, ibra sözleşmesinin düzenlenebilmesi için getirilen şartlardan biri de düzenleme zamanına ilişkindir. Hükümde açıkça belirtildiği üzere, ibra sözleşmesinin düzenlenebilmesi için, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren en az bir aylık sürenin geçmiş olması gerekmektedir.

Her şeyden önce bu düzenlemenin bir nevi ön şart niteliğinde olduğu söylenebilir. Zira belirtilen bu şart gerçekleşmeden önce geçerli bir ibra sözleşmesi kurulamayacaktır. Bu doğrultuda, hükümde belirtilen diğer şartların oluşup oluşmadığına bakılmasına gerek kalmayacaktır. Maddedeki düzenlenme zamanına ilişkin şart dikkatle incelendiğinde, kanun koyucunun burada esasen iki şeyi ön şart olarak koştuğu söylenebilir. Bunlardan ilki, iş sözleşmesinin sona ermesidir. Buna göre, ibra sözleşmesi yapılabilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekmektedir[165]. İş sözleşmesi ile kastedilen ise, ibra

---

[164] 9. HD. 04.10.2005, E:2005/10762, K:2005/32338 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.153). Benzer bir kararında Yargıtay "*... Hizmet akdi devam ederken alınan ve miktar içermeyen ibranameye değer vermek mümkün değildir…*" şeklinde görüş belirtmiştir, 9. HD. 09.03.2006, E:2006/18508, K:2006/5838 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.144). Aynı yönde 9.HD. 06.05.2004, E:2004/607, K:2004/10743 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.160); 9. HD. 01.02.2006, E:2006/12737, K:2006/1953 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.147); 9. HD. 28.11.2005, E:2005/10704, K:2005/37301 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.147); 9. HD. 12.07.2005, E:2005/19439, K:2005/25797 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.157); 9. HD. 02.05.2005, E:2004/24994, K:2005/15355 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.157); 9. HD. 09.03.2005, E:2004/16669, K:2005/7777 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.159); 9. HD. 11.11.2003, E:2003/5520, K:2003/19091 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.163); 9. HD. 28.01.1993, E:1992/6412, K:1993/999 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.172); 9. HD. 08.05.1986, E:1986/3616, K:1986/4811 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.173); 9. HD. 03.03.2005, E:2004/17310, K:2005/7218 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2005/2, S.5, s.183); 9. HD. 14.04.1975, E:33051, K:23526 (Karar için bkz. Çenberci, s.1215); 9. HD. 04.11.1971, E:17145, K:22084 (Karar için bkz. Çenberci, s.1216); 9. HD. 14.06.2012, 14076/22991 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.53); 9. HD. 12.10.2011, 22374/37031 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.54); 9. HD. 13.11.2006, 9715/29707 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.55); 9. HD. 24.01.2007, 16617/733 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.55).

[165] Tunçomağ/Centel, s.126; Süzek, s.788; Çelik, s.313; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1033

sözleşmesinin konusu olan ve ibra edilmek istenen alacak hakkının doğduğu, ortaya çıktığı sözleşmedir. Gerçekten, ibra sözleşmesi ile işverenden olan alacağını ibra etmek isteyen işçinin söz konusu alacağı, işveren ile aralarında olan iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Söz konusu iş sözleşmesinin tarafları esasen ibra sözleşmesinin de taraflarını oluşturmaktadırlar.

Kanun koyucu, iş sözleşmesinin sona ermesini aramakla birlikte ne şekilde sona ermesi gerektiğine ilişkin bir düzenleme getirmemiştir. Kanaatimizce, geçerli bir ibra sözleşmesinin kurulabilmesi bakımından, iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği önemli değildir. Gerçekten, iş sözleşmesi çeşitli nedenlerle sona ermiş olabilir. Her şeyden önce, süresi sona erdiği için sona ermiş olabilir. Bu ihtimal sadece belirli süreli iş sözleşmeleri için mümkündür. Aksi kararlaştırılmadıkça belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolması halinde, herhangi bir fesih veya ihbar bildirimine gerek olmaksızın iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir (TBK. m.430/I).

Taraflar aralarında anlaşmak suretiyle de iş sözleşmesini sonlandırabilirler[166]. Bu bakımdan sona erdirilen iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Bu imkân anayasal temeli olan sözleşme özgürlüğü ilkesinin bir sonucudur[167].

Diğer bir sona erme hali ise, işçinin ölümüdür. İş sözleşmesinin konusu, bir işin görülmesi olup iş görme edimini yerine getirecek olan taraf ise işçidir. İşçi bu edimini, emek harcayarak yerine getirmektedir. Bu yüzdendir ki bizzat işi görecek olan işçinin kişiliği ön plandadır. Bu doğrultuda düşünüldüğünde; işçinin mesleki bilgisi, yeteneği, tecrübesi, tutum ve davranışları vb. gibi şahsi özellikleri dikkate alınarak yapılan iş sözleşmesi, söz konusu işçinin ölmesi halinde sona erecektir[168]. Bu durum kanun koyucu tarafından da açıkça ifade edilmiştir. TBK. m.440/I/c.1'e göre, "*Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer.*".

Bu sayılanlardan başka iş sözleşmesinin fesih ile de sona ermesi mümkündür. Kısaca fesih, sözleşmeyi sona erdirmek isteyen bir tarafın, sona erdirmeye ilişkin irade açıklamasıdır[169]. Fesih, bozucu yenilik doğuran bir hak olduğu için geleceğe etkili olarak

---

[166] Süzek, s.511; Çelik, s.195; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.694; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.172; Akyiğit, s.166; Sümer, s.89; Uşan, s.98.

[167] Süzek, s.511; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.172

[168] Tunçomağ/Centel, s.193; Süzek, s.515; Çelik, s.196; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.698; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.171; Akyiğit, s.164; Uşan, s.100.

[169] Tunçomağ/Centel, s.198; Süzek, s.517; Çelik, s.198; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.704; Aktay/Arıcı/Senyen-

sözleşmeyi ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle karşı tarafın kabulüne gerek yoktur. İş sözleşmesinin feshi, bildirimli ve bildirimsiz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Her iki fesih türünde de sonuç olarak iş sözleşmesi son bulduğu için, konumuz açısından feshin bildirimli ya da bildirimsiz olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, ibra sözleşmesinin yapılabilmesi bakımından iş sözleşmesinin bildirimli ya da bildirimsiz fesih ile sona erdirilmesi arasında bir fark yoktur. Zira her iki fesih türünde de iş sözleşmesi sona ermektedir.

Görüldüğü üzere, iş sözleşmesi çeşitli nedenlerle sona ermektedir. Fakat geçerli bir ibra sözleşmesi kurulabilmesi için iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiğinin bir önemi yoktur. Önemli olan husus; iş sözleşmesinin, gelecekteki bir ibra sözleşmesinin konusunu teşkil edebilecek nitelikte bir alacak hakkını doğurması ve daha sonra sona ermiş olmasıdır.

İş sözleşmesinin sona ermiş olmasından başka kanun koyucunun, düzenleme zamanı kapsamında öngördüğü diğer bir şart ise bir aylık sürenin geçmiş bulunması şartıdır[170]. Bir anlamda "*bekleme süresi*" olarak adlandırılabilecek olan bu şartın da ön şart niteliğinde olduğu söylenebilecektir. Zira söz konusu süre henüz dolmadan, diğer şartların sağlanıp sağlanmadığına bakılmayacaktır.

Bir aylık bekleme süresinin, iş sözleşmesinin sona erdiği günden itibaren başlayacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca bir aylık sürenin, takvim yılı esasına göre hesaplanacağı kabul edilmelidir. Zira kanun koyucu bunun aksini amaçlamış olsaydı "*bir ay*" değil "*otuz gün*" ifadesini kullanırdı. Dolayısıyla ilgili süre, gün esasından hareketle, geçen her bir gün için 30 günlük süreden düşmek suretiyle hesaplanmamalıdır. Aksine, bir aylık sürenin dolduğu tarih, iş sözleşmesinin sona erdiği güne bir sonraki ayda denk gelen günün mesai saati bitimi olarak kabul edilmelidir. Bu açıdan takip eden günün iş günü olup olmamasının bir önemi yoktur. Dolayısıyla örneğin, 16.03.2013 Cumartesi günü sona eren bir iş sözleşmesine ilişkin bekleme süresi yine aynı tarihten itibaren başlayacak ve 16.04.2013 Salı günü mesai bitiminde dolacaktır. İbra sözleşmesi ise en erken 17.04.2013 tarihinden itibaren yapılabilecektir.

Bir aylık sürenin, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işlemeye başlayacağı yukarıda belirtilmişti. Bu çerçevede; ölüm halinde, iş sözleşmesi işçinin öldüğü gün son bulacağı için, bir aylık sürenin başlangıcı işçinin ölüm günü olacaktır. Hatırlatalım ki işçinin

---

Kaplan, s.173; Akyiğit, s.168; Sümer, s.92; Uşan, s.101.

[170] Tunçomağ/Centel, s.126; Süzek, s.788; Çelik, s.313; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.1033.

ölümü halinde, mirasçıları, işveren ile ibra sözleşmesi yapabilmektedirler.

Tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, taraflar aksini kararlaştırmamışlarsa, anlaşma tarihinde iş sözleşmesi sona ereceğinden "*bekleme süresi*" nin başlangıcı da bu tarih olacaktır. Tarafların sona ermeye ilişkin bir tarih kararlaştırmaları halinde ise, kararlaştırılan tarihte iş sözleşmesinin sona ereceği ve dolayısıyla aynı tarihten itibaren "*bekleme süresi*" nin işlemeye başlayacağı açıktır. Belirtmek gerekir ki; belirsiz süreli iş sözleşmesinin anlaşma yoluyla sona erdirilmesinde taraflar aksini iddia etmedikleri sürece, bildirim sürelerinin geçmesini beklemeye gerek yoktur[171]. Hal böyle olunca, iş sözleşmesi bildirim sürelerinden önce yani anlaşma anında son bulacağı için bir aylık "*bekleme süresi*" nin de bu andan itibaren başlayacağı söylenebilir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ise belirtilen sürenin bitiminde sona ereceği için, söz konusu tarihten itibaren "*bekleme süresi*" işlemeye başlayacaktır.

Fesih halinde ise, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih, feshin bildirimli ve bildirimsiz olmasına göre değişiklik arz etmektedir. Bildirimsiz fesihte; fesih hakkı olan taraf fesih iradesini açıklayıp, feshe ilişkin bu beyan karşı tarafa ulaştığı anda iş sözleşmesi fesih sebebiyle son bulmuş olur[172]. Bu sebeple, "*bekleme süresi*" de fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı andan itibaren, dolayısıyla iş sözleşmesinin sona erdiği andan itibaren işlemeye başlayacaktır[173]. Bildirimli fesihte ise, sözleşmenin sona erebilmesi için işçinin kıdemine göre belirlenecek olan bildirim sürelerinin (ihbar öneli) geçmiş olması gerekmektedir. Daha açık bir ifadeyle, sözleşme fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı anda hemen son bulmamakta, bu andan itibaren işleyecek bildirim süresinin bitiminde son bulmaktadır[174]. Zira bildirim süresi içinde iş sözleşmesi hiç fesih yapılmamış gibi aynen devam etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir aylık "*bekleme süresi*", fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı andan itibaren değil, bildirim süresinin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır[175]. Bildirimli fesih ile ilgili olarak belirtilmesi gereken bir husus, İş Kanunu'nun 17. maddesiyle işveren lehine getirilen düzenlemedir. Buna göre; işveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilecektir (İş K. m.17/V). Ancak önemle belirtilmelidir ki böyle bir

---

[171] Çelik, s.195; Sümer, s.89.

[172] Tunçomağ/Centel, s.229; Süzek, s.723; Çelik, s.202; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.715; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.220; Akyiğit, s.182; Sümer, s.115; Uşan, s.125.

[173] Özcan/Ocak, s.22.

[174] Tunçomağ/Centel, s.201; Süzek, s.526; Çelik, s.205; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.807; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.177; Akyiğit, s.173; Sümer, s.93; Uşan, s.103.

[175] Özcan/Ocak, s.22.

durumda dahi iş sözleşmesi derhal değil, yine bildirim süresinin bitiminde sona ermektedir[176]. Hal böyle olunca, bir aylık sürenin başlangıcını iş sözleşmesinin sona erme tarihine bağlayan TBK. m.420/II'nin açık hükmü karşısında, "*bekleme süresi*" nin, ücretin peşin ödendiği tarihte değil, bildirim süresinin bitiminden itibaren başlayacağı kabul edilmelidir. Ancak öğretide yer alan bir görüşe göre, iş sözleşmesinin ihbar öneli verilmeden peşin ödeme yoluyla feshedilmesi halinde, Yargıtay'a göre peşin ödemenin yapıldığı tarihte iş sözleşmesi sona ereceğinden, bir aylık bekleme süresi de bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır[177]. Ayrıca belirtilmelidir ki, "*bekleme süresi*"nin işlemeye başlayabilmesi bakımından, iş sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından feshedilmiş olmasının bir önemi olduğu söylenemez. Bu açıdan, feshin işçi ya da işveren tarafından yapılmış olması arasında bir fark yoktur.

Öğretide bir görüşe göre; kanun koyucu, ibra sözleşmesinin düzenleme zamanına ilişkin bir aylık "*bekleme süresi*" şartını getirirken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesindeki feshe itiraz için öngörülen bir aylık hak düşürücü süre ile paralellik kurmak istemiştir[178]. Böylece kanun koyucu, feshi izleyen bir aylık sürede, işçi üzerindeki işverenin olası baskılarını azaltmayı amaçlamıştır. Böylelikle iş güvencesinden yararlanacak işçinin feshe itiraz sürecindeki bir aylık sürenin yaşama geçirilmesine katkıda bulunulmuş olacak ve bunun sonucunda feshe itiraz hakkına işlerlik kazandırılmış olacaktır[179]. Yargıtay da bu görüştedir. Gerçekten bir kararında, "*...6098 sayılı Kanun'un 420. inci maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden bir ay içinde yapılan sözleşmelere geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmeleri (ivazlı ibra) ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli sayılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesinde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım*

---

[176] Süzek, s.532; Çelik, s.211–212; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.826; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.180; Sümer, s.95; Uşan, s.105.

[177] Özcan/Ocak, s.22.

[178] Şen, İbra Sözleşmesi, s.79; Özcan/Ocak, s.22.

[179] Tunçomağ/Centel, s.126.

işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur…" şeklinde karar vermiştir[180].

İfade edilmesi gereken bir husus, düzenleme zamanına ilişkin şartın emredici nitelikte olduğudur. Zira TBK. m.420/II/c.2'ye göre, "*Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*". Bu sebeple denilebilir ki, bu şart bir geçerlilik şartı[181] olup bu şarta uyulmadan düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir[182]. Bu noktada, ibra sözleşmesinin ne zaman düzenlendiğine ilişkin bir uyuşmazlık gündeme gelebilecektir. Daha açık bir ifadeyle, taraflardan biri tarafından "*bekleme süresi*" ne uyulmadığı iddiası ileri sürülebilecektir. Bu muhtemeldir, zira sözleşme metninde ibra sözleşmesinin ne zaman düzenlendiği taraflarca açıkça belirtilmemiş olabilir. Nitekim bu durum, kanun koyucunun aradığı şartlar arasında değildir. Gerçekten m.420/II hükmünde her ne kadar ibra sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği belirtilmişse de, sözleşme metninde düzenleme tarihinin de bulunması gerektiği açıkça ifade edilmemiştir. Ancak bir görüşe göre, her ne kadar hükümde açıkça ifade edilmese de sözleşme metninde tarihin belirli veya belirlenebilir nitelikte yer alması zorunludur[183]. Zira bir aylık "*bekleme süresi*" ne uyulup uyulmadığı bu tarih temel alınarak belirlenecektir. Ayrıca iş sözleşmesinin başlama ve sona erme tarihlerinin belirtilmesi de bu noktada yararlı olacaktır[184]. Buradan hareketle şu husus da belirtilmelidir ki, ibra sözleşmesinin ibra yasağı kapsamına alınan bir zaman diliminde imzalatıldığı iddiası, işçi tarafından her türlü delille ispatlanabilecektir[185].

Öğretide bir görüşe göre, "*bekleme süresi*"ne ilişkin kanundaki hüküm emredici nitelikte olduğundan, bir aylık süreyi kısaltacak nitelikte iş sözleşmesine konulan kayıtlar geçersiz kabul edilmelidir[186].

Önemle belirtilmelidir ki, kanun koyucunun şart koştuğu "*bekleme süresi*", ibra sözleşmesinin ifasına yönelik bir husus olmayıp, tanzimine ilişkin bir husustur. Dolayısıyla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kullandırılmayan izin

---

[180] 9. HD. 25.01.2012, E:2009/36097, K:2012/1761 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2012/3, S.34, s.239). Aynı yönde 9. HD. 13.02.2013, E:2010/42519, K:2013/5654 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2013/3, S.38, s.544); 9. HD. 18.06.2012, E:2010/16723, K:2012/23418 (Karar için bkz. Kılıçoğlu/Şenocak, s.1105).

[181] Şen, İbra Sözleşmesi, s.78.

[182] Gümüş, Borçlar Özel, s.500; Özcan/Ocak, s.21.

[183] Gümüş, Borçlar Özel, s.500.

[184] Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.79.

[185] Çil, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde, s.79.

[186] Özcan/Ocak, s.22.

ücreti gibi haklarının ödenme tarihinin bir ay süreyle ertelenmesi gerekmeyecektir[187]. Yargıtay da bu yönde karar vermiştir: "…*Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir...*"[188].

Kanaatimizce, düzenleme zamanına ilişkin olarak getirilen şart, yerinde bir düzenlemedir. Başka bir anlatımla, ibra sözleşmesinin yapılabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir aylık bir sürenin geçmiş olması gerektiğine ilişkin kanun koyucunun öngördüğü şart, işçi yararına olması bakımından olumlu bir düzenlemedir. Böyle bir hükmün yasal dayanaktan yoksun olduğu, Borçlar Kanunu döneminde, iş yaşamında cereyan eden kötü niyetli uygulama bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Nitekim söz konusu dönemde, iş sözleşmesi henüz sona ermeden işçiden alınan ibranameler, çoğu zaman işçilerin hak kayıplarına uğramasına yol açmıştır. Bunun sebebi ise, işverenin isteğine aykırı olarak bir işçilik alacağını ibra etmek istemediği durumda, işçinin işveren tarafından işten çıkarılma tehdidiyle karşılaşabilecek olmasıdır. Zaten geçimini işverenden aldığı ücretle karşılayan ve çoğu zaman başka bir geliri olmayan işçi açısından, işsiz kalmak büyük bir sorun oluşturmaktadır. Zira işsiz kaldığı ve yeni bir iş aradığı dönemde ücretten yoksun kaldığı için geçimini sağlamakta zorluk çekecektir. Hal böyle olunca, işini kaybetmek istemeyen işçi, aslında öyle olmasını istemese de, önüne konulan ibraname metnini imzalamak zorunda kalmakta ve böylece alacağını ibra etmiş olmak zorunda bırakılmaktadır[189].

Getirilen yeni düzenleme karşısında ise bu problemin çözüme kavuşacağı söylenebilir. Zira ibra sözleşmesinin ancak iş sözleşmesi sona erdikten ve en erken bir ay geçtikten sonra yapılabilecek olması sebebiyle, işçinin işini kaybetmesi korkusu diye bir durum söz konusu olmayacaktır. Aynı şekilde öğretide de, böyle bir şartın getirilmesinin asıl nedeninin, işçiyi işini kaybetme korkusundan kurtarmak ve böylece sağlıklı düşünmesini sağlamak olduğu ifade edilmektedir[190]. Dolayısıyla söz konusu düzenlemenin işçi yararına bir düzenleme

---

[187] Şen, İbra Sözleşmesi, s.79. Aksi yöndeki bir görüşe göre, "*fesihten sonra bir ay süreyle ibraname düzenlenemeyecek oluşu, işçinin yasal haklarının da en az bir ay süreyle geciktirilmesi ihtimalini ortaya çıkarmaktadır.*", bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.38.

[188] 9. HD. 23.01.2012, E:2009/43343, K:2012/1280 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2012/3, S.34, s.292). Aynı yönde 9. HD. 15.05.2013, E:2011/11945, K:2013/14577 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2013/4, S.39, s.494); 9. HD. 26.01.2012, E:2009/34762, K:2012/1873 (Karar için bkz. Kılıçoğlu/Şenocak, s.1099).

[189] Çelik, İHU, No.8, s.4.

[190] Tunçomağ/Centel, s.126; Süzek, s.788; Özcan/Ocak, s.21-22; Topcu, s.173; Ağır, s.131; Doğrucu, s.36.

olduğu görülmektedir[191]. Nitekim iş sözleşmesi sona erince aradaki bağımlılık ilişkisinin ortadan kalkması dolayısıyla işçi, işverenin emir ve otoritesi altında kalmaktan çıkacağı için muhtemel bir ibra sözleşmesi görüşmelerinde daha rahat hareket edebilecektir. Bu kapsamda, alacağını ibra etmek isteyip istemediğine ya da hangi alacağının ne kadarlık bir kısmını ibra etmek istediğine özgürce karar verebilecektir.

2.2.2 İbra Sözleşmesinin Geçersizlik Halleri

2.2.2.1 İrade Bozukluğu Halleri

Bir sözleşme yapılırken taraflardan birinin iradesinin oluşum safhasında veya oluşmuş iradenin beyan edilmesi safhasında ortaya çıkan sakatlıklara irade bozukluğu (fesadı) halleri denir[192]. İrade bozukluğu halleri Türk Borçlar Kanunu'nun "*genel hükümler*" kısmında 30 vd. maddelerde düzenlenmiştir. Bunlar hata (yanılma), hile (aldatma) ve ikrah (korkutma)tır. Türk Borçlar Kanunu'ndaki irade bozukluğu halleri, tüm sözleşmeler hakkında olduğu gibi ibra sözleşmesi açısından da geçerlidir.

İş ilişkisinde güçlü konumda bulunan işverenin işçi üzerinde potansiyel bir baskı oluşturması, taraflar arasında meydana gelecek muhtemel bir sözleşme bakımından bir irade bozukluğu haline yol açabilecek niteliktedir. Gerçekten, işini kaybetme korkusu yüzünden işverenin neredeyse her dediğini yapmak zorunda hisseden işçi, işverene hayır diyememektedir. Aslında istemediği birçok şeyi kabul etmek zorunda kalmaktadır. Örneğin, işverenin hazırlayıp önüne koyduğu ibranameyi istemeyerek imzalamaktadır. Çalışma hayatının ortaya koymaya çalıştığımız bu ve benzeri gerçekleri karşısında, işçi alacaklarına ilişkin ve bu kapsamda özellikle ibra sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerin yorumlanmasında ve uygulanmasında azami derecede hassasiyet gösterilmesi gerekmektedir. Ancak ne yazık ki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde ibra sözleşmesine ilişkin basit ya da ayrıntılı herhangi bir yasal düzenleme yoktur. Böyle olunca, yukarıda da bahsedildiği gibi, iş hukukunda ibraname, Yargıtay kararları çerçevesinde şekillenmiştir. Yargıtay da bu hususta çalışma hayatının ve bu kapsamda iş hukukunun bahsettiğimiz özelliklerini göz önünde tutarak karar vermiştir. Bu doğrultuda yüksek mahkeme, irade bozukluğu hallerini geniş yorumlamıştır. Örneğin; işçinin, ibra belgesinin niteliği ve kapsamı hakkında yanılmasını, hata (yanılma) nın varlığının kabul edilebilmesi açısından yeterli saymıştır[193]. Yine buna paralel olarak, işverenin, imzaladığı belge konusunda işçisini

---

[191] Şen, İbra Sözleşmesi, s.78.

[192] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.92; Eren, s.375.

[193] HGK 27.03.1971, E:1112, K:201 (Karar için bkz. Çenberci, s.585).

uyarmamasını geniş yorumlamış ve aldatma (hile) olarak değerlendirmiştir[194].

Her ne kadar Yargıtay ibra sözleşmesinde meydana getirilen irade bozukluğu hallerini geniş yorumlamakta idiyse de, bunda aşırıya kaçmamıştır. İşçi aleyhine olan her durumu irade bozukluğuna karine saymamıştır. Örneğin bir somut uyuşmazlıkta, daha üst bir ünvan alabilmek için önceki alacaklarını ibra eden işçinin, söz konusu ibranameyi işverenin baskısı altında ve dolayısıyla korkutma (ikrah) sebebiyle iradesi fesada uğratılarak imzaladığını kabul etmemiştir. Söz konusu kararda "*...01.01.2002 tarihli sözleşme ile davacı Bölge Müdürlüğü'ne getirilmektedir. Bu sözleşme ile davacının görevi ve yetkisi yükseltilmekte ve genişletilmektedir. Davacıya Bölge Müdürlüğü görevi verilirken taraflar karşılıklı olarak anlaşmaya varmış ve ibralaşmışlardır. İbraname ve taahhütname başlıklı belge ile Aks Televizyon Reklamcılık ve Filmcilik Sanayi ve Ticaret A.Ş. Show Haber ajansında geçen hizmet süresini kıdem ve ihbar tazminatlarında değerlendirileceğini kabul etmekle tarafların karşılıklı olarak anlaşmaya vardıkları açıktır. Ayrıca davacının bir üst görevi kabul etmek için bazı haklarından vazgeçtiği anlaşılmakta ve Bölge Müdürlüğü'ne getirilen bir kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağının kabulü hayatın olağan şartlarına aykırıdır...*" denilmiştir[195]. Yine başka bir kararında, "*...Davacı işçi, davalı şirket adına ihalelere giren tecrübeli bir eleman konumundadır. Hakkında devam eden icra takibinin geri alınması için dahi olsa imza attığı belgenin anlamını bilebilecek durumdadır. Kaldı ki davacı hakkında yürütülen bonoya bağlı icra takibi, alacaklı vekilinin 07.03.2000 tarihinde takipten vazgeçmesiyle son bulmuştur. Davacının 10.03.2000 tarihinde düzenlenen ibranameyi baskı altında tutularak ve iradesi fesada uğratılarak imzalamış olduğunu gösteren herhangi bir delil bulunmamaktadır. Davacı tanıklarının da bu yönde anlatımları olmamıştır...*" diyerek ibranamenin baskı altında imzalanmış sayılamayacağına karar vermiştir[196].

818 sayılı Borçlar Kanunu dönemine ilişkin vermiş olduğu kararlarına paralel olarak

---

[194] 9. HD. 24.01.1969, E:8140, K:476 (Karar için bkz. Çenberci, s.585).

[195] 9. HD. 08.07.2004, E:2004/13434, K:2004/18102 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.184).

[196] 9.HD. 04.02.2003, E:2002/13863, K:2003/1378 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.130). Buna benzer bir uyuşmazlıkta Yargıtay, ihtirazi kayıt ileri sürülerek imzalanmış bir ibranamenin, iddia edildiğinin aksine baskı altında imzalanmış olduğunu kabul etmemiştir. Söz konusu kararında "*...Davacı bir taraftan baskı altında istifa dilekçesini verdiğini ve ibranameyi imzaladığını belirtirken, diğer taraftan ibranameye yasal haklarım saklıdır şeklinde ihtirazi kayıt koymuştur. Baskı altında olduğunu beyan eden bir kimsenin bu şekilde bir ihtirazi kayıt şerhi koyması hayatın olağan akışına uygun değildir...*" şeklinde görüş belirtmiştir, 9.HD. 26.01.2004, E:2003/11398, K:2004/1196 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.126). Aynı yönde, 9. HD. 20.02.2006, E:2006/21176, K:2006/3862 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.117); 9. HD. 24.10.2005, E:2005/30158, K:2005/34313 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.153); 9. HD. 02.07.1973, E:1943, K:24868 (Karar için bkz. Çenberci, s.1223).

Yargıtay, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu tasarısına ilişkin vermiş olduğu bir kararında, tasarıdaki haliyle ibra sözleşmelerinin sınırlı bir şekilde ele alınmaları gerektiğini belirtmiş ve bu çerçevede irade fesadı hallerinin titizlikle ele alınması gerektiğini ifade etmiştir. Söz konusu kararında "*...Yeni Borçlar Kanunu tasarısında bu konuya değinilmiş ve 419. maddesinde, işçi ve işveren ilişkileri açısından ibra sözleşmesine dair bazı kurallara yer verilmiştir. Bahsi geçen düzenleme de, işçilik alacaklarını sona erdiren ibra sözleşmelerinin sınırlı biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu itibarla Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin İş Hukukunda ibra sözleşmeleri bakımında çok daha titizlikle ele alınması gerekir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez. Öte yandan Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir...*" şeklinde görüş belirtmiştir[197].

