



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

## **İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ**

Gülendam ÖNCÜ

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021



# İŐ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ

Gülendam Öncü

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

## KABUL VE ONAY

Gülendam Öncü tarafından hazırlanan “İş Hukukunda İbra Sözleşmesi” başlıklı bu çalışma, 25.11.2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

[ İ m z a ]

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Başkan)

[ İ m z a ]

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Danışman)

[ İ m z a ]

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Üye)

[ İ m z a ]

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Üye)

[ İ m z a ]

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Üye)

Bu tez çalışmasında Sayın (Unvanı, Adı ve Soyadı) Ortak Danışman olarak görev almıştır.

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

[Unvanı, Adı ve Soyadı]

Enstitü Müdürü

## YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. <sup>(1)</sup>
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ..... ay ertelenmiştir. <sup>(2)</sup>
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. <sup>(3)</sup>

...../...../.....

**Gülendam ÖNCÜ**

I “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir \*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*  
*Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.*

\* *Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.*

## ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Doç. Dr. İştar Urhanođlu** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığımı beyan ederim.

*Gülendam Öncü*

## ÖZET

ÖNCÜ, Gülendem. *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021.

İbra sözleşmesi, taraflar arasındaki bir borç ilişkisinin alacaklı tarafından borçlu lehine sona erdirilmesidir. İbra sözleşmesi, 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde kanuni olarak düzenlenmemiş, uygulanması öğreti ve yargı kararlarına bırakılmıştır. 818 sayılı Kanun döneminde ibra sözleşmesinin tabi olacağı kurallar temelde 1911 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu'ndaki ibraya ilişkin hükümlerden yararlanılarak belirlenmiştir. İbra sözleşmesi ilk kez, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile hüküm altına alınmış ve kanuni olarak düzenlenmiştir.

İş hukuku açısından ibra sözleşmesi, “ibraname” olarak anılmaktadır. İş ilişkilerinde ibraname, genel olarak işçinin işverenden olan alacaklarına yönelik işvereni borçtan kurtarması olarak karşımıza çıkar. Bu çalışmamızda, ibranamenin 818 sayılı Kanun ve 6098 sayılı Kanun dönemindeki uygulama biçimleri öğreti ve yargı kararları ile ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

### **Anahtar Sözcükler:**

İş Sözleşmesi, İbra Sözleşmesi, İbraname, Borcun Sona Ermesi.

## ABSTRACT

ÖNCÜ, Güendam. *Release Agreement in Labor Law*, Master Thesis, Ankara, 2021.

Release agreement is the termination of a debt relationship between the parties by the creditor in favor of the debtor. The release agreement was not regulated legally in the period of the Code of Obligations No. 818, its implementation was left to doctrines and judicial decisions. During the period of Law No. 818, the rules to be subject to the release agreement were basically determined by taking advantage of the provisions on release in the Swiss Code of Obligations of 1911. For the first time, the release agreement was taken under the Turkish Code of Obligations No. 6098 and regulated legally.

In terms of labor law, the release agreement is called as "ibraname" (release). In business relations, release generally appears as the employer to free the employer from debt for his receivables from the employer. In this study, the application forms of the release in the period of Law No. 818 and Law No. 6098 will be explained in detail with doctrines and judicial decisions.

### **Keywords :**

Employment Contract, Release Agreement, Release, Termination of Debt.



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	İ
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	İİ
ETİK BEYAN.....	İİİ
ÖZET.....	İV
ABSTRACT .....	V
İÇİNDEKİLER .....	VI
KISALTMALAR DİZİNİ .....	İX
GİRİŞ .....	1
<b>1. BÖLÜM: İBRA KAVRAMI .....</b>	<b>4</b>
1.1. İBRA KAVRAMI VE TANIMI .....	4
1.2. İBRA SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ.....	8
1.2.1. Kazandırıcı İşlem Olarak İbra Sözleşmesi.....	8
1.2.2. Tasarruf İşlemi Olarak İbra Sözleşmesi .....	10
1.3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN ÇEŞİTLERİ .....	12
1.3.1. Tam-Kısmi İbra Sözleşmeleri.....	12
1.3.2. İvazlı-İvazsız İbra Sözleşmeleri.....	14
1.4. İBRA BENZERİ İŞLEM VE BELGELER.....	16
1.4.1. Makbuz .....	16
1.4.2. Konkordato.....	20
1.4.3. Takas .....	21
1.4.4. Sulh Sözleşmesi .....	23
1.4.5. Menfi Borç İkrarı .....	25
1.4.6. Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü .....	26
1.4.7. Feragat.....	28
1.4.8. Erteleme Sözleşmesi .....	30
1.4.9. İkale (Bozma) Sözleşmesi.....	31
1.4.10. Sorumsuzluk Anlaşması.....	38
1.4.11. Yenileme .....	39

1.4.12. İfa Yerine Geçen Edim .....	41
-------------------------------------	----

## **2. BÖLÜM: 818 SAYILI BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA İBRA**

### **SÖZLEŞMESİ.....42**

2.1. GENEL OLARAK .....	42
2.2. İBRA SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI.....	44
2.2.1. Taraflar .....	44
2.2.2. Taraflar Arasında Alacak ve Borç İlişkisi .....	45
2.2.3. Şekil .....	48
2.2.4. Yetki.....	51
2.2.5. Tanzim Zamanı.....	53
2.2.6. Tarafların Anlaşması .....	56
2.2.6.1. İcap-Kabul.....	56
2.2.6.2. İrade Fesadı Halleri .....	59
2.2.6.2.1. Hata .....	60
2.2.6.2.2. Hile .....	61
2.2.6.2.3. İkraah .....	62
2.2.6.2.4. Gabin .....	63
2.2.7. İbranamenin Miktar İçerip İçermemesi .....	66
2.2.8. İhtirazi Kayıt .....	71
2.2.9. İbraname ile Savunma Arasında Çelişki Olmaması ve İbranamenin Bölünebilirliği .....	73
2.3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI .....	76
2.3.1. İbra Sözleşmesinin Taraflar Yönünden Sonuçları .....	76
2.3.2. İbra Sözleşmesinin Müteselsil Borçlular Yönünden Sonuçları.....	77

## **3. BÖLÜM: 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA İBRA**

### **SÖZLEŞMESİ.....79**

3.1. İBRA SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI.....	81
3.1.1. Tarafların Anlaşması .....	81
3.1.1.1. Öneri-Kabul.....	81
3.1.1.2. İrade Fesadı Halleri .....	87
3.1.2. Taraflar Arasında Alacak-Borç İlişkisi.....	92

3.1.3. Yetki ve Taraf Ehliyeti.....	96
3.1.4. Şekil.....	98
3.1.5. Tanzim Zamanı.....	102
3.1.6. Ödemenin Şekli.....	106
3.2. İŞ HUKUKU UYGULAMASINDA İBRANAME İLE İLGİLİ SORUNLAR.....	108
3.2.1. İbranamenin Miktar İçerip İçermemesi .....	108
3.2.2. İbranamelerin Makbuz Sayılması .....	109
3.2.3. İbranamede Tanzim Tarihinin Önemi.....	110
3.2.5. İbranamede Davacının Talep Ettiği Alacak Kalemlerinin Ayrı Ayrı Gösterilmesi ve Belirtilmeyen Alacakların Durumu.....	111
3.2.6. İbranamenin Kıymetli Evraka Bağlanması.....	112
3.2.7. İbranamenin İhtirazi Kayıt İçermesi.....	113
3.2.8. İbranamenin istifa beyanı içermesi.....	113
3.2.9. İbraname ile Savunma Arasında Çelişki Olmaması .....	114
3.3. İBRANAMENİN SONUÇLARI.....	115
3.3.1. İbranamenin Taraflar Bakımından Sonuçları.....	115
3.3.2. İbranamenin Birlikte Borçlular Bakımından Sonuçları.....	116
<b>SONUÇ.....</b>	<b>119</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>121</b>
<b>EKLER</b>	
<b>ETİK KURUL MUAFİYET FORMU.....</b>	<b>135</b>
<b>ORJİNALLİK RAPORU.....</b>	<b>136</b>

## KISALTMALAR DİZİNİ

<b>Art.</b>	: Artikel
<b>Ayr Bkn.</b>	: Ayrıca Bakınız
<b>BGB</b>	: Bürgerliches Gesetzbuch (Medeni Kanun)
<b>BK</b>	: Borçlar Kanunu
<b>Bkn</b>	: Bakınız
<b>E.</b>	: Esas
<b>E.T.</b>	: Erişim Tarihi
<b>HMK</b>	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
<b>HMUK</b>	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
<b>İİK</b>	: İcra İflas Kanunu
<b>İK</b>	: İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>m.</b>	: Madde
<b>OR</b>	: Bundesgesetz über das Obligationenrecht (İsviçre Borçlar Kanunu)

- s.** : Sayı
- SGK** : Sosyal Güvenlik Kurumu
- TBK** : Türk Borçlar Kanunu
- TMK** : Türk Medeni Kanunu
- vb.** : ve benzeri
- vd.** : ve devamı
- Y10HD** : Yargıtay 10. Hukuk Dairesi
- Y17HD** : Yargıtay 17. Hukuk Dairesi
- Y21HD** : Yargıtay 21. Hukuk Dairesi
- Y9HD** : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
- YHGK** : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

## GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. maddesine göre, herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme yapma hürriyetine sahiptir. Aynı şekilde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>1</sup> 26. maddesinde, tarafların bir sözleşmenin içeriğini özgürce belirleyebilecekleri hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere hukuk sistemimizde “sözleşme özgürlüğü ilkesi” hakimdir. İbra sözleşmesi de bu sözleşme özgürlüğü ilkesi temelinde düzenlenen bir borçlar hukuku sözleşmesidir.

1911 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ibra, 818 sayılı Borçlar Kanunu kapsamına alınmamıştır. İbranın kanun kapsamına alınmamış olması uygulamada ibraya rastlanılmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine ibra günlük hayatta sıkça karşılaşılan, alacaklının alacağını borçlu lehine sona erdirdiği bir hukuki ilişkidir. Bu sebeple eski kanun döneminde ibraya ilişkin hüküm boşluğu öğreti ve yargı kararları ile doldurulmuş, buna göre ibranın hukuki niteliği belirlenmeye çalışılmıştır.

İbra sözleşmesi ilk olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu döneminde kanunun üçüncü bölüm-birinci ayrımında, “Borcun Sona Erme Halleri” başlığı altında hüküm altına alınmıştır. Kanun'un 132. maddesinde ibra, tarafların aralarındaki borç ilişkisini tamamen ya da kısmen kaldırabilecekleri bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere ibra, sözleşme serbestisi ilkesine tabi bir borçlar hukuku sözleşmesidir. Böylece, uygulamada çok sık karşılaşılan ancak geçerliliği yönünden tartışma yaratan ibra sözleşmesi artık yasal bir dayanağa sahip olmuştur.

İş hukuku açısından ibra sözleşmesi, “ibraname”, “ibra senedi”, “ibra belgesi” gibi isimlerle anılmaktadır.

Çalışma hayatının temelini işçi ve işveren oluşturmaktadır. İşçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de bu iş görme edimine karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmeye

---

<sup>1</sup> 4.02.2011 tarih, 27836 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

iş sözleşmesi denilmektedir. İş sözleşmesinin birden fazla sona erme hali vardır. Bunlar; ölüm, tarafların anlaşması, belirlenen sürenin dolması ve bildirimsiz fesihtir. Genel olarak ibraname iş hukukunda iş sözleşmesi sona erdikten sonra işverenler tarafından işçilere imzalatılan ve işçinin işverenden alacağı kalmadığına ilişkin belge niteliği taşır. İş hayatında işçi ve işveren dengesini sağlamak pek de mümkün değildir. Sosyal ve ekonomik yaşam, sınıf farklılıkları, işçinin işverene bağımlı oluşu ve hayatın olağan akışı gibi durumlar birlikte değerlendirildiğinde çalışma hayatında işçi ve işverenin eşit sosyal statüde olduğu söylenemez. Bu sebeple günlük hayatta işçiler, işlerini kaybetmekten korktuklarından veya alacaklarının bir kısmını almakla yetinmek zorunda hissettiklerinden ibraname imzalayabilmektedirler.

İşçiyi koruma gereksiniminin temelde iki sebebi bulunmaktadır. İlki, işçinin işverenin talimatlarını yerine getirme zorunluluğudur. Burada işçi artık işverene kişisel olarak bağımlı bir durumdadır. İkincisi ise, ekonomik bağımlıdır. İşçi geçimini sağlamak amacıyla ekonomik yönden işverene bağımlıdır.<sup>2</sup> Bu sebeple iş hukuku açısından işçiyi koruma ilkesi benimsenmiş ve düzenlenecek ibranamelerin de bu ilke temel alınarak dar yorumlanması gerektiği belirtilmiştir.<sup>3</sup> Kanun koyucu işçiyi koruma ilkesini gözeterek ibranameyi yasalaştırma sürecinde hizmet sözleşmelerine ilişkin ayrı bir düzenleme getirmiştir. 4857 sayılı Yasanın 420. maddesinde, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmelerinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şartları hüküm altına alınmıştır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibranameler kesin olarak hükümsüz sayılacaktır.

Buna göre, çalışmamızın birinci bölümünde genel olarak ibraname kavramı ayrıntılı olarak açıklanmış ve ibranamenin hukuki niteliği, çeşitleri ve benzer hukuki müesseselerden farkı üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde ise, 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde ibranamenin kurulması, şekli ve içeriğine ilişkin yargı kararları da

<sup>2</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, İş Hukuku, 10.

<sup>3</sup> SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 189, DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, İş Hukuku, 8.

değerlendirilerek ibraname açıklanmaya çalışılmıştır. Son bölümde ise, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ibraname üzerinde durulmuş ve yargı kararlarıyla uygulanan bir kurumun yasalıştıktan sonraki uygulama biçimleri ile tartışmalar üzerinde durulmuştur.

Çalışmamız ile amaçlanan ibranamenin hem eski kanun döneminde hem de yasalıştıktan sonraki süreçte nasıl uygulandığının açıklanması, her iki dönem arasındaki uygulama farkları ile konuya ilişkin yargı kararları ve öğreti arasındaki görüş farklılıklarının aydınlatılmasıdır.



## 1. BÖLÜM: İBRA KAVRAMI

### 1.1. İBRA KAVRAMI VE TANIMI

İbra, Arapça-Farsça kökenli bir kelime olup “aklama belgesi” anlamına gelmektedir.<sup>4</sup>

İbra, çok eski zamanlardan beri hukuk sistemlerini yer alan bir müessesedir. İbra, ius civilece’de borcu sona erdiren sebeplerden biri olarak tanımlanmaktadır.<sup>5</sup> Roma hukukunda ibraname sıkı şekillere tabi olan bir müesseseydi. Muayyen şekilde doğmuş olan bir borcun yalnızca buna mukabil muamelelerle ortadan kaldırılabilceği kabul edilirdi.<sup>6</sup> Roma hukukunda ibraname stipulatio adı verilen sözlü anlaşma ile gerçekleşirdi. Bu sebeple Roma’nın ilk dönemlerinde yalnızca stipulatio’dan doğan borçlar ibraya konu olabilir ve ibra edilebilirdi.<sup>7</sup> Roma hukukunda ibra ikiye ayrılmaktadır. Bunlar, acceptilatio ve pactum de non petendo şeklindedir. Bu ibra türleri ile alacaklı alacağının tamamını veya bir kısmını talep etmeyeceği yönünde bir taahhütte bulunmaktadır.<sup>8</sup> Acceptilatio, borçlunun alacaklıya yönelik olarak borç ödemesine ilişkin vaatte bulunması sonucu alacaklının kabul ettiği bir hayali ifadır.<sup>9</sup> Pactum de non petendo ise, borcun talep edilemeyeceğine yönelik taraflar arasında düzenlenen şekilsiz bir anlaşma niteliğindeki ibradır.<sup>10</sup>

Mecelle’de 1536 ve 1564. maddeler arasında düzenlenen ibraname ibra-i ıskat ile ibra-i istiyya olarak ikiye ayrılırdı. İbra-i ıskat, alacaklının borçludaki hakkının tamamından

<sup>4</sup><https://sozluk.gov.tr/>, (E.T. 13.12.2020).

<sup>5</sup> SARITAŞ, Roma Borçlar Hukuku, 113.

<sup>6</sup> RADO, Roma Borçlar Hukuku, 180.

<sup>7</sup> SÖĞÜTLÜ, Roma Özel Hukuku, 410.

<sup>8</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 27.

<sup>9</sup> RADO, Roma Borçlar Hukuku, 181.

<sup>10</sup> RADO, Roma Borçlar Hukuku, 181.

veya bir kısmından vazgeçmesi olarak tanımlanırken; ibra-i istiyfa, alacaklının alacağından tek taraflı ve koşulsuz olarak vazgeçmesi olarak tanımlanmıştır.<sup>11</sup>

02.01.2002 tarihli Alman Medeni Kanunu (BGB)'nda olumsuz feragat sözleşmesi ve borç kabulü başlığı altında düzenlenen ibra, alacaklının borçluyu borçtan kurtarması sonucunda borç ilişkisini sona erdiren bir sebep olarak hüküm altına alınmıştır. Ancak ibranın şekli konusunda kanununda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>12</sup>

1911 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu (OR)'nda borcu sona erdiren haller, kanunun 3. başlığında yer almaktadır. İsviçre Borçlar Kanunu (OR) Art 115'te ibra kavramından bahsedilmiş ve sözleşmenin kurulmasında yasaca ya da taraflarca kararlaştırılmış bir şekil gerekliliği olsa bile, karşılıklı anlaşma ile borcun tamamen ya da kısmen belirli bir şekle gerek olmadan ortadan kaldırılabilmesi belirtilmiştir. Ancak Art 115 OR ibra tanımını yapmamış, sadece sözleşmenin hangi şekilde ortadan kaldırılabilmesine değinmiştir.<sup>13</sup>

İsviçre Borçlar Kanunu iktisap edildiğinde ibraya ilişkin hükümler 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK)'na alınmamış ancak öğretisi ve Yargıtay içtihatları ile ibra kavramı yerleşmiş ve uygulama alanı şekillenmiştir. 01.07.2012 tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) yürürlüğe girdiğinde ise OR Art.115 hükmü TBK m. 132 "İbra" başlığı ile kanunumuza alınarak ibra kavramı daha sağlam temellere oturtulmuştur. OR madde metni TBK'ya direkt olarak alınmış ve ibranın tanımı tıpkı İsviçre Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi yapılmamıştır. Madde gerekçesinde, 818 sayılı BK'da yer verilmeyen "B. İbra" kenar başlıklı yeni bir madde olduğu, Borçlar Kanunumuza her nasılsa alınmayan ibranın, öğretisi ve uygulamada borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğu yönünde bir

<sup>11</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesi, Kamu-İş/2004, 1.

<sup>12</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_397.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_397.html) (E.T. 19.03.2021)

<sup>13</sup> <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19110009/202004010000/220.pdf>

(E.T. 13.12.2020)

duraksamanın bulunmadığı ve sistematik bir eksikliği gidermek amacıyla, ibranın yeni bir madde olarak tasarıya alınmasının uygun olduğu belirtilmiştir.<sup>14</sup>

Borç ilişkisinin alacağı değiştirilmesine, kaldırılmasına, devredilmesine ilişkin sözleşmelere borçlar hukukuna ilişkin sözleşmeler adı verilmektedir. İbraname de bir borcun ortadan kaldırılması sonucunu doğurduğu için hukuk alanına göre bir borçlar hukuku sözleşmesidir.<sup>15</sup> İş ilişkilerinde ibraname, ibra belgesi, ibra kağıdı, ibra yazısı, ibraz senedi gibi isimlerle anılan ibra sözleşmesi, işçinin iş ilişkisinden ve iş sözleşmesinden doğan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi alacaklarına yönelik işvereni borçtan kurtarmak amacıyla işverene işçilik alacaklarının kalmadığına dair verdiği bir belge niteliği taşır.<sup>16</sup>

İbra, hukuk sistemlerinde genel olarak sözleşme olarak kabul edildiğinden ibraya ilişkin çoğunlukla ibra sözleşmesi terimi kullanılmaktadır. Ancak konumuz kapsamının iş hukuku olması ve iş hukukunda düzenlenen ibra sözleşmelerinin öğreti ve içtihatlarda ibraname terimsel karşılığına sahip olması sebebiyle çalışma ibra sözleşmesi ile ibraname terimleri birlikte kullanılacaktır.

Öğretide ibra sözleşmesinin birden fazla tanımı bulunmaktadır. BERKİ'ye göre ibra, alacaklının ivazlı veya ivazsız olarak alacağının bir kısmından borçlu lehine feragat etmesidir. Bu durumda borçlu borcunu ödemiş sayılacaktır.<sup>17</sup> GÜMÜŞ'e göre ibra, kaynağına bakılmaksızın şu anda var olan ya da gelecekte var olacak bir alacak hakkının alacaklının alacağından vazgeçmesi sonucunda borcun kendiliğinden, ifa edilmeksizin ortadan kalkmasıdır.<sup>18</sup> KILIÇOĞLU'na göre ibra, alacaklının borçluyu

<sup>14</sup><https://www.tbmm.gov.tr/kanunlarvekararlar.htm> (E.T. 20.7.2021)

<sup>15</sup> DENİZCİ, İbra, 14; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 349; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 25; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 579.

<sup>16</sup> SÜZEK, İş Hukuku, 766; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,110; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, İş Hukuku, SÜMER, İş Hukuku, 136.

<sup>17</sup> BERKİ, Borçların Sukutu, AÜHF Dergisi/1955, 237.

<sup>18</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 17.

borçtan kurtarması sonucunda borcun ifa edilmeksizin ortadan kaldırılmasıdır.<sup>19</sup> SÜZEK'e göre ibra, alacaklının borçluyu borcundan kurtardığı borcun özel bir sona erme şeklidir.<sup>20</sup> DÖNMEZ'e göre ibra, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin işverenden alacağına ilişkin imzaladığı belgedir.<sup>21</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL'a göre ibra, bir sözleşme ile alacaklının borçluyu borcundan kurtarmasıdır.<sup>22</sup> AKINTÜRK/ATEŞ'e göre ibra, borcu tamamen ya da kısmen sona erdiren bir sözleşmedir.<sup>23</sup> SÜMER'e göre ibra, işverenlerin işçilerin gelecekte alacaklarının ödenmediğini öne sürerek dava açmalarını engellemek amacıyla işçilerden aldıkları belge olarak tanımlanmıştır.<sup>24</sup> DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN'a göre ibra, işçinin işverenden alacağı kalmadığına yönelik imzalayıp işverene verdiği belgedir.<sup>25</sup> REİSOĞLU'na göre ibra, alacaklı ve borçlu arasında imzalanan bir sözleşme ile borçluyu borcundan kısmen veya tamamen kurtarmaktır.<sup>26</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA'ya göre ibra, borçlunun rızası ile alacak hakkından tamamen vazgeçtiği bir sözleşmedir.<sup>27</sup> EREN'e göre ibra, tarafların aralarındaki mevcut bir borcun kısmen veya tamamen ortadan kaldırmaya ve bunun sonucunda da borçlunun borçtan kurtulmasına yönelik yapılan sözleşmeye denir.<sup>28</sup> NOMER'e göre ibra, borç iyi fa edilmediği halde alacaklının borçluyu borcundan kısmen veya tamamen kurtarması anlamına gelmektedir.<sup>29</sup> OĞUZMAN-ÖZ'e göre ibra, borçluya iyi fa gerçekleşmeden borçtan kurtarmak hususunda tarafların birbirleriyle anlaşmasıdır.<sup>30</sup>

Öğretide genel olarak ibraname bir sözleşme olarak kabul edilmiştir. İş hukuku kapsamında ibraname genel olarak sadece işçinin imzası alınarak düzenlenen bir belge

<sup>19</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1062.

<sup>20</sup> SÜZEK, İş Hukuku, 766.

<sup>21</sup> DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 248.

<sup>22</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 335.

<sup>23</sup> AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 173.

<sup>24</sup> SÜMER, İş Hukuku, 136.

<sup>25</sup> DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, İş Hukuku, 197.

<sup>26</sup> REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 405.

<sup>27</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 327.

<sup>28</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1407.

<sup>29</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 443.

<sup>30</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 578.

niteliği taşısa da yine de her iki tarafın birbirine uygun irade beyanlarını içermesi elzendir.<sup>31</sup>

Yargıtay, ibranameyi alacak ve borcu doğrudan doğruya ortadan kaldıran bir borcun sona erme sebebi olarak tanımlamaktadır.<sup>32</sup>

İbra ile edim konusuz kaldığından borçlu edimini yerine getirmese bile artık borcundan kurtulmuş ve alacaklı artık borcun talep ve dava edilmesinden vazgeçmiş sayılacaktır.<sup>33</sup>

## 1.2. İBRA SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ NİTELİĞİ

### 1.2.1. Kazandırıcı İşlem Olarak İbra Sözleşmesi

İbra, alacaklının tasarruf işlemi ile borçlunun lehine yaptığı bir kazandırma işlemidir.<sup>34</sup> Kazandırma işlemi alacaklının malvarlığının aktifinin azalmasına, borçlunun malvarlığının ise pasifinin azalmasına neden olmaktadır. Bir başka deyişle, alacaklının aktifindeki azalma kadar borçlunun da pasifi azalır.<sup>35</sup>

Her hukuki işlem sebebe ihtiyaç duymaktadır.<sup>36</sup> Ancak hukuki işlemlerin genelinde bu sebep tektir. Örneğin, satım sözleşmesinin sebebini mevcut yükümlülüklerin sona erdirilmesi oluşturur.<sup>37</sup> Sonuç olarak, her kazandırma sebebe ihtiyaç duyduğundan kazandırıcı işlem yönüyle ibra sözleşmesi de sebebe ihtiyaç duyar. Tarafların kazandırıcı işlem yönündeki iradeleri hukuksal sebebi oluşturur. Kazandırıcı işlem

<sup>31</sup> DOĞRUCU, İş Hukukunda İbra Feragat Uygulamaları, İBD/2011, 23.

<sup>32</sup> Y9HD, 2.6.2016, 2015/3288 E, 2016/13280 K. (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T.16.12.2020)

<sup>33</sup> KAYIHAN, Borçlar Hukuku,362; ŞENYÜZ, Borçlar Hukuku, 223.

<sup>34</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 582; ÖZ, İbraname Uygulamaları, 16.

<sup>35</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 18; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 7; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 21; HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 327; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927.

<sup>36</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 195; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 35.

<sup>37</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 97.

olarak ibra sözleşmesi ifa sebebi, iktisap sebebi, bağışlama sebebi<sup>38</sup>, teminat sebebi<sup>39</sup>, inanç sebebi gibi sebeplere bağlı olarak yapılabileceği gibi<sup>40</sup> haksız fiil, sebepsiz zenginleşme gibi hukuki ilişkilerden de kaynaklanabilir.<sup>41</sup>

Ancak burada öncelikle, sebebe bağlı ve soyut hukuki işlemleri incelemekte fayda vardır.<sup>42</sup> Geçerliliği hukuki sebebin varlık ve geçerliliğine bağlı olan ve tarafların irade beyanlarının sebep yönünden birbirlerine uygun olduğu kazandırıcı işlemlere sebebe bağlı işlem adı verilir.<sup>43</sup> Hukuki sebebinden ayrılıp hukuki sebebini içermeyen dolayısıyla hukuki sebepten bağımsız hale gelen kazandırıcı işlemler soyut hukuki işlemler olarak adlandırılır.<sup>44</sup> Öğretide, sebebe bağlılık ilkesinin soyutluk ilkesine üstün tutulması görüşünde olan ve sonuç olarak ibra sözleşmesinin sebebe bağlı bir tasarruf işlemi olduğunu kabul eden görüşler bulunmaktadır.<sup>45</sup> İbra sözleşmesi, hukuki sebebe dayalı işlemlerden olmasına rağmen genelde tek ve belirli bir sebebe bağlı olmadığından ibra sözleşmesinin soyutluğunu ileri süren yazarlar da vardır.<sup>46</sup> İbra sözleşmesinin soyutluğu görüşü kabul edilirse, ibranın temelindeki hukuki sebebin geçerliliğine bakılmaksızın ibra sözleşmesi geçerli sayılacaktır.<sup>47</sup> Ancak ibra sözleşmesinin hukuki sebebe bağlı olduğu hallerde hukuki sebepteki geçersizlik ibra sözleşmesinin de geçersizliği sonucunu doğuracaktır.<sup>48</sup>

---

<sup>38</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 327; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 582.

<sup>39</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 98.

<sup>40</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 19.

<sup>41</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,105.

<sup>42</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 104.

<sup>43</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1970o.

<sup>44</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 197.

<sup>45</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 199-1408.

<sup>46</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 105; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 582.

<sup>47</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 110.

<sup>48</sup> KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 20.

İbraname aynı zamanda sulh anlaşması hukuki sebebine de bağlı olabilir.<sup>49</sup> İş hukuku açısından ibranamenin hukuki niteliği aşağıda ayrıntılı olarak bahsedileceği üzere genel olarak sulh anlaşması niteliğinde sayılmaktadır.<sup>50</sup>

### 1.2.2. Tasarruf İşlemi Olarak İbra Sözleşmesi

İbra sözleşmesi, tarafların anlaşmasıyla birlikte mevcut olan hakkı ortadan kaldıran bir tasarruf işlemidir.<sup>51</sup> İbra sözleşmesi ayrıca alacak hakkı üzerinde etki yapan tasarruf işlemlerinden biridir.<sup>52</sup> Öte yandan bağışlama sebebiyle yapılan ibra vaadi adi yazılı şekle tabi bir borçlandırıcı işlem niteliğindedir.<sup>53</sup> İbra sözleşme niteliğinde olduğundan iki taraflı düzenlenmesi gerekir.<sup>54</sup> Sözleşmenin tarafları aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere, alacaklı ve borçludur. Alacaklı, hukuken doğmuş olan bir alacağını borçludan aldığını kabul eder. Böylelikle alacaklı hukuken doğmuş olan alacak hakkını tamamen ortadan kaldırma iradesinde bulunmuş olur. Borçlu da alacaklının bu iradesi yönündeki icabını kabul ederse ibra sözleşmesi hukuken sonuç doğurmuş sayılır.<sup>55</sup> İbra, iki taraflı bir sözleşme niteliğinde olduğundan sonuç doğurabilmesi için ibra belgesinin borçluya verilmesi ve borçlunun da bu ibra belgesini kabul etmesi gerekir.<sup>56</sup> Öte yandan, ibranın tek taraflı varması gerekmeyen irade beyanı olduğunu savunan görüşler de mevcuttur.<sup>57</sup> Alacaklı, ibra sözleşmesi ile malvarlığındaki aktifi azaltmakta ve

<sup>49</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1096; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 582.

