



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

Yüksek Lisans Tezi

Tuba Kaba

TEMMUZ 2023



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

Yüksek Lisans Tezi

Tuba Kaba

Danışman

Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Temmuz 2023

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Tuba Kaba tarafından hazırlanan "Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi" başlıklı bu Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Üyeler:

Doç. Dr. Mehmet Halis KARAMAN
Marmara Üniversitesi

Dr. Aybüke KARACA YAĞCI
Marmara Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 18.07.2023

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin CHICAGO yazım ve kaynak gösterme kılavuzundabelirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun metin içi kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.



İmza

Prof. Dr. İbrahim
Subaşı

Etik İlkelere Sadakat Beyanı

Hazırladığım bu tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

İmza

Tuba Kaba

ÖZET

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ

Kaba, Tuba

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Özel

Hukuk ProgramıDanışman: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

Temmuz, 2023

Türk İş hukuku uygulamasında ve öğretisinde *ibraname*” olarak anılan ibra sözleşmesi esasen bir Borçlar hukuku kurumudur. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle ibra sözleşmesi tipik bir sözleşme niteliği kazanmıştır. Kanunun yürürlüğe girmesinden evvel, Yüksek mahkeme tarafından sözleşme özgürlüğü kapsamında değerlendirilerek ibra sözleşmesinin esasları belirlenmekteydi. Fakat Yüksek mahkemenin konu ile ilgili verdiği bazı çelişkili kararlar ve hukuki kurumun sınırlarının tam olarak belirlenememesi hukuki güveni zedeliyordu. Nitekim kanun koyucu ilk kez 6098 sayılı Kanun ile ibra sözleşmesini kanuni düzenleme altına alarak bu sorunları gidermiştir.

İbra, alacaklının alacak hakkını ancak borçlunun da kabulü ile borçlu lehine sona erdirmesidir. Bu bakımdan ibra, bir sözleşmedir. İbra bir hakkı doğrudan etkileyerek sona erdirdiği yahut değiştirdiği için bir tasarruf işlemidir. İbra sözleşmesi hem genel hükümler kapsamında hem de İş hukuku kapsamında gerçekleştirilebilir. İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi yazılı gerçekleştirilmelidir. İşçinin işvereni ibrası iş sözleşmesinin nihayete ermesinden itibaren ancak bir ay geçmekle gerçekleştirilebilir. İbra sözleşmesinin konusu işçilik alacağı ise söz konusu alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmelidir. İbra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacak noksansız olarak banka aracılığıyla ödenmelidir. Bahse konu geçerlilik şartları kümülatif niteliktedir. Herhangi bir şartın noksanlığı halinde ibra sözleşmesi hükümsüz olur. Öte yandan genel

hükümler kapsamındaki İbra sözleşmesi için kanun koyucu herhangi bir şart öngörmemiştir.

İş hukuku uygulamasında İbraname ile ilgili bazı sorunlar doğmaktadır. İlgili sorunların bir kısmı İbra sözleşmesinin yasal dayanağı olmadığı dönem olan 818 sayılı döneme aittir. 6098 sayılı Kanun ile söz konusu sorunların bazıları ortadan kalkmış bazılarıysa azalmıştır.

Çalışmada İbra sözleşmesi hem Borçlar hukuku açısından hem de İş hukuku açısından mukayese edilerek ele alınmıştır. Ayrıca İbra sözleşmesi 818 sayılı Kanun dönemi ile 6098 sayılı Kanun dönemi uygulamaları da açıklanmıştır. İbra sözleşmesi mevzuat, öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları nazara alınarak izah edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İbraname, İbra Sözleşmesi, İşçilik Alacağı, Borcun Sona Ermesi, İş Sözleşmesi.

ABSTRACT

Kaba, Tuba

Master Thesis, Department of PrivateLaw, PrivateLaw Program

Advisor: Prof. Dr. İbrahim Subaşı

July, 2023

The release agreement, which is referred to as "release" in Turkish Labour Law practice and teaching, is an essential part of the institution of the Code of Obligations. With the entry into force of the Turkish Code of Obligations No. 6098 on 01.07.2012, the release contract has become a typical contract. Prior to the enactment of the law, the principles of the release agreement were determined by the Supreme Court within the scope of freedom of contract. However, some contradictory decisions of the Supreme Court on the subject and the inability to determine the boundaries of the legal institution were damaging the legal trust. As a matter of fact, the legislator for the first time resolved these problems by putting the release agreement under legal regulation with Law No. 6098.

The release is the termination of the creditor's right to claim in favour of the debtor only with the acceptance of the debtor. In this respect, a release is a contract. The release is a disposition process as it directly affects a right and terminates or changes it. The release agreement can be concluded both within the scope of general provisions and within the scope of Labour Law. The release agreement under Labour Law must be made in writing. The release of the employee from the employer can only be made one month after the termination of the employment contract. If the subject of the release agreement is a labour receivable, the type and amount of the receivable should be clearly stated. The receivable, which is the subject of the release agreement, must be fully paid through the bank. The aforementioned validity conditions are cumulative. In case of lack of any condition, the release agreement becomes null and void. On the other hand, the legislator has not stipulated any conditions for the release agreement within the scope of the general provisions.

In the practice of Labour Law, some problems arise regarding the acquittal. Some of the related problems belong to the period numbered 818, which is the period when the release agreement has no legal basis. With Law No. 6098, some of these problems have been eliminated and some have been reduced.

In the study, the release agreement has been discussed in terms of both the Code of Obligations and the Labour Law by comparison. In addition, the applications of the release agreement in the period of Law No. 818 and Law No. 6098 are also explained. The release agreement has been explained by considering the legislation, doctrinal views, and Supreme Court decisions.

Key Words: Acquittance, Release Agreement, Labor Receivable, End of Debt, Business arrangement.

ÖNSÖZ

“Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi” başlığını taşıyan çalışma, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı’nda yüksek lisans tez çalışması olarak hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı; iş hukuku uygulamasında sık rastlanılan ibraname kurumunun kavram ve geçerlilik şartlarının açıklanması, uygulamada ibraname ile ilgili sorunların ele alınıp değerlendirilmesidir.

Yüksek lisans eğitimimin ilk gününden itibaren çalışmaları ile bana örnek olan ve tez konumun belirlenmesi ile tez çalışmamın hazırlanmasında önemli katkıları olan hocam Sayın Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI’na teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam sırasında da bana her türlü desteği veren aileme ve bu süreçte bana destek olan dayım Fettah KABA’ya ve tüm dostlarıma da sonsuz şükranlarımı sunarım.

Tuba Kaba, Ankara, 2023.

İÇİNDEKİLER

TEZ JÜRİSİ ONAYI.....	iii
BEYANLAR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ	ix
KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ	1
BÖLÜM I.....	5
İBRA KAVRAMI.....	5
1.1. KAVRAM OLARAK İBRA.....	5
1.2. İBRANIN HUKUKİ NİTELİĞİ	10
1.2.1. Genel Olarak	10
1.2.2. İki Taraflı Olması.....	12
1.2.3. Tasarruf İşlemi Olması.....	12
1.2.4. Kazandırıcı İşlem Olması.....	15
1.3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ.....	16
1.3.1. İvazlı - İvazsız İbra Sözleşmeleri.....	16
1.3.2. Tam - Kısmi İbra Sözleşmeleri	17
1.4. İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZERİ HUKUKİ KURUMLARLA MUKAYESESİ.....	19
1.4.1. İkale (Bozma) Sözleşmesi.....	19
1.4.2. Feragat.....	22
1.4.3. Sulh	24
1.4.4. Menfi (Olumsuz) Borç İkrarı	27
1.4.5. Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü.....	28
1.4.6. Makbuz.....	29
1.4.7. Konkordato.....	31
1.4.8. Takas	32
1.4.9. Erteleme	33
1.4.10. Sorumsuzluk Anlaşması.....	34
1.4.11. Yenileme	35
1.4.12. İfa Yerine Geçen Edim.....	37
BÖLÜM II.....	38
İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI VE SONUÇLARI	38
2.1. İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI	38

2.1.1. İbra Sözleşmesinin Taraflarının Ehliyeti.....	38
2.1.1.1. Borçlu (İşveren) Açısından Ehliyet.....	38
2.1.1.2. Alacaklı (İşçi) Açısından Ehliyet.....	39
2.1.2. Öneri (İcap) - Kabul.....	42
2.2. İBRA SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI.....	46
2.2.1.1. Şekle İlişkin Şart: Yazılılık.....	46
2.2.1.2. Esasa İlişkin Şartlar.....	50
2.2.1.2.1. Alacağın Tür ve Miktarının Açıkça Belirtilmiş Olması.....	50
2.2.1.2.2. Ödeme Şekli.....	53
2.2.1.3. Belgenin Tanzim Zamanına İlişkin Şart: Asgari Bir Aylık Bekleme Süresi.....	56
2.2.2. İbra Sözleşmesinin Geçersizlik Halleri.....	62
2.2.2.1. İrade Bozukluğu Halleri Olmaması.....	62
2.2.2.1.1. Yanılma (Hata).....	65
2.2.2.1.2. Aldatma (Hile).....	69
2.2.2.1.3. Korkutma (İkrah).....	72
2.2.2.2. Aşırı Yararlanma (gabin).....	74
2.2.2.3. Beyaza İmza.....	79
2.3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜM VE SONUÇLARI.....	80
2.3.1. Genel Olarak.....	80
2.3.2. Usul Hukuku Açısından Hüküm ve Sonuçları.....	80
2.3.2.1. Bekletici Mesele.....	80
2.3.2.2. İspat Yüğü.....	81
2.3.2.3. İmzaya İtiraz.....	83
2.3.3. Maddi Hukuk Açısından Hüküm ve Sonuçları.....	84
2.3.3.1. Sözleşmenin Tarafları Bakımından Hüküm ve Sonuçlar.....	84
2.3.3.1.1. İşçi ve İşveren Bakımından.....	84
2.3.3.1.2. Asıl İşveren – Alt İşveren Bakımından.....	85
2.3.3.1.3. Devreden İşveren - Devralan İşveren Bakımından.....	88
2.3.3.2. Sözleşmenin Konusu Bakımından Hüküm ve Sonuçlar.....	88
2.3.3.2.1. Asıl Alacak Bakımından.....	88
2.3.3.2.2. Feri Nitelikli Alacaklar Bakımından.....	89
BÖLÜM III.....	92
İŞ HUKUKU UYGULAMASINDA İBRANAME İLE İLGİLİ SORUNLAR.....	92
3.1. GENEL OLARAK.....	92
3.2. İBRANAMENİN MİKTAR İÇERMEMESİ.....	93

3.3. İBRANAMENİN MAKBUZ SAYILDIĞI HALLER	95
3.4. İBRANAMEDE TANZİM TARİHİNİN BELİRTİLMEMESİ VEYA BELİRSİZLİĞİ	96
3.5. İBRANAMEDE ALACAK KALEMLERİNİN AYRI AYRI GÖSTERİLMEMESİ VE BELİRTİLMİYEN ALACAK DURUMU	98
3.6. İBRANAMENİN KIYMETLİ EVRAKA BAĞLANMASI.....	99
3.7. İBRANAMENİN İHTİRAZI KAYIT İÇERMESİ.....	100
3.8. İBRANAMEDE İSTİFA BEYANI İÇERMESİ.....	102
3.9. İBRANAME İLE SAVUNMA ARASINDA ÇELİŞKİ OLMASI.....	102
SONUÇ	104
KAYNAKÇA.....	107
ÖZGEÇMİŞ	116



KISALTMALAR

AÜOTAUMD	:Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi
BGB	:Bürgerliches Gesetzbuch (Medeni Kanun)
BK	:818 sayılı Borçlar Kanunu
Bknz.	:Bakınız
C.	:Cilt
Çev.	:Çeviren
E.	:Esas
E.T.	:Erişim Tarihi
HD.	:Hukuk Dairesi
HGK.	:Hukuk Genel Kurulu
HMK	:6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İİK	:2004 sayılı İcra İflas Kanunu
İSGHD	:İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
K.	:Karar
Kamu-İş	:Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
m.	:madde
OR	:Bundesgesetz über das Obligationenrecht (İsviçre Borçlar Kanunu)
s.	:sayfa
S.	:sayı
T.	:Tarih
TBK	:6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
T.C	:Türkiye Cumhuriyeti
TİS	:Toplu İş Sözleşmesi

TMK	:4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜHİS İşverenleri	:Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu Sendikası
UAÜHF	:Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi
UBGT	:Ulusal Bayram ve Genel Tatil
vb.	:ve benzeri
vd.	: ve devamı
Y.	:Yıl
Yarg.	:Yargıtay

GİRİŞ

Çalışma ve sözleşme hürriyeti Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. maddesi uyarınca kanun koyucu tarafından güvence altına alınmıştır. Çalışma ve sözleşme hürriyetinin neticesi olarak akdedilen iş sözleşmesinin tarafları işçi ve işveren arasında, iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu dönemde, hatta iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da münferit ihtilaflar doğmaktadır. Bu münferit ihtilaflar uygulamada daha çok ücrete dair alacaklar olarak baş göstermektedir. Dolayısıyla işçinin alacağına ulaşması ve bunun belgelendirilmesi İş hukuku açısından önem arz etmektedir. Bu noktada da karşımıza ibra sözleşmesi çıkmaktadır¹.

İş hukukunda ibra sözleşmesi “*ibraname*”, “*ibra senedi*”, “*ibra belgesi*”, “*ibra kâğıdı*”, “*ibra yazısı*”, “*borçtan kurtarma belgesi*” gibi muhtelif isimlerle adlandırılmaktadır². İş hukukunda ibraname; işçinin iş sözleşmesinden kaynaklı alacağını banka aracılığıyla ve noksansız olarak tahsil ettiğini iş sözleşmesinin nihayete ermesinden itibaren azami bir aylık sürenin geçmesi ile ibra konusu alacağın türünü ve miktarını açıkça gösterdiği yazılı belgedir. Fakat uygulamada ibranamenin bu şekil şartları taşımasına rağmen işçinin hak kaybına uğradığına rastlanmaktadır. Zira işverenler henüz iş sözleşmesi akdedilirken ibranamenin imzalanmasını şart koşmaktadır. Hatta iş sözleşmesi devam ederken işçiye matbu ibra sözleşmesi imzalatılmaktadır. Nitekim işçinin aleyhine olan bahse konu uygulamalar Yargıtay'ın dikkatini çekmiştir³.

Yargıtay uygulamada bu şekilde oluşturulan ibranamelere somut olayın özelliklerine göre ya hiç itibar etmemiştir ya da sınırlı bir şekilde itibar etmiştir. Yargıtay'ın ibranameler hakkındaki bu değerlendirmelerine ibra sözleşmesinin kanuni düzenlemeye kavuşmadığı 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde de rastlanmaktadır. Yüksek mahkeme kanuni düzenlemenin olmadığı bu

¹ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınları, Ocak 2021), s. 39.; Gülendam Öncü, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2022), s. 17; Yasin Erdoğan, *Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi* (Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 2014), s. 1.

² Banu Bilge Sarihan, “Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu”, *Necmettin Erbakan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 1, 2020, s. 110.

³ Yarg. 9. HD., 25.03.2010 T., 2008/21887 E., 2010/8105 K.; Yarg. 9. HD., 21.01.2010 T., 2008/14553 E., 2010/818 K.; <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 02.08.2023).

dönemdeki değerlendirmelerini sözleşme serbestisi ilkesine dayandırmaktaydı⁴. Ayrıca İş hukukuna mahsus ilke ve kuralları temel alarak ibranameleri yorumlamaktaydı. Öğreti de Yüksek mahkemenin kararlarına ve yorumlamalarına paralel olarak bahse konu ilkelere dayanarak ibra sözleşmesini kabul etmekteydi⁵. İbra sözleşmesi hakkında kanuni düzenleme yapılmadan evvel de Yargıtay ve öğreti tarafından sözleşme özgürlüğü kapsamında kabul edilmekteydi. Kanuni düzenlemenin var olmadığı bu süreçte yasal bir metnin olmayışı uygulama bakımından birçok tartışmayı gündeme getirmiştir. Bu süreçte ibra sözleşmesinin herhangi bir şekle tabi olup olmadığı, bir sözleşme olup olmadığı, geçerlilik unsurlarının neler olduğu gibi konular öğreti tarafından tartışılmıştır⁶. TBK'nın yürürlüğe girmesiyle söz konusu sorular cevap bulmuştur.

Kanun koyucu 6098 sayılı Kanunun “*genel hükümler*” kısmında “*ibra*” kenar başlıklı 132. maddesinde ibra sözleşmesi; konusu olan borcu doğuran işlemin kanun ya da tarafların arzusu doğrultusunda şekle tabi tutulsa dahi tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacağı bir ibra sözleşmesi ile borcu ortadan kaldıracağı şeklinde düzenlenmiştir. Bahse konu hüküm genel hükümler kısmında düzenlendiği için aksine özel düzenleme yoksa tüm borç ilişkileri için uygulanabilir. Bundan dolayı iş sözleşmesinden kaynaklı borç ve alacaklara da uygulanabilir. Ancak kanun koyucu İş hukukunun kendine mahsus ilke ve niteliklerini dikkate alarak iş sözleşmesinden kaynaklı işçi alacakları için ayrıca düzenleme yoluna gitmiştir. Bu kapsamda kanun koyucu İş hukukuna özgü ibra sözleşmesini, Türk Borçlar Kanunu'nun “*Özel Borç İlişkileri*” başlıklı ikinci kısmında yer alan 420. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrasında düzenlemiştir.

Bahse konu maddenin ikinci fıkrasında ibra sözleşmesinin şartları ve kanunda sayılan şartlar mevcut değilse yaptırımının ne olacağı hüküm altına alınmıştır. Madde hükmü gereği ibra sözleşmesinin şartları şunlardır; ibra sözleşmesi yazılı olmalıdır, ibra sözleşmesinin akdedilme tarihi iş sözleşmesinin nihayete ermesinden itibaren asgari bir aylık bekleme süresinden sonra olmalıdır, ibra sözleşmesine konu

⁴ Sarper Süzek, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 22. Baskı (Tıpkı Basım), 2022), s. 796; Emre Yayın, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 2015), s. 1; Yarg. 9. HD., 15.03.2010 T., 2008/21802 E., 2010/6801 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 03.08.2023).

⁵ Erdoğan, s. 2.

⁶ Yayın, s. 1.

alacağın türü ile miktarı açıkça belirtilmelidir. Aynı zamanda ifa banka üzerinden eksiksiz şekilde yapılmalıdır. Meğerki bahse konu şartlar ibra sözleşmesinde yer almasın bu takdirde ibranameler kesin hükümsüzdür.

Bahse konu maddenin üçüncü fıkrasında ise alacak hakkının gerçek miktarda ifa edildiğini barındırmayan ibra sözleşmesi ile sözleşmenin tarafının ibra beyanını içeren diğer ödeme belgelerinin, belgede yer alan tutarla sınırlı olmak üzere makbuz niteliğinde kabul edilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Fakat söz konusu durumda dahi ödemenin banka vasıtasıyla gerçekleştirilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Bu çerçevede; üç bölümden oluşan çalışmamızın “*İbra Kavramı*” adlı birinci bölümünde, ilk olarak ibra kavramı ele alınmış ve tanımı yapılmıştır. Ardından ibra sözleşmesinin hukuki niteliği çeşitli görüşler eşliğinde belirtilmiştir. Sonrasında ise ibra sözleşmesinin türlerine değinilmiştir. Birinci bölümde son olarak ibra sözleşmesinin benzeri hukuki kurumlarla mukayesesi yapılarak benzer ve farklı noktalar ortaya konulmuştur.

Çalışmamızın “*İbra Sözleşmesinin Kurulması ve Sonuçları*” adlı ikinci bölümünde ise, ilk olarak ibra sözleşmesinin kurulması ele alınmıştır. Bu çerçevede ibra sözleşmesinin tarafları olan borçlu ve alacaklının ehliyetleri ile sözleşmenin akdedilmesi için lazım olan öneri ve kabul ele alınmıştır. İkinci bölümün ikinci başlığı olarak “*İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları*” irdelenmiştir. İbra sözleşmesinin geçerlilik şartları kısmı; ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları ve ibra sözleşmesinin geçersizlik halleri olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir. İlk başlık olan ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları; şekle ilişkin şart, esasa ilişkin şart ve belgenin tanzim zamanına ilişkin şart olmak üzere üç başlığa ayrılıp ele alınmıştır. İbra sözleşmesinin şekle ilişkin geçerlilik şartı, genel olarak ve yazılı yapılmış olması olarak ele alınmıştır. İbra sözleşmesinin esasa ilişkin geçerlilik şartları ise alacağın tür ve miktarının açıkça belirtilmiş olması ve ödeme şekli olan banka aracılığıyla noksansız ödeme açıklanmıştır. İbra sözleşmesinin tanzim zamanına ilişkin geçerlilik şartları, genel olarak ve belgenin tanzim zamanı olan bir aylık bekleme süresi izah edilmiştir. Sonrasında ibra sözleşmesinin geçersizlik halleri olan; yanılma, aldatma, korkutma, aşırı yararlanma ve beyaza imza hususu ele alınmıştır. İkinci bölümün son kısmı olan “*İbra Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları*”nda ise ibra sözleşmesinin usul hukuku açısından hüküm ve sonuçları; bekletici mesele, ispat yükü ve imzaya itiraz durumları ele alınmıştır. Sonrasında ise ibra sözleşmesinin maddi hukuk

açısından hüküm ve sonuçları; sözleşmenin tarafları bakımından ve sözleşmenin konusu bakımından hüküm ve sonuçları ele alınmıştır. İbra sözleşmesinin tarafları açısından hüküm ve sonuçları; işçi ve işveren, asıl işveren ve alt işveren, devreden ve devralan işveren bakımından izah edilmiştir. İbra sözleşmesinin konusu bakımından hüküm ve sonuçları; asıl alacak ile feri alacaklar açısından izah edilmiştir. Söz konusu bölümler Yargıtay kararları ve öğreti görüşleri dikkate alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Son olarak, “*İş Hukuku Uygulamasında İbraname İle İlgili Sorunlar*” adlı üçüncü bölümde İş hukuku uygulamasında ibraname ile ilgili sorunlar ele alınmıştır. İş hukuku uygulamasındaki sorunlardan ilk olarak ibranamenin miktar içerip içermemesi bahsi ele alınmıştır. Sonrasında ise ibranamenin makbuz sayılması durumları kanun koyucu tarafından özel olarak hüküm altına alınan madde hükmü nazara alınarak irdelenmiştir. Sonrasında ibranamede tanzim tarihinin önemi ele alınmıştır. Kanun koyucu tarafından ibranamenin tanzim tarihini belirtilmesi geçerlilik şartı olarak öngörülmemesine rağmen asgari bir aylık sürenin tespiti açısından tanzim tarihinin belirlenebilir olması gerekliliği izah edilmiştir. İbraname alacağın türünün tek tek gösterilmesi ve belirtilmeyen alacakların akıbeti ele alınmıştır. Sonrasında ibranamenin kıymetli evraka bağlanıp bağlanamayacağı ve uygulamada alacağın hangi sebeplerle kıymetli evraka bağlanması gerektiği açıklanmıştır. İbramenin ihtirazı kayıt içermesi ve istifa beyanı içermesi gibi sorunlar halinde ibranameye geçerlilik tanınıp tanınamayacağı ele alınmıştır. En son da ibranamenin vekil yahut asilin derdest davada yahut başkaca davalardaki savunmalarıyla çelişkili olması hali Yargıtay kararları ve öğreti görüşleri ile açıklanmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM I

İBRA KAVRAMI

1.1. KAVRAM OLARAK İBRA

Arapça kökenli bir kelime olan ibra “*aklama belgesi, temize çıkarma*” manasına gelmektedir⁷. İbra hukuk sistemlerinde çok eskiden beri yer alan hukuki bir kurumdur. Osmanlı Hukukunda Mecelle, ibraya kaynaklık eden bir belgedir. Mecelle’de ibra, Kitabü’s-Sulh ve’l-İbra bölümünde 1536. madde ile 1564. madde aralığında düzenlenmiştir. Bu bölümde ibra, “*İbra-i İskat*” ve “*İbra-i İstifa*” olarak ikiye ayrılıp hüküm altına alınmıştır. İbra-i iskat, alacaklının borçludaki hakkından tamamen veya kısmen vazgeçmesidir. İbra-i istifa ise alacaklının alacağına kavuştuğunu ikrar etmesidir. Bu bakımdan Osmanlı Hukukunda yer alan ibra-i iskat günümüz hukukundaki feragat kurumuna, ibra-i istifa ise ibra sözleşmesine benzemektedir⁸.

İbra aynı zamanda Roma Hukukunda da var olan hukuki bir kurumdur. İbra, “*ius civilece*”de borcu sona erdiren sebepler arasında sayılmıştır⁹. İbraname Roma Hukukunda “*stipulatio*” olarak adlandırılan sözlü anlaşma ile gerçekleştirilirdi. Bundan ötürü Roma’nın ilk zamanlarında sadece “*stipulatio*”dan doğan alacaklar ibranamenin konusunu teşkil edebilir ve ibra edilebilirdi¹⁰. İbra, Roma Hukukunda “*acceptilatio*” ile “*pactum de non petendo*” olmak üzere iki biçimde karşımıza çıkmaktadır. Acceptilatio olarak adlandırılan ibra hayali bir ifa olarak nitelendirilebilir. Nitekim acceptilatio, borçlunun borcu ödeyeceğine dair vaadine karşılık alacaklının vaadi kabul etmesidir¹¹. Pactum de non petendo ise tarafların borcun ödenmeyeceğine dair aralarında keşide ettikleri şekilsiz bir anlaşmadır¹².

⁷ <https://sozluk.gov.tr/> , (E.T. 01.12.2022).

⁸ Şahin Çil, “İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, *Kamu-İş*, C. 7, S. 3, 2004, s. 1; Cihan Osmanağaoğlu Karahasanoğlu, “Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye’nin Yürürlüğe Girişi ve Türk Hukuk Tarihi Bakımından Önemi”, *AÜOTAUMD*, C. 29, Ankara, Bahar/2011, s. 104; <https://www.luggat.com/ibra-i-%20iskat/1/1> (E.T. 05.12.2022).

⁹ Duygu Özer Sarıtaş, *Roma Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (Bursa: Dora Yayınları, 2018), s. 113.

¹⁰ Özlem Söğütlü, *Roma Özel Hukuku*, (İstanbul: Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, 2020), s. 410.

¹¹ Bülent Tahiroğlu, *Roma Borçlar Hukuku*, (İstanbul, Der Yayınları, 2011), s. 96; Türkan Rado, *Roma Hukuku Dersleri Borçlar Hukuku*, (İstanbul: Filiz Kitapevi, 15. Baskı, 2019), s. 181.

¹² Rado, s. 181.

İbra günümüzde de birçok hukuk sisteminde yer almaktadır. Alman Medeni Kanun'u (BGB)'nda ibra, "olumsuz feragat sözleşmesi ve borç kabulü" kenar başlığında düzenlenmiştir. Madde hükmünde ibra, alacaklının borçlusunu borçtan kurtarması neticesinde aralarındaki borç ilişkisini nihayete erdiren bir neden olarak düzenlenmiştir (BGB m. 397). Fakat Alman Medeni Kanun'unda ibranamenin şekli hususunda herhangi bir düzenleme mevcut değildir¹³.

İbra Borçlar Kanunumuza mehzaz olan olan İsviçre Borçlar Kanunu'nun (OR) Art 115. maddesinde borcu sona erdiren haller başlığı altında düzenleme altına alınmıştır¹⁴. Madde hükmü uyarınca ibra, alacaklının alacak hakkından vazgeçerek borçluyu tamamen yahut kısmen borçtan kurtarmasıdır. İlk etapta ibra kurumu bize bu yönüyle feragati çağrıştırırsa da ibranın ancak tarafların anlaşması ile mümkün olmasından ötürü feragatten ayrılmaktadır. Kısacası ibra yalnızca taraflardan birinin irade beyanı ile değil, her iki tarafın anlaşması ile oluşabilecek bir sözleşmedir¹⁵. Ayrıca madde hükmünde borcun kaynağı herhangi bir şekle tabi olsa dahi bir şekil şartına gerek olmaksızın borcun ortadan kaldırılabilceği düzenlenmiştir¹⁶.

İsviçre Borçlar Kanunu ülkemiz hukukunca iktisap edildiğinde 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK)'na ibraya ilişkin düzenlemeler alınmamıştır. Düzenlemelerin yasaya alınmamasının sebebinin bir unutkanlık olduğu yönünde görüşler mevcuttur¹⁷. Fakat bu dönemde dahi öğreti ve Yargıtay içtihatları ile ibra kurumu uygulamada yer bulmuştur¹⁸. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) ile ibra sözleşmesi Türk Hukuk Sisteminde yasal bir dayanağa kavuşmuştur.

¹³ http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_397.html (E.T. 05.12.2022)

¹⁴ Ahmet M Kılıçoğlu, *Borçlar Hukuku: Genel Hükümler*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 23. Baskı, 2019), s. 637.

¹⁵ Andreas von Tuhr, *Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı*, C. 1-2, Çev. Cevat Edege (Ankara: Yargıtay Yayınları, 1983), s. 646.

¹⁶ https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/20220101/en/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-27-317_321_377-20220101-en-pdf-a-7.pdf (E.T. 05.12.2022)

¹⁷ Şakir Berki, "Borçların Sukutu", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, S. 1-2, 1955, s. 237; Hüseyin Hatemi ve K. Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 5. Baskı, 2021), s. 302; Murat Şen, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat, Yargıtay 9. HD., T. 06.07.2004, E. 2004/12658, K. 2004/17179, Karar İncelemesi", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 19, S. 5, Ağustos 2005, s. 34.

¹⁸ Levent Akın, *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2001), s. 714; Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Esaslar*, (İstanbul: Beta Yayınları, 8. Baskı, 2003), s. 1221; Yarg. 9. HD., 11.02.2010 T., 2008/16499 E., 2010/3212 K.; Yarg. 9. HD., 18.01.2010 T., 2009/29192 E., 2010/119 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 06.06.2023).

İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde yer alan ibra ilişkin hüküm ile TBK'nın 132. maddesinin "*İbra*" kenar başlığında hüküm paralellik göstermektedir¹⁹. İsviçre Borçlar Kanunu'nda yer alan madde hükmü Türk Borçlar Kanunu'na doğrudan alınmıştır. TBK'nın m. 132'de ibra; *Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır.*" şeklinde düzenlenmiştir²⁰. Tıpkı İsviçre Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi TBK'da da ibranın tanımı yapılmamıştır. Bahse konu madde hükmünün gerekçesinde ise "*818 sayılı Borçlar Kanununda yer verilmeyen 'B. İbra' kenar başlıklı yeni bir maddedir. Tasarının tek fıkradan oluşan 131 inci maddesinde, ibra sözleşmesi düzenlenmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanununun Kaynağını oluşturan İsviçre Borçlar Kanununun 115 inci maddesinde ibra düzenlenmiştir. Borçlar Kanunumuza her nasılsa alınmayan ibranın, öğretisi ve uygulamada borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğunda duraksama bulunmamaktadır. Sistemik bir eksikliği gidermek amacıyla, ibranın yeni bir madde olarak Tasarıya alınması uygun görülmüştür.*" şeklinde ibranın 818 sayılı Kanununda yer almasının gerekliliği vurgulanmıştır²¹.

TBK'nın 132. maddesi haricinde ibra ile ilgili aynı kanununun 166. ve 420. maddelerinde de düzenlemeler mevcuttur. Bu madde hükümlerinin içeriğine çalışmamızın "*2.3.3.1.2. Asıl İşveren – Alt İşveren Bakımından*" başlıklı kısmında ve "*2.2. İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları*" başlıklı kısmında yer verilmiştir. Okuyucuyu yormaması adına burada yalnızca ifade edilmekle yetinilmiştir.

Borç ilişkisinde alacağın değiştirilmesi ve devredilmesine, alacağın ortadan kaldırılmasına dair sözleşmeler Borçlar hukukuna ilişkin sözleşmeler olarak adlandırılmaktadır. İbraname borcu ortadan kaldıran bir sözleşme olduğu için hukuk alanına göre bir Borçlar hukuku sözleşmesidir²². Uygulamada ve İş hukukunda ibraname, ibra kâğıdı, ibra senedi, ibra belgesi, ibra yazısı gibi terimlerle anılan ibra sözleşmesi; iş sözleşmesinden doğan ihbar ve kıdem tazminatı, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel

¹⁹ M. Kemal Oğuzman ve M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 18. Baskı, 2020), s. 554.

²⁰ Türk Borçlar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 27836, 04.02.2011.

²¹ <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlarvekararlar.htm> (E.T. 05.12.2022).

²² Özlem Sibel Denizci, *Türk Borçlar Hukukunda İbra*, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2009), s. 14.; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: Gazi Kitapevi, 11. Baskı, 2020), s. 351.; Mustafa Alper Gümü, *Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, Ekim 2015), s. 25; Oğuzman ve Öz, s. 579.

atıl ücreti (UBGT), fazla çalışma ücreti gibi işçilik alacaklarına kavuştuğuna dair borçlu olan işvereni borcundan kurtardığına ilişkin verdiği bir belge olarak nitelendirilir²³.

İbra, hukuk sistemlerinde yaygın olarak sözleşme niteliğinde kabul edilmektedir. Bundan ötürü genel olarak “*ibra sözleşmesi*” terimi kullanılmaktadır. Fakat çalışma kapsamının İş hukuku olması ve İş hukukunda tanzim edilen ibra sözleşmesinin yerine muadil olarak öğretici ve Yargıtay içtihatlarında ibraname teriminin sık kullanılması nedeniyle çalışmamızda ibra sözleşmesi teriminin yanında ibraname terimi de kullanılmıştır²⁴.

Öğretide ibra sözleşmesine dair çeşitli tanımlar yapılmıştır. Söz konusu tanımlar yapılırken bazı görüşler tarafları işçi ve işveren olacak şekilde ibra sözleşmesini tanımlamıştır. Bu kapsamda bir görüş ibrayı, işçinin işverenden olan herhangi bir alacağı kalmadığına dair imzalayıp işverene verdiği belgedir şeklinde²⁵, bir diğer görüş ibrayı, işçinin işverenden alacağına yönelik iş sözleşmesi nihayete erdikten sonra imzaladığı belgedir şeklinde²⁶, bir diğer görüş ise ibrayı, işverenlerin işçilerin gelecekte açmaları muhtemel alacak davasını bertaraf etmek amacıyla işçilerden aldıkları belge şeklinde tanımlamıştır²⁷. Öğretide bazı görüşler ise ibranın hukuki niteliğinin sözleşme olduğunu vurgulayarak tanım yapmıştır. Söz konusu tanımlar; ibra, alacaklı ve borçlunun aralarında bir sözleşme vasıtasıyla var olan bir borcun kısmen yahut tamamen ortadan kaldırılması ile neticesinde borçlunun borçtan kurtulmasını ihtiva eden bir sözleşme²⁸, alacaklının bir sözleşme aracılığıyla borçluyu borçtan kurtarması²⁹, ibra, ifa gerçekleşmeden borçlunun borçtan kurtulması hakkında alacaklı ve borçlunun aralarında anlaşması³⁰ ve ibra, borçlu tarafın rızasıyla alacaklının alacak hakkından tamamıyla vazgeçtiği bir sözleşme

²³ Süzek, s. 796; Sarıhan, s. 110; Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınları, 20. Baskı, Eylül 2019), s. 136.

²⁴ Süzek, s. 797; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınları, 35. Baskı, 2022), s. 667; Yarg. HGK., 09.06.2020 T., 2019/55 E., 2020/373 K.; Yarg. HGK., 09.06.2020 T., 2018/642 E., 2020/372 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 25.06.2023).

²⁵ Demircioğlu, Centel ve Kaplan, s. 197.

²⁶ Kazım Yüce Dönmez, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Sorunlar* (Ankara: Seçkin Yayınları, Yedinci Kitap, 1. Baskı, Eylül 2018), s. 248.

²⁷ Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınları, 26. Baskı, 2022), s. 136.

²⁸ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 25. Baskı, 2020), s. 1407.

²⁹ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı*, (Ankara: Lykeion Yayınları, 4. Baskı, C. 1, 2020), s. 368.

³⁰ Oğuzman ve Öz, s. 578.

şeklindedir³¹. Öğretide bazı görüşler ise ifaya gerek olmaksızın borcun sona erme hali olarak ibrayı tanımlamıştır. Söz konusu tanımlar; ibra, borcun kaynağı dikkate alınmaksızın mevcut yahut ilerde var olması muhtemel bir alacak hakkından alacaklının vazgeçmesi neticesinde borcun kendiliğinden ve borçlu tarafından ödeme yapılmaksızın ortadan kalkması³², ibra alacaklının borçluyu borçtan kurtarması neticesinde ifa edilmeksizin borcun ortadan kaldırılması³³, borçlunun ifasına gerek olmaksızın söz konusu borcu sona erdirdiği borcun özel bir sona erme hali³⁴ şeklindedir. Öğretide bazı görüşler ise ibranın kısmen yahut tamamen gerçekleştirilebileceğinden bahisle tanım yapmıştır. Söz konusu ibra tanımlar; borcu kısmen yahut tamamen ortadan kaldıran bir sözleşme şeklindedir³⁵. Öğretide bir görüş ise ibrayı, alacaklının alacağından bir ivaz karşılığı yahut ivazsız olarak borçlu lehine feragat etmesidir şeklinde tanımlamıştır. Aynı görüş ibranın, alacaklının tatmin olmadığı bir sükût nedeni olduğunu vurgulamıştır³⁶.

Tanımlardan anlaşıldığı üzere öğreti ibranameyi yaygın olarak sözleşme niteliğinde kabul etmiştir³⁷. İş hukuku uygulamasında ibraname yalnızca işçinin imzası ile düzenlense de her iki tarafından irade beyanlarını içermesi zaruridir³⁸. Yargıtay ise ibranameyi, borcu doğrudan ortadan kaldıran bir borcun sona erme nedeni kabul etmektedir³⁹. İbranın gerçekleşmesi ile edim konusuz kalmaktadır. Nitekim borçlu

³¹ Hatemi ve Gökyayla, s. 327.

³² Gümüş, s. 17.

³³ Kılıçoğlu, s. 1062.

³⁴ Süzek, s. 796.

³⁵ Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri* (İstanbul: Beta Yayınları, 27. Baskı, Şubat 2018), s. 173; Haluk N. Nomer, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Yayınları, 17. Baskı, Şubat 2020), s. 443; Safa Reisoğlu, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Yayınları, 25. Baskı, 2014), s. 405.

³⁶ Berki, s. 237.

³⁷ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (İstanbul: Beta Yayınları, 9. Baskı, Ekim 2018), s. 125; Süzek, s. 796; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınları, Yenilenmiş 25. Baskı, 2013), s. 312; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 368; Mürsel Doğan, “Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, *Yargıtay Dergisi*, C. 5, S. 1, Ocak 1979, s. 163; Durmuş Özcan ve Uğur Ocak, *Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname)* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2013), s. 10; Çağlar Özel, “İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay’ın İbra Sözleşmelerine Bakışı”, *Çimento İşveren*, C. 19, S. 4, Temmuz 2005, s. 4; Murat Aydoğdu, “Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname”, Kemal Oğuzman’a Armağan, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 1, Ocak 2002, s. 714.

³⁸ Muhittin Doğrucu, “İş Hukukunda İbra-Feragat Uygulamaları ve Yeni Türk Borçlar Kanunundaki Düzenleme”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 85, S. 3, 2011, s. 23.

³⁹ Yarg. 9. HD., 02.06.2016 T., 2015/3288 E., 2016/13280 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 05.12.2022).

edimini ifa etmese dahi artık borçtan kurtulmuş olacak ve alacaklı borcun talep ve dava edilmesi hakkından vazgeçmiş sayılacaktır⁴⁰.

1.2. İBRANIN HUKUKİ NİTELİĞİ

1.2.1. Genel Olarak

İbra, TBK'nın genel hükümler bölümünde borcu sona erdiren sebep olarak “*ibra*” kenar başlıklı 132. maddesinde düzenlenmiştir. Kanun hükmü nazara alındığında ibranın hukuki niteliği kuşkuya mahal bırakmayacak şekilde belirtilmiştir. Kanun koyucunun açıkça belirttiği üzere ibranın hukuki niteliği tek taraflı bir işlem olmayıp sözleşmedir. Keza bu husus işçinin işverenden olan alacağını konu edinen ibranamenin tanzim edildiği TBK'nın özel hükümlerinde yer alan 420. maddesinin ikinci fıkrasında da açıkça ifade edilmiştir. Madde hükmünden yola çıkarak hem ibranın hukuki niteliğinin sözleşme olduğuna hem de ibra sözleşmesinin şartlarına ulaşmış oluyoruz.

Bahse konu madde hükümleri dikkate alındığında kanun koyucu “*ibra sözleşmesi*” kavramını kullanarak ibranın hukuki niteliği bakımından iradesini açıkça ortaya koymuştur. İbra; öneri ve kabul içeren, herhangi bir şekle bağlı olmayan, iki taraflı, karşılıklı bir hukuki işlem, bir sözleşmedir. İbra bu bakımdan aynı haklardan olan mülkiyet hakkından, yenilik doğurucu haklardan ve tek taraflı feragatten ayrılmaktadır⁴¹. Kanun koyucunun ibra kurumu ile ilgili iradesi, ibranın hukuken tek taraflı bir işlem olmayıp aksine iki taraflı bir işlem olup sözleşme olduğu yönündedir. Esasen kanun koyucunun bu yöndeki iradesinin amacı alacaklıya, alacak hakkı üzerinde mutlak hakimiyet bahşetmeyip borçlunun alacaklının boyunduruğu altında olmadığını göstermektir. Sonuç olarak alacaklı keyfi olarak borçlunun borcunu ifa etme iradesini bertaraf edemeyecektir. Öğreti de ibranın hukuki niteliği hususunda kanun koyucu ile paralel görüştedir⁴². Yargıtay 818 sayılı Kanun dönemine ait bir kararında, ibraya ilişkin

⁴⁰ Şaban Kayıhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Seçkin Yayınları, 3. Baskı, Mart 2012), s. 362; Doğan Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler* (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 7. Baskı, 2013), s. 223.

⁴¹ Kılıçoğlu, s. 638.

⁴² Tunçomağ ve Centel, s. 125; Süzek, s. 796; Çelik, s. 312; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 368; Doğan, s. 163; Özcan ve Ocak, s. 10; Şengül, s. 592; Özel, s. 4; Aydoğdu, s. 714.

yasal bir düzenleme olmamasına rağmen ibranın hukuki niteliğinin sözleşme olduğunu ifade etmiştir⁴³.

İşçinin işverenden olan alacağını konu edinen ibra sözleşmesinin tarafları, alacaklı işçi ve borçlu işverendir. Alacaklı işçinin alacağından vazgeçmeye yönelik irade beyanı ve işçinin irade beyanına karşılık borçlu işverenin bu hususu kabul beyanı ile sözleşme kurulmuş olmaktadır. Burada öncelikli husus alacaklı işçinin alacaktan vazgeçme iradesinin mevcudiyetidir. Her olay özelinde işçinin bu yönde iradesinin olup olmadığı araştırılmalıdır. Nitekim Yargıtay bir kararında bir işçinin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne verdiği şikayet dilekçesini geri almasını ibra olarak değerlendirmemiştir⁴⁴.

Diğer bir husus ise alacaklının alacağından vazgeçme yönündeki iradesini borçlu işveren tarafından kabul edilmesidir. Nitekim kişilik haklarına saygının sonucu olarak borçlunun borcunu ifa etmesine alan tanımak gerekmektedir⁴⁵. Sonuç olarak; ister iş sözleşmesinden kaynaklanan bir borç olsun ister genel hükümlerden kaynaklı bir borç olsun, borcun ibra edilebilmesi için iş sözleşmesinden kaynaklı bir borç ise işçi ve işverenin, diğer hallerde ise alacaklı ve borçlunun karşılıklı irade beyanlarının olması gerekmektedir. Ayrıca söz konusu irade beyanlarının birbirine uygun olması gerekmektedir. Böylesi bir durum ancak sözleşmeyle mümkündür. Başka bir deyişle tek taraflı irade beyanı yahut alacaklının bir davranışı yahut mahkeme kararı ile veya kanun hükmüne dayanarak bir borç ibra edilemez⁴⁶.

Usul hukuku yönünden ibra sözleşmesini ele alacak olursak; eğer dava tarihinden evvel taraflarca ibra sözleşmesi akdedilirse tahkikat aşamasına geçilmeden davaya cevap aşamasında bahse konu sözleşmenin mahkemeye ibrazı gerekmektedir. Fakat bu durum iş yargılaması açısından farklılık arz etmektedir. İş yargılamasında ibra sözleşmesi yargılamanın her aşamasında mahkemeye sunulabilir. Hatta ibraname yargı aşaması nihayete erdikten sonra taraflarca düzenlenirse bu halde ilk derece mahkemesinin verdiği karar üst derece mahkemesi tarafından bozularak ibranamenin ele alınıp tekrar hüküm verilmesi yönünde karar verilir.