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde bu şekilde cereyan eden süreç, 6098 sayılı kanunda yapılan düzenleme ile büyük ölçüde değişikliğe uğramıştır ve zamanla değişikliğe uğramaya devam edecektir. Zira yukarıda da bahsettiğimiz gibi, Türk Borçlar Kanunu ibra sözleşmesini düzenleme altına alarak sadece kanundaki ve uygulamadaki boşluğu doldurmakla kalmamış, ayrıca getirdiği düzenlemeyle özellikle iş ilişkisindeki ibra sözleşmesini çok sıkı şartlara bağlamak suretiyle işçinin haklarının suiistimal edilmesi ihtimalini minimum düzeye indirmiştir. Daha baştan, işveren tarafından kötüye kullanılabilecek durumun önüne geçmiştir. İbra sözleşmesinin yapılabilmesini, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra 1 aylık sürenin geçmesi ön koşuluna bağlamıştır. Hal böyle olunca, her şeyden önce iş sözleşmesinin sona ermesiyle aradaki bağımlılık ilişkisi kalkacak ve işçi üzerindeki işverenden kaynaklanan her türlü baskı son bulmuş olacaktır. Ayrıca zaten son bulmuş olan iş sözleşmesi karşısında işçinin işini kaybetme riski ya da korkusundan da bahsedilemeyecektir. Böylece işçi ibra sözleşmesini tüm bu olumsuz durumların etkisinden kurtulmuş bir şekilde imzalayabilecektir. Bu da işçinin yanılma, işveren tarafından aldatılma ya da korkutulma riskini en düşük seviyeye indirecek ve hatta tamamen kaldırmış olacaktır.

---

[197] 9. HD. 20.10.2009, E:2009/22652, K:2009/28157 (Karar için bkz. Bozkurt, H. Argun; İş Yargılaması Usul Hukuku, 6100 Sayılı HMK.'ya Göre Güncellenmiş 4. B., Nisan 2012, s.418).

2.2.2.1.1 Yanılma (Hata)

Bir durum ya da olay, kısaca gerçek hakkında bilinçli olmayan yanlış ya da eksik bir tasavvur yanılma (hata) olarak ifade edilmektedir[198]. Bir şey hakkındaki bilinçli olmayan bilgisizlik de yanılma hükümlerine tabidir. Meydana geliş aşamasına göre yanılma esasen ikiye ayrılmaktadır. Bunlar saikte yanılma ve beyanda yanılmadır. Saikte yanılma, işlem iradesinin oluşum anındaki yanılmadır. Başka bir deyişle; saikte yanılma, bir kişiyi belirli içerikte bir sözleşme yapmaya sevk eden bir olay ve durum hakkındaki düşünce ve tasavvurların kişinin iradesini henüz oluşum safhasında sakatlamasıdır[199]. Beyan yanılması ise işlem yapmak isteyen kişinin beyanı ile işlem iradesi arasında istenmeyerek meydana gelen uygunsuzluk olup buradaki sakatlık sağlıklı bir şekilde oluşmuş iradenin beyan edilmesi yani dış dünyaya bildirilmesi safhasında meydana gelmektedir.

Yanılma halinde kişi, sözleşme ile bağlı olmaktan kurtulur. Ancak bunun için yanılmanın esaslı olması gerekmektedir. Bu durum TBK. m.30'da açıkça ifade edilmiştir: "*Sözleşme kurulurken esaslı yanılmaya düşen taraf, sözleşme ile bağlı olmaz.*".

Türk Borçlar Kanunu, kural olarak saikte yanılmayı, esaslı yanılma olarak kabul etmemiştir. Kanun koyucu saikte yanılmayı yalnızca, işlemi yapan kişinin üzerinde yanıldığı saiki söz konusu işlemin temeli saydığı ve bu durumun karşı tarafça bilinebilir olduğu hallerde esaslı olarak kabul etmiştir. Gerçekten TBK. m.32'ye göre, "*Saikte yanılma, esaslı yanılma sayılmaz. Yanılanın, yanıldığı saiki sözleşmenin temeli sayması ve bunun da iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kurallarına uygun olması hâlinde yanılma esaslı sayılır. Ancak bu durumun karşı tarafça da bilinebilir olması gerekir.*". Görüldüğü üzere, saik yanılmasının esaslı nitelikte olabilmesi için birtakım unsurlarla desteklenmesi gerekmektedir. Bu unsurlar ise hükümde açık bir şekilde yer verildiği gibi, yanılan kişinin, saiki sözleşmenin temeli olarak görmesi ve bu durumun da iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kuralları açısından kabul edilebilir nitelikte olmasıdır. Ayrıca bu durum sözleşmenin karşı tarafınca da bilinebiliyor olmalıdır. Esaslı hale gelmiş bir saik yanılması öğretide temel yanılması olarak da ifade edilmektedir[200]. Örneğin bir işçinin, yıllık ücretli izin alacağında beş yıllık zamanaşımı olduğunu bilmesine rağmen iş sözleşmesinin devamı boyunca bunun işlemeyeceğinden habersiz olduğunu kabul edelim. Eğer bu işçi, iş sözleşmesinin sona ermezden 5 (beş) yıl öncesinden daha önceki tarihlere ilişkin yıllık ücretli izin alacağıyla ilgili olarak işvereni ibra

---

[198] Reisoğlu, s.116; Eren, s.377; Kılıçoğlu, s.185; Ayan, s.171.

[199] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.101; Reisoğlu, s.118; Eren, s.379; Nomer, s.59.

[200] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.578; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.102; Hatemi/Gökyayla, s.92; Kılıçoğlu, s.191.

ederse, burada esaslı bir saik yanılmasının bulunduğu kabul edilebilir[201]. Zira işçi, son 5 (beş) yıldan önceki alacaklarının zamanaşımına uğradığını zannetmiştir ve bu durumu ibra sözleşmesinin temeli saymıştır. Nitekim söz konusu tarihten önceki alacakların zamanaşımına uğramamış olduğunu bilseydi o zaman bu alacaklara ilişkin olarak işvereni ibra etmeyeceği söylenebilecektir. Ayrıca bu durum, iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kuralları açısından da kabul edilebilir niteliktedir. Yine bu duruma paralel bir şekilde; yazılı iş sözleşmesinde işçi aleyhine tek taraflı olarak cezai şart öngörülmüş olması karşısında, bunun iş hukuku uygulamasında geçersiz olduğunu bilmeyen ve cezai şart yükümlülüğünden kurtulmak için bazı işçilik alacaklarından vazgeçmek için ibra sözleşmesi imzalayan işçinin esaslı saik yanılmasına düştüğü kabul edilmelidir[202].

Saikte yanılmanın aksine beyan yanılması kanun koyucu tarafından esaslı yanılma olarak kabul edilmiştir. Kanun koyucu, esaslı yanılma olarak kabul ettiği beyan yanılmasının tanımını yapmamış bunun yerine m.31/I, bent,1–5'te beyan yanılması niteliğinde olabilecek beş durumu örnek kabilinden saymıştır. Bunlar; sözleşmenin niteliğinde yanılma, sözleşmenin konusunda yanılma, sözleşmenin karşı tarafının kimliğinde yanılma, sözleşmenin karşı tarafının niteliklerinde yanılma ve son olarak sözleşmede edim veya karşı edimin miktarında yanılmadır.

Bahsedilen yanılma hallerini ayrıntılı bir şekilde açıklamaya geçmeden önce baştan tekrar ifade etmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu'nda, işçi alacaklarına ilişkin yapılacak ibra sözleşmesinin çok sıkı şartlara bağlandığı görülmektedir. Gerçekten konuya ilişkin 420. maddeye göre "*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*". Hükme bakıldığında ibra sözleşmesinin özellikle şekil açısından sıkı şartlara bağlandığı dikkati çekmektedir. Buna ek olarak, belirtilen şartların sağlanmaması halinde ibra sözleşmesinin kesin olarak hükümsüz olacağı da açıkça belirtilmiştir. Bu noktadan hareketle denilebilir ki, çok sıkı şartlar içeren kazuistik bir düzenleme karşısında bir önceki başlık altında da açıkladığımız gibi tarafların hataya düşmesi çok düşük bir ihtimal olarak görünmektedir. Örneğin, alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiğine ilişkin koşulun varlığı, özellikle sözleşmenin

---

[201] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.46.

[202] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.46-47.

konusunda hataya düşülmesi ihtimalini minimum seviyeye indirmektedir.

Sözleşmenin niteliğinde yanılmada, yanılan taraf yanlışlıkla kurulmasını istediği sözleşmeden başka bir sözleşme için iradesini açıklamış olmaktadır[203]. Kurulan sözleşme ile kurulmak istenen sözleşme farklıdır. Başka bir deyişle, sözleşmenin tipinde bir yanılma olmuştur. Ayrıca herhangi bir sözleşme yapmak istemediği halde yanlışlıkla istemeden beyanda bulunması hali de bu kapsamda değerlendirilmektedir[204]. Bu açıdan örneğin, izin isteyen işçiye imzalaması için verilen izin formunun bir yerine işveren tarafından ibra beyanını içeren bir metin yazılmış olması durumunda işçinin yanıldığından söz edilebilir. Zira işçi iradesini ibra için değil, izin için açıklamıştır.

Sözleşmeyi yapan taraf, yapmak istediği sözleşme tipi konusunda yanılgıya düşmemiş olabilir. Başka bir ifadeyle yapmak istediği sözleşme ile yaptığı sözleşme farklı olmayabilir. Bu durumda sözleşmenin niteliğine ilişkin bir beyan yanılmasından bahsedilemeyecektir. Fakat bu kişi istediği sözleşmeyi yapmakla birlikte sözleşmenin konusunda yanılmışsa, başka bir deyişle, sözleşmede gerçekte istediğinden başka bir konu için iradesini beyan etmişse bu durumda sözleşmenin konusunda yanılmadan bahsedilir[205]. TBK. m.420/II'deki *"...ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi... şarttır* " şeklindeki açık hüküm karşısında, iş hukukunda ibra sözleşmelerinin konusunda yanılma ihtimali neredeyse ortadan kalkmıştır. Çünkü ibra sözleşmesinin konusu ibra edilmek istenen alacaktır. Ayrıca, yapılacak olan ibra sözleşmesiyle ibra edilecek olan alacağın türü ve miktarı taraflar arasında yazılı olarak kararlaştırılacağı için, işçinin yanılmak suretiyle belirtilen alacaktan başka bir alacak hakkında iradesini açıklaması ihtimali neredeyse mümkün gözükmemektedir. Örneğin, işçi işverenden olan 3 aylık ücret alacağını ibra etmek istemiş ve bu durum ibra sözleşmesine anlaşılır ve net bir şekilde yazılmıştır. Ortada yazılı bir sözleşme olduğu için işçi artık bunun aksini yanılma hükümlerine dayanarak iddia edemeyecektir. 3 aylık ücretini değil aslında sadece ödenmemiş fazla çalışma ücretlerini ibra etmek istediğini ve bu hususta yanıldığını ileri süremeyecektir. Zira ortada ibra konusu alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmiş olduğu bir sözleşme bulunmaktadır. Örneğimizdeki işçinin okuma yazma bilmeyen bir işçi olduğunu varsayalım ve işçinin yalnızca ödenmeyen fazla çalışma ücretlerini ibra etmek istediğini farz edelim. İşverenin ise bu teklifi kabul ettiğini fakat sözleşmeye ödenmemiş üç aylık ücretin ibra edileceğini yazdığını varsayalım. Bu durumda yine işçinin yanıldığından

---

[203] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.96; Reisoğlu, s.117; Eren, s.384; Kılıçoğlu, s.186.

[204] Eren, s.384; Akıncı, s.95.

[205] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.96; Reisoğlu, s.118; Eren, s.384; Kılıçoğlu, s.187.

bahsedilemeyecektir. Zira burada işçi yapmak istediğinden başka bir konu için iradesini açıklamamaktadır. Aksine işçi ibra sözleşmesi yapmak ve bu sözleşmede konu olarak ödenmemiş fazla çalışma ücretlerini ibra etmek istemektedir. İradesini de üç aylık ücret için değil fazla çalışma ücretleri için beyan etmiştir. Görüldüğü üzere burada sözleşmenin konusuna ilişkin bir beyan yanılmasından bahsedilemeyecektir. Duruma göre işverenin aldatmasından bahsedilebilir. Çünkü ileride de bahsedileceği üzere, dürüstlük kurallarına göre, bilgi verilmesi gereken zamanlarda susmak da bir aldatma fiili niteliğindedir[206].

Türk Borçlar Kanunu'nda örnek kabilinden sayılan bir diğer beyanda yanılma hali, sözleşmenin karşı tarafının kimliğinde (hüviyetinde) yanılmadır (m.31/I/b.3). Bu halde yanılan kişi, sözleşme yapma iradesini gerçekte sözleşme yapmak istediği kişiden başkasına yöneltmektedir[207]. Bu şekildeki bir yanılmanın esaslı sayılabilmesi için ayrıca sözleşmenin o kişinin kimliği dikkate alınarak yapılmış olması gerekmektedir[208]. İbra sözleşmesine ilişkin yeni düzenleme karşısında, karşı tarafın kişiliğinde yanılma halinin ortaya çıkmasının neredeyse mümkün olmayacağı söylenebilir. Zira ibra sözleşmesi yazılı yapılacaktır ve taraflarca imzalanacaktır. Bu halde işçinin, sözleşmenin işveren tarafında adı ve imzası bulunan işverenden başka bir işvereni ibra etmesi mümkün görünmemektedir. Belki geçici iş ilişkisinde bunun mümkün olacağı söylenebilir. Gerçekten geçici iş ilişkisinde, işçinin ücreti kural olarak ödünç veren işveren tarafından ödenmeye devam eder. Ancak taraflarca, ödünç alan işverence ödeneceği kararlaştırılabilir[209]. Böyle bir durumda ise işçi, ödünç alan işveren karşısında henüz ödenmemiş alacaklar bakımından alacaklı konuma gelebilir. Ödünç veren işverenden de kendisinin yanında çalıştığı dönemde doğmuş ve fakat henüz ödenmemiş olan bir alacak nedeniyle alacaklı olduğunu farz edersek, bu durumda işçi aynı anda her iki işverenden alacaklı halde olmuş bulunmaktadır. İbra sözleşmesiyle, ödünç alan işvereni ibra etmek isterken yanlışlıkla ödünç veren işvereni ibra eden işçinin, ibra sözleşmesinin karşı tarafının kişiliğinde yanılgıya düştüğü söylenebilir. Fakat az önce de belirttiğimiz gibi, yazılı bir ibra sözleşmesinde işçi ve işverenin imzalarının bulunmaları gerekliliği sebebiyle yanılgıya düşme durumu mümkün görünmemektedir. Zira ödünç alan işveren yerine ödünç veren işverenin imza atması mümkün değildir. Buna rağmen, sözleşmede işveren tarafı olarak yanlışlıkla ödünç alan değil de ödünç veren işverenin adının ya da unvanının yazıldığını ve

---

[206] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.112; Reisoğlu, s.123; Eren, s.398.

[207] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.584; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.96; Hatemi/Gökyayla, s.90; Reisoğlu, s.118; Eren, s.385; Nomer, s.58; Kılıçoğlu, s.188.

[208] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.584; Reisoğlu, s.118; Eren, s.385; Akıncı, s.96; Ayan, s.173.

[209] Süzek, s.286; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.320; Uşan, s.22.

imzasının atıldığını varsayarsak, bu durumda dahi yanılgıya düşme ihtimali çok zordur. Nitekim ibra edilecek alacaklar sözleşmede açıkça yazılacağı için ve hangi alacağın ne kadarının hangi işverenden elde edildiği zaten bilindiği için, sözleşmenin işveren tarafı olarak başka bir isim yazılsa bile gerçekte hangi işverenin ibra edildiği bellidir.

Diğer bir yanılma hali sözleşmenin karşı tarafının niteliğinde yanılma halidir. TBK. m.31/I/b.4'e göre, "*yanılan, sözleşmeyi yaparken belirli nitelikleri olan bir kişiyi dikkate almasına karşın başka bir kişi için iradesini açıklamışsa*" esaslı bir yanılma hali söz konusudur. Önemle belirtilmelidir ki karşı tarafın niteliğinde düşülen yanılgı hali her ne kadar kanun koyucu tarafından açıklamada yanılma (beyan yanılması) başlığı altında düzenlenmiş olsa da bu bir beyan yanılması olmayıp esaslı bir saik yanılmasıdır[210]. Çünkü burada beyanda bir yanılma yoktur. Kişi beyanını yine kendisinde belirli niteliklerin bulunduğunu düşündüğü aynı kişiye yöneltmiştir. Buradaki yanılma iradenin oluşumu aşamasında meydana gelmiştir. Kişinin iradesi çeşitli sebeplerle sakatlanmış ve karşı tarafı sahip olduğundan farklı niteliklerle tasavvur etmiştir. Örneğin; işveren, işçi (İ)'yi bilgisayar mühendisi zannetmektedir. Bu sebeple onunla iş sözleşmesi yapmıştır, fakat (İ) gerçekte lise mezunu ve vasıfsız bir kimsedir. Görüldüğü gibi örnekte, işverenin iradesi ile beyanı arasında bir uygunsuzluk bulunmamaktadır. Zira işverenin iradesi (İ)'yi bilgisayar mühendisi olarak tasavvur etmekte ve bu sebeple yapılan beyan (İ)'ye yöneltilmektedir. Buradaki sakatlık işverenin iradesinin oluşumu aşamasındadır. Herhangi bir sebeple işveren, (İ)'yi bilgisayar mühendisi olarak telakki etmiştir. İbra sözleşmesinde de sözleşmeyi yapmak isteyen taraf, karşı tarafın niteliğinde yanılgıya düşmüş olabilir. Daha iyi anlaşılması açısından buna ilişkin olarak da bir örnek vermek yerinde olacaktır. Örneğin, (M) bir anonim şirketin muhasebe müdürü konumunda işveren vekilidir. Ancak (M)'ye işçilerle ibra sözleşmesi yapma konusunda şirket tarafından yetki verilmemiştir. Bu durumu bilmeyen işçi (İ), (M) ile ibra sözleşmesi yapmış ve şirketten alacaklı olduğu gecikmiş iki aylık ücretini ibra etmiştir. Görüldüğü gibi burada, TBK. m.31/1.b.4'te ifade edilen, karşı tarafın niteliğinde yanılma olduğu söylenebilir. Zira işçi (İ), beyanını işveren vekili konumundaki (M)'ye yöneltmiş yani karşı tarafın kişiliğinde yanılmamıştır. (İ), karşı tarafın niteliğinde yanılmıştır. Muhasebe müdürü olan (M)'yi, şirket adına ibra sözleşmeleri yapma konusunda yetkiye sahip zannetmektedir ki gerçekte öyle değildir. (İ), bu sebeple karşı tarafın niteliğinde yanıldığını ileri sürebilir ve kanunda belirtilen korumadan yararlanarak söz konusu ibra sözleşmesini iptal edebilir.

---

[210] Akıncı, s.97.

Beyan yanılması olarak kanunda düzenlenen diğer bir durum, edim veya karşı edimin miktarında yanılma durumudur. Bu durum, TBK. m.31/I/b.5'te düzenlenmiştir. Buna göre "*yanılan, gerçekte üstlenmek istediğinden önemli ölçüde fazla bir edim için veya gerçekte istediğinden önemli ölçüde az bir karşı edim için iradesini açıklamışsa*" bu halde de ortada bir beyan yanılması mevcuttur. Kanaatimizce işçi alacaklarına ilişkin yapılacak olan ibra sözleşmesinde, sözleşmeye konu olacak alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtileceğine ilişkin hüküm karşısında bu tür bir yanılmanın meydana gelme ihtimali çok düşüktür. Çünkü söz konusu hükümde, alacağın türü ve miktarının şüpheden uzak bir açıklıkta kararlaştırılması gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca sözleşmenin yazılı olması gerektiği şartı da düşünüldüğünde ihtimal daha da azalmaktadır. Ancak düşük bir ihtimal de olsa taraflar, ibra sözleşmesinde miktara ilişkin ifadeyi yanlış belirtmiş olabilirler. Örneğin; 30000 TL tutarındaki kıdem tazminatı alacağının yalnızca üçte birlik (1/3) kısmının ibra edilip kalan üçte ikilik (2/3) kısmın işçiye ödenmek istendiğine ilişkin bir ibra sözleşmesi hazırlandığını varsayalım. Ancak yapılmak istenenin aksine, sözleşmeye yanlışlıkla üçte birlik (1/3) kısmın işçiye ödenip kalan üçte ikilik (2/3) kısmın ibra edileceği yazılırsa, edimin miktarında yanılgıya düşüldüğü söylenebilir. Zira bu halde işçi, normalde ibra etmek istediği miktardan daha fazla bir miktarda edim için iradesini açıklamış olmaktadır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki miktar hataları ile basit hesap hatalarını birbirine karıştırmamak gerekir. Örneğimiz üzerinden gidecek olursak; yine 30000 TL tutarındaki kıdem tazminatı alacağının yalnızca üçte birlik (1/3) kısmının ibra edilmek istendiği bir ibra sözleşmesinde, bunu belirtmek için 30000TL / 3 = 10000TL yerine yanlışlıkla 30000TL / 3 = 1000 TL yazılırsa bu, miktarda yanılma değil aksine basit hesap yanılmasıdır. Bu tür yanılmaların sözleşmenin geçerliliği üzerinde olumsuz bir etkisinin olmadığı Türk Borçlar Kanunu'nda m.31/II'de açıkça ifade edilmiştir. Buna göre "*Basit hesap yanlışlıkları sözleşmenin geçerliliğini etkilemez; bunların düzeltilmesi ile yetinilir.*".

Önemle belirtilmelidir ki, ibra sözleşmesinde yanılma halinin kesin ve net bir şekilde tespit edilebilmesi açısından sadece objektif bakış açısıyla olaya yaklaşmak yeterli olmayacaktır. Ayrıca sübjektif değerlendirmelerin de yapılması yerinde olacaktır[211]. Öğretide ifade edilen bu görüşe göre, örneğin genel müdürün verdiği ibranamenin hukuki değeri ile okuma yazma bilmeyen işçinin verdiği ibranamenin hukuki değeri bir tutulamayacaktır. Ancak Türk Borçlar Kanunu'ndaki ibra sözleşmesine ilişkin yeni düzenleme karşısında böyle bir durumla karşılaşılma olasılığı iyice azalmış bulunmaktadır. Zira kanun koyucu yapmış

[211] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.47.

olduğu düzenlemeyle daha işin başlangıcında bu türlü olumsuzlukların önüne geçmeyi hedeflemiştir.

Konunun başlangıcında, sözleşmede yanılgıya düşen tarafa, kanun koyucu tarafından sözleşmeyi iptal edebilme imkânının tanındığını belirtmiştik. Bunun için yanılmanın esaslı olması aranmaktadır. Gerçekten, TBK. m.30'a göre, "*sözleşme kurulurken esaslı bir yanılmaya düşen taraf sözleşme ile bağlı olmaz.*". Yanılan tarafın bu hükümden yararlanabilmesi için ise, söz konusu yanılmayı öğrendiği andan itibaren bir yıl içinde karşı tarafa sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmesi gerekmektedir. Konunun düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili 39/I. maddesine göre, "*Yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılır.*". TBK. m.420/II'de açıkça belirtildiği üzere, işverenden olan alacağını ibra etmek isteyen işçi ile işveren arasında yapılan işlemin hukuki niteliği sözleşmedir. Bu yüzden TBK. m.30 ve devamında düzenlenen irade bozukluğu hallerinin tüm sözleşmeler hakkında olduğu gibi ibra sözleşmesi hakkında da uygulanacağını belirtmek gerekir. Bu çerçevede düşünüldüğünde; ibra sözleşmesinin imzalanması aşamasında yanılgıya düşen işçinin de iptal hakkını kullanabileceği açıktır. Bunun sonucunda işçi, söz konusu ibra sözleşmesi ile bağlı olmayacak ve alacağını ibra etmiş olmayacaktır. Alacak hakkı varlığını sürdürmeye devam edeceği için işçi, alacak hakkının sağladığı tüm yetkileri kullanmaya devam edebilecektir.

2.2.2.1.2 Aldatma (Hile)

İrade bozukluğu hallerinden bir diğeri de aldatma (hile) dır. Bir kimseyi bir irade beyanında bulunmaya veya sözleşme yapmaya sevk etmek için o kişide kasıtlı olarak yanlış bir kanaat uyandırma fiiline aldatma denir[212]. TBK. m.36/I'de, "*Taraflardan biri, diğerinin aldatması sonucu bir sözleşme yapmışsa, yanılması esaslı olmasa bile, sözleşmeyle bağlı değildir.*" denilmek suretiyle aldatma ve buna bağlanan sonuç açık bir şekilde ifade edilmiştir.

Aldatmada esasen bir saik yanılması söz konusudur[213]. Zira aldatma fiili ile aldatılan tarafın iradesi oluşum safhasında sakatlanmış olmaktadır ve kişi bu sakatlanmış haldeki iradeye göre beyanda bulunmaktadır. Aldatan taraf, aldatma fiili ile aldatılan tarafın sözleşme

---

[212] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.599; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.111; Hatemi/Gökyayla, s.94; Reisoğlu, s.122; Eren, s.397; Nomer, s.61; Kılıçoğlu, s.202; Akıntürk/Ateş Karaman, s.58; Ayan, s.179; Doğan, s.177.

[213] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.599; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.111; Hatemi/Gökyayla, s.94; Reisoğlu, s.122; Eren, s.397; Nomer, s.61; Kılıçoğlu, s.202; Akıntürk/Ateş Karaman, s.58; Akıncı, s.102; Ayan, s.180.

yapıp yapmama saikini etkilemektedir. Belirtmek gerekir ki, aldatılan tarafın, aldatma sebebiyle sözleşmeyi iptal edebilmesi için saik yanılmasının esaslı olması zorunlu olmayıp adi saik yanılması da yeterlidir[214].

Olumlu bir davranışla olabileceği gibi, olumsuz bir davranışla da aldatma fiilinin gerçekleştirilmesi mümkündür. Örneğin işveren tarafından kendisine verilmiş olan yeniden işe alınma taahhüdüne dayanarak alacağını ibra eden fakat tekrar işe alınmayan işçinin imzaladığı ibra sözleşmesi, işverenin olumlu bir aldatma fiilini içermektedir[215]. Aynı şekilde, çalışmakta iken işyerinde bulunduğundan daha iyi bir pozisyona getirileceği vaadiyle ibra sözleşmesi imzalaması istenen işçinin de bu durumda aldatma hükümlerine başvurulabileceği düşünülebilirse de, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra bir ay geçmeden ibra sözleşmesi yapılamayacağına ilişkin yeni Türk Borçlar Kanunu düzenlemesi karşısında artık bunun mümkün olamayacağı açıktır. Bundan farklı olarak, işyerinin ürettiği ürünlerden bir yıl boyunca karşılıksız yararlanma vaadi karşısında, işçi ibra sözleşmesini imzalayıp belli birtakım alacaklarından vazgeçerse ve işveren taahhüdünü yerine getirmezse, artık bu durumda bir aldatma halinden söz edilebilir. Zira önceden de belirttiğimiz gibi, TBK. m.36 anlamında bir aldatmadan bahsedilebilmesi için taraflardan birinin, diğerinin aldatması sonucu sözleşme yapmış olması gerekmektedir. Örneğimizde de, işçi normal şartlarda ibra sözleşmesi imzalamak gibi bir niyete sahip değildir. İşveren, işçinin iradesinde farklı bir tasavvur oluşturarak işçiyi ibra sözleşmesi yapmaya itmiştir.

İbra sözleşmesini imzalayan işçi, buna işverenin aldatması sonucu yönelmişse salt bu sebepten dolayı ibra sözleşmesinde aldatmadan bahsedilecektir[216]. Bu açıdan, işçinin imzaladığı ibra sözleşmesinin hukuki sonuçlarını bilmesi sonucu değiştirmeyecektir. Zira başta da belirttiğimiz gibi aldatma bir beyan yanılması niteliğinde olmayıp bir saik yanılmasıdır. İrade henüz oluşum aşamasında sakatlanmıştır.

Olumsuz bir davranışla, yani hareketsiz kalmak suretiyle aldatma fiiline ise susmak örnek olarak gösterilebilir. Hemen belirtmek gerekir ki, esasen taraflardan biri diğerini her zaman ikaz etmek zorunda değildir. Ancak dürüstlük ilkesi gereği, bazı durumlarda bilgi verilmesi gerekliliği ve buna bağlı olarak aydınlatma yükümlülüğü ortaya çıkabilir. İşte buna rağmen sessiz kalınırsa ortada bir aldatma vardır[217]. İş hukukunun kendine has özelliği de

---

[214] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.600; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.112; Hatemi/Gökyayla, s.94; Reisoğlu, s.122; Eren, s.397; Nomer, s.61; Ayan, s.180.