<sup>50</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1096; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 24.

<sup>51</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 22; REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 926; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502; AYAN, Borçlar Hukuku, 401; EREN, Borçlar Hukuku, 1407; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 581; KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1329; ÖZ, İbraname Uygulamaları, 15.

<sup>52</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1095; NOMER, Borçlar Hukuku, 443; UZUN, İbra Sözleşmesi, Seçkin/2013, 36; İZMİRLİOĞLU, İbraname, 1461.

<sup>53</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 443.

<sup>54</sup> ASTARLI, İ kale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 43; İZMİRLİOĞLU, İbraname, 1461.

<sup>55</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 7.

<sup>56</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 926.

<sup>57</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1096.

malvarlığını azalttığı oranda alacağına son vermektedir.<sup>58</sup> Tasarruf işlemi olarak ibra bu yönüyle alacaklının malvarlığında doğrudan doğruya etkiye sahiptir.<sup>59</sup>

Ancak ibra sözleşmesinin tasarruf işlemi niteliği diğer tasarruf işlemlerinden daha farklıdır. Örneğin, satım, kira gibi sözleşmelerde tasarruf işleminden önce borçlandırıcı bir işlem yapılır. Sözleşme devam ederken de bu borçlandırıcı işlemin etkileri ortaya çıkmaya başlar. Ancak ibra sözleşmesinde, sözleşme kurulduğu anda tasarruf işlemi de sona ermektedir.<sup>60</sup>

İbramenin tasarruf işlemi olmasının sonuçlarından biri de tarafların hukuki işlem ve tasarruf ehliyetine sahip olmaları gerekliliğidir.<sup>61</sup> Alacaklının borcun ödendiğine ilişkin kabul beyanı ile borçlunun bu irade beyanını kabul edebilmesi için her iki tarafın da fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Tarafların ehliyetlerinin olmaması sonucunda ibraname düzenlenmemiş sayılır ve sonuç doğurmaz. Öte yandan, ivazsız ibra hallerinde borçlu borçtan karşılıksız olarak kurtulduğundan burada borçlunun fiil ehliyetine sahip olması gerekmez, ayırt etme gücüne sahip olması yeterlidir. Ancak alacaklı her türlü fiil ehliyetine sahip olmalıdır. Bunun sebebi borcun alacaklının malvarlığından koşulsuz ve kesin olarak çıkmasıdır.<sup>62</sup> Öte yandan, sadece alacaklının fiil ehliyetine sahip olmasının yeterli olmadığı ayrıca borçlunun da fiil ehliyetine sahip olması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur.<sup>63</sup>

Alacaklının ibra sözleşmesi düzenleyebilmesi aynı zamanda iflas etmemiş olmasına bağlıdır.<sup>64</sup> İflas eden işverenin<sup>65</sup> tasarruf ehliyeti olmayacağından ibraname düzenlemesi

<sup>58</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 22.

<sup>59</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 327.

<sup>60</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 114.

<sup>61</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 7; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 21; REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 362; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502; AYAN, Borçlar Hukuku, 401; AĞIR, İbraname, İBD/2012, 130; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 76.

<sup>62</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1409; ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 16.

<sup>63</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 118.

<sup>64</sup> REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 24; EREN, Borçlar Hukuku, 1407.

<sup>65</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 21; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502.



de mümkün değildir. Aynı şekilde iflas masasının da ibraname düzenleme yetkisi yoktur.

İbra sözleşmesi etkilerini sağlararası işlemle gösteriyor olsa da, miras ya da vasiyetname sözleşmesinin şekline bağlı olarak alacaklı borçluyu ölüme bağlı tasarrufla ibra edebilir.<sup>66</sup>

İbra sözleşmesi düzenlenecek hakkın üstünde rehin hakkı, intifa hakkı, nafaka hakkı bulunmamalıdır. İşçinin ücretinden kesilen nafakada nafaka alacaklısının rızası olmadan işçinin ücretinin tamamına ilişkin ibraname düzenlenemez.<sup>67</sup> İbra edilecek alacak üzerinde rehin veya intifa hakkı olan durumlarda alacaklının tasarruf imkanı sadece adı geçen hak sahiplerinin rıza gösterdikleri ölçüde olacaktır.<sup>68</sup>

İşçinin ücretsiz izne ayrılması durumunda Sosyal Sigortalar Kanunu madde 9/2,a emredici hükmü gereğince prim ödemesi yapılmaz. Öte yandan işçinin çalıştığı dönemdeki ücret alacağından işvereni ibra etmesinin sonucunda Sosyal Sigortalar Kurumu'nun prim alacak hakkı üzerinde etkisi olmaması gerektiği kabul edilmelidir.<sup>69</sup>

### **1.3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN ÇEŞİTLERİ**

#### **1.3.1. Tam-Kısmi İbra Sözleşmeleri**

İbranameyi tam ve kısmi ibraname olarak ikiye ayırmak mümkündür.

<sup>66</sup> ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 16: NOMER, Borçlar Hukuku, 444.

<sup>67</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 21.

<sup>68</sup> KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 24.

<sup>69</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 22.

Kısmi ibrada alacağın bir kısmından<sup>70</sup> ivazlı ya da ivazsız olarak vazgeçilmesi söz konusu iken, tam ibrada alacağın tamamını ortadan kaldıran bir ibra sözleşmesi söz konusudur.<sup>71</sup> Kısmi ibrada alacaklı ibra edilmeyen kısım için talepte bulunabilir.<sup>72</sup> Faiz alacakları ferî nitelikte ve asıl borçtan bağımsız alacak haklarıdır. Faiz alacağı asıl alacaktan bağımsız olduğundan sadece faiz alacağının ibrası tam ibra niteliğindedir.<sup>73</sup> Ancak, öğretide asıl borcun ödemesinin alınıp faiz hususunda borçlunun ibra edilmiş olmasının kısmi ibra sayılacağını ileri süren görüşler de mevcuttur.<sup>74</sup> Aksi öne sürülmediği müddetçe ibra borcun tamamı için yapılmış sayılacaktır.<sup>75</sup>

Alacaklı kısmi ibrayı borçlunun borcunu ödeyebilmesi için tahrik unsuru olarak kullanabilir. Alacağın tamamını ödeyemeyecek durumda olan borçlunun, borcun ibra edilmeyen kısmını ödemesi şartıyla alacaklı tarafından ibra edilmesi borçlunun borcun kalan kısmını ödemesi için kolaylık sağlayacaktır.<sup>76</sup>

İş Hukukunda birden fazla işçilik alacağı mevcuttur. İş sözleşmesi sona erdiğinde işçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi birçok alacağı doğabilir. Uygulamada bu alacaklar yönünden ibraname düzenlenmesi sık sık karşılaşılan bir durumdur. Düzenlenen ibraname kimi zaman alacakların tamamını kapsarken kimi zaman sadece tek bir alacak yönünden yapılabilir.

Sonraki bölümlerde ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere, düzenlenen ibra sözleşmesi işçilik alacaklarının bir kısmını karşılıyorsa, ibranamede mutlaka hangi alacaklar yönünden ibraname düzenlendiği yazılmalıdır. İbramede yazılmayan alacaklar yönünden ibra sonuç doğurmaz.

<sup>70</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1064; KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 362; AYAN, Borçlar Hukuku, 401.

<sup>71</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 20; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 336; REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 405; AYAN, Borçlar Hukuku, 401.

<sup>72</sup> KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 362.

<sup>73</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 198.

<sup>74</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1064; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 112.

<sup>75</sup> CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 111.

<sup>76</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 197.

6098 sayılı TBK 420. maddesi gereğince, işçinin işverenden alacaklı olduğu durumlarda işverenin borcunu ortadan kaldıracak şekilde ibraname yapmak mümkün değildir. Öte yandan işçinin tam ya da kısmi ibrası mümkündür, bu durum işçi-işveren ilişkilerinde işçinin hukuki anlamda daha çok korunması gereğidir.

Borç konusu edim bölünemez nitelikte bir edimse kısmi ibraname düzenlemek mümkün değildir.<sup>77</sup> İş Hukuku açısından bölünemez nitelikte edim söz konusu değil gibi görünse de Yerleşik Yargıtay kararları doğrultusunda manevi tazminat bölünemez nitelikte bir alacak türüdür. Yargıtay kararları uyarınca, manevi tazminat kişinin yaşadığı elem ve keder karşılığında verilen bir tazminat hakkıdır. Kişinin yaşadığı elem ve kederi zamana yaymak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi ve bir kısmının saklı tutulması mümkün değildir. Bu sebeple İş Hukukunda manevi tazminat yönünden kısmi ibra mümkün değildir.<sup>78</sup>

### 1.3.2. İvazlı-İvazsız İbra Sözleşmeleri

İbranameyi ivazlı ve ivazsız olarak ikiye ayırmak mümkündür. İvazlı ibraname, belirli bir bedel karşılığında yapılan ibra sözleşmesidir. Burada önemli olan bedelin borcun tamamını ortadan kaldıracak miktarda olmamasıdır. Borcun tamamını ortadan kaldıran

<sup>77</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 198.

<sup>78</sup> “Hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler, o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir haldir. Başka bir anlatımla üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle, manevi tazminatın bölünmesi, bir kısmının dava konusu yapılması kalanın saklı tutulması olanağı yoktur. Niteliği itibariyle manevi tazminat bölünemez. Bir defada istenilmesi gerekir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 25.9.1996 gün ve 1996/21-397-637 E-K, 13.10.1999 gün ve 1999/21-684-818 E- K ve 01.03.2006 gün ve 2006/2-14-26 K. sayılı kararı da bu doğrultudadır. Öte yandan somut olayda düzenlenen ibraname içeriği de dikkate alındığında manevi tazminata karşılık yapılan ödemeyi kabul eden davacıların manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi kapsamında, manevi tazminat isteminin bakiye kısmı yönünden alacağının devam edeceğini kabul etmek mümkün değildir. Eldeki davada, bozmaya uyan mahkemece maddi tazminat yönünden feragat nedeniyle redde karar verirken manevi tazminat yönünden dava şartı yokluğu nedeniyle karar verildiği anlaşılmaktadır. Bu açıklamalar doğrultusunda mahkemece yapılacak iş, 01/11/2007 tarihli iş kazası sonrası desteğini kaybeden davacı eş ve çocukların 18/04/2008 tarihinde maddi ve manevi tazminat alacaklarına mahsuben ödemeyi kabul etmiş olmaları nedeniyle, manevi tazminat istemleri hakkında manevi tazminatın bölünmezliği nedeniyle esastan redde karar verilmesinden ibarettir. Mahkemece, anılan açıklamalar gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” (Y10HD, 16.03.2021, 2020/7279 E, 2021/3385 K) (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari> E.T.14.05.2021).

edim ibraname sayılmayacak ifa özelliği taşıyacaktır.<sup>79</sup> Çil tarafından ivazlı ibraya verilen örnekte, 1.000,00 TL borç nedeniyle yapılan ödeme karşılığında alınan ibranamenin ifa belgesi yerine geçeceği belirtilmiştir.<sup>80</sup> Ancak alacaklı, 10.000,00 TL alacağının 5.000,00 TL'si için ibraname düzenlerse ivazlı ibraname düzenlemiş olacaktır.<sup>81</sup>

İvazlı ibra, alacaklının borçluyu borcun bir kısmından kurtarmasıdır. Yukarıda verilen örnekte alacaklının 1.000,00 TL borcun yarısı için borçluyu borcundan kurtarması ivazlı ibrayı oluşturur.<sup>82</sup> İvazlı ibra olduğu hallerde ivazlı ibranın ifa yerine geçen edim olarak kabul edileceğini iddia eden görüşler de mevcuttur.<sup>83</sup>

İvazsız ibra, karşılıklı edim olmaksızın yapılan bir ibraname örneğidir. İvazsız ibrada alacaklı borcundan tamamen vazgeçmiş sayılacağından bağışlama niteliği taşıyacaktır.<sup>84</sup>

Ancak ivazsız ibranın feragatle karıştırılmaması gerekir. Feragat, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen, talep sonucundan kısmen ya da tamamen vazgeçilmesi sonucunda dava açmak hakkını ortadan kaldıran bir hukuki müessesedir. İvazlı ibranın temeli ise Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen, alacaklının borcundan vazgeçmesi durumunu yaratan hukuki bir müessesedir.<sup>85</sup>

Öğretideki görüşlerden bir diğeri, ibra sözleşmesi bir borçlandırıcı işleme dayanıyorsa ibra sözleşmesinin ivazlı ya da ivazsız şekilde yapılmasının mümkün olmayacağıdır. Buna göre tarafların hukuki bir işlemi ivazlı ya da ivazsız yapıp yapmamaları tamamen hukuki işlemin özellikle de borçlandırıcı sözleşmenin sebebine bağlıdır. Burada ivazlı

<sup>79</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 19; ÖZCAN-OCAK, İbra Sözleşmesi, 6; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 926; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 21.

<sup>80</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 19.

<sup>81</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 926.

<sup>82</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 19.

<sup>83</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1096.

<sup>84</sup> ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 16.

<sup>85</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 19.

ya da ivazsız olarak düzenlenebilecek olan sadece borçlandırıcı işlemdir.<sup>86</sup> Bu durumun istisnası sadece elden bağışlama niteliğinde olan ve doğrudan doğruya bağışlama sebebine bağlı olan ve borçlandırıcı işlem içermeyen ibranamelerin ivazsız ibra sözleşmesi niteliğinde sayılmasıdır.<sup>87</sup>

## 1.4. İBRA BENZERİ İŞLEM VE BELGELER

### 1.4.1. Makbuz

Makbuz, alacaklı(işçi) ya da alacaklı tarafından yetkilendirilen bir kişi tarafından imzalanan ve edimin ödendiğini gösteren yazılı bir belgedir.<sup>88</sup> Öte yandan alacağın ödendiğine yönelik borçluya ispat kolaylığı sağlayan bir bilgi açıklaması kısaca ispat aracıdır.<sup>89</sup> Makbuzun belirli bir şekli ve düzenleme zamanı yoktur, belirli bir borcu sona erdirmek amacıyla istenilen her zaman düzenlenebilir.<sup>90</sup> Makbuzda borçlunun adı, alacaklının imzası ve ifa edilen şey mutlaka yazılı olmalıdır.<sup>91</sup>

Makbuz, borcun kısmen ya da tamamen ödendiğini gösterir, ibranamede olduğu gibi alacaklının borcundan vazgeçtiğini göstermez.<sup>92</sup>

6098 sayılı TBK, makbuzu 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK)'nin belgeyle ispat kuralı paralelinde düzenlemiştir. Ancak HMK'dan farklı olarak her türlü borç ilişkisi sonucunda makbuz düzenlenebileceğini belirtmiştir.<sup>93</sup>

<sup>86</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 101.

<sup>87</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 101.

<sup>88</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 77; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 27; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 27; KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 800; HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328.

<sup>89</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 7; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 27; KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 800; HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 27.

<sup>90</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 27; KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 800.

<sup>91</sup> DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 247.

<sup>92</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328.

<sup>93</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 800.

6098 sayılı TBK açısından makbuzun üstünde kime, ne kadar para verildiği belirtilmiş ve aynı zamanda “ibra ettim” şeklinde bir ifadeye yer verilmiş ise somut olayın özelliklerine göre tarafların ortak amaçları tespit edilmeli ve buna göre makbuzun ibra niteliği olup olmadığı tartışılmalıdır.<sup>94</sup> Bazı durumlarda, ibra gizlemek amacıyla alacağı tahsil etmeksizin makbuz verilmesi şeklinde yapılır. Bu işlemler muvazaalı oldukları için makbuz olarak hükümsüz olan bu vesika ibra olarak geçerli sayılacaktır.<sup>95</sup>

İş hukukunda alacaklı olan genel itibarıyla işçidir. Ancak her koşulda işçinin alacaklı olduğunu söylemek mümkün değildir. İşçinin iş sözleşmesini haklı neden göstermeden feshi halinde ödenecek ihbar tazminatı, cezai şart, eğitim giderlerini ödeme yükümlülüğü gibi işverenin alacak hakkının doğduğu durumlarda işçi de borçlu konumunda olabilir.<sup>96</sup>

Makbuz talep edebilmek için mutlaka borcun tamamının ifasına gerek yoktur. Kısmen ifa halinde de borçlu alacaklıdan makbuz talep edebilir. KILIÇOĞLU'nun bu konuya verdiği bir örnekte, borcun bir kambiyo senedine bağlı olduğu ve kısmi ödeme yapılması halinde senedin değil sadece yapılan kısmi ödemeye ilişkin makbuz talep edilebileceğini belirtmiştir.<sup>97</sup> Somut olayın özelliklerine göre, alacaklının karşılık almaksızın borçluya kendiliğinden makbuz vermesi durumunda makbuz ibraname hükmünde kabul edilebilir.<sup>98</sup>

6098 sayılı TBK 103. maddesine göre, borçlu borcunu ödemediği takdirde alacaklıdan kendisine makbuz verilmesini isteyebilir.<sup>99</sup> Borcun tamamının ödenmesi sonucu düzenlenen makbuz, ibra sonucu doğurmaz ifa niteliği taşır.<sup>100</sup> Makbuz kural olarak ispat aracı olmasına rağmen kesin niteliğinde olmadığından işçi makbuz verildiği halde

<sup>94</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1096.

<sup>95</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 580.

<sup>96</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 27.

<sup>97</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 800.

<sup>98</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328.

<sup>99</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 27; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 27; KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 800; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 246.

<sup>100</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 27; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 27.

alacağın ödenmediğini iddia edebilecektir. Ancak bunu yine işçinin ispat etmesi gerekecektir.<sup>101</sup>

İşveren tarafından işçilere ibraname başlığı altında imzalatılan belgeler aşağıda da ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere makbuz niteliği taşımaktadır.<sup>102</sup>

Yerleşik Yargıtay kararlarında ibranamenin makbuz hükmünde olabileceği, usulüne uygun düzenlenmeyen ancak miktar içeren ibra sözleşmelerinde alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borcun ifa yoluyla sona ermiş olacağı, kısmi ödeme hallerinde yapılan ödemenin makbuz hükmünde olacağı, ibranameye değer verilmeyeceği ve ibra beyanını içeren diğer ödeme belgelerinin içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olacağı belirtilmiştir.<sup>103</sup>

Her ne kadar Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre kısmi ödeme hallerinde yapılan ödemelerin ödenen miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olacağı belirtilmiş ise de ibra sözleşmesinin farklı bir ödeme belgesi yerine konulmaması gerektiğini savunan görüş de mevcuttur.<sup>104</sup> Bu görüşe göre, ibra sözleşmesi sonuç olarak ya geçersiz sayılacak ya da borcu sona erdirecektir. Geçersizlik halinde, ibranameden söz edilemeyecek ancak borç ifa yoluyla ödenmiş sayılacaktır. Aynı şekilde kimi zaman

<sup>101</sup> DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 247.

<sup>102</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328.

<sup>103</sup> "...Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz..." (Y9HD, 2016/24645 E, 2020/9993 K, 30/09/2020) (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T.16.12.2020)

"...işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir..." (Y9HD, 2016/24277 E, 2020/9220 K, 24.09.2020) (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T.16.12.2020)

<sup>104</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 27.

borçlu konumunda olan işçi için bu tarz bir yorumun işçi aleyhine sonuçlar doğuracağı ve serbesti ilkesine aykırılık taşıyacağı belirtilmiştir.<sup>105</sup>

Alacaklı, borçlu borcunu ödemedi de mevcut olan borcu ibra etmek amacıyla makbuz düzenleyebilir. Bu durumda makbuz yukarıda belirttiğim gibi bilgi açıklamasını değil ibraname düzenlemeye yönelik bir irade beyanını içermiş olur. Böylece makbuzdaki iradenin hata, hile, ikrarla sakatlığı ileri sürülebileceği gibi artık makbuzun ibraname niteliğinde olduğu kabul edilebilir.<sup>106</sup>

Tarafların asıl irade beyanlarının ibraname düzenlemek olduğu ancak üçüncü kişileri yanıltmak amacıyla irade beyanlarına aykırı şekilde görünüşteki işlem olarak makbuz düzenledikleri görülmektedir. Doktrindeki görüşlerden ilki, burada muvazaalı bir işlem olmadığı, verilen makbuzun görünüşteki işlemi oluşturmadığı, bilgi açıklaması mahiyetinde olduğu, makbuza dayalı ifa işleminin muvazaalı olabileceği, ancak incelenen hukuksal yapı gereğince makbuzda ifa işlemi olmadığı, makbuzun ödemeye ilişkin karine yarattığı, düzenlenen makbuzun gerçek durumu yansıtmadığı, bu sebeple makbuz işlevinin olmadığı, taraflar arasındaki iradenin ibra sözleşmesi sayılarak mevcut alacağın ortadan kalktığı kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>107</sup>

Makbuz, yukarıda belirttiğimiz gibi borçlu borcunu ödemedi verilebildiğinden ve aynı zamanda ibra sözleşmesi düzenlenmesine sebep olmasından kaynaklı alacaklı makbuz verilmiş olmasına rağmen borçlunun borcunu ödemediğini iddia edebilir.<sup>108</sup> Alacaklı (işçi) borçlunun borcunu ödemediğini iddia ederse bunu ispatlamak zorundadır.<sup>109</sup> Alacaklı borcun ödenmediğini ispat ederse borçlu da makbuzun ibra sözleşmesi kurulması amacıyla alacaklının bir önerisi olarak verildiğini iddia edebilir. Bu durumu

<sup>105</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 28.

<sup>106</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 78.

<sup>107</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 79.

<sup>108</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 79.

<sup>109</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 79; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 27; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 27.



da borçlu ispat etmek zorundadır.<sup>110</sup> OR Art 89/2'ye göre ise, ibra alacaklının keşide etmiş olduğu makbuz sayesinde gerçekleştiyse alacaklı makbuzun ibra özelliği taşımadığını ispat etmek zorundadır.<sup>111</sup>

#### 1.4.2. Konkordato

Konkordato İcra İflas Kanunu'nda düzenlenen dürüst borçlu talebinin çoğunlukla kabul edilmesi ve yetkili mercilerce onaylanması ile borçlunun adi borçlarına ilişkin borçluya süre verilmesi ya da borçlu olduğu tutardan indirim yapılmasını sağlayan hukuki bir müessesedir.<sup>112</sup> Buradaki tanım genel itibarıyla aşağıda değinileceği üzere mahkeme içi konkordatoyu tanımlamaktadır.

Konkordato müessesesi ile borçlunun, aynı borçtan dolayı sorumlu olduğu alacaklılara karşı borçlarının sistemli olarak azaltılması durumu mevcuttur.<sup>113</sup> Konkordato kurumunun amacı borçluyu iflasın ağır sonuçlarından kurtarmak ve kamu haklarından yoksun kalmadan onun itibarının devamını sağlamaktır.<sup>114</sup>

Konkordato mahkeme içi ve mahkeme dışı konkordato olarak ikiye ayrılır.<sup>115</sup> Mahkeme içi konkordato 2128 sayılı İcra İflas Kanunu'nda (İİK) düzenlenen iflas dışı konkordato ve iflastan sonra konkordato olarak ikiye ayrılır.<sup>116</sup> Mahkeme içi konkordato, resmi makamlar aracılığıyla borçlunun alacaklılarına borcun bir kısmını belirli bir tarihte ödemeyi taahhüt etmesidir.<sup>117</sup> Mahkeme içi konkordatoyla borçlunun borcu belirli bir

<sup>110</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 79.

<sup>111</sup><https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/19110009/202004010000/220.pdf> (E.T. 16.12.2020)

<sup>112</sup> IŞIKTAÇ, Konkordato, İBD/2018, 15; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 46; ERDEM, Konkordato, MÜHFD/2005, 229; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 26; ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 19.

<sup>113</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 104.

<sup>114</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 46; ERDEM, Konkordato, MÜHFD/2005, 225.

<sup>115</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 105.

<sup>116</sup> ERDEM, Konkordato, MÜHFD/2005, 225; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 46.

<sup>117</sup> IŞIKTAÇ, Konkordato, İBD/2018, 15; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 47; ERDEM, Konkordato, MÜHFD/2005, 230; ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 22.

oranda talep edilemez hale gelir.<sup>118</sup> Konkordato sonucunda talep edilemeyen borç eksik borç niteliğindedir.<sup>119</sup>

Mahkeme dışı konkordato ise İİK'da düzenlenmeyen, daha ziyade Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulandığı ve İsviçre öğretisindeki görüşlere göre ibranamenin özel bir türü olarak sayılan, doğrudan borçlunun alacaklıları ile anlaştığı konkordato türüdür.<sup>120</sup> Mahkeme dışı konkordato isimsiz sözleşme niteliğinde sayılır.<sup>121</sup> Bu sebeple ibranameye en yakın konkordato tipidir. Ancak mahkeme dışı konkordato ibradan farklı olarak tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. İbra ile borç ortadan kalkarken, mahkeme dışı konkordato ile borcun vadesi ve ödeme şartları değiştirilmiş olur.<sup>122</sup> Mahkeme dışı konkordato sadece ibra sözleşmesinin fonksiyonların içermez aynı zamanda sulh sözleşmesinin de özelliklerini içerebilir.<sup>123</sup> Mahkeme dışı konkordato; taksim sözleşmesi, tasfiye sözleşmesi, erteleme sözleşmesi şeklinde yapılabilir. Konkordato sözleşmesi taksim ya da tasfiye şeklinde yapılırsa ibrayı içerir nitelik kazanacaktır.<sup>124</sup>

Her iki konkordato türü ile taraflar arasındaki alacağın bir kısmı sona erer. Konkordato ile ibranameden farklı olarak alacağın ertelenmesi ve borçlunun aktifinin alacaklara terki durumları da söz konusudur.<sup>125</sup>

### 1.4.3. Takas

6098 sayılı TBK 139. maddesine göre, takas iki kişinin karşılıklı olarak bir miktar parayı veyahut birbirine özdeş olabilecek aynı türden edimleri birbirlerine borçlu

<sup>118</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 105.

<sup>119</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 105; ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 23.

<sup>120</sup> ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 22; ERDEM, Konkordato, MÜHFD/2005, 232; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 105.

<sup>121</sup> ERDEM, Konkordato, MÜHFD/2005, 237.

<sup>122</sup> ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 26; ERDEM, Konkordato, MÜHFD/2005, 237.

<sup>123</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 48.

<sup>124</sup> ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 26; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 49.

<sup>125</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 47.

oldukları ve borçlu oldukları para ya da edimlerin muaccel olmuş olması şartı ile alacaklarını takas etme işlemidir.<sup>126</sup> Takas, tek taraflı, varması gerekli ve bozucu yenilik doğuran bir haktır.<sup>127</sup> Öte yandan takasta yenilik doğurucu haklara uygulanan tüm özellikler uygulanamayacak ve takas zamanaşımına ya da hak düşürücü süreye tabi tutulamayacaktır.<sup>128</sup> Aynı zamanda takas tarafların alacakları üzerinde tasarrufta bulunularak yapıldığından tasarruf işlemi niteliğindedir.<sup>129</sup> Takas herhangi bir şekle bağlı olmadan yapılabilir.<sup>130</sup>

Takas, iki kişinin karşılıklı olarak birbirlerinden borçlu ve alacaklı olması durumu iken ibraname de tarafların birbirlerinden karşılıklı olarak alacaklı ve borçlu olması aranmaz.<sup>131</sup> Öte yandan takas da tıpkı ibra gibi geçmişe etkili sonuçlar doğurur.<sup>132</sup>

Takasta iki kişinin karşılıklı alacak haklarından herhangi birinin hukuken tartışmasız olması gerekmezken, ibranamede ibra edilecek olan borcun hukuken tartışmasız olması gerekir.<sup>133</sup> Takas talep eden ve takas yönünden iradesini koyan tarafın alacağının muhakkak muaccel olması gerekirken, diğer tarafın alacağının muaccel olma zorunluluğu bulunmamaktadır.<sup>134</sup>

Takasta karşılıklı alacakların hukuken dava edilebilir alacaklar olması gerekir. İş Hukuku kapsamında takas def'i kullanılabilen bir müessesedir.<sup>135</sup> Tarafların takas hakkının sözleşme ile ya da kanunen ortadan kaldırılmamış olması gerekir.<sup>136</sup> Takas

<sup>126</sup> KOLLER, Takas, ABÜHFD/2020, 188; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 26; EREN, Borçlar Hukuku, 1410; NOMER, Borçlar Hukuku, 446.

<sup>127</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1411; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 29; NOMER, Borçlar Hukuku, 446; KOLLER, Takas, ABÜHFD/2020, 190.

<sup>128</sup> TEKBEN, Takas, YÜHFD/2011, 289.

<sup>129</sup> KOLLER, Takas, ABÜHFD/2020, 187; EREN, Borçlar Hukuku, 1411.

<sup>130</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 447; TEKBEN, Takas, YÜHFD/2011, 287.

<sup>131</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 26.

<sup>132</sup> KOLLER, Takas, ABÜHFD/2020, 199.

<sup>133</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 26.

<sup>134</sup> TEKBEN, Takas, YÜHFD/2011, 291, ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 29.

<sup>135</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 29.

<sup>136</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1416; TEKBEN, Takas, YÜHFD/2011, 290.