⁴³ Yarg. 9. HD., 07.11.2003 T., 2003/5178 E., 2003/18884 K. (Karar için Bknz. Şahin Çil, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname)*, Ankara: Yetkin Yayınları Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ocak 2007, s. 89).

⁴⁴ Yarg. 9. HD., 11.11.1998 T., 1998/13813 E., 1998/16121 K. (Karar için Bknz. Çil, *İbraname*, s. 169).

⁴⁵ Kürşad Nuri Turanboy, *İbra Sözleşmesi* (Ankara: Yetkin Yayınları, 1998), s. 55.

⁴⁶ Reisoglu, s. 400; Doğan, s. 169, Turanboy, s. 56.

Ayrıca belirtmek gerekir ki; İş hukuku bakımından ibra sözleşmesi ele alındığı zaman sözleşmenin çeşitli hukuki boyutları mevcuttur. İş kazalarından sonra zarara uğrayan sigortalı yahut hak sahipleri olan alacaklının, haksız fiil işleyen borçludan aldıkları maddi ve manevi tazminat bedellerini sözleşmeye bağladıkları durumunda da söz konusu belgeler ibraname olarak kabul edilmiştir⁴⁷.

1.2.2. İki Taraflı Olması

Borcun ibrasının yalnızca sözleşme ile mümkün olduğu yukarıda izah edilmiştir. Borçlar hukuku kapsamında sözleşme bir hukuki işlemdir⁴⁸. Sözleşmeler tek taraflı yahut iki veya çok taraflı olup olmamalarına göre; iki taraflı yahut çok taraflı hukuki işlemlerdendir. Nitekim sözleşmenin tek taraflı olmadığı TBK m. 1’de mevcuttur. Düzenleme uyarınca sözleşmelerin en az iki taraf arasında ve karşılıklı olması gerekmektedir. İbrayı aynı hak, yenilik doğuran hak ve defilerden ayıran durum, ibranın iki taraflı bir hukuki işlem olmasıdır⁴⁹.

Sözleşmeler edim ilişkisine göre kendi içinde üçe ayrılmaktadır. Bunlar: tek tarafa borç yükleyen sözleşmeler, iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler ve çok tarafa borç yükleyen sözleşmelerdir⁵⁰. İbra sözleşmesi ise ivazlı olup olmadığına göre tek tarafa ya da iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler niteliğindedir. İvazlı ibra sözleşmesinde alacaklı borçluyu bir ivaz karşılığında ibra etmektedir. Bu takdirde ibra sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğini kazanmaktadır. Ancak alacaklı herhangi bir ivaz olmaksızın borçluyu ibra etti ise bu takdirde tek tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğine haiz olacaktır⁵¹.

1.2.3. Tasarruf İşlemi Olması

⁴⁷ Çil, Kamu-İş, s. 287.

⁴⁸ Oğuzma ve Öz, s. 43; Reisoğlu, s. 50; Eren, s. 200; Nomer, s. 19; Selahattin Sulhi Tekinay, Sermet Akman, Halûk Burcuoğlu, Atillâ Altop ve Tekinay, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Filiz Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, 1988), s. 55; Kılıçoğlu, s. 47; Akıntürk ve Ateş, s. 21; Şahin Akıncı, *Borçlar Hukuku Bilgisi* (Konya: Sayram Basım 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Hazırlanmış 5. Baskı, , 2011), s. 63; Mehmet Ayan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (Konya: Mimoza Yayınları, 10. Baskı, , 2015), s. 100.

⁴⁹ Oğuzman ve Öz, s. 557; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 1320; Hatemi ve Gökyayla, s. 303; Reisoğlu, s. 400.

⁵⁰ Eren, s. 210; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 67 vd.; Nomer, s. 21.

⁵¹ Doğan, s. 170.

Alacaklı ibra ile alacak hakkını ortadan kaldırmaktadır başka bir deyişle alacaklı malvarlığındaki aktif kısmını azaltmaktadır⁵². Bu açıdan bakıldığında alacak hakkı doğrudan etkilenmektedir. Bir hakkı yahut hukuki ilişkiyi doğrudan etkileyen, hakkın içeriğini sınırlayan, değiştiren yahut ortadan kaldıran işleme tasarruf işlemi denir⁵³. Bu bakımdan ibra sözleşmesi borçlandırıcı bir işlem olmayıp bir tasarruf işlemidir⁵⁴. Nitekim ibra sözleşmesiyle sözleşmenin konusu olan alacak kesin olarak ve doğrudan etkilenmektedir. Zira alacaklı ve borçlunun irade beyanlarının uyuşmasıyla kurulan ibra sözleşmesiyle alacaklı alacağından kısmen yahut tamamen vazgeçmektedir. Bir başka deyişle alacaklı alacak hakkı üzerinde tasarrufta bulunarak alacak hakkını ortadan kaldırmaktadır. Alacağın ortadan kalkması için yalnızca alacaklı ve borçlu tarafların anlaşması yeterli olup başkaca bir işleme lüzum yoktur. Bu durum ibra sözleşmesinin alacağı doğrudan etkilediğinin göstergesidir. İbra sözleşmesi ile alacaklı alacağını artık talep edememektedir. Örneğin alacaklı işçi mevcut ücret alacağına ilişkin borçlu işverenini ibra eder ise artık söz konusu ücret alacağını ortadan kaldırdığı için işçinin alacağını talep etmesi mümkün değildir. Görüldüğü üzere ibra sözleşmesi ile söz konusu ücret alacağı doğrudan etkilenmiştir. Bu bakımdan ibra sözleşmesi borçlandırıcı bir işlem niteliğinde değil tasarruf işlemi niteliğindedir.

Yüksek mahkeme de ibranın bir tasarruf işlemi niteliğinde olduğu görüşündedir. Yargıtay bir kararında “*İbraname, alacaklının alacağının ödendiğine veya ödenmiş sayıldığını belgeleyen ve borcu sona erdiren iki taraflı bir tasarruf işlemidir.*” şeklinde görüşünü açıkça bildirmiştir⁵⁵.

İbra sözleşmesinin bir tasarruf işlemi olmasının sonucu olarak sözleşmede tasarrufta bulunacak tarafın söz konusu alacak üzerinde tasarruf sahibi olması ve tasarruf

⁵² Turanboy, s. 104.

⁵³ Eren, s. 173; Kılıçoğlu, s. 48; Nomer, s. 23; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 58; Hatemi ve Gökyayla, s. 10; Reisoğlu, s. 51.

⁵⁴ Oğuzman ve Öz, s. 557; Eren, s. 1271; Hatemi ve Gökyayla, s. 303; Nomer, s. 274; Kılıçoğlu, s. 837; Şakir, s. 239; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 1321; Akıntürk ve Ateş, s. 174; Akıncı, s. 296; Özcan ve Ocağ, s.19; Turanboy, s.114; Doğan, s.181; Gümüş, s. 22; Reisoğlu, 406; Durmuş Özcan ve Gamze Özcan, *İstinaf ve Arabuluculuk Sistemine Uyarlanmış Uygulamalı İş Davaları* (Ankara: Adalet Yayınevi, 4. Baskı, 2018), s. 926; Mehmet Remzi ve Sezer Aydın, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: İkinci Sayfa Yayınları, 11. Baskı, Ağustos 2018), s. 502; Ayan, s. 401; Eren, s. 1407; Oğuzman/Öz, s. 581; Mustafa Kılıçoğlu ve İlayda Kılıçoğlu Ada, *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması ile İş Kanunu Yorumu*, (Ankara: Bilge Yayınevi, 2019), s. 1329.

⁵⁵ Yarg. 9. HD., 11.02.2013 T., 2010/46204 E., 2013/5086 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 11.06.2023).

yetkisi olması gerekmektedir⁵⁶. İbra sözleşmesinde tasarrufta bulunacak taraf, alacak hakkını kısmen yahut tamamen ortadan kaldıran alacaklıdır. Bu bakımdan alacaklının tasarruf yetkisi olmalıdır. Tasarruf yetkisi için tarafın ilk olarak fiil ehliyetine haiz olması gerekmektedir. Fiil ehliyeti, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun "*fiil ehliyeti*" kenar başlıklı 9. maddesinde düzenlemiştir. Kanun hükmü uyarınca fiil ehliyeti hak ve borç altına girme ehliyetidir. Fiil ehliyetinin koşullarını ise kanun koyucu 10. maddede düzenlemiştir. Kanun hükmü uyarınca fiil ehliyetine sahip olma koşulları ayırt etme gücüne sahip olmak, kısıtlı olmamak ve ergin olmaktır. Söz konusu şartları sağlayan taraf ibra sözleşmesinin tarafı olabilir. Aksi takdirde tarafın fiil ehliyeti olmadığından söz konusu sözleşme hükümsüz olacaktır.

Bahse konu koşulları sağlayan tarafın, söz konusu alacak üzerinde tasarruf edebilme yetkisinin de olması gerekmektedir. Alacaklının sözleşmeye konu alacak üzerinde tasarruf yetkisinin olması gerekmektedir. Somutlaştırmak gerekirse alacaklı işçinin, borçlu işverenden olan ücret alacağını ibra edebilmesi için fiil ehliyetinin olmasının yanında söz konusu ücret alacağı üzerinde tasarruf yetkisine haiz olması gerekmektedir. Tasarruf yetkisi bir kişinin tasarruf muamelesi yapabilme yetkisine denir⁵⁷. Genel olarak bir hakka sahip olan kişi söz konusu hak üzerinde tasarruf edebilme yetkisine sahiptir. Ancak bazı hallerde hak üzerinde tasarruf edebilme yetkisine haiz kişinin tasarruf yetkisi kısıtlanmış olabilir. Tasarruf yetkisinin kısıtlanması bir hukuki işlemle gerçekleşmiş olabilir. Hukuki işlemle tasarruf yetkisinin kısıtlandığı durumlara haciz ve iflas örnek verilebilir. Nitekim malvarlığı haczedilmiş kimse yahut iflas eden kimse söz konusu mallar üzerinde tasarrufta bulunamaz⁵⁸. Tasarruf yetkisinin kısıtlanması kanun hükmü ile yahut kanundan gelen bir yetkiye dayanarak bir hükümet tasarrufu ile olabilir. Nitekim kanun koyucu yahut kanundan gelen bir yetkiye dayanarak hükümet bir malın satımını yasaklayabilir. Bu durumda da mal sahibi kimse söz konusu satışı yasaklanan mallar üzerinde tasarrufta bulunamaz.

⁵⁶ Kılıçoğlu, s. 838; Berki, s. 239; Oğuzman ve Öz, s. 557; Eren, s. 1271; Hatemi ve Gökyayla, s. 303; Reisoğlu, s. 401; Akıntürk ve Ateş, s. 174; Ayan, s. 358; Doğan, s. 171; Özcan ve Ocak, s. 20; Mehmet Şengül, "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*, C. 3, S. 10, 2006, s. 596; Çetin Ağır, "Hizmet Sözleşmesinde İbraname", *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 86, S. 3, 2012, s. 131; Derya Karademir, "Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları", *Çimento İşveren Dergisi*, Ocak 1997, C. 11, S. 1, s. 13.

⁵⁷ Hatemi ve Gökyayla, s. 305.

⁵⁸ Kılıçoğlu, s. 896.

Sonuç olarak yukarıda bahsi geçen sebeplerle tasarruf yetkisi kısıtlanan kimse, konkordato talebi kabul edilen kimse, iflas eden kimse⁵⁹ tasarruf yetkisi olmayan alacağa ilişkin ibra sözleşmesi düzenlerse söz konusu ibra sözleşmesi hükümsüzdür⁶⁰. İflas masasının da ibraname düzenleme yetkisi yoktur.

1.2.4. Kazandırıcı İşlem Olması

Bir kişiden diğer kişiye malvarlıksal olarak fayda sağlanması kazandırıcı işlemdir. Kazandırıcı işlem neticesinde malvarlıksal fayda sağlanan kimsenin malvarlığında olumlu bir artış meydana gelmektedir. Söz konusu artış; malvarlığının aktif kısmının artması yahut pasif kısmının azalması şeklinde olabilir⁶¹. Kazandırıcı işlem, borçlandırıcı işlem veyahut tasarruf işlemi şeklinde olabilir. Alacaklı ibra sözleşmesi ile borçluyu ibra ederek borçlunun pasifinin azalmasına neden olmaktadır⁶². Nitekim alacaklı mevcut bir alacağına ilişkin borçluyu ibra ederek hem kendi malvarlığının aktifini hem de borçlunun malvarlığının pasifini azaltmaktadır⁶³. Zira borçlu borçtan kurtulmaktadır. Bu bakımdan ibra sözleşmesi tasarruf işlemi yoluyla bir kazandırıcı işlemdir⁶⁴. Esasen ibra sözleşmesindeki kazandırma ile alacaklının malvarlığının aktifinin azaldığı oranda borçlunun da pasifi azalmaktadır⁶⁵.

Tasarruf işlemlerinde sebebe bağlılık ve sebepten soyutluk ilkesi olarak iki ilke hakimdir. Hukuki işlemin geçerliliği hukuki işlemin dayanağı olan hukuki sebebin mevcudiyetine ve geçerli olmasına ve tarafların irade beyanlarının sebep yönünden birbirine uygunluğuna bağlı ise sebebe bağlı kazandırıcı işlemdir⁶⁶. Kazandırıcı işlem

⁵⁹ Reisoğlu, s. 406; Melis Kutlu, “İbra Sözleşmesi”, *Fasikül Hukuk Dergisi*, S. 10, 2019, s. 24; Eren, s. 1407; Remzi ve Aydın, s. 502.

⁶⁰ Eren, s. 1271; Kılıçoğlu, s. 846.

⁶¹ Eren, s. 181.

⁶² Oğuzman ve Öz, s. 557; Gümüş, s. 16; Turanboy, s. 116; Tuğba Öz, *Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları*, (İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2006, s. 16.

⁶³ Oğuzman ve Öz, s. 582; Öz, s. 16; Gümüş, 18; Özcan ve Ocak, s. 7; Hatemi ve Gökyayla, s. 327; Özcan ve Özcan, s. 927.

⁶⁴ Oğuzman ve Öz, s. 557; Eren, s. 1271, Gümüş, s. 16, Turanboy, s. 116, Özel, s. 5; Hatemi ve Gökyayla, s. 303; Aydoğdu, s. 717.

⁶⁵ Gümüş, s. 16; Turanboy, s. 116.

⁶⁶ Eren, s. 1970.

hukuki işlemten ayrı ve bağımsız ise bu takdirde sebepten mücerret kazandırıcı işlem olarak ifade edilir⁶⁷.

Türk hukukunda tasarruf işlemlerinde ilke olarak sebebe bağıllık kabul edilmiştir⁶⁸. İbra sözleşmesi kazandırıcı hukuki bir işlem olduğu için hukuki bir sebebe dayanması gerekmektedir. Söz konusu hukuki sebep ifa, inanç, iktisap, teminat⁶⁹ yahut bağışlama⁷⁰ olabilir⁷¹. Ayrıca haksız fiil veya sebepsiz zenginleşme gibi hukuki ilişkilerden kaynaklı ibra sözleşmesi düzenlenebilir⁷². Meğerki ibra sözleşmesinin dayandığı hukuki sebep geçersiz olsun bu durumda alacak sona ermeyecek, ibra sözleşmesi de hükümsüz olacaktır. Bu bakımdan ibra; TBK'da yer alan borcu sona erdiren sebeplerden olan ifa, ifa imkansızlığı, süreli sözleşmelerde sürenin dolması, zamanaşımı, takas, tecrit, alacaklı ve borçlu sıfatlarının birleşmesi hallerinden farklılık arz etmektedir⁷³.

1.3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

1.3.1. İvazlı - İvazsız İbra Sözleşmeleri

İbra sözleşmesi türüne göre; ibranın karşılığında belirli bir bedel alınıp alınmaması üzerine ivazlı ibra sözleşmesi ve ivazsız ibra sözleşmesi olarak ikiye ayrılabilir. Bu bakımdan ilk olarak ivazlı ibra sözleşmeleri incelenecek olursa; uygulamada her ne kadar ibra sözleşmeleri ivazsız yapılsa da sözleşmenin ivazlı yapılması açısından herhangi bir beis yoktur. İvazlı ibra sözleşmesi, ibranın belirli bir bedel karşılığında yapıldığı sözleşmesidir⁷⁴. Başka bir deyişle ivazlı ibra sözleşmelerinde borç muayyen bir bedel karşılığında sükût olmaktadır⁷⁵. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, ibra edilen borç tutarı ile ibranın karşılığı olan ivazın aynı olmaması gerekliliğidir. Zira bu takdirde borç ivazlı ibra sözleşmesiyle değil ifa ile sona ermiş olur⁷⁶. Örnek vermek gerekirse; 20.000 TL tutarındaki borç için taraflar 20.000 TL ivaz

⁶⁷ Eren, s. 1970.

⁶⁸ Eren, s. 195; Oğuzman ve Öz, s. 35.

⁶⁹ Turanboy, s. 98.

⁷⁰ Hatemi ve Gökyayla, s. 327; Oğuzman ve Öz, s. 582.

⁷¹ Gümüş, s. 19.

⁷² Sarıhan, s. 105.

⁷³ Kılıçoğlu, s. 846.

⁷⁴ Şahin Çil, *İş Hukukunda İbraname: TBK Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına Göre*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 3. Baskı, 2013), s. 19.

⁷⁵ Çil, Yargıtay, s. 19, Özcan ve Ocak, s. 6.

⁷⁶ Çil, Yargıtay, s. 19; Özcan ve Ocak, s. 6; Özcan ve Özcan, s. 926; Kutlu, s. 21.

kararlaştırıp ibra sözleşmesi gerçekleştirirse oluşturulan belgenin ibraname olarak değil ifa belgesi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak aynı tutardaki borç için daha düşük bir tutar karşılığında bir ibraname düzenlenirse bu takdirde ivazlı ibra sözleşmesi kabul edilmelidir. İvazlı ibra TBK’da yer alan alacaklının borcundan vazgeçmesi hukuki kurumu ile benzerlik gösteren fakat aynı olmayan hukuki bir messesedir⁷⁷.

İvazlı ibra sözleşmesi bir yönüyle sulh sözleşmesine de benzemekle birlikte iki kurum arasında farklılık arz eden durumlar mevcuttur. Sulh sözleşmesinde taraflar karşılıklı olarak bazı haklarından feragat ederken ibra sözleşmesinde bu durum farklılık arz etmektedir. İbra sözleşmesinde sadece alacaklı alacak hakkından fedakrlık etmektedir. Her ne kadar borçlu bir ivaz karşılığında borcundan kurtulsa da gerçekleştirilen hala bir kazandırıcı işlemdir. Farklılık arz eden hususlardan bir diğeri ise, ibra sözleşmesi borcu sona erdiren nedenlerden biri iken sulh sözleşmesi yalnızca borcu sona erdiren bir neden olmayıp borcun yenilenmesi, kabul edilmesi yahut değiştirilmesi için de gerçekleştirilebilir. Ayrıca sulh sözleşmesi mevcudiyeti ihtilaflı olan borçlar için de gerçekleştirilebilirken ibra sözleşmesinde böyle bir husus mümkün deęildir⁷⁸.

İvazsız ibra ise ibranın, ibraya konu borca karşılıklı bir edim olmaksızın kayıtsız şartsız gerçekleştiği durumlar da söz konusudur⁷⁹. İvazsız ibra, sözleşmenin tarafı olan alacaklının hiçbir karşılıklı talep etmeksizin alacağından vazgeçmesidir. Karşı bir edim olmaksızın gerçekleştirilen ivazsız ibra sözleşmeleri, bağışlama niteliğine haiz olacaktır⁸⁰. Fakat ivazsız ibrada önem arz eden husus ivazsız ibranın feragatle karıştırılmaması gerekliliğidir. Feragat 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda düzenlenen bir usul hukuku kurumudur. İbra sözleşmesi ise TBK’da düzenlenen bir maddi hukuk kurumudur. HMK uyarınca feragat, davacı tarafın talep sonucundan kısmen yahut tamamen vazgeçmesidir (HMK m. 307). Yani feragat, hakkın talep ve dava edilebilirliği ile ilgili bir hukuki kurumdur⁸¹. Feragat tek taraflı bir işlem iken; ibra sözleşmesi adından anlaşılacağı üzere çok taraflı bir işlemdir. Ayrıca feragat borcu sona erdiren bir sebep değildir. Feragat bir usul işlemidir.

1.3.2. Tam - Kısmi İbra Sözleşmeleri

⁷⁷ il, Yargıtay, s. 19.

⁷⁸ zcan ve Ocak, s. 28.

⁷⁹ Doğan, s. 170.

⁸⁰ Arat ve zler, s. 16.

⁸¹ il, Yargıtay, s. 19.

İbra sözleşmeleri; alacağın tamamen yahut kısmen ortadan kaldırılmasına göre tam ibra ve kısmi ibra olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu husus TBK'nın 132. maddesinde de belirtilmiştir. İbra sözleşmesinden aksi anlaşılmadıkça ibra sözleşmesi borcun tamamını sona erdirmek için yapılmış kabul edilir⁸². Kısmi ibra, bir ivaz karşılığında yahut bir ivaz olmaksızın alacaklının borcun tamamını değil bir kısmını ibra etmesidir; başka bir deyişle borçluyu borçtan beri kılmasıdır. Bu takdirde alacaklı ibra edilmeyen kısım için talep hakkını daha sonrasında kullanabilir⁸³. Alacaklı tarafından, borcun tamamını ödemeye maddi gücü yetmeyen borçluya ibra edilmeyen kısmını ödemesi koşulu ile kalan kısmını ibra etmesi; borçlunun borcun kalan kısmını ödemesi için kolaylık sağlayacaktır⁸⁴. Aslında alacaklı, borçluyu kısmen ibra ederek borçlunun borcunu ödeyebilmesi adına bu durumu tahrik unsuru olarak kullanabilir.

Ayrıca değinmek gerekir ki; alacaklı ve borçlu arasında birden fazla borçtan oluşan bir borç ilişkisi mevcutsa ve bahse konu borçlardan bir yahut birkaçının ibra edilmesi durumunun kısmi ibra olarak değerlendirilmesi hukuken yanlış bir değerlendirme olacaktır. Zira ibra mevcut borç ilişkisinden hangi borcu kapsamına dahil etmişse ibra esasen o borcun tamamı için gerçekleşmiş sayılır ve tam ibra söz konusu olur. İfade etmek gerekir ki, kısmi ibranın mümkün olabilmesi için ibra sözleşmesine konu borcun bölünebilir nitelikte olması gerekir. Nitekim bölünemez bir edim için kısmen ifa mümkün değildir. Aynı zamanda bölünemez edim açısından borcun kısmen ibrası da mümkün değildir⁸⁵.

Tam ibra ise borcun tamamının ortadan kaldırıldığına dair alacaklı ve borçlunun bir tasarruf işlemi ile ibra sözleşmesi akdetmesidir. Asıl borcun ibrasıyla asıl borca bağlı ferî borçlarda ibra edilmiş kabul edilir. Rehin, kefalet, faiz, ceza koşulu vb. haklar ferî nitelikte olup asıl borçtan bağımsızdır. Bu takdirde faiz alacağı tek başına ibra edilirse tam ibra söz konusu olur. Aksi kanaatte olan görüşler de mevcuttur⁸⁶. TBK'ya göre asıl borç ifa edilirse ferî alacak niteliğinde olan rehin, kefalet, faiz, ceza koşulu vb. buna bağlı hak ve borçlar da sona ermektedir. Müteselsil borçluların olduğu hukuki

⁸² Oğuzman ve Öz, s. 559.

⁸³ Kayıhan, s. 362.

⁸⁴ Özcan ve Ocak, s. 197.

⁸⁵ Eren, s. 114.

⁸⁶ Kılıçoğlu, s. 1064; Emre Cumalıoğlu, "İbra Sözleşmesinin Sınırları", *UAÜHF Dergisi*, 2016, s. 112; Berna Duman, *Türk İş Hukukunda İkale*, (Ankara: Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Mart 2020), s. 23.

ilişkide alacaklı, dilediği borçludan dilediği miktarda borcun ifa edilmesini talep edebilir. Esasen alacaklıya tahsilde kolaylık sağlanmak amaçlanmıştır. Müteselsil borçlulardan birisi borcu ifa ederse ve alacaklı bahse konu borçluyu ibra ederse tüm borçluları ibra etmiş olur⁸⁷.

1.4. İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZERİ HUKUKİ KURUMLARLA MUKAYESESİ

1.4.1. İkale (Bozma) Sözleşmesi

İkale sözleşmesi TBK’da düzenlenmeyen atipik sözleşmelerdendir⁸⁸. Borçlar hukukunda irade özerkliği ilkesi hakimdir. İrade özerkliği, özel hukuk alanında tarafların kendi iradelerince aralarındaki hukuki ilişkiyi serbestçe düzenleyebilmeleridir. Söz konusu ilkenin tabii bir neticesi olan sözleşme özgürlüğü ilkesi ise Anayasa’nın 48. maddesi ve TBK’nın 26. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Madde hükmü uyarınca sözleşmenin tarafları sözleşmenin içeriğini yasada öngörülen sınırları gözeterek özgürce belirleyebilir. Kanunda her ne kadar salt olarak sözleşmenin içeriğinin belirlenmesi konusundaki özgürlük hüküm altına alınmış olsa da sözleşme serbestisi geniş kapsamlı bir ilkedir. Bu noktada; tarafların sözleşmeyi akdedip akdetmeme, sözleşmenin içeriğini belirleme, sözleşmenin tarafını seçme, sözleşme tipini belirleme, sözleşmeyi dilediği zamanda sona erdirme gibi özgürlükler sözleşme serbestisinin kapsamındadır⁸⁹.

Sözleşme serbestisi asıl olmakla birlikte mutlak değildir. Nitekim kanun koyucu da muhtelif nedenlerle bazı normatif sınırlamalar getirmiştir. Bu husus TBK’nın 27. maddesinin birinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bahse konu madde hükmüne riayet ederek taraflar kanun koyucu tarafından düzenlenen sözleşme tipleri dışında atipik sözleşmeler düzenleyebilirler. Bu atipik sözleşmelere ikale sözleşmesi yahut Yargıtay’ın da tabiri ile bozma sözleşmesi örnektir⁹⁰.

⁸⁷ Eren, s. 1347.

⁸⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 440; Bektaş Kar, *İş Güvencesi ve Uygulaması*, (Ankara: Yetkin Yayıncılık), 4. Baskı, 2020, s. 78, Turanboy, s. 36.

⁸⁹ Oğuzman ve Öz, s. 24, 25; Kılıçoğlu, s. 75 vd.; Eren, s. 300; Nomer, s. 50; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 483; Hatemi ve Gökyayla, s. 58; Reisoğlu, s. 131 vd.; Akıntürk ve Ateş Karaman, s. 61.

⁹⁰ Hasan Nüvit Gerek, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi”, *Çalışma ve Toplum*, S. 31, 2011/4, s. 44; Hatice Sever, “Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi”, *Sicil*, S. 23, Eylül 2011, s. 82; Duman, s. 23; Yarg. 22. HD., 10.03.2020 T., 2016/33187 E., 2020/4662 K.; Yarg. 22. HD., 23.05.2018 T., 2018/5044 E., 2018/12781 K., Kararlar için Bknz., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 02.08.2023).

İkale, tarafların önceden aralarında düzenledikleri sözleşmeyi yine aralarında anlaşarak ortadan kaldırmalarıdır⁹¹. İkale sözleşmesi yerine “*bozma sözleşmesi*” terimi de kullanılmaktadır. İkale sözleşmesi ile ikale sözleşmesine konu sözleşme ortadan kaldırılmaktadır. Dolayısıyla ortadan kaldırılan sözleşme ile taraf sıfatları da ortadan kalkmaktadır⁹². Örnek vermek gerekirse; iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren mevcut sözleşmeyi ortadan kaldırmak için aralarında bir ikale sözleşmesi düzenlerlerse bu takdirde iş sözleşmesi ortadan kalkar. Bunun sonucu olarak iş sözleşmesinden kaynaklı taraf sıfatları olan işçi ve işveren sıfatları ortadan kalkmaktadır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, ikale sözleşmesi yalnızca sözleşmeyi sona erdirmekte, sözleşmeden kaynaklanan haklar ile alacakları nihayete erdirmemektedir⁹³. Bu itibarla ikale sözleşmesi ibra sözleşmesinden ayrılmaktadır. Zira ikale sözleşmesi sözleşmeyi sona erdirip sözleşmeden kaynaklanan hakları sona erdirmezken; ibra, borç ilişkisinden kaynaklı münferit bir borcu sona erdirmektedir⁹⁴. Bundan dolayı yapılan sözleşmenin nasıl adlandırıldığından ziyade sözleşme neticesinde bir borç ilişkisi mi yoksa münferit bir borç mu sona ermekte bunun tespiti yapılmalıdır⁹⁵. Fakat bazı durumlarda bir borç ilişkisinde tek bir borç olabilir, borç sona erdiğinde hem borç ilişkisi hem de söz konusu borç sona ermiş olur. Başka bir deyişle yalnızca bir borcun doğduğu borç ilişkilerinde bahse konu borç ibra edilirse aynı zamanda tıpkı ikale sözleşmesi akdedilmiş gibi sonuç doğup borç ilişkisi de sona erecektir⁹⁶.

6098 sayılı Kanunun ibra sözleşmesi düzenlemesinden evvel İş hukuku uygulamasında tek bir sözleşme metninde hem ikale hem ibra gerçekleştirilmekteydi⁹⁷. Fakat 6098 sayılı Kanun düzenlemesi ile İş hukuku açısından böyle bir durum artık

⁹¹ Eren, s. 1394; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 440; Gümüüş, s. 41; Özcan ve Ocak, s. 30; Senyen Kaplan, s. 260; Hatemi ve Gökyayla, s. 328; Turanboy, s. 35; Ömer Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Esra Baskan, Bireysel İş Hukuku, (İstanbul Beta Yayınları, 10. Baskı, 2020), s. 174; Ergun İnce, “İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi”, *Sicil*, Y. 5, S. 18, Haziran 2010, s. 87; Muhittin Astarlı, “İkale İçeriğinde İbranın Geçerliliği”, *Sicil*, 2015, s. 42; Serkan Elmas, “Türk İş Hukukunda İkale”, *Kamu-İş Dergisi*, C. 11, S. 1, 2009, s. 87; Şükran Ertürk, Betül Erkanlı, “İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 9, S. 91, Mart/2014, s. 53; Umur Karakaya, “İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmesi ve Uygulaması”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 10, S. 101, Ocak 2015, s. 15; Duman, s. 21.

⁹² Eren, s. 1258; Ayan, s. 356; Akıncı, s. 292; Sever, s. 82.

⁹³ K. Ahmet Sevimli, “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, *Sicil*, Haziran 2009, Y. 4, S. 14, s. 85; Gerek, s. 51.

⁹⁴ Eren, s. 1270; Turanboy, s. 38; Sevimli, s. 85; Özcan ve Ocak, s. 28; Özel, s. 5; Gerek, s. 51; Sever, s. 83; Duman, s. 33.

⁹⁵ Sevimli, s. 97; Özcan ve Ocak, s. 28.

⁹⁶ Akıntürk ve Ateş Karaman, s. 169; Duman, s. 32.

⁹⁷ Sevimli, s. 97.

mümkün değildir. Zira TBK'nın 420. maddesi gereği ibra sözleşmesi ancak iş sözleşmesi nihayete erdikten asgari bir ay sonra akdedilebilir. Meğerki ibra ve ikale aynı sözleşme metninde yer almış olsun, bu takdirde ikaleye yönelik irade beyanı geçerliliğini korurken ibra kaydı içeren hükümler kesin hükümsüz olacaktır⁹⁸.

İkale ve ibra müesseselerini hukuki nitelik açısından ele aldığımız vakit aralarında fark yoktur. Her iki hukuki kurum hukuki nitelik açısından sözleşme niteliğine haizdir. Bu bakımdan ibra ve ikalenin gerçekleşebilmesi için sözleşmenin yahut alacak hakkının sona ermesi hususunda tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarının olması gerekir. Aynı zamanda her iki kurumda borçlandırıcı işlem değil, bir tasarruf işlemidir⁹⁹. Zira ikale ile sözleşme, ibra ile de sözleşmeden doğan veya doğacak bir yahut birden fazla alacak hakkı doğrudan etkilenmekte ve sona ermektedir. Her iki sözleşme neticesinde de tarafın malvarlığının aktif kısmında azalma meydana gelmektedir.¹⁰⁰ Bu durumun doğal bir sonucu olarak ibra ve ikale sözleşmesinin taraflarının tasarruf yetkisine haiz olması gerekmektedir. Bu kapsamda ikale sözleşmesinin taraflarının; sözleşmeye konu olan sözleşmeyi sona erdirme yönünde tasarruf yetkilerinin¹⁰¹, ibra sözleşmesinde ise ibraya konu alacak üzerinde alacaklının tasarruf yetkisine haiz olması gerekmektedir¹⁰².

İkale ve ibra kapsam bakımından kıyaslandığında; ikale, ibra sözleşmesine nispeten daha kapsamlıdır. Başka deyişle ikale sözleşmesi ibra sözleşmesine nazaran daha geniş ölçekli uygulama alanı bulmaktadır. Zira ikale hem borçlar hukuku kaynaklı sözleşmelerin hem de medeni hukukun diğer alanlarının tamamında meydana gelen sözleşmeler bakımından uygulanabilir. Bu duruma örnek olarak velayet hakkının ortadan kaldırılması verilebilir¹⁰³. İbra sözleşmesi ise sadece Borçlar hukuku kaynaklı sözleşmeler hakkında uygulama alanı bulur.

İbra ve ikalenin farklılık arz ettiği başka bir husus ise, ikale ve ibranın mevzuatta yer alıp almama durumudur. İkale sözleşmesi atipik bir sözleşme olup mevzuatta düzenlenmemişken ibra sözleşmesi ilgili mevzuatta hüküm altına alınmıştır.

⁹⁸ Muhittin Astarlı, "İkale İçeriğinde İbranın Geçerliliği", *Sicil*, 2015, s. 44.

⁹⁹ Eren, s. 1258; Ayan, s. 356; Akıncı, s. 292; Sever, s. 84; Turanboy, s. 39; Eren, s. 1394.

¹⁰⁰ Kar, s. 78; Turanboy, s. 39.

¹⁰¹ Eren, s. 1258; Ayan, s. 356.

¹⁰² Eren, s. 1271; Kılıçoğlu, s. 838; Hatemi ve Gökyayla, s. 303; Akıntürk ve Ateş Karaman, s. 174; Ayan, s. 358.

¹⁰³ Turanboy, s. 35.

İkale sözleşmesinin kanun koyucu tarafından düzenlenmemesi, zaten taraf iradesiyle kurulmuş sözleşmenin yine bir taraf iradesiyle sonlandırılmasının olağan bir durum olmasından kaynaklıdır¹⁰⁴. İkale ve ibranın farklılık arz ettiği bir diğer husus ise her iki sözleşmenin şekline ilişkindir. İkale sözleşmesi şekle tabi değildir. Hatta ikale sözleşmesinin konusu olan sözleşme şekil şartına tabi olsa dahi bu durum ikale sözleşmesinin şekli açısından önem arz etmeyecektir¹⁰⁵. Ancak İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi kanunun açık hükmü gereği yazılı şekil şartına tabi tutulmuştur¹⁰⁶. İfade etmek gerekir ki, genel hükümlerde düzenlenen ibra kurumu şekle tabi değildir. Hatta ibra sözleşmesine konu olan borcu doğuran işlem, kanun koyucu tarafından ya da taraflarca şekle tabi tutulsa dahi, söz konusu borç herhangi bir şekle tabi olmaksızın ibra sözleşmesi ile ortadan kaldırılabılır (TBK m. 132).

1.4.2. Feragat

Feragat, HMK'nin 307. maddesinde düzenlenen davaya son veren taraf işlemidir. Feragat derdest bir davada davacının talebinden kısmen yahut tamamen vazgeçmesidir; bu bakımdan feragat usul hukuku işlemidir. Ayrıca feragat mevcut bir haktan vazgeçmedir, bu bakımdan ise maddi hukuk işlemidir. Davacının tek taraflı irade beyanıyla davadan feragat ettiğini bildirmesi sonucu dava esastan sona erer. Başka bir deyişle davacının feragat beyanın hüküm ifade etmesi için davalının kabulüne gerek yoktur. Aynı zamanda davacının söz konusu tek taraflı irade beyanı neticesinde dava dilekçesinde talep etmiş olduğu hakların istenebilirliği sona ermiş olur¹⁰⁷.

İbraname tarafın ibrası ile sözleşmeye konu borcun ödendiği veyahut ödenmiş sayıldığı kabul edilir¹⁰⁸. İbraname ve feragatin kıyasına geldiğimiz vakit ilk dikkat çeken husus feragat tek taraflı, karşı tarafa varması ile gerçekleşen bir işlem iken;

¹⁰⁴ Turanboy, s. 36.

¹⁰⁵ Eren, s. 1258; Gerek, s. 45; Sever, s. 85; Duman, s. 54.

¹⁰⁶ Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz ve Baki Kuru, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 25. Baskı, 2014), s. 373.

¹⁰⁷ Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özeker, *Medeni Usûl Hukuku Ders Kitabı*, (İstanbul: Onikilevha Yayınları, 9. Baskı, Eylül 2021), s. 444.

¹⁰⁸ Baki Kuru, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz, *Medeni Usul Hukuku: Ders Kitabı*, , Ankara (Yetkin Yayınları, 8. Baskı, 1996), s. 490; Yavuz Alangoya, M. Kamil Yıldırım ve Nevhis Deren Yıldırım, *Medeni Usul Hukuku Esasları*, (İstanbul: Beta, 8. Baskı, 2011), s. 422 vd.; Murat Atalı, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan, *Medeni Usul Hukuku*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2018), s. 571.

ibraname iki veya çok taraflı bir hukuki işlemdir¹⁰⁹. Feragatte davacı alacaklı alacak hakkından değil alacağını dava yolu ile talep etme hakkından vazgeçmiştir. Önemle belirtmek gerekir ki feragat işlemi alacağın kendisi değil, alacağı talep etme hakkı ortadan kalkmaktadır¹¹⁰.

Feragat İş hukuku uygulamasında sıkça ibra sözleşmelerinde karşımıza çıkmaktadır. Bu bakımdan feragat İş hukuku uygulamasında maddi hukuk işlemidir. İbra sözleşmelerinde yer alan feragat, aynı zamanda Yargıtay tarafından ibranın geçerliliğini kuvvetlendiren bir durum olarak kabul edilmiştir¹¹¹. Yargıtay söz konusu kararlarında İş hukuku bakımından dar yorumlanarak ele alınan ibranamelerde feragatin genişletici bir yorum etkisi yaptığı dikkat çekmektedir. Yargıtay bir kararında; alacaklı işçinin borçlu işvereni bazı alacak türleri bakımından meblağ belirterek ibra ettiği ve sözleşmede belirtilen haklar açısından ilerde doğması olası yahut doğmuş alacakların dava açma hakkından feragat ettiğini sözleşmeye derc ettiği ibraname-feragatname niteliğine haiz belgenin makbuz olarak kabul edilemeyeceğini belirterek İş hukuku uygulamasında işçinin korunması ilkesinden kaynaklı olarak dar yorumlanan ibranameye genişletici ve ibranameyi güçlendirici bir etki yaratmıştır¹¹².

Yüksek mahkeme başka bir kararında ise, ibra sözleşmesinde dava hakkından açıkça feragat ettiği ibraya konu hakların daha sonrasında dava konusu yapılamayacağını ve uyuşmazlığın esastan sona erdiğini belirtmiştir¹¹³. Yine Yargıtay başka bir kararında ise 6 yıllık kıdeme sahip bir işçinin kıdem tazminatı ve diğer tazminatlarını alamayacak şekilde istifa edip ve ibra sözleşmesi düzenleyerek haklarından feragat etmesini hayatın olağan akışına aykırı bulup yerel mahkeme hükmünü bozmuştur¹¹⁴.

Yargıtay başka bir kararında ise işçinin ibra sözleşmesine derc ettiği hizmet tespiti davası açma hakkından feragat ettiğine dair sözleşme hükmüne geçerlilik

¹⁰⁹ Kılıçoğlu, s. 836; Özcan ve Ocak, s. 28; Sarıhan, s. 105; Kutlu, s. 27; Murat Şen, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, *Sicil*, Y. 6, S. 24, Aralık 2011, s. 76.

¹¹⁰ Çil, Kamu-İş, s. 19; Özcan ve Ocak, s. 28.

¹¹¹ Yarg. HGK., 24.11.1999 T., 1999/9-968 E., 1999/983 K., (Karar için Bknz. Çil, Kamu-İş, s. 79 vd.).

¹¹² Yarg. HGK, 16.4.1997 T., 1997/86 E., 1997/339 K., (Karar için Bknz. Yayın, s. 34).

¹¹³ Yarg. 9. HD., 26.5.2004 T., 2004/1055 E., 2004/12569 K., (Karar için Bknz. Çil, Kamu-İş, s. 80).

¹¹⁴ Yarg. 9. HD., 23.1.2012 T., 2009/43343 E., 2012/1280 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 31.07.2023).

tanımayarak yerel mahkemenin hükmünü bozmuştur¹¹⁵. Nitekim hizmet tespiti davaları sigortalının anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkını muhafaza altına almış temel hukuk davalarından biridir. Sigortalının hizmet tespit davasından vazgeçmesi durumunda sosyal güvenlik sisteminin temin ettiği güvencelerden mahrum kalmasına neden olur. Aynı zamanda bu husus 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 92. maddesinde düzenlenmiştir¹¹⁶. Sonuç olarak ilgili kanun hükmünde göz önünde bulundurulduğunda Yüksek Mahkemenin verdiği hüküm kanaatimizce isabetlidir. Yargıtay yine başka bir kararında iş güvencesi hükümlerinin kamu düzeni ile alakalı olmasını gerekçe göstererek iş güvencesi hükümlerinden önceden feragatin mümkün olmadığına dair karar vermiştir¹¹⁷.

Yargıtay konu ile ilgili diğer bir kararında ise, iş güvencesi hükümlerinden feragat edilememesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrasına dayandırmıştır. Bahse konu madde hükmü uyarınca geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarının değiştirilemeyeceğini, aksi yönde akdedilen sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağını hüküm altına almıştır¹¹⁸.

Feragatle ilgili ele alınması gereken bir diğer husus ise, Toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan işçinin tek başına feragat edip edemeyeceği hususudur. Esasen karşımıza çıkması muhtemel olan konu TİS'den doğan ücret zammına ilişkin değişiklik yapma yetkisinin sınırları ve bahse konu yetkinin kim tarafından kullanılacağı meselesidir. Yargıtayın konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararda 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasında yer alan toplu iş sözleşmesi düzenlemesine aykırı olacağından bahisle işçi ve işverenin birlikte TİS hükümlerini değiştirmesini, ücret artışı öngören hükümlerden feragat etmesini kabul etmemiştir¹¹⁹.

1.4.3. Sulh

¹¹⁵ Yarg. HGK, 11.2.2004 T., 2004/21-54 E., 2004/54 K., (Karar için Bknz. Çil, Kamu-İş, s. 257 vd.).

¹¹⁶ A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta, 16. Baskı, 2013), s. 136.

¹¹⁷ Yarg. 9. HD., 03.06.2008 T., 2007/37496 E., 2008/13783 K., (Karar için Bknz. Yayın, s. 35).

¹¹⁸ Yarg. 9. HD., 21.4.2005 T., 2004/23961 E., 2005/14007 K., (Karar için Bknz. Yayın, s. 35).

¹¹⁹ Yarg. 9. HD., 10.5.2007 T., 2007/27830 E., 2007/14717 K., (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 16).

Sulh, tarafların karşılıklı tavizlerde bulunarak aralarında bulunan hukuki ilişki üzerinde ihtilafa yahut tereddüde son vermek için akdettikleri bir sözleşmedir¹²⁰. Bu tahlilde sulh sözleşmesinin taraflarını, üzerinde ihtilaf bulunan bir hukuki ilişkinin yahut tereddüt ihtiva eden bir hukuki ilişkinin tarafları oluştururken; sulh sözleşmesinin konusunu taraflar arasında daha evvel mevcut olan hukuki bir ilişki oluşturur. Sulh sözleşmesi akdedilirken taraflar karşılıklı tavizlerde bulunmalıdır. Bu noktada önem arz eden husus tavizlerin karşılıklı olması ve her iki tarafında tavizde bulunması gerekliliğidir¹²¹. Aksi durum halinde sulh sözleşmesinden bahsedilemez; konunun özelliğine göre feragat, ibra, borç ikrarı gibi başkaca hukuki kurumlar söz konusu olabilir¹²².