[215] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.48; Ağır, s.136.

[216] Çenberci, s.585; Keser, s.109; Öz, s.95; Taşdemir, s.196; Ağır, s.136.

[217] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.602; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.112; Reisoğlu, s.123; Eren, s.398; Kılıçoğlu,

dikkate alınırsa, bu durum daha da önem arz eder hale gelecektir. Özellikle işçinin korunması ilkesi gereği işveren, işçi ile ilgili yapacağı tüm işlemlerde ve bu arada ibra sözleşmesinin imzalanması sürecinde gerekli özeni göstermelidir. İmzaladığı belgenin hukuki sonuçları hakkında işçi yeterince bilgilendirilmelidir. Aksi halde bu durum aldatma sayılabilecektir. Yargıtay da bu yönde görüş bildirmiş ve "*...işverenin işçiyi imzaladığı belgenin önemi hakkında uyarmaması dahi yanıltma durumunun gerçekleşmiş sayılması için yeterli bulunmaktadır...*" demiştir[218].

Kanun koyucunun TBK. m.420/II'de getirdiği düzenleme ile çalışma hayatındaki bu tehlikeyi dikkate aldığı ve önünü kapamak istediği söylenebilir. Gerçekten, söz konusu maddeye göre ibra sözleşmesi en erken iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay sonra yapılabilecektir. Bu ise, her şeyden önce işçi üzerindeki iş sözleşmesinden kaynaklanan işveren baskısını ortadan kaldırmış olacaktır. Böylece işçi, alacağını ibra edip etmeme konusunda daha özgür bir şekilde karar verebilecektir. Bu ise ibra sözleşmesi yapıp yapmamaya ilişkin işçi iradesinin, işveren tarafından yapılacak bir aldatma fiili ile değiştirilmesi ihtimalini azaltmış olacaktır. Ancak önemle belirtilmelidir ki bu durumda dahi işçinin aldatılma ihtimalinin kesin olarak ortadan kalktığı ileri sürülemeyecektir. Zira konunun başında belirttiğimiz gibi aldatma halinde, irade henüz oluşum aşamasında sakatlanmış bulunmaktadır ve kişi sakatlanmış iradeye göre beyanda bulunmaktadır. Örneğin işçi, aslında ibra sözleşmesi yapma niyetinde değilken aldatma sonucu ibra sözleşmesi yapma kararı almaktadır. O halde, her ne kadar ibra sözleşmesi iş sözleşmesinin sona ermesinden bir ay sonra yapılsa dahi yine de aldatma hali mevcut olabilir. Nitekim aldatma, ibra sözleşmesinin yapılıp yapılmayacağı hususundaki karar aşamasına ilişkin olup, sözleşme yapılmaya karar verildikten sonra kanunda belirtilen tüm şartları sağlamış olsa bile bu durum, ibra sözleşmesinin aldatma sonucu yapıldığı gerçeğini ortadan kaldırmayacaktır.

İşverenin aldatması sonucu ibra sözleşmesi imzalayan işçi, aldatmayı öğrendiği andan itibaren 1(bir) yıl içinde, sözleşme ile bağlı olmadığını işverene bildirirse artık sözleşme ile bağlı olmaktan kurtulacaktır (TBK. m.39/I).

---

s.203;

[218] 9. HD. 24.01.1969, E:8140, K:476 (Karar için bkz. Çenberci, s.585).

2.2.2.1.3 Korkutma (İkrah)

İradeyi sakatlayan hallerden bir diğeri, korkutma (ikrah) dır. TBK. m.37/I'e göre, "*Taraflardan biri, diğerinin veya üçüncü bir kişinin korkutması sonucu bir sözleşme yapmışsa, sözleşmeyle bağlı değildir.*". Görüldüğü üzere, bir kimsenin başka bir kimseyi sözleşme yapmaya sevk etmek amacıyla kasten o kişi üzerinde korku oluşturmasına korkutma (ikrah) denir[219]. Başka bir deyişle, korkutan taraf, karşı tarafı korkutmak suretiyle tehdit edip sözleşme yapmaya zorlamaktadır. Normalde sözleşme yapmak gibi bir düşüncesi olmayan taraf, karşı tarafın korkutması sonucu sözleşmeyi yapmaya mecbur kalmaktadır. Örneğin, ailesi üyelerinden birinin veya başka bir yakınının işten çıkarılacağı tehdidiyle işçiye ibra sözleşmesi imzalatılması halinde korkutmanın varlığından bahsedilebilir[220]. Belirtmek gerekir ki, buradaki bozukluk beyanda değil, öncesinde yani iradenin oluşumu aşamasındadır. Zira korkutulan taraf, iradesini karşı tarafa isteyerek beyan etmiştir fakat beyan edilen bu irade, özgür bir düşüncenin ürünü değildir[221].

İradeyi sakatlayan bir sebep olarak korkutmadan bahsedebilmek için korkutulanın, içinde bulunduğu durum bakımından kendisinin veya yakınlarından birinin kişilik haklarına ya da malvarlığına yönelik ağır ve yakın bir tehlikenin doğduğuna inanmakta haklı olması gerekmektedir (TBK. m.38/1). Tehdidin ağır ve yakın olmasının yanında ayrıca hukuka aykırı olması da gerekmekte olup, kural olarak bir hakkın ya da kanundan doğan bir yetkinin kullanılacağının belirtilmesi, korkutma olarak kabul edilmemektedir (TBK. m.38/II). Ancak kural bu olmakla birlikte, hakkı veya kanundan doğan yetkiyi kullanmak istediğini beyan eden taraf, diğer tarafın bu sebeple zor durumda kalacak olmasından fahiş bir menfaat sağlamışsa, artık burada bir korkutma halinin meydana geldiğinden bahsedilecektir (TBK. m.38/II). İşyerinde hırsızlık yaptığı sonradan tespit edilen bir işçiyi, işlediği suçtan dolayı ihbarda bulunma tehdidiyle işverenden olan bazı alacaklarını ibra etmesi için, ibra sözleşmesi yapmaya zorlamak bu duruma örnek gösterilebilir[222]. Gerçekten, ibra sözleşmesi ile ibra edilen alacağın miktarının fazla olması durumunda TBK. m.38/II anlamında işverenin aşırı bir menfaat sağlamış olması koşulu gerçekleşmiş olacak ve korkutma meydana gelmiş olacaktır.

Korkutulan tarafa uğratılacağı söylenen tehlikenin ağırlığının ve ciddiliğinin

---

[219] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.606; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.116; Reisoğlu, s.124; Eren, s.402; Nomer, s.62; Kılıçoğlu, s.208; Akıntürk/Ateş Karaman, s.58; Ayan, s.182.

[220] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.49.

[221] Reisoğlu, s.125; Eren, s.403; Kılıçoğlu, s.208; Akıntürk/Ateş Karaman, s.58; Akıncı, s.103.

[222] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.49.

değerlendirilmesinde objektif ölçütler yanında sübjektif ölçütler de dikkate alınmalıdır[223]. Bu husus kanun koyucu tarafından TBK. m.38/I'de, "*Korkutulan, ...ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin doğduğuna inanmakta haklı ise*" denilmek suretiyle ifade edilmiştir. Bu çerçevede; korkutulan kişinin özellikleri, örneğin cinsiyeti, yaşı, kişiliği, sosyal konumu, eğitim düzeyi ve hatta karakteri de korkutma fiili açısından yapılacak sübjektif değerlendirmede göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin; ilkokul mezunu bir temizlik işçisi ile özel bir hukuk bürosunda işçi statüsünde çalışan bir avukatın, işveren tarafından yapılan korkutma fiili karşısındaki tepkisi büyük bir ihtimalle farklı olacaktır. Söz konusu tehdit, bu alanda yeterince bilgili ve tecrübeli bir avukatı TBK. m.38 anlamında korkutmaya elverişli ağırlıkta ve ciddiyette olmayabilecekken, temizlik işçisi açısından aynı şeyi söylemek mümkün olmayacaktır.

İş hukukunun kendine has özelliği gereği, işçi işveren ilişkisinde güçsüz konumda bulunan işçinin, işveren tarafından korkutulmasının, hukukun diğer alanlarındaki ilişkilere nazaran daha kolay olduğu söylenebilecektir. Zira iktisadi ve kişisel olarak bağımlı olduğu işveren karşısında zaten epeyce güçsüz durumda bulunan işçi, ayrıca işini kaybetmesi halinde yeni bir iş bulmanın zorluğu sebebiyle, işveren karşısında deyim yerindeyse eli kolu bağlı hale gelmektedir. Ancak kanaatimizce Türk Borçlar Kanunu'nda ibra sözleşmesine ilişkin yeni getirilen hüküm ile işverenin bu hâkim durumunun yarattığı olumsuzluğun ibra sözleşmesini çok fazla etkilemeyeceği söylenebilir. Bunun sebebi; söz konusu hükümde de açıkça belirtildiği üzere, işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra bir ay geçmeden yapılamayacak olmasıdır (TBK. m.420/II). Böylece işveren baskısından kurtulan işçi, alacağını ibra edip etmeme konusunda daha özgür bir şekilde karar verebilecektir. Bu ise, ibra sözleşmesi yapıp yapmamaya ilişkin işçi iradesinin, işveren tarafından yapılacak bir korkutma fiili ile değiştirilmesi ihtimalini azaltmış olacaktır.

TBK. m.37/I'e göre, "*taraflardan biri, diğerinin veya üçüncü bir kişinin korkutması sonucu bir sözleşme yapmışsa, sözleşmeyle bağlı değildir.*". Kanunun bu açık hükmü karşısında, ibra sözleşmesini işverenin korkutma teşkil eden bir fiili sonucu imzalayan bir işçi, söz konusu sözleşme ile bağlı olmayacaktır. Ancak bunun için korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan itibaren, işçinin en geç bir yıl içinde sözleşmenin karşı tarafı olan işverene, sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmesi gerekir (TBK. m.39/I). Aksi takdirde sözleşme ile bağlı kalmaktan kurtulamayacak ve söz konusu ibra sözleşmesi ile ibra ettiği alacaklarından

[223] Reisoğlu, s.125; Eren, s.404; Akıncı, s.104.

vazgeçmiş sayılacaktır.

Uygulamada sıklıkla yaşanan işten çıkarma tehdidi ile baskı altında imzalanan ibranameleri Yargıtay da geçersiz kabul etmiştir. Önüne gelen bir uyuşmazlıkta; işçinin işini kaybetmemek için işçilik haklarından feragat ettiğine dair beyanını hukuken geçerli kabul etmemiştir. Söz konusu kararında yüksek mahkeme "*...Ekonomik yönden güçsüz olan davacı yeni bir iş bulamamanın zorluğu karşısında işini kaybetmemek için istifa etmek ve noterden feragatname vermek zorunda bırakılmıştır. Bu durumda verilen feragatname geçersizdir...*" diyerek ilgili ibranameyi geçersiz saymıştır[224]. Yine buna benzer bir kararında yüksek mahkeme "*...Yargılama sırasında davacı tarafından sözlü olarak işten çıkarıldıkları bildirilip, aynı işyerinde çalışmaya devam etmek istiyorlarsa imzalamaları gerektiği baskısı ile imza attırıldığı savunulmuştur. Duruşmada dinlenen davacı tanıkları ve Emekli Sandığı yetkilileri olan davalı tanığı Kemal Korkunç da işten çıkarıldıkları gün işçilere baskı ile ibraname imzalatıldığını açık olarak beyan etmiştir. Bu nedenle söz konusu ibranameye değer verilemez...*" şeklinde görüş belirtmiştir[225]. Ancak belirtmek gerekir ki Yargıtay, tehdit altında imzalanan ibra sözleşmelerinin geçersiz sayılabilmesi için, korkutmanın ispatlanması şartını aramaktadır. Gerçekten bir uyuşmazlıkta "*...iş akdinin feshinden sonra davacı tarafından imzalanan ibranamede ihbar tazminatı hafta tatili, genel tatil ve fazla mesai alacaklarının ödendiği belirtilmiştir. Davacı bu ibranamenin kıdem tazminatının ödenmemesi tehdidi ile verildiğini iddia etmiş ise de bu hususu kanıtlayamamıştır. Bu nedenle ibranameye değer verilerek ihbar tazminatı, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır...*" şeklinde karar vermiştir[226].

TBK. m.39/II'ye göre, "*...korkutmadan dolayı bağlayıcılığı olmayan bir sözleşmenin onanmış sayılması, tazminat hakkını ortadan kaldırmaz.*". Bu hüküm gereği, sözleşmenin yapılmış olması sebebiyle meydana gelen zararın tazmin edilmesi gerekecek ve korkutma fiilini işleyen taraf, korkutulanın bu yüzden uğramış olduğu zararı karşılayacaktır. Çünkü hukuka aykırı ve kusurlu bir fiil olduğu için, korkutma fiili, niteliği itibariyle bir haksız fiildir[227]. Kanaatimizce, korkutulma sebebiyle ibra sözleşmesi imzalayan işçinin zararı, söz konusu ibra sözleşmesiyle ibra ettiği alacak miktarı kadardır. Korkutma sonucu imzaladığı

---

[224] 9. HD. 19.12.1984, E:1984/11370, K:1984/11383 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.135).

[225] 9. HD. 19.12.2005, E:2005/36387, K:2005 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.119).

[226] 9. HD. 16.02.2005, E:2004/13638, K:2005/4450 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.121). Aynı yönde 9. HD. 16.01.2012, E:2009/34568, K:2012/207 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2012/3, S.34, s.359).

[227] Hatemi/Gökyayla, s.94; Eren, s.407.

ibra sözleşmesi sebebiyle malvarlığındaki eksilme miktarı, söz konusu ibra sözleşmesi ile ibra ettiği alacak miktarına eşittir. Örneğin, eşinin işten çıkarılacağı söylenerek korkutulan işçinin 5 yıllık kıdem tazminatı alacağını ibra ettiğine ilişkin ibra sözleşmesinde, işçinin zararının miktarı 5 yıllık kıdem tazminatı miktarı kadardır. Zira söz konusu ibra sözleşmesini imzalamasaydı malvarlığında bu miktarda bir azalma olmayacaktı.

2.2.2.2 Aşırı Yararlanma (Gabin)

Kural olarak; taraflar sözleşme serbestisi ilkesinin bir sonucu olarak, bir sözleşmede edimlerin türünü, miktarını ve oranını diledikleri gibi kararlaştırabilirler. Kanun koyucu, edimler arasında olması gereken oran hususunda herhangi bir ölçüt koymuş olmayıp, sözleşmenin taraflarını bu konuda kural olarak serbest bırakmıştır[228]. Bu yüzden, sözleşmede tarafların yüklendikleri edim ve karşı edim arasında bir oransızlık bulunabilir. Hatta bu oransızlık oldukça fazla olabilir. Salt bu durum sözleşmenin geçerliliğini etkilememektedir. Ancak söz konusu oransızlık, kanunda belirtilen belli bazı sebeplerle birlikte ortaya çıkmışsa o zaman sözleşmenin geçerliliğine etki etmektedir. Gerçekten TBK. m.28/I'e göre, "*bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir*". Hükümde açıkça ifade edildiği gibi, aşırı yararlanma halinden bahsedebilmek için üç unsurun birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlardan ilki, edimler arasında açık oransızlık bulunmasıdır. Objektif unsur olarak ifade edilen bu unsur, aşırı yararlanma halinin olup olmadığı araştırılırken öncelikle bakılması gereken unsurdur. Açık oransızlık ile kastedilen, sözleşmenin taraflarından birinin edimi karşısında, diğer tarafın ediminin açık bir şekilde çok fazla veya çok az olması durumudur. Dikkat edilirse, açık oransızlık bulunması ve dolayısıyla aşırı yararlanma halinin ortaya çıkabilmesi için sözleşmenin nitelik olarak karşılıklı edimler içeren yani her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olması gerekmektedir[229]. Bu da ancak ibra sözleşmesinin ivazlı olması halinde mümkün olabilecektir. Zira ivazsız bir ibra sözleşmesinde, işverenin herhangi bir edimde bulunmasına gerek olmaksızın işçi alacağını ibra etmektedir. Kısacası ivazsız ibrada, taraflardan sadece işçi edim yükümlülüğü altında

---

[228] Eren, s.417; Kılıçoğlu, s.217; Akıntürk/Ateş Karaman, s.67.

[229] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.618; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.137; Hatemi/Gökyayla, s.98; Reisoğlu, s.139; Eren, s.418; Nomer, s.67; Akıncı, s.106; Ayan, s.152. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Kalkan, Burcu, Türk Hukukunda Gabin, İstanbul 2004, s.78 vd.

olup işverenin herhangi bir edim yükümlülüğü olmayıp yalnızca kabul beyanıyla ibra sözleşmesi kurulmaktadır.

Aşırı yararlanma halinin oluşabilmesi açısından, açık oransızlığın ne zaman mevcut olduğu da önem arz etmektedir. Açık oransızlık sözleşmenin yapıldığı zamanda mevcut olmalıdır[230]. Bu açıdan, ibra sözleşmesinde de açık oransızlık, sözleşmenin yapıldığı anda mevcut olmalıdır. Söz konusu ibra sözleşmesinin yapıldığı anda, o yerdeki piyasa şartlarına göre ve arz talep durumuna göre tarafların edimleri arasında açık bir oransızlık olmalıdır.

Aşırı yararlanma halinin oluşabilmesi için, yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, salt edimler arasında açık oransızlığın varlığı yeterli değildir. Ayrıca iki şartın daha birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlardan biri, zarar gören tarafın zayıf durumda bulunmasıdır. Zayıf durumdan kastedilen ise, kanun koyucunun nezdinde; zor durumda kalmak, düşüncesizlik ya da deneyimsizliktir (TBK. m.28/I). Zor durumda kalma, kişisel veya ekonomik nitelikte olabilir[231]. Örneğin, iş kazası geçiren bir işçinin ibra sözleşmesi imzalamasında, işçinin hem ekonomik hem de kişisel olarak zor durumda kaldığından bahsedilebilir. Belli bir süre ya da tamamen çalışamayacak olmanın sonucu olarak ilgili süreçte ücret alamayacak ve kendisinin ve ailesinin geçimini sağlaması zora girecektir. Bu durumun verdiği sıkıntı, ekonomik olarak zor durumda kaldığına delil teşkil edebilir. Ayrıca belli bir süre çalışamayacak olması karşısında bir anlamda işverene yük olmuş olacaktır, en azından işveren bu şekilde düşünebilecektir. Zira hem işverenin işini görmeyecek hem de işverenden tazminat alacaktır. Bu ise işveren karşısında işçiyi kişisel anlamda zor durumda bırakacaktır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, yeni düzenleme karşısında, iş kazası geçirip işveren karşısında zor durumda kalan işçinin bu durumu, imzalanan ibra sözleşmesi üzerinde olumsuz anlamda herhangi bir etkiye sahip olmayabilir. İş kazası, doğası gereği iş sözleşmesi devam ederken cereyan edecektir, fakat ibra sözleşmesi ise en erken iş sözleşmesinin sona ermesinden bir ay sonra yapılabilecektir. Bu süreçte işçinin üzerindeki söz konusu baskının büyük bir ihtimalle ortadan kalkacağı söylenebilir. Ancak şu ihtimalde söz konusu baskının devam ettiği ve ibra sözleşmesini etkileyebileceği söylenebilir. Geçirdiği iş kazası sonucu sürekli iş göremez hale gelen ve bir daha çalışamayacak olan işçinin aynı işyerinde çalışan eşinin işten çıkarılacağı endişesi karşısında, önüne konulan ibra sözleşmesini imzalaması halinde, TBK. m.28 anlamında bir zor durumda kalma halinin var olduğundan bahsedilebilir. Burada her ne kadar ikrah halinden söz edilebilirse de, kanaatimizce zor durumda kalma

---

[230] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.137; Eren, s.419; Nomer, s.67; Ayan, s.153; Kalkan, s.112.

[231] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.624; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.138; Reisoğlu, s.140; Eren, s.420; Kılıçoğlu, s.218; Ayan, s.153; Kalkan, s.123-124.

halinden de bahsedilebilir. Eşin de işsiz kalması ihtimali karşısında, ailenin geçiminin nasıl sağlanacağı sorusu, bu düşüncemizi kuvvetlendirmektedir.

Maddede kastedilen düşüncesizlik hali, zarar gören tarafın genel olarak karakterinin zayıf olması demek değildir. Bunun yerine her somut olayda, yapılan sözleşme bakımından düşüncesizlik göstermesi halini ifade etmektedir[232]. İmzaladığı sözleşmenin kendisi açısından ne gibi hüküm ve sonuçlar doğuracağını yeterince ve gerektiği şekilde düşünmemek, hesap etmemektir. Bu durum, bu kişilerin ayırt etme gücünden yoksun oldukları anlamına gelmemektedir. Esasen bu kişiler, ayırt etme gücüne sahip olmakla birlikte, sadece belli bazı düşünsel yeteneklerden mahrum bulunmaktadırlar[233]. Örneğin, üzerinde yeterince düşünmeden, menfaatlerini enine boyuna hesap etmeden ve aceleci bir şekilde önüne konulan ibra sözleşmesini imzalayan bir işçinin, düşüncesizlik hali içerisinde olduğu söylenebilir. Ancak Borçlar Kanunu'nun uygulandığı dönem açısından böyle bir şeyin söz konusu olabileceği düşünülebilirse de, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, böyle bir durumun olma ihtimali oldukça düşük gözükmektedir. Zira yeni düzenleme ile getirilen bir aylık bekleme süresi koşulu sayesinde işçi, ibra sözleşmesi üzerinde yeterince düşünme şansı bulacaktır. Ayrıca ibra edilecek alacaklar, sözleşmede açıkça belirtileceği için, işçinin sözleşme ve sözleşmenin koşulları üzerinde özenli ve dikkatli bir irade ortaya koyması kolaylaşacaktır. Hal böyle olunca, işçi menfaatlerini iyi hesap edecek ve dolayısıyla gelişigüzel ve ani bir karar vermemiş olacaktır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, düşük bir ihtimal dahi olsa işçinin kanun koyucunun aradığı anlamda "*düşüncesizlik*" hali içerisinde olması ve bu durumda iken ibra sözleşmesi imzalamış olması ihtimali de mümkündür. Zira bir işçi, ibra edeceği alacakları üzerinde belli bir süre düşünmüş olsa da yine de yeterince düşünmemiş olabilir. Başka bir deyişle, TBK. m.420/II ile getirilen şartlar işçinin "*düşüncesizlik*" haline düşme ihtimalini her ne kadar azaltsa da böyle bir ihtimalin tamamen önüne geçemeyebilir. Örneğin; başka bir işyerinden iş teklifi alan ve bu çerçevede kısa bir süre içerisinde orada işe başlayacağına kesin gözüyle bakan bir işçi, sırf buna dayanıp geçim sıkıntısına düşmeyeceğini varsayarak eski işverenini, normalde ibra etmek istediğinden fazla bir miktar alacak için ibra ederse, bu durumda bu işçinin "*düşüncesizlik*" hali içerisinde olduğu söylenebilir. Nitekim işçi, yeni işyerinde işe başlayacağı zaman konusunda, dikkatli ve özenli bir şekilde yeterince düşünmemiştir. Zira çalışma yaşamında her şey planlandığı şekilde cereyan etmeyebilir. İşyerinden veya piyasadan kaynaklanan çeşitli sebeplerle, daha

---

[232] Eren, s.420; Kalkan, s.126.

[233] Eren, s.420; Kılıçoğlu, s.218; Kalkan, s.126.

önceden yapılması düşünülen bazı şeyler aksayabilir ya da hiç yapılamayabilir. Bu son derece normal bir durum olup, işçi ve işverenler tarafından bu riskler her zaman göz önünde tutulmalıdır. Ancak örneğimizde, işçinin bu durumu göz ardı ettiği görülmektedir.

TBK. m.28'de bahsedilen diğer bir zayıflık hali ise "*deneyimsizlik*" tir. Deneyimsizlik, her şeyden evvel bir tecrübe eksikliği olarak kabul edilir. Tecrübe eksikliğinin de öncelikle o konuyla ilgili bilgi eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Bilgi eksikliği ise bir görüşe göre, iş yaşamının dışında kalmak ya da normal iktisadi ilişkilere karşı kayıtsız bulunmak sebebiyle meydana gelmiş olabilir[234]. Bu açıdan, iş yaşamının gidişatını bilememek veya bir işin özelliklerinin gerektirdiği bilgi seviyesine ulaşamamış olmak, kanun koyucunun aradığı anlamda "*deneyimsizlik*" teşkil edecektir[235]. Kısaca ifade etmek gerekirse "*deneyimsizlik*" bir bilgi eksikliğidir[236]. Söz konusu bilgi eksikliği kişinin hayatının geneline ilişkin olmayıp, somut olayda imzalanan sözleşmeye ilişkindir[237]. Bu açıdan bakıldığında, normal şartlar altında tecrübeli olarak nitelendirilebilecek bir kişi, o sözleşme bakımından tecrübesiz olabilir ki bu olası bir durumdur. Örneğin, hayatı boyunca ilk defa işçi olarak çalışmış ve daha önceden hiç ibra sözleşmesi imzalamamış bir işçinin, duruma göre deneyimsiz olduğu söylenebilir. Hatta uzun yıllar çalışmış bir işçi dahi, eğer ilk defa ibra sözleşmesi imzalayacaksa, bu durumda dahi yine deneyimsiz olduğu söylenebilir. Ancak bunun için, işçinin ibra sözleşmesi hakkında bizzat ya da dolaylı olarak herhangi bir şekilde bilgi sahibi olmaması gerekir. Zira bir işçi her ne kadar kendisi hiç imzalamamışsa da birlikte çalıştığı diğer işçilerin imzalamaları sebebiyle ibra sözleşmesi hakkında gerekli bilgiye sahip olmuş olabilir. Bu durumda ise kanun koyucunun aradığı anlamda "*deneyimsizlik*" halinden bahsedilemeyecektir.

Aşırı yararlanma halinin oluşabilmesi açısından, yukarıda belirtilen açık oransızlık ve zarar gören tarafın zayıf durumda bulunması şartının yanında ayrıca bulunması gereken diğer bir şart, yararlanma kastıdır. Yararlanma kastı; zarar gören tarafın bu zayıf durumunu bilen sözleşmenin diğer tarafının, bundan yararlanmak istemesidir. Buna sömürme kastı da denilmektedir. Sömüren taraf, zarar görenin zayıf durumunu bilmekle beraber bunu bir fırsat olarak değerlendirmekte ve zarar gören tarafı bir nevi sömürme kastıyla sözleşme yapmaktadır[238]. Dikkat edilirse buradaki kasıt, hem zarar gören tarafın zayıf durumunu bilme

---

[234] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.626.

[235] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.138; Akıntürk/Ateş Karaman, s.69.

[236] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.625; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.138; Ayan, s.164; Kalkan, s.128.

[237] Eren, s.421; Kalkan, s.128.

[238] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.623; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.138-139; Reisoğlu, s.140; Eren, s.421;

hem de bu zayıf durumdan yararlanma isteğini de içermektedir. Örneğin, iş kazası geçirmiş ve dolayısıyla ekonomik ve kişisel olarak çok zor durumda kalmış bir işçinin bu zor durumunu bilen ve bu durumu bir fırsat bilip ibra sözleşmesi imzalatmak isteyen işverenin sömürme kastıyla hareket ettiği söylenebilir.

Aşırı yararlanma hali karşısında zarar gören tarafın iki hakkı vardır. Bunlardan ilki sözleşmeyi iptal etmektir. Zarar gören taraf, sözleşme ile bağlı olmak istemediğini belirterek ifa ettiği edimin geri verilmesini karşı taraftan isteyebilir (TBK. m.28/I). Sözleşmenin iptal edilmesiyle birlikte, sözleşme baştan itibaren hükümsüz hale gelmektedir[239]. Örneğin iş kazası geçirmiş ve bu sebeple zor durumda kalmış bir işçi, kendisinin bu durumundan istifade etmek isteyen işveren ile imzaladığı ibra sözleşmesini iptal edebilecektir.

Zarar gören tarafın diğer hakkı; sözleşmenin iptal edilmesi yerine, edimler arasındaki açık oransızlığın giderilmesini isteme hakkıdır (TBK. m.28/I). Böylece edimler arasındaki denge sağlanarak sözleşmedeki sakatlık giderilmiş olacak ve sözleşme geçerli bir şekilde mevcut olmaya devam edecektir[240]. Örneğin, normalde sadece fazla çalışma alacağını ibra etmek isterken, geçirdiği iş kazası sebebiyle zor durumda olduğu için ayrıca birikmiş 5 (beş) aylık ücret alacağını da ibra eden işçi, edimler arasındaki açık oransızlığın giderilmesini isteyebilir. Bu çerçevede; 5 (beş) aylık ücret alacağının ibra edileceğine ilişkin hükmün sözleşme metninden kaldırılmasını isteyebilir. Böylece ibra sözleşmesinin iptal edilmeden varlığını devam ettirmesi sağlanmış olacaktır.