ıbraname gibi sözleşme niteliğinde olmayan, karşı tarafa bir irade beyanıyla hukuken ortaya konulabilecek bir müessesedir.<sup>137</sup>

#### 1.4.4. Sulh Sözleşmesi

Sulh sözleşmesi ile taraflar karşılıklı ödünlerde bulunarak aralarındaki mevcut bir hukuki ilişkideki anlaşmazlığa son verirler.<sup>138</sup> Taraflardan yalnızca birinin menfaatte bulunması durumunda sulh sözleşmesi değil ibra, bağışlama ya da borç ikrarı söz konusu olabilir.<sup>139</sup> Sulh sözleşmesinin konusunu sadece borçlar hukuku değil, aynı zamanda miras hukuku ve aile hukuku da oluşturur.<sup>140</sup> Sonuç olarak sulh sözleşmesi tarafları belli olan ve tarafların özgür iradelerine bırakılmış her özel hukuk ilişkisinde düzenlenebilecek nitelikte bir sözleşmedir.<sup>141</sup> Sulh sözleşmesi geciktirici veya bozucu şarta bağlı olarak yapılabilir.<sup>142</sup>

Sulh sözleşmesi mahkeme önünde sulh ve mahkeme dışı sulh sözleşmesi olarak ikiye ayrılır. Mahkeme önünde sulh sözleşmesinde TBK hükümleri dışında 6100 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu da uygulama alanı bulur.<sup>143</sup> 6100 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na göre sulh, uyuşmazlığa son vermek isteyen tarafların bu uyuşmazlığı kısmen veya tamamen sona erdirmek amacıyla mahkeme huzurunda yaptıkları sözleşmedir.<sup>144</sup> Sulh sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değildir.<sup>145</sup>

<sup>137</sup> TEKBEN, Takas, YÜHFD/2011, 287; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 26; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 30.

<sup>138</sup> KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 170; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 24; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 31; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 42.

<sup>139</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 42; KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 171.

<sup>140</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 24; KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 179.

<sup>141</sup> KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 172; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 42.

<sup>142</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 43.

<sup>143</sup> KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 170; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 43.

<sup>144</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25.

<sup>145</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 44.

Sulh sözleşmesi, tarafların aralarındaki şüpheli ve çekişmeli olan belli bir konu üzerinde tasarruf etmeleridir.<sup>146</sup> Bu tasarruftan hem aralarındaki ilişkiyi hukukun seçenekli sonuçlarına bırakmamış olmaları açısından hem de aralarındaki güven ilişkisini artırmak amacıyla faydalanırlar.<sup>147</sup>

İbra sözleşmesi sadece tasarruf işlemi niteliğinde iken sulh sözleşmesi hem tasarruf hem de borçlandırıcı işlem niteliğinde olabilir.<sup>148</sup> Sulhe konu olan hukuki ilişki taraflarca kesin bir anlaşmaya varılmamış bir içeriğe sahipse, böyle bir sözleşme tarafların gelecekteki yükümlülüklerini belirleyici niteliktedir. Böylece sulh sözleşmesinin borçlandırıcı işlem niteliği ortaya çıkar.<sup>149</sup> Sulh sözleşmesi düzenlenirken taraflar arasında konu edilen borç ilişkisi de sona erdirilmek isteniyorsa sulh sözleşmesi içinde ibrayı da içermiş kabul edilir. Ancak düzenlenen her sulh sözleşmesi ibrayı da içerir demek doğru olmaz.<sup>150</sup> Öte yandan sulh sözleşmesinin bölümsel bir ibrayı kapsadığı da söylenebilir.<sup>151</sup> Sulh sözleşmesinin borçlandırıcı niteliği gereğince taraflar gelecekteki bir uyuşmazlığı bile sona erdirebilirler.<sup>152</sup> Alacağa ilişkin sulh sözleşmesi yapılırken genelde tasarruf işlemi niteliğinde olan ibraname yapılmadan sulh ile alacağın bittiği kabul edilir.<sup>153</sup> Bunun sebebi kimi sulh sözleşmelerinin borcun kabulü, yenileme, değiştirme, erteleme gibi nitelikler de taşıyabilmesidir.<sup>154</sup> Sonuç olarak sulh sözleşmesi her zaman bir borcu sona erdirmez. Bu sebeple de her zaman bir tasarruf işlemine gerek duymaz.<sup>155</sup>

<sup>146</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 941; KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 173.

<sup>147</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 43; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25.

<sup>148</sup> KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 179.

<sup>149</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 44-45.

<sup>150</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 24; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 31; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 45; HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328..

<sup>151</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1331.

<sup>152</sup> KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 179.

<sup>153</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 24.

<sup>154</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 45; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 31.

<sup>155</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 25.

Öğretide ibraname en çok sulh sözleşmesine benzetilmektedir.<sup>156</sup> İki müessese, sulh sözleşmesinde tarafların karşılıklı olarak ödünlerde bulunması<sup>157</sup> ve alacaklardan birinin mutlaka çekişmeli olması gerekliliği ile ibra sözleşmesinde sadece alacaklının ödün vermesi ve borcun varlığının kesin, net ve tartışmasız olması gerekliliği yönlerinden birbirlerinden ayrılırlar.<sup>158</sup> Fedakarlık unsurunu taşımayan sulh sözleşmeleri genel olarak ibra hükmü doğuracaktır.<sup>159</sup>

İbra sözleşmesi, sulh sözleşmesinden farklı olarak varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesi için kullanılan bir sözleşme şeklidir. Yargıtay kararlarında da ibranamenin tartışmasız bir borcu içermesi gerektiği, tartışmalı olan borçlar bakımından ibranın sona ermesinin mümkün olmadığı belirtilerek borcun tartışmasız olmasının ibra sözleşmesinin geçerlilik şartlarından biri olduğu kabul edilmiştir.<sup>160</sup>

#### 1.4.5. Menfi Borç İkrarı

Menfi borç ikrarı, alacaklı ve borçlu arasında bir alacak hakkının olmadığı tespit edildiği sözleşme niteliğinde bir belgedir.<sup>161</sup> Taraflar, alacağın bulunmadığına yönelik kabullenme içerisindedirler.<sup>162</sup> İbra sözleşmesinde, alacak ve borcun mevcut olduğu kabul edilirken, olumsuz borç tanımında alacağın mevcut olmadığı tespit edilir.<sup>163</sup> Ancak, bir kimse alacaklı olmasına rağmen, menfi borç ikrarında bulunmuş ise burada örtülü bir ibra anlaşması olduğu ileri sürülebilir.<sup>164</sup> Menfi borç ikrarında bulunan tarafın

<sup>156</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 26.

<sup>157</sup> CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 107.

<sup>158</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 26; ÖZCAN/ OCAK, İbra Sözleşmesi, 31; KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 179.

<sup>159</sup> KARAUZ, Sulh Sözleşmesi, AÜHFD/2011, 174.

<sup>160</sup> "...İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir..." (Y9HD, 2016/24645 E, 2020/9993 K, 30/09/2020) (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 17.12.2020)

<sup>161</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 52; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 31; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 50.

<sup>162</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328.

<sup>163</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1063; HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328.

<sup>164</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328; EREN, Borçlar Hukuku, 1409.

hatalı olarak bu ikrarda bulunduğunu iddia etmesi durumunda şüpheli görülen bir borcun tekrar canlandırılabilmesi kabul edilmektedir.<sup>165</sup>

Menfi borç ikrarında bulunabilmek için taraflar arasında mevcut ya da muhtemel bir borcun varlığı ile bu borca ilişkin taraflar arasında çekişme bulunmalıdır.<sup>166</sup> Menfi borç ikrarı, tespit sebebine ilişkin olup alacaklı tarafından alacağın bulunmadığının kabul edildiği bir tespit işlemidir.<sup>167</sup> Bu sebeple menfi borç ikrarından sonra var olan borç ortadan kalkacağından olmayan bir borç için ibraname düzenleme olasılığı bulunmayacaktır.<sup>168</sup> İbra sözleşmesinde alacağın varlığı kesin ve tartışmasızken, menfi borç ikrarında çekişmeli bir ya da birden fazla alacağın çekişmeli durumu giderilmeye çalışılır.<sup>169</sup> Menfi borç ikrarı varlığı kesin olarak bilinen bir borcun ortadan kaldırılması şeklinde yapılmak istenirse bu durumda bir ibra sözleşmesi düzenlemek gerekir.<sup>170</sup> Alman öğretisinde bahsedilen bu haliyle menfi borç ikrarı düzenlenmesi olası bir ibrayı kapsamış sayılacağından ibra hükümlerine tabi kabul edilmiştir.<sup>171</sup>

Menfi borç ilişkisinde alacaklı işçi, menfi borç ikrarına karşılık olarak bir bedel alırsa bu durumda tarafların arasında sulh sözleşmesi yaptıkları kabul edilir.<sup>172</sup>

#### 1.4.6. Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü

Alacağı talep etmeme taahhüdü öğretide davadan feragat ve erteleme anlaşması olarak ikiye ayrılır.<sup>173</sup> Davadan feragat tek taraflı bir irade açıklaması ile dava konusu haktan

<sup>165</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 52.

<sup>166</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 50.

<sup>167</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 53; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 31.

<sup>168</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,105.

<sup>169</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 53; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 32.

<sup>170</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 50.

<sup>171</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 53.

<sup>172</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 25; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 31.

<sup>173</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 24; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 30.

tamamen vazgeçmeyi kapsarken, erteleme anlaşması ise iki tarafın aralarında anlaşarak ödeme tarihini ileri bir tarih olarak belirlemeleridir.<sup>174</sup>

Alacağı talep etmeme taahhüdü, alacaklının var olan çekişmesiz bir alacak hakkını belli bir süre veya süresiz şekilde borçludan talep edemeyeceğini içeren irade beyanını borçluya yöneltmesi ve borçlunun bunu kabul etmesi sonucunda kurulan sözleşmedir.

175

İbra sözleşmesinde alacaklı borçluyu ibra eder ve borç ortadan kalkar. Ancak tarafların arasındaki anlaşma borcun ortadan kalkması değil de alacaklının borçludan borcunu talep edemeyeceği yönünde ise bu alacağı talep etmeme taahhüdü olarak karşımıza çıkar.<sup>176</sup> Alacağı talep etmeme taahhüdü borçlandırıcı bir işlem olmasına rağmen ibra sözleşmesi bir tasarruf işlemidir.<sup>177</sup>

Aynı zamanda alacağı talep etmeme taahhüdü taraflar bu konuda beyanda bulunmadığı sürece hakim tarafından kendiliğinden dikkate alınmaz.<sup>178</sup> Öte yandan, Alacağı talep etmeme taahhüdü borçluya defî hakkı verirken, ibra bir itiraz hakkı doğurur.<sup>179</sup>

Alacağı talep etmeme taahhüdünde borç ortadan kalkmaz ve borç ilişkisi devam eder.<sup>180</sup> Devam eden bu borç ilişkisinde alacaklı ya alacağın talebi için borçluyu hiç dava edemez ya da belirli bir süre alacağı borçludan talep edemez.<sup>181</sup> Öte yandan borçludan alacağını talep edemeyen alacaklı, bu alacağını takas edebileceği gibi temlik de edebilir.

<sup>174</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 30; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 24.

<sup>175</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 32; EREN, Borçlar Hukuku, 1407.

<sup>176</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 24; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 580.

<sup>177</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 34.

<sup>178</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,105; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 581.

<sup>179</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 24.

<sup>180</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 30.

<sup>181</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 24; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 32.



Alacaklı sadece borcu borçludan talep edemeyecektir. Yoksa alacağı takas ya da devretmesinde herhangi bir sınırlama yoktur.<sup>182</sup>

Eksik borçlar da yapıları itibariyle alacağı talep etmeme taahhüdüne benzerler. Eksik borçlar alacak alacaklının malvarlığının aktifinde bulunur ve borç ifa edilebilir durumda olmasına rağmen alacak talep edilememektedir. Bu da alacağı talep etmeme taahhüdü ile ibra arasındaki farkı ortaya koyan bir diğer durumdur.<sup>183</sup>

Öğretideki bazı yazarlar feragatle edimin ifasını ortadan kaldırılacağından alacağı talep etmeme taahhüdünün ibradan farksız olduğunu savunmuş olsalar da Alman öğretisinde feragat, ibra ve alacağı talep etmeme taahhüdünün birbirinden farklı müesseseler olduğu belirtilmiştir.<sup>184</sup>

#### 1.4.7. Feragat

Feragat mevcut bir haktan ya da açılan bir davadan vazgeçmeyi içeren tek taraflı hukuki bir işlemdir.<sup>185</sup> 6100 sayılı HMK madde 307'de düzenlenen feragat, davacının dava ettiği talep sonucundan kısmen ya da tamamen vazgeçmesi olarak tanımlanır.

Alacaklının karşılıksız bir şekilde borcunun tamamından vazgeçmesi ivazsız ibradır. Ancak feragatle karıştırılmamalıdır. Feragat alacaklının dava ve talep hakkından vazgeçmesi iken ibra borcu sona erdirir.<sup>186</sup>

Feragat tek taraflı bir işlem olup<sup>187</sup> usul hukuku kapsamında düzenlenmiş bir hukuki müessesedir. Feragat tek taraflı bir hukuki işlem olduğundan karşı tarafın kabulüne

<sup>182</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 32.

<sup>183</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 34.

<sup>184</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 24.

<sup>185</sup> KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 27.

<sup>186</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 926.

<sup>187</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 28; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,105; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 27; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 76.

bağlı olmadığı gibi davanın her aşamasında ileri sürülebilen bir haktır. Ancak İbra her ne kadar iş hukuku kapsamında sadece işçinin imzası alınarak düzenlense bile iki taraflı bir sözleşme niteliğindedir.

Feragat sonucunda mevcut bir hak sona erecek ve artık bu hakkın talep edilebilirliği ortadan kalkacaktır.<sup>188</sup> Feragat dava açıldıktan sonra kullanılabilir. Dava açılmadan önce dava hakkından feragat söz konusu olmaz. Dava açılmadan önce İbraname düzenlenmiş olması dava hakkından feragat edildiği anlamına gelmez.<sup>189</sup> Dava açılmadan önce yapılan feragat alacaktan hakkından vazgeçmeyi kapsar.

<sup>188</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 28.

<sup>189</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 28. / "... Somut uyuşmazlıkta asıl sorun ve nitelendirme, davacının feshin geçersizliği ve işe iade istemli olarak açtığı bu davada, dava sonrası ancak fesih öncesi protokol ile davacıya 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 ve 22. maddeleri kapsamında 3 aylık iş güvencesi tazminatı ödemesinin ve davacının bu nedenle işvereni İbra etmesinin feshin geçersizliği ve işe iade isteminden feragat etmeyi kapsayıp kapsamadığı noktasında toplanmaktadır. Fesih bildirim tarihine göre dava bir aylık hak düşürücü süre içinde açılmıştır. Dava açıldıktan sonra, davacının üyesi bulunduğu sendika ile davalı işverenin 26.12.2006 tarihli protokol ile iş sözleşmeleri 31.12.2006 tarihinde feshedilecek olan toplam 319 işçiye feshin olumsuz sonuçlarından en az düzeyde etkilenmek üzere yasal haklarının dışında 3 aylık çıplak net maaşları tutarından teşvik ödemesi yapılacağı konusunda anlaşmışlardır, davacının da 28.12.2006 tarihli İbraname ile bu protokol gereği yasal haklarını ek olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 ve 22. maddelerinde yer alan yasal haklarına karşılık 3 aylık çıplak ücret tutarındaki tazminatı, 28.12.2006 tarihli İbraname ile aldığı ve doğmuş ve doğacak hiçbir hakkının kalmadığını kabul ederek imzaladığı anlaşılmaktadır. Yukarıda açıklandığı gibi, burada temel sorun, davadan sonra feshin geçersizliğine bağlanan ve işe başlatılmak için işçinin başvurusu ile işverenin işe başlatmaması şartına bağlanan, işe başlatmama tazminatı karşılığı ödenen 3 aylık ücret tutarındaki ödemeyi alan ve bu nedenle işvereni İbra eden davacı işçinin, bu İbrasının feshin geçersizliği ve işe iade isteğinden vazgeçmeyi içerip içermediğidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 maddesinin son fıkrasında, bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerinin sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemeyeceği, aksi yönde sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağı belirtilmiştir. Maddenin birinci fıkrasının son cümlesinde de "işçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olacağı" düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi, iş güvencesi hükümleri kapsamında feshin geçersizliğine bağlanan işe başlatmama tazminatı miktarının yasal sınırlar dışında belirlenmesi olanağı bulunmamaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, asıl olan feshin geçersizliği ve işe iade istemi olduğundan, bunun sonucuna bağlanan ikincil nitelikteki işe başlatmama tazminatının önceden ya da dava açıldıktan sonra ödenmiş olması, doğrudan feshin geçersizliği istemini ortadan kaldıran bir olgu değildir. Dava açıldıktan sonra sendika ile işveren arasında düzenlenen ve işçiyi bağlamayan protokol ile iş güvencesi hükümlerini bertaraf eden 3 aylık ücret tutarında iş güvencesi tazminatının ödenmesi ve davacının işvereni İbra etmesi, feshin geçersizliği isteminden vazgeçme olarak nitelendirilemez. Kaldı ki İbraname davacı işçinin 3 aylık brüt ücret tutarındaki bedeli aldığı ve işvereni bu konuda İbra ettiği belirtilmiştir. Burada açıkça feshin geçersizliği isteminden vazgeçme olmadığı gibi, dava açıldıktan sonra mahkeme huzurunda bir feragat işlemi de bulunmamaktadır..." (Y9HD, 2007/24128 E, 2007/23941 K, 16.07.2007, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 17.12.2020)

Yargıtay, henüz doğmamış bir alacaktan feragatin mümkün olmadığını belirtmektedir. Ancak öğretide aksi görüşler de mevcuttur.<sup>190</sup> Örneğin geciktirici şarta bağlı bir alacak hakkının hak doğmadan önce ibranameye konu olması ve ibranın hakkın doğduğu an itibari ile hükümlerini doğurması mümkündür.<sup>191</sup>

6098 sayılı TBK 420. maddesinde ibraname belirli sınırlamalara bağlanmıştır. Ancak her ne kadar borçlar hukuku kapsamında işçinin korunması ilkesi gereğince bu sınırlamalar getirilmiş olsa da usul hukuku açısından feragate herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. 6098 sayılı TBK 420. maddesinde iş sözleşmesinin feshinden sonraki bir aylık süre içerisinde düzenlenen ibranamelerin geçersiz sayılacağı hükme bağlanırken benzer bir düzenlemenin usul hukuku çerçevesinde de yapılması gerektiğini savunan görüşler bulunmaktadır.<sup>192</sup>

#### 1.4.8. Erteleme Sözleşmesi

Erteleme, kanun hükmü, mahkeme kararı ya da tarafların aralarında düzenleyeceği bir sözleşme ile muaccel olmuş bir borcun muacceliyetinin ileri bir tarihe kadar ortadan kaldırılması ya da henüz muaccel olmamış bir borcun muacceliyetinin ileri bir tarihe ötelenmesi anlamına gelir.<sup>193</sup> Erteleme sözleşmesiyle alacaklı borçlusuna verdiği yetki sonucunda, borçlu, yerine getirmek zorunda olduğu edimin ifasını geri bırakarak muacceliyet anını ileriye bir tarihe almış olacaktır.<sup>194</sup> Erteleme sözleşmesi kısmi feragat olarak düşünülebilir.<sup>195</sup>

Erteleme sözleşmesine ibra sözleşmesinin hükümleri kıyasen uygulanır.<sup>196</sup> İsviçre öğretisinde de erteleme sözleşmesine ibra sözleşmesi hükümleri uygulanması gerektiği

<sup>190</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 443.

<sup>191</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 444.

<sup>192</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 28.

<sup>193</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 97; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 30.

<sup>194</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 31.

<sup>195</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 32.

<sup>196</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 98.

belirtilmiş ve bunun sonucu olarak da Türk hukukunda erteleme sözleşmesine 6098 sayılı TBK 13/1 maddesinin değil, istisna niteliğindeki “İbra” başlıklı TBK 132. maddesinin uygulama alanı bulacağı ve erteleme sözleşmesinin de şekle tabi olmaksızın uygulanması gerektiği belirtilmiştir.<sup>197</sup>

#### 1.4.9. İkale (Bozma) Sözleşmesi

İkale diğer adıyla bozma sözleşmesi, tarafların aralarında akdettikleri sözleşmeden kaynaklı borcun tamamını karşılıklı olarak anlaşmaları sonucunda ortadan kaldırdıkları bir sözleşme türüdür.<sup>198</sup> Bir diğer tanım ise, tarafların aralarında hukuki işlem ile sağladıkları durumu yine bir başka hukuki işlem ile ortadan kaldırmaları durumudur.<sup>199</sup> İkale hukukun değişik alanlarında karşımıza çıkar. Kimi zaman Borçlar hukukunda bir borcun ortadan kaldırılması, aile hukukunda evliliğe son verilmesi veya velayet hakkının ortadan kaldırılması kimi zaman da iş hukukunda sözleşmenin ortadan kaldırılması şeklinde düzenlenebilir.<sup>200</sup>

İkale ile tüm borçlar tamamen ya da kısmen<sup>201</sup> sona erer.<sup>202</sup> İkalenin kısmi olarak yapılabilmesi ibranameye benzediği anlamına gelmez. İbranameye borç ilişkisinin içerdiği münferit borçlar ortadan kalkarken kısmi ikale sözleşmesinde münferit borçlar

<sup>197</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 98; GEREK, İkale Sözleşmesi, ÇTD/2011, 44.

<sup>198</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 30; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 41; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 259; HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328; ŞENYÜZ, Borçlar Hukuku, 223; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 166; İNCE, İkale Sözleşmesi, Sicil/2010, 87; ASTARLI, İkale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 42; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 35; EREN, Borçlar Hukuku, 1394; ELMAS, İkale, Kamu-İş/2009, 87; ERTÜRK/ERKANLI, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Terazi/2014, 53/ KARAKAYA, İkale Sözleşmesi, Terazi/2015, 15.

<sup>199</sup> ALP, İkalenin Geçerlilik Koşulları, Legal/2008, 29.

<sup>200</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 35.

<sup>201</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 36.

<sup>202</sup> ŞENYÜZ, Borçlar Hukuku, 223; GEREK, İkale Sözleşmesi, ÇTD/2011, 51.

ortadan kalkmayacak sadece daralacaktır.<sup>203</sup> Yargıtay da ikale sözleşmesini, tarafların ortak iradeleriyle iş sözleşmesini sona erdirmeleri şeklinde tanımlamıştır.<sup>204</sup>

İkale geniş anlamda borcu sona erdiren sebeplerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>205</sup> İkale sözleşmesi tıpkı İbra sözleşmesi gibi “numerus clausus” kuralına tabi olmayıp isimsiz sözleşmelerden olduğundan kanunda belirtilen tiplerde yapılmak zorunda değildir.<sup>206</sup> Yine ikale sözleşmesi İbraname gibi hukuku niteliği itibari ile bir tasarruf işlemidir.<sup>207</sup>

İkale, bir sözleşme türü olduğundan tarafların açık ya da örtülü irade beyanları ile kurulabilir.<sup>208</sup> Kamuda çalışan bir işçinin statüsü değiştirilir ve işçi de bu duruma itiraz etmeden değişen statüde çalışmaya devam ederse önceki sözleşmenin örtülü şekilde ortadan kaldırıldığı söylenebilir.<sup>209</sup> Yahut işçinin işverene işten ayrılmak istediğini bildirmesi üzerine işverenin işçiye ihbar ve kıdem tazminat ödemesi durumunda iş sözleşmesi ikale sözleşmesi ile zımni olarak sona ermiş sayılır.<sup>210</sup> İşverenin işçiden istifasını talep ederek iş sözleşmesini feshetmek istemesi ve işçinin de iş sözleşmesinin feshi sonucunda doğan tazminatın ödenmesi koşuluyla bu öneriyi kabul etmesi halinde örtülü olarak kurulan bir ikale sözleşmesinden bahsedilebilir.<sup>211</sup>

Alman hukukunda ikale düzenlenebilmesi için ön koşul hem işçinin hem de işverenin sözleşmenin sona erdirilmesine yönelik kuşkuya yer vermeyecek şekilde hukuki işlem iradesine sahip olmasıdır. Burada işçinin iş sözleşmesinin ortadan kaldırılacağını

<sup>203</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 37; GEREK, İkale Sözleşmesi, ÇTD/2011, 51.

<sup>204</sup> “...Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesi mümkündür. Sözleşmenin, doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak adlandırılır...” (Y9HD, 2016/28137 E, 2020/12795 K, 21.10.2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 17.12.2020)

<sup>205</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,105.

<sup>206</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 36.

<sup>207</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 39; EREN, Borçlar Hukuku, 1394.

<sup>208</sup> SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 260; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 166; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 38.

<sup>209</sup> İNCE, İkale Sözleşmesi, Sicil/2010, 87; ELMAS, İkale, Kamu-İş/2009, 88.

<sup>210</sup> ELMAS, İkale, Kamu-İş/2009, 88.

<sup>211</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 86.

bilmesi önemlidir.<sup>212</sup> İş sözleşmesi önceden başka bir yolla (fesih, istifa vb.) sona ermiş ise sonrasında imzalanan sözleşme ikale sözleşmesi niteliğinde olmayacaktır.<sup>213</sup> İkale sözleşmesi sonucunda ihbar sürelerine ilişkin hükümler uygulanmayacağından ihbar tazminatı ödenmesine gerek yoktur. Aynı şekilde kıdem tazminatı ödenmesi gereken haller kanunda açıkça sayıldığından ve sayılan bu haller arasında ikale sözleşmesi bulunmadığından kıdem tazminatının ödenmesi de gerekmeyecektir.<sup>214</sup> Ancak sözleşme sonucunda ödenen bir kıdem tazminatı varsa bu kıdem tazminatı ücret kapsamında değerlendirilecek ve vergilendirilecektir.<sup>215</sup>

İkale sözleşmesi ne 6098 sayılı TBK’da ne de 4857 sayılı İş Kanunu (İK)’nda düzenlenmiştir.<sup>216</sup> Kanun koyucunun ikale sözleşmesini düzenlememiş olmasının sebebi zaten taraf iradeleri ile kurulmuş bir borç ilişkisinin yine taraflarca son verilmesini olağan bir durum olarak görmesidir.<sup>217</sup> Sözleşme özgürlüğü ilkesi aynı zamanda sözleşmeye son verme özgürlüğüne de içerdiğinden tarafların iş sözleşmesini ikale ile son verme yetkisi vardır.<sup>218</sup> Yargıtay’ın Yerleşik kararları doğrultusunda, ikale sözleşmesine Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacak<sup>219</sup> ve ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanında iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurularak işçinin korunması sağlanacaktır.<sup>220</sup> İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının ikale

<sup>212</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1321.

<sup>213</sup> ELMAS, İkale, Kamu-İş/2009, 90.

<sup>214</sup> ELMAS, İkale, Kamu-İş/2009, 101.

<sup>215</sup> ÖZDEMİR, Sulh Sözleşmesi, Sicil/2013, 55.

<sup>216</sup> ALP, İş Hukukunda İkalenin Geçerlilik Koşulları 29; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 166.

<sup>217</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 36.

<sup>218</sup> ALP, İkalenin Geçerlilik Koşulları, Legal/2008, 29.

<sup>219</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 166; İNCE, İkale Sözleşmesi, Sicil/2010, 88.

<sup>220</sup> “...İş Kanunu’nda bu fesih türü yer almasa da, taraflardan birinin karşı tarafa iletmiş iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair sözleşme yapılmasını içeren bir açıklama (icap), ardından diğer tarafın da bunu kabulü ile bozma sözleşmesi (ikale) kurulmuş olur. Bozma sözleşmesinde icapta, iş ilişkisi karşı tarafın uygun irade beyanı ile anlaşmak suretiyle sona erdirmeye yönelmiştir. Bu sebeple, ikale sözleşmesi akdetmeye yönelik icap, fesih olarak değerlendirilip, feshedilemez. Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, iş hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi, genel hükümlerin yanı sıra iş hukukundaki “işçi yararına yorum” ilkesi de göz önünde bulundurulacaktır. Borçlar Kanununun 23-31 maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin, bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle

sözleşmesinin düzenlenmesi açısından bir önemi yoktur.<sup>221</sup> Öte yandan, ikale sözleşmesi iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde kullanılan genel bir yol olarak kabul edilmemeli, işverenin işletmesel kararlar yaptığı organizasyon değişikliği, küçülme, iş yeri veya iş departmanı kapatmalarında yargı yoluna başvurulmadan iş sözleşmesinin sona erdirilmesi şeklinde kullanılmalıdır.<sup>222</sup>

İş sözleşmesinin ikale ile sona ermesinde işçinin feshe bağlı haklarını alması ile iş güvencesi hükümlerinden yararlanması tehlikeye gireceğinden ikalenin durumu değerlendirilmelidir.<sup>223</sup> Bunun sebebi, iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi halinde işçi her somut olaya göre kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi feshe bağlı alacaklarını alabilecekken, ikale ile sona ermede bu haklardan yararlanmayacağı gibi bu alacaklar işverenin isteği ile ödense bile işçinin iş güvencesi hükümlerinden

---

ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açmış olması hayatın olağan akışına uygun düşmez. İş ilişkisi taraflardan her birinin bozucu yenilik doğuran bir beyanla sona erdirmeleri mümkün olduğu halde, bu yola gitmeyerek karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirmelerinin nedenleri üzerinde de durmak gerekir. Her şeyden önce bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen hemen uygulamaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin bertaraf edilmesi şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır. Dairemizin 2008 yılı kararları bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 21.4.2008 gün 2007/31287 E, 2008/9600 K). Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Tarafların bozma sözleşmesinde ihbar ve kıdem tazminatı ile iş güvencesi tazminatı hatta boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklardan bazılarını ya da tamamını kararlaştırmaları da mümkündür. Bozma sözleşmesinin geçerliliği konusunda bütün bu hususlar dikkate alınarak değerlendirmeye gidilmelidir. Bozma sözleşmesinde kıdem tazminatının ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, kıdem tazminatı 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir..." (Y9HD, 2016/28137 E, 2020/12795 K, 21.10.2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 17.12.2020)

<sup>221</sup> KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 28.

<sup>222</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1321.