Sulh; kazai sulh başka bir deyişle mahkeme önünde sulh ve mahkeme dışı sulh olmak üzere ikiye ayrılmaktadır¹²³. Mahkeme önünde gerçekleştirilen sulh sözleşmesi HMK'nin 313. ve 315. madde aralığında hüküm altına alınmıştır ve Usul Hukuku işlemidir; mahkeme dışı sulh ise maddi hukuk meselesidir. Tarafların sulh sözleşmesi akdetmelerindeki amaç yargılama sürecinin uzunluğundan, yargılama giderlerinden ve Usul Hukuku kaynaklı bazı rizikolardan kaçınmaktır¹²⁴.

Sulh sözleşmesi ile ibra sözleşmesini hukuki nitelik bakımından kıyaslayacak olursak; her iki hukuki kurum da nitelik bakımından aynıdır. Her ikisi de sözleşme niteliğine haizdir. İbra sözleşmesinde olduğu gibi sulh sözleşmesinde de karşılıklı irade beyanlarının mevcudiyeti aranır. Fakat farklılık arz eden husus; ibra sözleşmesi tek tarafa borç yükleyen sözleşme iken sulh karşılıklı tavizler içermesinden kaynaklı tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmedir. Ancak unutmamak gerekir ki, ibra bir ivaz (bedel) karşılığında yapıldığında tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğine haiz olur¹²⁵.

¹²⁰ Haluk Tandoğan, *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri* (İstanbul Vedat Kitapçılık, C. 1/1, 6. Baskı, 2008), s. 14; Cevdet Yavuz, *Borçlar Hukuku Dersleri: Özel Hükümler* (İstanbul: Beta Yayınları, 10. Baskı, 2012), s. 14; Agah Kürşat Karauz, "Sulh Sözleşmesi", *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 1, Aralık 2011, s. 170; Gümüş, s. 24; Çil, Kamu-İş, s. 25; Özcan ve Ocak, s. 31; Turanboy, s. 42.

¹²¹ Turanboy, s. 42; Özcan ve Ocak, s. 29; Karauz, s. 173; Cumalıoğlu, s. 107.

¹²² Karauz, s. 171; Yavuz, s. 14; Turanboy, s. 42.

¹²³ Tandoğan, s. 15.

¹²⁴ Çil, Kamu-İş, s. 25; Karauz, s. 170; Turanboy, s. 43.

¹²⁵ Doğan, s. 170.

Sulh sözleşmesi ve ibra sözleşmesi arasındaki bir diğer fark ise; sulh sözleşmesinde amaç ihtilaflı hukuki ilişkinin, anlaşmazlığın, çekişmeli durumun ortadan kaldırılmasıdır¹²⁶. İbra sözleşmesinde ibraya konu alacak hakkının tartışmasız ve şüpheye mahal bırakmaması gerekmektedir¹²⁷. Bu husus Yargıtay kararlarıyla da sabittir. Yargıtay kararlarında ibra sözleşmesinin konusu olan alacak hakkının şüpheye mahal bırakmaması gerektiği ifade edilmiştir¹²⁸.

Sulh sözleşmesi ve ibra sözleşmesinin mukayesesinde ele alınması gereken bir diğer konu ise, hukuki işlemin niteliği bakımından borçlandırıcı işlem veya tasarruf işlemi olup olmamasıdır. Sulh sözleşmesi, sözleşmenin içeriğine göre bazı durumlarda tasarruf işlemi niteliğine haiz olurken bazı durumlarda ise borçlandırıcı işlem niteliğine haiz olmaktadır¹²⁹. Bu husus her sulh sözleşmesi için somut olay özelinde ayriyeten değerlendirilmelidir. Meğerki bahse konu sözleşme hükmü bir hakkı doğrudan etkiler nitelikte olsun bu takdirde sulh sözleşmesi tasarruf işlemi niteliğine sahip olur. Fakat çalışmamızın “1.2.3. Tasarruf İşlemi Olması” başlığı altında izah edildiği üzere ibra sözleşmesi tasarruf işlemi niteliğine haizdir.

Sulh sözleşmesi ve ibra sözleşmesi kapsam açısından mukayese edildiğinde; sulh sözleşmesinin konusu medeni hukuk, miras hukuku, aile hukuku ilişkilerini de içerdiğini belirtmek gerekmektedir¹³⁰. Yani sulh sözleşmesinin kapsamında yalnızca borç ilişkileri değil diğer hukuk dalları da yer almaktadır. İbra sözleşmesinin kapsamı ise yalnızca borç ilişkilerinden doğan borç ve alacaklardır. Sulh sözleşmesi ve ibra sözleşmesinin ayrıldığı bir diğer husus ise, bahse konu sözleşme tiplerinin Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenip düzenlenmediğidir. Bu minvalde sulh sözleşmesi atipik bir sözleşme olup TBK’da düzenlenmemişken; ibra sözleşmesi tipik bir sözleşme olup TBK’da tanzim edilmiştir. Aynı zamanda sulh sözleşmesi şekle tabi değil iken; işçinin işverenden olan alacak hakkını konu alan ibra sözleşmesi açık kanun hükmü gereği yazılı şekle tabi tutulmuştur¹³¹. İfade etmek gerekir ki, genel hükümlerde düzenlenen ibra, şekle

¹²⁶ Turanboy, s. 44; Özcan ve Ocak, s. 29.

¹²⁷ Özcan ve Ocak, s. 29; Ağır, s. 138.

¹²⁸ Yarg. 9. HD., 24.09.2020 T., 2016/24277 E., 2020/9220 K.; Yarg. 22. HD., 13.02.2020 T., 2016/29014 E., 2020/2375 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 27.06.2023).

¹²⁹ Turanboy, s. 44; Karauz, s. 179; Gümüş, s. 25.

¹³⁰ Turanboy, s. 44, 101; Çil, Kamu-İş, s. 25; Özcan ve Ocak, s. 28 vd.; Sibel Sümer, *Türk İş Hukukunda İbraname* (İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010), s. 60; Gümüş, s. 24; Karauz, s. 179.

¹³¹ Karauz, s.170; Turanboy, s. 44.

tabi değildir. Hatta ibra sözleşmesine konu olan borcu doğuran işlem, kanun koyucu tarafından ya da taraflarca şekle tabi tutulsa dahi, söz konusu borç herhangi bir şekle tabi olmaksızın ibra sözleşmesi ile ortadan kaldırılabilir (TBK m. 132).

1.4.4. Menfi (Olumsuz) Borç İkrarı

Tarafların borcun mevcudiyetinden şüphe ettikleri durumlarda borcun mevcut olmadığını sözleşme aracılığıyla kararlaştırmaları durumunda menfi borç ikrarından bahsedilir. Menfi borç ikrarından bahsedebilmemiz için tarafların borcun varlığından emin olmamaları ve bu hususta aralarında ihtilaf bulunması gerekmektedir. Menfi borç ikrarının sonucu olarak taraflar mevcudiyeti şüpheli olan borcun varlığını artık ileri süremezler¹³². Menfi borç ikrarı ile birlikte tarafların borcun varlığını ileri sürememesi bakımından her ne kadar ibra sözleşmesini andırsa da aynı hukuki kurum olduğu söylenemez. Zira ibra sözleşmesinden bahsedilebilmesi için sözleşmeye konu borcun şüpheye mahal vermeyecek kesin bir borç olması gerekmektedir. Bu husus menfi borç ikrarı ve ibranın en temel farkını oluşturmaktadır. Her ne kadar menfi borç ikrarı ile ibra sözleşmesi farklı hukuki kurumlar olsa da Yüksek mahkemenin ibranın hukuki niteliğinin menfi borç ikrarı olduğu yönünde aralarında güncel tarihli olan birden fazla kararı mevcuttur¹³³.

Menfi borç ikrarı ve ibra sözleşmesini hukuki nitelik açısından mukayese edecek olursak; her ikisinin de sözleşme niteliğine haiz olduğunu belirtmek gerekmektedir¹³⁴. Her iki hukuki kurumda da birbirine uygun taraf iradelerinin varlığı aranmaktadır. Menfi borç ikrarı TBK’da hüküm altına alınmamıştır, dolayısıyla atipik sözleşme örneğidir. Aynı şekilde TBK’ya mehz olan İsviçre Borçlar Kanunu’nda da menfi borç ikrarı hüküm altına alınmamıştır. Fakat TBK’nın 18. maddesinde “*Borç tanınması*” kenar başlığında borç ikrarı düzenlenmiştir. Kanun hükmü gereği bahse konu borcun sebebi belirtilmese dahi borç ikrarı geçerli olacaktır¹³⁵. İbra sözleşmesi ise daha önce belirttiğimiz üzere kanun koyucu tarafından düzenleme altına alınmıştır, tipik bir sözleşmedir¹³⁶.

¹³² Turanboy, s. 52; Özcan ve Ocak, s. 29; Sevimli, s. 87.

¹³³ Yarg. 11. HD., 14.11.2016 T., 2016/15708 E., 2016/8807 K.; Yarg. 23. HD., 12.04.2018 T., 2017/795 E., 2018/2763 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari>, (E.T. 31.07.2023).

¹³⁴ Gümüş, s. 52; Çil, Kamu-İş, s. 25; Özcan ve Ocak, s. 31; Turanboy, s. 50.

¹³⁵ Turanboy, s. 50 vd.

¹³⁶ Turanboy, s. 44; Karauz, s. 170.

Menfi borç ikrarında alacaklı taraf, ikrarının karşılığı olarak bir ivaz alırsa bu takdirde aradaki bu hukuki işlemin niteliği menfi borç ikrarı değil bir sulh sözleşmesidir. Nitekim sulh sözleşmesi tıpkı menfi borç ikrarında olduğu gibi şüpheli ve ihtilaflı alacaklar için gerçekleştirilebilir. Sulh sözleşmesinin menfi borç ikrarından ayrıldığı nokta sulh sözleşmesinde sözleşmenin her iki tarafının da karşılıklı ödün vermesi gerekliliğidir¹³⁷.

Belirtmek gerekir ki menfi borç ikrarı gerçekleştirildikten sonra ibra gerçekleştirilmez. Zira menfi borç ikrarında taraflar arasında herhangi bir alacak-borç ilişkisinin olmadığı kararlaştırılmaktadır. Ancak ibranın gerçekleşmesi için taraflar arasında bir borç ilişkisinin varlığı gerekmektedir¹³⁸.

1.4.5. Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü

Roma hukukunda “*Pactum de non petendo*” olarak bilinen alacağı talep etmeme taahhüdü sözleşmesi; alacaklının mevcut ve çekişmesiz bir alacağını tamamen veya belirli zaman dilimiyle kısıtlı olarak dava ya da dava dışı bir yolla borçludan talepte bulunmayacağını ifade etmesi, borçlunun da bunu kabul etmesi ile oluşur¹³⁹. Alacağı talep etmeme taahhüdü sözleşmesi kanunda düzenlenmemiştir, atipik sözleşmelerdendir. Bu noktada ibra sözleşmesinden ayrılmaktadır. Daha önce de belirttiğimiz üzere ibra sözleşmesi kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir ve tipik bir sözleşmedir. Öğreti bu hususu göz önünde bulundurarak alacağı talep etmeme taahhüdünü; *Pactum de non petendo in tempus*” (erteleme) ve *Pactum de non petendo in perpetuum*” (davadan feragat) hukuki kurumlarının kombinasyonu olarak kabul eder¹⁴⁰.

Alacağı talep etmeme taahhüdü sözleşmesi ile alacaklı alacağını talep etmeyeceğine dair borçlusuna bir taahhütte bulunmaktadır. Bu taahhüt ile alacaklı borcun talep edilebilirliğini bir zaman dilimi için yahut devamlı olarak ortadan kaldırmaktadır. Nitekim alacağı talep etmeme taahhüdünde borç nihayete ermemektedir. Bu bakımdan alacağı talep etmeme taahhüdü bir borçlandırıcı işlemdir. Bu iki husus alacağı talep etmeme sözleşmesi ile ibra sözleşmesini birbirinden ayırmaktadır. Zira ibra sözleşmesi

¹³⁷ Çil, Kamu-İş, s. 25; Özcan ve Ocak, s. 31; Öncü, s. 43.

¹³⁸ Yayın, s. 39.

¹³⁹ Özcan ve Ocak, s. 32; Eren, s. 1407.

¹⁴⁰ Turanboy, s. 30.

ile borç ortadan kalkmaktadır başka bir deyişle ibra borcu sona erdiren bir sebeptir ve aynı zamanda bir tasarruf işlemidir¹⁴¹.

Alacağı talep etmeme taahhüdü sözleşmesi ile borcun talep edilebilirliği bir süre yahut sürekli olarak ortadan kalktığı için borçluya defi hakkı sağlamaktadır. Alacaklı ve borçlu arasında alacağı talep etmeme taahhüdünün varlığına rağmen alacaklı dava yolu ile yahut dava dışı yol ile alacağını talep ederse bu takdirde borçlu alacağı talep etmeme sözleşmesini defi olarak ileri sürebilir. Bu durumda borçlu borcun varlığını inkâr etmiş olmaz¹⁴². Alacağı talep etmeme taahhüdünü mahkeme resen göz önünde bulundurmaz, tarafların bu hususu ileri sürmesi gerekir¹⁴³. Buna karşın ibra sözleşmesi bir dava şartıdır, HMK'nin 115. maddesi uyarınca dava şartı olmasından kaynaklı olarak mahkeme tarafından resen dikkate alınır¹⁴⁴. Dolayısıyla davada tarafların ileri sürmesi bakımından ibra sözleşmesi itiraz niteliğine haiz iken; alacağı talep etmeme taahhüdü bir defi niteliğine haizdir. Alacağı talep etmeme taahhüdü ile ibra mukayese edildiğinde ortak noktaları hukuki nitelik bakımından her ikisinin de sözleşme niteliğine haiz olmasıdır.

1.4.6. Makbuz

Makbuz; alacaklı yahut alacaklının yetki verdiği bir kişi tarafından imza altına alınan ve edimin ifa edildiğini ihtiva eden yazılı bir belgedir¹⁴⁵. Esasen makbuz alacağın ifa edildiğine dair borçluya ispat kolaylığı sağlayan belgelerden biridir¹⁴⁶. TBK'nın m. 103/2 hükmü gereği borçlu, borcunu ifa ettiğine dair alacaklıdan makbuz isteme hakkına sahiptir. Meğerki alacaklı borçlunun bu talebine olumsuz yanıt vermiş olsun bu takdirde borçlu borcunu ifa etmekten kaçınabilir. Bu halde ise alacaklı mütemerrit (temerrüde düşen) olur¹⁴⁷. Borçlu yalnızca borcunun tamamını ifa ettiğinde değil borcunu kısmen ifa ettiğinde de makbuz talep edebilir. Hülasa borçlu, tam ifa gerçekleştirdiğinde yahut kısmi ifa gerçekleştirdiğinde makbuz talep edebilir.

¹⁴¹ Oğuzman ve Öz, s. 557; Yavuz, s. 225; Çil, Kamu-İş, s. 24; Sevimli, s. 87; Hatemi ve Gökyayla, s. 328; Turanboy, s. 34.

¹⁴² Tahiroğlu, s. 100 vd.; Kılıçoğlu, s. 896.

¹⁴³ Hatemi ve Gökyayla, s. 328; Sarıhan, s. 105; Oğuzman ve Öz, s. 581.

¹⁴⁴ Turgut Uygur, *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Şerhi* (Ankara: Seçkin, C. 1, 2012), s. 872; Çil, Kamu-İş, s. 24.

¹⁴⁵ Eren, s. 1004; Gümüş, s. 77; Nomer, s. 147; Kılıçoğlu, s. 800; Hatemi ve Gökyayla, s. 328 Çil, Kamu-İş, s. 27; Özcan ve Ocak, s. 27.

¹⁴⁶ Gümüş, s. 7; Çil, Kamu-İş, s. 27; Kılıçoğlu, s. 800; Hatemi ve Gökyayla, s. 328; Kutlu, s. 27.

¹⁴⁷ Kılıçoğlu, s. 800; Reisoğlu, s. 225; Çil, Yargıtay, s. 27; Özcan ve Ocak, s. 27; Dönmez, s. 246.

Borçluya ispat kolaylığı sağlayan makbuzun, şekil açısından bir zorunluluğu yoktur. Ancak makbuzda; ifa edilen tutar, borçlunun adı yahut ifa edenin kim olduğu, ifa tarihi belirtilmelidir. Ayrıca bahse konu belge alacaklı tarafından imza altına alınmalıdır¹⁴⁸. Aksi takdirde makbuza ilişkin hukuki sonuç doğmaz. Nitekim Yüksek mahkeme bir kararında alacaklı tarafından kaleme alınmış fakat imza edilmemiş makbuza hukuki önem atfetmemiştir¹⁴⁹.

Uygulamada alacaklı ve borçlu ibra işlemini gizlemek maksadıyla alacak tahsil edilmeksizin makbuz düzenlemektedir. Bu halde taraflarca makbuz olarak adlandırılmış muvazaalı belgenin ibra olarak kabul edilmesi gerekir¹⁵⁰. Bunun yanı sıra yüksek mahkeme tarafından makbuz ve ibra çok sık birbirinin yerine kullanılmıştır. Bahse konu bu iki hukuki kurumun birbirinin yerine kullanılması en sık miktar içeren ibranamelerde söz konusu olmuştur. Yargıtay 6098 sayılı Kanun evvelindeki kararlarının çoğunda tutar ihtiva eden ibranamelerin içerdiği tutarla sınırlı olmak üzere makbuz niteliğini taşıdığı yönünde hüküm vermiştir¹⁵¹. Bu durum İş Hukukunun işçi lehine yorum ilkesinden kaynaklanmaktadır. Yargıtay, İş hukuku kapsamında gerçekleştirilen ibranın dar yorumlanması gerektiğini belirterek borcun asıl sona erme nedeninin ifa olarak kabul edilmesine hükmetmiştir. Nitekim makbuz ve ibra kurumları aynı hukuki kurumlar değildir¹⁵².

TBK'nın m. 420/3 hükmünde *Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanının muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.*” şeklinde belirtildiği üzere 6098 sayılı Kanun öncesindeki Yargıtay kararlarına paralel olarak kanuni düzenleme bulmuştur. Fakat önceki dönemden farklılık arz eden durum ödemenin yalnızca banka yoluyla gerçekleştiği hallerde belge makbuz hükmü taşır. Nitekim ödeme banka aracılığıyla gerçekleşmezse düzenlenen belge ne ibraname olarak ne de makbuz olarak kabul görecektir. Yargıtay'ın

¹⁴⁸ Dönmez, s. 247.

¹⁴⁹ Yarg. 15. HD., 05.05.1975 T., 739 E., 2404 K., (Karar için Bknz. Reisoğlu, s. 225.)

¹⁵⁰ Yavuz, s. 224; Oğuzman ve Öz, s. 580.

¹⁵¹ Yarg. 9. HD., 24.6.2010 T., 2008/33507 E., 2010/20380 K., (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, S. 30); Yarg. 9. HD., 04.06.2009 T., 2008/1028 E., 2009/15595 K., (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, S. 23); Erdem Özdemir, “İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”, *Sicil*, S. 5, 2007/1, s. 32.

¹⁵² Çil, Yargıtay, s. 27.

konuya ilişkin güncel bir kararında kısmi ödeme halinde tanzim edilen belgenin ibra olarak nitelendirilmeyip makbuz niteliğine haiz olacağı yönünde hüküm vermiştir¹⁵³.

1.4.7. Konkordato

Konkordato ile borçlunun borçları sistematik olarak azaltılmaktadır¹⁵⁴. Bunun yanı sıra konkordato bünyesinde; borçlunun iflasın ağır hukuki sonuçlarından kurtarılması ve bazı kamu haklarından yoksun kalınmasını önleyerek kişinin ticari itibarının zedelenmesinin engellenmesi amacını da barındırmaktadır¹⁵⁵. Konkordato 2004 sayılı İcra İflas Kanunu'nda (İİK) hüküm altına alınan mahkeme içi konkordato ve mahkeme dışı konkordato olmak üzere ikiye ayrılan hukuki bir müessesedir¹⁵⁶.

Mahkeme içi konkordato; İcra İflas Kanunu'nun 285. ve 309 madde aralığında düzenleme altına alınmıştır, iflas dışı konkordato ve iflastan sonra konkordato olmak üzere ayrılmaktadır¹⁵⁷. Öğretide kimi görüşler mahkeme içi konkordatoyu “*adi konkordato*” olarak adlandırmıştır¹⁵⁸. Mahkeme içi konkordato borçlunun konkordatoya yönelik talebinin kanunda öngörülen çoğunlukla kabul edilmesi ve yetkili merci olan ticaret mahkemesinin onaylaması ile borçlunun adi borçlarına ilişkin borçluya süre verilmesi başka bir deyişle borcun vadesinin uzatılması veyahut borçlu olduğu tutardan kararlaştırılan oranda indirim yapılması yönünde tarafların anlaştığı bir kurumdur¹⁵⁹. Mahkeme içi konkordato belli bir oranda indirim yapılması suretiyle gerçekleştirilirse bu takdirde o oranda borç eksik borca dönüşür ve borç talep edilemez¹⁶⁰.

Mahkeme dışı konkordato ise İİK'de düzenlenmeyen bir hukuki müessesedir. Mahkeme dışı konkordato; mahkeme içi konkordatodan farklı olarak

¹⁵³ Yarg. 9. HD., 30/09/2020 T., 2016/24645 E., 2020/9993 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları>, (E.T. 24.04.2023); Benzer bir kararında, Yarg. 9. HD., 24.09.2020 T., 2016/24277 E., 2020/9220 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları>, (E.T. 24.04.2023).

¹⁵⁴ Gümüş, s. 104.

¹⁵⁵ Turanboy, s. 46; Murat Erdem, “Mahkeme Dışı Konkordato”, *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 1, Haziran/2005, s. 225.

¹⁵⁶ Gümüş, s. 105.

¹⁵⁷ Erdem, s. 225; Turanboy, s. 46; Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Sungurtekin Özkan ve Muhammet Özkes, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı* (İstanbul: Onikilevha Yayınları, 7. Baskı, 2020, s. 478; Baki Kuru ve Burak Aydın, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı* (Ankara: Yetkin Yayınları, 4. Baskı, 2020), s. 503.

¹⁵⁸ Kuru, Arslan ve Yılmaz, s. 684; Turanboy, s. 46.

¹⁵⁹ Pekcanitez, Atalay, Özkan ve Özkes, *İcra ve İflas Hukuku*, s. 481; Kuru ve Aydın, s. 503, 504, Arat ve Özler, s. 19, 22; Muhip Şeyda Işıқтаç, “Konkordato”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 92, S. 3, Mayıs/2018, s. 15; Turanboy, s. 46, 47; Erdem, s. 229, 230; Çil, Yargıtay, s. 26; Uygur, s. 870.

¹⁶⁰ Gümüş, s. 105; Arat ve Özler, s. 23.

herhangi bir çoğunluk aranmaksızın veya yetkili merci onayı olmaksızın gerçekleştirilebilir. Mahkeme dışı konkordato, yalnızca sözleşmeye taraf olan alacaklıları bağlamaktadır ve yalnızca onlar için hüküm ifade etmektedir¹⁶¹. Mahkeme dışı konkordatoya genel olarak Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. İsviçre öğretisinde bazı görüşlere göre ise konkordato ibranamenin özel bir türü olarak nitelendirilmektedir¹⁶². Her ne kadar Borçlar Kanunu hükümleri uygulansa da kanunda açıkça düzenleme altına alınmamıştır. Bu sebeple mahkeme dışı konkordato atipik bir sözleşme örneğidir¹⁶³. Mahkeme dışı konkordato bünyesinde hem ibranamenin hem de sulh sözleşmesinin özelliklerini barındırabilmektedir¹⁶⁴. Mahkeme dışı konkordato ibraname ile benzerlik gösterse de aynı kurumlar değildir. Zira ibra karşılığında ivaz olup olmadığına göre tek tarafa ya da iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler niteliğine haiz olur. Mahkeme dışı konkordato ise tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Ayrıca ibra borcu sona erdiren sebepken; mahkeme dışı konkordato ile borcun vadesi ve ifa koşulları değiştirilmektedir¹⁶⁵.

1.4.8. Takas

Takas, Türk Borçlar Kanunu'nun borcun ifa harici sona erme nedenlerini düzenleyen üçüncü bölümünde 139.-145. madde aralığında kanuni düzenleme altına alınmıştır. Söz konusu madde metinlerine baktığımızda takas ile ilgili tanım yapılmamıştır. Ancak kanunun 139. maddesi dikkate alındığında takas; birbirlerine karşılıklı bir miktar para veyahut aynı neviden edimleri borçlu olan iki kişiden birinin tek taraflı irade beyanıyla borcunu sona erdirmesi şeklinde ifade edilebilir¹⁶⁶. Tanımdan yola çıkarak takas işlemi için iki kişinin karşılıklı olarak birbirlerinden alacaklı ve borçlu olması gerekmektedir. Ancak ibra sözleşmesi için böyle bir koşul öngörülmemiştir. Nitekim ibraname için tarafların karşılıklı olarak alacaklı ve borçlu olması aranmaz¹⁶⁷. Aynı zamanda takasa konu olacak ve borçların aynı neviden olması aranmaktadır ancak ibraname için ibraya konu olacakların aynı türden olması aranmaz.

¹⁶¹ Kuru, Arslan ve Yılmaz, s. 685; Turanboy, s. 47.

¹⁶² Arat ve Özler, s. 22; Erdem, s. 232; Gümüş, s. 105.

¹⁶³ Erdem, s. 237.

¹⁶⁴ Turanboy, s. 48.

¹⁶⁵ Arat ve Özler, s. 26; Erdem, s. 237.

¹⁶⁶ Alfred Koller, (Çeviren: Yasemin Duman) "İsviçre Hukukunda Takas", *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 15, Haziran/2020, s. 188; Çil, Yargıtay, s. 26; Eren, s. 1410; Nomer, s. 446; Kılıçoğlu, s. 862.

¹⁶⁷ Çil, Yargıtay, s. 26.

Borçlar hukuku kapsamında takas tek taraflı hukuki bir işlemdir. Takas aynı zamanda varması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır (TBK m. 143/1)¹⁶⁸. Takas her ne kadar yenilik doğurucu hak olsa da hak düşürücü süreye ve zamanaşımına tabi tutulamaz¹⁶⁹. Takas tıpkı ibra sözleşmesinde olduğu gibi tasarruf işlemi niteliğine haizdir. Takas işlemi için kanun koyucu herhangi bir şekil şartı öngörmemiştir¹⁷⁰. İbra ile ayrıldığı bir diğer noktada budur. Zira ibra sözleşmesi için ilerleyen bölümlerde ele aldığımız üzere kanun koyucu tarafından şekil şartı öngörülmüştür. Takas işleminin gerçekleşmesi için dava açılmasına lüzum yoktur. Takas ve ibra geçmişe etkili sonuç doğurur¹⁷¹.

Takasta TBK m. 139/2 uyarınca tarafların karşılıklı alacaklarından birinin hukuken çekişmeli olması takas işlemine mâni değilken, ibra sözleşmesi için ibraya konu borcun hukuken çekişmesiz bir alacak olması gerekir¹⁷². Takas işleminin gerçekleşebilmesi için takasa konu alacakların hukuken dava edilebilir olması gerekmektedir. Başka bir deyişle tarafların takas hakkı kanunen yahut sözleşme ile ortadan kaldırılmamış olmalıdır¹⁷³.

1.4.9. Erteleme

Erteleme; muaccel borcun muacceliyetinin ileri bir tarihe kadar ortadan kaldırılması yahut müeccel bir borcun muacceliyetinin başka bir deyişle ifa zamanının ileri bir tarihe ötelenmesidir. Söz konusu muacceliyetin ileri bir tarihe kadar ortadan kaldırılması yahut müeccel bir borcun muacceliyetinin ileri bir tarihe ötelenmesi; kanun hükmünden veya mahkeme kararından kaynaklanabilir. Aynı zamanda tarafların akdettiği bir sözleşmeyle gerçekleşmesi mümkündür¹⁷⁴. Erteleme sözleşmesi ile ilgili Türk hukukunda kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır, bu bakımdan erteleme sözleşmesi atipik bir sözleşmedir.

Türk hukukunda erteleme sözleşmesine, ibra sözleşmesinin hükümleri kıyasen uygulanır¹⁷⁵. Dolayısıyla erteleme sözleşmesinin şekli hususunda TBK'nın

¹⁶⁸ Eren, s. 1411; Özcan ve Ocak, s. 29; Nomer, s. 446; Koller, s. 190; Çil, Kamu-İş, s. 25.

¹⁶⁹ Tuğçe Tekben, "Takasın Hüküm ve Sonuçları", *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 1, Haziran/2011, s. 389.

¹⁷⁰ Nomer, s. 447; Tekben, s. 287.

¹⁷¹ Koller, s. 199.

¹⁷² Çil, Yargıtay, s. 26; TBK 139/2.

¹⁷³ Eren, s. 1416; Tekben, s. 290.

¹⁷⁴ Gümüş, s. 97; Turanboy, s. 30; Eren, s. 946.

¹⁷⁵ Gümüş, s. 98.

13/1’de düzenlenen hükmü değil, aynı kanunun 132. maddesinde yer alan ibranın şekle tabi olmadığı yönündeki hükmünün uygulanması gerekmektedir¹⁷⁶. Nitekim erteleme sözleşmesine konu olan borcun esas dayanağı olan sözleşmenin şekline uyulmasına gerek olmaksızın erteleme sözleşmesi akdedilebilir.

1.4.10. Sorumsuzluk Anlaşması

Sorumuzluk anlaşmasının doğumu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’na dayanmaktadır. Kanunun 112. madde hükmü uyarınca borçlu, borcunu hiç ifa etmez yahut gereği gibi ifa etmezse alacaklının bu durumdan doğan zararını tazmin etmekle sorumlu olur. Meğerki borçlu kendisine hiçbir kusur ithaf edilemeyeceğini ispat etmiş olsun. Nitekim söz konusu madde hükmünü bertaraf etmek için borçlu sorumsuzluk anlaşması yapmak isteyebilir¹⁷⁷.

Sorumuzluk anlaşması, zarar doğmadan evvel borçlu ve alacaklı arasında gerçekleştirilir. Taraflar sorumsuzluk anlaşmasını örtülü/zımni yahut açık/sarih şekilde gerçekleştirebilir. Sorumsuzluk anlaşması; sorumsuzluk anlaşmasına konu olan asıl sözleşmeden bağımsız müstakil olarak yapılabilir aynı zamanda asıl sözleşmeye ek niteliğinde sorumsuzluk anlaşması da yapılabilir¹⁷⁸. Sorumsuzluk anlaşması TBK’nın genel hükümleri gereği herhangi bir şekle tabi değildir. Başka bir deyişle sorumsuzluk anlaşması asıl sözleşmenin şekline tabi değildir¹⁷⁹.

Sorumuzluk anlaşması için kanun koyucu bazı sınırlamalar tanzim etmiştir. Bu sınırlamalar kanunun 115. ve 116. maddelerinde hüküm altına alınmıştır. Bahse konu sınırlamalardan birisi; borçlunun ağır kusurundan kaynaklı bir zarar meydana gelmişse taraflar arasında ağır kusurdan kaynaklı zararlardan borçlunun sorumlu olmayacağına dair sorumsuzluk anlaşması olsa dahi anlaşma kesin hükümsüzdür (TBK m. 115/1). Başka bir sınırlama ise; alacaklı ve borçlu aralarındaki hizmet sözleşmesinden kaynaklı borç sebebiyle borçlunun mesul tutulmayacağına dair gerçekleştirilen sorumsuzluk anlaşması kesin hükümsüzdür (TBK m. 115/2). Sorumsuzluk anlaşmasına ilişkin bir başka sınırlama; borçlunun uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veyahut sanat faaliyetinde bulunduğu durumlarda vardır. Bu durumda söz konusu faaliyetler

¹⁷⁶ Gümüş, s. 98; Gerek, s. 44.

¹⁷⁷ Gümüş, s. 96; Büşra Baş, “Sorumuzluk Anlaşması”, *Fasikül Hukuk Dergisi*, C. 11, S. 111, Şubat/2019, s. 758.

¹⁷⁸ Baş, s. 759; Eren, s. 1399; Gümüş, s. 96.

¹⁷⁹ Baş, s. 760.

ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa bu takdirde borçlu hafif kusurundan bile mesul tutulmayacağına dair sorumsuzluk anlaşması gerçekleştirilemez. Aksi takdirde akdedilen sorumsuzluk anlaşması kesin hükümsüz olur (TBK m. 115/3). Aynı kanunun 116. maddesinde ise üç fıkra halinde yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk halinde sorumsuzluk anlaşmasının sınırları hüküm altına alınmıştır.

Uygulamada sorumsuzluk anlaşmasının sınırlamaları dolanılarak sorumsuzluk anlaşmasının yerine ibra sözleşmesi gerçekleştirilmektedir. Bu durumun sebebi TBK'nın 115/1 maddesinde yer alan borçlunun kast yahut ağır kusuru sebebiyle asıl sözleşme hükmü ihlal edilmiş ise zarar tazmini bertaraf edilemez hükmünü dolanmaktır. Dolayısıyla kanaatimizce emredici nitelikteki söz konusu madde hükmü ibra sözleşmesi adı altında düzenlenen belgeye de kıyasen uygulanmalıdır¹⁸⁰.

Sorumsuzluk anlaşması¹⁸¹ ile ibra hukuki kapsam bakımından mukayese edildiğinde; ibra sözleşmesinin konusunun doğması muhtemel yahut doğmuş bir alacak olduğunu tespit ederiz. İbra sözleşmesinin konusu olan alacak hakkı kuşkudan uzak ve çekişmesiz olması gerekmektedir. Aksi takdirde bahse konu olan alacakla ilgili akdedilen sözleşme ibra sözleşmesi niteliğine haiz değildir. Sulh sözleşmesi yahut şartları mevcut ise başka bir sözleşme niteliğine haizdir¹⁸².

1.4.11. Yenileme

Yenileme kurumunun tanımı 6098 sayılı TBK'da yer almamaktadır. Yenilemenin tanımına öğretici ve yargı kararlarından ulaşılmaktadır. Yenileme, bir borcun yeni bir borç yaratılarak nihayete erdirilmesidir¹⁸³. Başka bir deyişle sona erdirilen bir borç ve yeni kurulmuş bir borç olması gerekir. Aksi takdirde söz konusu sözleşme yenileme sözleşmesi niteliğine değil, ikale sözleşmesi niteliğine haiz olur¹⁸⁴. Yenileme işleminin gerçekleşebilmesi için ortada hukuken geçerli bir borç ilişkisinin mevcudiyeti

¹⁸⁰ Gümüş, s. 97.

¹⁸¹ Eren, s. 1086

¹⁸² Yarg. 9. HD., 18.01.2010 T., 2009/29187 E., 2010/114 K.; Yarg. HGK., 21.10.2009 T., 2009/9396 E., 2009/441 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 31.07.2023); Aksi görüş için Bknz. Gümüş, s.143, 144.

¹⁸³ Kılıçoğlu, s. 1066; Kayıhan, s. 363; Ayan, s. 402; Oğuzman/Öz, s. 583; Gümüş, s. 96.

¹⁸⁴ Turanboy, s. 36.

gereklidir. Eğer mevcut borç hukuken geçerli bir borç değilse yenileme gerçekleştirilemez¹⁸⁵.

Yenilemeye konu olan borcun kaynağı yenileme işleminin için önem taşımaz. Nitekim yenilemeye konu olan borç; haksız fiilden, sebepsiz zenginleşmeden¹⁸⁶, miras hukukundan, aile hukukundan kaynaklanıyor olabilir¹⁸⁷. Borcun yenilenmesi için alacak ve borçlu tarafın açık iradesinin bu yönde olması gerekir (TBK m. 133/1). Dolayısıyla borcun yenilenmesine karineden yola çıkarak ulaşılamaz¹⁸⁸. Yenileme, borcun konusunun, borcun nedeninin, uygulanacak hükümlerin değiştirilmesi suretiyle gerçekleştirilebilir¹⁸⁹. Yenileme sözleşmesinin hukuki sonucu olarak, yenileme sözleşmesinin akdedilmesiyle borç ilişkisi asıl ve ferileriyle son bulur. Yenileme sözleşmesinin akdedilmesi ile zamanaşımı yeniden işlemeye başlar. Yenileme sözleşmesinin akdedilmesi ile sona erdirilen borç için dermeyeran edilebilecek def'i ve itirazlar yeni borç ilişkisi için dermeyeran edilemez¹⁹⁰.

Yenileme ve ibra sözleşmesi mukayese edildiğinde her iki hukuki kurumunda bir tasarruf işlemi olduğu görülür¹⁹¹. Yenileme ve ibra sözleşmesinde ortak bir diğer husus her ikisinde de 6100 sayılı HMK m. 200 ve devamı hükümleri uyarınca senetle ispat kuralı uygulanır¹⁹². Yenileme işleminde mevcut olan bir borç yeni bir borç oluşturularak ortadan kaldırılırken; ibra sözleşmesinde ibraya konu olan borç tamamen ortadan kaldırılır¹⁹³. Burada dikkat çeken husus mevcut bir borcu sona erdirmeden mevcut borca yeni borç eklenmesi yenileme olarak nitelendirilemez¹⁹⁴. Yine aynı şekilde taraf değişikliği yapmak yenileme olarak kabul edilemez¹⁹⁵. Sonuç olarak yenileme için mevcut borcun tamamen ortadan kalkarak yeni bir borcun yaratılmış olması gerekir¹⁹⁶. Yenileme ancak yenileme sebebiyle yapılabilirken ibra sözleşmesi çeşitli sebeplerle akdedilebilir¹⁹⁷.

¹⁸⁵ Kılıçoğlu, s. 1066; Eren, s. 1399; Oğuzman ve Öz, s. 587.

¹⁸⁶ Kayıhan, s. 363.

¹⁸⁷ Eren, s. 1399.

¹⁸⁸ Eren, s. 1401.

¹⁸⁹ Oğuzman ve Öz, s. 584.

¹⁹⁰ Kılıçoğlu, s. 1069; Eren, s. 1401.

¹⁹¹ Gümüş, s. 96; Ayan, s. 402.

¹⁹² Kılıçoğlu, s. 1066; Arslan, Yılmaz ve Kuru, s.373.

¹⁹³ Gümüş, s. 96.

¹⁹⁴ Kılıçoğlu, s. 1066.

¹⁹⁵ Kılıçoğlu, s. 1066.

¹⁹⁶ Kayıhan, s. 363; Oğuzman ve Öz, s. 587.

¹⁹⁷ Gümüş, s. 96.

1.4.12. İfa Yerine Geçen Edim

Mevcut borç yerine başka bir şey üzerinde tarafların anlaşarak başkaca şeyin ifası ile borcu ödenmiş kabul etmesi halinde ifa yerine geçen edimden söz edilir. İfa yerine geçen edim esasen ifa ikamesidir¹⁹⁸ aynı zamanda borcu sona erdiren sebeplerdendir¹⁹⁹. İfa yerine geçen edimi borçlu yahut üçüncü kişi yerine getirebilir²⁰⁰. İbra sözleşmesinde sözleşmeye konu borç tamamen yahut kısmen sona erer. İfa yerine geçen edimde hukuki işlemin gerçekleşmesiyle yeni alacak doğmasına gerek yoktur. Asıl sözleşmedeki borcun konusu başkaca bir edim olur²⁰¹.

İfa yerine geçen edim hususunda taraflar mutabık olursa bu durumda alacaklının yalnızca edim yerine geçen edimi talep etme hakkı vardır. Yani alacaklı taraf önceki edimi talep edemez. İfa yerine geçen edimle borcun yenilenmesi farklı iki hukuki kurumdur. Bu noktada en önemli ayırım, ifa yerine geçen edimde yeni borç oluşmaz yalnızca ifanın konusu değişir. Fakat borcun yenilenmesinde ortaya yeni bir borç çıkar.

¹⁹⁸ Gümüş, s. 101.

¹⁹⁹ Gümüş, s. 101; Oğuzman ve Öz, s. 584.

²⁰⁰ Arat ve Özler, s. 16.

²⁰¹ Gümüş, s. 101.

BÖLÜM II

İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI VE SONUÇLARI

2.1. İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI

İbraname daha önceki bölümlerimizde bahsettiğimiz üzere bir sözleşmedir. Sözleşmenin kurulabilmesi için bir öneri ve bu öneriyi karşılayan uyumlu bir kabulün olması gereklidir. Aynı zamanda söz konusu bu öneri ve kabulde bulunan tarafların ehliyetinin olması gerekmektedir. Çalışmamızda öncelikli olarak ehliyet, alacaklı açısından ehliyet ve borçlu açısından ehliyet olarak ikiye ayrılıp ele alınmıştır. Daha sonrasında sözleşmenin kurulabilmesi için gerekli olan öneri ve kabul ele alınmıştır.

2.1.1. İbra Sözleşmesinin Taraflarının Ehliyeti

Borçlar hukukunun genel hükümlerinde yer alan ibra sözleşmesinin tarafları borçlu ve alacaklıdır. Konusu işçinin işverenden alacağı olan ibra sözleşmesinin tarafları işçi ve işverendir. Fakat burada önem arz eden husus İş hukuku kapsamında yer alan bir ibra sözleşmesinden bahsedebilmemiz için ibra sözleşmesinin konusu olan borcun borçlusunun işveren, alacaklısının ise işçi olması gerekmektedir. Aksi takdirde söz konusu ibra sözleşmesi İş hukukunun konusu değil Borçlar hukukunun konusunu teşkil eder.

İbra sözleşmesinin tarafları olan borçlunun ve alacaklının ehliyeti açısından ortak olan husus; ibra sözleşmesinin taraflarından borçlu işveren veya alacaklı işçi ibra sözleşmesinin akdedilmesi için vekil tayin etmiş ise söz konusu vekilin söz konusu sözleşme hususunda özel olarak yetkilendirilmiş olması gerekmektedir. Ancak özel yetkilendirilmiş olmamasına rağmen vekil ibra sözleşmesi akdederse alacaklı veya borçlunun daha sonrasında onay vermesi durumunda ibra sözleşmesi geçerlilik kazanır. Belirtmek gerekir ki; toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işveren ve işçi sendikaları özel olarak yetki verilmedikçe üyeleri adına ibra sözleşmesi akdedemezler²⁰². Yargıtay vekilin özel yetkili olması gerektiği kararlarında hükmetmiştir²⁰³.

2.1.1.1. Borçlu (İşveren) Açısından Ehliyet

²⁰² Çil, Yargıtay, s. 31; Sarıhan, s. 106.

²⁰³ Yarg. 9. HD., 05.10.1993 T., 1993/2867 E., 1993/14134 K., Kazancı Mevzuat ve Bilgi Bankası.

Bir sözleşmenin tarafı olabilmek için kural olarak bir fiil ehliyetine haiz olmak gerekir. Kanun hükmü uyarınca fiil ehliyeti; kişilerin kendi fiilleriyle hak kazanabilmesi ve borç altına girebilmesidir²⁰⁴. Borçlu işveren açısından ivazsız ibra sözleşmesi bir kazandırıcı işlemdir.

Dolayısıyla borçlu işverenin yalnızca ayırt etme gücüne sahip olması sözleşmenin kurulabilmesi bakımından yeterlidir²⁰⁵. Söz konusu ibra sözleşmesi ivazlı şekilde gerçekleştiriliyorsa borçlu işverenin alacaklı işçi gibi fiil ehliyetine²⁰⁶ haiz olması yahut kanuni temsilcisi ile temsil edilmesi gerekir. Bu durum ivazın borcun tamamı nispetinden çok az olması halinde de geçerlidir²⁰⁷. Borçlu işverenin ehliyeti açısından önem arz eden bir diğer husus, borçlu işverenin tüzel kişiliğe haiz olduğu durumlarıdır. Söz konusu durumda sözleşme tüzel kişiliği temsil etmeye yetkili gerçek kişiler tarafından akdedilir²⁰⁸.

2.1.1.2. Alacaklı (İşçi) Açısından Ehliyet

Kişiler hukukunda ehliyet; tam ehliyetliler, tam ehliyetsizler, sınırlı ehliyetsizler, sınırlı ehliyetliler olmak üzere dörde ayrılmıştır²⁰⁹. Tam ehliyetlilerin kanunda düzenlenen fiil ehliyeti şartlarının tümüne sahip olması gerekir. Bir diğer deyişle tam ehliyetliler; ayırt etme gücüne (temyiz kudretine) sahip, ergin ve kısıtlı olmayan gerçek kişilerdir. Tam ehliyetliler tüm hukuki borç ve yükümlülük altına kanuni temsilci izni yahut onayı olmaksızın girebilirler ve sorumlu olurlar²¹⁰. Aynı zamanda söz konusu işlemlerin tam ehliyetli tarafı borç altına girdirmesi bakımından bir önemi yoktur. Tam ehliyetsizler ise ayırt etme gücüne sahip olmayanlardır. Hukuki borç ve sorumluluk altına girmezler ve sorumlu da olmazlar²¹¹. Sınırlı ehliyetsizler ayırt etme gücüne haiz küçükler yahut kısıtlanmış kişilerdir. Sınırlı ehliyetsizler kural olarak kanuni temsilcilerinin rızası olmadıkça borçlandırıcı işlem yapamazlar ancak kazandırıcı işlem yapabilirler²¹². Sınırlı

²⁰⁴ M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay, *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, (İstanbul: Filiz Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 20. Baskı, 2021), s. 51; Jale G. Akipek, Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, *Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınevi, C.1, Yenilenmiş 7. Baskı, 2009), s. 280, 281.