Zarar gören taraf, kanunda belirtilen bu haklarını, yine kanunda belirtilen süre içerisinde kullanmak zorundadır. Zira kanunda belirtilen süreler, hak düşürücü niteliktedir[241]. Gerçekten TBK. m.28/II'ye göre, "*Zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak bir yıl ve her hâlde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl içinde kullanabilir.*".

Aşırı yararlanma (gabin), Yargıtay kararlarıyla şekillenen Türk Borçlar Kanunu öncesi dönemde, iş hukuku uygulamasında ibra sözleşmesini geçersiz kılan en önemli sebeplerden biri olarak kabul edilmekteydi[242]. Önüne gelen bir uyuşmazlıkta Yargıtay, zor durumda

---

Nomer, s.68; Kılıçoğlu, s.220; Akıntürk/Ateş Karaman, s.69.

[239] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.140; Eren, s.422; Nomer, s.68.

[240] Eren, s.422.

[241] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.140; Eren, s.423; Nomer, s.68; Kalkan, s.146.

[242] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.50.

(müzayaka halinde) bulunduğu sırada, kendisine imzalatılan ibranameye itiraz eden işçinin bu iddiasını aşırı yararlanma (gabin) kapsamında değerlendirmiş ve açık oransızlığın olup olmadığının araştırılması gerektiğini ifade etmiştir. Söz konusu uyuşmazlıkta "*Davacı müzayaka halinde bulunduğu sırada kendisine imzalattırılan ibra belgesini kabul etmiştir. Bu itiraz ile davacı, gabin iddiasında bulunmuş sayılır. Gerçekten davacı, geçirdiği bir iş kazası sonucu bir kolunu kaybetmiş ve çalışma gücünde %50 oranında azalma meydana gelmiştir. Bu itiraz ile davacı gabin iddiasında bulunmuş sayılır. Geçimini çalıştığı sürece sağlayan ve boşta kaldığı zamanlarda geçim bakımından çok zor durumlarda kalacağı tabi bulunan davacının ibranameyi imza ettiği sırada müzayaka halinde olması tabidir. Davalı işveren, bu yönün aksini ispat etmedikçe davacı işçinin müzayaka içinde bulunduğunun kabulü doğru olur. Bu durumda Borçlar Kanununun 21. maddesine göre gabin iddiasının incelenmesi ve ivazlar arasında açık bir nispetsizlik bulunup bulunmadığının araştırılması gerekir...*" şeklinde karar vermiştir[243].

2.2.2.3 Beyaza İmza

Beyaza imza uygulamada genelde iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, tamamen boş bir kâğıdın altına işçinin imzasının attırılması ve daha sonra üzerinin işveren tarafından serbestçe doldurulması şeklinde görülmektedir. Beyaza imzanın ikinci bir görünümü ise, alacağın türü ve miktarının bulunduğu bölüm vb. gibi birtakım yerleri boş olan matbu bir ibra sözleşmesinin (ibranamenin) işçiye imzalattırılmasından sonraki bir tarihte, başlangıçta boş bırakılan ilgili bölümlerin işveren tarafından doldurulması şeklindedir.

Uygulamada işverenler iş ilişkisinin başlangıcında veya devamında çeşitli sebeplerle çok kere beyaza imza yoluna başvurmaktadırlar. Örneğin, henüz iş ilişkisinin başlangıcında işe kabul edilebilmesinin bir şartı olarak işçiden beyaza imza alındığı durumlara rastlandığı gibi, iş ilişkisinin devamında işten atılma tehdidiyle de bu şekilde bir imza alındığı durumlara da rastlanmaktadır. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim yapılacağından bahisle de işçiden boşa imza alındığı görülmektedir. Öğretide yer alan bazı görüşlere göre, boşa atılan bir imzanın sonradan işveren tarafından üzeri işçinin iradesinden farklı bir şekilde doldurularak yapılan bir ibra sözleşmesi yoklukla malul olmalıdır[244]. Çünkü bu halde, işçinin ibra sözleşmesi yapmak gibi bir iradesinin mevut olduğundan bahsedilemeyecektir. Bunun sonucunda da karşılıklı irade beyanlarının olmaması sebebiyle ibra sözleşmesi kurulamamış olacaktır.

---

[243] 9.HD, 22.12.1972, E:21133, K:32476 (Karar için bkz. Çenberci, s.1224).

[244] Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.49; Keser, s.108; Şengül, s.598; Ağır, s.139.

Beyaza imza açısından belirtilmesi gereken bir husus, bu davranışın 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 209. maddesindeki "*açığa imzanın kötüye kullanılması*" düzenlemesi karşısında açıkça suç teşkil ettiğidir. Gerçekten söz konusu m.209/I'e göre "*Belirli bir tarzda doldurulup kullanılmak üzere kendisine teslim olunan imzalı ve kısmen veya tamamen boş bir kâğıdı, verilme nedeninden farklı bir şekilde dolduran kişi, şikâyet üzerine, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*". Görüldüğü üzere hüküm açık olup, önceden işçiden aldığı altı imzalı belgeyi, sonradan işçinin iradesi hilafına dolduran işverenin, bu fiiliyle ilgili suçun unsurlarını oluşturduğu söylenebilecektir.

TBK. m.420/II'nin açık düzenlemesi karşısında, Türk Borçlar Kanunu'ndan önceki dönemde uygulamada yaşanan tüm bu sorunların artık son bulduğu söylenebilir. Bundan böyle beyaza imza suretiyle ibraname düzenlenemeyecektir. Zira hüküm açıktır; ibra sözleşmesi yazılı şekilde yapılacak ve ibra edilecek alacak ve miktarı açık bir şekilde ibra sözleşmesinde belirtildikten sonra imza altına alınacaktır.

2.2.3 İbra Sözleşmesinin Geçerliliğine İlişkin Haller

2.2.3.1 Sebebe Bağlı Olarak Yapılıp Yapılamayacağı

Kişilerin meydana getirdikleri her hukuki işlem ve bu arada her kazandırma mutlaka belirli bir amaca ulaşmak için yapılır. Belirli bir amaca ya da hukuki sonuca yönelmemiş ise ortada bir hukuki işlemden bahsedilmez. Kişilerin hukuki işlem vb. gibi tasarruf işlemleriyle ulaşmak istedikleri amaca hukukta "*sebep*" (causa) denmektedir[245]. Görüldüğü üzere hukukta tarafların yaptığı her hukuki işlemin mutlaka bir sebebi bulunmak zorundadır[246]. Bu açıdan ibra sözleşmesi de bir kazandırıcı tasarruf işlemi olduğu için onun da bir sebebi olmak zorundadır.

Her hukuki işlemin ve bu arada ibra sözleşmesinin de bir sebebinin bulunması gerektiğini belirttikten sonra bu sebeplerin neler olabileceği üzerinde durmak gerekmektedir. Temellerini Roma Hukuku'na dayandıran klasik görüşe göre hukukta sebep üçe ayrılmakta olup bunlar ifa sebebi (causa solvendi), iktisap sebebi (causa credendi) ve bağışlama sebebi (causa donandi) dir[247]. Modern hukukta bu sebepler yeterli görülmemekte ve bunlara ek olarak teminat sebebi ve karma sebepler de sayılmaktadır[248].

---

[245] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.62; Hatemi/Gökyayla, s.25; Eren, s.183.

[246] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.64; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.212; ;Reisoğlu, s.99; Kılıçoğlu, s.49; Ayan, s.104.

[247] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.64; Hatemi/Gökyayla, s.25; Reisoğlu, s.99; Eren, s.183; Turanboy, s.97.

[248] Eren, s.184.

Kazandırma ile ulaşılmak istenen amaç, bir borcun ifa edilmesi ise bu durumda ortada bir ifa sebebi (causa solvendi) vardır[249]. Örneğin işverene verdiği bir zararı tazmin etmek veya işverenden aldığı avansı geri ödemek yerine işverenden olan alacağını ibra etmek isteyen işçinin imzaladığı ibra sözleşmesinin sebebi, ifadır.

İktisap sebebinin varlığından bahsedebilmek için kazandıran tarafın, kazandırmayı karşı tarafın da kendisine bir kazandırma yapması amacıyla yapmış olması gerekmektedir[250]. Burada tarafların amacı ibra ile borçlu lehine yapılacak kazandırmaya karşılık, alacaklının da bir karşı edim elde etmek istemeleridir[251]. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, burada kazandırmayı yapan taraf, malvarlığında meydana gelen eksilmeye karşılık olmak üzere karşı taraftan bir hak veya menfaat elde etmektedir[252]. Bu duruma örnek olarak; işverenin yaptığı eğitim masraflarına karşılık, işverenden olan bir miktar alacağını ibra etmek isteyen işçi ile işveren arasında imzalanan ibra sözleşmesi gösterilebilir.

İktisap sebebinden farklı olarak karşılıksız bir şekilde karşı tarafın malvarlığında çoğaltma meydana getirmede ise, hukuki sebep bağışlama (donandi) dır[253]. Burada ibra eden taraf alacağından karşılıksız olarak vazgeçmektedir[254]. Örnek vermek gerekirse, iş ilişkisinin başlangıcında işçisine verdiği avansları geri almaktan vazgeçen işverenin durumu böyledir. Görüldüğü üzere, burada işveren karşılıksız bir şekilde alacak hakkından vazgeçmektedir. Uzun yıllardır yanında çalıştığı işverenden olan bir miktar fazla çalışma alacağını karşılıksız olarak ibra eden işçinin de, imzaladığı ibra sözleşmesinde bağışlama sebebiyle hareket ettiği söylenebilir. Zira yıllarca işveren tarafından hiçbir hakkı ihlal edilmeyen bir işçi, bu sebeple gelişen karşılıklı güven ilişkisi çerçevesinde yaptığı çalışmaların bir kısmının ücretini talep etmeyebilir.

Açıklanan bu sebeplerden başka, teminat sebebi ve karma sebepler de modern hukukta kabul edilmektedir. Görüldüğü üzere, ibra sözleşmesinin yapılış amacını, belirtilen bu sebeplerle sınırlamak mümkün değildir. Bunların dışında başka sebeplerle de ibra sözleşmesi yapılması mümkündür. Yapılma sebeplerinin çeşitlilik göstermesi, ibra sözleşmesinin sadece belirli bazı borçları ortadan kaldırıcı bir sözleşme olarak düzenlenmemesinden ileri

---

[249] Hatemi/Gökyayla, s.25; Reisoğlu, s.99; Eren, s.184; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.18.

[250] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.63; Reisoğlu, s.99; Eren, s.184, Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.18.

[251] Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.18.

[252] Hatemi/Gökyayla, s.25; Eren, s.184.

[253] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.63; Eren, s.185

[254] Öğretide bazı yazarlar, karşılıksız bir ibra sözleşmesi yapılmış olması halinde ortada bir elden bağışlama söz konusu olduğunu belirtmektedir; bkz. Fındıkgil, s.3; Aydoğdu, s.718.

gelmektedir[255].

İbra sözleşmesinin yapılma sebeplerinin neler olabileceği hakkında bilgi verdikten sonra, ibra sözleşmesinin temelinde yer alan sebebin, ibra sözleşmesinin geçerliliği üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğuna değinilmesi önem arz etmektedir. Başka bir deyişle, ibra sözleşmesi sebebe bağlı (illi) bir işlem mi yoksa soyut bir hukuki işlem midir? Bu sorunun cevabı önemlidir, çünkü eğer sebebe bağlılık kabul edilirse, temelde yatan sebep geçerli ise ibra sözleşmesi geçerli olacak, aksi halde ise geçersiz olacaktır[256]. Ancak ibra sözleşmesi soyut bir işlem olarak kabul edilirse temeldeki sebebin geçersizliğine ya da gerçekleşmemesine rağmen, ibra sözleşmesi geçerli kalmaya devam edecektir[257]. Örneğin bir işçinin, işverenin yaptığı eğitim masraflarına karşılık işverenden olan bir miktar alacağını ibra ettiğini düşünelim. Görüldüğü üzere, buradaki sebep, işveren tarafından eğitim masraflarının talep edilmemesidir ve bu bir kazandırıcı sebeptir. Zira hatırlatalım ki kazandırıcı sebepte karşılıklılık ilişkisi vardır ve kazandıran taraf malvarlığında meydana gelen eksilmeye karşılık olmak üzere, karşı taraftan bir hak veya menfaat elde etmektedir. Eğer işveren taahhüdünü yerine getirmezse, yani ibraya rağmen eğitim masraflarını talep ederse, bu durumda yapılan ibra sözleşmesinin sebebinin gerçekleşmediğinden bahsedilebilecektir. İşte tam bu noktada, ibra sözleşmesinin sebebe bağlı bir hukuki işlem olup olmadığı önem arz etmektedir. Sebebe bağlı olduğu kabul edilirse, işveren taahhüdünü yerine getirmediği için, ibra sözleşmesi de geçersiz olacaktır. Aksine sebebe bağlı olmadığı kabul edilirse, işveren taahhüdünü yerine getirmemiş olsa bile, yapılan ibra sözleşmesi bundan etkilenmeyecek ve geçerliliğini koruyacaktır.

İbra sözleşmesini, sebebe bağlı (illi) işlem olarak kabul eden görüşe göre, tasarruf işlemleri ilke olarak sebebe bağlı oldukları için bir tasarruf işlemi olan ibra sözleşmesi de sebebe bağlı olmalıdır[258]. Bu görüşe göre, temelinde yer alan sebep gerçekleşmemişse ya da geçersiz ise, ibra sözleşmesi de geçersiz olacak ve alacak üzerinde herhangi bir etki doğurmayacaktır. Böylece ibra edilmemiş olan alacak hakkı ortadan kalkmayacak ve varlığını sürdürmeye devam edecektir. Bu duruma göre, az önce verdiğimiz örnekte, yapılan ibra sözleşmesi geçersiz olacak ve böylece ilgili alacaklar ibra edilmemiş olacaktır.

İbra sözleşmesinin sebebe bağlı kabul edilmesine ilişkin belirtilmesi gereken diğer bir

---

[255] Turanboy, s.97.

[256] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1322; Turanboy, s.110.

[257] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1321; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.558; Turanboy, s.112.

[258] Eren, s.1272, Turanboy, s.110.

husus, ibra sözleşmesinin geçersiz olduğunu iddia eden alacaklının, temelde yer alan sebebin geçersiz olduğunu ya da hukuken geçerli bir sebebin mevcut bulunmadığını ispat etmek zorunda olmasıdır[259]. Buna göre örneğimizde, ibra sözleşmesinin geçersiz olduğunu ve avans alacağının son bulmadığını işveren iddia ederse, işçi belirtilen süre kadar ya da hiç çalışmadığını ispat etmek zorundadır.

Buna karşılık ibra sözleşmesini soyut (illetten mücerret) bir hukuki işlem olarak kabul eden görüşe göre ise, her ne kadar işlemin temelinde yer alan sebep geçersiz de olsa, ibra sözleşmesi bundan etkilenmeyerek geçerli bir şekilde kurulmuş olacaktır. Böylece sözleşmeye konu olan alacak, ibra edilmiş olacak ve ortadan kalkacaktır[260]. Ancak önemle belirtmek gerekir ki bu ortadan kalkma, borçlunun malvarlığında, bir borcun geçerli bir sebep olmaksızın sona ermesiyle vuku bulan bir çoğalma teşkil ettiğinden, alacaklı TBK. m.77 ve devamındaki sebepsiz zenginleşme hükümlerine başvurabilecektir[261]. Gerçekten özellikle TBK.'nın 77. maddesinin ikinci fıkrası bu durumu daha iyi açıklamaktadır. Buna göre "*...özellikle zenginleşmenin geçerli olmayan veya gerçekleşmemiş ya da sona ermiş bir sebebe dayanması durumunda...*" sebepsiz zenginleşme hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Bunun sonucunda, haklı bir sebep olmaksızın ibra edilen alacak hakkı, haksız zenginleşen borçlu tarafından aynı içerikle yeniden kurulacaktır[262]. Yukarıdaki örnek olayımızdaki ibra sözleşmesini soyut olarak kabul edersek ve işçinin taahhüdünü yerine getirmeyip belirtilen süre kadar çalışmadığını varsayarsak, işveren ibra sözleşmesinin de bu yüzden geçersiz olması gerektiğini savunamayacak ve buna bağlı olarak avans alacağını talep edemeyecektir. Ortadan kalkan bu hakkına kavuşmak isteyen işverenin başvurabileceği tek yol, biraz önce de ifade etiğimiz gibi sebepsiz zenginleşme hükümlerine başvurmaktır.

2.2.3.2 Şarta Bağlı Olarak Yapılıp Yapılamayacağı

Bu başlık altında öncelikle "*şart*" kavramı hakkında kısaca bilgi vermek gerekmektedir. Hukuki işlemin sonuç doğurması veya sonuçlarının ortadan kalkması, gelecekteki belirsiz bir olayın gerçekleşmesine bağlanmış ise burada "*gelecekteki belirsiz olay*"a "*şart*" adı verilmektedir[263]. Gerçekten, sözleşmenin tarafları bazen aralarındaki

---

[259] Turanboy, s.112.

[260] Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.141.

[261] Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.135, Turanboy, s.111

[262] Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.135.

[263] Oğuzman, M. Kemal / Öz, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II, Gözden Geçirilmiş 10. B., İstanbul 2013, s.492; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.437; Hatemi/Gökyayla, s.343; Reisoğlu, s.445; Eren, s.1161; Nomer, s.306; Kılıçoğlu, s.754; Akıntürk/Ateş Karaman, s.153; Akıncı, s.268; Ayan, s.107.

sözleşmenin sonuçlarını doğurmasını gelecekteki belirsiz bir olayın gerçekleşmesine bağlayabilirler. Bu açıdan, "*şart*" tamamen taraf iradelerine bağlı bir durum olup, temeli taraf iradelerine dayanmaktadır[264]. Bu yüzdendir ki taraflar öngörmedikçe ortada şartlı bir işlemden bahsedilemez.

Şarta bağlı işlem yapılabilmesi açısından hukukumuzda şart özgürlüğü ilkesi geçerlidir. Ancak bazı istisnai durumlar hariçtir. Örneğin; aile hukukunda evlenme sözleşmesi, evlat edinme sözleşmesi ve soy bağının düzeltilmesi şarta bağlanamaz. Aynı şekilde; miras hukukunda mirasın reddi işlemi ve eşya hukukunda tapu siciline kayıtlı taşınmaz mallarda sicile yapılan tescil işlemleri şarta bağlanamayan işlemlerdendir[265]. Şart olarak kararlaştırılamayacak bir diğer durum ise, hukuka ve ahlaka aykırılık halleridir. Buna göre; hukuka veya ahlaka aykırı bir yapma veya yapmama fiili, şart olarak gösterilemez, aksi halde kesin olarak hükümsüzdür (TBK. m.176).

Olayın sonucuna göre şart ikiye ayrılmaktadır. Bunlar geciktirici şart ve bozucu şarttır. Geciktirici şart TBK. m.170'de düzenlenmiştir. Buna göre "*Bir sözleşmenin hüküm ifade etmesi, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmeyen bir olguya bırakılmışsa, sözleşme geciktirici koşula bağlanmış olur. Aksi kararlaştırılmamışsa, geciktirici koşula bağlı sözleşme, ancak koşulun gerçekleştiği andan başlayarak hüküm ifade eder*.". Görüldüğü üzere hüküm açıktır. Şart olarak kararlaştırılan olay gerçekleşinceye kadar, şarta bağlı olarak yapılan sözleşme sonuç doğurmayacaktır. Başka bir deyişle, sözleşmenin yapılmasından şartın gerçekleşmesine kadar geçen devrede sözleşme askıda kalmış olacaktır.

Bozucu şart ise, TBK. m.173/I'de düzenlenmiştir. Maddeye göre, "*Sona ermesi önceden gerçekleşip gerçekleşmeyeceği bilinmeyen bir olguya bırakılan sözleşme, bozucu koşula bağlanmış olur. Bozucu koşula bağlanmış sözleşmenin hükümleri, koşulun gerçekleştiği anda ortadan kalkar.*". Geciktirici şartın aksine burada, şarta bağlı yapılmış olan sözleşme baştan geçerli bir şekilde kurulmuş ve hükümlerini doğurmaktadır. Fakat burada şarta bağlanan durum, sözleşmenin sona ermesidir. Yani bozucu şart gerçekleştiği anda, sözleşme sona erecektir.

Bir sözleşmenin şarta bağlanabilmesi açısından borçlandırıcı işlem ya da tasarruf işlemi olup olmamasının bir önemi yoktur. Bu açıdan, sadece borçlandırıcı sözleşmeler değil

---

[264] Oğuzman/Öz, Cilt II, s.493; Eren, s.1165; Akıntürk/Ateş Karaman, s.156; Ayan, s.108.

[265] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.443; Oğuzman/Öz, Cilt II, s.499-500; Reisoğlu, s.446; Eren, s.1167; Nomer, s.307-308; Kılıçoğlu, s.760; Akıntürk/Ateş Karaman, s.157; Ayan, s.109.

tasarruf sözleşmeleri de şarta bağlanabilmektedir[266]. Bu noktadan hareketle, bir tasarruf işlemi niteliğinde olan ibra sözleşmesinin de şarta bağlanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

"*Şart*" hakkında kısaca bilgi verdikten sonra, iş sözleşmesinden doğan alacaklara yönelik yapılan ibra sözleşmesinin şarta bağlı olarak yapılıp yapılamayacağı sorusu cevaplandırılmalıdır. Bunun için, "*şart*" müessesesinin yukarıda kısaca belirttiğimiz özelliklerinin ibra sözleşmesi ile bağdaşıp bağdaşmadığına bakmak gerekecektir. Her şeyden önce ibra hukuki niteliği bakımından bir sözleşmedir ve bu sebepten ötürü borçlar hukukunun genel nitelikli kuralları ibra hakkında da uygulanacaktır. Ayrıca ibra sözleşmesi bir tasarruf işlemi niteliğindedir ve yukarıda değindiğimiz gibi bu açıdan da şarta bağlanabilmesinde engel yoktur[267]. Şarta bağlanabilirlik konusunda bakılması gereken diğer bir kriter ise ibra sözleşmesinin, şart yasağı kapsamında yer alan işlemlerden olup olmadığıdır. Bu noktada da herhangi bir engel olmadığı görülmektedir[268]. Zira Türk hukuk mevzuatında ibra sözleşmesinin şarta bağlı olarak yapılabilmesini engelleyici ya da yasaklayıcı bir hüküm mevcut değildir. Son olarak, ibra sözleşmesini düzenleyen TBK. m.420/II hükmü bir bütün olarak dikkatle incelendiğinde, ibra sözleşmesinin şarta bağlanabilmesini engelleyici bir anlam içerdiği söylenemeyecektir. Tüm bu olgular birlikte değerlendirildiğinde, işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin şarta bağlı olarak yapılabilmesinin mümkün olduğu görülmektedir[269]. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, ibra sözleşmesi şarta bağlanırken gerekli olan şekil kurallarına uymak gerekecektir. Zira şart, üzerinde hüküm doğuracağı hukuki işlemin bir parçası olup söz konusu hukuki işlem şartla birlikte bir bütün oluşturur. Bu sebeple, hukuki işlem şekle bağlı ise şartın da o şekil içinde yapılması gerekmektedir[270]. TBK. m.420/II'ye göre ibra sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiğinden hareketle, "*şart*"ın da yazılı şekilde yapılması gerekmektedir. Buna göre taraflar sözleşmeyi şarta bağlamak isterlerse, yazılı olarak yaptıkları ibra sözleşmesine "*şart*" olarak öngördükleri olayı da yine yazılı şekilde bir kayıt olarak eklemek zorunda olacaklardır.

İbra sözleşmesi geciktirici şarta bağlı olarak yapılabileceği gibi, bozucu şarta bağlı olarak da yapılabilecektir[271]. Geciktirici şarta bağlı olarak yapıldığında, şart olarak öngörülen olayın veya olgunun gerçekleşmesinden önceki dönemde, işçinin alacak hakkı ortadan

---

[266] Hatemi/Gökyayla, s.344; Eren, s.1167.

[267] Eren, s.1167.

[268] Turanboy, s.94.

[269] Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.164; Turanboy, s.94; Alpaslan, s.62.

[270] Eren, s.1165.

[271] Berki, Şakir, s.240; Berki, Ali Himmet, s.755; Turanboy, s.94.

kalkmamakta ve alacaklı olarak kalmaya devam etmektedir[272]. Zira alacağın ibrası şarta bağlanmış ve henüz şart gerçekleşmemiştir. Şart gerçekleşmediği içindir ki ibra sözleşmesi hükümlerini doğurmaya başlamamıştır. Ancak geciktirici şartın gerçekleşmesiyle birlikte ibra sözleşmesi hükümlerini doğurur ve sözleşmeye konu olan alacak ibra edilmiş ve son bularak ortadan kalkmış olur. Örneğin; işverenden olan alacağının yarısının hemen ve peşin bir şekilde kendisine ödenmesi şartıyla, alacağının diğer yarısını ibra etmeyi kabul eden işçinin durumu bu şekildedir[273]. Alacağın yarısı işveren tarafından ödendiği anda "*şart*" gerçekleşmiş olacak ve ibra sözleşmesi hüküm doğuracaktır. Yine aynı şekilde; bir akrabasının işe alınması karşılığında alacağının bir kısmının ya da tamamının ibra edileceği taahhüdünü içeren ibra sözleşmesinin de geciktirici şarta bağlı olarak yapıldığı söylenebilecektir. Zira "*şart*" olarak kararlaştırılan olay, işçinin belirtilen bir akrabasının işe alınmasıdır ve işe alınmadığı sürece "*şart*" gerçekleşmemiş olacak ve buna bağlanan ibra sözleşmesi hüküm doğurmayacaktır.

İbra sözleşmesinin tarafları şart olarak öngördükleri olayın gerçekleşmesi halinde ibra sözleşmesinin ortadan kalkacağını öngördükleri takdirde, ortada bozucu şarta bağlı bir ibra sözleşmesi var demektir[274]. Bu durumda sözleşme baştan itibaren şarta bağlı olmayan bir ibra sözleşmesinin hükümlerini geçerli bir şekilde doğurmaktadır[275]. Yani alacak ibra edilmiş olmakta ve dolayısıyla ortadan kalkmaktadır. Buna bağlı olarak alacaklı sıfatı da ortadan kalkmış olmaktadır. Bozucu şartın gerçekleşmesi halinde ise, ibra sözleşmesinin hüküm ve sonuçları kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Buna bağlı olarak ibra edilen alacak da kendiliğinden tekrar doğmaktadır[276]. Örneğin; işçinin işverenden olan kıdem tazminatı alacağının ödenmesine ilişkin olarak taraflar bir vade kararlaştırmış olsunlar. Kıdem tazminatı alacağının vadesinde ödenmemesi halinde, ibra edilmiş olan başka bir alacağın, örneğin fazla çalışma ücreti alacağının ibrasının hükümsüz olacağına ilişkin de bir şart koşmuş olsunlar. Eğer bu şart gerçekleşmez ise yani işveren vadesi gelmesine rağmen kıdem tazminatı alacağını işverene ödemez ise artık fazla çalışma alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin hüküm ve sonuçları ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla ibra edilmiş ve bu sebeple son bulmuş olan fazla çalışma alacağı kendiliğinden tekrar doğacaktır[277]. Gelecek yılbaşından itibaren ücretlerin %20 zamlı hale geleceğine ilişkin bir işveren taahhüdünün taraflar arasında şart olarak

---

[272] Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.164; Öz, s.80;

[273] Öz, s.80.

[274] Turanboy, s.94.

[275] Öz, s.80; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.165;

[276] Oğuzman/Öz, Cilt II, s.516; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.166; Öz, s.81.

[277] Öz, s.81.

karşılaştırılmasına karşılık olarak, ödenmemiş 2 (iki) aylık ücret alacağını ibra eden işçinin durumu da bozucu şarta bağlı olarak yapılmış ibra sözleşmesine örnek olarak gösterilebilir. Buna göre, şartın gerçekleşmemesi yani ücretlere zam yapılmaması halinde 2 (iki) aylık ücrete ilişkin olarak yapılan ibra sözleşmesinin sonuçları ortadan kalkacak ve söz konusu 2 (iki) aylık ücret alacağı hiç ortadan kalkmamış gibi kendiliğinden tekrar doğacaktır.