<sup>223</sup> ALP, İkalenin Geçerlilik Koşulları, Legal/2008, 29.

yararlanması mümkün olmayacaktır.<sup>224</sup> Bu sebeple işçinin ikale ile iş sözleşmesine son vermesi hayatın olağan akışına uymamaktadır.<sup>225</sup> Öte yandan, tarafların karşılıklı anlaşması ile sözleşmenin sona ermesi sonucunda işçi işsizlik sigortasından da faydalanamayacaktır.<sup>226</sup>

4857 sayılı İK'nın 6. Maddesi işyerinin devrinden bahsetmektedir. İkaleyi sadece sözleşmeyi imzalayan tarafların yapabileceği söylene bile iş sözleşmesi gibi işveren tarafın değişme ihtimali bulunan durumlarda ikaleyi devralan işverenin de yapabileceğinin kabulü gerekir.<sup>227</sup> İş yeri devri hükümleri ikale sözleşmesinin kurulmasını engellemeyecek ve taraflar sözleşmeyi sözleşme serbestisi kuralı gereğince geçerli olarak kurabileceklerdir.<sup>228</sup> İşveren dilerse işyeri devri sırasında işçilere duyuru yoluyla kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek ikale sözleşmesi yapılacağını duyurabilir.<sup>229</sup>

Yargıtay, tarafların bozma sözleşmesi yapma konusunda makul yararının bulunması gerektiğini, bozma sözleşmesi önerisinin işçiden ya da işverenden gelme durumlarının her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>230</sup> Yukarıda bahsettiğimiz gibi işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi işçinin makul yararı olduğu anlamına gelmez. Bunun sebebi işçinin hala iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacak oluşudur. Bu sebeple işçinin ayrıca iş güvencesi tazminatının da ödenmiş olması makul yararın varlığını kanıtlayacaktır.<sup>231</sup> Sonuç olarak burada önemli olan işçinin fayda sağlayıp sağlamadığıdır. Kimi zaman işçinin rekabet yasağı yükümlülüğüne son verilmesi hatta işçiye kendi isteğiyle işinden ayrıldığı durumlarda ödeme yapılmaması bile her somut olayın özelliğine göre makul yarar

<sup>224</sup> ALP, İkalenin Geçerlilik Koşulları, Legal/2008, 29; GEREK, İkale Sözleşmesi, ÇTD/2011, 43/ ERTÜRK/ERKANLI, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Terazi/2014, 53.

<sup>225</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 167.

<sup>226</sup> ÖZDEMİR, Sulh Sözleşmesi, Sicil/2013, 56.

<sup>227</sup> İNCE, İkale Sözleşmesi, Sicil/2010, 87.

<sup>228</sup> ALPAGUT, İşyerinin Devri, 167.

<sup>229</sup> ALPAGUT, İşyerinin Devri, 169.

<sup>230</sup> SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 260; KARAKAYA, İkale Sözleşmesi, Terazi/2015, 16.

<sup>231</sup> ALP, İş Hukukunda İkalenin Geçerlilik Koşulları 39.



sayılabilecektir.<sup>232</sup> İşçiye hiç ödeme yapılmaması veya 5 aylık ek ödeme yapılması her somut olaya göre değerlendirilerek sözleşmenin geçerliliği tartışılmalıdır.<sup>233</sup> Şarta bağlı istifa şeklinde yapılan, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi koşulu ile ikale sözleşmesini kabul eden işçi yönünden sözleşme geçersiz olacaktır.<sup>234</sup> Makul yararın mutlak bir koşul olması durumunun her somut olaya göre değerlendirilmesi gerektiği ve koşulları oluştuğunda makul yarardan vazgeçebileceği öğretideki görüşlerden biridir.<sup>235</sup> Örneğin, işverenin gerçekten mali krizde olduğu hallerde işveren dava açılmasını arzu etmediği için ikale ile sözleşmeyi sona erdirmek isteyebilir. Zaten işveren gerçekten mali krizde olduğu için işe iade davası geçerli neden gerekçesiyle reddedilecektir ve böyle bir halde makul yarar koşulu hakkaniyete aykırı olacaktır.<sup>236</sup>

Asıl sözleşme yapılırken belirli bir şekle bağlı yapılmışsa ikale sözleşmesi de aynı şekle bağlı kalınarak yapılmalıdır.<sup>237</sup> Öte yandan ikalenin sadece yazılı şekil şartına tabi olduğunu ileri süren görüşler mevcuttur.<sup>238</sup> Son olarak ikale sözleşmesinin asıl sözleşmenin şeklinden etkilenmeden şekle bağlı kalınmaksızın düzenlenebileceğini savunan görüşler de öğretide yer almaktadır.<sup>239</sup>

İkale sözleşmesi de tıpkı ibraname gibi tasarruf işlemi niteliğinde isimsiz sözleşmelerdendir.<sup>240</sup> Öte yandan ikale sözleşmesi de tıpkı ibraname gibi işçi lehine dar yorumlanmalı ve somut olaya göre titizlikle çözümlenmelidir.<sup>241</sup>

İkale sözleşmesini ibranameden ayıran en önemli özellik, ikale sözleşmesi borcun bir kısmını ya da tamamını sona erdirirken, ibra sözleşmesinin münferit<sup>242</sup> ve tartışmasız

<sup>232</sup> ALP, İş Hukukunda İkalenin Geçerlilik Koşulları 39.

<sup>233</sup> ALPAGUT, İşyerinin Devri, 167.

<sup>234</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 167.

<sup>235</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1322; KARAKAYA, İkale Sözleşmesi, Terazi/2015, 16.

<sup>236</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1322.

<sup>237</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 30; ELMAS, İkale, Kamu-İş/2009, 89.

<sup>238</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 86.

<sup>239</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1394; İNCE, İkale Sözleşmesi, Sicil/2010, 88; SEVER, İkale Sözleşmesi, Sicil/2011, 85; GEREK, İkale Sözleşmesi, ÇTD/2011, 47; ERTÜRK/ERKANLI, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Terazi/2014, 53; KARAKAYA, İkale Sözleşmesi, Terazi/2015, 17.

<sup>240</sup> SEVER, İkale Sözleşmesi, Sicil/2011, 82; SEVER, İkale Sözleşmesi, Sicil/2011, 84.

<sup>241</sup> İNCE, İkale Sözleşmesi, Sicil/2010, 91.

bir borcu sona erdirmesidir. İ kale, ibraname gibi hakları ortadan kaldırmaya yönelik değil, sözleşmeyi sona erdirmeye yöneliktir.<sup>243</sup> Aynı şekilde yukarıda bahsettiğimiz işçi lehine yorum ilkesi gereğince işçinin ikale sözleşmesi yapmasında hukuki bir menfaatinin bulunması gerekir.<sup>244</sup> Sonuç olarak ibranamedeki amaç borçluyu belirli bir borçtan kurtarmak iken ikale sözleşmesi borç doğuran sözleşmeyi bütün olarak ortadan kaldıracak ve tekrar borç doğmasını engelleyecektir.<sup>245</sup>

İ kale sözleşmesi kural olarak sözleşmeden doğan geçmişteki tüm borçları ortadan kaldırır. Ancak tarafların anlaşması ile ya da sürekli borç doğuran sözleşmelerde ikale geleceğe etkili sonuçlar doğurmaktadır.<sup>246</sup> Ancak iş sözleşmesi niteliği gereğince sürekli borç doğuran sözleşmelerdendir. Bu sebeple iş sözleşmesinin ortadan kaldırılması için düzenlenen ikale sözleşmesi geleceğe etkili olarak hüküm doğuracaktır.<sup>247</sup> Sonuç olarak, ikale ile iş sözleşmesi sona ermiş olacak, işçi ve işveren açısından artık iş sözleşmesinden kaynaklı geleceğe yönelik olarak herhangi bir alacak doğmayacaktır. Öte yandan işçinin ikale sözleşmesi imzalanmadan önce doğmuş olan hakları bundan etkilenmeyecek ve işçi sözleşmeden önce muaccel hale gelmiş haklarını işverenden talep edebilecektir.<sup>248</sup>

Burada önemli sorunlardan biri ikalenin içeriğinde ibranın da yer alabilmesidir. Yukarıda belirttiğimiz gibi ikale sözleşmesi işçinin geçmişte muaccel hale gelen alacaklarından etkilenmez ancak taraflar geçmişte doğan ya da gelecekte doğabilecek tüm haklara ilişkin olarak ikale sözleşmesi düzenlediklerinde bunun sonucu ne

<sup>242</sup> ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 16; KARAKAYA, İ kale Sözleşmesi, Terazi/2015, 18.

<sup>243</sup> ELMAS, İ kale, Kamu-İş/2009, 88.

<sup>244</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 30.

<sup>245</sup> SEVER, İ kale Sözleşmesi, Sicil/2011, 83; SEVİMLİ, İbra ve İ kale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 85.

<sup>246</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1395; ÖZDEMİR, Sulh Sözleşmesi, Sicil/2013, 85.

<sup>247</sup> SEVER, İ kale Sözleşmesi, Sicil/2011, 84.

<sup>248</sup> ASTARLI, İ kale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 42.

olacaktır? Bu durumda ikalede ibra gibi yer verilen kısımlar ibra özelliği gösterecektir.<sup>249</sup>

Öncelikle 6098 sayılı Kanun 420. maddesine aykırılık hallerinin değerlendirilme gerekir. Aşağıda ayrıntılı olarak açıklayacağımız üzere TBK 420. maddesi hizmet sözleşmelerinde ibranamenin şartlarını ayrıntılı olarak düzenleyen maddedir. Buna göre, ibranamenin iş sözleşmesi feshedildikten en az bir ay sonra düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak ikale sözleşmesi iş sözleşmesi devam ederken düzenlenen bir sözleşme niteliğinde olduğundan bu haliyle açıkça ibraname düzenleme şartlarına aykırılık taşıyacaktır. Bu sebeple ikale sözleşmesinin içeriğinde iş sözleşmesinden kaynaklı doğan belirli bir borcun ödenmeyeceğinden söz edilmişse, o zaman ikale geçerliliğini devam ettirmesine rağmen ibra kaydı içeren hükümler kesin hükümsüz sayılacaktır.<sup>250</sup>

#### 1.4.10. Sorumsuzluk Anlaşması

Sorumsuzluk anlaşması, halihazırdaki bir borç ilişkisinin borçlusunun ilerideki kusurlu ihlali ve bu kusurlu ihlale ilişkin zarar doğması durumunda, borçlunun muhtemel tazminat ödeme sorumluluğunun doğmasına engel olmak üzere, asıl edim borcunun yerine geçecek tazminat borcuna ilişkin taraflar arasında yapılan bir işlemdir.<sup>251</sup>

Sorumsuzluk anlaşması taraflar arasında örtülü ya da açık şekilde yapılabilir. Aynı zamanda sorumsuzluk anlaşması asıl sözleşmeye ek niteliğinde yapılabileceği gibi asıl sözleşmeden bağımsız bir sözleşme olarak da yapılabilir.<sup>252</sup> Sorumsuzluk anlaşması 6098 sayılı TBK genel hükümler gereğince herhangi bir şekle tabi değildir. Asıl

<sup>249</sup> ASTARLI, İ kale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 44.

<sup>250</sup> ASTARLI, İ kale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 44.

<sup>251</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 96; BAŞ, Sorumsuzluk Anlaşması, FHD/2019, 758.

<sup>252</sup> BAŞ, Sorumsuzluk Anlaşması, FHD/2019, 759; EREN, Borçlar Hukuku, 1399; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 96.

sözleşmesinin şekli ne olursa olsun sorumsuzluk anlaşması istenilen şekilde yapılabilir.<sup>253</sup>

Sorumluluk anlaşması ibra sözleşmesindeki gibi doğmuş olan bir alacak hakkının ortadan kaldırılması niteliğini taşımaz. Sorumsuzluk anlaşması ileride doğabilecek bir sorumluluk sonucunda ödenecek olan tazminatın ortadan kaldırılması amacını taşır ve bu şekilde de aslında gelecekte doğma ihtimali bulunan bir sorumluluk henüz doğmadan ortadan kaldırılmış olur.<sup>254</sup> Ancak öğretilerdeki çoğunluk görüşüne göre, sorumluluk anlaşması ileride doğma ihtimali bulunan tazminat alacağının daha doğmadan peşinen ibrası anlamına gelmektedir.

Sorumluluk anlaşması ve ibranamenin farklı yönleri olsa bile, 6098 sayılı TBK 115/1 maddesi gereğince, sözleşme borçlunun kast ya da ağır kusuruyla ihlal edilmiş ise önceden yapılmış sorumsuzluk anlaşması geçersiz sayılacaktır. Emredici nitelikteki bu madde hükmü kanunun dolaşarak sorumsuzluk anlaşması yerine ibra sözleşmesi düzenlenmesinin önüne geçilmesi amacıyla kıyasen ibra sözleşmesine de uygulanmalıdır.<sup>255</sup>

#### 1.4.11. Yenileme

Yenileme, bir borcun başka bir borç yaratılmak suretiyle sona erdirilmesidir.<sup>256</sup> Yenileme, borcun konusunun, tabi olduğu hükümlerin, borcun sebebinin veya tarafların değiştirilmesi şeklinde yapılabilir.<sup>257</sup> Sona erdirilen borcun sonucu olarak yeni bir borç kurulmuş olması gerekir. Aksi halde yenileme ikale sözleşmesi niteliği doğuracaktır.<sup>258</sup> Yenileme olabilmesi için ortada hukuken geçerli bir borç ilişkisinin olması

<sup>253</sup> BAŞ, Sorumsuzluk Anlaşması, FHD/2019, 760.

<sup>254</sup> BAŞ, Sorumsuzluk Anlaşması, FHD/2019, 758; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 96.

<sup>255</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 97.

<sup>256</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1066; KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 363; AYAN, Borçlar Hukuku, 402; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 583; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 96.

<sup>257</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 584.

<sup>258</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 36.

gerektiğinden geçersiz borç ilişkilerinde yenileme yapılamaz.<sup>259</sup> Yenilemede mevcut olan borcun kaynağı haksız fiil, sebepsiz zenginleşme<sup>260</sup>, aile hukuku, miras hukuku olabilir.<sup>261</sup> Yenileme ipotekli borç senedi ya da irat senedi düzenlendiği hallerde kanundan doğmuş olur.<sup>262</sup> Borcun yenilenmesi tarafların açık iradesine dayanır. Bunun sonucu olarak da borcun yenilenmesi karine olarak kabul edilemeyecektir.<sup>263</sup>

Yenileme niteliği itibarıyla tıpkı İbra sözleşmesi gibi bir tasarruf işlemidir.<sup>264</sup> İbra sözleşmesinde borç tamamen ortadan kaldırılırken, yenilemede mevcut bir borç yeni bir borç yaratılarak ortadan kaldırılır.<sup>265</sup> Yoksa mevcut bir borca yeni bir borç eklenmesi yenileme sayılmaz.<sup>266</sup> Aynı şekilde taraf değişikliği de yenileme sayılmayacaktır.<sup>267</sup> Yenileme İbraname gibi borcun tamamını ortadan kaldırmayarak her zaman borçlunun pasifinde bir azalma gerçekleştirmez.

Ancak yenilemeden söz edebilmek için eski borcun tamamen ortadan kaldırılmış olması ve yerine yeni bir borcun yaratılmış olması gerekir.<sup>268</sup> İbra sözleşmesi çeşitli sebeplerle yapılabilirken, yenileme sözleşmesi yenileme sebebiyle yapılır.<sup>269</sup>

Yenileme ile yaratılan borcun varlığı önceki borcun varlığına bağlı olduğundan, soyut bir tasarruf işlemi olan İbramenin aksine yenileme sözleşmesi kesin bir sebebe bağlı

---

<sup>259</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1066; EREN, Borçlar Hukuku, 1399; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 587.

<sup>260</sup> KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 363.

<sup>261</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1399.

<sup>262</sup> AYAN, Borçlar Hukuku, 402.

<sup>263</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1401.

<sup>264</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 96; AYAN, Borçlar Hukuku, 402.

<sup>265</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 96.

<sup>266</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1066.

<sup>267</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1066.

<sup>268</sup> KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 363; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 587.

<sup>269</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 96.

tasarruf işlemidir.<sup>270</sup> Yenilemede de tıpkı İbra sözleşmesinde olduğu gibi 6100 sayılı HMK m.200 vd. gereğince senetle ispat kuralı geçerlidir.<sup>271</sup>

Yenileme ile mevcut borç ilişkisi asıl ve ferileriyle birlikte son bulur, zamanaşımı yeniden işlemeye başlar ve eski borç için ileri sürülebilecek def'i ve itirazlar yeni borç ilişkisi için ileri sürülemez.<sup>272</sup>

#### 1.4.12. İfa Yerine Geçen Edim

Alacaklı, mevcut bir borç sözleşmesine dayalı bir borcu talep etmeksizin ödenmiş sayabileceği gibi, bu borcun yerine başka bir şey talep ederek borcu ödenmiş sayabilir. Bahsedilen son durum İfa yerine geçen edim olarak kabul edilir ve borcu tamamen sona erdirir.<sup>273</sup> İfa yerine geçecek edimi borçlu verebileceği gibi üçüncü bir kişi de bu edimi yerine getirebilir.<sup>274</sup>

İbra sözleşmesinde alacak hakkının tamamen ya da kısmen ortadan kaldırılması söz konusu iken, İfa yerine geçen edimde yeni bir alacak doğmasına gerek kalmadan borcun konusu bir başka edim olur.<sup>275</sup> İbra sözleşmesi, borç İfa edilmese bile borcu ortadan kaldıran bir sözleşme iken İfa yerine geçen edimde İfa ikamesi söz konusudur.<sup>276</sup>

<sup>270</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 96; KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1066; EREN, Borçlar Hukuku, 1401.

<sup>271</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1066.

<sup>272</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1069; EREN, Borçlar Hukuku, 1401.

<sup>273</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 101; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 584.

<sup>274</sup> ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018, 16.

<sup>275</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 101.

<sup>276</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 101.

## 2. BÖLÜM: 818 SAYILI BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA İBRA SÖZLEŞMESİ

### 2.1. Genel Olarak

818 sayılı BK döneminde ibranın şekli, hukuki niteliği, sonuçları ve unsurları hakkında kanun hükmü bulunmamaktadır. Özellikle İş Hukukunda ibranameler ve ibra benzeri belgeler (ibra senedi, ibra belgesi vb.) çokça düzenleme alanı bulduğundan bu yasal boşluğun doldurulması için Yargıtay içtihatları ön plana çıkmıştır.<sup>277</sup> İbranamenin 818 sayılı BK'da bulunmaması uygulanabilirliğine etki etmemekte, borcu sona erdirme sonucunu her türlü doğurmaktadır.<sup>278</sup>

Uygulamada, işçiler ile işverenler arasında işçinin işverenden alacağına kalmadığına, ücretlerinin tamamını aldığına ilişkin düzenlenen ibranamelerin işçilere zorla imzalatıldığı ya da usulüne uygun imzalatılmadığı görülmektedir. 818 sayılı BK döneminde ibranameye ilişkin yasal düzenleme bulunmadığından işçilerin haklarını koruma noktasında ibranameye ilişkin düzenleme yapılması gerektiği, en azından yasal olarak düzenlenmese bile hukuken kabul edilen ibranın şekli, unsurları, sonuçları açısından genel kabulün yaratılması gerektiği açıktır. Aşağıda ayrıntılı olarak değinileceği üzere, ibraname 818 sayılı BK döneminde Yargıtay kararları ve öğreti görüşleri doğrultusunda düzenlenmiş ve hukuki anlaşmazlıklar buna göre çözümlenmiştir.

Buradaki en önemli sorun ibranamenin Borçlar Hukuku açısından ibra sözleşmesi olarak mı kabul edileceği yoksa feragat, makbuz anlamı mı taşıyacağı veya menfi borç

<sup>277</sup> "...İbra sözleşmesi, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda düzenlenmediği halde özellikle iş hukuku uygulamasında önemli bir yere sahiptir. Gerek öğretide ve gerekse Yargıtay uygulamasında borcu sona erdiren hallerden birisi olarak kabul edilmektedir. İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırmaktadır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona ermektedir. Bunun sonucu olarak da, borçlu borcundan kısmen ya da tamamen kurtulmaktadır. (Hukuk Genel Kurulunun 22.10.2008 gün ve 2008/9- 639 E.-653 K. sayılı Kararı) ..." (YHGK, 2009/9-586 E, 2010/31 K, 27.01.2010, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020)

<sup>278</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 1221; AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 173.

ikrarı mı olacağı noktasında toplanmaktadır.<sup>279</sup> Alman hukukunda “Ausgleichsquittung” olarak adlandırılan ödeme makbuzları işçinin işverenden alacağıının kalmadığı beyanını içerirler. Alman öğretisinde bu belgeler menfi borç ikrarı olarak kabul edilmiş ve işverene karşı, gerçekte mevcut olmadığını kabul ettiği alacağı, aslında gerçekte var olduğunu ispat etmek isteyen işçinin, sebepsiz zenginleşme davası açması gerektiği, bu durumun ödeme makbuzlarının menfi borç ikrarı sayılmasının bir sonucu olduğu belirtilmiştir.<sup>280</sup> İbraname düzenlenebilmesi için borcun varlığının tartışmasız ve şüphesiz olması gerekir.<sup>281</sup> Bu durum hem 818 sayılı BK hem de 6098 sayılı TBK döneminde kabul edilen bir durumdur.

İbranamenin hukuki niteliği belirlenirken ibranamenin tümüne bakılarak işçinin iradesinin gerçekten işvereni borçtan kurtarmak amacı gütmmediği hallerde ibranameyi geçersiz saymalı ve düzenlenen belge adi bir makbuz hükmünde kabul edilmelidir.<sup>282</sup> Yargıtay’da ibranamenin makbuz niteliğinde olduğunu kabul etmektedir.<sup>283</sup>

İşçinin ibranameyi imzalamasındaki amaç iş sözleşmesinin feshi sonucunda işverenin kendisine ödemesi gereken alacak ve tazminatların sadece ödenen kısımlarına ilişkin makbuz hükmünde bir ibraname imzalamak da olabilir.<sup>284</sup> Bu durumda işçinin ödenmeyen alacak ve tazminatları açısından ibranamenin imzalanmamış sayılması yerinde olacaktır.

<sup>279</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 223.

<sup>280</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 224.

<sup>281</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 934.

<sup>282</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 224.

<sup>283</sup> Y9HD, 28.11.2008, 2007/34197 E, 2008/32509 K. (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 14.05.2021)

<sup>284</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 224.



## 2.2. İbra Sözleşmesinin Unsurları

### 2.2.1. Taraflar

İbranamenin tarafları alacaklı ve borçludur. İş ilişkileri sonucunda düzenlenen ibra sözleşmelerinde taraflar işçi ve işverendir. İşveren tanımına, alt işveren, asıl işveren, devralan işveren, devreden işveren kavramları girer. Ölen işçinin yakınları da ibraname düzenleyebilir.<sup>285</sup>

Tarafların hukuki işlem ehliyeti yanında tasarruf ehliyetinin de olması gerekir. Tasarruf ehliyeti ve hukuki işlem yapma ehliyeti olmayan kişilerin ibraname düzenleme hakları yoktur.<sup>286</sup> İbraname düzenlendiği tarihte işçi akıl hastanesinde bulunuyorsa mahkemenin işçinin ehliyetini araştırarak ibranamenin geçerliliğini buna göre belirlemelidir.<sup>287</sup>

İbraname sadece tarafların üstünde serbestçe tasarruf edebilecekleri haklar bakımından düzenlenebilir. Kamu düzenine ilişkin hususlarda ibraname düzenlenemez.<sup>288</sup>

İbraname yapma yetkisi öncelikle işçindir. İşçi dilerse 818 sayılı BK 388/2 maddesi yönlendirmesi ile üçüncü bir kişiye ibraname düzenleme yetkisi verebilir. Öte yandan yetkisiz şekilde ibraname düzenleyen üçüncü kişilerin düzenledikleri ibranameler işçinin sonradan icazet vermesiyle geçerli hale gelir.<sup>289</sup>

<sup>285</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 30.

<sup>286</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 1221; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927; HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 327.

<sup>287</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 170.

<sup>288</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 172; ÖZ, İbraname Uygulamaları, 44.

<sup>289</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 30; SARIHAN, İbranin Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,112.

Tüzel kişiler adına yalnızca tüzel kişiliği temsile yetkili gerçek kişiler ibraname düzenleyebilirler.<sup>290</sup> Tüzel kişilik şirket yerine, ortaklardan birinin kendi adına ya da organik bağı bulunmayan başka bir şirket adına ibraname düzenlemesi mümkün değildir.<sup>291</sup>

Küçük ve kısıtlılar kanuni temsilcilerinin rızası ile ibraname düzenleyebilirler. Öte yandan, kanuni temsilcilerin küçüklere vermiş oldukları çalışma izni ivazlı işlem niteliğinde olduğundan ibranameyi kapsamayacaktır.<sup>292</sup> Bunun sebebi ana-baba tarafından verilen iznin çalışma hayatının gerektirdiği tüm sözleşmeleri yapma iznini de kapsamasıdır.<sup>293</sup> Vekil ile ibraname düzenlenmesi Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HMUK) 63. maddesi hükümleri dikkate alınarak yapılabilir.<sup>294</sup>

Sendikaların, üye işçileri adına ibraname düzenleme yetkileri yoktur. İşçilerin sendikayı yetkilendirmiş olmaları veya sonradan icazet vermeleri halinde sendika tarafından düzenlenen ibraname geçerlilik kazanır.<sup>295</sup>

### 2.2.2. Taraflar Arasında Alacak ve Borç İlişkisi

818 sayılı BK 1. maddesine göre sözleşme, iki tarafın karşılıklı rızalarıyla tamam olan bir akitir. Anlaşılacağı üzere 818 sayılı BK döneminde sözleşme irade beyanı ile değil rıza ile tamam olmaktadır.<sup>296</sup> Sonuç olarak, ibraname için tarafların karşılıklı olarak birbirlerine uygun irade beyanı ile anlaşmış olmaları gerekir.<sup>297</sup>

<sup>290</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 30; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 941; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,112.

<sup>291</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 30.

<sup>292</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 170.

<sup>293</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, İş Hukuku, 82.

<sup>294</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 170; SÖZEN, İbra Sözleşmesi, Adalet/1973, 855.

<sup>295</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 30; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,112.

<sup>296</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 82; EREN, Borçlar Hukuku/2003, 375.

<sup>297</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 169.

İbra sözleşmesinin hukuken geçerli olabilmesi için öncelikle taraflar arasında tartışmasız bir borç ilişkisinin varlığı aranmalıdır.<sup>298</sup> Aynı zamanda ibranamede vazgeçilen alacakların tereddütsüz olması gerekir. “Fazlaya ilişkin haklarımı saklı tutuyorum.”, “Fazla mesai alacağım ödenmemiştir.” gibi ifadeler bulunduran ibranameler geçersizdir.<sup>299</sup> İbraname düzenleyebilmek için, işçinin, işverene karşı bir hizmet sözleşmesi yerine getirmiş olması ve bu emeğine karşılık ücretini hak etmiş olması gerekir.<sup>300</sup>

Borçlunun borcunu ifa etmek hususunda özgür olduğu kabul edildiğinden borçlu borcun sona erdirilmesine ilişkin iradesini açıklamadığı müddetçe borçtan ibra söz konusu olmayacaktır.<sup>301</sup>

Menfi borç ikrarı, feragat ve erteleme müesseselerini yukarıda ayrıntılı olarak açıklamıştık. Feragat, erteleme veya alacağı talep etmeme taahhütleri borcu ortadan kaldırmayacak, sadece borcun talep edilebilirliğini engelleyecektir. Menfi borç iddiasında ise taraflar borcun hiç mevcut olmadığı yönünde irade beyanında bulunurlar. Bu irade beyanından sonra borç mevcut olmayacağından var olmayan bir borç için ibraname düzenlenmesi de mümkün olmayacaktır.<sup>302</sup>

Borcun tamamının ifasından sonra ibraname düzenlenmesi mümkün değildir. Ödeme ile borç sona erecek ve ibraname düzenlemenin gereği kalmayacaktır. Yerleşik Yargıtay kararları gereğince de borcun tamamının ödenmesi durumunda borç ifa ile sona erdirilmiş kabul edilir. Öte yandan kısmi ödeme hallerinde yapılan ödemenin makbuz

---

<sup>298</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 29; DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 169; “...İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ile ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir...” ( Y9HD, 2009/32261 E, 2009/31498 K, 12.11.2009, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

<sup>299</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 936; AKDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 71.

<sup>300</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 169.

<sup>301</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 56.

<sup>302</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 29.

hükmünde olacağı, ibraya değer verilmeyeceği belirtilmiştir.<sup>303</sup> Öğretide, borcun tamamının ödenmesi halinde borcun ifa yoluyla sona ereceği, buna rağmen borcun tamamının ödenmesinden sonra düzenlenen ibranamenin makbuz hükmünde sayılacağı, ancak kısmi ödeme halinde bu durumun ivazlı ibra olarak değerlendirileceğini savunan görüşler vardır.<sup>304</sup>

İbranameye konu alacak hakkının muaccel olmuş olması gerekir. Henüz iş sözleşmesi feshedilmeden, işçi çalışmaya devam ederken işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılması durumunda, ödenen miktar avans olarak kabul edilecek ve işçinin ileride hak kazanacağı kıdem tazminatından faiziyle birlikte mahsup edilerek kalan tutar üzerinden kıdem tazminatı ödemesi yapılacaktır.<sup>305</sup>

Gelecekte yürürlüğe girme ihtimali olan toplu iş sözleşmesi alacaklarından işçinin feragati ya da işvereni ibra etmesi hukuki anlamda sonuç doğurmayacak ve ibranameye değer verilmeyecektir.<sup>306</sup> Aynı şekilde işçinin, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ücretinin düşürülmesi yönünden işvereni ibrası halinde de ibranamenin geçersizdir.<sup>307</sup>

<sup>303</sup> "...Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir..." (Y9HD, 2009/29188 E, 2010/115 K, 18.01.2010, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

<sup>304</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 29.

<sup>305</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 29; "...İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli nedenlerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans niteliğinde sayılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması durumunda işyeri ya da işyerlerinde geçen tüm hizmet sürelerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalı, daha önce avans olarak ödenen miktar yasal faiziyle birlikte mahsup edilmelidir. Kıdem tazminatına hak kazanmadığı halde avans adı altında ödemeyi alan ve bu şekilde yararlanan işçi de sonucuna katlanmalıdır. Dairemizin Kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır (Y9HD 2008/29669 E, 2010/16779 K, 07.06.2010, (Aynı yönde bkn. Yargıtay 9.HD. 2008/18826 E, 2008/14859 K). (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

<sup>306</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 29; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 240.