²⁰⁵ Berki, s. 238.

²⁰⁶ Bknz., 2.1.1.2. Alacaklı (İşçi) Açısından Ehliyet bölümünde bahsedilmiştir.

²⁰⁷ Berki, s. 238.

²⁰⁸ Özcan ve Ocak, s. 17; Sarıhan, s. 106; Gümüş, s. 156.

²⁰⁹ Oğuzman, Seliçi ve Oktay, s. 84.

²¹⁰ Oğuzman, Seliçi ve Oktay, s. 84; Akipek, Akıntürk ve Ateş, s. 303.

²¹¹ Oğuzman, Seliçi ve Oktay, s. 85.

²¹² 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu m. 16/1 - 1. Cümle; Oğuzman, Seliçi ve Oktay, s. 99.

ehliyetliler ise ayırt etme gücüne sahip ergin ve kısıtlı olmayan kişilerdir ancak bazı hukuki işlemler için kişiye yasal danışman atanmıştır. Sınırlı ehliyetlinin bahse konu hukuki işlemleri gerçekleştirirken yasal danışman onayı alması gereklidir²¹³.

Önceki kısımda bahsettiğimiz üzere sözleşmenin tarafı olabilmek için kişinin fiil ehliyetine haiz olması gerekir. Borçlu işverenin aksine alacaklı açısından ibra sözleşmesi bir tasarruf işlemidir. Sonuç olarak ibra sözleşmesinin tarafı olan alacaklı işçi tam ehliyetli olmalıdır. Tam ehliyetli alacaklı işçi tek başına iş sözleşmesi gerçekleştirdiği gibi yine tek başına ibra sözleşmesi de gerçekleştirebilir²¹⁴. Aksi takdirde tam ehliyetsiz alacaklı işçinin taraf olduğu söz konusu ibra sözleşmesi butlanla malul olur²¹⁵. Alacaklı işçinin yalnızca fiil ehliyetine değil tasarruf ehliyetine de haiz olması gerekir²¹⁶. Nitekim müflisin ibra yapamaması bu yüzdendir²¹⁷.

Alacaklı işçi ayırt etme gücünden mahrum ise tam ehliyetsiz olur. Alacaklı işçinin tam ehliyetsizken akdettiği ibra sözleşmesi mutlak butlan ile maluldür. Çünkü tam ehliyetsiz kişinin gerçekleştirdiği tasarruf işlemi hükümsüzdür.

Alacaklı işçi sınırlı ehliyetsiz ise, yasal temsilcisinin onayı olmaksızın iş sözleşmesinin tarafı olamaz. Sınırlı ehliyetsizler kural olarak tek başına yasal temsilcisinin onayı olmaksızın geçerli bir iş sözleşmesi akdedemezler. Ancak sınırlı ehliyetsizi temsilen yasal temsilcileri iş sözleşmesinin tarafı olabilirler yahut yasal temsilcilerin rızası dahilinde sınırlı ehliyetsiz iş sözleşmesinin tarafı olabilir²¹⁸. Alacaklı işçinin sınırlı ehliyetsiz olduğu durumlarda yasal temsilcisinin onayı olmaksızın akdettiği ibra sözleşmesi ise nispi butlanla hükümsüzdür. Zira Türk Medeni Kanunu'nun 16. maddesi gereği sınırlı ehliyetsizlerin hukuki işlemlerine yasal temsilci tarafından onay verilmesi gerekmektedir. Onay verilene kadar ibra sözleşmesi nispi butlanla hükümsüz olur. Başka bir deyişle yasal temsilcinin sınırlı ehliyetsiz alacaklı işçinin işlemine onay

²¹³ Oğuzman, Seliçi ve Oktay, s. 114, 115.

²¹⁴ Tunçomağ ve Centel, s. 80; Süzek, s. 297; Akyiğit, s. 113; Sümer, s. 51; Çelik, s. 123; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E. Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku*, (Ankara: Gazi Kitapevi, 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), s. 74; M. Fatih Uşan, *İş Hukuku*, Eylül 2006, s. 52.

²¹⁵ Berki, s. 238.

²¹⁶ Kılıçoğlu, s. 1063; Uygur, s. 872; Akıntürk ve Ateş, s. 174; Özcan ve Özcan, s. 927; Hakan Keser, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 32, 2014, s. 140; Erdoğan, s. 31.

²¹⁷ Kayıhan, s. 363.

²¹⁸ Süzek, s. 298; Çelik, s. 123; Akyiğit, s. 113; Tunçomağ ve Centel, s. 80; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 74; Sümer, s. 51; Uşan, s. 52.

iradesini açıklamasına kadar işlem askıda hükümsüz olur. Yasal temsilcinin sınırlı ehliyetsiz alacaklı işçinin işlemine onay vermesi ile sözleşme geçerli hale gelir. Ancak yasal temsilci sınırlı ehliyetsiz işçinin işlemine onay vermezse bu takdirde işlem baştan itibaren geçersiz olur.

Sınırlı ehliyetsiz alacaklı işçinin yasal temsilcisi olan anası ve babasının rızası olmaksızın iş sözleşmesine taraf olduğu bir istisna vardır. Bu istisna TMK m. 339/4 uyarınca küçüğün başka bir deyişle sınırlı ehliyetsizin anasının ve babasının rızası ile aile dışında yaşıyorsa velisinin rızası olmaksızın iş sözleşmesine taraf olabilir²¹⁹. Aynı zamanda küçük anasının ve babasının rızası ile bir meslek veya sanatla iştigal ediyorsa bu durumda yine velisinin izni olmaksızın tek başına iş sözleşmesi gerçekleştirebilir²²⁰. Ancak bu durumlarda küçüğün ibra sözleşmesine taraf olup olamayacağı tartışmalıdır. Öğretide bir görüş; kanun tarafından verilen iş sözleşmesine taraf olma yetkisinin ibra sözleşmesine taraf olmayı da kapsadığı yönündedir²²¹. Öğretide bazı yazarlar bu görüşte olmakla birlikte ileri sürdükleri gerekçe farklıdır. Bahse konu görüşün gerekçesi TMK m. 359’da yer alan *...kişisel kazancın yönetimi...*” ibaresine dayanmaktadır. Söz konusu yazarlar madde metninden yola çıkarak küçüğe kişisel kazancın yönetim hakkının tanınmasının aynı zamanda kazandıkları ile ilgili tasarruf yetkisinin varlığını da kapsadığını belirtmektedir²²². Dolayısıyla kanun koyucu bir meslek ve sanatla uğraşması için izin verilen çocuğun kişisel kazancının yönetimi hususunda küçüğe tam yetki vermiş ve kanuni temsilci onayına lüzum görmemiştir. Nitekim öğretideki görüşe göre yasal temsilcisinin rızası ile iş sözleşmesine taraf olan küçüğün ibra sözleşmesine de taraf olması gerekir.

Ancak Yüksek mahkeme 6098 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden evvel söz konusu görüşün aksine ayırt etme gücüne sahip küçüğün ibra sözleşmesi akdedemeyeceği görüşündeydi²²³. Yargıtay’ın 6098 sayılı Kanun öncesindeki kararları nazara alındığında sınırlı ehliyetsizin yasal temsilcisi olan velisinin izni yahut onayı

²¹⁹ Oğuzman, Seliçi ve Oktay, s. 104, Erdoğan, s. 32.

²²⁰ Tunçomağ ve Centel, s. 80; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 74; Akyiğit, s. 113; Sümer, s. 51; Uşan, s. 53.

²²¹ Keser, s. 104.

²²² Öz, s. 88.

²²³ Yarg. 9. HD., 25.11.1968 T., E. 1968/9122, K. 1968/1471 (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 134).

olmaksızın ibra sözleşmesine taraf olmasının mümkün olmadığı yönünde kararlar vermiştir.

Kanaatimizce Yüksek mahkemenin 6098 sayılı Kanun öncesinde söz konusu şekilde karar vermesi yerindedir. TMK m. 339/4 ve m. 359 hükümleri nazara alındığında; sınırlı ehliyetsiz küçüğün kanuni temsilcisi olan ana ve babasının izni yahut onayı olmaksızın tek başına ibra sözleşmesi akdedebileceği açıktır. Fakat İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi bakımından iş hukukuna özgü ilke ve kurallar da göz önünde tutulduğunda alacaklı işçi bakımından söz konusu hükmün bu şekilde uygulanmasının 818 sayılı Kanun dönemi için hakkaniyete uygun düşmeyeceği kanaatindeyiz. Zira 6098 sayılı Kanun öncesindeki uygulamada ibra sözleşmesi ile tam ehliyetli işçilerin haklarının dahi istismar edildiği görülmektedir. Ancak bu durum 6098 sayılı Kanun ile değişmiştir. Kanun koyucu ibra sözleşmesini sıkı şartlara tabi tutarak söz konusu hakların istismarını büyük ölçüde bertaraf etmiştir. Sonuç olarak sınırlı ehliyetsiz küçüğün yasal temsilcisinin onayı olmaksızın 818 sayılı Kanun döneminde ibra sözleşmesine taraf olmamasının kabulü yerindedir. Alacaklı işçi sınırlı ehliyetsiz olduğu durumlarda ivazlı ibra sözleşmesine taraf olabilmesi için yukarıda bahsettiğimiz hususlar geçerlidir. Ancak ibra sözleşmesi ivazsız gerçekleştirilir ise bu takdirde sınırlı ehliyetsizler için yasak olan önemli bağışlama kapsamına girdiğinden zaten ivazsız ibra sözleşmesinin tarafı olamazlar²²⁴.

İbra sözleşmesinin konusu olan alacak üzerinde birden fazla kişinin müşterek hakkı mevcutsa ancak bu kişilerinde onayıyla ibra sözleşmesi kurulur. Aynı zamanda söz konusu alacak üzerinde üçüncü şahısların ferî hakkı da mevcutsa ibra sözleşmesi için üçüncü kişilerin rızası gereklidir. Bu durum alacaklının tasarruf yetkisinden kaynaklanmaktadır. Ölen işçinin hak sahipleri de ibraname düzenleme hakkına sahiptir²²⁵.

2.1.2. Öneri (İcap) - Kabul

Sözleşmenin akdedilebilmesi için karşılıklı ve birbirine uygun öneri ve kabulün mevcudiyeti gerektiğinden bahsetmiştik²²⁶. Taraflardan her biri ortaya koyduğu irade yönünden beyan sahibi, karşı tarafın beyanı yönünden muhataptır. Tarafların söz

²²⁴ Sarıhan, s. 107.

²²⁵ Çil, Yargıtay, s. 30.

²²⁶ Kılıçoğlu, s. 81; Kutlu, s. 21; Kayıhan, s. 362; Remzi ve Aydın, s. 502; Eren, s. 276; Özcan ve Özcan, s. 941.

konusu iradelerine öneri yahut kabul olarak adlandırılmaktadır. Bu adlandırılma yapılırken tarafların beyanların yorumlanmasının gerekli olduğu durumlarda ortaya çıkabilir. Keza Yargıtay'da kararlarında bu hususu ifade etmiştir²²⁷.

Çalışmamızın bu kısmında ilk olarak ibra sözleşmesi kurma yönündeki öneri sonrasında ise kabul ele alınarak inceleme yapılmıştır. Öneri; taraflardan birisinin sözleşme kurma iradesinin zaman bakımından nispeten önce ileri sürdüğü, muhataba varması gerekli, tek taraflı, kesin ve bağlayıcı nitelik taşıyan irade beyanıdır. Taraf bu irade beyanı ile muhatabına sözleşme kurma yetkisi vermiş olur. Muhatabın da bu öneriyi kabulü ile sözleşme kurulmuş sayılır²²⁸. Öneri bir başka deyişle sözleşme yapma teklifi yahut çağrısıdır²²⁹.

Öneri sözleşmenin her iki tarafından da gelebilir. İbra sözleşmesi açısından öneri hem borçlu tarafından hem de alacaklı tarafından gelebilir. İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi kurma önerisinin TBK m. 420 hükmü uyarınca genellikle alacaklı işçiden gelmesi gerekir. Fakat uygulamada öneri yaygın olarak borçludan gelmektedir²³⁰.

Öneri sadece muayyen bir kişiye yapılabileceği gibi umuma açık şekilde de yapılabilir. Umuma açık öneri teklifine örnek vermek gerekirse mağazalarda, marketlerde, dükkanlarda yer alan ürün fiyat etiketleri müşterilerin hepsi için bir öneri niteliğindedir²³¹. Öneri açık (sarih) yahut örtülü (zımnî) gerçekleştirilebilir. Uygulamada en sık karşılaştığımız öneri şekli açık öneridir. Açık öneri teklifi genellikle sözlü yahut yazılı irade beyanı ile ortaya konulabilirken; örtülü öneri teklifi bir fiili davranış ile ortaya konulabilir²³². İbra sözleşmesi açısından örtülü öneri teklifine örnek olarak borçlunun edim almaksızın alacaklısına makbuz veya senet teslim etmesi verilebilir²³³. Ancak ibra sözleşmesi bakımından örtülü öneri teklifinin varlığının kabulü için alacaklının alacağından vazgeçme hususunda şüpheye mahal bırakmayacak derecede iradesini ortaya

²²⁷ Yarg. HGK, 2012/14-167 E., 2012/399 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları/>, (E.T. 31.07.2023).

²²⁸ Eren, s. 276; Oğuzman ve Öz, s. 53; Kılıçoğlu, s. 55; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 108; Hatemi ve Gökyayla, s. 28; Reisoğlu, s.62- 63; Akıntürk ve Ateş, s. 23; Ayan, s. 128.

²²⁹ Reisoğlu, s. 62; Eren, s. 244.

²³⁰ Herdem Belen, 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Genel Hükümler: Kısa Şerh, (İstanbul Beta Yayınevi, 1. Baskı, 2014), s. 25; Sevimli, s. 86.

²³¹ Eren, s. 244.

²³² Sarıhan, s. 104.

²³³ Eren, s. 1409.

koyması gerekmektedir. Aksi takdirde ispat hukukunun gereği olarak öneri tespit edilemediğinden ibra sözleşmesinin kurulamaması gerekir²³⁴.

Borçlar hukuku çerçevesinde öneri kural olarak şekle tabi değildir. Önerinin herhangi bir şekle bağlı olmaması TBK'nın 12. maddesinin birinci fıkrasında yer alan şekil serbestisinin bir gereğidir. Fakat TBK'nın m. 12/2 ve m. 17'ye göre sözleşmenin şekli kanun yahut taraflarca belirlenmişse bu takdirde bahse konu sözleşmenin öneri teklifi de bu şekle uygun yapılmak zorundadır. Aksi durumda geçerli bir öneri teklifinden bahsedilemez²³⁵. Borçlar hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi TBK m. 132 gereği herhangi bir şekle bağlanmamıştır. Bu çerçevede borçlar hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi kurma yönündeki irade beyanı şekle tabi değildir. İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi ise TBK m. 420/2 gereği yazılı olmalıdır. Dolayısıyla İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi kurma önerisi yazılı olmalıdır. Aksi takdirde sözlü gerçekleştirilen ibra sözleşmesi kurma önerisi geçerli kabul edilmeyecektir. Sonuç olarak konusu işçi alacakları olan ibra sözleşmesi önerisi sözlü gerçekleştirilirse amaçlanan hukuki sonuç doğmayacaktır²³⁶.

Önerinin amaçlanan hukuki sonuç olan sözleşmeyi kurabilmesi için bazı özelliklere haiz olması gerekmektedir. Öncelikle ibra sözleşmesi kurmayı barındıran öneri teklifinin muhataba yani karşı tarafa ulaşması gerekmektedir. Önerinin muhataba ulaşmasından kasıt muhatabın hakimiyet alanına girmesidir. Muhatabın hakimiyet alanına girmeyen öneri herhangi bir hukuki hüküm ve sonuç doğurmaz²³⁷. Öneride var olması gereken bir diğer özellik ise öneri sözleşmenin bütün esaslı noktalarını içermelidir²³⁸. Genel hükümler kapsamındaki ibra sözleşmesi ivazlı gerçekleştirilmek isteniyorsa bu durumda ivazın miktarı esaslı noktadır. Önerinin hukuki sonuç doğurabilmesi için önerinin bünyesinde olması gereken bir diğer özellik ise, öneride bulunan tarafın öneriye bağlı kalma niyetinde olması gerekliliğidir. Zaten kural olarak öneri olarak nitelendirilen beyanda bulunan kimse önerisine bağlı kalmak zorundadır. Ancak tabi ki söz konusu bağlılık her zaman süresiz değildir. Önerenin önerisini süreli ya da süresiz yapmasına göre değişiklik gösterir.

²³⁴ Çil, Yargıtay, s. 45.

²³⁵ Eren, s. 246.

²³⁶ Senyen Kaplan, s. 352.

²³⁷ Gümüş, s. 120.

²³⁸ Özcan ve Özcan, s. 941.

Kabul; öneriye uygun olarak yapılan, sözleşmenin akdedilmesine zemin hazırlayan, muhataba varması gerekli, tek taraflı bir irade beyanıdır. Kabul beyanı ile sözleşme kurulmuş olur²³⁹. Esasen kabul, zaman bakımından öneriye nispeten daha sonra gerçekleşir. Kabul aynı zamanda tek taraflı , kurucu yenilik doğuran bir haktır²⁴⁰. Kabul beyanının önerinin içeriğine uygun olması gerekir. Önerinin içeriğine uygunluğundan anlaşılması gereken önerinin esaslı noktalarına uygunluktur. Nitekim muhatabın beyanı önerinin esaslı niteliklerini değiştiriyor, genişletiyor, daraltıyor ise kabul beyanı olarak nitelendirilemez. Bu takdirde muhatabın beyanı ya öneri reddi ya da yeni bir öneri niteliği taşır. Öneride bulunan bu yeni öneriyi kabul edip etmeme noktasında özgürdür²⁴¹. Ancak muhatabın yaptığı irade beyanı önerinin ikinci derece noktalarını değiştiriyor, genişletiyor, daraltıyorsa kabul beyanı olarak nitelendirilir. Hatta TBK m. 2 gereği sözleşme kurulmuş dahi olur.

Kabul beyanı da öneri de olduğu gibi açık ya da zımni gerçekleştirilebilir²⁴². Açık kabul beyanından anlamamız gereken öneride bulunanın hiçbir tereddüde düşmemesidir. Uygulamada genellikle açık kabul beyanı “*evet*”, “*kabul ediyorum*” gibi sözlü olabilirken, “*kabul ediyorum*” şeklinde yazılı da gerçekleştirilebilir. Örtülü kabul beyanından anlamamız gereken ise “*evet*” anlamına gelen bazı fiili hareketlerde bulunulmasıdır. Örnek vermek gerekirse işverenin ibra belgesini ilgili dosyaya koyması örtülü kabul beyanıdır²⁴³.

Kabul beyanında önem arz eden bir husus susmaya ne anlam yükleneceğidir. Susma Türk hukukunda ret anlamı taşır. Zira hiç kimse sebep olmadığı bir soruya cevap vermek mecburiyetinde değildir. Lakin kanun koyucu susmaya kabul sonucunu doğuran bir istisna hüküm öngörmüştür. Kanun hükmü uyarınca öneri teklifinde bulunan kanundan, işin özelliğinden yahut durumun gereğinden kaynaklı açık kabul beklemek zorunda değilse ve muhatap öneriyi makul sürede reddetmediyse bu takdirde susmaya rağmen sözleşme kurulmuş olur²⁴⁴. Önemle belirtmek gerekir ki ibra

²³⁹ Eren, s. 288; Oğuzman ve Öz, s. 65; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 121; Kılıçoğlu, s. 100; Hatemi ve Gökyayla, s. 28-31; Reisoğlu, s. 66; Akıntürk ve Ateş, s. 27; Ayan, s. 133.

²⁴⁰ Eren, s. 254; Kabulün yenilik doğuran hukuki işlem olmadığına dair görüş için Bknz.; Necip Kocayusufpaşaoğlu, *Borçlar Hukukuna Giriş: Hukuki İşlem, Sözleşme* (İstanbul: Filiz Kitapevi, C. 1, 4. Baskı, 2008), s. 204.

²⁴¹ Eren, s. 255.

²⁴² Özcan ve Özcan, s. 941; Remzi ve Aydın, s. 502.

²⁴³ Çil, Yargıtay, s. 46.

²⁴⁴ TBK m. 6; Gaye Baycık, *Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu* (Ankara: Yetkin Yayınları, Nisan 2015), s. 276; Oğuzman ve Öz, s. 71.

sözleşmesinde bu hükmün uygulanabilmesi için muhatabın açısından işlemin kazandırıcı bir işlem olması gerekir. Aksi durum halinde muhatabın mutlaka sözlü yahut fiili olarak kabul iradesini ortaya koyması gerekir²⁴⁵. Kabul beyanı ile ilgili başka bir husus ise şekle tabi olup olmadığıdır. Kabul beyanı ilke olarak şekle tabi değildir. Ancak öneri kısmında bahsettiğimiz TBK'nın 12/2 ve 17. maddelerinin gereği olan istisnai durum kabul beyanı için de geçerlidir²⁴⁶.

2.2. İBRA SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI

818 sayılı Kanun döneminde ibra sözleşmesi yasal dayanağa sahip değildi. Her ne kadar yasal dayanağı olmasa da öğretide ve uygulamada sözleşme serbestisinin gereği olarak ibra sözleşmesi vücut bulmaktaydı. Bu dönemde ibra sözleşmesinin şekil şartı mevcut değildi. Bu durum uygulamada bazı sakıncalar doğurmuştur. İş hukuku uygulamasında işveren tarafından ibraname adı verilen belgeler işçilere baskı unsuru olarak kullanılmaktaydı²⁴⁷. Söz konusu baskıyı bertaraf etmek isteyen kanun koyucu 6098 sayılı Kanun ile ibra sözleşmesini hüküm altına almıştır. Kanun koyucu hem genel hükümlerde hem de özel hükümlerde ibra sözleşmesini düzenlemiştir. Genel hükümlerde yer alan ibra sözleşmesi için herhangi bir şekil şartı öngörmezken; özel hükümlerde yer alan 420. madde ile konusu işçi alacakları olan ibra sözleşmesini sıkı şartlara tabi tutmuştur.

Madde hükmü uyarınca İş hukuku uygulamasında yer alan ibra sözleşmesinin şartları üç ana başlıkta incelenmiştir. Şekle ilişkin şart, esasa ilişkin şartlar ve belgenin tanzim zamanına ilişkin şarttır. Şekle ilişkin şart ibra sözleşmesinin yazılı yapılmış olmasıdır; esasa ilişkin şartlar alacağın tür ve miktarının açıkça belirtilmiş olması ve ödemenin banka aracılığıyla noksansız yapılmasıdır; belgenin tanzim zamanına ilişkin şart ise iş sözleşmesinin nihayete ermesinden itibaren bir aylık bekleme süresinin geçmesidir. Söz konusu unsurlar mevcut değilse ibra sözleşmesi kesin olarak hükümsüzdür²⁴⁸. Yargıtay bir kararında söz konusu şartları tek tek sıralamıştır²⁴⁹.

2.2.1.1. Şekle İlişkin Şart: Yazılılık

²⁴⁵ Eren, s. 1409.

²⁴⁶ Eren, s. 258.

²⁴⁷ Erdoğan, s. 2.

²⁴⁸ Süzek, s. 797; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 667.

²⁴⁹ Yarg. 9. HD., 26.1.2021 T., 2021/281 E., 2021/2326 K.; Benzer karar için, Yarg. 13. HD., 04.04.2016 T., 2015/39675 E., 2016/9346 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları/>, (E.T. 25.05.2023).

Türk hukukunda ilke olarak şekil serbestisi kabul edilmiştir. Bu husus kanun koyucu tarafından yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Bu bakımdan TBK m. 12/1 uyarınca, kanunda aksi öngörülmedikçe sözleşmenin geçerliliği şekle tabi değildir. Her ne kadar maddenin lafzında salt olarak sözleşme geçse de hukuki sonuç doğurmaya yönelmiş her türlü irade beyanı madde kapsamına dahil edilmelidir, şekil serbestisi uygulanmalıdır²⁵⁰. Madde lafzından çıkarılması gereken bir diğer husus kural şekil serbestisi olmakla birlikte istisna olarak kanun koyucu geçerlilik şekli öngörebilir. Böyle bir durumda sözleşme kanun koyucunun öngördüğü şekilde yapılmak zorundadır. Zira aynı maddenin ikinci fıkra hükmü gereği öngörülen şekle uyulmaksızın gerçekleştirilen sözleşmelerin hükümsüz olacağı belirtilmiştir.

Kanun koyucu münferit saiklerle bazı sözleşme tipleri için geçerlilik şekli öngörmüştür. Bu saikler; tarafları sözleşme kurup kurmama yahut içeriğinin kapsamı gibi konularda düşünmeye sevk etmek, herhangi bir hukuki ihtilaf durumunda ispat kolaylığı sağlamak ve usul ekonomisini gerçekleştirmektir²⁵¹.

Kanun koyucunun şekil serbestisine istisna getirdiği düzenlemelerden birisi de İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesidir. TBK'nın m. 420/2 hükmünde ibra sözleşmesinin yazılı gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Böylece işçinin işverenden olan alacağını ibra etmek için ibranamesini yazılı düzenlemesi gerekmektedir. Borçlar hukukundan farklı olarak kanun koyucunun bu şekilde bir geçerlilik şekli öngörmesindeki sebep, zayıf konumdaki işçiyi koruma ilkesidir. İbra sözleşmesi için geçerlilik şartı olarak yazılı şekil şartı öngörülerek işçinin hak kaybına uğramasını bertaraf etmek amaçlanmıştır.

İfade edildiği üzere; Türk hukukunda kural şekil serbestisidir. Ancak kanun koyucu bu kurala istisna teşkil eden hüküm düzenleyebilir. Kanun koyucunun istisna olarak düzenlediği hükümlerden birisi de İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesidir. Böylelikle kanun koyucu “*özel borç ilişkileri*” başlıklı ikinci kısmında m. 420/2’de yer alan düzenleme ile şekil serbestisi ilkesine istisna getirmiştir. Aynı fıkranın ikinci cümlesinde yazılı şekil şartına uyulmadığı takdirde ibranamenin kesin hükümsüz olacağı da düzenleme altına alınmıştır. Bu bakımdan yazılı şekil şartına uyulmaksızın gerçekleştirilen ibra sözleşmesi, işçi tarafından sonrasında alacağına kavuştuğu kabul

²⁵⁰ Eren, s. 267.

²⁵¹ Eren, s. 265; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 130; Kılıçoğlu, s. 105; Hatemi ve Gökyayla, s. 43; Reisoğlu, s. 78; Ayan, s. 137.

edilse dahi geçerli olmayacaktır²⁵². Dolayısıyla şekil öngören hüküm hem geçerlilik şartı²⁵³ öngörmekte hem de emredici niteliktedir. Aynı fıkranın ikinci cümle hükmü olmasaydı dahi kanunun m. 12/2 hükmü gereği yine söz konusu sonuca ulaşıldı. Kanun koyucu konuya verdiği önemden bu durumu madde hükmünde tekrar vurgulamak istemiştir. Ayrıca ifade etmek gerekir ki, işçinin ölümü ile destekten yoksun kalanlar ve diğer yakınları ile akdedilecek ibra sözleşmesi de yazılı geçerlilik şekline tabidir²⁵⁴ (TBK m. 420/4).

Yazılı şekil nitelik olarak; adi yazılı şekil ve nitelikli yazılı şekil olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Adi yazılı şekil belgedeki imzanın el yazısı ile atılmak zorunda olduğu kalan diğer kısımların ise el yazısı ile olmasının zorunlu olmayıp bilgisayar gibi vasıtalarla yazılabileceği şekildir²⁵⁵. Nitelikli yazılı şekil ise adi yazılı şeklin aksine imza da dahil bazı bölümlerin el yazısı ile oluşturulmasının zorunlu olduğu şekildir²⁵⁶.

İbra sözleşmesinin yazılı şeklinin niteliği hakkında kanunda açık hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla ibra sözleşmesinin yazılı şeklinin niteliği adi yazılı şekil olarak kabul etmek mümkündür²⁵⁷. Zira nitelikli şekil şartının kanunda açıkça öngörülmesi gerekmektedir. Örneğin TMK m. 537’de düzenlenen el yazılı vasiyetnamenin tanzim tarihi belirtilerek metnin tamamının mirasbırakan tarafından yazılması gerekmektedir. Aynı şekilde kefalet sözleşmesinde de imza ve kefalet miktarının kefilin el yazısı ile yazması gerektiği düzenlenmiştir²⁵⁸. Sonuç olarak ibra sözleşmesinin metni matbu da olabilir taraflar el yazısı ile yazmış da olabilir. Bu husus sözleşmenin geçerliliğine etki etmeyecektir²⁵⁹. İbra sözleşmesinin noter huzurunda resmi

²⁵² Özcan ve Özcan, s. 945.

²⁵³ Süzek, s. 796; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 667; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 3. Baskı, 2021), s. 793; Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler* (İstanbul: Vedat Yayıncılık, C.1, 3. Baskı, 2013), s. 500; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1034 vd.; Çil, Yargıtay, s. 39; Şen, s. 78; Özcan ve Ocak, s. 20.

²⁵⁴ Süzek, s. 797; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 667; Sümer, s. 136.

²⁵⁵ Oğuzman ve Öz, s. 145; Eren, s. 273; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s.149; Nomer, s. 71, Hatemi ve Gökyayla, s. 47.

²⁵⁶ Eren, s. 283.

²⁵⁷ Gümüş, Özel, s. 500; Şen, s. 78; Özcan ve Ocak, s. 21; Umut Topçu, *Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları*, (Ankara: Adalet Yayınevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, 2012), s. 175; Fevzi Demir, *En Son Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, (İzmir: Albi Yayınları, 7. Baskı, 2013), s. 360; Erdoğan, s. 39; Murat Ünlü, “İbranamenin Geçerlilik Koşulları”, *Yaklaşım*, S. 217, Ocak 2011, s. 258.

²⁵⁸ Eren, s. 283; Oğuzman ve Öz, s. 146; Reisoğlu, s. 87.

²⁵⁹ Şen, s. 77, 78.

şekilde yapılması zaruri değildir. Ancak yapılması durumunda sözleşme hukuken geçerlidir²⁶⁰ ve sözleşmenin düzenlenme tarihi ile ilgili çıkması muhtemel ihtilafı bertaraf eder²⁶¹.

Bu noktada önem arz eden husus; TBK 132’de düzenlenen ibra sözleşmesi ile TBK m. 420’de düzenlenen ibra sözleşmesinin karıştırılmaması gerekliliğidir. İbra sözleşmesinin konusunu oluşturan işçinin işverenden olan alacağına dair düzenlemeyi barındıran 420. maddenin aksine; yalnızca iş sözleşmesinden kaynaklanmayıp borcu sona erdiren hal olarak düzenlemeyi kanunun 132. maddesi barındırır. 132. madde genel hükümler kısmında düzenlenmişken, 420. madde özel hükümlerde düzenlenmiştir. İşçi alacaklarına dair özel bir düzenleme olan 420. madde bulunduğundan işçi alacaklarının ibrasında genel hükümlerde düzenlenen 132. maddeye başvurulamaz. Bu çerçevede genel hükümlerin uygulama alanı bulacağı bir ibra sözleşmesi gerçekleştirileceğinde başka bir deyişle iş ilişkisi haricinde başka bir borç ilişkisinden kaynaklanan alacak yahut iş ilişkisinden kaynaklı fakat işverenin alacağını konu alan²⁶² bir ibra sözleşmesi düzenleniyorsa 132. maddenin açık hükmü gereği herhangi bir şekil şartına uyulması gerekmez²⁶³. Yani ibra sözleşmesinin konusunu teşkil eden alacak iş ilişkisi dışında ise veyahut iş ilişkisi kaynaklı fakat işverenin alacağı ise bu takdirde akdedilecek ibra sözleşmesi TBK’nın genel hükümlerinde yer alan 132. maddeye tabi olup herhangi bir şekil mecburiyeti yoktur. İş ilişkisi kaynaklı fakat işverenin alacağına; işverenin cezai şart alacağı, işverenin eğitim gideri talebi, işçinin ihbar süresine uymaksızın iş sözleşmesini feshetmesi nedeniyle işverenin alacağı örnek verilebilir²⁶⁴. Söz konusu alacaklarda 132. madde gereği şekil şartı zorunlu olmasa da, ispat kolaylığı açısından ibra sözleşmesinin yazılı gerçekleştirilmesi yerinde olacaktır²⁶⁵. Madde hükmü uyarınca, borcun kaynağı olan işlem kanun koyucu tarafından yahut taraflarca şekle tabi tutulsa dahi taraflarca şekle uymaksızın akdedilebilir²⁶⁶. Öte yandan alacaklı ve borçlu taraf aralarında anlaşarak

²⁶⁰ Çil, Yargıtay, s. 39; Şen, s. 78; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 148.

²⁶¹ Sevimli, s. 91; Çil, Yargıtay, s. 39; Ayça İzmirlioğlu, “6098 Sayılı Kanun’a Göre İbraname”, *Journal of Yaşar University*, Özel Sayı 8, 2013, s. 1470.

²⁶² Çil, Yargıtay, s. 39.

²⁶³ Süzek, s. 796; Özcan ve Özcan, s. 929, 942; Çil, Yargıtay, s. 39; Gümüş, s. 235; Şen, s. 77.

²⁶⁴ Şen, s. 77.

²⁶⁵ Çil, Kamu-İş, s. 39; Süzek, s. 796.

²⁶⁶ Oğuzman ve Öz, s. 579; Eren, s. 1410; Nomer, s. 443; Gümüş, s. 195; Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, (Ankara: Yetkin Yayınları, C. 2, 4. Baskı, 2015), s. 479; Şenyüz, s. 223; Kayıhan, s. 362; Özcan ve Özcan, s. 927; Baycık, s. 275; Remzi ve Aydın, s. 503; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (Eskişehir: Nisan Kitapevi, 3. Baskı, 2010), s. 267; Eyrenci, Taşkent

TBK'nın 132. maddesi kapsamında olan ibra sözleşmesi için şekil şartı kararlaştırabilir ancak bu durumda söz konusu şekil şartı geçerlilik şartı değil ispat şartıdır²⁶⁷. Sonuç olarak ibra sözleşmesine uygulanacak hüküm ibra sözleşmesinin konusu olan alacağın kaynağının tespiti ile mümkündür. Ayrıca kanun koyucu 6098 sayılı Kanunun genel hükümlerinde yer alan ibra sözleşmesi bakımından şekil şartı öngörmemişken; İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmeleri için yazılı şekil şartı öngörmüştür.

İbra sözleşmesinin şekline ilişkin bir başka husus ise; ibra sözleşmesinin başka bir sözleşmeye ek olarak yahut başka sözleşmenin metninin içerisinde veya ibra sözleşmesinin müstakil olarak düzenlenmesinin mümkün olup olmadığıdır. Kanun koyucu bu hususla ilgili herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Fakat ibra sözleşmesinin müstakil, bağımsız, tek başına ayrı bir sözleşme olarak yapılmasının işçinin korunması ilkesine daha fazla hizmet edeceği kanaatindeyiz.

2.2.1.2. Esasa İlişkin Şartlar

2.2.1.2.1. Alacağın Tür ve Miktarının Açıkça Belirtilmiş Olması

İbranamenin konusunu oluşturan alacağın hem türünün hem de miktarının kuşkuya mahal vermeyecek şekilde kanun lafzında da geçtiği üzere “açıkça” sözleşmenin metninde belirtilmiş olması gerekmektedir²⁶⁸. Bu hususun yasal dayanağı TBK m. 420/2'de yer alan hükmüdür. Söz konusu hükmün devamında bu unsuru taşımayan ibranamenin kesin hükümsüz olacağı ifade edilmiştir. Bu bakımdan söz konusu geçerlilik şartını içeren madde hükmü emredici nitelikte olup aksine taraflar düzenleme gerçekleştiremez²⁶⁹. Dolayısıyla alacağın türünün ve miktarının genel geçer ve üstünlük ifade edilmesi ibra sözleşmesinin geçerlilik unsurlarında noksanlık yaratır. Bu takdirde sözleşme hükümsüz olur. Fakat borç ifa ile sona ermiş olur.

ve Ulucan, s. 251; Ayan, s. 401; Astarlı, s. 42; Sarıhan, s. 114; Cumalıoğlu, s. 108; Kutlu, s. 2; Kılıçoğlu ve Ada, s. 1329.

²⁶⁷ Kılıçoğlu ve Ada, s. 1329; Özcan ve Özcan, s. 927; Güven ve Aydın, s. 267; Oğuzman ve Öz, s. 580.

²⁶⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 667; Ekmekçi ve Yiğit, s. 794. Tunçomağ ve Centel, s. 125; Süzek, s. 796; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 227; Gümüş, Özel, s. 500; Şen, s. 80; Doğan, s. 179; Topcu, s. 173; Bekir Geçer, “İşverenlerin İbraname Düzenleme Usul ve Esasları”, Yaklaşım, S. 156, Aralık 2005, s. 158; Ünlü, s. 256; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1035; Ağır, s. 132; Aydoğdu, s. 726; İbra sözleşmesinin esasa ilişkin söz konusu şartı 818 sayılı Kanun döneminde de aranmıştır. Bknz. Özdemir, İbraname, s. 37.

²⁶⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 667; Şen, s. 80; Özcan ve Ocak, s. 24; Ağır, s. 133; Mehmet Mankal, “Yargıtay Kararları Işığında Yeni Haliyle İbra Müessesesi”, E- Yaklaşım, S. 224, Ağustos 2011, s. 2.

İbra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacağın hem tür hem miktar açısından sözleşme metninde açıkça belirtilmiş olması gerekmektedir. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında “... 22.07.2013 tarihli ibraname ve feragatname başlıklı belgenin incelenmesinde, davacı fazla çalışma ücretini eksiksiksiz aldığını beyan etmiş ise de fazla çalışma alacak kaleminin miktarının açıkça belirtilmediği, ibranamenin 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinde yer alan şartları taşımadığı ve ibranamenin hükümsüz olduğu görülmüştür.” şeklindeki hükmüyle alacağın türünün belirtildiği ancak miktarının belirtilmediği ibranameye itibar etmemiştir²⁷⁰.

Kanun metnine de sadık kalarak ilk olarak alacağın türü bakımından açıklığı ele alalım. Alacak hakkının türünden anlaşılması gereken, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklı işverenden işçiye sağlanan farklı nitelikteki her neviden menfaattir. İşveren tarafından sağlanan her türlü menfaat işçi bakımından bir alacak hakkı oluşturmaktadır. Farklı niteliğe haiz menfaatler farklı neviden işçilik alacaklarını ifade etmektedir. Nitekim işçiye iş sözleşmesinin gereği olan normal çalışmanın karşılığı olarak ifa edilen ücret, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra şartları mevcutsa ifa edilen kıdem tazminatı hukuken farklı türde işçilik alacaklarıdır. Dolayısıyla farklı nitelikte bir alacak hakkı olsa dahi söz konusu alacak hakkının türünün ibra sözleşmesinde ayrı ayrı belirtilmiş olması gerekmektedir.

Alacağın türünün açıkça belirtilmesinde önem arz eden bir diğer husus ise, alacağın aynı yahut nakdi nitelikte olmasının alacağın türünün açıkça belirtilmesinde herhangi bir önem arz etmemesidir. Önemli olan husus söz konusu alacak hakkının türünün ibra sözleşmesinde açıkça belirtilmesidir. İş hukuku kapsamında aynı nitelikli alacaklara, giyecek yardımı kömür yardımı, gıda yardımı; nakdi nitelikli alacaklara ise prim, ikramiye, kıdem tazminatı, fazla sürelerle çalışma ücreti gibi alacaklar örnek verilebilir.

İbra edilmek istenen alacak, ibra sözleşmesinde isim isim sayıldığı takdirde tür bakımından açıklık sağlanır. Örnek vermek gerekirse, işçinin işverenden olan ücret alacağının sözleşme metninde salt olarak “*ücret alacakları*” şeklinde ifade edilmesi kanun metnindeki açıklığı karşılamış olmaz. Zira söz konusu ücret alacağının normal ücret alacağı mı, fazla çalışma ücreti mi yahut fazla süreli çalışma ücreti mi olduğu tespit

²⁷⁰ Yarg. 22. HD, 24.06.2020 T., 2017/190 E., 2020/7700 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 26.06.2023)

edilemez. Fakat söz konusu ifade edilme şekli yerine “21.05.2023- 21.06.2023 tarihleri arasında yapılan toplam 15 saatlik fazla çalışma karşılığı ücret” ifadesinin alacağın türü bakımından yeterli açıklıkta olduğu anlaşılmaktadır.

İbra sözleşmesinde açıkça belirtilmesi gereken ikinci husus ise alacağın miktarıdır. İbra edilmek istenen alacağın tutarının rakamla ve kuşkuya mahal bırakmayacak şekilde net olarak belirtilmiş olması gerekmektedir²⁷¹. Örneğin 5 aylık ücret alacağı şeklindeki ifade kuşkuya mahal bırakmayacak derecede net değildir. Söz konusu ifade yerine “2022 yılının aralık ayına ait asgari ücreti ile 2023 yılının ocak, şubat, mart, nisan aylarına ait asgari ücret alacağı” şeklindeki bir ifade kanun koyucu tarafından ifade edilen açıklığa daha uygun düşecektir. İlk ifadede hangi yıla ait olduğu belli olmayan, ücretin tam olarak tespit edilemeyeceği durumlar oluşabilir. Bu belirsizliği bertaraf etmek için alacağın türünün ve miktarının açıkça ifade edilmesi gerekmektedir. Hem bu şekilde ifade edilmesi ibra sözleşmesinin tarafı olan alacaklı işçi ve borçlu işveren arasında çıkabilecek muhtemel uyuşmazlığı da ortadan kaldırmış olur.

İbra sözleşmesinin esasa ilişkin geçerlilik şartlarından olan alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesinde dikkat çeken bir hususta “açıklıktan” anlaşılması gerektir. Madde lafzında geçen açıklık hususundaki kıstas; ayırt etme gücüne sahip, orta zekalı, tarafsız, iyiniyetli ve dürüst üçüncü kişilerce aynı şekilde kuşkuya mahal olmaksızın anlaşılabilmesidir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu öncesi dönemde işçi kendisini işveren karşısında güçsüz ve baskı altında hissetmekte, hangi alacağını ne miktarda ibra ettiğini dahi tam bilmeden işvereni ibra etmekteydi. Dolayısıyla ibranameler genellikle işçiler bakımında hak kaybına neden olmaktaydı. Bahsi geçen bu dönemde dahi Yargıtay söz konusu hak kayıplarını bertaraf etmek adına çeşitli kararlarında ibranamenin konusunu oluşturan alacak kalemlerinin açıkça yazılması gerektiğini belirtmiştir²⁷². Yüksek mahkeme 818 sayılı Kanun döneminde alacak kalemlerinin ayrı ayrı ve açıkça belirtildiği ibra sözleşmesine itibar etmiştir. Yargıtay güncel tarihli kararlarında kanun hükmüne

²⁷¹ Gümüş, Özel, s. 500.

²⁷² Yarg. 9. HD., 05.10.2004 T., 2004/127 E., 2004/22056 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 160). Aynı yönde Yarg. 9. HD., 25.01.2010 T., 21166/1031 E.K., (Karar için Bknz. Özcan/Ocak, s. 59); Yarg. 9. HD., 15.03.2010 T., 21802/6801 E.K. (Karar için Bknz. Özcan/Ocak, s. 63); Yarg. 9. HD., 17.03.2009 T., 2007/38031 E., 2009/7181 K. (Karar için YARG. Çalışma ve Toplum, 2009/3, S. 22, s. 250).

sadık kalarak alacak kalemlerinin ayrı ayrı ve miktarlarıyla belirtilmediğinden ibranameyi geçersiz saymıştır²⁷³.

2.2.1.2.2. Ödeme Şekli

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi gereği çeşitli işyerlerine özgü olarak ücret ve ücret eki niteliğindeki ödemelerin bu ödemelere mahsus açılan banka hesaplarına yatırılması gerektiği hüküm altına alınmıştır²⁷⁴. Konuya ilişkin 01.01.2009 tarihinde “*Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakan Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik*” yürürlüğe girmiştir. Ancak ücret ve eki niteliğinde olmayan işçilik alacaklarının ödenme şekli ile ilgili hüküm bulunmamaktadır. TBK'nın 420. maddesi uyarınca konusu işçi alacakları olan ibra sözleşmesinin geçerliliği için işçi alacaklarının banka yoluyla yapılmasını öngörmüştür²⁷⁵. Fakat söz konusu hüküm işçi alacaklarının ödeme şekli bakımından genel bir hüküm teşkil etmeyip yalnızca konusu işçi alacakları olan ibra sözleşmesinin geçerlilik koşulunu oluşturmaktadır²⁷⁶.