TBK. m.176'ya göre, "*Bir koşul, hukuka veya ahlaka aykırı bir yapma veya yapmama fiilini sağlamak amacıyla konulmuşsa, bu koşula bağlı hukuki işlem kesin olarak hükümsüzdür.*". Bu bakımdan örneğin, diğer bir işçinin işten çıkarılması şartıyla ibra sözleşmesi imzalanması halinde böyle bir "*şart*" ahlaka aykırı olduğu için, söz konusu ibra sözleşmesi hükümsüz olacaktır.

2.2.3.3 İhtirazı Kayıt Konulup Konulamayacağı

İhtirazi kayıt, bir hakkın bir kısmının ya da tamamının saklı tutulduğuna ilişkin bir çekince olarak ifade edilebilir. Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce çalışma hayatında işçiler ibraname imzalayacakları sırada üzerinde yeterince düşünemedikleri için ya da ibraname içeriğinin yeterince net olmaması yüzünden çoğu zaman bu şekilde bir çekince koyma yoluna gitmişlerdir. Bu çekince ibraname konusu alacağın tamamına veya bir kısmına ilişkin olduğu gibi fazlaya ilişkin alacaklara yönelik de olabilmektedir. Örneğin; "*fazlaya ilişkin haklarım saklıdır*", "*kıdem tazminatı alacağım hariçtir*", "*ücret alacağım dışındaki diğer tüm haklar için geçerlidir*" vb. şeklinde ihtirazi kayıtlar ileri sürüldüğü görülmektedir. Bu durum da göstermektedir ki, ibra konusu olan alacaklar yeterli açıklıktan uzaktır. İhtirazi kayıt içeren ve tür, miktar vb. yönlerden açıklıktan uzak bulunan bu şekildeki ibranameler Yargıtay tarafından geçersiz kabul edilmiştir[278]. Gerçekten bir kararında yüksek mahkeme "*…Davacının imzasını taşıyan 08.02.2002 tarihli ibranamede davaya konu hakların ödendiği belirtilmişse de, davacı işçi "dava ve itirazlarım saklı kalmak kaydıyla" sözcüklerini eklemek suretiyle ibranameyi imzalamıştır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre ihtirazi kayıtla imzalanan ibranamenin borcu sona erdirdiğinden söz edilemez…*" şeklinde görüş belirtmiştir[279]. Görüldüğü üzere yüksek mahkeme ihtirazi kayıt içeren ibranameleri

---

[278] Özdemir, İbraname Uygulamaları, s.37; Özcan/Ocak, s.36.

[279] 9.HD. E:2005/24106, K:2005/37492 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.180). Aynı yönde 9.HD. 22.06.2006, E:2006/180, K:2006/18361 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.175); 9.HD. 31.05.2006, E:2006/35134, K:2006/15857 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.175); 9.HD. 24.05.2006, E:2006/34848, K:2006/15259 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.175); 9.HD. 27.10.2005, E:2005/5296, K:2005/34816 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.230); 9.HD. 30.03.2005, E:2005/3781, K:2005/10917 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.181); 9.HD. 26.05.2004, E:2003/20394, K:2004/12580 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.185); 9.HD. 25.03.2004, E:2003/15306, K:2004/6051 (Karar için bkz. Çil,

geçersiz saymış ve buna bağlı olarak ibraname konusu alacakların davacı işçi tarafından talep edilebileceğini kabul etmiştir. Nitekim bir kararında yüksek mahkeme, fazla çalışma ücretine ilişkin ihtirazi kayıt konularak imzalanan ibranameyi geçersiz saymış ve söz konusu fazla çalışma ücretinin kabulü yönünde karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Kararında "*...Davacının fazla çalışma ücret isteği mahkemece ibranameye dayanılmak sureti ile reddedilmiştir. Ancak, ibraname altında davacı fazlaya dair haklarını saklı tuttuğunu beyan etmiştir. Bu ihtirazi kayda rağmen davacının fazla çalışma isteğinin kabulü yerine reddi hatalı bulunduğundan hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir...*" şeklinde görüş belirtmiştir[280].

Yargıtay ayrıca, ibranamede yer alan ihtirazi kaydın, konulduğu alacağa ilişkin faizi de kapsadığını kabul etmiştir. Önüne gelen uyuşmazlıkta "*...Dosyaya ibraz edilen ve davacı imzasını taşıyan ibranamede davacı fazlaya ilişkin tüm dava ve talep haklarını saklı tuttuğundan, davacının kıdem tazminat gecikme faiz isteğinin bilirkişi hesap raporu ile birlikte değerlendirmeye tabi tutularak hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*" şeklinde karar vermiştir[281]. Dolayısıyla ihtirazi kayıt konulan alacak ile birlikte o alacağa ilişkin varsa faiz de işçi tarafından talep edilebilecektir. Bunun, işçinin korunması ilkesiyle de bağdaştığı söylenebilecektir. Hatta bir kararında Yargıtay, bir kısmı ödenmiş ve kalanı taksitlere bölünmüş kıdem tazminatı ödemesi hakkında, her taksit için faize ilişkin ihtirazi kayıt konulmasına gerek olmadığını belirtmiştir[282].

İbra müessesesinin mevzuatta yer almadığı dönemde yüksek mahkeme tarafından benimsenen bu görüşün, işçiyi koruyucu nitelikte olması açısından yerinde bir uygulama

---

İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.186); 9.HD. 04.03.2004, E:2003/15072, K:2004/4173 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.186); 9.HD. 02.01.2004, E:2003/23486, K:2004/533 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.187); 9.HD. 09.03.1976, E:1976/1958, K:1976/975 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.231); 9. HD. 22.03.2007, E:2006/22097, K:2007/8205 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/4, S.15, s.305); 9. HD. 18.02.1976, E:33775, K:6467 (Karar için bkz. Çenberci, s.1219); 9. HD. 04.11.2010, 40032/31666 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.88)

[280] 9.HD. 22.03.2006, E:2006/28158, K:2006/7222 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.230).

[281] 9.HD. 27.01.2005, E:2004/27150, K:2005/1552 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.181). Aynı yönde 9.HD. 19.12.2005, E:2005/14259, K:2005/39785 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.179); HGK. 03.02.1999, E:1999/9–35, K:1999/54 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.179).

[282] "*...Dairemizin ve YHGK'nun uygulamalarına göre taksitle ödemelerde her ödeme sırasında faize ilişkin ihtirazi kayıt konulmasına gerek yoktur. Taksitlerin tamamı ödenmeden dava açılması veya son taksit ödeninceye kadar ihtirazi kayıt konulması yeterlidir. Bu durumda akdin feshi tarihinde davacının verdiği ibranamede faize ilişkin ihtirazi kayıt koymamış olması faiz alacağını dava etmesini engellemez...*", 9.HD. 29.11.1994, E:1994/12478, K:1994/16918 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.197).

olduğu belirtilmelidir. Zira ibranamenin ihtirazi kayıt içermesi bir bakıma, gerekli açıklıktan uzak bir ibraname anlamına gelmektedir. Bu ise özellikle işçi açısından çok sakıncalı bir durumdur. Zira irade gösterdiğinden başkaca veya fazlaca bir hakkını kaybetmesi sonucunu doğurabilecek böyle bir ibranamenin işçi açısından ne derece önemli ve potansiyel bir tehlike arz ettiği aşikârdır.

Uygulamada yaşanan sorunlar ve Yargıtay'ın bu durum karşısındaki uygulamalarını göz önünde tutan kanun koyucu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda getirmiş olduğu yeni düzenlemeyle büyük ölçüde bu sorunu aşacaktır. İbra sözleşmesi konusunda getirilen sıkı şekil şartları bunun göstergesidir. Özellikle ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiğine ilişkin düzenleme karşısında ihtirazi kayıt içeren ibraname hazırlanması engellenmek istenmiştir. Çünkü ibra edilmek istenen alacak, ibranamede kuşkuya yer vermeyecek derecede açıkça gösterileceği için ihtirazi kayıt konulmasına gerek kalmayacaktır. Nitekim ihtirazi kayıt konulmak istenmesinin sebebi esasında, yeterli açıklıktan uzak bir ibranameye netlik ve açıklık kazandırılmak istenmesidir. Türk Borçlar Kanunu'nun yeni düzenlemesi karşısında ise bu sorunun işin başında çözüme kavuşturulduğu görülmektedir.

2.2.3.4 Kıymetli Evraka Bağlanan Alacaklara İlişkin Yapılan İbra Sözleşmesi

4857 Sayılı İş Kanunu'nun ücret ve ücretin ödenmesi başlığını taşıyan 32. maddesinin ikinci fıkrasına göre ücretin para ile ödenmesi zorunludur. Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre ise "*emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.*" denilmiştir. Ayrıca ücret kural olarak işin ifasından sonra ödenmelidir[283]. Ancak nakit sıkıntısı, piyasa darlığı vb. gibi çeşitli sebeplerle uygulamada çoğu zaman bu mümkün olmamaktadır. İşverenler, iş sözleşmesinden ya da kanundan doğan borçlarını işçilerine hemen ödeyememektedirler. İleri tarihli bir bono ya da çek keşide ederek borçlarını senet yoluyla ödemeyi teklif etmektedirler. Uzun bir dava süreciyle uğraşmak istemeyen ve aynı zamanda paraya ihtiyacı olan işçiler ise genellikle bu teklifi kabul etmektedirler. Böyle yapılmış olmakla, esasen asıl borç ilişkisinden bağımsız bir kambiyo ilişkisi doğmaktadır. Başka bir deyişle, iş ilişkisinin taraflarının düzenleyeceği asıl alacağa ilişkin bir kıymetli evrak, asıl borç ilişkisinin dışında ve bağımsız ikinci bir ilişkinin doğmasına sebebiyet vermiş

[283] Tunçomağ/Centel, s.119; Akyiğit, s.154.

olmaktadır[284]. Zira kıymetli evrak hukukunda bazı kıymetli evraklar açısından ki bunlar bono, poliçe ve çektir, soyutluk prensibi geçerlidir[285]. Soyutluk, kıymetli evrakın içerdiği hak ile kıymetli evrakın doğumuna neden olan temel ilişkinin birbirinden bağımsız olmasıdır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, kıymetli evrakın doğumuna sebep olan temeldeki işlem ile kıymetli evrak içeriğindeki hak arasında herhangi bir bağlantı yoktur ve bu sebeple temel işlemdeki aksaklıklar kıymetli evrak içeriğindeki hakkı etkilemez. Bunun sonucu olarak ayrıca, kıymetli evrakın borçlusu, senet dışı olguları def'i olarak ileri süremeyecektir[286]. Örneğin, senet borçlusu, bu hak kendisinden talep edildiğinde, buna karşı, kıymetli evrak yoluyla borçlanmasına sebep olan temel borç ilişkisindeki aksaklığı def'i olarak ileri süremeyecektir[287]. Ancak önemle belirtilmelidir ki şahsi def'iler borçlu tarafından ileri sürülebilmektedir[288].

Kıymetli evrak hukukunda cari olan bu hususları konumuz açısından göz önünde tuttuğumuzda ise, ibra sözleşmesinin düzenlendiği tarih ile kıymetli evrakın keşide edildiği tarihe göre farklı hukuki durumlar ortaya çıktığı görülmektedir. Öncelikle ibra sözleşmesinin kıymetli evraktan sonra düzenlendiği ihtimalini inceleyelim. Bu ihtimalde, kıymetli evraka bağlanan alacak açık bir şekilde ibra metninde gösterilirse söz konusu alacak ibra ile son bulmuş olacaktır. Ancak alacak sona ermesine rağmen kıymetli evrakın iade edilmediği durum özellik arz etmektedir. Örneğin, alacaklarına karşılık olmak üzere işverenden bono alan işçi, sonraki bir zamanda ve bonoyu iade etmeksizin işvereni ibra ederse bu şekilde bir durum ortaya çıkacaktır. Bu halde, söz konusu alacağın ibra sözleşmesi ile ortadan kalktığı iddiasının, işveren tarafından işçiye karşı ileri sürülebileceği söylenebilir. Zira alacağın ibra ile sona erdiği ve bunun sonucunda senedin bedelsiz kaldığı iddiası bir şahsi def'idir[289] ve az önce belirttiğimiz gibi şahsi def'iler kıymetli evrak borçlusu tarafından alacaklıya karşı ileri sürülebilir. Görüldüğü üzere bedelsizlik iddiası bir şahsi def'idir ve bu nitelikte olmasının bir sonucu olarak alacaklı dışındaki iyiniyetli üçüncü kişilere karşı ileri sürülemeyecektir.

---

[284] Öztan, Fırat, Kıymetli Evrak Hukuku, Güncelleştirilmiş 17. B., Ankara 2012, s.73.

[285] Poroy, Reha / Tekinalp, Ünal, Kıymetli Evrak Hukuku Esasları, Çek Kanununun Yorumu İle (Gözden Geçirilmiş 21. B.), İstanbul 2013, s.35; Ülgen, Hüseyin / Helvacı, Mehmet / Kendigelen, Abuzer / Kaya, Arslan, Kıymetli Evrak Hukuku, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na, Yeni Çek Kanunu'na ve Yeni Sermaye Piyasası Kanunu'na Göre Güncellenmiş 7. B., İstanbul 2013, s.29; Pulaşlı, Hasan, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre ve 6273 Sayılı Kanunla Değişik Çek Kanunu'nun Yorumu ile Kıymetli Evrak Hukuku'nun Esasları (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 3. B.), Ankara 2013, s.37; Öztan, s.35.

[286] Poroy/Tekinalp, s.35; Ülgen/Helvacı/Kendigelen/Kaya, s.29; Pulaşlı, s.36; Öztan, s.46.

[287] Pulaşlı, s.36.

[288] Poroy/Tekinalp, s.99; Ülgen/ Helvacı/Kendigelen/Kaya, s.68; Pulaşlı, s.67; Öztan, s.48.

[289] Öztan, s.48.

Nitekim şahsi def'iler yalnızca temel ilişkinin tarafları arasında ileri sürülebilmektedirler[290]. Örneğin bononun işçi tarafından ciro edilmesi ihtimalinde, alacağın ibra ile sona erdiği iddiası işveren tarafından sonraki iyiniyetli zilyetlere karşı def'i olarak ileri sürülemeyecektir.

İkinci bir ihtimal ise kambiyo senedinden önce ibra sözleşmesi düzenlenmesi durumudur. Bu halde ibra sözleşmesi, sonradan düzenlenen ve ibra edilen alacağa ilişkin olan kıymetli evrakı hükümsüz kılacaktır. Nitekim ibra sözleşmesi ile birlikte alacak ortadan kalkmış olmaktadır. Bundan sonra düzenlenen kıymetli evrakın ise söz konusu alacak hakkı ile bir ilgisi kurulamaz.

818 Sayılı Borçlar Kanunu döneminde oluşmuş uygulamaya Türk Borçlar Kanunu'nda getirilen düzenleme açısından bakmak gerekirse, bundan böyle alacağın kıymetli evraka bağlanması mümkün olamayacaktır. Başka bir deyişle, kıymetli evraka bağlanmış alacakların ibrasına ilişkin uygulama, Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile ortadan kalkacaktır. Zira yeni düzenlemede ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi ödemenin tam ve eksiksiz olmasına bağlı kılınmıştır. Gerçekten söz konusu 420. maddenin ikinci fıkrasına göre "*…ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*". Açıkça ifade edildiği gibi, ibra edilmek istenen alacağın eksiksiz bir şekilde ödenmesi gerekmektedir. Oysa kıymetli evrak düzenlenmesinin sebebi ise bu düzenleme ile zıt nitelik taşımaktadır. Gerçekten alacağın senede bağlanmak istenmesinin sebebi, o anda hemen ödenmesi çeşitli sebeplerle mümkün olmayan alacağın ileriki bir tarihte ödenmesinin sağlanmak istenmesidir. Ancak TBK. m.420/II'de görüldüğü üzere bu durum kanun koyucunun istemediği bir durumdur. Bu sebeple kanun koyucu, ödemeye ilişkin getirdiği düzenleme ile bahsedilen bu uygulamanın önüne geçmiştir.

2.2.3.5 İbra Sözleşmesinde Miktar Belirtilmesi

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde çalışma hayatında görülen diğer bir uygulama, ibraname adı altında düzenlenen ve miktar içeren belgelerdir. Uygulamada sıklıkla karşılaşılan bu belgelerde, işverenden olan belirli bir alacağını aldığına dair işçinin beyanı yer almaktadır. Bu beyanda söz konusu alacağın miktarı da açıkça belirtilmektedir. "*500 TL olan birikmiş fazla mesai ücretimi aldım*", "*3000 TL tutarındaki ücret alacağımı aldım ve işverenden başka bir alacağım kalmadı*" ya da "*kıdem ve ihbar tazminatıma denk gelen 10.000 TL'yi işverenden aldım ve başka herhangi bir alacağımın kalmadığını beyan ederim*"

[290] Poroy/Tekinalp, s.100; Ülgen/Helvacı/Kendigelen/Kaya, s.68; Pulaşlı, s.68; Öztan, s.48.

şeklindeki beyanlar bu duruma örnek olarak gösterilebilir. İlk bakışta, açık ve şeffaf olduğu düşüncesinden hareketle böyle bir ibranamenin, olması gereken açısından uygun olduğu düşünülebilir. Ancak önemle belirtilmelidir ki, o dönemde ibranamelerin bu şekilde düzenlenmesinin sebebi açıklığın sağlanmak istenmesi değildir. Amaç, daha az ödeme yapmaktır. Güçsüz konumdaki işçinin bu durumundan yararlanmak isteyen işveren, asıl alacaktan daha az bir miktarı işçiye razı etmek istemektedir. Gerçekten, örneğin 7000 TL olan birikmiş ücretin 5000 TL'sini peşin ödeyip kalanını ibra ettirmek istemektedir. Böylece 2000 TL'lik bir ödemeden kurtulmuş olacaktır. Çoğu zaman geçimini sadece işverenden aldığı ücretle sağlamak zorunda olan işçi ise böyle bir teklife hayır diyememektedir. Tamamen olmasa da bir an önce alacağına kavuşmak istemekte ve bu sebeple ibranameyi imzalamaktadır. Ancak böyle bir ibraname geçerli olarak kabul edilemeyecektir. Zira her şeyden önce, böyle yapılmakla işçinin alacağı işverene bir anlamda feda edilmektedir ve bu durum işçinin korunması ilkesine aykırıdır. Ayrıca önemle üzerinde durulmalıdır ki, bu ve buna benzer şekildeki işçi beyanlarının yer aldığı belge taraflar arasında her ne kadar "*ibraname*" olarak adlandırılsa da, aslında öyle olmadığı görülecektir. Zira işçinin belli bir alacağını aldığına yönelik beyanı hukuken "*ibra*" olarak nitelendirilemez. Nitekim gerçek anlamda "*ibra*"dan bahsedebilmek için ifa yapılmaksızın alacağın sona erdirilmesi gerekmektedir. Oysa bu belgeler, alacağın ödendiğini göstermektedir. Gerçekten, alacak işveren tarafından ifa edilmiş ve bu durum işçi tarafından beyan edilmiştir. O halde böyle bir belgenin, hukuken bir "*ibra*" değil ve fakat "*makbuz*" hükmünde olduğu söylenebilir. Zira "*makbuz*" borcun ödendiğini yani ifa edildiğini gösteren ve alacaklı tarafından imzalanan bir belgedir[291]. Başka bir deyişle, "*makbuz*", üzerinde belirtilen miktar kadar, borcun ödendiğini gösterir. Bu çerçevede düşünüldüğünde tekrar ifade etmek gerekir ki, belirtilen miktarda alacağın işçi tarafından tahsil edildiği beyanını içeren ve uygulamada "*ibraname*" adı altında düzenlenen belgeler, esasında hukuken "*makbuz*" niteliğindedirler[292].

Söz konusu dönemde uygulamada çok kez rastlanan bu belgeler Yargıtay tarafından da "*ibra*" olarak nitelendirilmemiştir. Yargıtay'a göre, böyle bir durumda borç "*ibra*" ile değil ve fakat "*ifa*" ile sona ermektedir. Bu sebeple Yargıtay bu belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı

---

[291] Oğuzman/Öz, Cilt I, s.556; Tunçomağ/Centel, s.124; Hatemi/Gökyayla, s.303; Doğan, s.190; Fındıkgil, s.3; Sevimli, s.87; Özcan/Ocak, s.25; Evren, s.45.

[292] Çelik, Nuri, "İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi" 9. HD. 02.07.1982, E:1982/5687, K:1982/6349 Karar İncelemesi, İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri, İş K. 26, No.10, s.2; Seratlı, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s.206; Özcan/Ocak, s.18; Şengül, s.600; Taşdemir, s.196; Geçer, s.158; Şakar, s.192; Günay, İş Hukuku, s.425; İyimaya, s.33.

olarak "*makbuz*" hükmünde kabul etmiştir[293]. Gerçekten bir uyuşmazlıkta Yargıtay bu görüşünü net bir şekilde ifade etmiş ve "*...miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir.*" şeklinde karar vermiştir[294]. Yine aynı doğrultuda, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da başka bir uyuşmazlık hakkında bu yönde karar vermiştir. Yerel mahkemenin kararını onadığı söz konusu kararında HGK, "*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 taşıyamaz. Yerel mahkemece de mevcut delillerin değerlendirilmesi suretiyle, dayanak belgenin davacı işçiye ödenen paraya ilişkin makbuz olarak kabul edilmesi, bu konuda istikrar kazanan yargısal kararlara da uygun bulunduğuna göre, usul ve yasaya uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir.*" şeklinde görüş belirtmiştir[295]. Yargıtay, bu şekilde düşünmesinin sebebini, bir işçinin durduk yere ve karşılıksız olarak işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu gerekçesiyle açıklamaktadır. Bu sebeple, söz konusu belgeleri dar yorumlama yoluna gitmekte ve sonuçta bunları "*ibraname*" değil "*makbuz*" hükmünde kabul etmektedir. Nitekim bir Hukuk Genel Kurulu kararında Yargıtay, "*... Yargısal kararlarda da benimsendiği üzere, işçinin işverene verdiği ibranamenin, kural olarak, işçiye yapılmış olan ödemeyle sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş hukukunun işçiyi koruyucu amacı göz önünde tutulduğunda, bu konuda dar yorum esasının benimsenmesi ve yine kural olarak bir işçinin işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır...*" şeklinde görüş belirtmiştir[296]. Tüm bu kararlar bir bütün halinde değerlendirildiğinde, miktar içeren bir ibranameye ilişkin bir uyuşmazlık hakkında, ibranamede belirtilmeyen ve buna bağlı olarak işveren tarafından ödenmeyen bakiye alacakların işçi tarafından talep

---

[293] Özdemir, İbraname Uygulamaları, s.32; Sevimli, s.92; Özcan/Ocak, s.35.

[294] 9. HD. 18.01.2010, E:2008/14670, K:2010/14 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2010/2, S.25, s.322). Aynı yönde 9. HD. 16.02.2005, E:2004/13375, K:2005/4441 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2005/2, S.5, s.198); 9. HD. 18.07.2006, E:2006/10103, K:2006/21289 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2006/4, S.11, s.151); 9. HD. 28.09.2006, E:2006/3815, K:2006/25312 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/2, S.13, s.303); 9. HD. 15.03.2012, 48796/8716 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.56); 9. HD. 09.03.2010, 9934/6304 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.56); 9. HD. 21.09.2006, 25205/24335 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.56); 9. HD. 24.06.2010, 33748/20389 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.57); 9. HD. 03.07.2012, 1140/25973 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.62); 9. HD. 07.06.2012, 14051/19850 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.64).

[295] YHGK. 05.06.1996, E:1996/9-290, K:1996/453 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.327). Aynı yönde 9. HD. 25.12.2006, 15309/33744 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.66).

[296] YHGK. 27.04.1983, E:1980/3055, K:1983/427 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.329).

edilebilmesi gerektiği kabul edilmelidir. Zira söz konusu bakiye alacaklar ibra edilmiş olmadıkları için henüz ortadan kalkmamıştır ve alacaklı işçi tarafından talep edilebileceklerdir. Yargıtay da bu yönde görüş bildirmektedir. Önüne gelen bir uyuşmazlıkta, ödenen miktarların mahsup edilip eğer varsa söz konusu alacaklara ilişkin bakiye alacakların işçiye ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Yerel mahkemenin aksi yöndeki kararını bozduğu söz konusu kararında yüksek mahkeme "… *Davacının ihbar ve kıdem tazminatı ve izin ücreti alacak ücretleri ibranameye dayanarak red edilmiş ise de, ibraname altına yazılan açıklama ile davacı yazı ile 5.218.360.000 TL ödediğini açıklamış olup, bu şekilde miktarlı olan ibraname makbuz niteliğindedir. Bu ödemenin ne kadarının ihbar, kıdem tazminatı ve izin ücreti ile ilgili bulunduğu saptanmalı, davacının hak kazandığı ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve izin ücreti alacakları belirlenmeli, ödenen miktarlar mahsup edilerek anılan alacaklar ile ilgili bakiye alacağın varlığı saptanırsa hüküm altına alınmalıdır. İbranameye dayanarak bu isteklerin reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.*" şeklinde karar vermiştir[297].

Miktar içeren ibranameler ile ilgili olarak 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay uygulamasıyla şekillenen bu uygulama, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte ortadan kalkacaktır. Yeni düzenleme ile getirilen sıkı şekil şartları bunun göstergesidir. Nitekim bundan böyle ibra sözleşmesi yazılı bir şekilde yapılacak

---

[297] 9. HD. 01.02.2006, E:2006/17965, K:2006/2028 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.307). Benzer bir kararında Yargıtay, "*... Davacıya ibraname ile ödenen kıdem tazminatı, miktar gösterildiği için makbuz olarak nitelendirilmesi gerekir. Öte yandan 6772 sayılı Yasa uyarınca ödenmesi gereken ilave tediyenin kıdem tazminatına esas ücrete yansıtılması suretiyle belirlenmesi gerekir. Bu suretle bulunacak kıdem tazminatı miktarından ödenen kısmın indirilmek suretiyle bakiye kıdem tazminatına karar vermek gerektiğinden mahkemece anılan isteğin yazılı şekilde reddi bozmayı gerektirmiştir…*" şeklinde görüş belirtmiştir, 9. HD. 10.11.2006, E:2006/5532, K:2006/26869 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.323). Aynı yönde 9. HD. 04.07.2006, E:2006/13923, K:2006/19696 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.391); 9. HD. 24.05.2006, E:2006/34958, K:2006/15287 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.325); 9. HD. 03.04.2006, E:2006/29582, K:2006/8165 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.325); 9. HD. 08.03.2006, E:2006/21141, K:2006/5808 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.326); 9. HD. 06.03.2006, E:2006/24447, K:2006/5347 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.326); 9. HD. 23.02.2006, E:2006/21728, K:2006/4582 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.392); 9.HD. 06.02.2006, E:2006/18700, K:2006/2199 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.327); 9. HD. 01.02.2006, E:2006/16531, K:2006/2035 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.327); YHGK. 10.01.1985, E:1984/162, K:1985/305 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.328); 9. HD. 04.07.2005, E:2004/33268, K:2005/23556 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.332); 9. HD. 16.05.2005, E:2005/708, K:2005/16693 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.332); 9. HD. 25.04.2005, E:2004/5400, K:2005/14264 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.392); 9. HD. 24.03.2005, E:2004/18828, K:2005/9548 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.334); 9. HD. 15.03.2005, E:2004/13598, K:2005/8517 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.335); 9. HD. 21.11.2006, E:2006/29467, K:2006/30663 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/2, S.13, s.262); 9. HD. 21.12.2006, E:2006/13631, K:2006/33726 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/3, S.14); 9. HD. 02.04.2007, E:2006/23805, K:2007/8901 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/4, S.15, s.299); 9. HD. 11.06.2007, E:2006/32288, K:2007/18324 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2007/4, S.15, s.246); 9. HD. 30.09.1968, E:9047, K:11330 (Karar için bkz. Çenberci, s.1218).

ve ibra edilecek olan alacak(lar) açık bir şekilde sözleşme metninde belirtilecektir. Bu durum karşısında; "*500 TL olan birikmiş fazla mesai ücretimi aldım*", "*3000 TL tutarındaki ücret alacağımı aldım ve işverenden başka bir alacağım kalmadı*" ya da "*kıdem ve ihbar tazminatıma denk gelen 10.000 TL'yi işverenden aldım ve başka herhangi bir alacağımın kalmadığını beyan ederim*" şeklindeki beyanlar bundan böyle ibra sözleşmelerinde yer alamayacaktır. Zira görüldüğü üzere, bu türdeki beyanlar her şeyden önce, "*ibra*" iradesini içermemekte, aksine ortada bir ödemenin var olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu tür beyanlar kanun koyucunun aradığı anlamda yeterli açıklıktan da uzaktır.