<sup>307</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 29; "...çalışmakta ve işyerinde uygulanan TİS hükümlerinden faydalandığı, Sendikalar Kanunu gereği TİS ile belirlenen ücretten indirim yapılmasının mümkün olmadığı, Yüksek Mahkemenin kararlarının da bu yönde bulunduğu, ücretin indirilmesi yönünde işveren ile sendika arasında imzalanmış bir protokol de bulunmadığı, davacı tanıklarının ibranamenin ve sendikadan istifanın işten çıkarılma tehdidi ile alındığını açıkça belirttikleri, davalı tanıklarının beyanlarının da iddiayı doğruladığı, her ne kadar tarafların muvafakati ile ücretin düşürülmesi her zaman mümkün ise de; somut olayda davacı sendikalı işçi olduğundan muhatabın işçi değil sendika olması gerektiği, ayrıca mevcut beyanlar karşısında ücretin karşılıklı anlaşma ile düşürüldüğünü söylemenin mümkün olmadığı, İş Kanunu'nun 22. Maddesinde çalışma koşullarında esaslı değişikliğin ancak durumun işçiye yazılı olarak bildirilmek suretiyle yapılabileceği, ücretin düşürüleceğinin işveren

Burada, işçinin toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştiremeyeceği kabul edildiğinden ileriye etkili bir geçersizlik söz konusudur. Öte yandan işçi muaccel olan alacaklarından istediği her zaman vazgeçebilecektir.<sup>308</sup>

İbraname sadece iş sözleşmesinden doğan alacaklara ilişkin düzenlenmez. Aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat alacaklarına ilişkin de ibraname düzenlemek mümkündür.<sup>309</sup>

İş davalarında ibranamenin geçerliliği konusunda ispat yükü kendisinde olan taraf karşı tarafa yemin teklifinde bulunabilir ve karşı taraf usulüne uygun olarak yemini ifa ederse iddia ispat edilememiş sayılır.<sup>310</sup>

### 2.2.3. Şekil

İsviçre Borçlar Kanunu'nda ibraname belli bir şekle tabi kılınmamıştır. İsviçre Borçlar Kanunu (OR) Art 115'e göre temel borç ilişkisi belirli bir şekle tabi olsa bile ibraname belirli bir şekilde yapılmak zorunda değildir.

Alman Medeni Kanunu'nda ibranamenin şekline ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple Alman Medeni Kanun'u eksikliği yine Alman Medeni Kanunu içinde bulunan borçlar hükümlerine göre doldurularak gerek öğreti gerek mahkeme kararlarında ibranamenin düzenlenmesi için şekil şartı aranmayacaktır.<sup>311</sup>

---

tarafından davacıya yazılı olarak bildirildiğini gösteren bir belge bulunmadığı, mevcut belgenin de müfettişin uyarısı üzerine sonradan düzenlendiğini bizzat davalı tanıklarının beyan etmeleri karşısında ibranameye itibar edilemeyeceği" gerekçesi ile direnilmiş olup, yerel mahkemece dayanılan gerekçelerin Dairemiz uygulamasına uygun düştüğü,..." (Y9HD, 2013/6123 E, 2013/15148 K, 20.05.2013, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

<sup>308</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 29.

<sup>309</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 240; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,113.

<sup>310</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 931.

<sup>311</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 81.

818 sayılı BK'da şekil 11,12 ve 16. maddeler ile hükme bağlanmıştır. BK 11/1'inci maddesi, “Akdin sıhhati, kanunda sarahat olmadıkça hiçbir şekle tabi değildir.” hükmünü içermektedir. Hükme göre, sözleşmeler kanunda aksi kararlaştırılmadıkça herhangi bir şekle tabi değildir. Dolayısıyla BK sözleşmelerde şekil serbestisi ilkesine yer vermiştir. Yine aynı maddenin ikinci fıkrası ile, “Kanunun emrettiği şeklin şümül ve tesiri derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin olunmamış ise akit, bu şekle riayet olunmadıkça sahih olmaz.” denilerek şekil özgürlüğü ilkesine bir sınırlama getirilmiştir. Bu sınırlamayla kanuni şekle tabi sözleşme kanunda düzenlenen şekle göre yapılmak zorundadır. Yine, BK 12. maddesi, “Kanunen tahriri olması lazım olan bir akdin tadili dahi tahriri olmak lazımdır. Şu kadar ki bu akdi nakız ve tadil etmiyen mütemmim ve fer 'i şartlar bu hükümden müstesnadır.” denilerek kanunda açıkça yazılı düzenleme zorunluluğu getirilen sözleşmelerinin değiştirilmesinde mutlaka yazılı şekilde yapılması gerektiği hükme bağlanmıştır. Son olarak, BK 16. maddesi ile, “(1)İki taraf kanunen hususi bir şekle tabi olmıyan bir akdin hususi bir şekilde yapılmasını kararlaştırmışlar ise, akit takarrür eden şekilde yapılmadıkça iki taraf bununla ilzam olunamaz. (2)İki taraf muayyen bir surette keyfiyeti izah etmiyerek tahriri şekilden bahsetmiş oldukları takdirde, kanun bu şekle riayet olunmasını emrediyorsa, iki tarafın ona riayet etmesi lazımdır.” denilerek tarafların aralarında akdettikleri sözleşmenin şeklini iradi olarak kararlaştırabilecekleri düzenlenmiş ve iradi şekilden söz edilmiştir.

818 sayılı BK'da ibranameye ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından ibranamenin şekli konusu tartışmalıydı. Bir görüşe göre, burada BK 11. maddesi uygulama alanı bulacak ve ibraname şekle tabi olmadan da düzenlenebilecektir.<sup>312</sup> Öğretide bir görüş, BK 12. maddesinin ibranameye kıyasen uygulanması gerektiğini, maddeye göre şekle tabi bir sözleşmenin içeriğinin değiştirilmesinin yine aynı şekle tabi olarak yapılmasının uygun olduğunu dile getirilerek asıl ilişki hangi şekle bağlıysa ibranamenin de aynı şekle tabi olacağını savunmuştur.<sup>313</sup> Diğer bir görüş, ibranın sonucunun sözleşmenin değiştirilmesi değil borcun sona erdirilmesi olduğunu, bu sebeple ibranamenin asıl

<sup>312</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 83; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 189; AKDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 47.

<sup>313</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 35; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 579; ÖZ, İbraname Uygulamaları, 57.

sözleşmenin şekline bağlı olmadığını ancak her iki tarafı da koruma amacı güden ve taraflardan birinin borcunu hafifleten bir sözleşme olması durumunda asıl sözleşmenin şekline tabi olacağı<sup>314</sup> ileri sürülmüştür.<sup>315</sup> Yargıtay ve kimi yazarlar<sup>316</sup> yazılı şekil şartını kabul etmektedir.<sup>317</sup>

BK 16. maddesi kapsamında tarafların ibranamenin şeklini kararlaştırabilmeleri de mümkündür. İcapta bulunan taraf icap beyanında sözleşmenin şeklini de karşı tarafa bildirebilir.<sup>318</sup> Şekle ilişkin sorunların her somut olayın özelliğine göre çözümlenmesi gerektiğini iddia eden TURANBOY, tarafların kendi iradeleri ile sözleşmenin geçerliliğini şekil şartına bağladıkları hallerde sözleşmenin değiştirilmesinde şekil şartının aranmaması gerektiğini belirtmiştir.<sup>319</sup> Yine, TURANBOY'a göre, kanuni şekle tabi kılınarak yapılan bir sözleşmenin ibrası halinde ibra sözleşmesinin ne şekilde yapılacağı İsviçre Borçlar Kanunu (OR) Art 115 aksine BK'da düzenlenmediğinden burada genel hüküm niteliğindeki BK 12. maddesinin yorumu devreye girmelidir. Bu maddenin amacı taraflara ispat kolaylığı sağlamak ve acele karar vermemeleri amacıyla onları düşünmeye sevk etmektir. İbra sözleşmesi ile, borçlu borcunun tamamından veya bir kısmından kurtulduğundan burada borçluyu düşünmeye sevk etmeye gerek yoktur. Zaten borçlunun pasifinde bir azalma olacak ve burada borçlu açısından acele karar vermeme gerekçesi oluşmayacaktır. Sonuç olarak, düzenlenen ibra sözleşmesi borçlu tarafından elverişli bir durum yaratıyorsa artık burada sözleşmeye ilişkin şekil şartı aranmamalıdır. İbra edilen alacak sözleşme de yer alan tek alacak değilse ve ibradan sonra sözleşme içerdiği diğer alacaklar yönünden devam edecekse ancak o zaman BK'nın 12. maddesi uygulama alanı bulacaktır.<sup>320</sup> Ancak bu durumda ibra amacıyla düzenlenen sözleşmenin aslında ibraname niteliğinde olmadığı diğer tarafın ediminin

<sup>314</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 1221; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 187.

<sup>315</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 35; AYAN, Borçlar Hukuku, 401.

<sup>316</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 175; SÖZEN, İbra Sözleşmesi, Adalet/1973, 868; AKDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 73.

<sup>317</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 174.

<sup>318</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 83.

<sup>319</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 86.

<sup>320</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 87.

devam etmesi halinde sözleşmede değişiklikten bahsedilebileceği de göz önünde tutulmalıdır.<sup>321</sup>

1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu 288-290. maddeleri arasındaki senetle ispat kuralları gereğince değeri dört yüz milyon lirayı geçen hukuki işlemlerin senetle ispat olunması gerekmektedir. Dolayısıyla değeri dört yüz milyonu geçen hukuki işlemlere ilişkin düzenlenen ibranamelere yazılı yasa hükümlerinin uygulanması gerektiğini ve yazılı şekilde yapılmasının ispat kolaylığı sağlayacağını ileri süren görüşler de bulunmaktadır.<sup>322</sup> İbranamenin yazılı şekilde yapılması gerektiğini ileri süren görüşlerin asıl amacı işçinin korunması ilkesinden kaynaklıdır. Özellikle işçilik alacaklarına ilişkin düzenlenen ibranamede ibraname dar yorumlanmalı ve işçilerin işe girerken boş ibraname imzaladıkları, işverenlerin bu boş ibranameleri imzalamakta işçileri zorlayabildikleri göz önüne alınmalıdır.<sup>323</sup>

#### 2.2.4. Yetki

İbra sözleşmesi düzenlemek için tarafların tam ehliyetli olmaları şarttır.<sup>324</sup> İbra sözleşmesi düzenlemek isteyen tarafların sadece fiil ehliyetleri yeterli değildir, aynı zamanda tasarruf ehliyetine de sahip olmaları gerekir.<sup>325</sup> Sınırlı ehliyetli veya sınırlı ehliyetsiz kişiler ibraname düzenleyemezler.<sup>326</sup>

İbranameye konu olacak bir alacak hakkı üzerinde birden fazla kişi alacaklı ise, müşterek hak sahiplerinin tamamının ibra sözleşmesine taraf olması ve tamamının

<sup>321</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 88.

<sup>322</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 35; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 928.

<sup>323</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 928; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 111.

<sup>324</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 31.

<sup>325</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 32.

<sup>326</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1098.



borçluyu ibra etmesi gerekir.<sup>327</sup> BERKİ'nin bu duruma verdiği bir örnekte, mal birliği halinde eşlerden birinin borçluyu ibra etmesinin geçersiz olacağını belirtmiştir.<sup>328</sup>

Bir diğer durum da ibranameye konu alacak hakkı üzerinde rehin, intifa gibi ferî hakların da bulunmasıdır. Bu durumda hem alacak hakkı hem de ferî hak sahibinin borçluyu ibra etmesi gerekir.<sup>329</sup>

Vekilin asil adına ibraname düzenlemesi için vekaletnamede açıkça özel yetkisinin bulunması zorunludur. Özel yetkisi bulunmayan vekilin asil adına ibraname düzenlemesi sonucunda ibraname geçersiz sayılır.<sup>330</sup> Ancak asil sonradan vekilin düzenlemiş olduğu ibranameyi kabul ederse ibraname hukuki anlamda sonuç doğuracaktır.<sup>331</sup>

Yargıtay bir kararında, okuma yazması olmayan işçinin noter huzurunda iki tanık ve parmak iziyle vekil tayin ettiğini ancak işveren tarafından sunulan ibranamede bu konuya değinilmediği, tanık huzurunda ibranamenin imzalatılmadığı, parmak izinin alınmadığı gibi ibranamenin de açıkça okunduğu belirtilmediği için ibranameyi geçersiz saymıştır.<sup>332</sup>

İş hukukunda ibranamenin borçlusu çoğu zaman işverendir. Bu işveren de genelde tüzel kişiliğe haiz bir şirket olmaktadır. Şirketlerin ibra sözleşmesinin tarafı olması için şirketi temsile yetkili gerçek kişinin ibra sözleşmesini düzenlemiş olması gerekir. Şirket

<sup>327</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 31; BERKİ, Borçların Sukutu, AÜHF Dergisi/1955, 239.

<sup>328</sup> BERKİ, Borçların Sukutu, AÜHF Dergisi/1955, 239.

<sup>329</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 31; BERKİ, Borçların Sukutu, AÜHF Dergisi/1955, 239.

<sup>330</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 7; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 32; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927.

<sup>331</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 7; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927.

<sup>332</sup> "...Somut uyumsuzlukta, davacı işçi başlangıçtan beri okuryazar olmadığını iddia etmiş, tanıklar bu iddiayı doğrulamıştır. Ayrıca sunulan noter düzenlemesi belgede, davacının okuryazar olmaması nedeni ile iki tanık huzurunda parmak izi ve imzası alınarak vekil tayin ettiği açıkça belirtilmiştir. Davalı işveren tarafından sunulan ibranamede, bu konuya değinilmediği, tanık huzurunda imzalatılmadığı, parmak izinin alınmadığı gibi, ibranamenin açıkça okunduğu da belirtilmemiştir. Davalı işveren tarafından sunulan ibraname, okur yazar olmayan davacı açısından HUMK. nun 297. maddesi uyarınca geçersizdir..." (Y9HD, 2007/22275 E, 2008/16486 K, 19.6.2008, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020). <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

adına şirketi temsile yetkili gerçek kişi dışında bir kişinin ibraname düzenlemesi durumunda ibraname geçersiz sayılacaktır.<sup>333</sup>

### 2.2.5. Tanzim Zamanı

İbra sözleşmesi geçmişteki bir dönemi kapsar, gelecekteki bir hak ibra sözleşmesinin konusunu oluşturmaz.<sup>334</sup>

Öğretide çoğunluk görüşe göre, iş sözleşmesi devam ederken düzenlenen ibranameler geçersizdir.<sup>335</sup> Yargıtay'ın da yerleşmiş içtihatları gereğince, iş sözleşmesi devam ederken düzenlenen ibraname düzenlendiği tarihten sonraki işçilik alacaklarını hükümden düşürmeyecektir.<sup>336</sup> İşçinin işçilik alacaklarına yönelik dava açmadan önce bölge çalışma müdürlüğü gibi ilgili kurumlara başvurarak şikayetini geri alması durumu ibra niteliği taşımayacaktır.<sup>337</sup> Kanun koyucu burada işçiyi korumaya çalışmış ve işçinin işyerinde çalışmaya devam ederken işverene bağımlı olacağı buna bağlı olarak da iradesini özgürce ortaya koymada zorluk çekeceğini göz önünde bulundurmuştur.<sup>338</sup>

Yargıtay'ın kökleşmiş içtihatları gereğince de işçinin iş sözleşmesi devam ederken alacak haklarından vazgeçmesinin hayatın olağan akışına uymayacağı, ibranamenin iş hukukunda dar yorumlanmasının işçi lehine olduğu, bu sebeple iş sözleşmesinin devamı sırasında imzalanan ibranamelerin geçersiz sayılması gerektiği kabul edilmiştir.<sup>339</sup>

<sup>333</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 32.

<sup>334</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 32; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 251; KORKMAZ/ALP, İş Hukuku, 251; ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 68; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 76; DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 172; SÖZEN, İbra Sözleşmesi, Adalet/1973, 856.

<sup>335</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 32; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 931; GÜVEN/AYDIN, İş Hukuku, 267; GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, 1527; ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 68; SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 90; ÇİL, İbra Sözleşmesi, Kamu-İş/2004, 9.

<sup>336</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 68.

<sup>337</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 931.

<sup>338</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1096.

<sup>339</sup> "...İşçi emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmaktadır. İşverenin işçiye olan borçlarının asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmaktadır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmektedir.

İbraname hem işçi hem de işveren tarafından imzalanmış ise tarafların ortak iradelerine bakılarak, işçinin çalışma süresi, tanık beyanları<sup>340</sup> ayrılma şekli gibi unsurlar da dikkate alınarak Yerleşmiş Yargıtay uygulamalarına göre ibraname yorumlanmalıdır.<sup>341</sup> Yine işçinin içinde bulunduğu sosyoekonomik durumu ve eğitim seviyesi de ibranamenin geçerliğini ilişkin yorum yapılırken göz önüne alınmalıdır.<sup>342</sup> Ancak iş sözleşmesi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmelerinin fesihden doğan alacaklar dışında kalan, işçinin halihazırda çalışırken işçiye ödenmesi gereken alacaklar yönünden geçerli olması gerektiğini savunan görüşler de bulunmaktadır.<sup>343</sup>

Uygulamada işçi-işveren ilişkisi içerisinde düzenlenen ibranameler genellikle işverenin işçiden açığa imza atmasını talep etmesi ve alınan açığa imzanın üst kısmının doldurulmak suretiyle ibraname düzenlenmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Açığa imza atan işçinin bu durumu tanık dahil her türlü delille ispat etmesi gerekir.<sup>344</sup>

Yargıtay'ın yerleşik uygulaması gereğince, iş sözleşmesi devam ederken ibraname düzenlenmesi sonucunda ödenen kıdem tazminatının avans niteliğinde kabul edilerek, ileride doğacak olan kıdem tazminatından mahsup edilecektir. Bu duruma ilişkin örnek Yargıtay kararları yukarıda belirtilmiştir. Ancak öğretilerde bu durumun ibranamenin dar yorumlanması ilkesinin abartılı uygulanış biçimi olduğu, iş sözleşmesinin devamı sırasında feshe bağlı olan tazminatlar dışında (kıdem, ihbar tazminatları vb.) kalan alacak kalemleri için bir kısmının ödemesinin yapılmasının mümkün olduğu, bu alacakların bir kısmının ya da tamamının ibrasının da mümkün olması gerektiği

---

Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 15.10.2010 gün, 2008/41165 E, 2010/29240 K.)...” (YHGK, 2012/9-841 E, 2012/1077 K, 05.12.2012, (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020); ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 931.

<sup>340</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 90.

<sup>341</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1098.

<sup>342</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 90.

<sup>343</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 68.

<sup>344</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 32.

savunulmuştur.<sup>345</sup> Öte yandan bu durumda işçi irade fesadına uğrayarak ibraname imzaladığını ispat ederse ibranamenin geçersizliğinden söz edilebilir.<sup>346</sup>

Yargıtay, alt işverenin ihale süresinin bitiminde işçiyle ibraname düzenlemesi durumunda düzenlenen ibranamenin geçerli olduğunu belirtmiştir. Alt işverenin ihale bitimiyle birlikte artık işçinin alt işverenle arasında bir iş sözleşmesi kalmadığından ve işçi artık yeni alt işveren nezdinde işe başlamış olduğundan ibranamenin iş sözleşmesinin bitiminde düzenlendiğinin kabulü gerekecektir.<sup>347</sup>

İş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibranamelerin kabul edilmemesi, belirli bir dönem borcunu tasfiye etmek isteyen tarafların bu dönemi tasfiye edemeyecekleri ve bunun sonucunda muvazaalı işlem yapmalarını sağlayabileceği gibi, işverenin ibraname düzenleyemediği için iş sözleşmesini feshetmesi sonucunu da doğurabilir.<sup>348</sup> Nitekim uygulamada, ileride iş sözleşmesinin feshi sonucunda işçinin çalıştığı tüm süre üzerinden kıdem tazminatı ödemek istemeyen işverenlerin işçinin belirli bir çalışma dönemini tasfiye etmek amacıyla iş sözleşmesini feshederek işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödediği görülmektedir.

Yargıtay'ın yerleşik içtihatları gereğince de ibranamede tarih bulunmaması ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılmadığı durumlarda ibranameye değer verilmeyeceği belirtilmiştir.<sup>349</sup> Tanzim tarihi ibranamenin altında yer almıyorsa içeriğine de bakılabilir. Ancak tanzim tarihi metnin içeriğinden de

<sup>345</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 33.

<sup>346</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 33.

<sup>347</sup> Y9HD, 4.7.2006 2006/11619 E, 2006/19670 K. ((<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 14.05.2021).

<sup>348</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 34.

<sup>349</sup> "...İbramenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez..." (YHGK, 2011/9-888 E, 2012/227 K, 21.03.2012), (Ayr. bkn. Yargıtay 9.HD. 5.11.2010 gün, 2008/ 37441 E, 2010/31943 K) (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

anlaşılıyorsa iş sözleşmesinin devam ettiği süreçte imzalandığının kabulü gerekecektir.<sup>350</sup>

İbranamede tarafların imzalarının bulunması zorunludur. Yargıtay, imzanın ters atılması ya da imzanın üzerinde kaşe bulunması durumlarının salt ibranamenin geçersiz olma sonucunu doğurmayacağını kabul etmektedir.<sup>351</sup> Öte yandan, ibraname davacının imzasını taşısa bile, düzenleme tarihi içermediği sürece geçerli sayılmayacaktır.<sup>352</sup>

İbranamede tarih gösterilmemiş ancak işçinin işe giriş ve çıkış tarihleri gösterilmiş ise, dosyada bulunan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtları ile de işçinin işten ayrılış tarihi ibranamede bulunan çıkış tarihi ile örtüşüyorsa bu durumda ibranamenin çıkış tarihinde düzenlendiği kabul edilir.<sup>353</sup>

## 2.2.6. Tarafların Anlaşması

### 2.2.6.1. İcap-Kabul

Karşı tarafa ulaşması gerekli, bağlayıcı nitelikte, zaman yönünden önce yapılan<sup>354</sup> ve karşı tarafın kabulü halinde sözleşmenin kurulması sonucunu doğuran tek taraflı irade

<sup>350</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 932.

<sup>351</sup> "...Sadece imzanın ters olarak atılması, imza üzerinde kaşe bulunması ibraname başlıklı belgenin geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz. İbranamenin sahte olduğu ispat edilemediğine göre menfi tespit davasının kabulü gerekirken yazılı gerekçe ile reddinde isabet görülmemiştir..." (YHGK, 2010/19-590 E, 2010/640 K, 08.12.2010, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

<sup>352</sup> "...Mahkemece dosyaya sunulan ibraname davacının imzasını taşıyorsa da düzenleme tarihi içermediği gibi davalı tarafı ibra edilen alacakların mahiyeti ve miktarı belirtilmeksizin genel ve soyut ifadeler içermektedir. Böyle olunca mahkemece geçersiz ibranameye değer verilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır..." (Y9HD, 2007/30196 E, 2008/30702 K, 11.11.2008, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>353</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 932.

<sup>354</sup> KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 121.

açıklamasına icap denir.<sup>355</sup> İbranamede icapta bulunabilecekler sadece hukuki ilişkinin tarafı olanlardır. Bunun dışında üçüncü kişiler icapta bulunamazlar.<sup>356</sup>

818 sayılı BK 9. maddesi icabın geri alınmasını düzenlenmektedir. İcapta bulunan taraf, geri alma beyanını icap karşı tarafa ulaşmadan önce ya da icap beyanının ulaştığı anda ulaştırmış ise icap geri alınmış sayılır. Aynı şekilde, geri alma beyanı icap beyanından sonra ulaştırmış olsa bile, karşı taraf geri almayı icaptan önce öğrenmiş ise yine icap geri alınmış sayılacaktır.

İcap da bulunabilecek taraf hep alacaklı hem de borçlu taraf olabilir.<sup>357</sup> Konumuz kapsamında ibraname düzenlemek için icapta bulunan taraf işçi ve işveren olabilir. İşveren borçlu dahi olsa işçiye ibraname düzenleme iradesiyle icapta bulunabilir.<sup>358</sup> Öte yandan icabın borçlu tarafından yapılırken açık şekilde yapılması daha doğrudur. Bunun sebebi örtülü olarak yapılan icabın varlığı irade beyanında bulunan tarafın davranışları değerlendirilerek tespit edilebildiğinden borçlunun borçtan kurtulmak istediğini bir davranışı ile açıklaması pek de mümkün değildir.<sup>359</sup>

İbranamenin geçerli olabilmesi için işçi tarafından düzenlenerek işverene verilmesi gerekir. İbranamenin işveren lehine sonuç doğurması için işçinin işverene ibranameyi teslim etmiş olmasına bağlıdır.<sup>360</sup>

İcabın açık şekilde yapılmasının yanında örtülü şekilde yapılması da öğretide kabul edilmiştir.<sup>361</sup> İcabın açık ya da zımni (örtülü) şekilde yapılması arasında sonuçları bakımından herhangi bir fark bulunmamaktadır.<sup>362</sup> Alacaklının irade beyanı

<sup>355</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 219; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 57; DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 169.

<sup>356</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 56.

<sup>357</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 57.

<sup>358</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 44.

<sup>359</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 66.

<sup>360</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 172; SÖZEN, İbra Sözleşmesi, Adalet/1973, 855.

<sup>361</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 221; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 57.

<sup>362</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 57.

anlamlandırmak gerekmeksizin doğrudan doğruya anlaşılıyorsa burada açık irade beyanı olduğu kabul edilir. Zımnî (örtülü) irade beyanında ise ibraname düzenlenmesine yönelik iradeyi gösteren davranışların varlığı aranır.<sup>363</sup> Ancak icabın örtülü şekilde yapılabilmesi için işçinin korunması ve İş Hukukunda ibranamenin dar yorumlanması ilkeleri gereği işçinin ibraname yapma istediğinin kesin olarak ortaya konulması gerekir.<sup>364</sup> İşçinin zor durumda olması ve iş şartlarının aleyhine değişmesi durumlarında ibranameyi imzalamak zorunda olacağı bilinen bir gerçektir.<sup>365</sup> Alacaklının örtülü bir icapta bulunup bulunmadığı borç senedini iade etmesi veya yırtması şeklinde aktif davranışlarından anlaşılabilceği gibi alacaklının alacağını talep ve dava etmemesi gibi basit davranışlarından da anlaşılabilir. Hakim takdir yetkisini kullanarak icabın açık mı örtülü mü olduğunu doğruluk ve güven kurallarını da göz önünde tutarak değerlendirir.<sup>366</sup>

İcabın herkese açık şekilde yapılması 818 sayılı BK m.7'ye göre mümkün değildir. İlgili maddede, tarifelerin ve cari fiyat irsaliyesinin icap niteliği olmadığı belirtilmiş ve herkese açık önerinin öneri olmadığı hükme bağlanmıştır.<sup>367</sup>

İcaba uygun bir şekilde sözleşme kurulması sonucunu doğuran, açık ya da örtülü bir şekilde yapılabilen ve tek taraflı yenilik doğuran<sup>368</sup> irade açıklamasına kabul denir.<sup>369</sup>

818 sayılı BK 6. maddesinde zımnî kabulün susma ile gerçekleştirilebileceği kabul edilmiştir. Örneğin, alacaklı bedelsiz bir icapta bulunması karşısında borçlu susması halinde artık kabul susma şeklinde gerçekleşmiş olacaktır.<sup>370</sup> Öte yandan, maddede

<sup>363</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 221; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 57.

<sup>364</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 45.

<sup>365</sup> "...Somut olay yönünden davalı işyerinde kapıcı ve bekçi olarak çalışmakta olan davacının kapıcı dairesinde oturduğu ancak kapıcı dairesinden çıkarılmak istendiği, ev bulamaması ve iş şartlarının aleyhine değişmesi üzerine 1/11/2004 günlü ibranameyi imzaladığı anlaşılmaktadır..." (Y9HD, 2007/42895 E, 2009/11017 K, 20/04/2009, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>366</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 59.

<sup>367</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 90.

<sup>368</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 67.

<sup>369</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 228; KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 132.

<sup>370</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 229; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 67.

makul süre içerisinde ret beyanının açıklanmadığı hallerden bahsedilmektedir. İsviçre öğretisi ve öğretideki ağırlıklı görüşe göre, karşı tarafın özellikle cevap vermesini gerektirmeyen hallerde makul süre içerisinde icabın reddedilmemiş olması kabul olarak yorumlanmalıdır.<sup>371</sup> Burada, tarafların karşılıklı olarak iyiniyet kurallarına gösterdikleri özen de ayrıca incelenmelidir.<sup>372</sup> Özellikle iş hukuku kapsamında icap karşı tarafa ulaştıktan sonra, tarafın susma iradesini her olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerekir. ÇİL verdiği bir örnekte, işçinin masasına ibraname bırakarak işyerinden ayrılması ve bunun sonucunda işverenin ibranameyi yırtması durumunda ibranameyi kabul etmediği ancak işçinin dosyasına eklenmesi sonucunda işverenin örtülü olarak ibranameyi kabul ettiği şeklinde yorumlanır.<sup>373</sup>

#### 2.2.6.2. İrade Fesadı Halleri

818 sayılı BK'da, irade fesadı halleri hata, hile, ikrah ve gabin olarak düzenlenmiştir. Tarafların açıkladıkları irade beyanlarının sakatlanmamış olması yani irade fesadı hallerine uğramamış olması gerekir.<sup>374</sup>

İrade fesadına uğradığını işçinin ispat etmesi gerekir.<sup>375</sup> İrade fesadı hallerinin hukuki sonucu iptal yaptırımıdır.<sup>376</sup>

<sup>371</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 68; ADAL, Sözleşme Kavramları, YÜHFD/2008, 27.

<sup>372</sup> ADAL, Sözleşme Kavramları, YÜHFD/2008, 27.

<sup>373</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 46.

<sup>374</sup> ADAL, Sözleşme Kavramları, YÜHFD/2008, 30.