Kanun koyucu ibra sözleşmesine konu borcun ödeme şekli ile ilgili kendine has bir düzenleme getirmiştir. Söz konusu özel ödemeye göre ifanın işçinin hak ettiği bedele nazaran noksansız ve banka vasıtasıyla yapılması gerekliliğidir. Bu hususun yasal dayanağı TBK'nın m. 420/2'de yer alan ibranamenin şeklinde ilişkin fıkra hükmüdür. Ve hükmün devamında ödeme olgusunun söz konusu şekilde yapılmadığı takdirde ibra sözleşmesinin geçersiz olacağı vurgulanmıştır²⁷⁷. Yani kanun koyucu ibra sözleşmesinin ancak belirtilen şekilde ödeme yapıldıktan sonra gerçekleşeceğini ifade etmiştir²⁷⁸. Yüksek mahkeme konuyla ilgili bir kararında borcun ifasının banka

²⁷³ Yarg. 22. HD, 09.10.2019 T., 2016/20876 E., 2019/18510 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 27.06.2023).

²⁷⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 332; Ekmekçi ve Yiğit, s. 277; Senyen Kaplan, s. 169; Şen, s. 77; Kılıçoğlu ve Ada, s. 1330; Pınar Uzun, “Türk Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Işığında İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname) ve İspat Gücü”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 8, S. 80, Nisan 2013, s. 37.

²⁷⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 369; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 667; Ekmekçi ve Yiğit, s. 795; Çil, Yargıtay, s. 40; Şen, s. 82; Günay, s. 1527; Astarlı, s. 43.

²⁷⁶ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1040.

²⁷⁷ Astarlı, s. 43.

²⁷⁸ Süzek, s. 797; Çil, Yargıtay, s. 40; Şen, s. 82.

vasıtasıyla yapıldığına dair herhangi bir belge olmadığından bahisle ibranameye itibar etmemiştir²⁷⁹.

Söz konusu geçerlilik şartını öngören madde hükmü ibra olgusuyla çelişki yaratmaktadır ve teknik olarak isabetsizdir. Zira “ödeme”nin başka bir deyişle “ifa”nın olduğu durumlarda “ibra”dan söz edilemez, aynı anda aynı borç üzerinde birlikte hem ifadan hem de ibradan bahsedilmesi mümkün değildir. Nitekim ibra ve ifa müesseseleri hukuki olarak birbirinde farklı ve zıt niteliktedir²⁸⁰. İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi kanun koyucu tarafından borcu sona erdiren bir kurum olarak değil, ifanın gerçekleştiğini ihtiva eden bir belge niteliğinde düzenlenmiştir. Söz konusu ödeme şartının kanun koyucu tarafından getirilmesinin amacının iş hukuku ilkelerinden olan zayıf durumdaki işçinin korunması ilkesinden kaynaklandığı ifade edilmiştir²⁸¹.

İşçiye olan borcun tamamının işveren tarafından ödenmesi durumunda borç ifayla ortadan kalkmış olur²⁸². Halihazırda ifa ile ortadan kalkan bir alacağın ibra ile yeniden sona erdirilmesi söz konusu olamaz²⁸³. İbra bir alacağın ifa edilmeksizin sona erme halidir. Ancak söz konusu durumda ibra sözleşmesi borcu sona erdiren bir belge olarak değil, borcun kalmadığını gösteren makbuz niteliğinde bir belge olarak ortaya çıkacaktır²⁸⁴. Zira banka aracılığıyla noksansız şekilde ödenen borç ifa ile sona ermiş olur daha sonrasında düzenlenen belge ise borcun kalmadığını gösteren belge durumundadır. Bu takdirde söz konusu borç banka aracılığıyla ödenmese dahi başkaca yazılı delillerle ispatlanması halinde ifa ile sona erdiği kabul edilecektir²⁸⁵. Yargıtay’ın bu yöndeki bir kararında borcun ifasının banka vasıtasıyla gerçekleşmediği durumlarda ibranamenin varlığının sübutunda etkili olduğunu borcun ifa ile sona erdiğini şeklinde hüküm vermiştir²⁸⁶.

²⁷⁹ Yarg. 9. HD., 24.09.2020 T., 2016/23928 E., 2020/8639 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> (E.T. 25.05.2023).

²⁸⁰ Gümüş, s. 237; Çil, Yargıtay, s. 40; Süzek, s. 797; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 370.

²⁸¹ Çil, Yargıtay, s. 27.

²⁸² Süzek, s. 797; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 668; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s.1040; Çil, Yargıtay, s. 40; Şen, s. 82; Ağır, s. 133.

²⁸³ Süzek, s. 797.

²⁸⁴ Erdem Özdemir, “6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış”, *Sicil*, S. 24, Aralık 2011, s. 111; Nomer, s. 275.

²⁸⁵ Çil, Yargıtay, s. 40.

²⁸⁶ Yarg. 9. HD., 14.01.2013 T., 2010/37130 E., 2013/244 K. (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, 2013/2, S. 37, s. 339).

Konusu işçi alacağı olan ibra sözleşmesi hakkın gerçek tutarda ifa edildiğini içermiyorsa ya da ibra beyanını ihtiva eden diğer ödeme belgeleri, ihtiva ettikleri meblağ ile sınırlı olarak makbuz niteliğine haizdir. Belgenin makbuz olarak kabul edileceği durumda dahi ödemelerin banka aracılığıyla gerçekleştirilmesi öngörülmüştür (TBK m. 420/3). Söz konusu belgelere ibra niteliği yüklenmemiştir. Kanun koyucu ibra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacağın tamamının eksiksiz bir şekilde ödenmesini şart koşturmuştur. Meğerki ibra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacağın bir kısmı ödensin bu takdirde ibra sözleşmesi ödenen kısım bakımından açıkça makbuz olarak nitelendirileceğini hüküm altına almıştır²⁸⁷. Ödenmeyen kısım açısından alacak son bulmayıp mevcudiyeti devam edecektir.

Sonuç olarak; ibra sözleşmesinin esasına ilişkin şartlarından biri olan ödemenin hak tutarına nispeten eksiksiz ve banka vasıtasıyla yapılması esasen kanuni düzenlemenin ibra niteliğinde değil ifa niteliğinde olduğunun göstergesidir. Kanun koyucu zayıf durumdaki işçiyi koruma saikiyle hareket ederek ifa ve ibra kurumlarını birbirine karıştırmıştır. Söz konusu durum öğretide hukuk tekniği bakımından isabetsiz bir hüküm olduğu gerekçesiyle tenkit edilmiştir²⁸⁸.

Açıklığa kavuşması gereken bir husus ise ibranamenin konusunu oluşturan borcun hangi bankaya ve hangi banka hesabına yatırılacağıdır. Böyle bir durumda işçinin kendi adına banka hesabı açıp bu banka hesabını borçlu işverene bildirmesi gerekmektedir. İşçi bildirimde bulunmazsa bu takdirde işçinin iş sözleşmesi kapsamında ücretinin ifa edildiği banka hesabı var ise bu hesaba ödemenin yapılması işvereni sorumluluktan kurtarır²⁸⁹. İşverenin ödemeyi gerçekleştirirken hangi alacağı ödediğini belirtmesi gerekir. Aksi takdirde ibra sözleşmesi bakımından geçersizlik sonucu doğabilir. Buna rağmen borçlu işverenin işçiye olan borcunu ifa ettiği ancak alacak türünü belirtmediği durumda ödeme yok sayılmaz işverenin aynı işçiye olan borcundan mahsup edilir²⁹⁰.

Belirtmek gerekir ki, ödemenin gerçekleştiği işveren tarafından ispat edilir. İşveren banka yolu ile ödeme yapmamışsa ve ibra sözleşmesine konu alacağı ifa ettiğini ispat edemezse alacaklı işçi de ödeme yapıldığını kabul etmez ise ibraname

²⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 370.

²⁸⁸ Süzek, s. 797; Özdemir, s. 111; Nomer, s. 275; Gümüş, Özel, s. 500; Şen, s. 82.

²⁸⁹ Gümüş, s. 237.

²⁹⁰ Kutlu, s. 26.

geçersiz sayılır ve borcun ibra yolu ile sona ermediği kabul edilir²⁹¹. Fakat işveren ödeme yaptığını başkaca delillerle ispat ederse borcun ifa ile sona erdiği kabul edilir²⁹².

2.2.1.3. Belgenin Tanzim Zamanına İlişkin Şart: Asgari Bir Aylık Bekleme Süresi

6098 sayılı Kanun ile yasal dayanağa kavuşmadan önce uygulamada ibra sözleşmeleri ile ilgili çeşitli sorunlar mevcuttu. Bu sorunlardan birisi de ibra sözleşmesini düzenleme zamanına ilişkindir. Zira söz konusu düzenlemeden önce böyle bir şart olmadığı için işveren tarafından henüz iş sözleşmesi sona ermeden ya da daha iş sözleşmesi akdedilirken işçiden ibraname alınıyordu. İşçiler de hem iş bulma kaygısı hem de işten çıkarılma baskısından kaynaklı işverene direnememiş, ibranameyi imzalamak mecburiyetinde kalmışlardır. Esasen ibraname bir nevi işe kabulün ön şartı niteliğine bürünmüştür.

Yargıtay söz konusu şartın yasal dayanağı olmadığı bu dönemde dahi iş sözleşmesi akdedilirken yahut iş sözleşmesinin nihayete ermesinden evvel imzalanan ibranameleri hükümsüz kabul etmiştir. Yargıtay bu yönde kararlar verirken İş hukukunun kendine has yapısını ve amacını dayanak göstermiştir²⁹³.

Yüksek mahkeme 6098 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile 6098 sayılı Kanun kapsamındaki ibra sözleşmesi için kanun koyucunun öngördüğü bir aylık bekleme süresini varlığını önüne gelen uyuşmazlıklarda aramıştır, aksi durum halinde ibranameyi geçersiz kabul etmiştir²⁹⁴. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında “*Somut olayda davacı 15.03.2013-17.02.2015 tarihleri arasında davalı iş yerinde güvenlik müdürü olarak çalışmış olup dosya içerisine sunulan ibranamede davacının 15.03.2013-19.02.2015 tarihleri arasında çalıştığı iş yerinden emeklilik nedeniyle ayrıldığı, çalıştığı süre*

²⁹¹ Süzek, s. 797.

²⁹² Süzek, s. 797; Dönmez, s. 252; Yarg. 9. HD., 19.02.2020 T., 2016/22047 E., 2020/2556 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari/>, (E.T. 25.05.2023); Benzer bir karar için Bknz.; Yarg. 9. HD., 12/03/2020 T., 2016/15616 E., 2020/4249 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari/> (E.T. 25.05.2023).

²⁹³ Yarg. 9. HD., 22.03.2005 T., 2004/15509 E., 2005/9397 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 158). Aynı yöndeki benzer bir kararı için Bknz. Yarg. 9. HD., 04.10.2005 T., 2005/10762 E., 2005/32338 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s.153). Benzer kararlar için Bknz. Yarg. 9. HD., 09.03.2006 T., 2006/18508 E., 2006/5838 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 144). Aynı yönde Yarg. 9. HD., 01.02.2006 T., 2006/12737 E., 2006/1953 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 147); Yarg. 9. HD., 03.03.2005 T., 2004/17310 E., 2005/7218 K. (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, 2005/2, S. 5, s. 183).

²⁹⁴ Yarg. 9. HD., 22.09.2020 T., 2020/1206 E., 2020/8776 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 25.05.2023).

içerisinde tatil günlerini kullandığı, bayram tatili, resmi tatil alacağı olmadığı, fazla mesai yapmadığı, senelik izin alacağı olmadığı belirtilmiş olup ilgili ibraname 19.02.2015 tarihlidir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi uyarınca, 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 şart olduğundan söz konusu ibraname kanuni koşulları taşımadığından geçerlilik arz etmemektedir. Dosya kapsamında bulunan ibraname geçerli olmayıp hatalı değerlendirme ile geçerli kabul edilerek fazla çalışma ücreti ve ulusal bayram genel tatil ücreti taleplerinin reddine karar vermek uygun olmamıştır.” şeklinde hüküm vermiştir²⁹⁵. Söz konusu kararda işçinin çalışma tarihlerinin yer aldığı ibranamede işçinin son çalıştığı tarih ile ibranamenin tanzim tarihinin aynı olmasından dolayı ibranameyi geçersiz kabul etmiştir.

Yine önem arz eden bir husus ise genel hükümler kapsamında bir ibra sözleşmesi söz konusu ise tanzim zamanına ilişkin şart yoktur. Yani konusu işçi alacağı olan ibra sözleşmesinin şartlarından olan azami bir aylık süre genel hükümler kapsamındaki ibra sözleşmesi için söz konusu değildir. Fakat henüz doğmamış ya da gelecekte doğması muhtemel borçlar için ibra sözleşmesi akdedilemez.

6098 sayılı Kanunun m. 420/2’de yer alan hükmü ile ibra sözleşmesinin düzenleme zamanı bakımından kısıtlama getirmiştir. Kanun hükmü nazara alındığında konusu işçi alacakları olan ibra sözleşmesi ancak ibra sözleşmesinin konusu işçilik alacağının kaynağı olan iş sözleşmesinin nihayete ermesinden itibaren asgari bir aylık sürenin geçmesi ile kurulabilir. Söz konusu şartın ibra sözleşmesi gerçekleştirilebilmesi için bir nevi ön şart olduğu kabul edilebilir. Zira diğer şartların gerçekleşmesi için öncelikli olarak iş sözleşmesinin nihayete ermesi ve söz konusu bir aylık sürenin geçmesi gerekir²⁹⁶. Sonrasında diğer şartların mevcudiyetine bakılır. Belgenin düzenlenmesi için gerekli süre doldurulmadı ise diğer şartların varlığı ibra sözleşmesinin geçerliliği için önem arz etmez.

²⁹⁵ Yarg. 22. HD, 29.05.2019 T., 2016/13606 E., 2019/12094 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 25.05.2023).

²⁹⁶ Süzek, s. 796; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 668; Ekmekçi ve Yiğit, s. 794; Gümüş, s. 235; Çelik, s. 313; Tunçomağ ve Centel, s. 126; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 1033; Çil, Yargıtay, 36; Dönmez, s. 250; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 368; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, s. 251; Şen, s. 77; Kutlu, s. 25; Kılıçoğlu ve Ada, s. 1329; Uzun, s. 37.

Madde lafzında geçen “...sözleşmenin sona ermesinden...” anlaşılması gereken ibraya konu alacağın doğduğu iş sözleşmesidir. Esasen iş sözleşmesinin ve ibra sözleşmesinin tarafları örtüşmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi aranmakla beraber hangi şekilde sona ereceği ibra sözleşmesinin oluşumu için önem arz etmemekte fakat bir aylık sürenin başlangıcının hesabı için önem arz etmektedir. Bahse konu sürenin başlangıcı ise iş sözleşmesinin nihayete erdiği tarihten başlayacaktır. Madde lafzında “bir ay” ibaresi kullanıldığı için “otuz gün” şeklinde bir hesaplama yapılmamalıdır. Dolayısıyla takvim yılı esasına göre hesaplama yapılmalıdır. Yani iş sözleşmesinin sona erdiği gün takip ettiği ayda denk gelen günün sonu ile bir aylık bekleme süresinin tamamlandığı kabul edilir. Söz konusu günün bitiminden sonra iş günü olup olmamasının önemi olmaksızın ibra sözleşmesi akdedilebilir.

İş sözleşmesi çeşitli sebeplerle sona ermiş olabilir. İşveren ve işçi arasında belirli süreli iş sözleşmesi mevcutsa yani iş sözleşmesinin sona erdiği tarihle ilgili belirli bir zaman öngörülmüşse veya belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak gerçekleşmişse; sürenin sona ermesi veya işin tamamlanması veya olgunun gerçekleşmesi ile herhangi bir fesih veya ihbar bildirimine gerek kalmaksızın sözleşme kendiliğinden sona ermiş olur²⁹⁷. İbra sözleşmesinin gerçekleşebilmesi için ön koşul olan iş sözleşmesinin nihayete ermesinden itibaren bir aylık sürenin başlangıcı bu takdirde iş sözleşmesinde kararlaştırılan tarih, olgunun gerçekleştiği tarih veya işin tamamlandığı tarihtir.

Taraflar aralarında anlaşarak da bir iş sözleşmesine son verebilirler²⁹⁸. Bu takdirde bahse konu sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olmasının yahut belirsiz süreli iş sözleşmesi olmasının bir önemi yoktur. Zira sözleşme serbestisi gereği taraflar serbestçe sözleşmeye taraf olabilir ve son verebilir²⁹⁹. Bu takdirde bir aylık sürenin başlangıcı hesap edilirken taraflar aksini kararlaştırmamışsa anlaşma tarihleri, taraflar sözleşmenin sona ermesi için bir tarih kararlaştırmışsa bu tarih bir aylık bekleme süresinin başlangıç tarihi kabul edilir. Belirsiz süreli sözleşmeyi taraflar anlaşma yolu ile sona

²⁹⁷ Erdoğan, s. 51.

²⁹⁸ Akyiğit, s. 224; Süzek, s. 511; Sümer, s. 97; Çelik, s. 195; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 694; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 172.

²⁹⁹ Süzek, s. 511; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 172.

erdiriyorsa ve aksine bir durumu iddia etmiyorsa bir aylık bekleme süresinin başlangıcının hesabı için bildirim süresinin beklenmesine gerek yoktur³⁰⁰.

İş sözleşmesinin bir diğer sona erme şekli ise işçinin ölmesidir. Borçlar hukukunun genel hükümleri kapsamında kural olarak taraflardan birinin ölmesi halinde mirasçılar sözleşmenin tarafı halinde gelir. Ancak hizmet (iş) sözleşmesinde farklılık arz eden bir husus vardır. Şöyle ki iş sözleşmesinin konusu bir işin görülmesidir. Söz konusu iş görme edimi iş sözleşmesinin tarafı olan işçiye aittir. İşçi iş görme edimini bizzat kendisi yerine getirmelidir, çünkü iş görme ediminde işçinin kişiliği ön plandadır. Nitekim işveren iş sözleşmesine taraf olarak düşündüğü işçiyi seçerken işçinin meslek bilgisi, kabiliyeti, tecrübesi, tutum ve davranışları gibi kişisel özelliklerini nazara almaktadır³⁰¹. Bu durum kanun koyucu tarafından *Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer.*” şeklinde açıkça düzenlenmiştir (TBK m. 440/1 cümle 1). İbra sözleşmesinin kurulabilmesi için sözleşmenin sona ermesinden itibaren bir aylık sürenin geçmesi şartının başlangıç zamanı hesaplanırken ölüm ile sözleşme kendiliğinden sona erdiğinden işçinin ölüm tarihi dikkate alınır. Mirasbırakan işçinin ölüm tarihinden itibaren bir aylık bekleme süresinin geçmesi ile mirasçılar işveren ile ibra sözleşmesi gerçekleştirebilir.

İş sözleşmesinin bir başka sona erme hali ise iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Sözleşmeyi sona erdirmek isteyen işçi veya işverenin bu yöndeki irade açıklamasına fesih diyebiliriz³⁰². Fesih bir sözleşmeye ortadan kaldırdığı için bozucu yenilik doğuran bir haktır. Sözleşmeyi geleceğe etkili olarak muhatabın kabulüne lüzum olmaksızın sona erdirir. İş sözleşmesinin feshi, bildirimli fesih ve bildirimsiz fesih şeklinde gerçekleşebilir. Bir aylık bekleme süresinin başlangıcının hesabı için iş sözleşmesinin bildirimli fesih yolu ile mi bildirimsiz fesih yolu ile mi sona erdiği önem arz etmektedir.

Bildirimsiz fesihle iş sözleşmesinin sona ermesinde yani başka bir deyişle İş Kanunu'nun 24. ve 25 maddeleri uyarınca derhal fesih hakkının kullanıldığı durumlarda, fesih hakkı olan taraf fesih beyanında bulunup söz konusu beyanın karşı

³⁰⁰ Çelik, s. 195; Sümer, s. 97.

³⁰¹ Süzek, s. 515; Akyiğit, s. 222; Çelik, s. 196; Tunçomağ ve Centel, s. 193; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 698; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 171.

³⁰² Süzek, s. 517; Akyiğit, s. 227; Çelik, s. 198; Tunçomağ ve Centel, s. 198; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 704; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 173; Sümer, s. 98.

tarafa ulaşması ile iş sözleşmesi fesih sebebiyle sona ermiş olur. İş sözleşmesi, feshin muhataba ulaştığı anda son bulunduğu için söz konusu tarihten bir aylık süre işlemeye başlar³⁰³.

Bildirimli fesih İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre bildirimli fesih halinde, işçinin kıdemine göre tespit edilecek ihbar sürelerinin geçmesi ile sözleşme sona ermiş olur. Yani sözleşmenin sona erdiği an fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı an değil, fesih beyanının karşı tarafa ulaşmasından itibaren başlayacak olan ihbar süresinin bitimidir³⁰⁴. Zira bildirim süresi içerisinde iş sözleşmesi sona ermemekte devam etmektedir. Ancak işveren bildirim süresine ilişkin ücreti peşin ödeyerek bildirim süresini beklemeksizin sözleşmeyi feshedebilir (İş K. m.17/5). Söz konusu hüküm işveren lehine getirilen bir kanuni düzenlemedir. Öğretideki bazı görüşlere göre bu durumda dahi iş sözleşmesi söz konusu ücretin ödendiği anda değil bildirim süresinin sonunda sona erer³⁰⁵. Sona erme yine bildirim süresinin sonunda gerçekleştiğinden bekleme süresi olan bir ay bu andan itibaren başlar. Yargıtay ve öğretideki bazı görüşler ise aksi kanaattedir. Yani Yargıtay ve öğretideki görüşe göre peşin ödemenin gerçekleşmesi ile sözleşme nihayete ereceğinden bir aylık süre söz konusu andan işlemeye başlar³⁰⁶. Dikkat çeken bir husus ise bir aylık bekleme süresinin başlangıcı bakımından iş sözleşmesinin işçi yahut işveren tarafından feshedilmesinin önem arz etmemesidir.

İbra sözleşmesinin düzenlenme zamanına ilişkin geçerlilik şartlarından olan bir aylık bekleme süresi öğretideki bir görüşe göre, İş Kanunu'nun 20. maddesinde yer alan feshe itiraz için öngörülen bir aylık hak düşürücü süre ile bütünlük sağlaması için getirilmiştir³⁰⁷. İşçinin sebep gösterilmeden yahut geçerli bir sebebe dayanmadan iş sözleşmesinin feshedilmesine bir ay içinde itiraz edebilir. Kanun koyucu bu sürede işverenin işçiye olası bir baskısını bertaraf etmek ve işçinin iradesinin fesada uğramasını engellemek için ibra sözleşmesinin akdedilmemesi yönündeki düzenlemesi yerinde

³⁰³ Süzek, s. 796; Akyiğit, s. 229; Çelik, s. 202; Tunçomağ ve Centel, s. 229; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 715; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 220; Sümer, s. 101; Özcan ve Ocak, s. 22 vd.; Özcan ve Özcan, s. 945.

³⁰⁴ Süzek, s. 526; Akyiğit, s. 233; Çelik, s. 205; Tunçomağ ve Centel, s. 201; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 807; Aktay, Arıcı, Senyen Kaplan, s. 177; Sümer, s. 99; Özcan ve Ocak, s. 22.

³⁰⁵ Süzek, s. 532; Sümer, s. 102; Çelik, s. 211, 212; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 826; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 180.

³⁰⁶ Özcan ve Ocak, s. 22; Yarg. 9. HD., 12.11.2020 T., 2016/30941 E., 2020/15949 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 26.06.2023).

³⁰⁷ Şen, s. 79; Özcan ve Ocak, s. 22.

olmuştur. Esasen ibra sözleşmesinin feshe itiraz için öngörülen bir aylık sürede akdedilmemesi feshe itiraz hakkına işlerlik kazandırmıştır³⁰⁸. Yargıtay da öğretide yer alan söz konusu görüşle paralel görüştedir³⁰⁹.

Bununla beraber bütün geçerlilik unsurlarının mevcudiyetine rağmen ibra sözleşmesi sonradan geçersiz hale gelebilir. Zira bir aylık bekleme süresinden sonra geçerli bir ibra sözleşmesi akdedilmiş bu esnada işçi işe iade davası açmış ve dava işçinin işe iadesi ile neticelenmiş olabilir. Bu durumda iş sözleşmesi sanki hiç feshedilmemiş gibi olacağından başka bir deyişle iş sözleşmesi devam ediyor olacağından ibra sözleşmesi geçersiz olacaktır. İşverenin ödemesi ise işverenin aynı işçiye olan borcundan mahsup edilecektir.

İbra sözleşmesinin tanzim zamanına ilişkin geçerlilik şartlarından olan bir aylık azami süre emredici hükümdür. Bu husus ibra sözleşmesinin geçerlilik şartlarını düzenleyen TBK'nın 420. maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesinde yer alan unsurların eksikliği halinde ibranamenin geçersiz olacağı yönündeki düzenlemesinden kaynaklanmaktadır. Esasen bahse konu madde hükmü nazara alındığında aynı fıkranın ilk cümlesinde yer alan tüm unsurlar emredici niteliktedir. Dolayısıyla madde lafzında zikredilen unsurlar geçerlilik şartıdır, aksine düzenleme yapılamaz ve unsurlara uyulmadan düzenlenen ibra sözleşmesi hükümsüzdür³¹⁰. Bu bakımdan iş sözleşmesi kurulurken veya devam ederken yahut iş sözleşmesinin feshi esnasında ibraname düzenlenirse söz konusu ibraname geçersizdir³¹¹. Fakat önemle belirtmek gerekir ki söz konusu ibraname alacağın miktarını ve işçinin alacağına kavuştuğunu ihtiva ediyorsa bu durumda ibraname makbuz hükmünde olur ve işçinin alacağı bakımından mahsubu gerekir³¹².

İbra sözleşmesinin düzenlenmesinde bekleme süresi olan bir aylık süreye uyulup uyulmadığının tespiti için her ne kadar kanun koyucu tarafından geçerlilik şartı olarak öngörülme de sözleşmenin tanzim zamanının sözleşmeye derc edilmesi herhangi

³⁰⁸ Tunçomağ ve Centel, s. 126.

³⁰⁹ Yarg. 9. HD., 25.01.2012 T., 2009/36097 E., 2012/1761 K. (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, 2012/3, S. 34, s. 239). Aynı yönde Yarg. 9. HD., 13.02.2013 T., 2010/42519 E., 2013/5654 K. (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, 2013/3, S.38, s. 544).

³¹⁰ Gümüş, Özel, s. 500; Özcan ve Ocak, s. 21; Şen, s. 78; Erdoğan, s. 51.

³¹¹ Gümüş, s. 235; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 368, 369; Çil, Yargıtay, s. 37; Süzek, s. 796; Dönmez, s. 251; Fahrettin Korkmaz ve Nihat Seyhun Alp, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayınları, 3. Baskı, Eylül 2016), s. 251; Senyen Kaplan, s. 352.

³¹² Özcan ve Özcan, s. 941.

bir uyuşmazlık çıkması durumunda ispat kolaylığı açısından faydalı olacaktır. Nitekim öğretide bir görüşe göre; İbra sözleşmesinin düzenlenme tarihinin yer alması gerektiği madde hükmünde açıkça yer almasa da sözleşme metninde tarihin belirli veya belirlenebilir olması zorunludur³¹³. Aksi takdirde bir aylık bekleme süresi olan geçerlilik şartına uyulup uyulmadığı tespit edilemez. İbra sözleşmesinin bir aylık bekleme süresine uyulmadan akdedildiği iddiası işçi tarafından her türlü delille ispat edilebilir.

Doktrinde bir aylık süreye çeşitli eleştirel yorumlar gerçekleşmiştir. Bahse konu eleştirilere göre; yasal düzenlemenin işçilerin alacak haklarına bir aylık gecikme ile ulaşmasına sebep olduğudur³¹⁴. İbra sözleşmesinin akdedilebilmesi için öngörülen bir aylık bekleme süresi sözleşmenin gerçekleşebilmesi içindir. İbra sözleşmesinin konusunu oluşturan işçi alacağının ifası bakımından herhangi bir bekleme süresi mevcut değildir. İşveren söz konusu bir aylık sürede işçinin alacağı olan kıdem tazminatını, ihbar tazminatını ücret alacağını ifa edebilir³¹⁵. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir. Yargıtay kararında açıkça bir aylık bekleme süresinin ifayı ilgilendiren bir süre olmadığını belirtmiştir³¹⁶.

2.2.2. İbra Sözleşmesinin Geçersizlik Halleri

2.2.2.1. İrade Bozukluğu Halleri Olmaması

Daha önceki bölümlerde izah ettiğimiz üzere sözleşmenin kurucu unsurlarından biri taraf iradelerinin karşılıklı ve uyumlu olmasıdır. Taraflardan birinin sözleşme kurma saikinde yahut beyanında oluşan sakatlık söz konusu kurucu unsur olan tarafların irade uyumunu zedeler. Bu bakımdan sözleşmenin kurulması aşmasındaki saikte yahut beyanda gerçekleşen sakatlık irade bozukluğuna sebep olur.

İrade bozukluğu, bir sözleşme akdedilirken taraflardan birisinin iradesinin oluşum aşamasında yahut oluşmuş iradenin beyan edilmesi aşamasında ortaya çıkan sakatlıklara denir³¹⁷. TBK'nın "*genel hükümler*" kısmında 30 vd. maddelerinde irade

³¹³ Gümüş, Özel, s. 500.

³¹⁴ Çelik, s. 325; Çil, Yargıtay, s. 38; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 668; Senyen Kaplan, s. 353.

³¹⁵ Şen, s. 79. Aksi yöndeki bir görüş için Bknz. Gümüş, s. 236; Çil, Yargıtay, s. 38.

³¹⁶ Yarg. 9. HD., 23.01.2012 T., 2009/43343 E., 2012/1280 K. (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, 2012/3, S. 34, s. 292). Aynı yönde Yarg. 9. HD., 26.01.2012 T., 2009/34762 E., 2012/1873 K., (Karar için Bknz. Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, (İstanbul, Legal Yayıncılık, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, 2013), s. 1099).

³¹⁷ Oğuzman ve Öz, s. 92; Eren, s. 375.

bozukluğu halleri hüküm altına alınmıştır. İrade fesadı halleri; yanılma (hata), aldatma (hile), korkutma (ikrah)dır. Söz konusu irade fesadı halleri kanunun genel hükümlerinde düzenlendiğinden tüm sözleşmeler bakımından uygulanır. İbra sözleşmeleri de irade bozukluğu hallerinin uygulanacağı kapsamdadır.

Uygulamada güçlü konumda yer alan işverenin zayıf konumdaki işçiye karşı gerçekleşebilecek potansiyel bir baskı unsurunu ve taraflar arasında oluşması muhtemel bir sözleşme açısından bir irade bozukluğunun meydana gelmesine sebep olabilir. İşçi işi kaybetme korkusu, alacağının tamamına kavuşamama korkusu, çalışma şartlarında olumsuz manada değiştirilme korkusu gibi çeşitli sebeplerle işverenin teklifi lehine olmasa yahut istemese dahi “*evet*” diyebilir. Çalışmamız özelinde örnek vermek gerekirse işçi istemediği halde işverenin önüne koyduğu ibranameyi imzalayabilir.

6098 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile ibra sözleşmesi yasal düzenlemeye kavuşmuş olup ibranameye ilişkin irade bozukluğu halleri ile aşırı yararlanma hali asgari düzeye inmiştir. Nitekim iş sözleşmesinin nihayete ermesinden itibaren bir ay geçmesi ön şartı ile işçi ve işveren arasındaki bağımlılık unsuru kaldırılarak işverenin potansiyel baskısı azaltılmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda genel hükümlerde yer alan ibra sözleşmesinin aksine İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi için alacak ibra ile değil ifa ile sona ermektedir. Zira İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesinin esasa ilişkin şartlarından biri olan ödemenin banka aracılığıyla noksansız yapılması şartı mevcuttur. Bu bakımından söz konusu irade sakatlığı hallerinin oluşması ihtimali epeyce düşmüştür. Her ne kadar son düzenleme ile işçi ve işveren arasındaki ibra sözleşmesi açısından irade bozukluğu halleri ile aşırı yararlanma hali asgari düzeye inse de işçi ve işveren arasındaki ibra sözleşmesi dahil tüm sözleşmeler özenle incelenmelidir. Yargıtay 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu tasarı aşamasında iken bu hususa dikkat çekmiş ve irade bozukluğu hallerini özenle ele alınması gerektiğini ifade etmiştir³¹⁸. İş hukuku uygulamasında işveren ibra sözleşmesinin şartı olan ödemeyi banka aracılığıyla noksansız bir şekilde yapmaktadır. Fakat sonrasında ifa edilen miktarın tamamı yahut bir kısmı işçiden geri alınmaktadır. Bu durumun ispatı işçiye aittir³¹⁹.

³¹⁸ Yarg. 9. HD., 20.10.2009 T., 2009/22652 E., 2009/28157 K. (Karar için Bknz. H. Argun Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 6100 Sayılı HMK.’ya Göre Güncellenmiş 4. Baskı, Nisan 2012, s. 418).

³¹⁹ Dönmez, s. 255; Çil, Yargıtay, s. 54.

Nitekim Yüksek Mahkeme özellikle 6098 sayılı Kanun dönemi öncesinde çalışma hayatının ve İş hukukunun özelliklerinin nazara alarak irade bozukluğu hallerini nispeten geniş yorumlamıştır. Örneğin; işçinin, ibra sözleşmesinin niteliği ve kapsamında yanılmasını, irade bozukluğu hali olan yanılmanın mevcudiyetinin kabulü bakımından yeterli görülmüştür³²⁰. Başka bir kararında ise işverenin imzaladığı belge konusunda işçiyi uyarmamasını geniş yorumlayarak aldatma olarak değerlendirmiştir³²¹. Yüksek Mahkeme her ne kadar irade bozukluğu hallerini geniş yorumlasa da aşırıya kaçmamıştır. İşçi aleyhine olan her durumu doğrudan irade bozukluğu açısından karine kabul etmemiştir. Her olayın özelliğine göre irade bozukluğu halini titizlikle değerlendirmiştir. Bu kapsamda bir kararında Yargıtay'ın bir kararında daha üst bir unvan alabilmek için yahut terfi için alacaklarını ibra eden işçinin söz konusu ibranameyi baskı altında imzaladığını kabul etmemiştir³²².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu güncel tarihli bir kararında “...Diğer taraftan davacı vekili 05.04.2011 tarihli dilekçesinde, müvekkilinin yasal haklarının kendisine ödeneceğini düşünerek ibranameyi imzaladığını ileri sürmüş, 19.03.2012 tarihli duruşmada ise, davacının davalı işveren yetkilisinin kıdem ve ihbar tazminatlarına ilişkin bordrolar ile ibranameyi imzaladığı takdirde işsizlik ödeneğinin verilebileceğinin söylendiğini, imzalamadığı takdirde başka yerde işe girmesinin engelleneceğinin bildirilmesi üzerine bahsi geçen belgeleri imzaladığını ancak bir ödeme yapılmadığını belirtmiştir. Bu hâlde iradenin ne şekilde fesada uğratıldığına dair çelişkili iki ayrı iddianın bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda dosya kapsamı, tanık beyanları ve davacı tarafın çelişkili iddiaları birlikte değerlendirildiğinde kıdem ve ihbar tazminatlarına ilişkin bordrolar ile ibranamenin davalı işveren tarafından davacının iradesi fesada uğratarak alındığının ispat edilemediği sonucuna varılmıştır.” şeklinde hüküm vermiştir³²³.

³²⁰ Yarg. HGK, 27.03.1971 T., 1112 E., 201 K., (Karar için Bknz. Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi* (Ankara: Oğaç Yayınları, 4. Baskı, 1978), s. 567).

³²¹ Yarg. 9. HD., 24.01.1969 T., 8140 E., 476 K., (Karar için Bknz. Çenberci, s.585).

³²² Yarg. 9. HD., 04.02.2003 T., 2002/13863 E., 2003/1378 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 130). Aynı yönde, Yarg. 9. HD., 20.02.2006 T., 2006/21176 E., 2006/3862 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 117); Yarg. 9. HD., 02.07.1973, T., 1943 E., 24868 K., (Karar için Bknz. Çenberci, s.1223).

³²³ Yarg. HGK., 29.06.2021 T., 2018/9-169 E., 2021/872 K., Kazancı Mevzuat ve Bilgi Bankası.

2.2.2.1.1. Yanılma (Hata)

Yanılma, bir olayın yahut durumun hakkında bilinçli olmayan gerçeğe aykırı yahut noksan bir tasavvur anlamına gelmektedir³²⁴. Yanılma kurumunun kapsamına bir şeyler hakkında bilinçli olmayan bilgisizlik hali de dahildir. Yanılma saikte yanılma ve beyanda yanılma olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Hukuki işlem iradesinin oluşum anındaki yanılma saikte yanılmadır. Yani saikte yanılma; kişiyi sözleşme yapmaya iten durum ve olayın hakkında düşünce ve tasavvurların kişinin iradesinin oluşum aşamasında sakatlanmasıdır³²⁵. Beyan yanılması ise hukuki işlemi yapmak isteyen kişinin beyanı ile hukuki işlem iradesi arasında bilinçli gerçekleşmeyen uyumsuzluk halidir. Söz konusu uyumsuzluk başka bir deyişle uygunsuzluk sağlıklı bir şekilde oluşmuş iradenin dış dünyaya yansıtılması aşamasında gerçekleşir³²⁶.

Hukuki işlem açısından yanılma gerçekleşirse, yanılan kişi sözleşmeyle bağlı kalmaktan kurtulur. Fakat bahse konu yanılmanın esaslı bir yanılma olması gerekmektedir. Bu husus TBK m. 30 hükmünde açıkça ortaya konulmuştur. Esaslı yanılma halleri; beyan yanılması ve esaslı saik yanılmasıdır³²⁷.

Borçlar hukuku ilke olarak saikte yanılmayı esaslı yanılma olarak kabul etmemiştir. Bundan dolayı saikte yanılma tarafa sözleşmeyi iptal etme yetkisi vermez. Saikte yanılmayı esaslı yanılma kabul edip yanılan kişinin sözleşme ile bağlı olmayacağı istisnai durumda mevcuttur. Saikte yanılmanın istisnai olarak esaslı yanılma kabul edildiği durum ise; saikte yanılan kişinin üzerinde yanıldığı saiki söz konusu işlem açısından temel olarak kabul ettiği ve bu durumunda karşı tarafça bilinebilir olduğu hallerdir. Bahse konu istisnai durum TBK'nın 32. maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Madde hükmüne bakıldığında saik yanılmasının esaslı yanılma olarak nitelendirilmesi için bazı unsurları taşınması gerekmektedir. Saik yanılmasının esaslı yanılma sayılabilmesi için gerekli unsurlar; yanılan kişinin yanıldığı saiki sözleşmenin temeli sayması, yanılanın yanıldığı saiki sözleşmenin temeli saymasının iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kurallarına uygun olması ve bu durumda sözleşmenin karşı tarafınca

³²⁴ Reisoğlu, s. 116; Eren, s. 388; Kılıçoğlu, s. 251; Ayan, s. 171.

³²⁵ Oğuzman ve Öz, s. 101; Nomer, s. 59; Eren, s. 379; Reisoğlu, s. 118.

³²⁶ Çil, Yargıtay, s. 46.

³²⁷ Eren, s. 431; Oğuzman ve Öz, s. 104.

bilinbilir olması gerekmektedir. Saik yanılmasının esaslı yanılma kabul edilme şartları kümülatif niteliktedir. Yani söz konusu şartlar birlikte bulunmalıdır. Öğretide bu türden yanılmaya “*temel yanılması*” da denmektedir³²⁸. Esaslı saik yanılmasına öğretilerdeki adı ile temel yanılmasına İş hukuku kapsamında örnek vermek gerekirse; işçinin yıllık ücretli izin alacağı var ve bu alacağının zamanaşımının beş yıl olduğunu bilmekte fakat iş sözleşmesi yürürlükte iken söz konusu zamanaşımının işlemeyeceğinin bilmemekte ve işçi yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımına uğradığını düşünerek işvereni ibra etmektedir. Bu durumda esaslı saik yanılmasının varlığı kabul edilir³²⁹. Çünkü işçi, alacağının zamanaşımına uğradığını düşünüp işvereni ibra etmiştir. Vele ki işçi alacağının zamanaşımına uğramadığını bilseydi işvereni ibra etmezdi. Bu durumu ibra sözleşmesinin temeli niteliğinde saymıştır. Ayrıca bu durum iş ilişkisinde geçerli dürüstlük kuralı kapsamında kabul edilebilir.

Başka bir örnekte ise; işçi aleyhine iş sözleşmesinde tek taraflı bir cezai şart öngörülmüş ve sözleşmenin tarafı olan işçi bu cezai şartın İş hukuku açısından hükümsüz olduğunu bilmemekte. Cezai şart yükümlülüğünü bertaraf etmek saikiyle hareket eden işçi birtakım işçilik alacaklarından işvereni ibra etmiştir. Bu durumda da işçinin esaslı saik yanılmasına düştüğü kabul edilir. Yanılmaya başka bir örnek olarak ibra sözleşmesine taraf olduğunu bilmeyip başka bir hukuki işleme taraf olduğunu zannederek işçinin sözleşmeyi imzalaması da bir yanılma halidir³³⁰. Şunu da belirtmek gerekir ki söz konusu örnekte sözleşmenin karşı tarafı olan işveren işçinin bu hatasını farketmiş fakat işveren işçiyi ikaz etmemişse bu takdirde başka bir irade bozukluğu olan aldatmadan bahsedilebilir³³¹.

Kanun koyucu beyan yanılmasını esaslı yanılma hali kabul etmiştir. Fakat esaslı yanılma hali kabul ettiği beyan yanılmasının tanımını yapmamıştır. Bunun yerine yanılma halleri açıklamada yanılma kenar başlığında 31. maddede esaslı yanılma hallerini beş bentte örnekleme yöntemi ile sıralamıştır. Bunlar; birinci bendinde sözleşmenin niteliğinde yanılma başka bir deyişle sözleşmenin mahiyetinde yanılma; ikinci bendinde sözleşmenin konusunda yanılma; üçüncü bendinde sözleşmenin karşı tarafının kimliğinde yanılma; dördüncü bendinde sözleşmenin muhatabın niteliklerinde yanılma başka bir

³²⁸ Oğuzman ve Öz, s. 102; Kılıçoğlu, s. 191; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 578; Hatemi ve Gökyayla, s. 92.

³²⁹ Çil, Yargıtay, s. 46.

³³⁰ Dönmez, s. 253.

³³¹ Hatemi ve Gökyayla, s. 94.

deyişle karşı tarafın vasfında yanılma; beşinci bendinde sözleşmede yer alan edim veya karşı edimin miktarında yanılmadır³³².

Öncelikle ifade edilmesi gerekir ki Türk Borçlar Kanunu ile İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi sıkı şartlara tabi tutulmuştur. Kanun koyucu söz konusu şartları kanunun 420. maddesinin ikinci fıkrasında tek tek zikretmiştir. Madde hükmünde ilk dikkat çeken husus yazılılık şekil şartına bağlamasıdır. Fıkra hükmünün devamında ifade edilen şartların oluşmaması halinde ibra sözleşmesinin kesin hükümsüz olacağı vurgulanmıştır. Dolayısıyla sıkı şartlar barındıran kazuistik bir düzenleme olan madde hükmü karşısında tarafların yanılması pek olası görünmemektedir.

Kanun koyucunun beyan yanılmasını esaslı yanılma olarak kabul edip beş bendde sıraladığı hükmü nazara aldığımızda ilk olarak ifade edilen yanılma türü sözleşmenin türünde yanılmadır. Sözleşme tipinde yanılma iki halde gerçekleşebilir. Bunlardan ilki, yanılan tarafın herhangi bir sözleşme kurmak istemediği halde bir sözleşmeye taraf olmasıdır. İkinci durum ise yanılan taraf akdedilmesini arzuladığı sözleşmeden başka bir sözleşme türü için iradesini açıklamışsa bu takdirde de sözleşmenin niteliğinde yanılma söz konusu olur³³³. Başka bir deyişle kurulan sözleşme tipi ile yanılan tarafın kurmak istediği sözleşme tipi farklıdır.