2.2.3.6 İş Kazasından Doğan Tazminatlara İlişkin Yapılan İbra Sözleşmesi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinde iş kazası olarak nitelendirilebilecek haller belirtilmiştir. Devamı maddelerde ise buna bağlanan sonuçlar açıklanmıştır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarar gören sigortalılara yapılacak yardımlar ve ödenecek tazminatlar bu kapsamda ifade edilmiştir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelen zararlar çoğu zaman ciddi boyutlara ulaştığı için işverenler bunu büyük bir tehlike olarak görmektedirler. Nitekim işverenler aleyhine büyük meblağlı tazminatlara hükmedilmektedir. Bu sebeple işverenler, iş kazası sonrasında hemen işçiye belli bir miktar ödeme yapmaktadırlar ve ardından ibraname imzalatıp olayı kapatmak istemektedirler. Bu ve benzeri sebeplerle işveren karşısında güçsüz konumda olan ve ayrıca zaten normal şartlarda bile işini kaybetme korkusu olan işçiler ise iş kazası ya da meslek hastalığı sonrasında kendilerini daha da güçsüz durumda hissetmektedirler. Kazanın veya hastalığın olumsuz etkilerini üzerlerinden atıp bir an önce normal duruma dönmek isteyen işçiler kendilerini, önlerine konulan ibranameyi imzalamaya mecbur hissetmektedirler. Bu yüzden, işveren tarafından hesaplanan ve ibranamede gösterilen zararın miktarını yeteri kadar irdelemeden imzalamaktadırlar. Ancak öğretideki bizim de katıldığımız bir görüşe göre, böyle yapılmakla, iş kazasından doğan tazminat borcunun sona erdiğini kabul etmek doğru olmayacaktır[298]. Zira iş kazasındaki kusur durumu ve zararın gerçek miktarı henüz kesin olarak bilinmemektedir. Zararın gerçek miktarı hesaplanmamış iken, ortalama bir miktar belirleyip ibraname metnine yazılması ve böylece tazminat borcunun ibra edilmiş olduğunun kabul edilmesi, işçinin korunması ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

İşçi ile işveren arasında, iş kazasından doğan tazminat borcuna ilişkin 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde bu şekilde cereyan eden uygulama karşısında Yargıtay, iki

---

[298] Akın, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s.277; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.84.

şekilde karar vermiştir. Bu açıdan, iş kazası sonucu imzalanan söz konusu ibranamelerin miktar içerip içermemeleri noktasından hareket etmiştir. Gerçekten, her şeyden önce, iş kazası sonucu düzenlenen ve miktar belirtilmeyen ibranamelere geçerlilik tanımamıştır. Buna ilişkin bir uyuşmazlıkta "*...kabule göre de, a) davacı Hüseyin Taş'ın 28.6.1994 tarihli ibraname ile tüm zararlarının karşılandığını beyan ettiği ve 11.9.2001 tarihine kadar dava açmamasının zımnen bu ibranameyi kabul ettiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiş ise de birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbranamenin kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin işvereni borcundan kurtaran ibraname olarak nitelendirmeye olanak olmadığı açık seçiktir...*" şeklinde karar vermiştir[299]. Bu sebeple örneğin, "*belirtilen tarihte ve yerde uğramış olduğum iş kazası sonucu meydana gelen zarara ilişkin tazminat hakkımdan vazgeçtim, ibra ettim*" veya "*iş kazası sonucu ortaya çıkan tüm zararlarım karşılanmıştır*" şeklindeki bir ibranameye geçerlilik tanınamayacaktır. Yüksek Mahkeme'nin, kural olarak bir işçinin karşılıksız olarak durduk yere işvereni ibra etmesinin hayatın olağan akışına aykırı olduğu görüşünden ve işçi lehine yorum ilkesinden hareketle böyle bir sonuca ulaşmış olduğu söylenebilir[300]. Nitekim bir kararında "*...Öte yandan mahkemece olayın hem akabinde düzenlenen ibranameye dayanılmış ise de, bu ibraname de geçerli kabul edilemez. Çünkü o tarihte maluliyet durumu ve kusur oranları konusunda davacı kesin bir fikir sahibi değildir. Yargıtay uygulamaları kararlılık kazanmış bir şekilde bu doğrultudadır...*" şeklinde karar vermiştir[301].

İşçiye ödenen tazminat miktarının belirtildiği ibranameler konusunda ise Yargıtay, "*açık oransızlık*" ölçütünden hareket etmiştir[302]. Başka bir deyişle, iş kazasından doğan zararlara ilişkin düzenlenen ve miktar içeren ibranameler konusunda Yargıtay, "*açık oransızlık*" denetiminin yapılması gerektiğini belirtmiştir. Nitekim bir kararında özellikle bu

---

[299] 21. HD. 24.06.2003, E:2003/6207, K:2003/6096 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.489). Aynı yönde 21. HD. 25.06.2002, E:2002/3327, K:2002/4147 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.500); 21. HD. 18.04.2005, E:2005/1585, K:2005/3896 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.484).

[300] İyimaya, s.41.

[301] 9. HD. 06.03.1998, E:1998/396, K:1998/3472 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.170).

[302] Özdemir, İbraname Uygulamaları, s.34; Bal, Özlem, Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, Ankara 2010, s.177; Dönmez, s.796; Bozkurt, s.427.

noktaya değinmiş ve "*... Yapılacak iş, ödemenin yapıldığı tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararı saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda ödemeleri "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek... gerekir...*" şeklinde görüş belirtmiştir[303]. Görüldüğü üzere; ibranamede belirtilen miktar ile iş kazası sonucu ortaya çıkan zararın gerçek miktarı arasında açık bir oransızlık var ise böyle bir belge ibraname niteliğini taşıyamayacaktır. Bu belge "*ibraname*" olarak değil ve fakat kısmi ifayı içeren bir "*makbuz*" niteliğinde kabul edilecektir. Hal böyle olunca, işçi işveren aleyhine tazminat davası açıp fark tazminat alacağını talep edebilecektir.

Bu noktada belirtilmesi gereken husus, "*açık oransızlık*" bulunup bulunmadığı konusunda ölçütün ne olduğudur. Verdiği kararlara bakıldığında Yargıtay'ın belirli bir kıstas ortaya koymadığı görülmektedir. Öğretide yer alan bir görüşe göre ise, gerçekte 100 birim olan bir zararın 80 – 85 biriminin önceden kararlaştırıldığı ibranamelerde açık oransızlık bulunmadığı ve dolayısıyla geçerli bir ibraname olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir[304]. Ayrıca bir görüşe göre "*açık oransızlık*", ibranamenin düzenleme dönemindeki konjonktüre ve değerliğe göre belirlenmelidir[305].

İbranamede gösterilen tutar ile zarar sebebiyle ödenecek gerçek tazminat tutarı arasında açık oransızlık bulunmadığı durumlarda ise Yargıtay söz konusu ibranameleri geçerli

---

[303] 21. HD. 05.04.2004, E:2004/2048, K:2004/3276 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.360). Benzer bir kararında Yargıtay, "*... Öte yandan, işverence yapılan ödemenin makbuz mu (kısmi ifa), ibra mı olduğu saptanmalıdır. Ödeme tarihinde bilinen ücretlere göre yapılacak zarar hesabı sonucu belirlenecek zarar ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık bulunmaması durumunda ödeme ibra niteliğindedir. Açık oransızlık bulunması halinde ise yapılan ödeme makbuz niteliğinde olacağından ödeme tarihindeki zarar miktarına göre hangi oranda ödeme yapıldığı belirlenmeli ve hüküm tarihine en yakın tarihe kadar ücret artışları göz önünde tutularak belirlenecek zarar miktarından aynı oranda indirim yapılarak sonucuna göre karar verilmelidir...*" şeklinde görüş bildirmiştir, 21. HD. 29.04.2002, E:2002/3135, K:2002/3614 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.362). Aynı yönde 21. HD. 24.04.1995, E:1995/2055, K:1995/1779 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.318); 21. HD. 13.04.2004, E:2004/1580, K:2004/3596 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.347); 21. HD. 02.04.2002, E:2002/2463, K:2002/2773 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.395); 9. HD. 01.05.1995, E:1995/675, K:1995/14276 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.317); 9. HD. 05.10.1993, E:1993/2285, K:1993/14105 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.363); YHGK, 02.07.2003, E2003/21-440, K:2003/440 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.479); 21. HD. 19.03.2007, E:2006/16566, K:2007/4784 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2008/1, S.16, s.348); YHGK 06.02.2008, E:2008/21-53, K:2008/107 (Karar için bkz. Çalışma ve Toplum, 2008/2, S.17, s.241); 10. HD. 24.02.1978, E:1250, K:1293 (Karar için bkz. Çenberci, s.1202); 9. HD. 16.04.1973, E:696, K:22365 (Karar için bkz. Çenberci, s.1211); 10. HD. 22.06.1976, E:54, K:4961 (Karar için bkz. Çenberci, s.1212); 10. HD. 18.01.1977, E:9472, K:55 (Karar için bkz. Çenberci, s.1212); 21. HD. 04.10.2011, 3286/7541 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.104); 21. HD. 21.11.2011, 11497/10859 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.106).

[304] Özdemir, İbraname Uygulamaları, s.35.

[305] Sevimli, s.92; İyimaya, s.42.

kabul etmiştir[306]. Başka bir deyişle, açık oransızlık bulunmaması halinde söz konusu ibranameler asıl fonksiyonunu yerine getirecek ve belirtilen miktar hukuken "*ibra*" edilmiş olacaktır. Yargıtay bir kararında bu hususu, "*... Öte yandan, birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbranamenin kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış olan ödeme ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur...* " şeklinde ifade etmiştir[307]. Bu yüzden işçi artık işverene karşı dava açamayacak ve tazminat farkını talep edemeyecektir.

Ayrıca belirtilmelidir ki Yargıtay, ibranamede manevi tazminata hiç değinilmediği durumlarda, açıkça vazgeçilmediği için, ibra iradesinin manevi tazminatı kapsamayacağı görüşündedir. Buna ilişkin bir kararında "*... Somut olayda, 17.4.1996 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu %14 oranında malul kalan davacı işçiye taraflarca imzalanan 20.5.1996 tarihli belge ile zararı karşılığı 2.000.000.000 TL tazminatın davalı işveren tarafından ödendiği iddia edilmektedir. Belge içeriğinden ödemenin hangi tazminat türüne (maddi-manevi) ait olduğu belli olmadığı gibi, aidiyete ilişkin miktarlarda da belirginlik yoktur. Maluliyet durumu ve kusur oranları konusunda kesin fikir sahibi olması mümkün olmayan işçinin olaydan çok kısa bir süre sonra verdiği genel ve soyut bir açıklamayı içerdiği kuşkusuz olan ibranameyi tümden geçerli saymak, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Mevzuatının temel prensibi olan "işçinin korunması temel ilkesi" ne de uygun düşmeyecektir. Bu düşüncelerle kural olarak bu şekilde düzenlenmiş ibranamenin maddi tazminatı kapsadığı ve manevi tazminatı içermediği kabul edilmelidir...*" şeklinde görüş belirtmiştir[308].

Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte eski dönemde iş hukuku uygulamasında cereyan eden bu uygulamaların son bulacağı söylenebilir. Nitekim geçerli bir ibra sözleşmesi kurulabilmesi için gerekli şartları düzenleyen 420/II. madde bu görüşümüzü destekler niteliktedir. Özellikle alacağın miktarına ilişkin düzenleme açık ve nettir. Buna göre

---

[306] Özdemir, İbraname Uygulamaları, s.34; Sevimli, s.92.

[307] 21. HD. 07.02.2002, E:2001/9639, K:2002/833 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.504). Benzer bir kararında Yargıtay, "*... Kural olarak hak sahiplerine yapılmış ödemenin bu miktar ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ödemeden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur...*", HGK. 07.12.2005, E:2005/21-665, K:2005/712 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.477); 10. HD. 21.09.1976, E:2549, K:5994 (Karar için bkz. Çenberci, s.1203); 9. HD. 08.04.1974, E:22283, K:6586 (Karar için bkz. Çenberci, s.1202).

[308] 21. HD. 12.02.2004, E:2003/11333, K:2004/1027 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.487).

ibra edilecek alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Aksi halde ibra sözleşmesi hüküm ifade etmeyecektir. Bu açıdan bakıldığında, iş kazasından doğan tazminat hakkında ibraname düzenleyebilmek için tazminat miktarının açıkça belirtilmesi gerekecektir. Ancak bu çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Daha doğru bir ifadeyle, iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldikten sonra zararın ve buna bağlı olarak tazminat miktarının hesaplanması uzun bir süreç almaktadır. Bu çerçevede; ilk olarak Sosyal Güvenlik Kurumu uzman ve müfettişleri olay ile ilgili inceleme yaparak tazminat miktarını belirlemektedirler. Fakat bu miktara itiraz edilmesi üzerine olay yargıya taşınmakta ve mahkemenin karar vermesi beklenmektedir. Mahkemeler ise çoğu zaman tazminatın tespitini uzman bilirkişilerden yardım alarak yapmaktadırlar. Yargılamanın temyize gittiği ihtimali de düşünülürse tüm bu süreç bir hayli zaman almaktadır. Sonunda yargı tarafından bir karar verilmekte ve böylece tazminat miktarı kesin olarak bir hükme bağlanmaktadır. İşte ibra sözleşmesine ancak hükümde belirtilen ve kesin olan bu miktar yazılabilecektir. Zira Türk Borçlar Kanunu'nun hükmü açıktır.

Sonuç olarak denilebilir ki, iş kazasından doğan zararlar için öngörülen tazminat, ibra sözleşmesine konu olabilir. Bu açıdan bir sorun yoktur. Ancak bunun için tazminat hem maddi olarak hem de miktar olarak mahkeme hükmüyle sabit olmalıdır. Zira ancak bu halde miktar kesinlik kazanmış olup, hükmen kesinleşmemiş bir tazminat hakkında her ne kadar taraflar bir miktar belirtse de, belirtilen bu miktar kesin değildir. Dolayısıyla miktarı da Kanun'un aradığı anlamda "*açık*" değildir. Miktarı açık ve net bir şekilde belli olmayan bir tazminatın ise, alacağın miktarının açıkça gösterileceği şartı karşısında, ibra sözleşmesinde gösterilmesi mümkün olamayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

3.1 İbra Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları

3.1.1 Maddi Hukuk Açısından Hüküm ve Sonuçları

3.1.1.1 Taraflar Bakımından Hüküm ve Sonuçları

3.1.1.1.1 İşçi-İşveren Bakımından

Yukarıda ilgili bölümde ifade ettiğimiz üzere, ibra sözleşmesi işçi ile işveren arasında yapılmaktadır[309]. Bunlar, ibra sözleşmesinin konusu olan alacak hakkının doğduğu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ve işverendir. Geçerli bir ibra sözleşmesi ile alacak hakkı sona ereceği için, bu hakka bağlı hukuki durum ve statüler de ortadan kalkacaktır. Bu kapsamda öncelikle, işçi alacaklı sıfatını kaybedecek ve işverenin de borçlu sıfatı sona erecektir. Ancak bu tam ibra halinde söz konusu olabilecektir. Zira alacağın tamamının ibra edilmediği kısmi ibra sonucunda alacağın tamamı sona ermediği için, işçinin alacaklı sıfatı ve işverenin de borçlu sıfatı sona ermeyecektir[310].

Tam ibra halinde alacaklı ve borçlu sıfatları sona erecektir. Ancak bu sona ermeler sadece ibra sözleşmesine konu olan alacak hakkında hüküm ifade edecektir. Bunun dışında kalan alacaklar bakımından işçi ile işveren arasındaki alacaklı borçlu ilişkisi devam edecektir. Başka bir deyişle alacaklı ve borçlu sıfatları ibra sözleşmesine konu olmayan alacaklar bakımından işçi ve işveren için devam edecektir. Ancak ibra sözleşmesi ile birden fazla alacak hakkının ve bu arada tümünün ibra edilmesi halinde ise alacaklı ve borçlu sıfatı sona erecektir. Başka bir deyişle, iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm alacakların ibra edilmesi ile bundan kaynaklanan alacaklılık ve borçluluk sıfatları sona erecektir. Zira artık yerine getirilmesi gereken bir edim kalmadığı için alacaklı-borçlu ilişkisi de kendiliğinden sona ermiş olacaktır. Aynı sonuç, iş sözleşmesinden doğan alacak kalemlerinden biri hariç diğerlerinin ifa edilmiş olması ihtimali için de geçerlidir. Bu durumda ifa edilmeyen tek bir alacak (edim) bulunmaktadır. İşte eğer kalan bu alacak ibra edilecek olursa, işçi ile işveren arasında başka bir alacak hakkı kalmayacağı için alacaklılık ve borçluluk sıfatları yine sona ermiş olacaktır.

---

[309] Bkz. geride, Birinci Bölüm, II/3/a nolu başlık.

[310] Eren, s.1273; Ayan, s.359.

3.1.1.1.2 Asıl İşveren - Alt İşveren Bakımından

Kural olarak bir iş sözleşmesinde işçinin alacaklı olduğu kişi işverendir. İşçi işvereni dışında üçüncü kişilere başvuramaz. Bu, iş ilişkisinin bir sözleşme olmasından ileri gelmektedir. Sözleşme kapsamında doğan alacak hakkı nispi niteliklidir. Yani herkese karşı değil sadece borç ilişkisinin karşı tarafına karşı ileri sürülebilmektedir. Buradan hareketle, alt işveren işçisinin yalnızca kendi işverenine başvurabileceği söylenebilir. Bu durum pozitif hukuk açısından doğrudur. Zira alacak hakkının nispiliği ilkesine uygundur. Ancak kanun koyucu, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bu sınırı genişletmiştir. Buna göre alt işverenin işçisine, kendi işvereni yanında ayrıca asıl işverene de başvurma imkânı sağlamıştır. Bunu, işçinin korunması gerektiği düşüncesinden hareketle yaptığı ifade edilmektedir[311].

4857 Sayılı İş Kanunu m.2/VI 'ya göre "*Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.*". Görüldüğü üzere maddede öncelikle alt işverenlik ilişkisi açıklanmış ve ardından asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumlu olduğu belirtilmiştir. Burada birlikte sorumluluk ile kastedilenin müteselsil sorumluluk olduğu ifade edilmektedir[312]. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından bu noktada kısaca müteselsil borçluluktan bahsetmek yerinde olacaktır. Müteselsil borçluluk TBK. m.162 vd. maddelerde düzenlenmiştir. TBK. m.162'ye göre, "*Birden çok borçludan her biri, alacaklıya karşı borcun tamamından sorumlu olmayı kabul ettiğini bildirirse, müteselsil borçluluk doğar. Böyle bir bildirim yoksa müteselsil borçluluk ancak kanunda öngörülen hâllerde doğar.*". Buna göre müteselsil borçluluk kısaca, birden çok kişinin aynı anda sorumluluğu olarak ifade edilebilir. Ancak bu yeterli değildir. Müteselsil borçluluğun söz konusu olabilmesi için ayrıca, birden çok kişinin

---

[311] Tunçomağ/Centel, s.58; Süzek, s.164–165; Çelik, s.50; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.192; Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan, s.35; Sümer, s.20; Subaşı, İbrahim, "İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi", Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I, İstanbul 2011, s.162.

[312] Tunçomağ/Centel, s.58; Süzek, s.155; Çelik, s.50; Güzel, Ali, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum, 2004/1, S.1, s.55; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.190; Uşan, s.24; Sümer, s.21; Subaşı, s.162. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Canbolat, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri, Alt İşveren (Alt Müteahhit = Taşeron) Uygulamasıyla İlgili Mevzuat ve Yargıtay Kararları Ekli, İstanbul 1992, s.71 vd.; Aykaç, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011, s.282 vd.; Aydınlı, İbrahim, Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Geliştirilmiş ve Güncellenmiş 3. B., Ankara 2013, s.221 vd.

aynı anda sorumluluğunun aynı borçtan dolayı olması gerekmektedir. Şu halde müteselsil borçluluk; alacaklının, birden çok borçlunun her birinden borcun tamamının ifasını isteyebildiği ve borcun tamamı ifa edilinceye kadar borçluların tamamının bundan sorumlu olduğu borç ilişkisi olarak tanımlanabilir[313].

Bu açıklamalar ışığında asıl işveren-alt işveren ilişkisindeki müteselsil borçluluk ve bunun ibra sözleşmesi ile arasındaki ilişki üzerinde durmak gerekecektir. Nitekim asıl işveren-alt işveren arasındaki sorumluluğun müteselsil nitelikte olduğunu az önce belirtmiştik. Ayrıca belirtmekte fayda vardır ki, burada işverenler arasındaki teselsül ilişkisi kanundan kaynaklanmaktadır. Kanun koyucu TBK. m.166/III'te özel bir hüküm tesis etmiştir. Hükme göre, "*Alacaklının borçlulardan biriyle yaptığı ibra sözleşmesi, diğer borçluları da ibra edilen borçlunun iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtarır.*". Kanunun açık hükmü karşısında, alt işveren işçisinin, işvereninden olan alacağını ibra etmesi halinde, sona eren alacak miktarı kadar diğer müteselsil borçlu olan asıl işveren de borçtan kurtulmuş olacaktır. İbra sözleşmesiyle, işçi ile alt işveren arasındaki tüm alacaklar ibra edilmişse asıl işveren de tamamen borçtan kurtulacaktır. Bundan böyle, ibra edilen alacaklar bakımından, alt işveren işçisi asıl işverene başvuramayacaktır. Zira ibra ile borç sona erecek ve bu durum diğer müteselsil borçlu olan asıl işveren hakkında da hüküm ifade edecektir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki bu, yalnızca dış ilişkide hüküm ifade edecektir. Yani borcun sona erdiğine ilişkin iddiasını asıl işveren yalnızca işçiye karşı ileri sürebilecektir. Alt işverene karşı ise yalnızca kendi aralarındaki iç ilişkideki kendi payı oranında ileri sürebilecektir. Örneğin, ihbar tazminatı alacağını ibra ettiğine ilişkin olarak alt işveren ile ibra sözleşmesi imzalayan işçi, bu konuda asıl işverene başvuramayacaktır. İbra sözleşmesi ile ihbar tazminatı alacağı sona ermiştir. Dolayısıyla alt işveren, ihbar tazminatı açısından borçlu sıfatından kurtulmuştur. Bu durum aynen asıl işveren açısından da geçerlidir. Zira asıl işveren, alt işveren ile birlikte müteselsil borçludur.

İbra sözleşmesine konulacak bir hükümle, diğer borçluların da borçtan kurtulacağına ilişkin TBK. m.166/III hükmünün aksinin kararlaştırılmasının mümkün olmayacağı kanaatindeyiz. Daha açık bir anlatımla; ibra sözleşmesi ile alt işverenin borçtan ve borçlu sıfatından kurtarılmasının diğer müteselsil borçlu olan asıl işveren hakkında hüküm ifade etmeyeceğinin kararlaştırılamayacağı görüşündeyiz. Çünkü böyle bir durum, ibra edilen borç hakkında asıl işverenin borçluluğunun devam edeceği anlamına gelmektedir. Bu ise kanundan

---

[313] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.377; Oğuzman/Öz, Cilt II, s.452; Hatemi/Gökyayla, s.331; Reisoğlu, s.436; Eren, s.1200; Nomer, s.299-301; Kılıçoğlu, s.737; Akıntürk/Ateş Karaman, s.142; Akıncı, s.263.

doğan teselsülün asıl işveren ile alt işveren arasındaki dış ilişkide ortadan kaldırılması demektir ki bunun kabulü TBK. m.166/III'te yer alan hükme açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Zira ilgili hüküm emredici niteliktedir. Ayrıca belirtilen ihtimal, asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğunu emredici bir şekilde öngören İş Kanunu m.2/VI hükmüne de aykırılık teşkil etmektedir.

3.1.1.1.3 Devreden İşveren - Devralan İşveren Bakımından

Bir önceki başlık altında; müteselsil borçluluğun hüküm altına alındığı TBK. m.162'den bahsetmiş ve bu çerçevede; borçlular tarafından meydana getirilmediği takdirde müteselsil borçluluğun ancak kanunda öngörülen hallerde mümkün olabileceğini belirtmiştik. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında müteselsil borçluluğun kanun tarafından öngörüldüğü diğer bir durum işyeri devridir. Gerçekten, kanun koyucu işyerinin devredilmesi durumunda, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde muaccel hale gelmiş borçlardan devreden işveren ile devralan işvereni birlikte sorumlu tutmuştur. Konunun düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanunu m.6/III'e göre "*Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar...*". Buradaki sorumluluk müteselsil sorumluluktur[314]. Buna göre; işyeri devri kapsamında iş sözleşmesi bütün hak ve borçları ile devreden işverenden devralan işverene devredilen bir işçi, mevcut alacaklarını her iki işverenden de talep edebilecektir. Bu açıdan her iki işveren karşısında alacaklı konumunda bulunmaktadır. Devreden işveren ile devralan işveren ise söz konusu işçi karşısında ikisi birlikte borçlu konumundadırlar. Hal böyle olunca, işverenlerden biriyle ibra sözleşmesi imzalayan işçinin bu ibrasının diğer işveren hakkında hüküm ifade edip etmeyeceği sorusu akla gelmektedir. Bu soruya olumlu cevap vermek gerekecektir. Zira yine bir önceki başlık altında belirttiğimiz gibi, kanun koyucu bu konuda özel bir hüküm sevk etmiş ve müteselsil borçlulardan birinin imzaladığı ibra sözleşmesinin diğer borçlular hakkında da hüküm ifade edeceğini belirtmiştir. Gerçekten TBK. m.166/III'e göre, "*Alacaklının borçlulardan biriyle yaptığı ibra sözleşmesi, diğer borçluları da ibra edilen borçlunun iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtarır.*". Dolayısıyla, bir işçinin devreden işveren ya da devralan işverenlerden herhangi birisiyle yapacağı ibra sözleşmesi, kendisiyle sözleşme yapılmayan diğer işveren hakkında da hüküm ifade edecektir[315].

---

[314] Süzek, s.194; Çelik, s.63; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.237; Akyiğit, s.57; Özkaraca, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008, s.349.

[315] Bal, s.183.

3.1.1.2 Konu Bakımından Hüküm ve Sonuçları

3.1.1.2.1 Asıl Alacak Bakımından

İbra sözleşmesi ile işçinin işverenden olan alacağı sona ermekte ve dolayısıyla ibra sözleşmesinin konusu olan alacak bakımından işverenin işçiye olan borcu son bulmuş olmaktadır. Zira İbra edilen alacak hakkı doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kalkmaktadır[316]. Başka bir deyişle, ibra edilen alacak bir daha doğmamak üzere son bulmaktadır. Artık işçi işverenden bu alacağını talep edemeyecektir. Bu açıdan, belirtmek gerekir ki ibra ile sona eren alacak hakkı, ancak taraflar arasında gerekli şartlara uygun olarak yapılacak yeni bir sözleşme ile tesis edilebilecektir.

Alacağın tamamının ibra edilmediği durumlarda kısmi ibra söz konusu olmakta ve alacak hakkı ibra edilen kısım kadar ortadan kalkmaktadır. Kalan kısım için alacak hakkının varlığı devam etmektedir. Buna bağlı olarak bakiye alacak bakımından işverenin borçlu sıfatı da devam edecektir.

Yargıtay'a göre de ibra, alacağı kesin olarak ortadan kaldırmaktadır. Önüne gelen bir uyuşmazlıkta, ibranın bu yönüne değinmiş ve borcu sona erdirici etkisini ön plana çıkarmıştır. Söz konusu kararında "*... İbra sözleşmesi, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda düzenlenmediği halde özellikle iş hukuku uygulamasında önemli bir yere sahiptir. İbra sözleşmesi, gerek öğretide ve gerekse Yargıtay uygulamasında borcu sona erdiren hallerden birisi olarak kabul edilmektedir. İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırmaktadır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona ermektedir. Bunun sonucu olarak da, borçlu borcundan kısmen ya da tamamen kurtulmaktadır…" şeklinde karar vermiştir*[317].

---

[316] Berki, Şakir, s.239; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1325; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.559; Berki, Ali Himmet, s.755; Çenberci, s.581; Hatemi/Gökyayla, s.305; Reisoğlu, s.400; Eren, s.1273; Kılıçoğlu, s.838; Akıntürk/Ateş Karaman, s.174; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.183; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.55; Turanboy, s.116; Keser, s.102; Şengül, s.594.