<sup>375</sup> "...Somut uyumsuzlukta, davacı 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde fesih tarihi olan 04.10.2010 tarihinde imzaladığı ibraname ile fazla mesai alacaklarının tamamını aldığını beyanla davalıyı fazla mesai alacak kalemi bakımından ibra etmiştir. İbraname savunma ile çelişmediği gibi çalışırken alınan bir belge de değildir. Bu durumda ibranamenin irade fesadına dayandığını iddia eden işçinin bunu ispat etmesi gerekir ki dosyada bu bakımdan ispat da söz konusu değildir..." (Y9HD, 2017/16275 E, 2020/5616 K, 15/06/2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>376</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 369; GÜVEN/AYDIN, İş Hukuku, 267.



### 2.2.6.2.1. Hata

Hatayı dar anlamda hata ve geniş anlamda hata olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Dar anlamda hata, gerçek bir durum ya da olayla ilgili bilinçsiz bir şekilde yapılan yanlış ve eksiklik olarak adlandırılabilir.<sup>377</sup> Geniş anlamda hata ise, bir olay ya da durumla ilgili genel olarak bilgisizlik hali olarak düşünülebilir.<sup>378</sup> Aralarında altlık üstlük ilişkisi bulunmayan taraflardan birinin ibranameyi okumadan imzalaması durumunda artık imzalayan tarafın hata hükümlerinden faydalanması mümkün olmayacaktır.<sup>379</sup>

Kişinin iradesi ile beyanı arasındaki uygunsuzluk sonucunda kişi hataya düşmüş olur. Esaslı hata hallerinde sözleşme geçersiz sayılacak, hüküm ve sonuç doğurmayacaktır.<sup>380</sup> ÇİL verdiği bir örnekte, yıllık izne ilişkin zamanaşımı süresinin 5 yıl olduğunu bilmeyen işçinin, işveren tarafından kendisine son 5 yıl için yapılan ödemeler sonucunda işvereni bu alacaklar yönünden ibra ettiğini bildirmesi halinde esaslı hataya düşmüş sayılacağını belirtmiştir.<sup>381</sup> Yine, yazılı bir iş sözleşmesi ile işçi aleyhine tek taraflı cezai şart öngörülmüş olması ancak işçinin iş hukuku açısından bunun geçersiz olduğunu bilmemesi sonucunda, bu yükümlülükten kurtulmak için bir kısım işçilik alacaklarından vazgeçtiğine ilişkin ibraname vermesi esaslı hata niteliğindedir.<sup>382</sup>

Hatanın varlığı araştırılırken objektif ve sübjektif ölçütler birlikte değerlendirilmelidir. Her olayın özelliği ve oluş şekline göre hata değerlendirilmeli, muhasebe müdürü bir işçiyle, okuma yazma bilmeyen işçi arasında sübjektif farklar olabileceği

<sup>377</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 340; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 73; KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 313.

<sup>378</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 73; EREN, Borçlar Hukuku/2003, 340; KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 313.

<sup>379</sup> DENİZCİ, İbra, 40.

<sup>380</sup> "...İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez..." (Y9HD, 2011/23087 E, 2013/20926 K, 09.07.2013, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari> E.T. 19.12.2020).

<sup>381</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 46.

<sup>382</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesi, Kamu-İş/2004, 14.

değerlendirilmelidir.<sup>383</sup> Hakim bunun yanında hataya düşen tarafın iddiasını güven teorisine göre çözümlmeli ve buna göre hüküm kurmalıdır.<sup>384</sup>

#### 2.2.6.2.2. Hile

Bir kişiyi sözleşmeye yapmaya ikna etmek amacıyla o kişide yanlış bir düşünüş uyandırmak amacıyla yapılan davranışların tamamına hile adı verilmektedir.<sup>385</sup> Hile davranışı aktif olabileceği gibi pasif bir davranışla da gerçekleştirilebilir.<sup>386</sup> Aynı zamanda buradaki sakatlık irade bildiriminde değil iradenin oluşumunda gerçekleşmektedir.<sup>387</sup>

İş hukuku açısından hileye örnek vermek gerekirse, işverenin işçiye tüm tazminatlarının ödenmesi karşılığında fazla mesai alacaklarından vazgeçmesini talep etmesi ancak işçinin fazla mesai alacağından vazgeçtikten sonra işverenin fazla mesai alacağını ödememesi halinde işverenin hileli davranışından söz edilebilecektir.<sup>388</sup> Aldatmayı karşı taraf yapabileceği gibi üçüncü bir kişinin aldatması da mümkündür. Ancak böyle bir durumda aldatma fiilini sözleşmenin öteki tarafının bilmesi ya da bilebiliyor olması gereklidir.<sup>389</sup>

İşverenin, işçiyi yeniden işe alacağını taahhüt ederek işçiden önceki çalışma dönemlerini ibra etmesini talep etmesi ancak ibra edildikten sonra işe almaması durumunda işverenin hileli davranışından söz edilebilir.<sup>390</sup>

<sup>383</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 358; DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 176.

<sup>384</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 74.

<sup>385</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 48; TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 73; KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 330.

<sup>386</sup> DENİZCİ, İbra, 41.

<sup>387</sup> KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 331.

<sup>388</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 48.

<sup>389</sup> KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 336.

<sup>390</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 48.

İşe girerken beyaza ya da boşa imza atılması halinde işçinin ibraya yönelik irade beyanı bulunmadığından burada hileden söz edilemeyecek ve ibra yok hükmünde sayılacaktır.<sup>391</sup>

Yukarıdaki verilen örnekler gibi sayısız davranışlar hileli davranış sayılabilir. Burada önemli olan işverenin işçiye karşı hile kastının olması ve işçinin de bu hileyi anlayabilecek durumda olmamasıdır. İş hukuku açısından işverenin işçiye karşı hileli davranışları çok sık karşımıza çıkmaktadır. Sosyal yaşamda işçinin işverenle eşit statüde olmaması, işçinin eğitim seviyesinin genel olarak daha düşük olması gibi nedenler işçinin çalışma hayatında hileli davranışlara maruz kalmasına sebep olmaktadır.

#### 2.2.6.2.3. İkra

Bir kişinin, bir başka kişinin üstünde korku yaratması ya da mevcut korkusundan yararlanması sonucunda kişiyi hukuka aykırı şekilde sözleşme yapmaya ikna etmesi ikra olarak tanımlanır.<sup>392</sup> İkra, kişinin kendisine ve yakınlarına karşı ağır ve derhal meydana gelebilecek şekilde yönelmiş olmalıdır.<sup>393</sup> Özellikle iş hukuku açısından 818 sayılı BK 30/2 maddesi gereğince, hukuki bir hakkın kullanılacağına söylenmesi ikra sayılmaz. Ancak elde edilen menfaat fahiş nitelikte ise yine aynı maddenin son cümlesi gereğince ikra olarak kabul edilir.

İşyerinde hırsızlık suçu işleyen bir işçiye, işlediği suçtan dolayı şikayet edileceği söylenebilir. Ancak işçinin işlediği suçtan dolayı tüm işçilik alacaklarından vazgeçtiğine ilişkin ibraname imzalatılamaz.<sup>394</sup>

<sup>391</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 49.

<sup>392</sup> TURANBOY, İbra Sözleşmesi, 74; EREN, Borçlar Hukuku/2003, 363; KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 340.

<sup>393</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 364.

<sup>394</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 49.

#### 2.2.6.2.4. Gabin

818 sayılı BK'da gabin hükümleri hem 19-20 maddelerinde hem de iradeyi sakatlayan sebepler başlığı altında düzenlenmiştir.

Tarafların edimleri arasında çok yüksek miktarda oransızlık bulunduğu durumlarda gabin hükümleri uygulama alanı bulmaktadır.<sup>395</sup> Gabinden söz edebilmek için yalnızca edimler arasındaki açık oransızlık değil aynı zamanda karşı tarafın özel durumundan faydalanma unsuru aranmaktadır.<sup>396</sup>

818 sayılı BK döneminde açık oransızlık halinin niteliği uygulamada farklı içtihatlar oluşmasına neden olmuştur. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun 111. maddesi gereğince hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmaları geçersiz saymış ve böylelikle düzenlenen ibranamelerde açık oransızlık bulunması halinde ibraname geçersiz sayılmıştır ve 2 yıl içinde iptali istenebileceği belirtilmiştir.<sup>397</sup> Yine, Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin uygulamasına göre, iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminatların ibrası halinde miktar içeren ibraname ile ödenen tutar arasında açık bir oransızlık yoksa ibraname kabul edilecektir. Açık oransızlık halinde borç sona ermeyecek ve ibraname geçersiz sayılacaktır.<sup>398</sup> Yargıtay

<sup>395</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 377.

<sup>396</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 379.

<sup>397</sup> "...2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nun "Sorumluluğa İlişkin Anlaşmalar" başlıklı 111 nci maddesinde ise, tazminat miktarlarına ilişkin anlaşmaların iptali koşulu belirlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre, bu Kanun'da öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmalar geçersizdir. Tazminat miktarlarına ilişkin olup da yetersiz veya fahiş olduğu açıkça belli olan anlaşmalar veya uzlaşmalar yapıldıkları tarihten itibaren 2 yıl içinde iptal edilebilirler. Yasa'nın bu hükmünden yararlanmak için ibra belgesinin iptalinin açıkça ve ayrıca istenmesine gerek olmayıp, dava sırasında bu husus ileri sürülebileceği gibi, yapıldığı tarihten itibaren 2 yıl içinde hükümlerinin kabul edilmediğine ilişkin bir irade açıklaması da yeterlidir..." (Y11HD, 2005/14677 E, 2007/3002 K, 19.02.2007, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020); CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 115.

<sup>398</sup> "...Uyuşmazlık, söz konusu "ibranamenin" içeriği ve kapsamı yönünden davacının tüm maddi tazminat alacağını aldığı ve bu suretle borçluyu borcundan kurtardığı biçiminde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Bir çok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir. İbramenin kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış olan ödeme ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, açık

Hukuk Genel Kurulu'nun iş kazalarından doğan maddi ve manevi tazminat davalarında benimsediği görüş bu yöndedir.<sup>399</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, miktar içeren ibranameler yönünden ibranamedeki miktar ile ödenen miktar arasındaki aşırı

---

oransızlığın bulunduğu durumlarda ise anılan belge ibraname değil, ancak makbuz niteliğindedir. Bu yön ise, ibranamenin verildiği tarih gözönünde tutularak işçinin gerçek zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanması suretiyle belirleneceği hukuksal gerçeği ortadadır. Oysa, yukarıda açıklandığı biçimde inceleme ve araştırma yapılmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Yapılacak iş, ibranameyi veren davacının, ibranamenin verildiği tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararını saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık ibraname ile alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığı denetlenmek, açık oransızlığın bulunması durumunda, ibranameyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve ibraname ile alınan meblağın, ödeme tarihindeki gerçek zararı hangi oranda karşıladığını saptamak, son verilere göre hesaplanan tazminat miktarından, yasal indirimler yapılmak suretiyle belirlenecek gerçek zarardan davacı tarafın ödeme yapılan tarihe göre zararının karşılandığı oranda indirim yapmak, daha sonra kalan miktara hükmetmek gerekir. Açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde ise şimdiki gibi davacının maddi tazminat talebinin reddine karar vermek gerekir..." (Y21HD, 2006/17982 E, 2007/7444 K, 03.05.2007, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari> E.T. 20.12.2020).

<sup>399</sup> "...Davacılar murisinin ölümü nedeniyle işverence 15.1.1999 tarihli makbuzla yapılan ödemenin yarısının miras payları oranında maddi tazminata ilişkin olduğu açıktır. Uyuşmazlık kazadan sonra mirasçılara yapılan ödemenin en son hesaplanan tazminattan hangi kıstaslar nazara alınarak indirileceği konusunda toplanmaktadır. Kural olarak hak sahiplerine yapılmış ödemenin bu miktar ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ödemedir söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, ödemenin yapıldığı tarihteki verilerle hesaplanan tazminat ile ödenen miktar arasında açık oransızlığın bulunduğu durumlarda, yapılan ödeme makbuz niteliğinde kabul edilebilir. Bu durumun, ödemenin yapıldığı tarih gözönünde tutularak davacının gerçek zararının uzman bilirkişiler aracılığı ile saptanması suretiyle belirleneceği hukuksal gerçeği ortadadır. Oysa, yukarıda açıklandığı biçimde inceleme ve araştırma yapılmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Yapılacak iş; ödemenin yapıldığı tarihteki veriler esas alınarak hak sahiplerinin gerçek zararını saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda ödemeleri "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve önceki hesaba göre belirlenen ödeme oranında tespit edilecek miktarı son verilere göre belirlenen tazminattan indirmek ve sonucuna göre karar vermektir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulmaksızın eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, temyiz edenlerin bu yönleri amaçlayan itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır...Gereğesiyle bozularak dosya mahalline geri çevrilmeye, yeniden yapılan yargılama sonucunda, mahkemece direnme kararı verilmiştir. HUKUK GENEL KURULU KARARI: Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve direnme kararının verildiği tarih itibarıyla H.U.M.K.'un 2494 sayılı Kanun ile değişik 438/II.fıkrası hükmü gereğince duruşma isteğinin reddine karar verilip dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü: Dava, iş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Davanın kısmen kabulüne ilişkin yerel mahkeme kararı, Özel Daire'ce yukarıda yazılı gerekçeyle bozulmuştur. Bozma sonrasında; davacı vekilince dosyaya sunulan Emek Sigorta Anonim Şirketince düzenlenmiş olan makbuz ve ibraname ile davalı vekilinin 26.5.2005 tarihli oturumdaki beyanları dikkate alınarak yapılan inceleme sonucunda mahkemece direnme kararı verildiği belirtilmektedir. Bu durumda, usul ve yasaya uygun bir direnme kararı mevcut olmayıp, bozma çerçevesinde yapılan araştırma sonucu oluşturulan yeni bir hükmün varlığının kabulü gerekecektir. Belirtilen nedenlerle, yeni hükmeye yönelik temyiz itirazlarının incelenmesi için dosya Özel Dairesine gönderilmelidir..." (YHGK, 2005/21-665 E, 2005/712 K, 7.12.2005, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari> E.T. 14.5.2021)

orantısızlık durumuna bakmaksızın yerleşik uygulamaları gereğince ibranameyi makbuz hükmünde saymaktadır.<sup>400</sup>

İbra sözleşmesinin gabin sebebiyle geçersiz sayılması, Yeni Borçlar Kanunu Yasa Tasarısı'nda olmasına rağmen, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yasalaşma sürecinde ibranamelerin makbuz hükmünde sayılacağı şeklinde değiştirilmiştir.<sup>401</sup>

İş hukukunda işçilere genelde kısmi ödeme karşılığında tüm işçilik alacaklarının ödendiğine dair ibraname imzalatılmaktadır.<sup>402</sup>

İbranamenin irade fesadı halleri sebebiyle geçersiz olduğunu öğrenen taraf 818 sayılı BK 31. maddesi gereğince, hata, hile ya da ikrahı öğrenmesinden itibaren bir yıllık hak düşürücü süre içerisinde irade fesadına uğradığını öne sürmesi gerekir. İrade fesadı hallerini bir yıllık hak düşürücü süre içerisinde öne sürmeyen taraf hata, hile ya da ikrahı kabul etmiş sayılır. Aynı şekilde 818 sayılı BK 21. maddesi gereğince taraf, gabin

<sup>400</sup> "... Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz etkisinde olduğu kabul edilmektedir. Yargıtay 11. Hukuk Dairesi ise, trafik kazalarından kaynaklanan tazminat davaları yönünden 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanununun 111. Maddesinin uygulaması çerçevesinde, gerçek zarar ile yapılan ödeme arasında açık orantısızlık bulunması durumunda ibra belgelerine değer verilmeyeceğini kabul etmektedir( Yargıtay 11. H.D. 11.3.2004 gün 2003/7655 E, 2004/ 2411 K.). 2918 sayılı yasanın 11. maddesinde, "Bu Kanunla öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmalar geçersizdir. Tazminat miktarlarına ilişkin olup da, yetersiz veya fahiş olduğu açıkça belli olan anlaşmalar veya uzlaşmalar yapıldıkları tarihten başlayarak iki yıl içinde iptal edilebilir" şeklinde kurala yer verilmiş olup, benzer bir çözüme Yargıtay'ca iş kazalarından doğan tazminat davalarında da gidildiği görülmektedir (Yargıtay H.G.K. 7.12.2005 gün 2005/ 21-665 E, 2005/712 K.). Somut olay yönünden davalı işveren işçinin istifa ettiğini iddia etmesine rağmen sunulan ibranamede tazminatlarının ödendiği yazılıdır. Davacı tanıkları ücretinin düşürüldüğünü bunu kabul etmeyince işverence çıkarıldığını belirtmişlerdir. İstifa olmayan genel nitelikteki ibraname geçersizdir. Davacının tüm alacakları yönünden bir değerlendirmeye gidilerek sonuca varılması gerekirken ibraname nedeniyle davanın reddi hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir..." (Y9HD, 2007/19056 E, 2008/11955 K, 09.05.2008, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>401</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 51.

<sup>402</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 50; "...Somut olayda davacının iş sözleşmesinin işçiden gelen talep üzerine 30.12.2008 tarihinde taraflar arasında yapılan ikale sözleşmesi ile sona erdiği sabittir. Davacı 30.12.2008 tarihli ibraname ile işvereni fazla çalışma ve genel tatil alacağı yönünden ibra etmiştir. Davacı ibranameyi kıdem tazminatına ulaşabilmek için müzayaka halindeyken imzaladığını ileri sürmektedir. Ancak davacı içinde bulunduğu müzayaka halini ispat edememiştir. Bu husus mahkeme kararında açıkça belirtilmesine karşın fazla çalışma alacağının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."(Y9HD, 2010/41243 E, 2013/3560 K, 30.01.2013, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

kaynaklı sözleşmenin feshini sözleşmenin imzalanmasından itibaren bir sene içinde öne sürerek sözleşmeyi feshedebilir. Ancak iş akdi düzenlenirken alınan ibranamelerde iş sözleşmesi sona erene kadar bir yıllık süre işlemez.<sup>403</sup> Bunun sebebi işçilere işe girerken matbu şekilde ibraname imzalatılmasıdır.<sup>404</sup> İşçinin irade fesadı iddiasında bulunduğu durumlarda işçi bu iddiasını tanık dahil olmak üzere her türlü delille ispat edebilecektir.<sup>405</sup>

### 2.2.7. İbramenin Miktar İçerip İçermemesi

818 sayılı BK döneminde ibranameye konu ödemelerin banka aracılığıyla yapılma zorunluluğu bulunmamaktadır.<sup>406</sup> Bu durum da ibramenin miktar içerip içermemesi çeşitli sorunları beraberinde getirmiştir. 818 sayılı BK döneminde ibramenin miktar içerip içermemesi sorunu Yargıtay içtihatlarına ve her somut olayın özelliğine göre çözümlenmeye çalışılmıştır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, ibramenin miktar içermesi ve içerdiği miktarın da tam olarak ödenmiş olması sonucunda borcun ifa ile sona ermiş olacağını, ancak kısmi ödeme hallerinde de ibraya değer verilmeyerek yapılan ödemenin makbuz hükmünde sayılması gerektiği yönünde birçok kararı mevcuttur.<sup>407</sup>

<sup>403</sup> "...Öte yandan 818 sayılı Borçlar Kanununun 21 inci maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İbramedeki irade fesadı hallerinin, 818 sayılı Borçlar Kanununun 31 inci maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 26.10.2010 gün, 2009/27121 E, 2010/30468 K). Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez..." (Y9HD, 2013/6 E, 2014/32650 K, 05.11.2014, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>404</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1101.

<sup>405</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 934.

<sup>406</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 28.

<sup>407</sup> "...Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir..." (YHGK, 2011/9-888 E, 2012/227 K, 21.03.2012) (Bkn. Y9HD. 24.6.2010, 2008/ 33748 E, 2010/ 20389 K.) (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, ibraname açıkça miktar içermese bile alacak kalemlerinin açık ve net bir şekilde sayılması ve işçinin de ibraname altında imzasının bulunması durumunda ibranamenin geçerli olacağını, bu durumda savunma ile ibraname arasında çelişki olmadığını ileri sürerek ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.<sup>408</sup> Sonuç olarak, tüm alacakların tahsil edildiğine ya da başkaca alacak kalmadığına ilişkin genel ifadeler içeren ibranameler geçersiz sayılacak ve alacakların tek tek ismen sıralanması gerekecektir.<sup>409</sup>

Yine bir kararında, mahkemenin ibranameyi kabul ederek davayı reddettiğini, her ne kadar ibraname miktar içermese de davalının davacıya yaptığı ödemeleri belirttiğini, davalının ödemeyi belirttiği tutarda davacının kıdem ve ihbar tazminatının ödendiğinin kabulü gerektiğini, fark kıdem ve ihbar tazminatı miktarını belirleyen bilirkişi raporuna göre sonuca gidilmesi gerektiğini belirterek ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.<sup>410</sup>

İşçi çalışırken ibraname alınmış olması ve ibranamenin miktar içermesi ibranamenin makbuz etkisini ortadan kaldırmayacaktır.<sup>411</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, ibranamenin tek başına miktar içermemesinin geçersizliği sonucunu doğurmayacağı, fesihden sonra yapılan ve davacının imzasını içeren, açık ve net şekilde

<sup>408</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 446; KARAKAYA, İbra Sözleşmesi, 45; "...Dosyada mevcut ibranamede alacakların kalemler halinde sayıldığı, davacının izin haklarını aldığını beyan ettiği görülmüştür. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması; miktarlar yazılı olduğu takdirde ibranamenin makbuz niteliğinde olduğu, miktar yazılı olmayan ancak alacakların açıkça belirtmek suretiyle imzalanan belgelerin geçerli ibraname mahiyeti taşıdığı yolundadır.İbranamenin miktar içermemesi geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz. İbranamenin içeriği ile davalı işverenin savunması arasında çelişkili bir durumda bulunmamaktadır.Mahkemece aksi düşünceyle ibranamenin geçersizliğine karar verilmesi hatalıdır..." (Y9HD, 2007/11044 E, 2007/13085 K, 26.4.2007, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>409</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 91.

<sup>410</sup> "... Davalı, davacıyı kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının ödendiğini savunmuş, ayrıca ödediği miktarları belirtmiş; öte yandan davacının anılan alacaklar için ibraname verdiğini beyan etmiştir. Mahkemece, ibraname nedeni ile isteklerin reddine karar verilmiştir. Dosya kapsamına göre, her ne kadar davalının sunduğu ibraname dava konusu alacaklar için miktar içermemekte ise de , bizzat davalı davacıya ne kadar ödeme yaptığını belirtmiştir. Bu durumda söz konusu ibranamede belirtilen kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının davalının beyan ettiği miktarlar bakımından ödendiği kabul edilerek fark kıdem ve ihbar tazminatı miktarını belirleyen bilirkişi raporuna göre sonuca gidilmesi gerekirken yazılı şekilde isteklerinin reddine karar verilmiş olması hatalıdır..." (Y9HD, 2006/31810 E, 2007/18861 K, 13.6.2007, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>411</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 935.



davacının kıdem ve ihbar tazminatlarını aldığı ve başkaca alacağını kalmadığını belirttiği ibranamenin geçerli sayılarak verilen Özel Daire kararını hukuka uygun bulmuş ve ilk derece mahkemesinin direnme kararının iptaline karar vermiştir.<sup>412</sup>

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda, miktar içermeyen ibranamelerde irade fesadı denetimi yapılması gerektiği, somut olaya göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler üretilmesi gerektiği, fesihden sonra düzenlenen ve tek tek alacak kalemleri sayılmış ibranamelerin geçerli olduğunu, ibranamede yer almayan işçilik alacakları yönünden ise borcun sona ermediği, savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibraya yine de değer verilmesi gerektiği, bu sebeple bu tip ibranamelerde ibraname ile belirtilen alacaklar bakımından ibranamenin makbuz hükmünde sayılabileceği, çelişki olan alacaklar bakımından çelişki nedeniyle ibranamenin geçersiz olacağı, miktar içermeyen ancak çelişkili olmayan alacaklar bakımından ise ibraya değer verilebileceği belirtilmiştir.<sup>413</sup>

<sup>412</sup> "...Miktar içermemesi başlı başına ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmaz. Fesihden sonra düzenlenen ve davacının imzasını taşıyan ibranamede, diğer alacakların yanı sıra kıdem ve ihbar tazminatlarının tam olarak ödendiği başkaca alacağın kalmadığı belirtildiğine göre, anılan ibranameye değer vermek gerekir. Dairemizin, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen kararlılık kazanmış olan uygulaması da bu doğrultudadır. Miktar içermemesi başlı başına ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmaz. Fesihden sonra düzenlenen ve davacının imzasını taşıyan ibranamede, diğer alacakların yanı sıra kıdem ve ihbar tazminatlarının tam olarak ödendiği başkaca alacağın kalmadığı belirtildiğine göre, anılan ibranameye değer vermek gerekir. Dairemizin, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen kararlılık kazanmış olan uygulaması da bu doğrultudadır...Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır..." (YHGK, 2006/9-582 E, 2006/625 K, 4.10.2006, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>413</sup> "...İbramede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbramede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün, 2008/33597 E, 2010/20380 K). Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir..." (Y9HD, 2013/6 E, 2014/32650 K, 05.11.2014, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

Ancak Yargıtay'ın işçi lehine yorum ilkesi gereğince, işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmeyeceği, ibranamenin dar yorumlanması gerektiğini belirterek miktar içermeyen ibranamelerin geçersiz sayılması gerektiğini belirttiği kararları da mevcuttur.<sup>414</sup>

Yine Yargıtay bir kararında, tarihsiz ancak ne zamanı kapsadığı belli, miktar içermeyen yalnızca “kıdem ve ihbar tazminatını aldığı, izinlerini kullandığı” ibaresini içeren ibranameye değer vermemiştir.<sup>415</sup> Benzer şekilde, ibraname miktar içermese bile, işverenin dayandığı ödeme makbuzlarından, işveren kayıtlarından ya da ticari defterlerden işverenin ödeme yaptığı anlaşılıyorsa ibraname yapılan ödeme miktarınca makbuz hükmünde sayılacaktır.<sup>416</sup>

İşveren tarafından işçiye miktar belirtilerek bir ödeme yapıldıysa ve ibranamede de yıllık izinlerin kullanıldığı ve bakiyesinin ödendiği belirtilirse artık ibraname yıllık izin

<sup>414</sup> “...Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz etkisinde olduğu kabul edilmektedir...Son olarak miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin borcu sona erdiren etkisi üzerinde durulmalıdır. Yargıtay, tacirler arasındaki düzenlenen ibra sözleşmesinin açık ve kesin olması yanında hangi borçla ilgili olduğunun belirlenmesi gerektiğini kabul etmekle birlikte, miktar içermemesini geçersizlik nedeni olarak saymamıştır (Yargıtay H.G.K.28.4.2004 gün 2004/ 15-105 E, 2004/230 K.). Ancak İş Hukukunda sorununun benzer şekilde çözümü mümkün olmaz. Geçimini emeği ile sağlayan bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmeyeceği varsayımından yola çıkıldığında, miktar içermeyen ibranameye değer verilmesi doğru olmaz. İş Hukukunda işçi lehine yorum ilkesi de bunu gerektirir. Dairemizin daha önceki kararlarında da miktar içermeyen ibranameye değer verilmemektedir (Yargıtay 9.H.D. 28.5.1996 gün 1995/ 38219 E, 1996/ 12005 K.). Ancak özellikle 2001 yılından sonra verilen bazı kararlarda miktar içermese de fesihden sonra düzenlenen ve işçilik alacaklarının ismen sayıldığı ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmıştır(Yargıtay 9.HD. 25.4.2001 gün 2001/4006 E, 2001/7055 K. ve Yargıtay 9.HD. 10.12.2002 gün 2002/ 10816 E, 2002/ 23501 K.). Yargıtay'ın diğer iş Dairelerinde de miktar içermeyen ibra sözleşmelerine değer verilmemektedir (Yargıtay 10.HD. 23.10.2003 gün 2003/ 5745 E, 2003/7375 K; Yargıtay 21.HD. 18.4.2005 gün 2005/1585 E, 2005/ 3896 K.)...” (Y9HD, 2007/16918 E 2008/10275 K, 25.04.2008, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>415</sup> “...Somut uyuşmazlıkta davacı işçiden tarihsiz ancak biri 1992-26.07.2002 ve diğeri 01.08.2002-03.08.2004 tarihlerini kapsayan, ancak miktar içermeyen matbu hazırlanmış aynı alacak kalemleri belirtilen iki adet ibraname alınmıştır. Her iki ibraname, davacı işçinin “kıdem ve ihbar tazminatını aldığı, izinlerini kullandığı” ibarelerini içermektedir. Oysa davacı ilk dönem emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanmamış, asgari ücretten ödenen kıdem tazminatı ayrı ödeme belgesi ile ödenmiş, ikinci dönem ise devamsızlık nedeni ile feshedildiği için kıdem ve ihbar tazminatı ödenmemiştir. İbraname matbu, tarihsiz ve savunma ile çeliştiğinden itibar edilemez. Davacının kullanmadığı yıllık ücretli izin karşılığı ücret alacağının tespitine ilişkin bilirkişi hesap raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak, bu alacağın hüküm altına alınması gerekir. Geçersiz ibranamelere değer verilerek, anılan isteğin reddi isabetsiz olmuştur...” (Y9HD, 2007/29852 E, 2008/34628 K, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>416</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 73.

bakımından makbuz hükmünde olmak yerine yazılı delil niteliğinde olacak ve yıllık izin bakımından borç sona ermiş sayılacaktır.<sup>417</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, ibranamenin kıdem tazminatı dışındaki alacaklar yönünden miktar içermediği, hafta tatili ve genel tatil yönünden alacakların ödendiği beyanını içerdiği, fazla mesai yönünden ise miktar ya da beyan içermediği belirtilmiş, ibranamenin hafta tatili ve genel tatil yönünden geçerli olduğunu ancak fazla mesai yönünden geçerli bir ibra niteliğinde olmadığı ve ibranamede belirtilmeyen alacaklar yönünden alacağın son bulmayacağını belirtmiştir.<sup>418</sup>

Görüldüğü üzere Yargıtay miktar içermeyen ibranameler yönünde tam olarak fikir birliğine sahip değildir. Kimi kararlarda miktar içermeyen ibraname yönünden işçi lehine yorum ilkesi gereğince işçiyi korumak istemiş ve miktarı açıkça belli olmayan ibranameleri geçersiz saymıştır. Kimi kararlarında ise alacakların açıkça gösterilmiş olması kaydıyla ibranameye değer vererek bu alacaklar yönünden ibrayı kabul etmiştir. Kimi kararlarında ise, ibranın bölünebilir niteliği gereğince her somut olaya göre ibrayı değerlendirerek miktar ihtiva etmeyen alacaklar yönünden “fazla mesai alacağım ödenmiştir” şeklinde beyanı yeterli görmüş ancak ibranamede hiç yer almayan diğer alacaklar yönünden ibrayı geçersiz kılmıştır.