Bir diğer esaslı yanılma olan hal ise sözleşmenin konusunda yanılmadır. Taraf sözleşme kurmak istemiş ve kurmak istediği sözleşme tipindeki sözleşmeye taraf olmuştur. Fakat sözleşmede gerçekte arzu ettiği konudan başka bir konuda iradesini açıklamışsa bu takdirde sözleşmenin konusunda yanılma söz konusu olur³³⁴. Tarafların İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesinin konusunda yanılması düşük bir ihtimaldir. Zira İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesinin konusunu işçilik alacakları teşkil etmektedir. Aynı zamanda İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesinin esasa ilişkin şartlarından olan alacağın tür ve miktarının açıkça belirtilmesi tarafların sözleşmenin konusunda yanılma ihtimalinin asgari düzeye çekmektedir. Örnek vermek gerekirse işçi ile işveren arasında fazla çalışma ücretine ilişkin ibra sözleşmesi akdedilmiştir. İbra sözleşmesinin konusu olan fazla çalışma ücreti kanunun öngördüğü bir şart olarak sözleşmede açıkça ifade edilmiştir. İşçi esasen fazla çalışma ücretini değil normal çalışma ücretini ibra ettiğini

³³² Belen, s. 111.

³³³ Oğuzman ve Öz, s. 96; Kılıçoğlu, s. 186; Reisoğlu, s. 117; Eren, s. 384; Akıncı, s. 95.

³³⁴ Oğuzman ve Öz, s. 96; Kılıçoğlu, s. 187; Reisoğlu, s. 118; Eren, s. 384.

ileri süremeyecektir. İşveren tarafından iradesinin fesada uğratıldığını dermeyeran etmesi halinde şartları oluşmuşsa diğer bir irade bozukluğu hali olan aldatmadan bahsedilebilir.

Başka bir esaslı yanılma hali olan sözleşmenin karşı tarafının kimliğinde yanılmadır. Bu durumda yanılan taraf, sözleşme kurma iradesini sözleşme kurmayı arzuladığı kişiden başka birine açıklamıştır. Burada önem arz eden husus şudur ki; yanılmanın esaslı kabul edilebilmesi için sözleşmenin o kişinin kimliği nazara alınarak kurulmuş olması gerekmektedir³³⁵. Belirtmek gerekir ki söz konusu yanılma halinin İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi için oluşması pek olası değildir. Zira ibra sözleşmesi yazılı olup alacaklı işçi ve borçlu işveren tarafından imzalanmaktadır. Bu bakımdan işçinin başkaca bir işvereni ibra etmesi pek mümkün değildir.

Bir başka esaslı yanılma sözleşmenin karşı tarafının niteliğinde yanılma halidir. Yanılan belirli niteliklere haiz kişiyle sözleşme akdetmek isterken başka bir kişi için iradesini açıklamışsa TBK'nın 31. maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendindeki irade bozukluğu hali olur. İfade etmek gerekir ki söz konusu yanılma kanun koyucu tarafından beyan yanılması olarak kabul edilip hüküm altına alınmış olsa da sözleşmenin karşı tarafının niteliğinde yanılma bir beyan yanılması değildir aksine esaslı bir saik yanılmasıdır³³⁶. Zira yanılan taraf beyanını kendisinde belirli niteliklerin haiz olduğunu tasavvur ettiği kişiye açıklamıştır. Yani yanılma iradenin beyanı aşamasında değil çeşitli sebeplerle iradenin oluşumu aşamasında gerçekleşmiştir. Esaslı yanılma hali olan karşı tarafın niteliğinde yanılma haline örnek olarak; işverenin tecrübeli deneyimli vasıflı bir işçi olarak zannettiği kişi ile iş sözleşmesi akdetmiştir. Fakat işçinin daha önce o iş kapsamında hiç deneyimi yoktur. Örneğimizde işveren işçinin niteliğinde yanılmıştır. Söz konusu yanılma irade açıklaması esnasında değil iradenin oluşumu esnasında gerçekleşmiştir. Başka bir örnekte ibra sözleşmesi bakımından verecek olursak; işyerinde muhasebe müdürü olarak çalışan işveren vekili bir işçi ile ibra sözleşmesi akdetmiştir fakat işveren vekili olan muhasebe müdürüne ibra sözleşmesi akdetme yetkisi verilmemiştir. İşçi işveren vekili olan muhasebe müdürünün ibra etme yetkisinin olmadığını bilmediğinden karşı tarafın niteliğinde yanılmıştır. Dolayısıyla işçi karşı tarafın niteliğinde yanılmayı dermeyeran ederek akdedilen ibra sözleşme ile bağlı olmaz.

³³⁵Oğuzman ve Öz, s. 96; Kılıçoğlu, s. 188; Hatemi ve Gökyayla, s. 90; Nomer, s. 58; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 584; Reisoğlu, s. 118; Eren, s. 385; Akıncı, s. 96; Ayan, s. 173.

³³⁶ Akıncı, s. 97.

Kanunda örnekleme niteliğinde sıralanan son esaslı yanılma hali ise, edim yahut karşı edimin miktarında yanılmadır. Sözleşmenin konusunda yanılmada ifade ettiğimiz hususu burada da tekrar etmekteyiz. Zira ibra sözleşmesinin esasa ilişkin şartlarından olan alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi şartından kaynaklı olarak edim yahut karşı edimin miktarında yanılmanın gerçekleşme ihtimalinin düşük olduğu kanaatindeyiz. Öte yandan 50000 TL yerine 5000 TL yazılması gibi basit hesap yanılması olarak kabul edilen durumlar bu yanılma türüne girmez. Kanun koyucu 31. maddenin ikinci fıkrasında basit hesap yanılmalarının sözleşmenin geçerliliğine etki etmeyeceğini ve yanlışlığın düzeltilmesi ile yetinileceğini hüküm altına almıştır.

Yanılan tarafın yanılma hükümlerine dayanarak tarafı olduğu sözleşmeyi, çalışmamız özelinde söz konusu ibra sözleşmesini iptal edebilmesi için kanun koyucu tarafından bazı şartlar öngörülmüştür. İlk olarak yanılma esaslı bir yanılma olmalıdır. Zira kanun hükmünde “... esaslı bir yanılmaya düşen taraf sözleşme ile bağlı olmaz.” bu husus vurgulanmıştır. İkinci olarak yanılan taraf yanılmayı öğrendiğinden itibaren bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse sözleşmeyi onamış sayılır. Bu husus TBK’nın 39. maddesinin birinci fıkrasında ifade edilmiştir. Madde hükmünde irade bozukluklarının sözleşmeler için uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca hüküm genel hükümlerde yer almasından kaynaklı olarak tüm sözleşme tipleri için uygulanabilir. İbraname hukuki nitelik açısından sözleşme niteliğine haiz olduğundan söz konusu irade bozukluğu halleri ve TBK’nın 39. madde hükmü ibra sözleşmesi açısından uygulama alanı bulur. Nitekim ibra sözleşmesi akdedilirken yanılan işçi sözleşmeyi iptal etme hakkını kullanabilir. İşçi ibra sözleşmesini iptal ettiği için alacağını ibra etmiş olmaz. Alacak hakkı mevcudiyetini muhafaza ettiği için işçinin alacak hakkı üzerindeki yetkilerinin varlığı devam eder.

2.2.2.1.2. Aldatma (Hile)

İrade bozukluğu hallerinden bir diğeri aldatma 6098 sayılı Kanun öncesindeki adına göre ise hiledir. Bir kimseyi bir irade beyanında bulunmaya yahut sözleşme kurmaya yöneltmek için o kişide kasıtlı olarak yanlış bir kanaat uyandırma veya yanlış kanaati perçinleştirme yahut yanlış kanaatin devamını sağlama gibi fiilleri aktif yahut pasif şekilde gerçekleştirilmesine aldatma denir³³⁷. Kişi bu durumda kendisi

³³⁷ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 599; Oğuzman ve /Öz, s. 111; Hatemi ve Gökyayla, s. 94; Reisoğlu, s. 122; Eren, s. 397; Nomer, s. 61; Kılıçoğlu, s. 202; Akıntürk ve Ateş, s. 58; Ayan, s. 179; Doğan, s. 177.

yanılmamış, sözleşmenin karşı tarafı yahut üçüncü bir kişi tarafından yanıltılmıştır. Nitekim aldatılanın iradesi ve beyanı arasında uyumsuzluk gerçekleşmiştir³³⁸.

Aldatma ve aldatmaya bağlanan netice TBK'nın 36. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Madde hükmüne göre taraflardan biri diğer tarafın aldatması ile sözleşmeye taraf olmuşsa aldatılanın yanılması esaslı olmasa dahi sözleşmeyle bağlı değildir³³⁹. Belirtmek gerekir ki, aldatılan tarafın sözleşmeyle bağlı olmaması için aldatmanın sözleşmenin karşı tarafınca gerçekleştirilmesi gerekir. Fakat aldatma kanun koyucunun da ifade ettiği üzere sözleşmenin tarafı yahut üçüncü kişi tarafından gerçekleşebilir. Üçüncü kişinin aldatmasında, aldatılanın sözleşmeyi iptal edilebilmesi için sözleşmenin karşı tarafının üçüncü kişinin aldatmasından haberdar olması gerekir. Karşı taraf üçüncü kişinin aldatmasından haberdar ise ancak sözleşmeyi iptal edebilir.

Esasen aldatmada bir saik yanılması söz konusudur³⁴⁰. Yani hukuki işlem iradesinin oluşum aşamasında aldatılan tarafın iradesi sakatlanmış olmalıdır. Aldatılan bu sakatlanmış irade neticesinde beyanda bulunmalıdır. Dolayısıyla aldatan taraf, aldatılan tarafın sözleşme akdedip akdetmeme saikini etkilemektedir. Önceki kısım olan yanılma başlığında ifade ettiğimiz üzere saik yanılması esaslı yanılma teşkil etmediğinden yanılan tarafın sözleşmeyle bağlılığı devam eder. Fakat kanun hükmünde açık olarak ifade edildiği üzere aldatmanın etkisinde sözleşme yapan tarafın yanılması esaslı olmasa dahi sözleşme ile bağlı değildir. Yani yanılmanın saik yanılması yahut esaslı bir yanılma olmasının aldatma hükmünün uygulanabilmesi için önem arz etmemektedir. Adi bir saik yanılması olsa dahi aldatma hükmü uygulanıp aldatılan sözleşmeyle bağlılığını sona erdirebilir³⁴¹.

Aldatma aldatan tarafından olumlu yani aktif bir davranışla gerçekleştirilebileceği gibi olumsuz yani pasif bir davranışla da gerçekleştirilebilir³⁴². Olumlu davranışla gerçekleştirilen aldatma fiillerine örnek olarak; işveren tarafından yeniden işe alınacağı vaadiyle TBK'nın 420. maddesinde yer alan şartları da

³³⁸ Kılıçoğlu, s. 272; Eren, s. 447; Oğuzman ve Öz, s. 114.

³³⁹ Hatemi ve Gökyayla, s. 100; Eren, s. 447.

³⁴⁰ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 599; Oğuzman ve Öz, s. 111; Hatemi ve Gökyayla, s. 94; Reisoğlu, s. 122; Eren, s. 447; Nomer, s. 61; Kılıçoğlu, s. 202; Akıntürk ve Ateş, s. 58; Akıncı, s. 102; Ayan, s. 180.

³⁴¹ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 600; Oğuzman ve Öz, s. 112; Hatemi ve Gökyayla, s. 94; Reisoğlu, s. 122; Eren, s. 397; Nomer, s. 61; Ayan, s. 180.

³⁴² Hatemi ve Gökyayla, s. 100.

gerçekleştirerek alacağını ibra eden işçinin sonrasında işe alınmaması hali³⁴³, işverenin daha iyi bir pozisyona getirileceği taahhüdü ile yine aynı şekilde TBK'nın 420. maddesinde yer alan şartları da gerçekleştirerek alacağını ibra eden işçinin sonrasında işçinin işe dahi alınmaması, işverenin işyerinde üretilen ürünlerden bir yıl boyunca işçiye karşılıksız olarak yararlandırılacağı vaadi neticesinde TBK'nın 420. maddesinde yer alan şartları da gerçekleştirerek alacağını ibra eden işçinin işveren tarafından vaadinin gerçekleştirilmemesi halleri verilebilir. Söz konusu örneklerde işçi işverenin aldatması sonucu ibra sözleşmesi akdetmiştir. İşçinin ibra sözleşmesi kurma iradesinin oluşumu aşamasında iradesi sakatlanmıştır. Bu bakımdan aldatılan işçi aldatma hükümlerine dayanarak ve TBK'nın 39. maddesindeki hükmün şartlarını yerine getirerek sözleşmeyi iptal edebilir.

Aldatma olumsuz bir fiille de gerçekleştirilebilir. Hareketsiz kalmak yahut susmak olumsuz davranışa bir örnektir. Susma davranışının pasif aldatma kapsamında değerlendirilebilmesi için dürüstlük kuralı gereği kişiden bir açıklama yapılması beklenmelidir. Ancak bu durumda susmaya aldatmanın hüküm ve sonuçları bağlanır³⁴⁴. Taraflardan biri diğerini uyarmak, yol göstermek veya cevap vermek mecburiyetinde değildir. Fakat dürüstlük kuralının gereği olarak bazı durumlarda aydınlatmayla bilgi verme yükümlülüğü söz konusu olabilir. Bu hallerde taraf hala sessiz kalırsa aldatmadan bahsedilebilir³⁴⁵. İş hukukunda yer alan işçinin korunması ilkesi de göz önünde bulundurulduğunda işverenin, işçi ile gerçekleştireceği işlemde ve sözleşmede gerekli dikkat ve özeni göstermesi gerekir. Yani işçi tarafı olduğu sözleşme hakkında işveren tarafından bilgilendirilmesi gerekir. Aksi durumda yeterince bilgilendirilme yapılmazsa aldatma olumsuz bir fiille gerçekleşmiş kabul edilir³⁴⁶. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında işverenin işçiyi belgenin önemini belirtmediğinden bahisle aldatma olgusunun gerçekleştiğini kabul etmiştir³⁴⁷.

Kanun koyucu irade bozukluğu hallerini de bertaraf etme düşüncesi ile TBK'nın 420/2 maddesini detaylıca düzenleyip bir aylık bekleme süresi öngörmüş olsa da uygulamada hala ibranamelerde irade bozukluğu hallerine rastlanmaktadır. Esasen ön

³⁴³ Çil, Yargıtay, s. 48; Ağır, s. 136.

³⁴⁴ Eren, s. 398.

³⁴⁵ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 602; Reisoğlu, s. 123; Eren, s. 398; Kılıçoğlu, s. 203; Oğuzman ve Öz, s. 115.

³⁴⁶ Dönmez, s. 254.

³⁴⁷ Yarg. 9. HD., 24.01.1969 T., 8140 E., 476 K., (Karar için Bknz. Çenberci, s.585).

şart olan bir aylık bekleme süresinin kanun koyucu tarafından öngörülmesinin sebebi, işverenin işçi üzerindeki baskıyı azaltıp işçinin iradesinin hiçbir şekilde fesada uğratılmamasını sağlamaktadır.

İradesi aldatılarak fesada uğrayan işçi TBK'nın 39. maddesinin birinci fıkrasında yer alan hükmüne göre sözleşmesini iptal edebilir. Aldatma neticesinde sözleşme yapan aldatılan taraf aldatmayı öğrendiğinden itibaren bir yıl içinde sözleşmeyle bağlı olmadığını bildirmeli yahut verdiği şeyi geri istemelidir. Aksi takdirde sözleşmeyi onanmış sayılır.

2.2.2.1.3. Korkutma (İkrah)

İrade bozukluğu hallerinden biri de korkutma, 818 sayılı Kanun dönemindeki adı ile ikrahtır. Korkutma, bir kişinin başka bir kişiyi sözleşme kurmaya yöneltmek amacıyla o kişi üzerinde maddi ve/veya manevi korku oluşturmasıdır³⁴⁸. Yani korkutulan kişi özgür iradesi ile değil korkutan tarafın korkutması neticesinde sözleşme kurmuştur. Hatta korkutulan kişinin sözleşme kurmaya yönelik bir düşüncesi dahi olmayabilir. Belirtmek gerekir ki iradesi sakatlanan kişinin iradesi, iradenin oluşumu esnasında sakatlanmaktadır. Korkutulan her ne kadar sözleşme kurma iradesini beyan etse de söz konusu irade hür bir düşüncenin ürünü değildir, tarafın iradesi sakatlanmıştır³⁴⁹. Korkutma fiili, sözleşmenin karşı tarafı veya üçüncü bir kişi tarafından gerçekleştirilebilir³⁵⁰. Korkutma haline örnek olarak, birden fazla aile üyesinin aynı işverene bağlı işçi olarak çalıştığı işletmede, işveren işçilerden birine ibra sözleşmesini imzalamadığı takdirde diğer aile üyesini işten çıkaracağını söyleyerek ibra sözleşmesini imzalatması verilebilir³⁵¹.

İrade bozukluğu olan korkutmanın gerçekleşmesi için TBK'nın m. 38/1'de yer alan koşulları bünyesinde barındırması gerekir. Madde hükmüne göre korkutulan kendisi yahut yakınlarından birinin kişilik haklarına veya malvarlığı değerlerine karşı ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin varlığına inanmakta haklı olmalıdır. Söz konusu ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin aynı zamanda hukuka aykırı olması gerekir. Eğer ki ağır ve yakın zarar tehlikesi bir hakkın veya kanundan doğan bir yetkinin kullanılmasından

³⁴⁸ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 606; Oğuzman ve Öz, s. 120; Reisoğlu, s. 124; Eren, s. 453; Nomer, s. 62; Kılıçoğlu, s. 280; Akıntürk ve Ateş, s. 58; Ayan, s. 182.

³⁴⁹ Reisoğlu, s. 125; Eren, s. 453; Kılıçoğlu, s. 208; Akıntürk ve Ateş, s. 58; Akıncı, s. 103.

³⁵⁰ Eren, s. 453.

³⁵¹ Çil, Yargıtay, s. 49.

kaynaklı ise bu takdirde korkutmanın varlığı kabul edilmez. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki bu hakkı veya yetkiyi kullanmak istediğini açıklayan taraf, diğer tarafın kullandığı hak ve yetkiden kaynaklı zor durumda kalmasından aşırı bir menfaat sağlamışsa korkutmanın varlığı kabul edilir³⁵². Madde hükmüne, işçinin çalıştığı işyerinde hırsızlık yaptığı tespit edilip suçun ihbar edileceğinden bahisle işvereni bazı alacaklar bakımından ibra etmesi yönünde işçiye tehditte bulunulması örnek olarak verilebilir³⁵³.

Madde lafzında geçen “*ağır ve yakın zarar tehlikesinin*” değerlendirilmesi hem objektif olarak hem de subjektif olarak gerçekleşmelidir³⁵⁴. Ağır ve yakın zarar tehlikesinin objektif olarak değerlendirilmesi genel hukuk ilkeleri kaynaklıdır. Ağır ve yakın zarar tehlikesinin subjektif değerlendirmesinin kaynağı ise kanun hükmüdür. Zira kanun koyucu TBK m. 38/1’de “*...inanmakta haklı ise...*” ifadesi gereği korkutulmanın kişisel özellikleri, eğitim durumu, yaşı, cinsiyeti, sosyal konumu ve hatta karakteri korkutma fiilinin subjektif değerlendirilmesinde göz ardı edilmeyecektir. Örneğin aynı pozisyonda çalışan okur yazar dahi olmayan işçi ile lisans mezunu işçinin korkutulması aynı şekilde değerlendirilmeyecektir. Zira tehdidin ağırlığı her iki işçi bakımından eğitim düzeyleri dikkate alındığında aynı etkiyi uyandırmayacaktır. Özellikle İş hukukunun niteliği gereği güçsüz ve işverene bağlı durumdaki işçinin işveren tarafından korkutulması diğer korkutma durumlarına nispeten daha kolay gerçekleşebilir. Her ne kadar ibra sözleşmesinin 6098 sayılı Kanun dönemi ile yasal dayanağa kavuşması ve sıkı şartlara tabi tutulması korkutma irade bozukluğunun gerçekleşme potansiyelini düşürmüştü olsa da uygulamada ibranamelerde korkutma irade bozukluğu ile karşılaşılmaktadır.

Bu takdirde korkutulan işçi TBK’nın m. 37/1’de yer alan açık hükmü gereği korkutulan işçi korkutma neticesinde sözleşme yapmışsa bu sözleşme ile bağlı değildir. Başka bir deyişle korkutmanın tesiri altında ibra sözleşmesini imzalayan işçi sözleşme ile bağlı değildir. Fakat korkutulan işçi korkutmanın etkisinin kalkmasından itibaren bir yıl içinde ibra sözleşmesi ile bağlı olmadığını sözleşmenin karşı tarafı olan borçlu işverene bildirmesi gerekir. Aksi takdirde sözleşmeyi onamış sayılır ve ibra sözleşmesinin konusu teşkil eden alacak haklarından vazgeçmiş kabul edilir (TBK m. 39/1).

³⁵² TBK m. 38/2; Eren, s. 405.

³⁵³ Çil, Yargıtay, s. 49.

³⁵⁴ Reisoğlu, s. 125; Eren, s. 404; Akıncı, s. 104.

818 sayılı Kanun dönemindeki İş hukuku uygulamasında genel olarak işveren işten çıkarma tehdidi ile işçiyi baskı tesiri altında ibra sözleşmesi imzalatmaktadır. Yargıtay 818 sayılı Kanun döneminde bu şekilde akdedilen ibra sözleşmelerini geçersiz kabul etmektedir. Yargıtay konuya ilişkin 6098 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesine evvel verdiği bir kararında işçinin işini kaybetme tehlikesi altında işçilik alacaklarından feragat etmesini geçersiz kabul etmiştir³⁵⁵.

Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararında ise; işçinin korkutulma iddiası kanıtlanamadığı için sözleşmeyi geçersiz kabul etmemiştir³⁵⁶. Yargıtay başka bir kararında işçinin korkutularak iradesinin fesada uğratıldığını kanıtlayamadığı için yerel mahkemenin direnme kararını bozmuştur³⁵⁷.

Yargıtay yine söz konusu duruma benzer bir kararında yukarıda izah ettiğimiz Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2015/797 Esas, 2017/257 Karar sayılı kararını referans alarak, işçinin iradesinin korkutma suretiyle fesada uğratıldığını bundan dolayı istifa dilekçesini ve ibra sözleşmesini imzaladığını iddia ettiği olayda, korkutulma iddiasında bulunan işçinin başka bir dosya kapsamında tanık olarak dinlendiği ve “*İşten kendi rızamla ayrıldım.*” şeklindeki tanıklık beyanı tespit edildiğinden Yüksek mahkeme irade fesadı hallerinden korkutmanın oluşmadığı yönünde karar vermiştir. Ve işçinin alacak davası reddedilmiştir. Sonuç olarak iş yargılamasında yazılı belge, tanık ve başka bir davada tarafın tanıklık beyanı delil olarak kullanılabilir³⁵⁸. Yargıtay benzer bir kararında yine korkutma iddiasının kanıtlanmadığından bahisle irade bozukluğu halini kabul etmemiştir³⁵⁹.

2.2.2.2. Aşırı Yararlanma (gabin)

Borçlar hukukunda kural olarak sözleşme serbestisi ilkesi geçerlidir. Sözleşme serbestisi ilkesinin gereği olarak; taraflar sözleşmede edimin türünü, miktarını ve oranını serbestçe tayin edebilirler. Başka bir deyişle kanun koyucu edimler arası bir oran öngörmemiş, herhangi bir ölçüt şart koşmamış, edimler arası oranı tamamen

³⁵⁵ Yarg. 9. HD., 19.12.1984 T., 1984/11370 E., 1984/11383 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 135); Benzer başka bir kararında, Yarg. HGK., 21.03.2012 T., 2011/9-888 E., 2012/227 K.; (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 136.)

³⁵⁶ Yarg. 9. HD., 16.02.2005 T., 2004/13638 E., 2005/4450 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 121.); Aynı yönde Yarg. 9. HD., 16.01.2012 T., 2009/34568 E., 2012/207 K. (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, S. 34, 2012/3, s. 359).

³⁵⁷ Yarg. HGK., 15.02.2017 T., 2015/797 E., 2017/257 K, Kazancı Mevzuat ve Bilgi Bankası.

³⁵⁸ Erdem Özdemir, “İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”, *Sicil*, S. 5, 2007/1, s. 40.

³⁵⁹ Yarg. HGK., 21.12.2016 T., 2014/2162 E., 2016/3801 K, Kazancı Mevzuat ve Bilgi Bankası.

sözleşmenin taraflarının insiyatifine bırakmıştır³⁶⁰. Dolayısıyla sözleşmenin taraflarının edimleri arasında oransızlık olabilir. Ve dahi bu oransızlık fazla da olabilir. Sözleşmenin geçerliliğine salt olarak edimler arasındaki oransızlık etki etmez. Fakat bahse konu oransızlık, kanunda zikredilen nedenlerden kaynaklı vuku bulmuşsa bu takdirde aşırı yararlanma gerçekleşmiş olur ve bu durum sözleşmenin geçerliliğine tesir eder.

Aşırı yararlanma 818 sayılı Kanun dönemindeki adı ile gabin hali, kanun koyucu tarafından iradeyi bozan sebepler arasında zikredilmemiştir. Her ne kadar aşırı yararlanma iradeyi bozan sebep olarak zikredilmese de ibranamenin geçerliliğine etki eden önemli bir husustur. Hatta kanun koyucu TBK'nın yasa tasarısında gabin halini ibra sözleşmesini geçersiz kılan bir sebep kabul etmiştir. Lakin tasarı yasalaşırken söz konusu hüküm kanun metnine dahil edilmeyip kanun metnine noksansız ödeme şartı eklenmiştir³⁶¹. 6098 sayılı Kanun hükmü ibra sözleşmesi bakımından tam ifayı aradığından esasen aşırı yararlanma ibra sözleşmesi için teorik olarak önem arz etmemektedir³⁶².

Kanunun açık hükmünü nazara aldığımız vakit bu husus görülmektedir. TBK m. 28/1 hükmü dikkate alındığında aşırı yararlanma halinin oluşması için üç koşulun gerçekleşmesi gerekir. Aşırı yararlanmanın varlığının kabulü için gerekli üç unsurdan bir tanesi objektif unsurken, diğer ikisi subjektif unsurdur. Aşırı yararlanmanın objektif unsuru; edimler arası açık oransızlık olmasıdır. Aşırı yararlanmanın subjektif unsurları ise; edimler arası açık oransızlık zarar görenin zor durumda kalmasından, düşüncesizliğinden veya deneyimsizliğinden kaynaklanmasıdır. Aynı zamanda aşırı yararlanma halinden bahsedilebilmesi için yararlanma kastının varlığının olması gerektiğidir³⁶³. Söz konusu unsurlar kümülatif niteliktedir. Yani üç unsurun aynı anda bulunması gerekir ki ancak bu takdirde aşırı yararlanmadan bahsedilsin.

Söz konusu koşullardan ilki, sözleşmede yer alan edimler arasında açık oransızlık olmalıdır. Ve aynı zamanda bu unsur objektif unsurdur ve aşırı yararlanmanın varlığının tespit için ilk dikkat edilmesi gereken unsurdur. Madde lafzında yer alan açık oransızlık ifadesinden anlaşılması gereken; sözleşmenin taraflarından birinin ediminin, sözleşmenin diğer tarafının ediminden açıkça çok fazla yahut çok az olması halidir.

³⁶⁰ Eren, s. 417; Kılıçoğlu, s. 217; Akıntürk ve Ateş, s. 67.

³⁶¹ Çil, Yargıtay, s. 54.

³⁶² Çil, Yargıtay, s. 54.

³⁶³ Eren, s. 467.

Ayrıca belirtmek gerekir ki edimlerin yer aldığı sözleşmenin niteliğinin her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olması gerekir. Yani aşırı yararlanma halinden bahsedilen sözleşmenin karşılıklı edimler barındıran bir sözleşme olması gerekir. Bu durumda genel hükümlerde yer alan ibra sözleşmesinin ivazlı gerçekleşmesi halinde olasıdır. Zira ivazsız bir ibra sözleşmesinde, işveren edim yükümlülüğünde olmaksızın yalnızca işçi edim yükümlülüğü altındadır. Yani ivazsız ibra sözleşmesinin tarafı olan borçlu işveren herhangi bir edim ifa etmeden sözleşmenin diğer tarafı olan alacaklı işçi tarafından ibra edilmektedir.

Aynı zamanda açık oransızlığın varlığının zamanı aşırı yararlanmanın gerçekleşmesi bakımından önem arz eder. Açık oransızlık, akdedilen sözleşmenin akdedilme zamanı olmalıdır³⁶⁴. Bu minvalde konumuz özelinde ibra sözleşmesi bakımından aşırı yararlanmanın varlığının kabulü için söz konusu açık oransızlık ibra sözleşmesinin gerçekleşme anında olmalıdır.

Söz konusu koşullardan ikincisi ise, sözleşmede yer alan edimler arasındaki oransızlık; zarar görenin zor durumda kalmasından, düşüncesizliğinden veya deneyimsizliğinden kaynaklanmalıdır. Kanun lafzında geçen “zor durumda kalma” kişisel yahut iktisadi özellikte olabilir³⁶⁵. İşçinin zor durumda kalmasına iş kazası geçirmesi örnek olarak verilebilir. Nitekim işçi iş kazası sonucunda hem yaralanmasından kaynaklı kişisel olarak hem de bu süreçte çalışmamasından kaynaklı iktisadi olarak zor duruma düştüğü kabul edilir. Ve işveren, işçinin bu zor durumda kalmasından yararlanarak işçiye TBK’nın 420/2’de yer alan koşulları da sağlayarak ibra sözleşmesi imzalatabilir.

Kanun lafzında geçen bir diğer açık oransızlık kaynağı “düşüncesizlik”tir. Tarafın düşüncesizliği her somut olay özelinde ayrıca değerlendirilmelidir. Bu bakımdan düşüncesizlik hali, tarafın zayıf karakterde olması yahut ayırt etme gücünden yoksunluğu demek değildir³⁶⁶. Düşüncesizlik hali esasen kişinin tarafı olduğu sözleşmenin kendisi bakımından hüküm ve sonuçlarını yeterli derecede düşünmeden sözleşmeye taraf olmasıdır. Tarafın yeterli derecede düşünmemesi acele tavrından yahut işin aciliyetinden kaynaklı olabilir. İbra sözleşmesinin tanzim zamanına ilişkin şartından olan iş

³⁶⁴ Oğuzman ve Öz, s. 137; Eren, s. 419; Nomer, s. 67; Ayan, s. 153.

³⁶⁵ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 624; Oğuzman ve Öz, s. 138; Reisoğlu, s. 140; Eren, s. 420; Kılıçoğlu, s. 218; Ayan, s. 153.

³⁶⁶ Eren, s. 420.

sözleşmesinin nihayete ermesi ile bir ay geçtikten sonra tanzim edilebilmesi tarafın düşünmesi için zemin hazırlayan bir şarttır. Bu bakımdan işçinin düşüncesizlikten kaynaklı aşırı yararlanmaya maruz kalması düşük bir olasılıktır. Fakat söz konusu geçerlilik koşuluna rağmen işçi düşüncesizliğinden kaynaklı aşırı yararlanmaya maruz kalabilir. Bu duruma örnek; işçi işyerinde çalışmaya devam ederken başka bir işyerinden nispeten daha iyi bir teklif almış olabilir. Ve işçi kısa bir zaman diliminde söz konusu işyerinde işe başlayacağını düşünerek iş sözleşmesini sona erdirip kanunda öngörülen şartları da sağlayarak üzerine pek düşünmeksizin normalde ibra etmek istediği miktardan fazla miktarda alacağı ibra edebilir. Fakat çeşitli sebeplerden kaynaklı yeni işyerinde işe başlamayabilir. Bu durumda işçini düşüncesizliğinden kaynaklı olarak işveren tarafından ibra sözleşmesinden aşırı yararlanılmış olabilir.

Kanun lafzında geçen başka bir açık oransızlık kaynağı “*deneyimsizlik*”tir. Deneyimsizlikten kasıt tecrübesizliktir. Tecrübesizlik sebebi ise kişinin bilgi ve uygulama eksikliği olabilir³⁶⁷. Söz konusu bilgi ve uygulama eksikliği hayatın geneline dair değil, yalnızca sözleşmeye dair olmalıdır³⁶⁸. Bu bakımdan deneyimsiz olarak kabul edilen taraf esasen hayatın genel akışında yeterince tecrübeli olabilir ancak söz konusu sözleşme bakımından tecrübesiz olabilir. Bu duruma, öncesinde bağımsız çalışan işçinin ilk olarak bağımlı işçi olarak çalışması ve ibra sözleşmesini ilk defa imzalayacak olması dolayısıyla ibra sözleşmesi açısından tecrübesiz olması örnek olarak verilebilir. Başka bir örnekte ise, uzun yıllar aynı işyerinde çalışmış işçinin ilk defa ibra sözleşmesi akdedecek olması, bu durumda da işçi ibra sözleşmesi bakımından deneyimsiz kabul edilir.

Aşırı yararlanmanın koşullarından sonuncusu ise, yararlanma kastının varlığıdır. Yararlanma kastından anlaşılması gereken, zarar görenin kanunda zikredilen zayıf durumlarından birini bilen diğer tarafın bu durumdan yararlanmak istemesidir. Bu duruma öğreti sömürme kastı şeklinde de ifade etmektedir. Sömüren taraf, zarar görenin zayıf durumunu bilip bu durumundan menfaat sağlama kastıyla sözleşme akdetmektedir³⁶⁹. Yani sömüren tarafın yalnızca yararlanma kastının olması yeterli değildir. Aynı zamanda zarar görenin zayıf durumunu bilmelidir.

³⁶⁷ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 625; Oğuzman ve Öz, s. 138; Ayan, s. 164.

³⁶⁸ Eren, s. 421.

³⁶⁹ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 623; Oğuzman ve Öz, s. 138-139; Reisoğlu, s. 140; Eren, s. 421; Nomer, s. 68; Kılıçoğlu, s. 220; Akıntürk ve Ateş, s. 69.

Aşırı yararlanmaya maruz kalan zarar gören tarafın bu durumda iki hakkı vardır. Bunlar; aşırı yararlanmaya maruz kalan zarar görenin sömüren taraftan edimin iadesini veya edimler arası oransızlığın giderilmesini talep etmesidir³⁷⁰. Zarar görenin ilk hakkı, aşırı yararlanmaya maruz kalan kanunda öngörülen süre şartına uyararak sözleşmeyi iptal edebilir. Ve bu durumda ifa ettiği edimin iadesini sömüren karşı taraftan talep edebilir. Zarar görenin sözleşmeyi iptal etmesi ile sözleşme baştan itibaren hükümsüz olur³⁷¹. Zarar görenin ikinci hakkı ise, sözleşmeyi iptal etmeyip edimler arasındaki açık oransızlığın giderilmesini kanunda öngörülen süre içerisinde talep edebilir. Bu durumda sözleşmedeki sakatlık giderilmiş olup sözleşme geçerliliğini muhafaza etmeye devam edecektir³⁷².

Aşırı yararlanmaya maruz kalan zarar gören izah edilen haklarını kanunda açıkça öngörülen sürelerde kullanmalıdır. Aksi takdirde süreler uyulmazsa sözleşme geçerliliğini korur. Zira kanunda öngörülen süreler hak düşürücü niteliğe haizdir³⁷³. TBK'nın m. 28/2'de yer alan hükmüne göre zarar gören düşüncesizliğini yahut deneyimsizliğini öğrendiği tarihten itibaren bir yıl içinde her halde sözleşmenin kurulma tarihinden itibaren beş yıl içinde izah edilen haklarını kullanmalıdır. Zarar görenin zor durumda kalmasında bir yıllık sürenin başlangıcı önem arz etmektedir. Bu kapsamda zor durumda kalmasından kaynaklı olarak aşırı yararlanmaya maruz kalan zarar gören, zor durumunun ortadan kalkmasından itibaren bir yıl içinde ve her halde beş yıl içinde söz konusu haklarını kullanmalıdır³⁷⁴.

İfade etmek gerekir ki aşırı yararlanma, TBK öncesindeki dönemde olan uygulamada ibra sözleşmesinin geçersizliğine neden olan en önemli sebeplerden biridir³⁷⁵. Yargıtay bir kararında işçinin ibra sözleşmesini zor durumda olduğu esnada imzalatıldığı iddiasını aşırı yararlanma kapsamında kabul edip açık oransızlığın incelenmesi yönünde karar vermiştir³⁷⁶. Yargıtay başka bir kararında işçi ve işverenin iş sözleşmesinin ikale sözleşmesi ile sona erdiği ve işverenin kıdem tazminatını işçiye ödediği sonrasında işçinin işvereni fazla çalışma ve genel tatil alacağı yönünden işvereni

³⁷⁰ Nomer, s. 70; Eren, s. 417.

³⁷¹ Oğuzman ve Öz, s. 140; Eren, s. 422; Nomer, s. 68.

³⁷² Eren, s. 422.

³⁷³ Oğuzman ve Öz, s. 140; Eren, s. 423; Nomer, s. 68.

³⁷⁴ TBK m.28/II.

³⁷⁵ Çil, Yargıtay, s. 50.

³⁷⁶ Yarg. 9. HD., 22.12.1972 T., 21133 E., 32476 K., (Karar için Bknz. Çenberci, s. 1224).

ibra ettiği olayda işçinin zor durumda iken işverenin kendisinin bu durumundan faydalanarak ibra sözleşmesini imzalamaya mecbur ettiği iddiasında bulunmuştur. Fakat Yargıtay, işçinin zor durumunun kanıtlanmadığından bahisle işçinin iddiasını reddetmiştir³⁷⁷.

2.2.2.3. Beyaza İmza

İş hukuku uygulamasında beyaza imza ile iki durumda karşılaşılmaktadır. Uygulamada karşımıza çıkan ilk beyaza imza, tamamen boş bir kâğıda işçiye imza atırılması ve işverenin imzanın üst kısmını dilediği gibi doldurması şeklinde gerçekleşir. Uygulamada karşımıza çıkan ikinci beyaza imza ise, tamamen boş bir kâğıt yerine çeşitli yerleri boş matbu bir ibra sözleşmesinin işçiye imzalatılması ve sonrasında boş bırakılan yerlerin işveren tarafından serbestçe doldurulmasıdır.

İbra sözleşmesinin borçlu tarafı olan işveren çeşitli saiklerle uygulamada beyaza imza yoluna başvurmaktadır. İşveren beyaza imzayı işçiden bazen iş sözleşmesinin başlangıcında iş sözleşmesinin akdedilmesinin bir koşulu olarak talep etmektedir. Bazense işveren iş sözleşmesi devam ederken iş sözleşmesinin sona erdirileceği tehdidi ile işçiden beyaza imza talep etmektedir. Öğretideki bir kısım görüş, beyaza imza şeklinde alınan ve sonrasında işçinin iradesine uyulmaksızın doldurularak yapılan ibra sözleşmesinin yoklukla malul olması gerektiği yönündedir³⁷⁸. Zira sözleşmenin kurucu unsurlarından irade beyanı mevcut değildir.

Yargıtay bir kararında, matbu ibra sözleşmesinin boşluklarını farklı yazı tonları ve yazı şekilleri ile doldurulmasından ve ibranamenin içeriğinin çelişki barındırmasından kaynaklı olarak ibra sözleşmesini geçersiz kabul etmiştir. Yargıtay beyaza imza hallerinde tanıkla ispatı kabul etmiştir³⁷⁹.

Beyaza imza bakımından ifade edilmesi gereken başka bir husus ise, bahse konu davranışın 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun *açığa imzanın kötüye kullanılması* kenar başlıklı 209. maddesinde yer alan hükmü gereği suç kabul edildiğidir. Dolayısıyla işçiden alınan altı imzalı tamamen yahut bir kısmı boş kâğıdı sonrasında işçinin iradesi

³⁷⁷ Yarg. 9. HD., 30.1.2013 T., 2010/41243 E., 2013/3560 K., (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 157 vd.)

³⁷⁸ Çil, Yargıtay, s. 49; Şengül, s. 598; Ağır, s. 139.

³⁷⁹ Arslan, Yılmaz ve Kuru, s. 417.

hilafına dolduran işverenin açığa imzanın kötüye kullanılması suçunu oluşturduğu kabul edilir.

2.3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

2.3.1. Genel Olarak

İbra sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarını Usul hukuku açısından ve maddi hukuk açısından hüküm ve sonuçları olmak üzere ikiye ayrılıp ele alınmıştır. Usul hukuku açısından hüküm ve sonuçlar; bekletici mesele, ispat yükü ve imzaya itirazdır. İbra sözleşmesinin maddi hukuk açısından hüküm ve sonuçları; sözleşmenin tarafları ve konusu bakımından olmak üzere ikiye ayrılıp incelenmiştir. İbra sözleşmesinin tarafları bakımından hüküm ve sonuçları; işçi ve işveren bakımından, asıl işveren ve alt işveren bakımından ve son olarak devreden işveren devralan işveren bakımından hüküm ve sonuçlar izah edilmiştir. İbra sözleşmesinin konusu bakımından hüküm ve sonuçlar ise; asıl alacak ve ferî nitelikli alacaklar bakımından hüküm ve sonuçlar izah edilmiştir. İlk olarak ibra sözleşmesinin usul hukuku açısından hüküm ve sonuçları ele alınmıştır.

2.3.2. Usul Hukuku Açısından Hüküm ve Sonuçları

2.3.2.1. Bekletici Mesele

Bekletici mesele Usul hukukunun bir kurumudur. Bekletici mesele 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "*bekletici sorun*" kenar başlığında 165. maddesinde tanzim edilmiştir. Kanun hükmü uyarınca derdest bir davada mahkemenin hüküm verebilmesi, başka derdest davanın yahut idari makamın tespitine veya dava konusuyla bağlantılı bir hukuki ilişkinin var olup olmadığına tamamen ya da kısmen bağlı ise mahkeme söz konusu davanın neticelenmesini yahut idari makamın kararına kadar yargılamayı bekletebilir. Başka bir deyişle beklenen sorun başka bir mahkemede derdest olan bir dava yahut idari makamın kararıdır³⁸⁰.

Kanun lafzı dikkate alındığında bir mahkeme kararını ya da idari makam kararını bekletici sorun yapmak ilke olarak mecburi değildir. Bu husus mahkeme takdir yetkisi kapsamındadır. Örneğin iş mahkemesinde görülen işçilik alacağına ilişkin davada, ibranamenin sahteliğine ilişkin kamu davası açılmış ise mahkeme takdir yetkisini kullanarak bekletici sorun olarak kamu davasının sonuçlanmasını bekleyebilir.

³⁸⁰ Pekcanitez, Atalay ve Özekes, s. 309.

Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararında kamu davasının bekletici mesele yapılması yönünde görüş bildirmiştir³⁸¹.

Mahkemenin bekletici sorun yapabileceği durumlara örnek vermek gerekirse; ibra sözleşmesinde işçinin yahut işverenin imzaya itiraz etmesi nedeniyle imzanın bilirkişice incelenmesi halinde söz konusu inceleme bekletici sorun yapılabilir. Yine ibra sözleşmesinde işçi iradesinin fesada uğratıldığı yönünde başka bir mahkemede dava açarsa yine iş mahkemesi söz konusu mahkemenin kararına kadar durumu bekletici sorun olarak kabul edebilir.

2.3.2.2. İspat Yükü

İbra sözleşmesi hem maddi hukukta hem de usul hukukunda önem arz eden bir hukuki müessesedir. Söz konusunu önemi esasen ispat hukukunda görülmektedir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, ibra sözleşmesinin delil olup olmadığı, taraflarca ibra sözleşmesinin dermeyanının mecburi olup olmadığı minvalinde konular özellik arz etmektedir.

Daha önceki bölümlerde izah edildiği üzere kural ibranamenin sonucu olarak alacak hakkının ortadan kalkmasıdır. Ortada bir ibra sözleşmesi olmasına rağmen işçi alacak hakkının sona ermediğini dermeyan edip işverenle arasında hukuki ihtilaf çıkarabilir. İşçi söz konusu dermeyanını bir delille destelemediği zaman ispat sorunu ortaya çıkmaktadır. Sorunun çözümü için ilk olarak, derdest yani görülmekte olan bir davada ibra sözleşmesinin Usul hukuku açısından niteliği netleştirilmelidir.

İbra sözleşmesinin Usul hukukundaki niteliği açısından defî niteliğine mi itiraz niteliğine mi haiz olduğu belirlenmelidir. İtiraz bir hakkın ortaya çıkmasına engel olan yahut hakkın sona ermesini gerektiren bir olgu şeklinde tanımlanabilir³⁸². İbra sözleşmesi bir alacak hakkının sona ermesini gösteren bir belge niteliğinde olduğundan ve aynı zamanda tasarruf işlemi niteliğine haiz olduğundan Usul hukuku bakımından itiraz niteliğine haizdir³⁸³. İtiraz davanın taraflarınca dermeyan edilmese dahi hakim tarafından resen dikkate alınır. Bundan dolayı tarafların ibra sözleşmesini ileri sürme mecburiyeti yoktur. Yargıtay konuya ilişkin kararında mahkemenin ibra sözleşmesini

³⁸¹ Yarg. 9. HD., 18.01.2006 T., 2006/12087 E., 2006/431 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 118).

³⁸² Pekcanitez, Atalay ve Özekes, s. 257.