[317] YHGK, 26.10.2005, E:2005/9-546, K:2005/611 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.399). Benzer bir kararında Yargıtay, "*... Davalı tarafından ibraz edilen ibraname mahkemece değerlendirilmemiştir. Hakkı sona erdiren nitelikte olan ibraname hakkında bir inceleme yapılmadan söz konusu istek hakkında hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.*" şeklinde görüş belirtmiştir, 9. HD. 02.10.2006, E:2006/4364, K:2006/25450 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.409). Aynı yönde 9. HD. 24.02.2005, E:2004/13826, K:2005/6306 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., .s439); 9. HD. 21.04.2004, E:2004/20431, K:2004/8988 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.456); 9. HD. 25.04.2001, E:2001/4006, K:2001/7055 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.471); 9. HD. 23.03.1998, E:1998/2326, K:1998/5614 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.473); 9.HD. 25.12.1989, E:1989/7737, K:1989/1139 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.481); 9. HD. 13.07.2006, E:2006/1681, K:2006/20930 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.467); 9.HD. 22.02.2006, E:2005/20930, K:2006/4531 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.468).

3.1.1.2.2 Fer'i Nitelikli Alacaklar Bakımından

Türk Borçlar Kanunu m.131/I'e göre "*Asıl borç ifa ya da diğer bir sebeple sona erdiği takdirde, rehin, kefalet, faiz ve ceza koşulu gibi buna bağlı hak ve borçlar da sona ermiş olur.*". Görüldüğü üzere, asıl alacak sona erdiği takdirde buna bağlı fer'i nitelikli alacaklar da sona ermektedir. Sona ermenin ne şekilde olması gerektiği önemli değildir. Hükmün lafzından böyle anlaşılmaktadır. Dolayısıyla ibra ile sona erme durumu da bu hüküm kapsamında değerlendirilebilecektir.

Aynı şekilde öğretide de, kanundaki düzenlemeye paralel olarak, aksi kararlaştırılmadığı sürece ibra sözleşmesinin asıl alacakla birlikte faiz, ceza koşulu vb. gibi fer'i nitelikli hakları da sona erdireceği ifade edilmiştir[318]. Başka bir deyişle, saklı tutulmadığı sürece fer'i nitelikli alacaklar da ibra sözleşmesi kapsamında son bulacaktır. Bu sebeple, eğer fer'i nitelikli alacakların ortadan kalkması istenmiyorsa buna ilişkin talebin saklı tutulmuş olması gerekmektedir[319]. Öğretide benimsenen bu görüş 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay tarafından da benimsenmiştir. Gerçekten Yüksek Mahkeme, saklı tutulmadığı müddetçe fer'i nitelikli hakların da asıl alacakla birlikte sona erdiğini kabul etmiştir. Nitekim bir uyuşmazlıkta "*... Davacının 26.07.2001 günü açtığı davada ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı fark alacakları faizleri talep etmiş bilahare verdiği ıslah dilekçesinde ise ihbar ve kıdem tazminatı farklarının ödenmesi sebebiyle davasını gecikme faiz alacağına dönüştürmüştür. Dosya içeriğinden dava tarihinden önce davacı tarafından imzalanan 25.06.2001 günlü ibranamede davacı bu davaya konu yaptığı fark ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarını aldığını kabul etmiş ve ibranamede fazlaya ilişkin hakkını saklı tutmamıştır. Bu nedenle davacının davasının reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*" şeklinde görüş belirtmiştir[320].

Kanaatimizce, TBK. m.131/I'in açık hükmüne rağmen, asıl alacağın ibra edilmesiyle

---

[318] Berki, Şakir, s.216; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1325; Oğuzman/Öz, Cilt I, s.559; Hatemi/Gökyayla, s.305; Reisoğlu, s.401; Eren, s.1273; Kılıçoğlu, s.838; Akıntürk/Ateş Karaman, s.174; Şen, İbra Sözleşmesi, s.75; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.61; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.184; Turanboy, s.119; Şakar, s.197; Dönmez, s.804; Alpaslan, s.63.

[319] Şen, İbra Sözleşmesi, s.75; Keser, s.102; Şengül, s.594.

[320] 9. HD. 20.03.2003, E:2002/18274, K:2003/4671 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.473). Benzer bir uyuşmazlıkta Yargıtay, "*...Davacı işçi, işverence 05.06.2003 tarihinde yapılan ödemeler yönünden işlemiş faiz isteğinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. İhtirazi kayıt ileri sürülmeksizin ödemeler alındığına göre Borçlar Kanunu'nun 113. Maddesine göre asıl alacakla birlikte faiz hakkının da son bulduğunun kabulü gerekir. Mahkemece işlemiş faiz yönünden isteğin kabulü de doğru değildir. Davacı işçinin hakkın doğumundan önce 18.07.1996 tarihinde imzaladığı ibranamede bildirilen süre içinde 05.06.2003 tarihinde işçilik hakları tam olarak ödendiğine göre faiz isteğinin reddine karar verilmelidir...*" şeklinde karar vermiştir, 9. HD. 20.09.2005, E:2005/5263, K:2005/30623 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.155). Aynı yönde 9. HD. 15.04.2004, E:2004/100, K:2004/8521 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.472).

fer'i nitelikli alacaklar son bulmamalıdır. Çünkü ibra sözleşmesini düzenleyen TBK. 420. madde, 131. maddeye nazaran özel hüküm niteliğindedir ve öncelikli olarak uygulanacaktır. Gerçekten 131. madde Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümler kısmında düzenlenmiştir ve bu sebeple genel niteliklidir. 420. madde ise Türk Borçlar Kanunu'nun özel borç ilişkileri bölümünde düzenlenmiştir. Aynı konuyu düzenleyen iki hükmün varlığı halinde, özel hüküm niteliğinde olan hükmün uygulanması gerektiği, genel hukuk kaidelerindendir. Buradan hareketle denilebilir ki ibra sözleşmesinde belirtilen bir alacak hakkı sona ermeli fakat ona bağlı fer'i haklar sona ermemelidir. Fer'i hakların asıl alacakla birlikte sona ermesi için ayrıca ve açıkça belirtilmelidir. Çünkü TBK. m.420/II'de ibra sözleşmesinin şartlarından biri olarak, sözleşmeye konu olacak alacağın türünün ve miktarının açıkça ifade edilmesi gerektiği belirtilmiştir. İbra edilmek istenen alacak hakkının türü kuşkuya yer vermeyecek şekilde sözleşmede belirtilecektir. Bu çerçevede; fer'i nitelikli hakkın da sona ereceği sözleşmede açıkça belirtilmedikçe, asıl hakkın sona ermesi fer'i hakkı sona erdirmemelidir. Aksinin kabulü, sözleşmede ibra edilecek alacağın açıkça belirtilmediği anlamına gelecektir. Ayrıca, bu durum işçi ile işveren arasında ihtilafa da yol açacaktır ki uygulamada bu türden sorunlara sıkça rastlanmaktadır. Örneğin, ihbar tazminatının ibrası için imza atan işçi bununla sadece ihbar tazminatından vazgeçtiğini sanmaktadır. Fakat aslında öyle olmadığını ve buna ilişkin birikmiş faiz hakkının da sona erdiğini görünce buna itiraz etmektedir. Zira gerçekte böyle bir sonuç istememektedir. Meydana gelen bu vb. türden sorunlar, hukuki güvenliği ve şeffaflığı da tehlikeye düşürmektedir. Bu ise asıl alacakla birlikte fer'i alacakların da son bulmamasına ilişkin kanaatimizi kuvvetlendirmektedir. Dolayısıyla tekrar ifade etmek gerekirse, hukuki güvenliğin tehlikeye düşmemesi ve işçi mağduriyetlerinin önüne geçilebilmesi için TBK. m.131/I'de belirtilenin aksine, asıl alacağın ibrası aynı zamanda ona bağlı fer'i alacağı da sona erdirmemelidir.

Öte yandan, bu konuda iş hukukunun kendine has yapısı ve özellikleri de göz önünde tutulmalıdır. Diğer birçok hukuk dalında olduğunun aksine, iş hukukunda, iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe sözleşmenin tarafları olan işçi ve işveren eşit değildir. Çünkü kendisini işverenin emrine veren işçi bunun karşılığında yalnızca ücret almaktadır. Ayrıca ekonomik açıdan da işveren karşısında güçsüzdür. Taraflar arasındaki bu dengesizliğin bertaraf edilebilmesi amacıyla işçinin korunması ilkesi ileri sürülmüştür. Bu açıdan işçinin mağdur olmasına yol açan her türlü faktör engellenmelidir. Yasal düzenlemeler bu ilke göz önünde tutularak yapılmaktadır ve yapılmalıdır. Kanun koyucunun TBK. 420. madde düzenlemesini yaparken de bu ilkeyi göz önünde tuttuğu söylenebilecektir.

Önemle belirtmek gerekir ki, asıl alacağa bağlı fer'i nitelikli alacaklar bağımsız bir

şekilde ibra sözleşmesinin konusu olabilirler[321]. Bir başka deyişle, asıl alacağın varlığına dokunmaksızın ona bağlı fer'i hakların ibrası mümkündür. Örneğin, kıdem tazminatının yalnızca faizine ilişkin ibra sözleşmesi sadece faiz alacağını sona erdirecek ve fakat kıdem tazminatı alacağını sona erdirmeyecektir.

3.1.2 İş Yargılaması Açısından Hüküm ve Sonuçları

3.1.2.1 İspat Yükü

İbra sözleşmesi maddi hukukta etkili olduğu gibi aynı zamanda usul hukukunda da etkilidir. Bu etki özellikle ispat yükü konusunda kendisini göstermektedir. Bu çerçevede; delil teşkil edip etmeyeceği, taraflar tarafından ileri sürülmesinin zorunlu olup olmadığı vb. gibi hususlar önem arz etmektedir.

Kural olarak ibra sözleşmesi imzalanmasıyla birlikte alacak hakkı ortadan kalkmakta ve borç sona ermektedir. Ancak buna rağmen işçi, alacağının sona ermediğini iddia ederse bu durumda ihtilaf çıkmaktadır. Özellikle işçinin bu iddiasını bir delile dayandırdığı halde ise ortaya bir ispat sorunu çıkmaktadır. Bu sorunun çözümlenmesi için öncelikle, derdest bir davada ibra sözleşmesinin usul hukuku bakımından hangi nitelikte olduğu belirlenmelidir.

İbra sözleşmesi, borcu sona erdirdiği için bu niteliğiyle bir "*def'i*" olmayıp aksine bir "*itiraz*"dır[322]. Nitekim "*itiraz*", bir hakkın doğumuna engel olan veya sona ermesini gerektiren vakıa olarak tanımlanmaktadır[323]. Bu açıdan, bir hakkın son bulduğuna yönelik ileri sürülen iddia bir "*itiraz*" sebebidir. Yargılama esnasında "*itiraz*", hâkim tarafından re'sen göz önünde tutulur. Bu bakımdan taraflarca ileri sürülmesi zorunluluğu yoktur. Yargıtay da bir kararında bu hususa dikkat çekmiş ve "*... Her dosya kendine özgüdür. Her dava da tarafların iddia ve savunmalarına göre deliller toplanmalı buna göre sonuca gidilmelidir. Somut olayda ibraname aslı celbedilmeli ibranamenin alınış şekli ile ilgili tarafların iddialarına göre delilleri toplanmalı bu konuda gerekli görülürse tanıklar da tekrar celbedilerek dinlenmeli ve sonucuna göre hüküm kurulmalıdır...*" diyerek ibranamenin mahkeme tarafından celp edilmesi gerektiğini belirtmiştir[324]. Yüksek Mahkeme ayrıca itiraz

---

[321] Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s.1325; Hatemi/Gökyayla, s.305; Reisoğlu, s.401; Eren, s.1273; Kılıçoğlu, s.838; Akıntürk/Ateş Karaman, s.174; Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B., s.56; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.185; Turanboy, s.119.

[322] Doğan, s.184; Sözen, s.864; Çenberci, s.587; Özcan/Ocak, s.14; Bozkurt, s.434; Gümüş, İbra Sözleşmesi, s.196; Ayan, s.358.

[323] Pekcanıtez/Atalay/Özekes, s.350.

[324] 9. HD. 17.04.2006, E:2006/30641, K:2006/9829 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.116). Benzer bir kararında Yargıtay "*...Diğer taraftan ibra, hukuki mahiyetçe var olan bir hakkı yitirme sonucunu doğuran tasarrufi işlemlerdendir. Bu hukuki niteliği bakımından ibra teknik bir deyimle, bir "def'i"*

niteliğinde olduğu için, ibranamenin mahkemece yargılamanın her aşamasında dikkate alınabileceğini belirtmiştir. Gerçekten, söz konusu kararında "*... Davalı vekili temyiz aşamasında ibraname ve fazla mesai bordroları ibraz etmiştir. Ödeme def'i itiraz niteliğinde olup hakkı ortadan kaldırır. Bu nedenle yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir. Mahkemece ibraname ve fazla mesai bordroları davacıya gösterilerek diyecekleri sorulmalı bu belgelerle ilgili tarafların delilleri toplanmalı ve sonuca göre karar verilmelidir…*" şeklinde görüş belirtmiştir[325]. Ancak belirtmek gerekir ki "*itiraz*" teşkil eden hususlar hâkim tarafından re'sen dikkate alınmakla birlikte ispatı davanın taraflarına aittir[326].

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m.6'ya göre, "*Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür.*". Genel olarak ispat yükünün düzenlendiği bu hüküm, ispat yükünün kime düştüğünü kurala bağlamıştır. Gerçekten bir hukuki ilişkide taraflar arasında ihtilaf çıkması halinde bunun giderilebilmesi, ileri sürülen iddiaların ispatlanmasına bağlıdır.

İspata ilişkin olarak Türk Medeni Kanunu m.6 ile aynı doğrultuda diğer bir düzenleme ise 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.190'da yer almaktadır. Buna göre "*İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.*". Burada taraflardan hangisi tarafından vakıanın ileri sürülüp sürülmediği önemli değildir. Önemli olan nokta, vakıadan hangi tarafın kendi lehine hak çıkardığıdır[327]. İspat yükümlülüğü altında olan taraf, vakıadan lehine hak iddia eden taraftır. Bu açıdan bakıldığında, ibra sözleşmesine ilişkin bir davada da ispat yükümlülüğünün kimde olduğu bu kurala göre belirlenecektir. Örneğin alacağının son bulmadığını iddia eden işçi bunu ispatla yükümlü olacaktır. Çünkü iddia ettiği vakıa ispatlanırsa bundan kendi lehine bir hak çıkarmış olacaktır. Zira alacak son bulmamış olacak ve bu ise işçinin menfaatine olacaktır. Diğer bir ihtimalde ise, işveren ibra sözleşmesinde

---

değil, bir "itiraz" durumunu ifade eder. Hakim, kural olarak, varlığını öğrendiği bir itiraz durumu hakkında, velev ki o yön taraflarca ileri sürülmüş bulunmasın, doğrudan doğruya inceleme ve araştırma yapmakla yükümlüdür.", 9. HD. 06.07.1967, E:7072, K:6175 (Karar için bkz. Çenberci, s.1208). Aynı yönde 21. HD. 19.06.2012, 16998/11671 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.103).

[325] 9.HD. 18.09.2006, E:2006/18206, K:2006/22897 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.83). Benzer bir uyuşmazlıkta Yüksek Mahkeme "*... Davalı vekilince verilen temyiz dilekçesi ekinde 13 Mart 2002 ve 01.02.1996 tarihli iki adet ibraname sunulmuştur. Bu tür belgelerin sunulması, hakkı ortadan kaldırabilecek itiraz niteliğinde olduğundan yargılamanın her aşamasında yapılabileceğinin kabulü gerekir…*" şeklinde karar vermiştir, 9. HD. 06.04.2004, E:2003/14714, K:2004/7414 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.164). Aynı yönde YHGK, 24.11.1999, E:1999/9-968, K:1999/983 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.421); 9. HD. 18.11.2003, E:2003/6314, K:2003/19472 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.460).

[326] Pekcanıtez/Atalay/Özekes, s.350.

[327] Pekcanıtez/Atalay/Özekes, s.444.

yazılandan daha fazla alacağın ibra edildiğini iddia ederse bu durumda ispat yükümlüsü olan taraf kendisi olacaktır. Bunun sebebi yine aynı şekilde açıklanabilir. İşverenin iddia ettiği söz konusu vakıa ispatlanırsa bundan lehine hak kazanacak olan taraf işveren olacaktır. Ancak ikinci ihtimalin gerçekleşme olasılığı neredeyse imkânsızdır denilebilir. Zira yeni düzenlemede, belirtilen şartlarda yapılmayan ibra sözleşmesinin hüküm ifade etmeyeceği belirtilmiştir. Daha açık bir anlatımla, ibra sözleşmesine konu olan alacağın miktarı açıkça belirtilmesi gerekirken bu yapılmamışsa ya da yanlışlıkla farklı bir miktar belirtilmişse zaten ibraname hükümsüz olacağı için ortada ispat edilmesi gereken bir durum kalmayacaktır.

Çalışmanın başında belirtildiği üzere, 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önceki dönemde borçlar hukuku mevzuatında ibraya yer verilmemiştir. Ancak ibranın varlığı hukuken kabul edilmiştir. Özellikle iş hukukunda sıkça başvurulan ibra, öğreti görüşleri ve Yargıtay'ın verdiği kararlar ile şekillenmiştir. İş hukukunda ibra hakkında genel olarak kabul gören esaslardan biri de ibranamenin işveren tarafından teslim alınmasının zımni kabul anlamına geldiğidir. Zira söz konusu dönemde ibra sözleşmesi her iki tarafın imzaladığı bir sözleşme şeklinde yapılmamış, alacağının sona erdiğine yönelik bir belgenin sadece işçi tarafından imzalanması yoluyla ibra kurumu işletilmiştir. İşçi tarafından imzalanan ibranamenin işverene teslimi ise işveren tarafından zımni kabul olarak değerlendirilmiştir. Bu durum, ibranın hukuken sözleşme niteliğini haiz olmasının bir sonucu olarak kabul edilmiştir. Nitekim bir kararında Yargıtay bu hususu açıkça ifade etmiştir. Söz konusu kararında "*... İbra sözleşmesinin kurulması için icap, kabul ve bu iki irade beyanı arasında uygunluk bulunması zorunludur. Ancak borçlunun ibrayı kabul iradesi daima zımnen açıklanmaktadır. Alacaklının irade beyanı kendisine vardığı ve bundan bilgi edindiği halde uygun bir süre içinde sesini çıkarmayan borçlunun Borçlar Kanunu 6. Madde kıyasen uygulanmak suretiyle ibraya razı oluğu kabul edilmelidir...*" şeklinde karar vermiştir[328]. Görüldüğü üzere, söz konusu dönemde işçi tarafından imzalanan ibranamenin geçerli olabilmesi ve borcu sona erdirebilmesi için işverene teslim edilmesi gerekmektedir. Buna bağlı olarak; dava sırasında işverenin, delil olarak, işçinin elinde bulunan ibranameye dayanması mümkün olamayacaktır. Zira işverene teslim edilmemiş ibraname geçerli olmadığından dolayı ortada bir ibranın varlığından bahsedilemez. Mevcut olmayan bir ibranamenin davada ispat aracı olarak ileri sürülmesinin mümkün olmadığı ise açıktır. Böyle bir durumda ise Yargıtay, ibranamenin geçerliliği ve ispatı hususunda, tanıklar önünde imzalanıp imzalanmamasına da bakmıştır. Örneğin önüne gelen bir uyuşmazlıkta "*...Davacı sulh ve ibraname başlığı taşıyan 13.02.2001 tarihli*

---

[328] HGK. 17.12.2003, E:2003/9-778, K:2003/796 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.77).

ibranamede ikramiyelerini aldığını, kullanmadığı yıllık izin ücreti karşılığı ücretlerini aldığını her türlü talep ve dava hakkından da feragat ettiğini ibranameyi serbest iradesi ile şahitler huzurunda imzaladığını kabul etmiştir. Sulh ve ibranameye değer verilerek ikramiye ve izin ücretleri alacaklarının reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir…" diyerek ibranamenin tanıklar huzurunda imzalanmasını, geçerliliğini ve ispatını kuvvetlendirici bir etki olarak görmüştür[329]. Türk Borçlar Kanunu ile getirilen düzenleme göz önüne alındığında; önceki dönemde görülen bu sorunun bundan böyle ortadan kalktığı söylenebilir. İbranın bir sözleşme olarak düzenlenmesi ve yazılı olma şartı getirilmesiyle birlikte sadece işçinin değil işverenin de imzasının sözleşmede bulunması gerekmektedir. Böylece artık ibranamenin geçerlilik kazanabilmesi açısından işverene teslim edilmesi koşulu ortadan kalkmış olacaktır.

İşverene teslim edilmiş olan ibranamelerin ise, açılmış bir davada delil olarak kullanılabileceği kabul edilmiştir. Bu durumda, borcu bulunmadığını iddia eden işverenin delilleri arasında ibranameyi belirtmesi halinde, HUMK 326 gereği istek halinde ibranameyi mahkemeye ibraz etmek zorunda olduğu kabul edilmiştir[330]. İşverenin ibranameyi ibraz ettiği durumda ise, işçinin buna karşılık ancak kesin bir delil ileri sürebilecektir. Bu "*senede karşı senetle ispat*" kuralının bir gereği olarak kabul edilmiştir. Bu uygulamanın Türk Borçlar Kanunu'nda ibra sözleşmesine ilişkin getirilen yeni düzenleme ile nasıl şekilleneceğinden de bahsetmek gerekmektedir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, TBK. m.420'ye uygun şekilde düzenlenmiş bir ibra sözleşmesinin, Hukuk Muhakemeleri Kanunu m.199 anlamında bir "*belge*" niteliğini taşıdığı söylenebilecektir. Zira ibra sözleşmesi yazılı olarak yapılmakta ve alacağın sona erdiğine ilişkin bir bilgi içermekte yani bir anlamda ona ilişkin bir bilgi taşımaktadır. Nitekim maddede de belirtildiği gibi belge, nihayetinde bir "*bilgi taşıyıcısı*" dır. Gerçekten hükme göre "*Uyuşmazlık konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir.*". Ayrıca belirtmek gerekir ki ibra sözleşmesi, ispat hukuku açısından "*belge*" olmak yanında daha spesifik olarak ayrıca bir "*senet*" niteliği de taşımaktadır. Çünkü sözleşmeler, usul hukukunda ispat araçları bakımından "*senet*" olarak kabul edilmektedirler[331]. Bu noktadan hareketle, "*belge*" ya da "*senet*" HMK. açısından kesin delil teşkil ettiğinden dolayı ibra sözleşmesinin

---

[329] 9.HD. 31.03.2004, E:2003/16537, K:2004/6651 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.126).

[330] Öz, s.124.

[331] Pekcanıtez/Atalay/Özekes, s.479.

de kesin delil teşkil ettiği söylenebilecektir. Kesin deliller, şartlarını kanunun belirlediği ve bu şartların bulunması halinde hâkimin bununla bağlı olduğu delillerdir. Bu sebeple kesin delil ileri sürülen hallerde hâkim takdir yetkisini kullanamamaktadır[332]. Yine az önce de ifade ettiğimiz gibi, kesin delillere dayanılarak ileri sürülen bir vakıanın aksinin ispatı ancak başka bir kesin delil ileri sürülmesi yoluyla mümkün olmaktadır. Bu açıklamalar ışığında, bir davada delil olarak ibra sözleşmesinin gösterildiği hallerde bunun aksi yöndeki iddiaların da yine bir kesin delil ile ispat edilmesi gerektiği söylenmelidir[333]. Örneğin, geçerli bir ibra sözleşmesine rağmen alacağın son bulmadığını iddia eden işçi bunun için yalnızca bir kesin delile başvurabilir. Aksi halde iddiasını ispat edemeyecektir.

3.1.2.2 İmzaya İtiraz

İş hukuku uygulamasında 818 Sayılı Borçlar Kanunu döneminde ispat yükü ile ilgili olarak ortaya çıkan diğer bir sorun imzaya itiraz (imza inkârı) durumudur. Özellikle iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçiler çoğu zaman ibranamede yer alan imzaya itiraz etmekteydiler. Buna ilişkin olarak ise Yargıtay, imzanın işçiye ait olup olmadığı konusunda gereken araştırmanın yapılması gerektiğini belirtmiştir. Gerçekten bir uyuşmazlıkta "... *Dosya içerisinde bulunan ibranamede davacının bir kısım işçilik haklarını aldığı belirtilmiştir. Bu ibranamedeki imzanın davacıya ait olup olmadığı bilirkişi marifetiyle tespit ettirilip imzanın davacıya ait olduğu belirlendiği takdirde bu ibranameye değer verilmesi gerekir. Aksi halde ibranamenin geçersiz olduğunun kabulü gerekir. Mahkemenin eksik inceleme ile sonuca gidip karar vermesi hatalıdır...*" şeklinde karar vermiştir[334]. İmzanın işçiye ait olmadığı anlaşılan ibranameler Yargıtay tarafından geçersiz kabul edilmiştir. Nitekim bir uyuşmazlıkta yüksek mahkeme "*...Davalı bu ilk döneme ait ödemede bulunduğunu savunarak ibraname ibraz etmiş ise de mahkemece yapılan incelemede davacı tarafından inkâr edilen imzanın davacıya ait olduğu saptanamamıştır. Bu durumda söz konusu ibranameye değer verilemez...*"

---

[332] Pekcanıtez/Atalay/Özekes, s.473.

[333] Kılıçoğlu, s.837.

[334] 9.HD. 23.02.2005, E:2004/16598, K:2005/6058 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.196). Benzer bir kararında Yargıtay, "*... Yapılacak iş, ibraname hakkında davacının beyanı alınarak, imzasının inkârı halinde gerekli inceleme yaptırılarak sonucuna göre bir karar vermek, imzasının kabulü halinde ise yıllık izin ücreti isteminin reddine karar vermekten ibaret olup, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*" şeklinde karar vermiştir, 9.HD. 10.07.2006, E:2006/1919, K:2006/20419 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.193). Aynı yönde 9. HD. 05.04.2006, E:2006/29086, K:2006/8707 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.143); 9. HD. 13.06.1973, E:1023, K:22752 (Karar için bkz. Çenberci, s.1230); 9. HD. 08.12.1972, E:7483, K:31744 (Karar için bkz. Çenberci, s.1230); 9. HD. 18.03.1971, E:2540, K:4560 (Karar için bkz. Çenberci, s.1230); 21. HD. 04.06.2012, 1873/10236 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.101); 13. HD. 09.04.2012, 5593/9599 E.K. (Karar için bkz. Özcan/Ocak, s.112).

demiştir[335]. Yargıtay ayrıca, ibranamedeki imzanın işçiye ait olması durumundan yararlanacak olan taraf işveren olacağı için, imzanın inkâr edilmesi hususunda ispat yükünün de işverene ait olması gerektiğini ifade etmiştir. Buna ilişkin kararında "*...Fazla mesai ücretini ödediğini ispat külfeti davalı işverene aittir. Ödediğine dair ibraname ibraz etmişse de davacı bu belgedeki imzayı inkâr etmiştir. Bu belgeden davalı taraf yararlandığına göre bu belgedeki imzanın davacının eli mahsulü olduğunu da davalının ispat etmesi gerekir...*" demiştir[336].

Bahsedilen soruna TBK. m.420/II ile getirilen yeni düzenleme açısından yaklaşırsak, eskisinden farklı bir prosedürün uygulanmayacağından bahsedebiliriz. Çünkü her iki halde de ortada altı imzalı yazılı bir belge mevcuttur ve imzaya itiraz durumu vardır. Ancak yeni düzenlemeye göre ibra sözleşmesi her iki tarafın imzaladığı bir sözleşme olduğu için imza inkârının iki taraflı olabilmesi söz konusudur. Önceki dönemdeki ibranamelerde ise sadece işçinin imzası bulunduğu için taraflardan sadece işçi imzasını inkâr edebilecektir. Bunun haricinde imzanın inkarına ilişkin izlenmesi gereken prosedür yeni kanun döneminde de önceki dönem ile aynı olacaktır.

3.1.2.3 Bekletici Sorun Yapılıp Yapılamayacağı

Bekletici sorun HMK. m.165/I'de düzenlenmiştir. Buna göre "*Bir davada hüküm verilebilmesi, başka bir davaya, idari makamın tespitine yahut dava konusuyla ilgili bir hukuki ilişkinin mevcut olup olmadığına kısmen veya tamamen bağlı ise mahkemece o davanın sonuçlanmasına veya idari makamın kararına kadar yargılama bekletilebilir".* Burada beklenen sorun, başka bir mahkemede açılmış ve hâlihazırda devam eden bir davadır ya da bir idari makamın kararıdır[337]. Hükmün lafzından da anlaşılacağı üzere, bir sorunu bekletici sorun yapmak kural olarak zorunlu değildir. Bu konuda takdir mahkemeye ait olup mahkeme dilerse bekletici sorun yapabilir.