Yargıtay’ın, miktar içeren ve kısmi ödeme yapılmış ibranameleri makbuz sayarak, ödenmeyen kısmın davaya konu edilebileceğini öne süren kararlarına karşı, ibranamede hiç miktar içermeyen sadece ödendiği belirtilen alacaklara ilişkin ibrayı geçerli sayarak,

<sup>417</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 71.

<sup>418</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 273; “...Mahkemece, ibranamenin kıdem tazminatı dışında kalan istekler yönünden miktar içermemesi sebebiyle geçersiz olduğu kabul edilerek sonuca gidilmiştir. Dosya içinde bulunan davacının imzasını taşıyan ibranamede kıdem tazminatı için miktar gösterilmiştir. Hafta tatili ile dini ve milli bayram tatili ücretlerinin ödendiği belirtilmiştir. Fazla çalışma ile ilgili olarak ise ibranamede açık bir ifade yer almamıştır. Genel anlamda ibra geçerli olmadığından dosya içinde yer alan ibranamenin fazla çalışma alacakları yönünden borcu sona erdiren bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak hafta tatili ile dini ve milli bayram tatili ücretleri yönünden borcun ibraname sebebiyle sona erdiği kabul edilmelidir. Mahkemece sözü edilen isteklerin reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalıdır...” (Y9HD, 2011/42443 E, 2013/12059 K, 16.04.2013, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

alacakların talep edilebilirliğini önlemiş olması kararlarda çelişki yaratmış ve öğretide de eleştiri konusu olmuştur. ÇİL, bu durumun işverenleri kayıt dışı evrak tanzim etmesi sonucu doğurabileceğini, tüm işverenlerin defter tutma zorunluluğu kapsamının burada değerlendirmeye alınmadığını, bütün bunlara karşılık işçi lehine yorum ilkesi delinerek miktar içermeyen ibranamelerin borcu sona erdirmesinin kabul edilmesinin hatalı olduğunu savunmuştur.<sup>419</sup>

### 2.2.8. İhtirazi Kayıt

İhtirazi kayıt konulmadan imzalanan ibranameler geçerlidir.<sup>420</sup> İşçi ibranameyi imzalarken ihtirazi kayıt koymuşsa imzalanan ibraname geçersiz sayılacaktır. Ancak ihtirazi kaydın ibraname düzenlenirken ileri sürülmüş olması gerekir. İbraname düzenlendikten sonra işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi kabul görmeyecektir.<sup>421</sup> İhtirazi kayıt işveren lehine etki yapan hukuki durumlardan biridir.<sup>422</sup>

İşçi, ibranameye alacaklarının ödenmediğine ilişkin ihtirazi kayıt koyduğu takdirde ibraname geçersiz sayılacağından dava konusu edilebilecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında ibranameyi ihtirazi kayıtle imzalayan işçinin alacak taleplerinin reddine karar veren ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.<sup>423</sup>

<sup>419</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 78.

<sup>420</sup> "...Borçlar Kanunu'nun 113. maddesi uyarınca asıl borç ödendiği takdirde fer'i hak olan faiz hakkı da sakıt olur. Davacı bir kısım nakit ve bir kısımda çekle ödenen kıdem tazminatı ödemesi sırasında faiz hakkını saklı tuttuğunu, yani bu yönde ihtirazi kayıt koyduğunu ispatlayamamıştır. Buna göre davacı artık geçmiş günler için gecikme faizi isteğinde bulunamaz. Anılan bu isteğin reddi yerine yazılı gerekçelerle kabulü hatalıdır..." (Y9HD, 2006/35320 E, 2007/7065 K, 15.03.2007, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 14.05.2021).

<sup>421</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 936.

<sup>422</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 91.

<sup>423</sup> "...Somut olay yönünden; davacı tarafın fazla mesai ve hafta tatili ücret istekleri, davacının verdiği ve imzasına karşı çıkmadığı ibraname ile davalı işvereni ibra ettiği gerekçesiyle mahkemece reddedilmiştir. Oysa, söz konusu ibraname davacı tarafından ihtirazi kayıtle imzalanmıştır. Kaldı ki bu durum bilirkişi raporunda da ifade edilmiştir. Talep edilen alacakların tüm delillerle mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." (Y9HD, 2007/26266 E, 2008/23972 K, 18.09.2008, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

İşçi ibranameye ihtirazı kayıt koyduğunu kendisi ispatlamalıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, asıl borç ödendiğinde ferî hakların da son bulacağını, her ne kadar davacı kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı sırada faiz haklı saklı tuttuğunu iddia etmiş olsa da ihtirazı kayıt koyduğunu kanıtlayamadığından geçmişe yönelik faiz talebinde bulunamayacağına karar vermiştir.<sup>424</sup> Öte yandan, kıdem tazminatına ilişkin faiz kaydının mutlaka ibranamede yer alması gerekmez. İşçi, faiz hakkını saklı tuttuğunu işverene ihtarla önceden bildirmiş ise kıdem tazminatına ilişkin faiz saklı tutulmuş sayılacaktır.<sup>425</sup>

Yine işçinin ihtirazı kayıt ile alacaklarının bir kısmının ödendiği, diğer kısmını ise talep ettiğini içeren ihtirazı kayıt koyabilir. Bu durumda alacağın ödendiği iddia edilen kısım mahsup edilerek hüküm kurulması gerekir.<sup>426</sup> “Kıdem tazminatı alacağım için 7.000,00 TL aldım.” şeklinde ihtirazı kayıt konulması ibranamenin ihtirazı kayıta belirtilen miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olduğunu gösterir.<sup>427</sup>

<sup>424</sup> ÖZ, İbraname Uygulamaları, 77; “...Borçlar Kanunu'nun 113. maddesi uyarınca asıl borç ödendiği takdirde fer'î hak olan faiz hakkı da sakıt olur. Davacı bir kısım nakit ve bir kısmında çekle ödenen kıdem tazminatı ödemesi sırasında faiz hakkını saklı tuttuğunu, yani bu yönde ihtirazi kayıt koyduğunu ispatlayamamıştır. Buna göre davacı artık geçmiş günler için gecikme faizi isteğinde bulunamaz. Anılan bu isteğin reddi yerine yazılı gerekçelerle kabulü hatalıdır...” (Y9HD, 2006/35323 E, 2007/7068 K, 15.3.2007, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>425</sup> ÖZ, İbraname Uygulamaları, 78.

<sup>426</sup> “... Dava dilekçesinde davacı tarafından hizmet sözleşmesinin bitiminde son beş yıllık çalışmasına ilişkin izin ücretinin işverence ödendiği, ancak öncesi için ödeme yapılmadığı bildirilmiştir. 14.10.2004 tarihli ibraname altındaki yine davacı tarafından konulmuş ihtirazi kayıt da 2000 yılı ve sonrasına ait yıllık izin ücretlerinin ödendiği, öncesine dair haklarını da talep ettiği yönündedir. Mahkemece, tüm hizmet süresine göre izin ücreti hesaplaması yapan bilirkişi raporuna dayanılarak hüküm kurulmuştur. Davacı tarafından ödendiği kabul edilen ve dava konusu da yapılmayan 2000 yılı ve sonrasına ait izin ücretleri dikkate alınmaksızın, yazılı şekilde tüm süreye göre yıllık izin ücreti alacağına hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” (Y9HD, 2006/9803 E, 2006/30157 K, 15.11.2006, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>427</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 936; “Somut uyuşmazlıkta, davalı tarafça davacıya 31/12/2009 tarihinde 14.182,00 TL ödeme yapılmış olup, taraflar arasında 25.12.2009 tarihli ibraname düzenlenmiştir. Mahkemece alınan aktüer raporunda davacının zararı 23.257,90 TL olarak belirlenmiştir. Karayolları Trafik Kanunu'nun 111. maddesi gereğince, aktüer raporu ile tespit edilen 23.257,90 TL iş göremezlik zararı karşısında 14.182,00 TL'lik ödemeye ilişkin ibraname, ödemenin yetersizliği karşısında geçersizdir. Kaldı ki, davacı tarafça ibranamenin ihtirazı kayıt ile imzalanması sebebi ile bu belge artık bir ibraname değil makbuz hükmündedir.” (Y17HD, 2016/1861 E, 2018/12079 K, 12.12.2018) (<https://karararama.yargitay.gov.tr> E.T. 14.5.2021)

İbraname istifa beyanı içeriyorsa yasal hakların saklı tutulduğuna dair ihtirazı kayıt konulması ibranamenin baskı sonucu imzalandığını gösterebilir.<sup>428</sup> İşçi, ibranameye hakkında ihtirazı kayıt koymadığı alacakları talep ve dava edemez. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararların birinde, işçinin ibranameye sadece vize kesintisi yönünden ihtirazı kayıt koyduğunu bu sebeple diğer alacakları talep ve dava etmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir.<sup>429</sup>

İhtirazı kaydın en geç ibraname yapılırken konulması gerekir. İbraname yapıldıktan sonra konulan ihtirazı kayıt geçersiz olacaktır.<sup>430</sup>

### **2.2.9. İbraname ile Savunma Arasında Çelişki Olmaması ve İbranamenin Bölünebilirliği**

İbraname ve savunma arasında çelişki olması durumunda ibraname geçersiz sayılacaktır.<sup>431</sup> Davalının savunmasında işçinin fazla mesai, hafta tatili, genel tatil alacak haklarının bulunmadığını iddia etmesi ancak ibranamede bu alacak kalemlerinin ödendiğinin belirtilmiş olması durumunda savunma ile çelişkili ibranameye itibar edilemez.<sup>432</sup>

<sup>428</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 933.

<sup>429</sup> Y9HD, 2012/1248 E, 2012/2571 K, 01.02.2012, (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları>, E.T. 18.12.2020).

<sup>430</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 72.

<sup>431</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 90.

<sup>432</sup> "...Uyuşmazlık; davalının cevap dilekçesindeki beyanlarının dava konusu alacaklar yönünden ibraname içeriği ile çelişki oluşturup oluşturmadığı noktasında toplanmaktadır. Dosya kapsamına göre; davacı işçinin 1994-Mayıs 2006 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde çalıştığı, davacının 13.06.2006 tarihli istifa dilekçesi bulunduğu, işçi tarafından imzalanan 13.06.2006 tarihli " ibraname ve feragat" başlıklı belgede iş akdinin 4857 sayılı Yasanın 17. ve 120. maddeleri uyarınca kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek haklı ve geçerli nedenle feshedildiğinin yazılı olduğu halde aynı tarihli "ibraname" başlıklı belgede İş akdinin 4857 sayılı Yasanın 25/II maddesi uyarınca feshedildiği 13.06.2006 tarihine kadar işleyen yevmiyeler, hafta tatili, genel tatil yevmiyeleri, prim ve fazla mesai ücretinin ve hizmet akdini ile sağlanan bütün hakları ile sosyal yardımları aldığının yazılı olduğu anlaşılmaktadır. 13.06.2006 tarihli ibranamede; "yevmiyeler, hafta tatili, genel tatil yevmiyeleri, prim ve fazla mesai ücretinin ödendiği herhangi bir alacağı kalmadığı" ifade edilmektedir. Davalı işverenin savunmasında fazla çalışma ve resmi ve dini bayramlarda, ulusal tatillerde çalışmasının bulunmadığını bildirmesi, buna karşılık düzenlenen ibranamede ise fazla çalışma, resmi ve dini bayramlarda, ulusal tatil ücretlerinin ödendiğinin belirtilmesi

İşveren savunmasında işçinin alacağı hak kazanmadığını iddia etmiş ancak ibraname alacakların ödendiği yönünde düzenlenmiş olsa bile işverenin yapmış olduğu ödeme insani duygulara ya da davaya açılmasına sebebiyet vermeme isteğine dayanmış ise ancak bu takdirde ibranameye itibar edilebilir.<sup>433</sup>

İbraname miktar içerirken bir yandan da ibranamenin savunma ile çelişmesi durumunda ibranamedeki imzaya ya da irade fesadına ilişkin itiraz olmadığı sürece ibranameyi makbuz hükmünde sayılmalı ve ödenen kısım mahsup edilmelidir.<sup>434</sup>

İşyeri kayıtlarına göre, iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş olmasına rağmen aynı zamanda ihbar ve kıdem tazminatları yönünden işveren ibra edilmişse salt bu sebepten ibranamenin geçersiz olduğu ileri sürülemez.<sup>435</sup>

İbraname içeriğinde hem işçinin istifa ederek ayrıldığı hem de kıdem ve ihbar tazminatı ödendiği yer alıyorsa bu durumda ibraname kendi içinde çelişmiş olur ve ibranameye itibar edilemez.<sup>436</sup> İbranamenin metin kısmının işçinin el yazısıyla yazılması durumunda işçinin açık bir şekilde iradesini gösterdiği kabul edilebilir. Bu durumda ibranamenin hukuken geçerliliğini ispatlamak kolaylaşacaktır.<sup>437</sup> Noterde düzenlenen ibranameler

---

nedeniyle ibraname ile savunma arasında bir çelişki meydana gelmiştir. Savunma ile çelişkili ibranameye değer izafe edilemez. Bu husus Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 15/5/2002 gün ve 2002/9-418-392 sayılı; 19.09.2007 gün, ve 2007/9-645-596 sayılı, 21.03.2012 gün ve 2011/9-888 E., 2012/227 K. sayılı kararlarında da aynen benimsenmiştir..." (YHGK, 2012/9-841 E, 2012/1077 K, 05.12.2012, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

"...Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre savunma ile çelişen ibranameye bu yönüyle değer verilemez. O halde satış primi isteğinin ibraname sebebiyle reddi hatalı olmuştur..." Y9HD, 2009/8204 E, 2009/22449 K, 22.07.2009, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 18.12.2020).

"...Somut olay yönünden ,Davalı yazılı beyanlarında davacının yaptığı görev göz önüne alındığında fazla çalışması bulunmadığını, savunurken 24.2.2006 tarihli ibranamede davacının fazla çalışma alacaklarının ödendiğini belirtmiştir. İbranamenin içeriği ile davalı işverenin savunması arasında çelişkili bir durum söz konusudur. Bu durumda hukuken geçerli bir ibranameden söz edilemez ,davacı fazla mesai alacağı isteği bir değerlendirmeye tabi tutularak dosya kapsamındaki deliller doğrultusunda bir karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur..." (Y9HD, 2007/30282 E, 2008/28281 K, 23.10.2008, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>433</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 67.

<sup>434</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 938.

<sup>435</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 75.

<sup>436</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 67; SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 90.

<sup>437</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 91.

açısından da bu durum söz konusu olacak ve noterde düzenlenen ibranameler açısından ibranamenin geçerliliğini ispat etmek kolaylaşacaktır.<sup>438</sup>

İşçilere matbu olarak imzalatılmış, boşlukları sonradan doldurulmuş ibranameler içeriğinde hiçbir alacağın kalmadığı yönünde bir beyan içeriyor olsa bile somut olayın özelliğine göre geçersiz sayılabilecektir.<sup>439</sup> Beyaza ya da boşa imza halinin işçi tarafından ispat edilmesi gerekir. İşçi bu durumu tanık dahil her türlü delille ispat edebilir.<sup>440</sup> Öyledir ki zaten işe girişte veya sözleşme devam ederken beyaza imza attırılmak suretiyle düzenlenen ibranamelerin konusunu teşkil eden alacaklar hiç doğmamış alacaklardır.<sup>441</sup>

Yine aynı belge içerisinde hem istifa hem de miktarı belirtilmiş şekilde ihbar tazminatı ödemesi yer alıyorsa ve yapılan ödemeler de işçinin kabulünde ya da işveren tarafından ispatlanabiliyorsa yapılan ödemeleri makbuz hükmünde değerlendirmek gerekir.<sup>442</sup>

İbraname işçinin işe giriş tarihinin savunmadan farklı olması durumunda ibraname geçersiz sayılmamalıdır.<sup>443</sup>

Konusu belli olmayan ibranameler geçersiz sayılacaktır. İbramenin düzenlendiği tarihte davacı işçinin maluliyet oranı ve buna bağlı olarak hak ettiği maddi ya da manevi tazminatları belirli olmayacağından ibraname geçerli olmayacaktır. İşçi mahkemede bunu itiraz olarak öne sürerse hakim bu durumu resen araştırmak zorundadır.<sup>444</sup>

Yukarıda açıklandığı gibi savunma ile ibranamenin çelişmesi durumunda ibraname geçersiz sayılacaktır. İbraname yer almayan alacaklar bakımından alacağın sona

<sup>438</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 91.

<sup>439</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 937.

<sup>440</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 68.

<sup>441</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 91.

<sup>442</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 67.

<sup>443</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 69.

<sup>444</sup> DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 184.



erdiği zaten söylenemeyecektir. Ancak ibranamede alacakların tamamının savunma ile çelişmemesi durumunda savunma ile çelişmeyen alacaklar yönünden ibranameye itibar edilmeli<sup>445</sup> ve ibranamenin savunma ile çelişmeyen bölümlerine değer verilmelidir.<sup>446</sup>

### 2.3. İbra sözleşmesinin Sonuçları

#### 2.3.1. İbra Sözleşmesinin Taraflar Yönünden Sonuçları

İbraname, taraflar arasındaki alacak ve borcun tamamını veya bir kısmını ortadan kaldırır.<sup>447</sup>

İbra sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadığı sürece asıl alacakla birlikte, asıl alacağa bağlı olan faiz, cezai şart gibi ferî alacaklar da sona erecektir.<sup>448</sup> Tam tersi durumunda yani ferî alacağın sona erdirilmesi sonucunda asıl alacak sona ermeyecek ve varlığını sürdürecektir.<sup>449</sup>

<sup>445</sup> "...İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün, 2008/33597 E, 2010/20380 K). Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir. İbraname savunması, hakkı ortadan kaldırabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir (Yargıtay HGK. 27.1.2010 gün 2009/9-586 E, 2010/31 K. ; Yargıtay 9.HD. 13.7.2010 gün, 2008/33764 E, 2010/23201 K.). Somut olayda, yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda ibranameye kıdem ve ihbar tazminatı açısından itibar edilmemesi doğrudur. Ancak ibraname hafta tatili ve genel tatil ücreti alacağı açısından ibranamelerin bölünebilirliği ilkesi gereğince geçerlidir. Bu nedenle anılan belgede belirtilen hafta tatili ve genel tatil ücreti alacağının ödendiği kabul edilerek anılan isteklerin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsizdir... (Y9HD, 2011/49294 E, 2013/34061 K, 19.12.2013, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 19.12.2020).

<sup>446</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 937.

<sup>447</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 55; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 251.

<sup>448</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 1221; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 56; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 254; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANPOLAT, İş Hukuku Dersleri, 650; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 255; AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 174; REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502; AYAN, Borçlar Hukuku, 401; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 111; SÖZEN, İbra Sözleşmesi, Adalet/1973, 850.

<sup>449</sup> EREN, Borçlar Hukuku/2003, 1221; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 56; REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; ŞENYÜZ, Borçlar Hukuku, 223; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502; SARIHAN, İbranın

İbranamenin geciktirici ya da bozucu koşula bağlı olduğunu savunan görüşler olsa da<sup>450</sup> Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarında ibranamenin koşula bağlı yapılamayacağı yönündedir.

Yukarıda ayrıntılı olarak açıkladığımız gibi 818 sayılı BK döneminde işçilere yapılan ödemeler gabin sebebiyle geçersiz sayılmakta ve işçilere yapılan ödemeler miktarınca kısmi ödemeyi içeren makbuz hükmünde sayılmaktadırlar.<sup>451</sup>

### 2.3.2. İbra Sözleşmesinin Müteselsil Borçlular Yönünden Sonuçları

Birden fazla kişinin asıl borca ilişkin alacaklıya yönelik olarak borcun tamamı için birlikte borçlu olmaları durumunda müteselsil borçtan bahsedilir. Müteselsil borçluluk halinde alacaklı dilediği borçludan borcunu talep edebilir.<sup>452</sup>

Müteselsil borca ilişkin hükümler BK 145. Maddesinde yer almaktadır. Maddeye göre, “(1)Tediyesi ile veya yaptığı takas ile borcun tamamını veya bir kısmını iskat etmiş olan müteselsil borçlulardan biri, sakıt olan borç nispetinde, diğer borçluları halas etmiş olur. (2)Eğer müteselsil borçlulardan biri borç tediye olunmamışiken ondan tahallüs etmişise, diğer borçlular ancak halin veya borcun mahiyetinin irae ettiği nispette bu beraetten istifade edebilirler.” şeklinde düzenlenmiştir.

Müteselsil borçlulardan birinin ibrası halinde diğer borçluların durumu kanunda düzenlenmemiştir. Öğretide bir görüşe göre, ibra sübjektif niteliktedir<sup>453</sup> ve aksi düzenlenmedikçe, borçlulardan birinin ibra edilmesi diğer borçlular açısından hüküm ve sonuç doğurmaz.<sup>454</sup> Ancak hakim olan görüşe göre, somut olaya göre ibranameden

---

Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,108; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 111.

<sup>450</sup> CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 109.

<sup>451</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 445.

<sup>452</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 57.

<sup>453</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 263.

<sup>454</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 57.

diğer borçlularında ibra edildiği anlaşılabilirse borçlulardan birinin ibrası diğer borçluların ibrası sonucunu doğurur.<sup>455</sup> Aynı şekilde, diğer müteselsil borçlular yönünden ibra edilen borçlunun arasındaki iç ilişkideki sorumluluğu kadar diğer borçluları da borçtan kurtardığını düşünen yazarlar mevcuttur.<sup>456</sup> Aksi düşünülürse, müteselsil borçluların biri lehine borç ortadan kaldırılmış olsa bile diğer borçluların rücu hakkı gündeme gelecek<sup>457</sup> ve istenilen amaç yerine getirilemeyecektir.<sup>458</sup>

İş hukukunda işyeri devri halinde müteselsil borçluluk söz konusudur. 1475 sayılı İK m.14'te kıdem tazminatından devralan işverenle birlikte devreden işveren de sorumludur. Yine 818 sayılı BK m. 179 ve 4857 sayılı İK m.6 uyarınca işyeri devri halinde devreden ve devralan birlikte sorumludur. Bunun sonucunda devreden ve devralan işverenlerden birinin ibrası sonucunda diğeri açısından da borcun sona erip ermeyeceği önem kazanmaktadır. Devreden işverenin işçi tarafından ibra edilmesi durumunda devralan işverenin sorumluluğu devreden işçinin sorumluluk miktarı ile sona erecektir. Aynı şekilde işçi ile devralan işveren arasında düzenlenen ibranamede devreden işçinin de borcunun ortadan kalktığı kabul edilebilir. Ancak bu durum devreden işveren döneminde uzun yıllar çalışmış işçi açısından ibranamede açıkça belirtilmesi koşulu ile gerçekleşebilir.<sup>459</sup>

Asıl işveren ve alt işveren ilişki olan durumlarda da işçinin işverenlerden birini ibra etmesi diğersinin de borçtan kurtulması sonucunu doğurur.<sup>460</sup>

---

<sup>455</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 485.

<sup>456</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 57.

<sup>457</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 485.

<sup>458</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 57.

<sup>459</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 58.

<sup>460</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 58.

### 3. BÖLÜM: 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU KAPSAMINDA İBRA SÖZLEŞMESİ

818 sayılı BK döneminde ibranın kanuni olarak düzenlenmediği ancak uygulamada varlığını devam ettirdiği yukarıda ayrıntılı şekilde açıkladık. 6098 sayılı TBK 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş ve bu tarih itibarıyla ibranamenin uygulanış biçimi yasal halini almış olduğundan, 01.07.2012 tarihinden önce imzalanan ibranameler bakımından 818 sayılı BK hükümleri uygulanacaktır.

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK ile tıpkı OR Art.115 hükmü gibi “İbra” kavramı düzenlenmiş ve ibranın şekline ilişkin 132. maddeye “İbra” başlıklı bir hüküm eklenmiştir.<sup>461</sup> Aynı zamanda 6098 sayılı TBK m. 420 ile hizmet sözleşmeleri açısından ibranın uygulama usulleri düzenlenerek hizmet sözleşmelerinde ibranın uygulanış biçiminin istisnalarına ışık tutulmuştur.<sup>462</sup> 6098 sayılı TBK genel kanun, 4857 sayılı İş Kanunu ise özel kanun niteliğindedir. İbra, 4857 sayılı Kanunda düzenlenmiş değildir. Bu sebeple 6098 sayılı kanunun ibranameye ilişkin hükümleri iş hukuku açısından düzenlenecek ibranamelere de uygulanacaktır.<sup>463</sup>

Yargıtay, 6098 sayılı TBK yürürlüğe girdikten sonra ibranamenin iş sözleşmelerinde nasıl uygulanması gerektiğini ayrıntılı olarak açıklamış ve 818 sayılı BK döneminde içtihatlarla uygulanagelen ibraname şartlarını değiştirerek kökleşmiş içtihatlarında

<sup>461</sup> “Madde 132: 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.” (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>) (E.T. 28.12.2020)

<sup>462</sup> “Madde 420: Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.” (<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>) (E.T. 28.12.2020)

<sup>463</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 336; ASTARLI, İ kale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 43.

kanun kapsamına uygun olacak şekilde değişikliğe gitmiştir.<sup>464</sup> Öte yandan 6098 sayılı TBK 420. maddesi işçi lehine getirilmiş ve işçinin korunması ilkesi gereğince düzenleme alanı bulmuştur. Bu sebeple ilgili madde hükmü işverenin alacaklı olduğu, işçinin tazminat ya da cezai şart ödemesi gereken durumlarda uygulama alanı bulamayacaktır.<sup>465</sup>

<sup>464</sup> “...6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbranamenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz. İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir. Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz. İbranameye yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranameye yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir. Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir...” (Y9HD, 2016/24645 E, 2020/9993 K, 30/09/2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>465</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANPOLAT, İş Hukuku Dersleri, 650.; “...Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Yasanın 132 inci maddesinde “Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir” şeklinde kurala yer verilmiştir. İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 420 inci maddesinde öngörülmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 420 inci maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ivazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanununun 19 uncu maddesinde, feshi itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra

### 3.1. İbra Sözleşmesinin Unsurları

#### 3.1.1. Tarafların Anlaşması

##### 3.1.1.1. Öneri-Kabul

6098 sayılı TBK'ya göre sözleşme, iki tarafın karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanları ile ortaya çıkan hukuksal bir işlemdir.<sup>466</sup> Dolayısıyla, bir alacağın ortadan kaldırılması amacıyla yapılan sözleşme niteliğinde bir belgenin sonuç doğurabilmesi için tarafların birbirleriyle anlaşmış olmalarının yanında karşılıklı olarak irade beyanında bulunmuş olmaları da gereklidir.<sup>467</sup>

İbraname, kanunda da belirtildiği üzere sözleşme niteliğinde bir belgedir.<sup>468</sup> Kanun açıkça ibranameyi sözleşme olarak saydığından tarafların aralarında anlaşmış olmaları sözleşmenin kurulması için gereklidir.<sup>469</sup> Bu sebeple, alacaklı alacağından tek taraflı bir

---

açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur. Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler. Değinilen maddenin ikinci ve üçüncü fıkraya hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbranamenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz..." (Y9HD, 2016/27540 E, 2020/7608 K, 14/09/2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>466</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 81; KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 362; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 941; REMZİ-AYDIN, Borçlar Hukuku, 502; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 21; EREN, Borçlar Hukuku, 276.

<sup>467</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 107; KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 82; EREN, Borçlar Hukuku, 139.

<sup>468</sup> KESER, İbraname Uygulamaları, Sicil/2014, 134.

<sup>469</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 108; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 52; EREN, Borçlar Hukuku, 1407.

irade beyanıyla vazgeçemeyecek, vazgeçme beyanının borçlu tarafından kabul edilmesi gerekecektir.<sup>470</sup> Özellikle İş Hukuku açısından ibranamenin kuşkuya yer verilmeden düzenlenmiş olması gerekir.<sup>471</sup> Burada her zaman söylediğimiz gibi işçiyi koruma ilkesi ön plandadır.

İbra sözleşmesinin tarafları geniş anlamda alacaklı ve borçludur. Alacaklının, ilgili borca ilişkin üçüncü kişilerle yaptığı ibra sözleşmesi geçerli olmayacaktır. Alacaklının kira alacağını üçüncü bir kişiye temlik halinde artık alacaklı sıfatı kalmayacağından borçlu ile düzenlediği ibra sözleşmesi hüküm ve sonuç doğurmaz. Ancak temellük edenle kiracı arasında düzenlenen ibra sözleşmesi geçerli olacaktır.<sup>472</sup>

Yukarıda ibranın sözleşmesel niteliğinden bahsettik. Sözleşmesel niteliğin bir sonucu olarak 6098 sayılı TBK'nın sözleşmelere uygulanan borç ilişkileri başlıklı 1-48 maddeleri ibra sözleşmesi için de uygulama alanı bulacaktır.<sup>473</sup>

6098 sayılı TBK madde 1 gereğince, ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için alacaklı ve borçlunun açık ya da örtülü şekilde karşılıklı irade beyanında bulunması gerekir. Alacaklı işçinin ibraname düzenleme önerisi ile borçlu işverenin kabul beyanı sonucunda ibra sözleşmesi kurulmuş olacaktır.

Öneri, taraflardan birinin sözleşme kurmak amacıyla girişimde bulunmasıdır.<sup>474</sup> Önerinin sözleşmenin esaslı unsurlarını belirli ve açık bir şekilde içermiş olması gerekir.<sup>475</sup> Sonuç olarak, sözleşme yapılması teklifini kapsayan, karşı tarafa varması gerekli<sup>476</sup>, tek taraflı, kesin ve bağlayıcı nitelik taşıyan ve kabul ile sözleşmenin kurulması sonucunu meydana getiren irade açıklaması öneri olarak adlandırılır.<sup>477</sup> Öneri

<sup>470</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1407; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 76.