³⁸³ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 669; Turanboy, s. 116.

celp etmesi gerektiği yönünde hüküm kurmuştur³⁸⁴. Yargıtay'ın aynı yöndeki başka bir kararında ibranın Usul hukuku bakımından itiraz niteliğine haiz olduğunu, davanın taraflarınca dermeyan edilmese dahi mahkemece resen dikkate alınması gerektiğine hükmetmiştir³⁸⁵.

İbra sözleşmesi, Usul hukuku açısından itiraz niteliğine haiz olduğundan yargılamanın her aşamasında mahkemece dikkate alınır. Yine yüksek mahkeme bir kararında ibra sözleşmesinin mahkeme tarafından her aşamada dikkate alınması gerektiğini bu aşamaya kanun yolu olan temyiz aşamasında dahil olduğunu ifade etmiştir³⁸⁶. Yine benzer bir uyuşmazlıkta Yargıtay'ın temyiz dilekçesi ile mahkemeye ibraz edilen ibranamenin dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir³⁸⁷. Ancak ifade etmek gerekir ki her ne kadar itirazın hakim tarafından resen dikkate alınması gerekse de ibra sözleşmesinin ispatı davanın tarafları olan davacı ve davalıya aittir³⁸⁸.

Burada önem arz eden husus ispat yükünün davanın taraflarından kime ait olduğudur. İspat yükü 4271 sayılı Türk Medeni Kanun'un 6. maddesinde düzenlenmiştir. Madde hükmü gereği kanunda aksine bir düzenleme yoksa, hakkını dayandırdığı olguların varlığının ispatı iddia eden tarafa aittir. İspat yükü ile ilgili 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 190. maddede de düzenleme mevcuttur. Madde hükmü uyarınca kanunda özel bir düzenleme yoksa, dermeyan edilen vakiya bağlanan hukuki neticeden lehine hak çıkaran iddiasını ispatla yükümlüdür. HMK'da ise vakiyayı dermeyan eden taraf önem arz etmemektedir, önemli olan vakıyadan çıkacak hukuki neticeden kendi lehine hak çıkaran taraftır. Zira ispat yükü, dermeyan edilen vakıyadan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir³⁸⁹. Sonuç olarak HMK hükmü dikkate alınarak ispat yükü tespit edilecektir.

Örneğin; davada işveren ibra sözleşmesinde ibra edilen alacak miktarından daha fazla miktarda alacağın ibra edildiği yönünde bir iddiada bulunursa, söz konusu durumun ispatı halinde işveren lehine bir durum ortaya çıkacaktır. Bu yüzden ispat yükü

³⁸⁴ Yarg. 9. HD., 17.04.2006 T., 2006/30641 E., 2006/9829 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 116).

³⁸⁵ Yarg. 9. HD., 06.07.1967 T., 7072 E., 6175 K., (Karar için Bknz. Çenberci, s.585); Aynı yönde Yarg. 21. HD., 19.06.2012 T., 16998/11671 E.K. (Karar için Bknz. Özcan/Ocak, s. 103).

³⁸⁶ Yarg. 9.HD., 18.09.2006 T., 2006/18206 E., 2006/22897 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 83); Pekcanitez, Atalay ve Özekes, s. 257.

³⁸⁷ Yarg. 9. HD., 06.04.2004 T., 2003/14714 E., 2004/7414 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 164). Aynı yönde Yarg. 9. HD., 18.11.2003 T., 2003/6314 E., 2003/19472 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 460).

³⁸⁸ Pekcanitez, Atalay ve Özekes, s. 350.

³⁸⁹ Pekcanitez, Atalay ve Özekes, s. 351.

işverene aittir. Ancak TBK'nın 420. madde hükmü göz önünde bulundurulduğunda ibra sözleşmesinin şartlarından olan ibra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmiş olması gerekir. Söz konusu olayda taraflar zaten bu şartı yerine getirmede ise ibra sözleşmesi hükümsüz olacağından ispat yükünün de önemi kalmayacaktır³⁹⁰. Başka bir örnekte, işçi alacak davasında işçi alacak hakkının sona ermediğini iddia etmiş olsun. Bu durumda alacak hakkının sona ermediği ispat edildiği halde alacak hakkı varlığını korumuş olup işçi lehine bir menfaat olacaktır ve işçi lehine bir karar çıkmış olacaktır. Bu çerçevede alacak hakkının sona ermediği yönündeki iddianın ispat yükü işçiye aittir³⁹¹.

İbra sözleşmesinin usul hukuku açısından önem arz eden bir diğer hususu ise ibra sözleşmesinin “*belge*” niteliğine haiz olup olmadığıdır. HMK'nin 199. maddesi nazara alındığında geçerlilik şartlarını bünyesinde barındıran ibra sözleşmesinin bir “*belge*” niteliğine haiz olduğu ifade edilebilir. Zira ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları dikkate alındığında yazılı olarak gerçekleşmesi gerekir. Yani ibra sözleşmesi yazılıdır. Ayrıca alacak hakkının sona erdiğine dair bir bilgi içermektedir. Yani kanun lafzında yer alan ifadeye göre “*bilgi taşıyıcı*” konumundadır. İbra sözleşmesi belge niteliğine haiz olmasının yanında aynı zamanda “*senet*” niteliğine haizdir. Zira sözleşmeler Usul hukukunda yer alan ispat araçları açısından senet olarak kabul görülür³⁹².

Bu kapsamda ibra sözleşmesi değerlendirildiğinde; belge yahut senet Usul hukukunda kesin delil olarak kabul edildiğinden ibra sözleşmesi de kesin delil özelliği taşır. Usul hukukunda kesin delil kanun tarafından unsurlarının belirlendiği ve söz konusu unsurların mevcudiyeti halinde hakimin söz konusu delille bağlı olduğu delillerdir. Dolayısıyla davada taraflardan birinin kesin delil sunması halinde hakimin takdir yetkisi ortadan kalkacaktır. Ancak kesin delile karşı kesin delil ileri sürülebilir. Bu durumda ibra sözleşmesinin kesin delil olarak sürüldüğü davada ibra sözleşmesinin çürütülebilmesi için başka bir kesin delil ileri sürülmelidir. Yahut kesin delil sürülen bir davada ibra sözleşmesi kesin delil olarak ileri sürülebilir.

2.3.2.3. İmzaya İtiraz

³⁹⁰ Erdoğan, s. 104

³⁹¹ Erdoğan, s. 104

³⁹² Pekcanitez, Atalay ve Özekes, s. 386.

İbra sözleşmesinde imzaya itiraz hem 818 sayılı Kanun hem de 6098 sayılı Kanun döneminde karşımıza çıkan bir sorundur. İbra sözleşmesinin altında hem işçinin hem işverenin imzası bulunmaktadır. İbra sözleşmesinde her ne kadar hem işçinin hem de işverenin imzası bulunsa da uygulamada imzaya itirazda bulunan taraf genelde işçidir. İmzanın işçiye ait olup olmadığı mahkemece incelenmesi gerekmektedir.

Yargıtay da işçinin imzaya itirazı halinde imzanın işçiye ait olup olmadığı tespitinin mahkemece bilirkişi marifetince araştırılması gerektiği yönünde kararlar vermiştir. Konuya ilişkin bir kararında Yüksek mahkeme bilirkişi incelemesi olmaksızın verilen ilk derece hükmünü eksik incelemeden bahisle bozmuştur³⁹³.

İşçinin imzaya itirazında imzanın işçiye ait olduğunun tespiti halinde bu durumdan işverenin faydalanacağından ispat yükünün işverene aittir. Yüksek mahkemede işçinin imzaya itirazı halinde durumdan faydalanacak tarafın işveren olduğundan bahisle ispat yükünün işveren ait olduğu yönünde karar vermiştir³⁹⁴.

2.3.3. Maddi Hukuk Açısından Hüküm ve Sonuçları

İbra sözleşmesinin maddi hukuk açısından hüküm ve sonuçları; sözleşmenin tarafları ve konusu bakımından olmak üzere ikiye ayrılıp incelenmiştir. İbra sözleşmesinin tarafları bakımından hüküm ve sonuçları; işçi ve işveren, asıl işveren ve alt işveren ve son olarak devreden ve devralan işveren bakımından hüküm ve sonuçlar izah edilmiştir. İbra sözleşmesinin konusu bakımından hüküm ve sonuçlar ise; asıl alacak ve feri alacaklar bakımından hüküm ve sonuçlar izah edilmiştir.

2.3.3.1. Sözleşmenin Tarafları Bakımından Hüküm ve Sonuçlar

2.3.3.1.1 İşçi ve İşveren Bakımından

İş hukuku kapsamındaki İbra sözleşmesinin tarafları, alacaklı işçi ile borçlu işverendir³⁹⁵. Taraflar sıfatlarını İbra edilen işçilik alacağının kaynağı iş sözleşmesinden almaktadır. İbra sözleşmesi daha önceki bölümümüzde detaylıca ele

³⁹³ Yarg. 9. HD., 23.02.2005 T., 2004/16598 E., 2005/6058 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 196). Benzer bir kararında Yarg. 9. HD., 10.07.2006 T., 2006/1919 E., 2006/20419 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 193).; Yarg. 9. HD., 18.03.1971 T., 2540 E., 4560 K.; Yarg. 21. HD., 04.06.2012 T., 1873/10236 K. (Karar için Bknz. Özcan ve Ocak, s. 101); Yarg. 13. HD., 09.04.2012 T., 5593/9599 K. (Karar için bkz. Özcan ve Ocak, s. 112).

³⁹⁴ Yarg. 9. HD., 14.04.2003 T., 2002/21827 E., 2003/6279 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 129).

³⁹⁵ Bknz., Bölüm II, 2.1. İbra Sözleşmesinin Kurulması, 2.1.1. numaralı başlık.

aldığımız geçerlilik unsurlarını bünyesinde barındırıyorsa ibra sözleşmesinin konusu olan işçilik alacağı bakımından tarafların işçi ve işveren sıfatları son bulur³⁹⁶. Ayrıca söz konusu alacak hakkından kaynaklı hukuki durumlarda son bulur. İzah etmek gerekirse geçerlilik şartlarını bünyesinde barındıran ibra sözleşmesi ile sözleşmenin konusu olan alacak hakkı bakımından, işçinin alacaklı sıfatı işvereninse borçlu sıfatı son bulur.

Şunu da ifade etmek gerekir ki, genel hükümler kapsamında ibra sözleşmesi akdedilirse sözleşme türüne göre kısmi ibra ve tam ibra olarak ikiye ayrılır³⁹⁷. Ancak tam ibra halinde işçinin alacaklı, işvereninse borçlu sıfatı sona erer. Kısmi ibra halinde ise ibra edilen kısım için alacaklı ve borçlu sıfatları sona erer, ödenmeyip varlığını koruyan alacak bakımından tarafların alacaklı ve borçlu sıfatları hukuken varlığını korumaya devam eder. Yani kısmi ibrada, tam ibra da olduğu gibi sözleşmenin taraflarının alacaklı ve borçlu sıfatları tamamen sona ermez. Zira alacağın tamamı ibra edilmeyip alacak hakkı tamamen ortadan kaldırılmamıştır³⁹⁸. İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi tam ve kısmi ibra olmak üzere ikiye ayrılmamaktadır. Zira sözleşmenin konusu olan işçilik alacağının noksansız olarak ödenmesi ibra sözleşmesinin şartlarındandır.

Önemle belirtmek gerekir ki alacaklı ve borçlu sıfatı; tam ibra bakımından, kısmi ibra bakımından yahut İş hukuku kapsamında ibra sözleşmesi bakımından olsun sözleşmenin konusunu oluşturan alacak ve ibra edilen miktarı kadar sona erer. İbra sözleşmesine konu edilmeyen kaynağı aynı olan alacaklar dahil olmak üzere diğer alacaklar bakımından alacaklı ve borçlu sıfatı hukuken varlığını muhafaza etmeye devam eder. Velew ki ibra sözleşmesinin konusunu, işçi ve işverenin taraf olduğu iş sözleşmesinden kaynaklı tüm alacaklar oluştursun, bu durumda iş sözleşmesinden kaynaklı işçi ve işverenin tüm alacaklı ve borçlu sıfatı sona ermiş olur.

2.3.3.1.2. Asıl İşveren – Alt İşveren Bakımından

İş hukukunda kural olarak, iş sözleşmesinden kaynaklı borçlu kişi işverendir. İş sözleşmesinden kaynaklı alacak başka deyişle işçilik alacağı nispi nitelikli bir haktır. Yani işçi, söz konusu alacağını yalnızca iş sözleşmesinin karşı tarafı olan işverenden talep edebilir. İşçi, başka birinden veya üçüncü bir kişiden alacağını talep

³⁹⁶ Bknz., Bölüm II, 2.2. numaralı başlık.

³⁹⁷ Bknz., Bölüm I, 1.3. İbra Sözleşmesinin Türleri, 1.3.2. numaralı başlık

³⁹⁸ Eren, s. 1273; Ayan, s. 359.

edemez. Nispi nitelikli alacak hakkından anlamamız gereken, hakkın yalnızca sözleşmenin karşı tarafına karşı ileri sürülebileceği herkese karşı ileri sürülemeyeceğidir. Ancak İş hukukunun kendine özgü yapısı gereği işçinin işçilik alacağını talep etme kapsamı geniştir. Zira İş hukukunda işçinin işçilik alacağından hem asıl işveren hem alt işveren birlikte sorumludur. İşçi işçilik alacağını hem asıl işvereninden hem alt işvereninden talep edebilir. Bu durum esasen İş hukukunda yer alan işçinin korunması ilkesinden kaynaklanmaktadır³⁹⁹.

İş sözleşmesinden kaynaklı olarak işçiye karşı hem asıl işverenin hem alt işverenin birlikte sorumluluğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 2/6 hükmüne dayanmaktadır. Hükümde ilk olarak alt işverenlik ilişkisi izah edilmiştir. Sonrasında ise alt işverenin ve asıl işverenin birlikte sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Birlikte sorumluluktan kastedilen müteselsil sorumluluktur. Ayrıca hüküm emredici niteliğe sahiptir ve aksine düzenleme yapılamaz⁴⁰⁰.

Bu noktada konunun daha iyi anlaşılması adına müteselsil sorumluluk konusunun kısaca izah edilmesi yerinde olacaktır. Müteselsil sorumluluk TBK'nın "müteselsil borçluluk" kenar başlıklı 162. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Kanun lafzı dikkate alındığında müteselsil borçluluk, alacaklı tarafın birden fazla olan borçlulardan herhangi birinden veya hepsinden borcun ifasını isteyebileceği ve borç tamamen ifa edilene kadar bütün borçluların sorumluluğunun devam edeceği borç ilişkisidir, şeklinde tanımlanabilir⁴⁰¹. Birden fazla borçlunun yer aldığı ve aralarında teselsül ilişkisi olduğu borç ilişkisinde müteselsil borçluluk söz konusudur. Bu durumda borçlulardan her biri alacaklı tarafa karşı şahsen sorumludur. Borçlulardan sadece bir tanesi borcun tamamını ifa ederse bu takdirde borç bütün borçlular bakımından sona erer.

Müteselsil borçluluk ya kanundan ya da tarafların anlaşması ile doğar⁴⁰². Alt işveren ve asıl işverenin müteselsil borçluluğu kanundan doğmaktadır. Müteselsil

³⁹⁹ İbrahim Subaşı, *İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*, (İstanbul: Beta Yayınları, Sarper Süzek'e Armağan C. 1, 2011), s. 162; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 115; Tunçomağ ve Centel, s. 58; Süzek, s. 172; Çelik, s. 50; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 192; Aktay, Arıcı ve Senyen Kaplan, s. 35; Sümer, s. 20; Ercan Akyiğit, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, 2011), s. 69.

⁴⁰⁰ Subaşı, s. 162; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 116; Tunçomağ ve Centel, s. 58; Süzek, s. 172; Çelik, s. 50; Ali Güzel, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", *Çalışma ve Toplum*, S. 1, 2004/1, s.55; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 190; Sümer, s. 20; Akyiğit, Taşeronluk, s. 117.

⁴⁰¹ Sarıhan, s. 108; Eren, s. 1333; Nomer, s. 484.

⁴⁰² Eren, s. 1333.

borçluluk kısaca birden fazla kişinin aynı borç açısından aynı anda sorumlu olmasıdır. Dolayısıyla müteselsil borçluluk; alacaklının borçluların her birinden borcun tamamının ifasını talep edebildiği ve borcun tamamen ifasına kadar borçluların her birinin sorumluluğunun devam ettiği borç ilişkisidir⁴⁰³.

Müteselsil borçluluğun alt işveren ve asıl işverenin birlikte sorumluluğuna yansımaları ele alacak olursak; alt işveren ve asıl işverenin arasındaki söz konusu müteselsil sorumluluk kanundan doğmaktadır. Hem müteselsil borçluluğun hem ibra sözleşmesinin birlikte düzenlendiği TBK'nın 166/3 hükmü emredici niteliktedir ve aksine düzenleme yapılamaz. Hükmü asıl işveren ve alt işverenin birlikte sorumlu olduğu olaya uyguladığımızda; alt işverenin işçisi, işvereninden olan alacağını ibra etmesi durumunda, alt işverenle müteselsil sorumlu olan asıl işveren sona eren alacak miktarı kadar borçtan kurtulur. Bu durumda ibra edilen alacak bakımından alt işverenin işçisi asıl işverene ibra edilen alacağın talebinde bulunamaz. Çünkü ibra ile borç sona ermiştir ve söz konusu sona erme müteselsil borçlu asıl işveren hakkında da sonuç doğurur. Yani asıl işverenden ibra edilen alacak işçi tarafından kendisinden talep edildiğinde alacağın sona erdiğini ve talep edemeyeceğini ileri sürebilir. Bu durum dış ilişki açısından böyledir, iç ilişkide durum farklıdır. Alt işverene karşı sadece iç ilişkideki kendi pay oranında dermeyeran edebilir.

Önemle belirtmek gerekir ki, hem borçlulardan birinin ibrası halinde müteselsil sorumluluğu düzenleyen TBK m. 166/3 hükmü hem de alt işverenin ve asıl işverenin birlikte sorumluluğunu düzenleyen İş Kanunu'nun m. 2/6 hükmü emredici niteliğe sahiptir. Yani aksine düzenleme yapılamaz. Asıl işverenin yahut alt işverenin sorumluluğu ortadan kaldırılamaz.

Örnek vermek gerekirse; ücret alacağı mevcut olan işçi alt işvereni ile söz konusu alacak için ibra sözleşmesi akdetmiş olsun. Bu takdirde işçi ücret alacağı için asıl işverene başvuramaz. Zira ücret alacağı alt işverenle akdedilen ibra sözleşmesi neticesinde sona ermiştir. İşçi ortadan kalkan bir alacak hakkı için asıl işverene başvuramaz. Ayrıca ibra sözleşmesi ile ücret alacağı bakımından alt işverenin ve asıl işverenin borçlu sıfatı sona ermiştir.

⁴⁰³ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 377; Hatemi ve Gökyayla, s. 331; Reisoğlu, s. 436; Eren, s. 1333; Nomer, s. 299,301; Kılıçoğlu, s. 737; Akıntürk ve Ateş Karaman, s.142; Akıncı, s. 263.

2.3.3.1.3. Devreden İşveren - Devralan İşveren Bakımından

İş hukuku çerçevesinde kanundan doğan bir diğer müteselsil sorumluluk hali; işyerinin devri durumunda devreden işveren ve devralan işverenin sorumluluğudur. İşyerinin devri halinde devir tarihinde ödenmesi gereken borçlarla devir tarihinden önce doğmuş borçlar bakımından devreden işveren iki yıl boyunca devralan işverenle birlikte sorumlu tutmuştur. Bu durumun yasal dayanağı ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesinin üçüncü fıkrasıdır. Madde hükmüne göre devreden işverenle devralan işverenin sorumluluğu müteselsildir⁴⁰⁴.

İş sözleşmesi kapsamında çalıştığı işyeri devredilen işçi, söz konusu iş sözleşmesinden kaynaklı alacak haklarını kanunda öngörülen süre ile sınırlı kalmak üzere devreden işvereninden ve süre sınırı olmaksızın devralan işvereninden talep edebilir. Söz konusu alacak bakımından hem devreden işveren hem devralan işveren borçlu işçi ise alacaklı konumundadır.

Önceki başlığımız olan ibra sözleşmesinin altişveren ve asıl işveren bakımından hüküm ve sonuçlarında izah edilen müteselsil sorumluluk ve ibra ilişkisinden bahseden TBK m.166/3 hükmü devreden işveren ve devralan işveren içinde uygulanır. Bu çerçevede devreden veyahut devralan işverenle ibra sözleşmesi akdeden işçi diğer işveren içinde hüküm doğurur⁴⁰⁵. Yani işçi devreden işverenle işçi alacağı bakımından ibra sözleşmesi imzalarsa devralan işvereni de söz konusu borçtan kurtarmış olur.

2.3.3.2. Sözleşmenin Konusu Bakımından Hüküm ve Sonuçlar

2.3.3.2.1. Asıl Alacak Bakımından

Alacaklı işçi ve borçlu işverenin tarafı olduğu ibra sözleşmesi ile işçinin işverenden alacağı ve işverenin işçiye olan borcu sona ermektedir. Yani ibra sözleşmesinin konusunu oluşturan alacak hakkı doğrudan ve kesin olarak bir daha doğmamak üzere ortadan kalkmaktadır⁴⁰⁶. Bu durum ibra sözleşmesinin tasarruf işlemi olmasının doğal bir sonucudur. Dolayısıyla işçi söz konusu alacağı işverenden bir daha

⁴⁰⁴ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 286; Süzek, s. 210; Çelik, s. 63; Mollamahmutoğlu ve Astarlı, s. 237; Akyiğit, s. 57; Ercüment Özkaraca, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu* (İstanbul: Beta Yayınları, 2008), s. 349; Ekmekçi ve Yiğit, s. 220.

⁴⁰⁵ Özlem Bal, *Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2010), s. 183.

⁴⁰⁶ Berki, s. 239; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s.1325; Oğuzman ve Öz, s. 559; Hatemi ve Gökyayla, s.305; Reisoğlu, s. 400; Eren, s. 1273; Kılıçoğlu, s. 838; Akıntürk ve Ateş Karaman, s.174; Çil, Yargıtay, s.55; Turanboy, s. 116; Keser, s. 102; Şengül, s. 594.

talep edemez. Aynı zamanda TBK’da borcu sona erdiren haller kanun koyucu tarafından 132. ve 161. madde aralığında düzenlenmiştir. İbra sözleşmesi de 132. maddede borcu sona erdiren hal olarak kanun koyucu tarafından kaleme alınmıştır.

Yüksek mahkeme ibra ile asıl alacağın doğrudan ve kesin olarak ortadan kalktığını kararlarında ifade etmiştir⁴⁰⁷. Yargıtay bir kararında ise ibraname ile söz konusu alacağın sona erdiği nazara alınmadan kurulan ilk derece mahkemesinin hükmünü bozmuştur⁴⁰⁸.

Ayrıca izah etmek gerekir ki; genel hükümler kapsamında akdedilen ibra sözleşmesi eğer kısmi ibra sözleşmesi ise alacak hakkı ibra edilen miktar kadar son bulur. Bakiye kısım için alacak hakkı mevcudiyetini devam ettirir. Başka bir deyişle bakiye alacak kadar alacaklı ve borçlu sıfatı muhafaza edilmiş olur.

2.3.3.2.2. Feri Nitelikli Alacaklar Bakımından

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 131/1 maddesinde, asıl alacak hakkının herhangi bir sebeple sona ermesi durumunda ferî nitelikli alacak hakkının da sona ereceği hüküm altına alınmıştır. Madde lafzı nazara alındığında “*ifa ya da diğer bir sebeple*” ibaresini kullanarak asıl alacak hakkının nasıl sona erdiği hükmün uygulanması bakımından önem arz etmediği vurgulanmak istenmiştir. Dolayısıyla çalışmamız özelinde kanun madde metninde geçen “*diğer bir sebeple*” ibaresinden yola çıkarak asıl alacağın ibra ile sona ermesi de madde hükmünün uygulanmasına dahildir. Başka bir deyişle asıl alacak ibra edilirse asıl alacağa bağlı hak ve borçlar da sona ermiş olur.

Ferî nitelikli alacaklar, asıl alacağa bağlıdır, asıl alacağın mevcut ve geçerli olduğu müddetçe mevcudiyetini ve geçerliliğini korur. Yani asıl alacak sona erdiğinde ferî nitelikli alacaklarda sona erer⁴⁰⁹. Bu bakımdan mahkeme resen bu durumu göz önünde bulundurmalıdır. Yargıtay’ın söz konusu duruma paralel kararları mevcuttur⁴¹⁰. Ferî nitelikli haklar 131. maddede örnekleme yoluyla sayılmıştır, başka bir deyişle sınırlı

⁴⁰⁷ Yarg. HGK., 26.10.2005 T., 2005/9-546 E., 2005/611 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 399).

⁴⁰⁸ Yarg. 9. HD., 02.10.2006 T., 2006/4364 E., 2006/25450 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 409); Aynı yönde Yarg. 9.HD., 22.02.2006 T., 2005/20930 E., 2006/4531 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 468).

⁴⁰⁹ Cumalıoğlu, s. 113.

⁴¹⁰ Yarg. 15. HD., 13.09.2017 T., 2017/1270 E., 2017/2961 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 06.06.2023).

sayı ilkesine tabi değildir. Bu kapsamda madde hükmü uyarınca ferî haklara; kefalet hakkı, faiz, rehin hakkı ve ceza koşulu örnek verilebilir.

Yukarıda değindiğimiz madde hükmünü nazara aldığımızda asıl borcun ifa yahut sair nedenlerle sona ermesi halinde asıl borca bağı olan rehin, kefalet, faiz, ceza koşulu gibi ferî borçların da sona ereceği düzenlenmiştir⁴¹¹. Kanun koyucu bahse konu maddenin devamındaki ikinci fıkrada ferî nitelikli hakların saklı tutulması halinde ferî nitelikli hakların mevcudiyetini koruyacağı hüküm altına alınmıştır⁴¹². Maddenin üçüncü fıkrasında ise taşınmaz rehnine, kıymetli evraka ve konkordatoya ilişkin özel hükümlerin saklı tutulduğu belirtilmiştir.

Söz konusu asıl alacağın son bulması ile ferî nitelikte alacağın da son bulacağı duruma öğreti ve 818 sayılı Kanun döneminde Yargıtay da paralellik göstermektedir⁴¹³. Öğreti, aksine düzenleme yoksa, asıl alacak hakkının ibra sözleşmesi ile son bulacağı taraflarca düzenlendi ise bu son bulma asıl alacağa bağı ve hak ve borçlara da sirayet edecek bundan dolayı söz konusu ferî nitelikli haklarda son bulacaktır şeklinde görüş bildirmişlerdir⁴¹⁴. Yani taraflar ibra sözleşmesine ferî nitelikli hakların saklı tutulduğuna dair özel bir hüküm koymadıkları sürece ferî nitelikli haklar da asıl alacak ile birlikte son bulurlar⁴¹⁵. Yargıtay ise konuya ilişkin 6098 sayılı Kanun öncesinde kararlarında öğretiye paralel hüküm vermiştir⁴¹⁶.

Ekleme gerekir ki, işçi ve işveren mevcudiyetini koruyan asıl alacak hakkına değinmeden yalnızca ferî nitelikli alacak hakkını da ibra edebilir⁴¹⁷. Yani ibra sözleşmesinin konusunu yalnızca bir alacak hakkı olabileceği gibi alacak hakkından

⁴¹¹ Kılıçoğlu, s. 634; Oğuzman ve Öz, s. 430.

⁴¹² Kılıçoğlu, s. 635 vd.; Oğuzman ve Öz, s. 635 vd.

⁴¹³ Yarg. 3. HD., 17.03.2005 T., 2005/2269 E., 2005/3102 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 06.06.2023).

⁴¹⁴ Berki, s. 216; Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 1325; Oğuzman ve Öz, s. 559; Hatemi ve Gökyayla, s. 305; Reisoğlu, s. 401; Eren, s. 1273; Kılıçoğlu, s. 838; Akıntürk ve Ateş Karaman, s. 174; Şen, s. 75; Çil, Yargıtay s. 61; Gümüş, s. 184; Turanboy, s. 119; Şakar, s. 197; Dönmez, s. 804; Alpaslan, s. 63.

⁴¹⁵ Şen, s. 75; Keser, s. 102; Şengül, s. 594; Yavuz, s. 225; Kılıçoğlu, s. 639; Çil, Yargıtay, s. 56.

⁴¹⁶ Yarg. 9. HD., 20.03.2003 T., 2002/18274 E., 2003/4671 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 473). Aynı yönde Yarg. 9. HD., 20.09.2005 T., 2005/5263 E., 2005/30623 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 155).

⁴¹⁷ Tekinay, Akman, Burcuoğlu ve Altop, s. 1325; Hatemi ve Gökyayla, s. 305; Reisoğlu, s. 406; Eren, s. 1273; Kılıçoğlu, s. 838; Akıntürk ve Ateş Karaman, s. 174; Çil, Yargıtay, s. 56; Gümüş, s. 185; Turanboy, s. 119; Sarıhan, s. 108; Şen, s. 76; Cumalıoğlu, s. 111; Şenyüz, s. 223; Remzi ve Aydın, s. 502.

doğan bir feri hak da oluřturabilir⁴¹⁸. Böyle bir ibra sözleşmesi ise asıl alacağı sona erdirmiş olmaz. Örneğin işçi işverenini ücret alacağından kaynaklı feri nitelikli faiz borcunu ibra etmiş olsun. Bu takdirde işçi işveren arasında asıl alacak niteliğindeki ücret alacağı mevcudiyetini muhafaza ederken ücret alacağına bağlı feri nitelikli faiz alacağı son bulmuş olur⁴¹⁹.

⁴¹⁸ Hatemi ve Gökyayla, s. 329.

⁴¹⁹ Akıntürk, s. 158; Reisğlu, s. 401.

BÖLÜM III

İŞ HUKUKU UYGULAMASINDA İBRANAME İLE İLGİLİ SORUNLAR

3.1. GENEL OLARAK

818 sayılı Kanun döneminde ibra sözleşmesi atipik bir sözleşme olarak uygulamada yerini almıştır. TBK ile ibra sözleşmesi yasal dayanağa kavuşmuştur. Kanun koyucu, konusu işçinin işverenden alacağını oluşturan ibra sözleşmesi ve konusu işverenin işçiden alacağı ve diğer alacakları oluşturan ibra sözleşmesi olmak üzere ikili ayrıma gitmiştir. TBK'nın 132. maddesinde ibra sözleşmesi genel hükümler kısmında düzenlenmiştir. Söz konusu madde kapsamında yer alan ibra sözleşmesinin konusunu işverenin işçiden alacağı ve diğer alacaklar oluşturmaktadır. Başka bir deyişle işçinin işverenden alacağı haricinde tüm alacaklar için söz konusu madde hükmü uygulanır.

İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesi TBK'nın 420. maddesinde özel hükümler kısmında düzenlenmiştir. TBK'nın 420. madde kapsamında yer alan ibra sözleşmesinin konusunu işçinin işverenden olan alacağı oluşturur. Kanun koyucu İş hukuku kapsamında düzenlenen ibra sözleşmesi açısından, genel hükümler kapsamında düzenlenen ibra sözleşmesinin aksine sıkı şartlar öngörmüştür⁴²⁰. Kanun koyucunun bahse konu sıkı şartları öngörmesinde İş hukukunun temel ilkesi olan işçinin korunması ilkesi yer almaktadır.

818 sayılı Kanun döneminde iktisadi olarak işverene bağlı olan işçi, işini kaybetme korkusu ve sair sebepler nedeniyle baskı altında olup özgür bir irade ile ibra sözleşmesi akdedemiyordu. Kanun koyucu söz konusu sorunları bertaraf etmek saikiyle hareket ederek TBK'nın 420. maddesini kaleme almıştır. Kanun koyucu her ne kadar uygulamadaki sorunları bertaraf etmek istese de 6098 sayılı Kanun döneminde de birtakım sorunlar baş göstermiştir.

Hatta 6098 sayılı Kanun döneminde Yargıtay 2019 ve 2021 seneleri arasında aldığı ilke kararları doğrultusunda alacaklı işçi ve borçlu işveren tarafından düzenlenen ibra sözleşmesine çeşitli sebeplerle hukuken hükümsüz olduğu yönünde karar vermiştir. Söz konusu ibra sözleşmesinin hükümsüzlüğüne sebep olan haller şunlardır;

⁴²⁰ Bknz., Bölüm II, 2.2. İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları.

taraf lar arasında d ̇zenlenen ibra s ̇zleşmesinde yer alan alacak miktar ı yerine taraflar ın kısmi ̇deme yapıld ığını belirtmesi veya bordroya bunun yansıtılması; taraflar ın ibra s ̇zleşmesi akdederken s ̇zleşmenin tanzim zaman ının belirtilmemesi yahut teredd ̇t i ̇çermesi hali; matbu bir ibra s ̇zleşmesinde işçinin yalnızca boşlukları doldurması; işçi ve işveren arasındaki başka belgelerde ibranameyle ̇elişki barındıran durumların olması ya da ibraname ile vekilin yargılama esnasındaki savunmasının ̇elişki i ̇çermesi; ibra s ̇zleşmesinin metnine “*fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması*” ibaresini i ̇çermesi işçi lehine yorum ilkesi gereği işçinin işveren taraf ı ibra etme iradesinin net o luşmad ığı sonucunu doğurduğu durumlardır⁴²¹.

Bu ̇er ̇evede g ̇n ̇m ̇z İş hukuku uygulamasında ibraname ile ilgili sorunlar ̇alışmamız kapsamında ele alınmıştır. İş hukuku uygulamasında yer alan ibranameye ilişkin sorunları başlıca şunlardır: ibranamenin miktar i ̇çermemesi, ibranamenin makbuz sayıldığı haller, ibranamenin tanzim tarihinin belirtilmemesi veya belirsizliği, ibranamede alacak kalemlerinin ayrı ayrı g ̇sterilmemesi ve belirtilmeyen alacak durumu, ibranamenin kıymetli evraka bağlanması, ibranamenin ihtirazi kayıt i ̇çermesi, ibranamede istifa beyanı i ̇çermesi ve ibraname ile savunma arasında ̇elişki olması durumlarıdır.

3.2. İBRANAMENİN MİKTAR İ ̇ERMESİ

İbranamenin ge ̇erlilik şartlarını ̇nceki b ̇l ̇m ̇m ̇zde; şekle ilişkin ge ̇erlilik şartları, esasa ilişkin ge ̇erlilik şartları ve tanzim zamanına ilişkin ge ̇erlilik şartları olmak ̇zere ̇ ̇e ayırıp ele almıřtık⁴²². İbranamenin esasına ilişkin şartlar ise; alacağın t ̇r ve miktar ının a ̇ık ̇a belirtilmiş olması ve banka aracılığıyla noksansız ̇denmesidir. Bu esasa ilişkin ge ̇erlilik şartının kanuni dayanağının TBK'nın 420. maddesinin ikinci fıkrası olduğunu da belirtmiştik. Dolayısıyla ibranamede alacağın miktar ı a ̇ık ve net olarak belirtilmiş olması gerekir. Aksi takdirde s ̇z konusu ibranamenin h ̇k ̇ms ̇z l ̇đ ̇ sonuc u doğar.

̇đretide bir g ̇r ̇ř madde lafzında ge ̇en alacağın miktarından kastın ̇denen miktar olduğu işçinin hak ettiği alacak tutarı olmad ığı y ̇n ̇ndedir⁴²³. Kanaatimizce madde lafzında ge ̇en alacağın miktar ı ibaresinden anlaşılması gereken

⁴²¹ ̇il, Yargıtay, s. 71.

⁴²² Bknz., B ̇l ̇m II, 2.2.1. İbra S ̇zleşmesinin Ge ̇erlilik şartları

⁴²³ ̇zcan ve ̇zcan, s. 947.

hem işveren tarafından ödenen miktar hem de işçinin ibra edilen alacağın türü bakımından hak ettiği miktardır. Zira konusu işçi alacakları olan ibranamenin TBK'nın m. 420/2 hükmü nazara alındığında ödemenin noksansız yapılması gerekliliği vurgulanmıştır.

Öğretide bir görüş, miktarın rakamsal olarak ifade edilmediği ancak ibra edilen alacak türü bakımından tüm alacağın ödendiğine dair beyan içeren ibranamenin kanun hükmünde yer alan diğer şartları bünyesinde bulundurması halinde geçerli kabul edileceği yönündedir⁴²⁴. Somutlaştırmak gerekirse öğretideki görüş, işçinin UBGT alacağının tam ödendiğine dair beyanı içeren ibranamenin ve aynı zamanda diğer geçerlilik koşulları mevcutsa geçerli olarak kabul etmektedir. Kanaatimizce bahse konu görüşün kabulü mümkün değildir. Zira kanun lafzı açıktır, kanun lafzına göre alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmelidir. Bundan dolayı herhangi bir alacak türü bakımından tüm alacak miktarının ödendiği yönündeki beyan söz konusu şartın mevcudiyeti için yeterli değildir.

Bazı durumlarda alacağın miktarının tam olarak belirlenmesi mümkün değildir. Kanun koyucu iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren asgari bir aylık bekleme süresinin geçmesini öngörmüştür. Söz konusu bekleme süresi olan bir aylık süre içerisinde hafta tatili vb. sözleşmenin feshinden doğmayan alacak türlerinin miktarının net olarak hesaplanması olası değildir⁴²⁵. Böylesi durumlarda ibra edilen miktar, alacak türü bakımından tam olmayabilir. Bu takdirde alacaklı işçiye alacak türü bakımından noksansız bir ödeme gerçekleşmediğinden ibra sözleşmesi makbuz hükmünde kabul edilecektir. Alacaklı işçi kalan kısmı talep edebilecektir⁴²⁶. Söz konusu ibra sözleşmesinin makbuz hükmünde kabul edileceği TBK'nın m. 420/3'te yer alan hükmüne dayanmaktadır.

Yargıtay konuya ilişkin bir kararında ibranamenin geçersizliğini iki hususa dayandırmıştır. İlki, var olmayan alacağın yani işçinin hak kazanmadığı alacağın ibrasının ibranamede belirtilmemesi gerektiğidir. İkinci husus ise, ortada bir alacak hakkı olmadığından miktarının belirtilemeyeceği bu bakımdan da ibranamenin geçersiz kabul edilmesi gerektiğidir. Sonuç olarak Yargıtay; ibra sözleşmesine açıkça fazla mesai, hafta tatili ve resmi tatil alacakları gibi ücret alacaklarının olmadığı yönünde bir ibare bulunduğu, bu ibareye itibar edilmesi gerektiğini, zira işçinin var olmayan alacak

⁴²⁴ Korkmaz ve Alp, s. 251.

⁴²⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, s. 668.

⁴²⁶ Senyen Kaplan, s. 352.

hakkının ibraya konu olamayacağını, ayrıca miktarları açıkça belirtilmeyen alacakların ibraya konu olmasının mümkün olmadığını ifade ederek ibranameyi geçersiz saymıştır⁴²⁷.

3.3. İBRANAMENİN MAKBUZ SAYILDIĞI HALLER

İbranamenin hangi durumlarda makbuz niteliğinde kabul edileceği TBK'nın 420. maddesinin üçüncü fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Hükme göre makbuz sayılacak durum ve haller düzenlenmiştir. Madde hükmü emredici niteliktedir. İbraname adı altında düzenlenen belge çelişki ihtiva etmiyorsa ve miktar içeriyorsa belirtilen miktar kadar belge makbuz hükmündedir. Söz konusu miktar işçinin alacağından mahsup edilecektir⁴²⁸.

İbranamenin makbuz olarak kabul edildiği hallerden biri ise, iş sözleşmesi devam ederken yahut iş sözleşmesi sona ermiş fakat bir aylık asgari süre geçmeden ibranamenin düzenlenmesidir⁴²⁹. İfade etmek gerekir ki belgenin makbuz olarak kabul edilebilmesi için ödemenin banka aracılığıyla yapılma koşulu yerine getirilmelidir. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında belgenin makbuz olarak kabulü halinde dahi banka aracılığıyla ödeme koşulunu aramıştır⁴³⁰.

Kanun koyucu, ibranamenin söz konusu durumlarda makbuz kabul edileceğini ancak her halükârda ödemenin banka aracılığıyla gerçekleşmesi gerektiğini düzenlemiş olsa da Yargıtay bir kararında aksi yönde karar vermiştir⁴³¹. Bahse konu kararda işçi ve işveren ibranamenin esasa ilişkin geçerlilik koşulu olan ödeme şekli şartını yerine getirmemiştir. Yani ibra edilen alacak banka aracılığıyla ifa edilmemiştir. İşçi her ne kadar ilk derece mahkemesinde ödemenin gerçekleştiğini kabul etse de ifa edilen miktarın ibra sözleşmesinden daha az tutarda olduğunu ileri sürmüştür. İlk derece mahkemesi banka kaydının bulunmadığından bahisle ödeme miktarı olarak işçinin iddiasını kabul etmiş ve alacağından mahsup etmiştir. Yargıtay ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur. Yargıtay banka kaydının olmamasına rağmen

⁴²⁷ Yarg. 22. HD., 06.12.2018 T., 2017/18379 E., 2018/26445 K.; Yarg. 9. HD., 25.01.2010 T., 2009/21166 E., 2010/1031 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 06.06.2023.)

⁴²⁸ Günay, s. 1527; Süzek, s. 796.

⁴²⁹ Senyen Kaplan, s. 352; Nomer, s. 445.

⁴³⁰ Yarg. HGK., 21.09.2021 T., 2018/992 E., 2021/1036 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 06.06.2023).

⁴³¹ Yarg. 9. HD., 30/06/2020 T., 2016/19462 E., 2020/6701 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 26.06.2023).

işçinin ödemeyi kabul ettiğinden bahisle mahsup işleminde miktarı ibra sözleşmesinde belirtilen tutar üzerinden gerçekleşeceği yönünde karar vermiştir. Sonuç olarak kanun koyucu ibranamenin makbuz olarak kabul edileceği hallerde dahi ödemenin banka aracılığıyla gerçekleşmesi gerektiği yönünde düzenleme yapmış olsa da Yargıtay ve ilk derece mahkemeleri, ödemenin ispatı halinde belgeyi makbuz hükmünde kabul edip alacaktan mahsup etmektedir.

3.4. İBRANAMEDE TANZİM TARİHİNİN BELİRTİLMEMESİ VEYA BELİRSİZLİĞİ

Mahkemeler önlerine gelen uyuşmazlıkta ibra sözleşmesinin düzenlenme tarihini dikkate alarak uygulanması gereken yasayı tespit etmelidir. 6098 sayılı Kanun 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten itibaren ibraname yasal dayanağa kavuşmuştur. Dolayısıyla 01.07.2012 tarihinden evvel taraflarca düzenlenen ibranameler açısından 818 sayılı Kanun hükümleri geçerlidir. Bu kapsamda ibra sözleşmesinde sözleşmenin tanzim tarihinin belirtilmesi önem arz etmektedir.

Yargıtay bir kararında “Somut uyuşmazlıkta, davalı tarafın sunduğu davacının kıdem tazminatı talep ettiği döneme ilişkin kıdem tazminatı ödemesini içeren 01/05/2007-31/12/2011 tarihleri arası çalışma dönemini kapsayan "ibraname" başlıklı belge hakkında davacı tarafça imza inkârında bulunulmadığı gibi iradesinin fesada uğratıldığı da ispatlanamamıştır. Söz konusu ibraname 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalandığından geçerliliği Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir.” şeklinde ifade etmiştir⁴³². Yüksek mahkemenin kararı nazara alındığında 818 sayılı Kanun dönemine ait olduğu anlaşılan ibranamenin Dairenin konuya ilişkin ilke kararları doğrultusunda değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Yargıtay konuya ilişkin bir kararında kararında 818 sayılı Kanun dönemine ait bir ibra sözleşmesinde ilk derece mahkemesinin ödemeye ait belge olmadığından bahisle ibranamenin geçersiz kabul edilmesi kararını bozmuştur⁴³³. Yargıtay kararında 6098 sayılı Kanun ile ibranamenin geçerlilik şartı olarak kabul edilen bir aylık bekleme süresinin, 818 sayılı Kanun döneminde akdedilen sözleşme bakımından

⁴³² Yarg. 9. HD., 17.12.2020 T., 2020/6840 E., 2020/18983 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 26.06.2023)

⁴³³ Yarg. 9. HD., 24/06/2020 T., 2016/18261 E., 2020/6348 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 06.06.2023).

aranmasını doğru bulmamış ve mahkeme kararının gerekçesinin yerinde olmadığına hükmetmiştir⁴³⁴.