818 Sayılı Borçlar Kanunu döneminde verdiği bir kararında Yargıtay, ibranamenin sahteliği konusunda başka bir dava açılması halinde açılan bu davanın asıl dava açısından bekletici sorun olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Kararında "*...Yukarıda belirtilen ibranamenin sahte olduğuna dair kamu davasının da açıldığı dosyadaki bilgilerden anlaşılmaktadır. Mahkemece bu kamu davasının sonucunun beklenmesi, gerçekten imzanın*

---

[335] 9.HD. 26.09.2003, E:2003/2506, K:2003/15484 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.128).

[336] 9.HD. 14.04.2003, E:2002/21827, K:2003/6279 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.129).

[337] Pekcanıtez/Atalay/Özekes, s.396.

davacıya ait olmadığı saptandığı takdirde yeniden bilirkişiden hesap raporu alınarak dava konusu alacakların tespiti gerekir…" şeklinde görüş belirtmiştir[338].

Örnek üzerinden açıklamak gerekirse; işçi alacaklarına ilişkin bir davada, ibra sözleşmesinin irade fesadı nedeniyle geçersiz olduğuna ilişkin başka bir mahkemede açılmış bir davanın bekletici sorun yapılabilecektir. Ancak ibra sözleşmesi imzalanırken taraflardan birinin iradesinin fesada uğraması, TBK. m.420/II'deki düzenleme karşısında çok düşük bir ihtimal olarak gözükmektedir. İrade fesadı halleri başlığı altında bu durumun sebepleri açıklamıştık[339].

Aynı örnekte ibra sözleşmesinin irade fesadı sebebiyle değil de imza inkârı sebebiyle adli tıp kurumunca incelendiğini varsayalım. Bu halde, adli tıp kurumunda yapılan inceleme, alacak davası açısından bekletici mesele yapılabilir. Önceki ihtimalden farklı olarak bu ihtimalin meydana gelme olasılığı daha fazladır. Her ne kadar yeni düzenleme çok sıkı şartlar getirmiş olsa da, imzanın sahteliğinin önlenmesi konusunda yapılabilecek fazla bir şey yoktur. İşçinin imzasını taklit eden işverenin durumu buna örnek olarak gösterilebilir.

---

[338] 9.HD. 18.01.2006, E:2006/12087, K:2006/431 (Karar için bkz. Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B., s.118).

[339] Bkz. geride, İkinci Bölüm, II/1 nolu başlık.

SONUÇ

Türk iş hukukunda "*ibraname*" uygulaması 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde, öğretide yer alan görüşler ve ağırlıklı olarak Yargıtay kararları ışığında şekillenmiştir. Bunun sebebi, söz konusu dönemde yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda "*ibra*" müessesesinin düzenlenmemiş olmasıdır. Ancak her ne kadar yasal olarak düzenlenmemiş olsa da, borcu ortadan kaldıran bir sebep olarak ibranın varlığı öğreti ve Yargıtay tarafından, irade özerkliği ilkesi bağlamında sözleşme özgürlüğü çerçevesinde kabul edilmiştir. Hukuken varlığı tartışmasız kabul edilen ibranameler, Yargıtay tarafından iş hukukunun kendine özgü ilke ve kuralları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu bakımdan özellikle işçinin korunması düşüncesi, ibranamenin yorumlanmasında ön planda tutulmuştur. Bu kapsamda örneğin, iş sözleşmesinin başlangıcında ya da sona ermeden önce imzalatılan ibranamelere, işçinin iradesinin baskı altında olduğu gerekçesiyle geçerlilik tanınmamıştır. İşçinin korunması gerektiği düşüncesinden hareketle kabul edilen bu yaklaşım ibraname uygulamasına ilişkin diğer tüm olasılıklarda da göz önünde tutulmuştur. Söz gelimi, ibraname oluşturulması aşamasında varlığı iddia edilen irade bozukluğu halleri işçi lehine olacak şekilde geniş yorumlanmıştır. Diğer taraftan, miktar içeren ibranameler hukuken borcu sona erdiren ibra olarak kabul edilmemiş, aksine içerdikleri miktarla sınırlı makbuz hükmünde kabul edilmiştir. Yine iş kazası sonucu meydana gelen zararın tazminine ilişkin yapılan ibranamelerde açık oransızlık denetimi yapılmış ve eğer zarar ile işveren tarafından yapılan ödeme arasında açık oransızlık varsa söz konusu belge ibra olarak kabul edilmemiş, belirtilen miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde kabul edilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki söz konusu dönemde cereyan eden ibraname uygulaması göz önüne alındığında, Yargıtay'ın ibranamelere yaklaşımının son derece isabetli olduğu söylenebilecektir. Yargıtay'ın yaklaşımı kanun koyucu tarafından getirilen yeni düzenlemeye büyük ölçüde yansımıştır. Zira yeni düzenlemeyle getirilen şartlar, temelinde işçinin irade fesadı hallerine düşmesini ve aşırı yararlanma (gabin) halinin oluşmasını önleyici niteliktedir. Bu çerçevede, özellikle yazılı şekilde yapılması, ibra edilmek istenen alacağın kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirtilmesi ve iş özleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay geçmedikçe ibra sözleşmesinin akdedilememesine ilişkin şartlar bu niteliktedir. Kanun koyucu böylece, işçinin hak kaybına uğramaksızın geçerli bir ibra sözleşmesi akdedebilmesini amaçlamıştır. Bu yönüyle eski dönemde Yargıtay'ın ulaşmak istediği amaçla paralellik arz ettiğini söylemek mümkündür.

İbraname kullanımının iş yaşamında giderek yaygınlaşması ve işverenler tarafından sıklıkla kötü niyetli olarak kullanılması, bu konuda yasal düzenleme yapma konusunda kanun koyucuyu harekete geçirmiştir. Bu noktadan hareketle, kanun koyucu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420/II. maddesinde iş sözleşmesine ilişkin "*ibra sözleşmesi*"ni düzenleyerek, "*ibraname*"yi yasal dayanağa kavuşturmuştur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girdiği için o tarihten itibaren düzenlenen ibranameler hakkında 420/II. madde uygulanacaktır. Bu sebeple, düzenlenen her ibraname 420/II. maddede belirtilen şartları taşımak zorundadır. Aksi halde hüküm ifade etmeyecektir. Zira bu husus maddede açıkça ifade edilmiştir. Gerçekten, geçerli bir ibra sözleşmesi yapılabilmesinin şartları sayıldıktan sonra 420/II. maddenin son cümlesinde "*... Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*" denilmiştir. Bu açıdan, öncelikle ifade etmek gerekir ki 420/II. maddedeki şartlar kümülatif olarak sayılmıştır. Başka bir deyişle, söz konusu şartlar birlikte değerlendirilmeli ve bir bütün olarak hepsi birlikte sağlanmış olmalıdır. Nitekim fıkranın son cümlesi bu düşünceyi destekler niteliktedir.

Kanun koyucu, işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibrayı "*sözleşme*" olarak düzenlemiştir. Dolayısıyla işçinin tek taraflı bir irade beyanıyla alacak ibra edilmiş olmayacak, bunun için işverenin de kabul iradesi gerekecektir. Her şeyden önce bu durum, "*ibra*" müessesesinin hukuki niteliğine uygun olması sebebiyle isabetli bir düzenleme olarak kabul edilebilir. Nitekim borçlar hukuku alanında borcu sona erdiren bir sebep olarak ibra, hukuken "*sözleşme*" niteliğinde kabul edilmektedir. Diğer taraftan, iş hukuku disiplininin kendine özgü yapısı da getirilen düzenlemenin isabetli olduğu sonucuna ulaşmamızı sağlamaktadır. Zira bir işçilik alacağının ibrasının ancak "*sözleşme*" ile mümkün olması, özellikle işçinin korunması ilkesinin hayata geçirilmesi bakımından büyük fayda sağlayacaktır.

Kanun koyucunun getirdiği diğer bir şart şekle ilişkindir. Buna göre, ibra sözleşmesi yazılı şekilde yapılmak zorundadır. Bu düzenlemenin son derece isabetli olduğu söylenebilir. Zira alacağın yazılı bir şekilde ibra edilmesi her şeyden önce ispat açısından çok önemlidir. Diğer taraftan, yazılı bir ibra sözleşmesinde hangi hakların ibra edileceği belli olduğu için, olası bir belirsizlik yüzünden işçinin hak kaybına uğraması ihtimali son derece düşük olacaktır. Böylece, işveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin korunması bakımından önemli bir adım atılmış olacaktır. Yazılı şeklin niteliğinin ne olduğu ise hükümden açıkça anlaşılamamaktadır. Diğer bir deyişle, ibra sözleşmesi adi yazılı şekilde mi, yoksa nitelikli yazılı şekilde mi yapılmalıdır? Bu noktada, kanun koyucunun iradesinin, adi yazılı şekilde yapılmasının yeterli olacağı şeklinde olduğu söylenebilir. Zira eğer nitelikli yazılı şekilde

olmasını arzu etmiş olsaydı, kanun koyucu bunu hükümde açıkça düzenleme altına alabilirdi.

İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesi, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay geçmedikçe yapılamayacaktır. Kanun koyucunun düzenleme zamanına ilişkin getirmiş olduğu bu şartın da isabetli ve yerinde bir düzenleme olduğu söylenmelidir. Zira aradaki "*bağımlılık*" ilişkisi sebebiyle, iş sözleşmesinin devamı boyunca işçinin serbest iradesiyle hareket etme ihtimali düşüktür. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin doğası gereği işveren karşısında güçsüz konumda olan işçi, iş sözleşmesi henüz sona ermeden yapılacak muhtemel bir ibra sözleşmesinde, özgür iradesiyle karar vermekte zorlanacaktır. Dolayısıyla aslında ibra etmek istediğinden daha fazla alacağını ibra etmek için iradesini açıklayabilecektir. Bunun sonucunda ise hak kaybına uğramış olacaktır. Bu açıdan bakıldığında, ibra sözleşmesinin yapılabilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin sona ermesi gerektiğine ilişkin şart, işçinin iradesinin özgürce oluşabilmesi bakımından son derece önem arz etmektedir. Hatta iş sözleşmesinin sona ermesinden bir ay sonrasına bırakılması, işçinin işverenden etkilenme ihtimalini iyice azaltacağı için ayrıca olumlu bir adım teşkil ettiği söylenmelidir. Nitekim bu noktadan hareketle öğretide bir görüş, kanun koyucunun, ibra sözleşmesinin düzenleme zamanına ilişkin bir aylık "*bekleme süresi*" şartını getirirken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesindeki feshe itiraz için öngörülen bir aylık hak düşürücü süre ile paralellik kurmak istediğini belirtmiştir[340]. Zira böyle yapmakla kanun koyucunun, feshi izleyen bir aylık sürede, işçi üzerindeki işverenin olası baskılarını azaltmayı amaçladığını belirtmiştir. Tüm bu hususlar dikkate alındığında, kanun koyucunun, bir aylık süre sınırını getirirken işçinin korunması ilkesinden hareket ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İbra sözleşmesinin diğer bir şartı, ibra edilmek istenen alacağın sözleşmede açıkça belirtilmiş olmasıdır. Kanun koyucu, tür ve miktar bakımından olmak üzere iki yönden "*açıklık*" sağlanması gerektiğini belirtmiştir. Açıklıktan kasıt; hangi alacağın ne miktarda ibra edilmek istendiğinin kuşkuya yer vermeyecek derecede ibra sözleşmesinde belirtilmesidir. Başka bir anlatımla; ibra edilmek istenen alacak tür ve miktar bakımından şüpheden uzak ve kesin bir şekilde tespit edilmiş olmalıdır. Hükmün lafzı ve kanun koyucunun ulaşmak istediği amaç dikkate alındığında bu sonuca ulaşmak mümkündür. Bu şartı getirmekle kanun koyucunun olumlu bir adım attığı rahatlıkla söylenebilecektir. Zira böyle bir şart, sözleşmede gereken şeffaflığı sağlayacak ve dolayısıyla işçinin hak kaybına uğramasının önüne geçmiş olacaktır.

Son olarak, ibra sözleşmesinin yapılabilmesi için, alacağın eksiksiz bir şekilde işçiye

---

[340] Bkz. geride, İkinci Bölüm, I/3/b nolu başlık.

ödenmiş olması gerekmektedir. Kanun koyucu, bu şartı getirmekle işçi yararına bir düzenleme yapmak istemiştir. Ancak hemen ifade edelim ki kanun koyucunun getirmiş olduğu bu şart, hukuken "*ibra*" müessesesinin ruhuna aykırıdır. Zira eğer "*ödeme*" yapılacaksa, alacak "*ibra*" ile değil, "*ifa*" ile sona ermiş olacaktır. Böylece artık ibranın varlığından bahsedilemeyecektir. Görüldüğü üzere, getirilmiş olan bu şart, açıkça çelişki ortaya çıkarmaktadır. Şu halde, söz konusu hükmün bu haliyle bir ibra sözleşmesi olarak kabul edilmesi mümkün gözükmemektedir. Gerçekten, alacağın ödenmiş olması karşısında böyle bir belgenin ibra sözleşmesi değil, ancak yapılan ödemeyle sınırlı bir makbuz hükmünde kabul edilmesi gerekmektedir. Bunun aksini iddia etmek hukuken olanaksızdır. Buradan hareketle, hükmün yürürlüğe girdiği 1 Temmuz 2012 tarihi itibariyle, işçinin işverenden olan herhangi bir alacağının ibra edilebilmesinin hukuken mümkün olmayacağı söylenmelidir. Başka bir deyişle, ibra sözleşmesi yapma imkânı ortadan kalkmıştır. Peki, bu durumda ne olacaktır? Kanaatimizce, bu durumda, 420/II maddede değişiklik yapılması kaçınılmaz görünmektedir. Kanun koyucu, muhtemel bir kanun değişikliğinde, ilgili hükmü "*ödeme*" olgusunu içermeyecek şekilde tekrar düzenleme yoluna gitmelidir. Daha doğrusu, "*ödeme*" olgusu, ibra edilecek alacaklar üzerinden kaldırılmalıdır. Zira ancak böyle yapılmakla, "*ibra*" müessesesi ile ilgili mevcut durumdaki aykırılığın bertaraf edilebileceğini düşünüyoruz. Gerçekten, böylece ibra edilmek istenen alacakların ödenmesi yani ifası söz konusu olmayacaktır. Bunun sonucunda, "*ibra*" ve "*ifa*"nın aynı anda birlikte bulunmasından kaynaklanan çelişki giderilmiş olacak ve "*ifa*" ortadan kaldırıldığından dolayı söz konusu alacaklar artık "*ibra*" edilebileceklerdir.

Diğer taraftan, "*ödeme*" olgusunu hükümden tamamen kaldırmak yerine, yalnızca ibra edilmek istenen alacaklar üzerinden kaldırıp bunun yerine, bunlar dışındaki diğer alacaklar üzerinde tatbik edilecek şekilde düzenlemek daha faydalı olur kanaatindeyiz. Başka bir anlatımla, "*ödeme*" olgusu, ibra sözleşmesine konu olan alacaklar dışındaki alacaklar üzerinde uygulanmalıdır. Zira böyle yapılmakla aynı zamanda, iş sözleşmesinden doğmuş olmakla birlikte ibra sözleşmesine konu edilmek istenmeyen diğer işçilik alacaklarının işveren tarafından ödenmesi sağlanmış olacaktır. Bu ise her şeyden önce işçinin korunması ilkesine hizmet etmiş olacaktır. Ayrıca, bu durum, iş yaşamındaki "*ibraname*" uygulamasıyla da örtüşmüş olacaktır. Zira önceden de belirtildiği üzere, "*ibraname*"ler, işveren tarafından alacağın belli bir miktarının ödenmesi ve kalan kısmının ortadan kalktığı şeklindeki bir beyanla oluşturulmaktadır. Gerçekten, ileri sürdüğümüz değişiklik önerisinde; işçinin, ibra edilecek alacakları dışındaki diğer tüm işçilik alacakları öncelikle işveren tarafından ödenmiş olacak ve daha sonra ise ibra edilmek istenen alacaklar ibra edilip sona erdirilmiş olacaktır.

Görüldüğü üzere, böylece hem işçinin hak kaybına uğraması engellenmiş olacak ve hem de ortadan kaldırılmak istenen alacaklar hukuken "*ibra*" edilmiş olacaktır.

Şu halde, muhtemel bir kanun değişikliğinde ibra sözleşmesine ilişkin TBK. m.420/II hükmünün yeni halinin şu şekilde olması gerektiği kanaatindeyiz: "*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi,* ***ibra edilmek istenen alacaklar dışındaki diğer alacaklara ilişkin*** *ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*".

KAYNAKÇA

AĞIR, Çetin, "Hizmet Sözleşmesinde İbraname", İstanbul Barosu Dergisi, 2012, Cilt 86, Sayı 3.

AKIN, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001.

AKINCI, Şahin, Borçlar Hukuku Bilgisi, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Hazırlanmış 5. Baskı, Konya 2011.

AKINTÜRK, Turgut / **ATEŞ-KARAMAN**, Derya, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri), 6098 Sayılı Yeni Borçlar Kanunu'na uyarlanmış 20. Baskı, İstanbul 2013.

AKİPEK, Jale G. / **AKINTÜRK**, Turgut / **ATEŞ-KARAMAN**, Derya, Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku, Cilt 1, Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul 2009.

AKTAY, A. Nizamettin / **ARICI**, Kadir / **SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay, İş Hukuku, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Göre Yenilenmiş 6. Baskı, Mart 2013.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, 9. Baskı, Mart 2013.

ALPAGUT, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", TİSK Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011 İstanbul, s.124-166.

ALPASLAN, Ali Rıza, "İbra Sözleşmesi (Borcu Ortadan Kaldırıcı Sözleşme)", Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi, Kasım 1975, Sayı 8.

ARIK, K. Fikret, "Mahkeme Önünde Sulh", Yargıtay 1. Hukuk Dairesinin 951/10264-4700 sayılı kararının incelenmesi, Ankara SBF Dergisi, Cilt IX, Sayı 1.

AYAN, Mehmet, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre Hazırlanmış 7. Baskı, Konya 2012.

AYDINLI, İbrahim, Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Geliştirilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara 2013.

AYDOĞDU, Murat, "Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname", Kemal Oğuzman'a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ocak 2002, Sayı 1.

AYKAÇ, Hande Bahar, İş Hukukunda Alt İşveren, İstanbul 2011.

BAL, Özlem, Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat, Ankara 2010

BERKİ, Şakir, "Borçların Sukutu", AÜHFD, Cilt 2, Sayı 1-2 (Kısaltılmışı: Berki, Şakir)

BERKİ, Ali Himmet, "Sulh ve İbra", Adalet Dergisi, Aralık 1969, Sayı 12 (Kısaltılmışı: Berki, Ali Himmet)

BOZKURT, H. Argun, İş Yargılaması Usul Hukuku, 6100 Sayılı HMK.'ya Göre Güncellenmiş 4. Baskı, Nisan 2012.

CANBOLAT, Talat, Türk İş Hukukunda Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkileri, Alt İşveren (Alt Müteahhit = Taşeron) Uygulamasıyla İlgili Mevzuat ve Yargıtay Kararları Ekli, İstanbul 1992.

ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 25. Bası, İstanbul 2013.

ÇELİK, Nuri, "İbranamenin Niteliği ve Kapsamı", 9. HD. 10.12.1981, E.1981/12255, K.1981/14651, Karar İncelemesi, İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri, İş K.26, No.8.

ÇELİK, Nuri, "İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi" 9. HD. 2.7.1982, E.1982/5687, K.1982/6349 Karar İncelemesi, İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri, İş K. 26, No.10.

ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 4. Baskı, Ankara 1978.

ÇİL, Şahin, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği", Sicil, Mart 2011, Sayı 21 (Kısaltılmışı: 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Çerçevesinde).

ÇİL, Şahin, Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına Göre İş Hukukunda İbraname, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara 2013 (Kısaltılmışı: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 3. B.).

ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname), Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ocak 2007 (Kısaltılmışı: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, 2. B.).

DOĞAN, Mürsel, "Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Yargıtay Dergisi, Ocak 1979, Cilt 5, Sayı 1.

DOĞRUCU, Muhittin, "İş Hukukunda İbra-Feragat Uygulamaları ve Yeni Türk Borçlar Kanunu'ndaki Düzenleme", İBD, Cilt 85, Sayı 3, s.23-37.

DÖNMEZ, Kazım Yücel, İş Hukukunda Tazminatlar, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2008.

EREN, Fikret, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, Ankara 2012.

EVCİL, Cahit / **GÖKTAŞ**, B. Kerem, Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları, İstanbul 2010.

EVREN, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara 2007.

FINDIKGİL, Yavuz, "İbranamenin Niteliği ve Kötüniyet Tazminatı", 9. HD. 25.2.1977, E.77/2119, K.77/3817, Karar İncelemesi, İş Hukuku Uygulaması Kararlar ve İncelemeleri, İş K. 26, No.5.

GEÇER, Bekir, "İşverenlerin İbraname Düzenleme Usul ve Esasları", Yaklaşım, Aralık 2005, Sayı 156.

GEREK, Hasan Nüvit, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi", Çalışma ve Toplum, 2011/4, Sayı 31.

GÜMÜŞ, Mustafa Alper, Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak İsviçre-Türk Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul 1995 (Kısaltılmışı: İbra Sözleşmesi).

GÜMÜŞ, Mustafa Alper, Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt I, 3. Bası, İstanbul 2013 (Kısaltılmışı: Borçlar Özel)

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Davaları, (Açıklama, Dava Dilekçesi, İlgili Mevzuat, Yargı Kararları), Ankara 2008.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2010

GÜZEL, Ali, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum, 2004/1, Sayı 1, s.31-65.

HATEMİ, Hüseyin / **GÖKYAYLA**, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, İstanbul 2011.

İYİMAYA, Ahmet, "İş Hukuku Yönünden Manevi Tazminatın İbrası", Ankara Barosu Dergisi, Şubat 1988, Sayı 1.

KARADEMİR, Derya, "Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1997, Cilt 11, Sayı 1.

KARAUZ, Agah Kürşat, Sulh Sözleşmesi, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt I, Sayı 1, s.167-204.

KESER, Hakan, "Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi), Temmuz 1999, Cilt 5, Sayı 1.

KILIÇOĞLU, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Yeni Borçlar Kanunu'na Göre Hazırlanmış), Genişletilmiş 17. Bası, Ankara 2013.

KILIÇOĞLU, Mustafa / **ŞENOCAK**, Kemal, İş Kanunu Şerhi, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul 2013.

MANKAL, Mehmet, "Yargıtay Kararları Işığında Yeni Haliyle İbra Müessesesi", E-Yaklaşım, Ağustos 2011, Sayı 224.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / **ASTARLI**, Muhittin, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş, Genişletilmiş ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Ankara 2011.

NOMER, Halûk N., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Yenilenmiş Onuncu Bası, İstanbul 2011.

OĞUZMAN, M. Kemal / **ÖZ**, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I, Gözden Geçirilmiş 11. Bası, İstanbul 2013 (Kısaltılmışı: Oğuzman/Öz, Cilt I).

OĞUZMAN, M. Kemal / **ÖZ**, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt II, Gözden Geçirilmiş 10. Bası, İstanbul 2013 (Kısaltılmışı: Oğuzman/Öz, Cilt II).

OĞUZMAN, M. Kemal / **SELİÇİ**, Özer / **OKTAY**, Saibe, Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), 7. Baskı, İstanbul 2002.

ÖNEN, Ergun, Medeni Yargılama Hukukunda Sulh, Ankara 1972.

ÖZ, Tuğba, Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006.

ÖZCAN, Durmuş / **OCAK**, Uğur, Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname), Ankara 2013.

ÖZDEMİR, Erdem, "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Sicil, Mart 2007, Sayı 5, s.31-46 (Kısaltılmışı: İbraname Uygulamaları).

ÖZDEMİR, Erdem, "6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış", Sicil, Aralık 2011, Sayı 24, s.107-113 (Kısaltılmışı: Eleştirel Bir Bakış).

ÖZDEMİR, Erdem, "Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi", Sicil, Eylül 2012, Sayı 27 (Kısaltılmışı: İş İlişkilerine Etkisi).

ÖZEL, Çağlar, "İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay'ın İbra Sözleşmelerine Bakışı", Çimento İşveren, Temmuz 2005, Cilt 19, Sayı 4.

ÖZKARACA, Ercüment, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 2008.

ÖZTAN, Fırat, Kıymetli Evrak Hukuku, Güncelleştirilmiş 17. Bası, Ankara 2012.

PEKCANITEZ, Hakan / **ATALAY**, Oğuz / **ÖZEKES**, Muhammet, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usûl Hukuku, 12. Bası, Ankara 2011.

POROY, Reha / **TEKİNALP**, Ünal, Kıymetli Evrak Hukuku Esasları, Çek Kanununun Yorumu İle (Gözden Geçirilmiş 21. Bası), İstanbul 2013.

PULAŞLI, Hasan, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre ve 6273 Sayılı Kanunla Değişik Çek Kanunu'nun Yorumu ile Kıymetli Evrak Hukuku'nun Esasları (Genişletilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı), Ankara 2013.

REİSOĞLU, Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 22. Bası, İstanbul 2011.

SERATLI, Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.

SEVER, Hatice, "Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi", Sicil, Eylül 2011, Sayı 23.

SEVİMLİ, K. Ahmet, "İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler", Sicil, Haziran 2009, Sayı 14, s.84-107.

SÖZEN, Mustafa, "Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Adalet Dergisi, Ekim 1973, Sayı 10.

SUBAŞI, İbrahim, "İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi", Sarper Süzek'e Armağan, Cilt I, İstanbul 2011.

SÜMER, Halûk Hâdi, İş Hukuku, 16. Baskı, Konya 2011.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul 2013.

ŞAKAR, Müjdat, "İş Hukuku Açısından İbranamenin Şekli, Yorumu ve Geçerliği", Yaklaşım, Ekim 2011, Sayı 226.

ŞEN, Murat, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", Sicil, Aralık 2011, Sayı 24 (Kısaltılmışı: İbra Sözleşmesi).

ŞEN, Murat, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat", 9. HD. 06.07.2004, E.2004/12658, K.2004/17179, Karar İncelemesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ağustos 2005, Cilt 19, Sayı 5 (Kısaltılmışı: Toplu İş Sözleşmesi).

ŞENGÜL, Mehmet, "İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E.2004/13434, K.2004/18102 Numaralı ve 08/07/2004 Tarihli Kararı Üzerine Düşünceler)", Legal İSGHD, 2006, Cilt 3, Sayı 10.

TAŞDEMİR, Yaşar, "Geçerli Bir İbraname Nasıl Düzenlenir?", Yaklaşım, Şubat 2007, Sayı 170.

TEKİNAY, Selahattin Sulhi / **AKMAN**, Sermet / **BURCUOĞLU**, Halûk / **ALTOP**, Atillâ, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, İstanbul 1988.

TOPCU, Umut, Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara 2012.

TUNÇOMAĞ, Kenan / **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 6. Baskı, İstanbul 2013.

TURANBOY, K. Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998.

UŞAN, M. Fatih, İş Hukuku, Eylül 2006.

ÜLGEN, Hüseyin / **HELVACI**, Mehmet / **KENDİGELEN**, Abuzer / **KAYA**, Arslan, Kıymetli Evrak Hukuku, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na, Yeni Çek Kanunu'na ve Yeni Sermaye Piyasası Kanunu'na Göre Güncellenmiş 7. Bası, İstanbul 2013.

ÜNLÜ, Murat, "İbranamenin Geçerlilik Koşulları", Yaklaşım, Ocak 2011, Sayı 217.

ZEVKLİLER, Aydın / Gökyayla, K. Emre, Borçlar Hukuku -Özel Borç İlişkileri-, 13. Bası, Ankara 2013.

www.tdk.gov.tr (Türk Dil Kurumu web sitesi genel Türkçe sözlüğü).

www.calismatoplum.org (**Çalışma ve Toplum** (Ekonomi ve Hukuk Dergisi)).

Ö Z G E Ç M İ Ş

Adı ve SOYADI : Yasin ERDOĞAN

Doğum Tarihi ve Yeri : 06.04.1989 – Acıpayam / Denizli

Medeni Durumu : Bekâr

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : Burdur Anadolu Öğretmen Lisesi, 2007, Burdur

Lisans Diploması : Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2011, Konya

Yüksek Lisans Diploması : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, 2014, Antalya

Tez Konusu : Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

Yabancı Dil / Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Araştırma Görevlisi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı (Hukuk Fakültesi), 2011-Devam Ediyor.

E-Posta : erdoganyasin01@gmail.com