Yargıtay benzer yöndeki başka bir kararında ise “Somut olayda, davalı tarafından sunulmuş 23.01.2012 ibraname ve ekleri niteliğinde olan kıdem - ihbar tazminatı bordroları incelendiğinde davacının imzasına havi olduğu ve imza itirazına uğramadığı tespit edilmiştir. İbraname 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanmış olmakla, feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu geçersizlik sonucunu doğurmaz. 23.01.2012 tarihli ibraname ve ekleri olan kıdem – ihbar tazminatı bordroları makbuz olarak değerlendirilmeli ve miktarı belirtilen (net 3.134,18 TL kıdem tazminatı, net 1.416,91 TL ihbar tazminatı) kıdem ve ihbar tazminatları fesih tarihine kadarki yasal faiziyle birlikte, hüküm altına alınan kıdem ve ihbar tazminatı tutarlarından mahsup edilmelidir. Bu husus dikkate alınmadan hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde hükmetmiştir. Yüksek mahkeme söz konusu kararında 818 sayılı Kanun dönemine ait bir ibranamenin bir aylık azami süreye uyulmamasından ve ifanın banka vasıtasıyla gerçekleşmediğinden bahisle geçersiz kabul edilmesini yerinde bulmamıştır⁴³⁵.

6098 sayılı TBK'nın İş hukuku kapsamındaki ibra sözleşmesinin geçerlilik şartlarını düzenleyen m. 420/2'de her ne kadar tanzim tarihinin belirtilmesi gerektiği yönünde ibare olmasa da ibranamede tanzim tarihinin en azından belirlenebilir olması gerekmektedir⁴³⁶. Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararında tanzim tarihi belirtilmeyen ibranameyi geçersiz kabul etmiştir⁴³⁷. Yargıtay'ın bahse konu şekilde karar vermesinin sebebi; uygulamada tanzim tarihi ihtiva etmeyen ibranamelerin genelde iş sözleşmesinin devamı esnasında yahut iş sözleşmesi kurulurken imzalanmasından kaynaklanmalıdır. Yargıtay bundan dolayı İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçi lehine yorum ilkesi uyarınca tanzim tarihi bulunmamasını geçersizlik yaptırımına tabi tutmuştur⁴³⁸. Nitekim ibranamede ibranamenin tanzim tarihinin bulunması kanun koyucu tarafından açıkça

⁴³⁴ Yarg. 9. HD., 14.01.2013 T., 2010/37130 E., 2013/244 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 06.06.2023).

⁴³⁵ Yarg. 9. HD., 21.12.2020 T., 2020/4374 E., 2020/19265 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 26.06.2023).

⁴³⁶ Gümüş, s. 235.

⁴³⁷ Yarg. HGK., 04.02.2021 T., 2016/2174 E., 2021/36 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 06.06.2023).

⁴³⁸ Ağır, s. 131.

geçerlilik şartı olarak kabul edilmese de hem ibranameye uygulanacak kanunun tespiti bakımından hem de ibranamenin geçerliliğinin tespiti bakımından önem arz etmektedir.

3.5. İBRANAMEDE ALACAK KALEMLERİNİN AYRI AYRI GÖSTERİLMEMESİ VE BELİRTİLMİYEN ALACAK DURUMU

TBK'nın m. 420/2'de yer alan hüküm gereği ibranamenin esasa ilişkin geçerlilik koşullarından alacak tür ve miktarının açıkça ibranamede belirtilmesi gerekir. Aksi takdirde ibra sözleşmesi hükümsüz kabul edilir. İbranamenin konusunu oluşturan işçilik alacaklarının tek tek⁴³⁹ ve açıkça türünün ve miktarının belirtilmesi gerekir⁴⁴⁰. İbranamede işçinin "*İşverenden hiçbir alacağım kalmamıştır.*" şeklindeki irade beyanı soyut niteliktedir ve ibraname için yeterli değildir⁴⁴¹. Aynı zamanda yalnızca alacak kalemlerinin belirtildiği ancak miktarın belirtilmediği ibra sözleşmesi de geçersizdir⁴⁴². Öğretide bir görüş, ibranamede miktar belirtilmese de alacak kalemlerinin belirtilmesinin yeterli olacağı yönündedir⁴⁴³. Ancak kanaatimizce kanun koyucunun iradesi açıktır, bu yüzden bu görüşe katılmamız mümkün değildir. TBK yürürlüğe girmeden evvel akdedilen ibra sözleşmesinde alacağın türü açıkça belirtilmemişse Yargıtay söz konusu belgenin makbuz niteliğinde olacağını ifade etmiştir⁴⁴⁴.

İşçi ve işveren arasında akdedilen ibra sözleşmesinde bazı işçilik alacaklarının ibra edilmişken bazı işçilik alacaklarının ibra edilmemesi mümkündür. Bu takdirde ibra edilen alacaklar bakımından ibra sözleşmesi şartlarını sağlıyorsa ibraname geçerli kabul edilir. İbra sözleşmesinde belirtilmeyen alacaklar bakımından menfi borç itkrarı yahut zımni ibra sözleşmesi düzenlendiği sonucu doğmaz⁴⁴⁵.

İbraname uygulamada bazen matbu olarak düzenlenebilir. Böyle durumlarda matbu ibranamede tüm işçilik alacakları kalem kalem belirtilmiş olabilir. Bu

⁴³⁹ Korkmaz ve Alp, s. 251.

⁴⁴⁰ Süzek, s. 796; Senyen Kaplan, s. 352; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 369; Özcan ve Özcan, s. 927; Astarlı, s. 43; Kılıçoğlu ve Ada, s. 1330; Şen, s. 80.

⁴⁴¹ Korkmaz ve Alp, s. 251.

⁴⁴² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s. 369, 370; Astarlı, s. 43.

⁴⁴³ Özcan ve Özcan, s. 927.

⁴⁴⁴ Özdemir, İbraname, s. 32.

⁴⁴⁵ Gümüş, s. 237; Kutlu, s. 26.

durumda bazı alacak kalemlerinin üzeri çizili olabilir. Bu takdirde üzeri çizili alacak kalemleri bakımından ödeme yapılmamış başka bir deyişle ibra edilmemiş kabul edilir⁴⁴⁶.

3.6. İBRANAMENİN KIYMETLİ EVRAKA BAĞLANMASI

İşçinin ücretinin ödenmesine ilişkin 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde uyulması gereken durumlar düzenlenmiştir. Maddenin birinci fıkra hükmü gereği işçinin ücreti peşin olarak para ile ödenir⁴⁴⁷. Aynı maddenin dördüncü fıkrasında ise senetle ödeme yapılamayacağına dair düzenleme mevcuttur. Bu çerçevede ifade edilmesi gerekir ki işveren işçiye iş sözleşmesinden kaynaklı çalışma ücretini para ile ifa etmesi gerekir.

Ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin iş görme borcu yerine getirildikten sonra alacakları işveren tarafından derhal ödenmelidir⁴⁴⁸. İbra sözleşmesi için öngörülen bir aylık bekleme süresinin borcun ifası açısından beklenmesi zaruri değildir. İşveren uygulamada kimi zaman nakit sıkışıklığından kaynaklı borcunu nakit olarak değil, bono yahut çek gibi kıymetli evraka bağlayarak ödemek isteyebilir. İşçi ise alacağına uzun bir yargılama süreci olmaksızın kavuşmak istediğinden işverenin bu teklifini kabul etmektedir. Yani işçi ve işveren arasında asıl alacak olan işçilik alacağından mücerret bir kambiyo ilişkisi doğabilir. Başka bir deyişle ibraname uygulamada bazen çeşitli sebeplerle bir kambiyo senedine bağlı gerçekleştirilebilir.

Kıymetli evrak hukuku uyarınca senet sebepten mücerrettir⁴⁴⁹. Kambiyo senedinin düzenlenmesi ile artık işçi ve işveren arasında asıl iş sözleşmesinden kaynaklı alaktan bağımsız yeni bir ilişki doğmaktadır⁴⁵⁰. Asıl alacak ilişkisinden mücerret olan kambiyo senedi asıl alacakla ilgili eksikliklerden etkilenmez. Yani kıymetli evrak

⁴⁴⁶ Günay, s. 479.

⁴⁴⁷ Senyen Kaplan, s. 169.

⁴⁴⁸ Tunçomağ ve Centel, s. 119; Akyiğit, s. 198.

⁴⁴⁹ Reha Poroy ve Ünal Tekinalp, *Kıymetli Evrak Hukuku Esasları, Çek Kanunununun Yorumu İle*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, Gözden Geçirilmiş 21. Baskı, 2013), s. 35; Hüseyin Ülgen, Mehmet Helvacı, Abuzer Kendigelen ve Arslan Kaya, *Kıymetli Evrak Hukuku*, (İstanbul, Vedat Kitapçılık, Yeni Türk Ticaret Kanunu'na, Yeni Çek Kanunu'na ve Yeni Sermaye Piyasası Kanunu'na Göre Güncellenmiş 7. Baskı 2013), s. 29; Hasan Pulaşlı, *Yeni Türk Ticaret Kanunu na Göre ve 6273 Sayılı Kanunla Değişik Çek Kanunu nun Yorumu ile Kıymetli Evrak Hukuku nun Esasları*, (Ankara: Adalet Yayınevi, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı, 2013), s. 37; Fırat Öztan, *Kıymetli Evrak Hukuku*, (Ankara: Turhan Kitapevi, Güncelleştirilmiş 17. Baskı, , 2012), s. 35.

⁴⁵⁰ Öztan, s. 73.

borçlusu senet dışındaki sebepleri defî olarak dermeyan edemez⁴⁵¹. Ancak kıymetli evrak borçlusu şahsi defîleri dermeyan edebilir⁴⁵². Aynı zamanda asıl borç ilişkine bağılı bir kambiyo senedi, kambiyo senetlerinin “*kayıtsız şartsız ödeme vaadi*” olan zorunlu unsuruna hâlel getirdiğinden kabul edilmez. Nitekim tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda işçi aleyhine bir durum ortaya çıkmaktadır.

Kanaatimizce işverenin işçilik alacağını ileri tarihli bir kambiyo senedine bağlayarak ibra sözleşmesi gerçekleştirilemez. Zira TBK'nın m. 420/2 hükmü gereği ibra sözleşmesinin geçerlilik şartı için alacağın noksansız ve banka aracılığıyla ödenmesi gerekir. Maddenin devamında söz konusu unsurları taşımayan ibranamelerin kesin hükümsüz olacağı düzenlenmiştir. Alacağın kambiyo senedine bağlanması halinde ödemenin gerçekleşmesi gelecekteki belirsizliğe bırakılmış olur. Aynı zamanda bu durum İş hukukunun temel ilkelerinden olan işçinin korunması ilkesi ile çelişmektedir.

3.7. İBRANAMENİN İHTİRAZI KAYIT İÇERMESİ

İhtirazi kayıt, bir hakkın bir kısmının yahut tamamının saklı tutulmasına ilişkin bir kayıttır. Başka bir deyişle fiili duruma şerh düşmek olarak da ifade edilebilir. Taraflarca ibra sözleşmesi kurulurken işçi imza esnasında ibranameye ihtirazi kayıt düşebilir. Söz konusu ihtirazi kayıt, alacağın tamamına yahut bir kısmına ilişkin olabilir. Öğretide bir kısım yazarlar bu takdirde ibranamenin geçersiz sayılacağı yönünde görüş bildirmişlerdir⁴⁵³. 818 sayılı Kanun döneminde şart yahut ihtirazi kayıt ihtiva eden ibranameler olayın özelliğine göre geçerli olarak kabul görülebilir. 6098 sayılı Kanun döneminde ise madde hükümleri gereğince şarta bağılı ibra sözleşmesinin uygulama alanı bulması pek de olası değildir.

Nitekim Yargıtay bir kararında “...Somut olayda, davalı işveren tarafından ibraz edilen 13.08.2009 tarihli ibraname ile davacının çalışmış olduğu süreye ilişkin olarak dava konusu fazla mesai alacaklarını aldığıının belirtildiği ve işverenin bu alacaklar yönünden ibra edildiği görülmektedir. Davacı sözkonusu ibraname altındaki imzaya karşı itirazda bulunmamıştır. Bu durumda davalı vekili tarafından dosyaya sunulan ve davacı tarafından ihtirazi kayıt konulmaksızın imzalanmış olan ibranameye

⁴⁵¹ Poroy ve Tekinalp, s. 35; Ülgen, Helvacı, Kendigelen ve Kaya, s. 29; Pulaşlı, s. 36; Öztan, s. 46.

⁴⁵² Poroy ve Tekinalp, s. 99; Ülgen, Helvacı, Kendigelen ve Kaya, s. 68; Pulaşlı, s. 67; Öztan, s.48.

⁴⁵³ Özcan ve Özcan, s. 936; Öncü, s. 140.

itibar edilmeksizin hüküm kurulması hatalı olmuştur. Açıklanan sebeplerle mahkemece fazla mesai alacağına ilişkin talebin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir” şeklinde hüküm vermiştir⁴⁵⁴. Yüksek mahkeme 818 sayılı Kanun dönemine ait bir ibranameye ilişkin fazla çalışma ücretine dair ihtirazı kayıt koymadan ibranameyi imzalayan işçinin fazla çalışma ücreti talebini yerinde görmemiştir.

İş hukuku uygulamasında “*Fazlaya ilişkin haklarım saklıdır.*”, “*İhbar tazminatı alacağım hariçtir.*”, “*İbra, ücret alacağım haricindeki diğer alacak haklarım için geçerlidir.*” gibi ihtirazı kayıtların ibranamede belirtilmesi söz konusu haklar bakımından feragat edildiği anlamını doğurmaz, aksine işçinin bu alacaklara kavuşamadığını ifade eder. Ama her ne olursa olsun bu şekilde ihtirazı kayıt ihtiva etmesi ibraname açısından hem çelişki doğurur hem de açıklık prensibine ters düşer. Yüksek mahkeme kararlarında bu durumdan bahisle ihtirazı kayıt ihtiva eden ibranamelere itibar etmemiştir⁴⁵⁵.

Yüksek mahkemenin ihtirazı kayıt ihtiva eden ibra sözleşmesinin yeterli açıklığa sahip olmadığından geçersiz kabul etmesi kanaatimizce yerindedir. Yargıtay söz konusu kararlarında bu yönde hüküm vermesinde işçi lehine yorum ilkesi saikinden kaynaklanmaktadır. İfade etme gerekir ki 6098 sayılı Kanun döneminde yeni düzenleme ile ihtirazı kayıt ihtiva eden ibra sözleşmesine pek rastlanmamaktadır. Zira Türk Borçlar Kanunu ibranamenin esasa ilişkin şartlarından olan alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerekliliği işçinin ibranameye ihtirazı kayıt koyma güdüsünü ortadan kaldırmıştır⁴⁵⁶.

Yargıtay bir kararında fazla çalışma ücretine ilişkin ihtirazı kayıt ihtiva eden ibranameyi hukuka aykırı olarak değerlendirmiş, fazla çalışma ücret alacağının varlığını kabul etmiştir⁴⁵⁷. Yargıtay başka bir kararında ise net olarak ihtirazı kayıt ihtiva

⁴⁵⁴ Yarg. 22. HD., 04.04.2013 T., 2012/18664 E., 2013/7335 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 27.06.2023).

⁴⁵⁵ Yarg. 22. HD. 10.03.2015 T., 2015/1418 E., 2015/9561 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 02.08.2023).

⁴⁵⁶ Çil, Yargıtay, s. 71.

⁴⁵⁷ Yarg. 9. HD., 22.03.2006 T., 2006/28158 E., 2006/7222 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay s.230).

eden ibranameyi geçersiz saymıştır. Aynı zamanda bu durumun dairenin istikrar içeren bir uygulaması olduğunu vurgulamıştır⁴⁵⁸.

3.8. İBRANAMEDE İSTİFA BEYANI İÇERMESİ

İş hukuku uygulamasında “*İş yerinden istifa ediyorum. Tüm işçilik alacağımı aldım. İşverenden herhangi bir alacağım yoktur.*” şeklinde işveren işçiden imzalı belge almaktadır. Söz konusu belgeler işverence matbu olarak hazırlanıp işyerinden çeşitli sebeplerle ayrılan işçiye imzalatılmaktadır. Bu belgeler hem istifa beyanı hem de ibra beyanı içermektedir. Bu şekilde oluşturulan belgelerde ibranamenin şartları gerçekleşmediğinden ibra beyanına itibar edilmez. Fakat şartları mevcutsa istifa beyanına itibar edilir. İstifa beyanına itibar edilebilmesi için SGK kayıt ve belgeleri, tanık beyanları, işçinin başkaca işyerinde iş görme edimini ifa etmeye başlaması gibi somut kanıtlarla desteklenmesi gerekir. Yargıtay’ın konuya ilişkin bir kararında istifa beyanın değerlendirirken SGK kayıtları ve tanık beyanlarını da dikkate almıştır⁴⁵⁹.

3.9. İBRANAME İLE SAVUNMA ARASINDA ÇELİŞKİ OLMASI

Vekilin ya da tarafın savunmasıyla ibraname arasında çelişki bulunması halinde ibraname geçersiz kabul edilir. Önemle belirtmek gerekir ki ibraname tamamen geçersiz kabul edilmemelidir. Yalnızca ibraname ile savunma arasında çelişen kısım bakımından geçersiz kabul edilmelidir. Diğer kısımlar açısından ibraname geçerliliğini korumaya devam eder. Yargıtay’ın konuya ilişkin bir kararında savunmayla çelişmeyen kısım için ibraya geçerlilik tanımıştır⁴⁶⁰.

İşçi tarafından işe girerken ibranamenin boş olarak imzalatılmış olduğu yönünde iddiada bulunması halinde tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Ayrıca savunma ile çelişen ibranamenin geçersiz olduğu göz ardı edilmemelidir⁴⁶¹. Ayrıca ibranamenin

⁴⁵⁸ Yarg. 9. HD., 2005/24106 E., 2005/37492 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 180). Aynı yönde Yarg. 9. HD., 22.06.2006 T., 2006/180 E., 2006/18361 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 175); Yarg. 9. HD. 27.10.2005 T., 2005/5296 E., 2005/34816 K. (Karar için Bknz. Çil, Yargıtay, s. 230); Yarg. 9. HD., 22.03.2007 T., 2006/22097 E., 2007/8205 K. (Karar için Bknz. Çalışma ve Toplum, 2007/4, S. 15, s. 305); Yarg. 9. HD., 18.02.1976 T., 33775 E., 6467 K., (Karar için Bknz. Çenberci, s.1219).

⁴⁵⁹ Yarg. 9. HD., 27.10.2020 T., 2017/18008 E., 2020/13545 K., <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> (E.T. 07.06.2023).

⁴⁶⁰ Yarg. 9. HD., 24.6.2020 T., 2016/18261 E., 2020/6348 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 07.06.2023).

⁴⁶¹ Özcan ve Özcan, s. 930.

konusunu oluşturan alacak hukuken var olmayan bir alacaksa bu durumunda ibranamede çelişki yaratacağı unutulmamalıdır⁴⁶².

Yargıtay bir kararında işverenin hem haklı fesihle iş sözleşmesini feshettiğini hem de kıdem ve ihbar tazminatını işçiye ödediği yönündeki savunmasını çelişkili bulmuş ve ibranameye itibar etmemiştir⁴⁶³. Yargıtay'ın işçinin irade fesadı iddiasını ileri sürdüğü bir davada ibranamenin savunma ile çelişmediğini vurgulamıştır⁴⁶⁴.

Yargıtay güncel tarihli bir kararında “...İbranamenin irade sakatlığı ile alındığına dair delil bulunmadığı gibi kıdem ve ihbar tazminatı yönünden savunma ile de çelişmemektedir. Bu durumda, karşılığı ödenen kıdem ve ihbar tazminatı yönünden, ibraname geçerli sayılarak, davacının ilk dönem çalışmasının hak kazandığı alacakları ödenmek suretiyle tasfiye edildiği kabul edilmelidir.” şeklindeki hükmüyle ibranamenin savunma ile çelişmediğini de belirterek ibranameye itibar etmiştir⁴⁶⁵.

⁴⁶² Günay, s. 1527.

⁴⁶³ Yarg. 9. HD, 26.01.2021 T., 2021/281 E., 2021/2326 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 27.06.2023).

⁴⁶⁴ Yarg. 9. HD., 15.06.2020 T., 2017/16275 E., 2020/5616 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 07.06.2023).

⁴⁶⁵ Yarg. 9. HD., 24.01.2022 T., 2022/154 E., 2022/978 K., <https://karararama.yargitay.gov.tr/>, (E.T. 07.06.2023).

SONUÇ

İbra sözleşmesi borcu sona erdiren hallerde biridir. İbra sözleşmelerini, 818 sayılı Kanun dönemi ibra sözleşmeleri ve 6098 sayılı Kanun dönemi ibra sözleşmeleri olmak üzere ele almak gerekir. 6098 sayılı Kanun dönemiyle ibra sözleşmesi yasal dayanağa kavuşmuş ve artık tipik bir sözleşme olmuştur. Kanun koyucunun ibra sözleşmesini normatif zemine oturtması yerindedir. 818 sayılı Kanun döneminde ibra sözleşmesi irade serbestisi ilkesi bağlamında sözleşme özgürlüğü kapsamında atipik sözleşme olarak uygulamada yerini almıştır. Her ne kadar 818 sayılı Kanun döneminde yasal dayanağı olmasa da ibra sözleşmesi borcu ortadan kaldıran sebep olarak öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları doğrultusunda şekillenmiştir.

Yargıtay, kararlarında ibra sözleşmesini değerlendirirken İş hukukunun kendine has ilke ve kurallarını gözetmiştir. Yüksek mahkeme ibra sözleşmesini yorumlarken özellikle İş hukukunun temel ilkelerinden olan işçinin korunması saiki ile hareket etmiştir. Yüksek mahkemenin ibra sözleşmesini yorumlarken söz konusu saiki ile hareket ettiği duruma örnek olarak ibranamenin akdedilmesi süresinde işçi tarafından iradesinin fesada uğratıldığına dair bir iddia ileri sürülmüşse Yargıtay bu durumu işçi lehine geniş yorumlamıştır. Nitekim iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir aylık bekleme süresi henüz kanun koyucu tarafından öngörülmeden Yargıtay, kararlarında iş sözleşmesi kurulurken yahut iş sözleşmesinin devamı esnasında akdedilen ibra sözleşmesini işçinin işverenin baskısına maruz kalabileceğinden bahisle geçerli kabul etmemiştir. Esasen 818 sayılı Kanun döneminde ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları şekillenmeye başlamış 6098 sayılı Kanun döneminde ise kanun koyucu şekillenen geçerlilik şartlarını yasal dayanağa kavuşturmuştur.

İbra sözleşmesinin yasal dayanağa kavuşmasında tetikleyici en önemli unsur İş hukuku uygulamasında ibra sözleşmesinin yaygınlaşması ve güçlü durumdaki işverenin zayıf durumdaki işçi aleyhine sonuçların doğurmaya yönelik hareketleridir. Söz konusu durumu gören kanun koyucu harekete geçerek ibra sözleşmesini 6098 sayılı Kanun ile yasal dayanağa kavuşturmuştur. Kanun koyucu aslında ibra sözleşmesinde ikili ayrıma gitmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun genel hükümler kısmındaki 132. maddede işçinin işverenden alacağı haricindeki alacakları konu alan genel hükümler kapsamındaki ibra sözleşmesini kaleme alırken, aynı kanunun özel borç ilişkileri adlı kısımda 420. maddede işçinin işverenden olan alacağını konu edinen iş hukuku kapsamındaki ibra

sözleşmesini kaleme almıştır. 6098 sayılı Kanun 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girmesi ile sözleşmesinin konusu alacağa göre 132. madde yahut 420. madde hükmü uygulanmaktadır.

Kanun koyucu hem işçinin işverenden alacağını konu edinen ibranamenin hem de genel hükümlerde yer alan ibranamenin hukuki niteliğini açıkça sözleşme olarak düzenlemiştir. Bu bakımdan işçi ve işveren arasında bir öneri ve kabulün gerçekleşmesi gerekmektedir. Kanun koyucunun ibra sözleşmesinin hukuki niteliğinin sözleşme olarak düzenlemesi isabetlidir. Zira bu durumda işçinin korunması ilkesine uyumludur.

Çalışmamız kapsamında konunun daha iyi anlaşılması adına yer yer 132. madde hükmüne yer verilse de 420. madde esas çalışma konumuzu oluşturmaktadır. Bu çerçevede 6098 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile konusu işçinin işverenden alacağı olan ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları 420. maddenin ikinci fıkrasında şekle ilişkin koşullar, esasa ilişkin koşullar ve ibra sözleşmesinin tanzim zamanına ilişkin koşullar olmak üzere detaylıca ele alınıp uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu şartlar kümülatif niteliktedir. Bundan dolayı bütün şartların ibra sözleşmesinde mutlaka yer alması gerekir. Bu husus 420/2 madde hükmünün son cümlesinde de açıkça ifade edilmiştir. Madde hükmü gereği madde hükmünde zikredilen şartları taşımayan ibra sözleşmesi kesin hükümsüzdür.

Kanun koyucu genel hükümler kapsamındaki ibra sözleşmesi açısından herhangi bir şekil şartı öngörmezken, işçinin işverenden olan alacağını konu edinen ibra sözleşmesi açısından yazılı şekil şartı öngörmüştür. Bu yazılı şeklin adi nitelikli yazılı şekil şartı olduğu kabul edilmektedir. Zira kanun koyucu nitelikli yazılı şekli ima edecek herhangi bir düzenlemede bulunmamıştır. Kanun koyucunun şekil şartı olarak yazılı şekli öngörmesi yerinde bir düzenlemedir. Nitekim bu durumda işçi açısından ispat kolaylığı sağlayacaktır.

Kanun koyucu işçinin işverenden alacağını konu edinen ibra sözleşmesi açısından öngördüğü bir diğer şart ise, iş sözleşmesinin nihayete ermesinden itibaren bir aylık bekleme süresidir. Öngörülen bir aylık bekleme süresi, ibranamenin tanzim zamanına ilişkin şartıdır. Öğretide bir aylık bekleme süresinin İş Kanunu'nun 19. maddesinde yer alan feshe itiraz için öngörülen bir aylık hak düşürücü süre ile örtüşmesi amacı ile getirildiği yönündedir. Söz konusu bir aylık bekleme süre şartının da isabetli bir düzenleme olduğu kanaatindeyiz. Zira iş sözleşmesi akdedilirken yahut iş sözleşmesinin

devamı esnasında akdedilen ibra sözleşmesinin zayıf durumdaki işçinin güçlü durumdaki işverenin baskısı altındayken gerçekleşme olasılığı yüksektir. Nitekim işçi işverene iş sözleşmesi yürürlükte olduğu müddet boyunca iktisadi olarak hala bağımlıdır. Bu durum işçinin olası bir hak kaybına neden olabilir. Öğretide bir aylık bekleme süresinin işçinin alacağına geç kavuşmasına sebep olduğundan bahisle eleştiri yapılmaktadır. Kanaatimizce eleştiri yerinde değildir. Nitekim işveren işçiye olan borcunu ifa etmesi için bir aylık bekleme süresini beklemesine lüzum yoktur. Zira söz konusu süre yalnızca ibra sözleşmesinin akdedilmesi için öngörülen asgari bir süredir.

Kanun koyucunun işçilik alacaklarını konu edinen ibra sözleşmesi için öngördüğü bir diğer geçerlilik şartı ise alacağın türünün ve miktarının açıkça yazılması gerekliliğidir. Kanun koyucu burada hem alacağın türü açısından hem de alacağın miktarı açısından açıklık aramıştır. Kanun koyucunun açıklıktan kastının alacağın türünün ve miktarının kuşkuya mahal bırakmayacak derecede açık ve net olarak ifade edilmesidir. Yani ibra sözleşmesine bakıldığında ibra sözleşmesinin konusu olan alacağın türü ve miktarı şüpheye mahal bırakmayacak şekilde ve kesin olarak belirlenebilir olmalıdır. Kanaatimizce kanun koyucunun düzenlemesi isabetlidir. Zira alacak türü kalem kalem ve miktarları ile yazılan ibra sözleşmesi hem işçi hem de işveren açısından belirsizlik ihtimalini ortadan kaldıracaktır. Aynı zamanda ibra sözleşmesinde şeffaflık sağlanmış olacaktır. Bu kapsamda işçinin olası bir hak kaybı bertaraf edilmiştir.

İşçilik alacaklarını konu edinen ibra sözleşmesi için kanun koyucunun öngördüğü bir başka geçerlilik şartı ise, ibraya konu alacağın noksansız olarak banka aracılığıyla ödenmesidir. Kanun koyucu esasa ilişkin söz konusu şartı öngörürken işçinin alacağının tamamına şüpheye yer bırakmayacak şekilde ulaşmasını sağlamaktır. Kanun koyucu burada işçinin korunması saikiyle ve işçi yararına hareket etmiştir. Ancak ifade etmek gerekir ki bu husus hukuki açısından sakıncalıdır. Zira ibra kurumu ile ifa kurumu bir araya gelmez. Nitekim ibra da ifa da borcu sona erdiren bir haldir. Kanun koyucunun ödeme şartının gerçekleşmesi ile ortada bir borç kalmamaktadır. Bu yüzden ibraya gerek yoktur. Zira ortada bir borç kalmamıştır. Sonuç olarak bahse konu şart hukuken çelişki yaratmaktadır. Bu bakımdan kanaatimizce 6098 sayılı Kanun'da yer alan m. 420/2 ibra sözleşmesi hükmü eninde sonunda değiştirilip söz konusu çelişki ortadan kaldırılacaktır.

KAYNAKÇA

- Ağır, Çetin. “Hizmet Sözleşmesinde İbraname”. *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 86, S. 3, 2012.
- Akın, Levent. *İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2001.
- Akıncı, Şahin. *Borçlar Hukuku Bilgisi*. Konya: Sayram Basım, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Hazırlanmış 5. Baskı, 2011.
- Akıntürk, Turgut ve Derya Ateş. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları, 27. Baskı, Şubat 2018.
- Akipek, Jale G., Turgut Akıntürk ve Derya Ateş. *Türk Medeni Hukuku, Başlangıç Hükümleri-Kişiler Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, C. 1. Yenilenmiş 7. Baskı, 2009.
- Aktay, A. Nizamettin, Kadir Arıcı, ve E. Tuncay Senyen Kaplan. *İş Hukuku*. Ankara, 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.
- Akyiğit, Ercan. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 13. Baskı, Ocak 2021.
- Akyiğit, Ercan. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik (Taşeronluk İlişkisi)*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, 2011. (Kısaltılışı: Akyiğit, Taşeronluk).
- Alangoya, Yavuz, M. Kamil Yıldırım ve Nevhis Deren Yıldırım. *Medeni Usul Hukuku Esasları*. İstanbul: Beta Yayınları 8. Baskı, 2011.
- Andreas von Tuhr. *Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı*. Ankara Yargıtay Yayınları, C. 1-2, çev. Cevat Edege, 1983.
- Arslan, Ramazan, Ejder Yılmaz, Baki Kuru. *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Yetkin Yayınları, 25. Baskı, 2014.
- Astarlı, Muhittin. “İkale İçeriğinde İbranın Geçerliliği”. *Sicil*, 2015.
- Atalı, Murat, İbrahim Ermenek ve Ersin Erdoğan. *Medeni Usul Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2018.
- Ayan, Mehmet. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Konya: Mimoza Yayınları, 10. Baskı, 2015.

- Aydoğdu, Murat. “Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname”. Kemal Oğuzman’a Armağan, *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi*, S. 1, Ocak 2002.
- Bal, Özlem. *Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2010.
- Baş, Büşra. “Sorumsuzluk Anlaşması”. *Fasikül Hukuk Dergisi*, C. 11, S. 111, Şubat/2019.
- Baycık, Gaye. *Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin Yayınları, Nisan 2015.
- Belen, Herdem. *6098 Sayılı Borçlar Kanunu Genel Hükümler: Kısa Şerh*. İstanbul Beta Yayınevi, 1. Baskı, 2014.
- Berki, Şakir. “Borçların Sukutu”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi*, C. 12, S. 1-2, 1995.
- Bozkurt, H. Argun. *İş Yargılaması Usul Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 6100 Sayılı HMK.’ya Göre Güncellenmiş 4. Baskı, Nisan 2012.
- Cumalıoğlu, Emre. “İbra Sözleşmesinin İbra Sözleşmesinin Konusunun ve Kapsamının Sınırları”. *UAÜHF Dergisi*, S. 7, Haziran 2016.
- Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/3, S. 22.
- Çelik, Nuri. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları, Yenilenmiş 25. Baskı, 2013.
- Çelik, Nuri, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları, 35. Baskı, 2022.
- Çenberci, Mustafa. *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Yayınları, 4. Baskı, 1978.
- Çil, Şahin. *İş Hukukunda İbraname*. Ankara: Yetkin Yayınları, TBK Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına Göre, 3. Baskı, 2013. (Kısaltılışı: Çil, Yargıtay).
- Çil, Şahin. *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname)*. Ankara: Yetkin Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, Ocak 2007. (Kısaltılışı: Çil, İbraname).
- Çil, Şahin. “İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”. *Kamu-İş Dergisi*, Ankara, C. 7, S. 3, 2004. (Kısaltılışı: Çil, Kamu-İş).
- Demir, Fevzi. *En Son Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*. İzmir: Albi Yayınları, 7. Baskı, 2013.

- Demircioğlu, Murat, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 20. Baskı, Eylül 2019.
- Denizci, Özlem Sibel. *Türk Borçlar Hukukunda İbra*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- Doğan, Mürsel. “Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”. *Yargıtay Dergisi*, C. 5, S. 1, Ocak 1979.
- Doğrucu, Muhittin. “İş Hukukunda İbra-Feragat Uygulamaları ve Yeni Türk Borçlar Kanunundaki Düzenleme”. *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 85, S. 3, 2011.
- Dönmez, Kazım Yüce. *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Sorunlar*. Ankara: Seçkin Yayınları, Yedinci Kitap, 1.Baskı, Eylül 2018.
- Duman, Berna. *Türk İş Hukukunda İkale*. Ankara: Seçkin Yayınları, 1. Baskı, Mart 2020.
- Ekmekçi, Ömer ve Esra Yiğit. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, 3. Baskı, 2021.
- Elmas, Serkan. “Türk İş Hukukunda İkale” *Kamu-İş Dergisi*, C. 11, S. 1, 2009.
- Erdem, Murat. “Mahkeme Dışı Konkordato”. *Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 1, Haziran/2005.
- Erdoğan, Yasin. *Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, 2014.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Ankara: Yetkin Yayınları, 25. Baskı, 2020.
- Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Genel Esaslar*, İstanbul: Beta Yayınları, 8. Baskı, 2003. (Kısaltılışı: Eren, 8. Baskı)
- Ertürk, şükran ve Betül Erkanlı. “İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri”. *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 9, S. 91, Mart/2014.
- Eyrenci, Ömer, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan ve Esra Başkan. *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 10. Baskı, 2020.
- Geçer, Bekir. “İşverenlerin İbraname Düzenleme Usul ve Esasları”. *Yaklaşım*, S. 156, Aralık 2005.

- Gerek, Hasan Nüvit. “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi İle Sona Ermesi”. *Çalışma ve Toplum*, S. 31, 2011/4.
- Gümüş, Mustafa Alper. *Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, Ekim 2015.
- Gümüş, Mustafa Alper. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, C. 1, 3. Baskı, 2013. (Kısaltılışı: Gümüş, Özel).
- Günay, Cevdet İlhan. *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Yetkin Yayınları, C. 2, 4. Baskı, 2015.
- Güven, Ercan ve Ufuk Aydın. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir: Nisan Kitapevi, 3. Baskı, 2010.
- Güzel, Ali. “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları” *Çalışma ve Toplum*, S. 1, 2004/1.
- Hatemi, Hüseyin ve K. Emre Gökyayla. *Borçlar Hukuku Genel Bölüm*, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 5. Baskı, 2021.
- İşıқтаç, Muhip Şeyda. “Konkordato”. *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 92, S. 3, Mayıs/2018.
- İnce, Ergun. “İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi”. *Sicil*, Y. 5, S. 18, Haziran 2010.
- İzmirlioğlu, Ayça. “6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname”. *Journal of Yaşar University*, Özel Sayı 8, 2013.
- Kar, Bektaş. *İş Güvencesi ve Uygulaması*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 4. Baskı, 2020.
- Karademir, Derya. “Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları”. *Çimento İşveren Dergisi*, C. 11, S. 1, Ocak 1997.
- Karahasanoğlu Osmanağaoğlu, Cihan. “Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye’nin Yürürlüğe Girişi ve Türk Hukuk Tarihi Bakımından Önemi”. *AÜOTAUMD*, C. 29, Ankara, Bahar/2011.
- Karakaya, Umur. “İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmesi ve Uygulaması”. *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 10, S. 101, Ocak 2015.
- Karauz, Agah Kürşat. “Sulh Sözleşmesi”. *Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 1, Aralık 2011.
- Kayihan, Şaban. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Ankara:Seçkin Yayınları, 3.Baskı, Mart 2012.

- Keser, Hakan. “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları”. *Sicil*, S. 32, 2014.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. *Borçlar Hukuku: Genel Hükümler*. Ankara: Turhan Kitabevi, 23. Baskı, 2019.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve İlayda Kılıçoğlu Ada. *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması ile İş Kanunu Yorumu*. Ankara: Bilge Yayınevi, 2019.
- Kılıçoğlu, Mustafa ve Kemal Şenocak. *İş Kanunu Şerhi*. İstanbul: Legal Yayıncılık, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, 2013.
- Kocayusufpaşaoğlu, Necip. *Borçlar Hukukuna Giriş: Hukuki İşlem, Sözleşme*, İstanbul: Filiz Kitapevi, C. 1, 4. Baskı, 2008.
- Koller, Alfred. “İsviçre Hukukunda Takas”. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (Çev.: Yasemin Duman) C. 8, S. 15, Haziran/2020.
- Korkmaz, Fahrettin ve Nihat Seyhun Alp. *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınları, 3. Baskı, Eylül 2016.
- Kuru, Baki ve Burak Aydın. *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Yetkin Yayınları, 4. Baskı, 2020.
- Kuru, Baki, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz. *Medeni Usul Hukuku: Ders Kitabı*. Ankara: Yetkin Yayınları, 8. Baskı, 1996.
- Kutlu, Melis. “İbra Sözleşmesi”. *Fasikül Hukuk Dergisi*, S. 10, 2019.
- Mankal, Mehmet. “Yargıtay Kararları Işığında Yeni Haliyle İbra Müessesesi”. *E-Yaklaşım*, S. 224, Ağustos 2011.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal. *İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Lykeion Yayınları C. 1, 4. Baskı, 2020.
- Nomer, Haluk N. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta Yayınları, 17. Baskı, Şubat 2020.
- Oğuzman M. Kemal ve M. Turgut Öz. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. C. 1, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 18. Baskı, 2020.

- Oğuzman, M. Kemal, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir. *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*. İstanbul: Filiz Kitabevi, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 20. Baskı, 2021.
- Ömeroğlu, Ekin. *Aynı Haklara Uygulanacak Hukukun ve Yetkili Yargı Mercinin Tayininde İrade Serbestisi Presibi*. Ankara: Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Eylül 2017.
- Öncü, Gülendamar. *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*. Ankara: Adalet Yayınevi, 1. Baskı, 2022.
- Özcan, Durmuş ve Uğur Ocak. *Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname)*, Ankara: Adalet Yayınları, 3. Baskı, 2016.
- Özcan, Durmuş ve Gamze Özcan. *İstinaf ve Arabuluculuk Sistemine Uyarlanmış Uygulamalı İş Davaları*. Ankara: Adalet Yayınevi, 4. Baskı, 2018.
- Özdemir, Erdem. “6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış”. *Sicil*, S. 24, Aralık 2011.
- Özdemir, Erdem. “İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”. *Sicil*, S. 5, 2007/1. (Kısaltılışı: Özdemir, İbraname).
- Özel, Çağlar. “İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay’ın İbra Sözleşmelerine Bakışı”. *Çimento İşveren*, C. 19, S. 4, Temmuz 2005.
- Özer Sarıtaş, Duygu. *Roma Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. Bursa: Dora Yayınları, 2018.
- Özkaraca, Ercüment. “İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu”. İstanbul: Beta Yayınları, 2008.
- Özcan, Fırat. *Kıymetli Evrak Hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, Güncelleştirilmiş 17. Baskı, 2012.
- Pekcanıtez, Hakan, Oğuz Atalay ve Muhammet Özekes. *Medeni Usûl Hukuku Ders Kitabı*. İstanbul: Onikilevha Yayınları, 9. Baskı, Eylül 2021.
- Pekcanıtez, Hakan, Oğuz Atalay, Sungurtekin Özkan ve Muhammet Özekes. *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*. İstanbul: Onikilevha Yayınları, 7. Baskı, 2020. (Kısaltılışı: Pekcanıtez/Atalay/Özkan/Özekes, İcra ve İflas Hukuku).
- Poroy, Reha ve Ünal Tekinalp. *Kıymetli Evrak Hukuku Esasları*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, Çek Kanununun Yorumu İle, Gözden Geçirilmiş 21. Baskı, 2013.

- Pulaşlı, Hasan. *Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre ve 6273 Sayılı Kanunla Değişik Çek Kanunu'nun Yorumu ile Kıymetli Evrak Hukuku'nun Esasları*. Ankara: Adalet Yayınevi, Genişletilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı, 2013.
- Rado, Türkan. *Roma Hukuku Dersleri Borçlar Hukuku*. İstanbul: Filiz Kitapevi, 15. Baskı, 2019.
- Reisoğlu, Safa. *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta Yayınları, 25. Baskı, 2014.
- Remzi, Mehmet ve Sezer Aydın. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: İkinci Sayfa Yayınları, 11. Baskı, Ağustos 2018.
- Sarıhan, Banu Bilge. "Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu". *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 3, S. 1, 2020.
- Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitapevi, 11. Baskı, 2020.
- Sever, Hatice. "Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi". *Sicil*, S. 23, Eylül 2011.
- Sevimli, K. Ahmet. "İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler". *Sicil*, S. 14, Y. 4, 2009.
- Söğütlü, Özlem. *Roma Özel Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, 2020.
- Subaşı, İbrahim. *İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi*. İstanbul: Beta Yayınları Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, 2011.
- Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları, 26. Baskı, 2022.
- Sümer, Sibel. *Türk İş Hukukunda İbraname*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010. (Kısaltılışı: Sümer, Tez).
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, 22. Baskı (Tıpkı Basım), 2022.
- Şen, Murat. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi". *Sicil*, Y. 6, S. 24, Aralık 2011. (Kısaltılışı: Şen, İbra)
- 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*, C. 19, S. 5, Ağustos 2005. (Kısaltılışı: Şen, Feragat)

- 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*, C. 3, S. 10, 2006.
- Tahiroğlu, Bülent. *Roma Borçlar Hukuku*. İstanbul: Der Yayınları, 2011.
- Tandoğan, Haluk. *Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, C. 1/1, 6. Baskı, 2008.
- Tekben, Tuğçe. “Takasın Hüküm ve Sonuçları”. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 1, Haziran/2011.
- Tekinay, Selahattin Sulhi, Sermet Akman, Halûk Burcuoğlu ve Atillâ Altop. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Filiz Kitapevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı, 1988.
- Topçu, Umur. *Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları*. Ankara: Adalet Yayınevi, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 2. Baskı, 2012.
- Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Yayınları, 16. Baskı, 2013.
- Tunçomağ, Kenan ve Tankut Centel. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayınları, 9. Baskı, Ekim 2018.
- Turanboy, Kürşad Nuri. *İbra Sözleşmesi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 1998.
- Uşan, M. Fatih. *İş Hukuku*, Eylül 2006.
- Uygur, Turgut. *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Şerhi*. Ankara: Seçkin Yayınları, C. 1, 2012.
- Uzun, Pınar. “Türk Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Işığında İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname) ve İspat Gücü”. *Terazi Hukuk Dergisi*, C. 8, S. 80, Nisan 2013.
- Ülgen, Hüseyin, Mehmet Helvacı, Abuzer Kendigelen ve Arslan Kaya. *Kıymetli Evrak Hukuku*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık, Yeni Türk Ticaret Kanunu’na, Yeni Çek Kanunu’na ve Yeni Sermaye Piyasası Kanunu’na Göre Güncellenmiş 7. Baskı, 2013.
- Ünlü, Murat. “İbranamenin Geçerlilik Koşulları”. *Yaklaşım*, S. 217, Ocak 2011.

Yavuz, Cevdet. *Borçlar Hukuku Dersleri: Özel Hükümler*. İstanbul: Beta Yayınları, 10. Baskı, 2012.

Yayın, Emre. *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 2015.

Yurduseven, Şeyma. *Borçlar Hukukunda İbra*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2013.

<https://www.luggat.com/ibra-i%20ıskat/1/1>

<https://sozluk.gov.tr/>

http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_397.html

https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/20220101/en/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-27-317_321_377-20220101-en-pdf-a-7.pdf

<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlarvekararlar.htm>

<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari>

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Tuba KABA

Uyruğu:

Doğum Tarihi ve Yeri:

Elektronik E-posta:

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk Bölümü	2020

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
2020-2021	Osmaniye Barosu	Stajyer Avukat
2021-2022	İstanbul Barosu	Avukat
2022-2024	T.C. Adalet Bakanlığı	Cumhuriyet Savcısı Adayı

YABANCI DİLLER

Orta düzeyde İngilizce