<sup>471</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1096.

<sup>472</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 108.

<sup>473</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 108.

<sup>474</sup> AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 23.

<sup>475</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 941.

<sup>476</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 53.

<sup>477</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 276.

açık olabileceği gibi zımni de olabilir. İrade beyanı yorumlamaya gerek duyulmaksızın açık ve net bir şekilde anlaşılıyorsa bu açık öneri niteliğindedir. Ancak irade beyanı açık değilse bu zımni öneri anlamına gelmektedir. Genelde zımni öneri kanaat verici davranış, bitirici eylem, delalet edici fiil, iradeye delalet eden vakıa gibi eylemlerle ortaya konulmaktadır.<sup>478</sup> Kanunun ya da tarafların sözleşme ile açık irade beyanını öngörmüş oldukları durumlarda beyanının mutlaka açık olması gerekir. Yine kanunun yazılı veya resmi şekilde öngördüğü hallerde her işin niteliği değerlendirilmek suretiyle açık irade beyanının gerekli olduğu sonucuna varılabilir.<sup>479</sup> Örtülü irade beyanlarında ise beyan sahibi davranışının dolaylı bir şekilde ifade eder ve dolaylı bir şekilde işlem iradesine sahip olduğu sonucu çıkarılmış olur.<sup>480</sup>

İşçi, borcu sona erdirme iradesini sözleşme kurulması amacı ve niyetiyle ortaya koymalıdır. İşçi, amaç ve niyetinin işverene vardığında ve işveren tarafından kabul edildiğinde ibra sözleşmesinin kurulmuş olacağını bilmelidir.<sup>481</sup> Öte yandan uygulamada çoğu zaman ibraname kurulmasına ilişkin öneri işveren tarafından hazırlanıp işçiye bir metin halinde sunularak karşımıza çıkmaktadır. İşçi de buna karşılık bu ibranameyi imzalarsa işçinin imzalaması da kabul olarak değerlendirilecektir.<sup>482</sup>

Kabul, öneride değişiklik yapılmadan öneri ile uyumlu olacak şekilde, olumlu, varması gerekli, tek taraflı ve sözleşmenin meydana gelmesine kesin bir şekilde imkan sağlayan irade açıklamasıdır.<sup>483</sup> Yapılan öneriyi kabul zorunluluğu olmadığı gibi kabul beyanı

<sup>478</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,104.

<sup>479</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 139.

<sup>480</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 140.

<sup>481</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 86; KESER, İbraname Uygulamaları, Sicil/2014, 134.

<sup>482</sup> SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009, 86.

<sup>483</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 100; AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 27; EREN, Borçlar Hukuku, 288.



açık ya da örtülü şekilde yapılabilir.<sup>484</sup> Alacaklının susması bile aşağıda değinileceği üzere kabul anlamına gelebilir.<sup>485</sup>

TBK kapsamında hangi iradenin öneri hangi iradenin kabul olduğu yapılan öneri ve kabulün zamanına değil tamamen niteliklerine bağlıdır.<sup>486</sup> Ancak ilk önce iradede bulunan tarafın yani zaman yönünden ilk irade açıklaması yapan tarafın öneri yapmış olduğunu savunan görüşler de mevcuttur.<sup>487</sup> Ancak TBK m.420 kapsamında düzenlenecek ibranamelerde hükmün sadece işçinin alacaklı olduğu durumlarda uygulanabilir olduğundan ibra önerisi genelde işçiden gelecek ve işveren de ibrayı kabul edecektir.

Taraflar arasında ibra sözleşmesinin yapılmasına yönelik doğrudan, anlaşılır, anlamlandırmaya gerek duyulmayan, varsayım gerektirmeyen, beyan vasıtalarında tereddüde yer vermeyecek şekilde, irade beyanlarında bulunulduğu durumlarda açık irade beyanından söz edilir.<sup>488</sup> Gümüş'ün bu konuda verdiği örnekte, kiraya verenin telefonda 2015 Nisan ayı kira bedeline ilişkin kiracıyı ibra etmek istediğini beyan ederse ve kiracı da telefonda açıkça bunu kabul ederse hem öneri hem de kabulün açık şekilde yapıldığının kabulü gerekir.<sup>489</sup> Alacaklının kısmi ifayı kabul etmesi, borç tam olarak ifa edilmemiş olmasına rağmen borçlunun yanında yırtması da Kayıhan'ın vermiş olduğu örnekler arasındadır.<sup>490</sup> Alacaklının borçluya makbuz vermesi ya da borç senedi iade etmesi de örnekler arasındadır.<sup>491</sup>

Taraflar arasında ibraname düzenlemeye yönelik irade beyanı tam olarak açık ve anlaşılır değilse örtülü irade beyanı kabul edilir. İsviçre öğretisinde, ibra sözleşmesi şekle bağlı olmadığından alacaklının ibra sözleşmesi yapmaya yönelik irade beyanının

<sup>484</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 941; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502.

<sup>485</sup> BAYCIK, İşçinin Hukuki Sorumluluğu, 276.

<sup>486</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 84.

<sup>487</sup> AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 23; EREN, Borçlar Hukuku, 276; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 53; KARAHASAN, Borçlar Hukuku, 121.

<sup>488</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 110; KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 101.

<sup>489</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 110.

<sup>490</sup> KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 362.

<sup>491</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1409.

“kanaat verici davranış” sayılması halinde örtülü olabileceği kabul edilmiştir. Eylemin kanaat verici davranış oluşturup oluşturmadığı dürüstlük kuralları çerçevesinde<sup>492</sup> yorum yoluyla anlaşılacaktır.<sup>493</sup> Kanaat verici davranış kapsamına, alacaklının borç senedini yok etmesi, senedin üstünü çizmesi, karalaması gibi durumlar girer. Senedin borçluya geri verilmesi ise, borcun ifası anlamına gelecektir.<sup>494</sup> Örtülü ibra önerisi veya yukarıda bahsettiğimiz davranışların borçlunun hakimiyet alanına ulaşması ve borçlu tarafından kabul edilmesi gerekir. Aksi halde ibraname sonuç doğurmaz.<sup>495</sup> Özellikle iş hukuku açısından örtülü irade beyanının kabul edilebilmesi için işçinin iradesinin açık ve kesin olması gerekir.<sup>496</sup>

Alacaklının susmasının örtülü irade beyanı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Tek başına susma iradesi alacaklının, ibra sözleşmesi düzenleme önerisi olarak anlaşılmaz. Ancak her somut olayın özelliği değerlendirilmek suretiyle susmanın da örtülü bir irade beyanı olarak anlaşılması mümkündür.<sup>497</sup> Ancak taraflar yapmış oldukları sözleşmede baş işareti veya susmanın evet anlamına geleceğini kararlaştırmışlarsa burada susma artık açık irade beyanı sayılacaktır.<sup>498</sup> Öte yandan susma bir irade beyanı özellikle bir kabul beyanı olarak kabul edilebilecek bir davranış şekli değildir. Bunun sebebi hiç kimsenin kendisine yapılan bir öneriye hukuken cevap verme zorunluluğunun bulunmamasıdır. Ancak kanun dürüstlük kuralı gereğince susma örtülü irade beyanı olarak kabul edebilir.<sup>499</sup> Aynı zamanda TBK 6. maddesinde genel olarak susmanın kabul sayılabileceği durumlar belirtilmiştir.<sup>500</sup> İrade beyanları maddi fiil ve hareketler şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Bu maddi fiil ve hareketleri iradeyi gösteren fiil veya davranışlar denilmektedir. Örneğin, A bir büfeden gazete veya sigarayı elini uzatarak almakta ve parayı tezgaha koymaktaysa burada artık maddi bir

<sup>492</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,104.

<sup>493</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 111; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 70.

<sup>494</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 113.

<sup>495</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,104.

<sup>496</sup> KESER, İbraname Uygulamaları, Sicil/2014, 134.

<sup>497</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 113; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 70.

<sup>498</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 139.

<sup>499</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 140; KESER, İbraname Uygulamaları, Sicil/2014, 134.

<sup>500</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 71.

hareket açığa çıkarılmaktadır.<sup>501</sup> Öte yandan ibraname borçlu yararına değilse susmayı tek başına örtülü irade beyanı olarak değerlendirmek doğru olmaz. Örneğin, ibranın hukuki sebebini oluşturan işlem ile borçluya karşı edim yüklendiği durumlarda susma tek başına örtülü irade beyanı olarak kabul edilmemelidir.<sup>502</sup> Susma her ne kadar bir irade açıklaması olmasa da 6098 sayılı TBK madde 6'dan anlaşılacağı üzere, alacaklının açık bir kabulü beklemesine gerek bulunmayan hallerde borçlunun susma iradesi de örtülü kabul olarak kabul edilebilir. Öğretideki bir görüşe göre, maddedeki örtülü beyandan sadece susma şeklinde gerçekleşen örtülü beyanın anlaşılması gerektiği, diğer halleri örtülü beyan olarak kabul edilmesinin TBK madde 6'ya aykırılık teşkil edeceğini yönündedir.<sup>503</sup>

Borçlu kısmi ifade bulunmuş olmasına rağmen alacaklının ibranameyi yok etmesi durumunda örtülü irade beyanından söz edilebilir.<sup>504</sup>

Hizmet sözleşmesinin feshinde ödemenin ihtirazı kayıtsız kabulü, işverenin iş sözleşmesi feshedilmiş olmasına rağmen hakkı olan tazminat alacağına ilişkin suskun kalması, hızlı şekilde ifa edilmesi gereken bir alacağın ifa edilmemiş olması gibi durumlar örtülü ifanın kabul edildiği durumlardır.<sup>505</sup>

Öte yandan alacağın zamanaşımına uğramış olması<sup>506</sup>, asıl alacağın dava edilmesi ancak faizinin edilmemesi<sup>507</sup>, işçi tarafından kayıtsız ve şartsız imzalanan makbuzun kalan kısım için ibra niteliğinde olmaması<sup>508</sup> hallerinde örtülü ibradan söz edilmeyecektir.

Alacaklının, ibra sözleşmesi düzenlemeye yönelik irade beyanının mutlaka borçluya varması gereklidir. Borçlu tarafından ibraya yönelik irade beyanı öğrenilmediğinde

<sup>501</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 141.

<sup>502</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1409.

<sup>503</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 122.

<sup>504</sup> AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 174.

<sup>505</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 115.

<sup>506</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 115.

<sup>507</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 116.

<sup>508</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 117.

kabul beyanı da ortaya konulamayacağından ibranın şartları gerçekleşmeyecek ve İbra sözleşmesi kurulmamış olacaktır.<sup>509</sup>

Aynı zamanda alacaklı taraf borçluyu borçtan kurtarmak yerine borcun koşullarını değiştirme iradesine sahip ise bu durumda İbra iradesi olmadığından İbra sözleşmesi kurulmuş olmayacaktır. KILIÇOĞLU, verdiği örnekte, yüklenicinin inşaatı zamanında bitirmemesi sonucunda iş sahibinin geciken her gün için ceza koşulu koyması İbra değil sözleşmenin koşullarının değiştirilmesi niteliğinde olduğunu belirtmiştir.<sup>510</sup>

### 3.1.1.2. İrade Fesadı Halleri

6098 sayılı TBK'nın 30 vd. maddelerinde irade bozuklukları düzenlenmiştir. Eskiden hata, hile, tehdit olarak hüküm altına alınan irade bozuklukları 6098 sayılı Kanun ile Yanılma, aldatma, korkutma olarak hüküm altına alınmıştır. Aynı zamanda sözleşmenin kurulması başlığı altında düzenlenen gabin de yeni kanun ile aşırı yararlanma adı altında hüküm altına alınmıştır.

Sözleşmelerin kurucu unsurlarından biri olan irade beyanları bozuk olabileceği gibi yokluk yaptırımına da tabi olabilir.<sup>511</sup>

Yanılma, kişinin olayları ve durumları yanlış değerlendirerek, yapmak istediği ile ortaya koyduğu beyan arasında isabetsizlik olmasıdır.<sup>512</sup> Gerçek hakkındaki yanlış izlenim dar anlamda Yanılmayı (saikte Yanılma)<sup>513</sup> ifade ederken bunun yanında bir olay ve durum hakkındaki bilgisizlik de eklenirse geniş anlamda Yanılma(açıklamada Yanılma)<sup>514</sup> ifade edilmiş olur.<sup>515</sup> Örneğin, işçinin İbraname imzaladığını bilmeden İbranameyi bir başka

<sup>509</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 120.

<sup>510</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1064.

<sup>511</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 89.

<sup>512</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 251.

<sup>513</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 97.

<sup>514</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 97.

<sup>515</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 426.

hukuki işlemle karıştırarak imzalaması yanılmadır.<sup>516</sup> Ancak, hatalı beyanın muhatabı hatayı farkına varmasına rağmen karşı tarafa bunu söylememiş ve hatayı gizlemiş ise bu durumda yanılmanın yanında aldatma hali de gerçekleşmiş sayılmalıdır.<sup>517</sup> Sözleşmelerde sadece esaslı yanılma halleri önem arz eder. Beyan yanılması ve esaslı saik yanılmaları esaslı yanılma olarak kabul edilir.<sup>518</sup> Örneğin, işçinin yeni bir iş sözleşmesi imzaladığını sanarak ibraname imzalaması sözleşmenin niteliğinde esaslı yanılma, işçinin fazla mesai alacağına ilişkin ibraname imzaladığını sanarak aslında kıdem tazminatına ilişkin ibraname imzalaması sözleşmenin konusunda yanılmaya örnek olarak verilebilir. İşveren, işçiye imzalattığı belgenin ibraname olduğunu farkında değilse ancak imza sırasında hatasını fark etmiş olmasına rağmen işçiye imzaladığı belgenin ibraname olduğunu bildirmemişse burada yanılmanın yanında aldatmadan da bahsedilebilecektir.

Aldatma, kişinin kendi yanılması dışında bir başkasının eylem ve davranışları sonucunda yanılması, yanıltılması ve sonuç olarak iradesi ile beyanı arasında uyumsuzluk doğmasıdır.<sup>519</sup> Örneğin, somut olaya göre işverenin işçinin imzaladığı belgeye ilişkin işçiye yeterli bilgi vermemesi hile olarak kabul edilebilecektir.<sup>520</sup> Burada aldatılan işçinin yanılması esaslı bir yanılma olmak zorunda değildir.<sup>521</sup> Aldatan taraf bu fiili ile karşı tarafta bir saik yanılmasını sebep olduğundan aldatma sonucu aldatılanın düştüğü yanılma nitelik itibari ile bir saik yanılmasıdır.<sup>522</sup> Sözleşme aldatma sebebiyle iptal edildiye aldatılan, aldatandan tazminat talebinde bulunabilir.<sup>523</sup>

Aldatma, tarafların aktif davranışları ile gerçekleştirilebileceği gibi, eylemsiz kalmaları ve susmaları sonucunda da gerçekleşebilir.<sup>524</sup> Eylemsiz kalma davranışı sonucunda

<sup>516</sup> DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 253.

<sup>517</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 94.

<sup>518</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 431; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 104.

<sup>519</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 272; EREN, Borçlar Hukuku, 447; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 114.

<sup>520</sup> DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 254.

<sup>521</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 100; EREN, Borçlar Hukuku, 447.

<sup>522</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 447.

<sup>523</sup> NÖMER, Borçlar Hukuku, 103.

<sup>524</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 100.

aldatma pasif davranışla yapılmış sayılacaktır. Ancak bir taraf diğer tarafı her daim uyararak ya da tarafa açıklama yapmak zorunda değildir.<sup>525</sup> Ancak kanun bir tarafa diğer tarafı uyarması için somut yükümlülükler yüklemişse o zaman uyarıda bulunmak gerekecek ve uyarıda bulunmayan taraf aldatmış sayılacaktır.<sup>526</sup> İş hukuku açısından işverenin işçiyi uyarma ve aydınlatma ödevi olduğu düşünülecek olursa işverenin her daim işçiyi uyarma zorunluluğu da olacaktır. Aldatma irade beyanında değil iradenin oluşumunda meydana gelmektedir.<sup>527</sup>

Korkutma, bir kişinin bir başkası tarafından maddi ve manevi açıdan tehdit altında hissetmesi sağlanarak iradesi ile beyanı arasında uyumsuzluk doğmasının sağlanmasıdır.<sup>528</sup> Burada, korkutulan tarafın kendisine ya da yakınlarından birinin beden bütünlüğüne, şerefine ya da malvarlığına yönelik gerçekçi ve ağır bir tehlikenin söz konusu olması gerekir.<sup>529</sup> Normalde sözleşme yapma iradesi bulunmayan taraf korkutma sonucunda irade beyanında bulunmaya ve sözleşmeyi yapmaya mecbur kalmaktadır.<sup>530</sup> Korkutma sözleşmenin karşı tarafından yapılabileceği gibi üçüncü kişi tarafından da yapılabilir.<sup>531</sup> Örneğin, işverenin, işçiyi karşı ibranameyi imzalamazsa kendisini işten çıkaracağını, maaşını ödemeyeceğini, kendisine ya da yakınlarına zarar verebileceğini söylemesi işçinin korku altında ibranameyi imzaladığının kabulünü gerektirir. Korkutmada da aldatma da olduğu gibi bozukluk irade beyanından değil iradenin oluşmasından kaynaklıdır. Bu nedenle korkutmadaki irade yanılma ile değil esaslı bir korkutma sonucunda sakatlanmıştır.<sup>532</sup>

Aşırı yararlanma ise bir irade bozukluğu sebebi olmamakla birlikte, sözleşmenin kurucu unsurlarına ilişkindir. Aşırı yararlanma ile sözleşmenin tarafları arasındaki eşitsizlik

<sup>525</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 115.

<sup>526</sup> OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 115.

<sup>527</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 447.

<sup>528</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 280; EREN, Borçlar Hukuku, 453; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 120.

<sup>529</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 101.

<sup>530</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 453.

<sup>531</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 453.

<sup>532</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 453.

giderilmeye çalışılmış ve sözleşme yapma özgürlüğüne sınırlama getirilmiştir.<sup>533</sup> Aşırı yararlanma, zarar görenin zor durumda kalmasından, düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir orantısızlık bulunması halidir.<sup>534</sup>

6098 sayılı TBK 420. maddesi gereğince, ibranamenin geçerli olması için ayrıntılı kurallar getirilmiştir. İbranamenin geçerli olabilmesi için miktar içermesi tek başına yeterli görülmemiş aynı zamanda alacakların açıkça sayılmış olması ve ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması gerekir. Aynı zamanda ibranamenin geçerliliği ibranamedeki miktarın banka aracılığıyla ödenmiş olmasını gerektirir.

6098 sayılı TBK'ya eklenen 420. madde ile yanılma, aldatma, korkutma ve aşırı yararlanma hükümlerinin uygulama alanı daralmıştır. Maddede açıkça ibranamedeki miktarın banka aracılığıyla ödenmiş olması arandığından aslında iş sözleşmesinin ibra değil ifa ile sona erdiği kabul edilmiştir.<sup>535</sup> Bunun sonucu olarak işçinin ibra sözleşmesini irade fesadına uğradığı gerekçesi ile geçersiz olduğunu öne sürmesi de pek mümkün değildir.

Aynı şekilde işçinin alacaklarının sadece bir kısmını aldığını iddia ederek yapmış olduğu, örneğin kıdem tazminatı alacağını alabilmek amacıyla hafta tatili alacağından vazgeçmesi gibi ivazlı ibralarda geçerli sayılmayacak ve ibraya değer verilmeyecektir.<sup>536</sup>

<sup>533</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 292.

<sup>534</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 467.

<sup>535</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 53.

<sup>536</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 53.

6098 sayılı TBK çerçevesinde işçinin alacağından vazgeçmesi mümkün olmadığından işverence işçilik hakları ödeneceği ileri sürülerek imzalatılan ibranameye değer verilmeyecek bunun sonucunda hileli davranışlar ortaya çıkmayacaktır.<sup>537</sup>

Öte yandan işçinin ibraname ile belirlenen alacaklarına ilişkin ödeme banka kanalıyla yapılmış olsa bile işveren tarafından daha sonrasında geri alınabilir. Bu durumda işçinin irade fesadını yazılı ve kesin delillerle ispat etmesi ve buna göre ibranameye değer verilip verilmeyeceği tartışılmalıdır.<sup>538</sup> Sonuç olarak irade fesadı hallerini işçinin ispat etmesi gerekir.<sup>539</sup>

6098 sayılı TBK'nın yasa tasarısında aşırı yararlanma geçersizlik hali olarak öngörülerek hesaplanan işçilik alacakları ile yapılan ödeme arasında açık oransızlık yoksa ibranameye değer verilebileceği belirtilmiş ancak yasalaşma sürecinde bu kısım kanundan çıkarılmıştır. Bunun aksine yapılan ödemenin noksansız olması gerektiği kanun metnine eklenmiştir.<sup>540</sup> Bu sebeple yukarıda açıkladığımız 818 sayılı BK döneminde uygulanan ve Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin iş kazası ve meslek hastalığı sonucu doğan tazminatlara ilişkin uyguladığı açık oransızlık bulunmaması halinde ibranameye değer verileceği anlayışı 6098 sayılı TBK döneminde uygulama alanı bulamayacaktır.<sup>541</sup>

Alacaklının borcun ödenmediğini iddia ederek alacak davası açması sonucunda, borçlunun alacaklının imzasını ihtiva eden yazılı bir ibraname sunması artık alacaklının borcunun ödendiğini gösterebilir. Bu durumda alacaklının ibraname düzenlenirken aldatma, korkutma suretiyle ibranamenin zorla imzalatıldığını, irade fesadına uğradığını her türlü delille ispat etmesi gerekir.<sup>542</sup> Aldatma ve korkutma tarafsız ve görgüye dayalı tanık beyanları, kayıt, bilgi-belge veya tehdit davası ile ispatlanabilir. Ceza

<sup>537</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 53.

<sup>538</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 53.

<sup>539</sup> DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 255.

<sup>540</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 54.

<sup>541</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 54.

<sup>542</sup> ÖZCAN, OCAK, İbra Sözleşmesi, 8/ ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 928.



mahkemelerinde açılan ceza davası hukuk hakimini bağlar ve ceza davasının sonucuna göre alacaklının ibranameyi irade fesadı halleri altında imzaladığının kabulü edilerek ibraname geçersiz kılınır. Alacaklı, aynı zamanda ibranamenin geçersizliği için hukuk mahkemelerinde iptal davası açabilir.<sup>543</sup>

İş müfettişlerinin ibranameyi incelemesi ve ibranamenin geçerliliği konusunda rapor hazırlaması iş hakimini bağlamaz.<sup>544</sup> İş hakimi dosyadaki bilgi ve belgelere, tarafların iddialarına, sundukları delillere ve tanık anlatımlarına göre ibranamenin geçerliliğini değerlendirebilir.

Ancak iş müfettişlerinin hazırladıkları raporlarda ibranamenin geçerliliğine ilişkin tarafların ikrar mahiyetindeki beyanları aksi kararlaştırılana kadar geçerli sayılır.<sup>545</sup> Örneğin, iş müfettişlerinin hazırladıkları raporda fazla mesai alacağını kabul eden işçinin artık fazla mesai alacağını kabul etmek doğru olacaktır. Bunun istisnasını sosyal güvenlik hakkından vazgeçilemeyeceği ilkesi oluşturur. İşçi müfettişlere verdiği beyanında çalışma süresini daha az söylemiş olsa bile burada işçinin ikrarından söz edilemez.<sup>546</sup>

### 3.1.2. Taraflar Arasında Alacak-Borç İlişkisi

İbra sözleşmesi konusunu münferit bir alacak hakkı oluşturan<sup>547</sup> dar anlamda borcu sona erdiren hallerden biridir. Geniş anlamda borç sona erdirilmek istenirse ikale sözleşmesi yapılması gerekmektedir.<sup>548</sup> 6098 sayılı TBK m. 132 kapsamında düzenlenecek ibra sözleşmelerinin tek başına alacak hakkı içermesi yeterli görülmeğe yken, hizmet sözleşmelerine ilişkin TBK m. 420 uyarınca düzenlenecek ibranamelerde ibranamenin tek başına alacak hakkı içermesi yeterli olmamakla birlikte aynı zamanda miktarının da

<sup>543</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 9; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 928.

<sup>544</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 929.

<sup>545</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 929.

<sup>546</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 929.

<sup>547</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 127.

<sup>548</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1407; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 20.

açık ve net bir şekilde belirtilmesi gerekir.<sup>549</sup> İş hukuku açısından ibraname kapsamına giren işçilik alacaklarını ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, ikramiye, prim, sözleşmenin fesinden doğan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin alacağı ile toplu iş sözleşmesinden kaynaklı alacaklar oluşturur.<sup>550</sup> İbraname düzenlemenin amacı işçinin ileride dava açmasını engellemek ya da açılan dava sonucunda ibranameyi mahkemeye sunarak talep edilen alacakların mevcut olmadığını ispatlamaktır.<sup>551</sup>

İsviçre öğretisi gelecekte doğacak bir hak için ibra sözleşmesi yapılabileceğine yöneliktir.<sup>552</sup> Yine Alman Hukukunda da belirli sınırlar içinde henüz doğmamış bir alacak için ibra sözleşmesi yapılabileceği yönündedir.<sup>553</sup> Yargıtay ve kimi yazarlar<sup>554</sup> ise henüz doğmamış alacaklara ilişkin ibraname düzenlenemeyeceğini kabul etmektedir.<sup>555</sup> Öte yandan doktrinde Yargıtay'ın bu görüşünü eleştiren yazarlar bulunmaktadır.<sup>556</sup> Yine benzer şekilde hukuki temele dayanıp dayanmadığına bakılmaksızın gelecekteki tazminat alacaklarına ilişkin ibra sözleşmesinin sorumsuzluk anlaşması niteliğinde olacağı ve bu sebeple TBK m.115 hükmünün kıyasen ibra sözleşmesine de uygulanması gerektiğini ve doğmamış alacaklar için ibra sözleşmesi yapmanın mümkün olduğunu savunan bir diğer görüş de mevcuttur.<sup>557</sup> Borçlar hukuku açısından henüz doğmamış alacaklar bakımından ibraname mümkün olabileceken, iş hukuku açısından henüz doğmamış alacaklara yönelik ibraname düzenlenebilmesi pek de mümkün görülmemektedir.<sup>558</sup> İbraname yapılabilmesi için işçi ile işveren arasında alacak ve borç ilişkisinin bulunması gerekir. Henüz alacak doğmadığında ibra sözleşmesi yapmak mümkün değildir.

<sup>549</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 132.

<sup>550</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,113.

<sup>551</sup> UZUN, İbra Sözleşmesi, Seçkin/2013, 35.

<sup>552</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 140.

<sup>553</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 142.

<sup>554</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 8; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 251; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 20.

<sup>555</sup> YHGK, 2016/22-1705 E, 2020/484 K, 30.06.2020, (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 14.05.2021).

<sup>556</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 328.

<sup>557</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 144.

<sup>558</sup> SÖZEN, İbra Sözleşmesi, Adalet/1973, 850.

Aynı haklar ve yenilik doğuran hakların ibra sözleşmesinin konusunu oluşturması mümkün değildir.<sup>559</sup> Öte yandan alacak hakkının hangi hukuki sebeple doğmuş olduğu ibranameyi ilgilendirmez. İbra sözleşmesinin konusu haksız fiilden doğabileceği gibi nafaka alacağı, işçilik alacağı gibi alacak haklarından doğabilir.<sup>560</sup> Sonuç olarak ibraname borçlar hukuku, eşya hukuku, aile hukuku gibi hukuk alanlarına bağlı hukuki ilişkilerden doğabilecektir.<sup>561</sup> Öte yandan nafaka alacağının ibranamenin konusu olamayacağını ileri süren görüşler de mevcuttur.<sup>562</sup>

İbraname taraflar arasındaki imzalanan sözleşmede belirtilen borcu sona erdirecek yoksa tarafların arasındaki diğer borçlara etkisi olmayacaktır. Aynı zamanda borcun muğlak ifadelerle belirtilmiş olması yine ibranın geçersiz olması sonucunu doğuracaktır.<sup>563</sup>

Yine TBK m. 132 kapsamında ibra sözleşmesinin konusu para alacağı dışındaki verme, yapma, yapmama gibi edimler olabilir.<sup>564</sup> Ancak bu durum TBK m.420 kapsamında düzenlenen ibranameler için geçerli olmayacak, yukarıda da bahsedildiği üzere işçi ibranamelerinde açıkça alacak hakkının türü ve miktarının belirtilmesi gerekecektir.

Öte yandan alacak türü ve miktarı ibranamede açıkça belirtilmiş olsa bile, bankadan yapılan ödeme esnasında hangi miktar ödemenin hangi alacağa ilişkin olduğu açıkça belirtilmezse ibraname geçersiz sayılacaktır. Ancak ibraname geçersiz olsa bile sonuçta işçiye yapılan bir ödeme olduğundan banka kanalıyla yapılan ödeme mahsup edilecek ve kalan kısma ilişkin alacak hakkı devam edecektir.<sup>565</sup> Yine Yargıtay bir kararında,

<sup>559</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,104; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 133.

<sup>560</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 133.

<sup>561</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,105.

<sup>562</sup> CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 113.

<sup>563</sup> CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 111.

<sup>564</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 134; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 109.

<sup>565</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 41; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 338.

fesih ile aynı tarihi taşıyan ibranamedeki kıdem tazminatına ilişkin tutarın mahsup işlemine tabi tutularak karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>566</sup>

İbra sözleşmesinde ibra edilen tutar toplam olarak gösterilmiş olmasına rağmen ibra edilen alacak kalemleri birden fazla ve ibra edilen tutar bu alacakların toplamından az ise, her bir alacaktan eşit şekilde ibra edilmiş sayılarak ibraname kabul edilir.<sup>567</sup> Ancak bu husus yukarıda da açıkladığımız gibi yine TBK m.132 kapsamında düzenlenen ibranameler için geçerlidir. Yoksa işçi ibranameleri hem ayrı ayrı alacakları ve miktarları göstermesini hem de banka kanalıyla bu miktarların noksansız ödenmesini gerektirdiğinden bu şekilde toplam ödeme halinde geçersiz hale geleceklerdir.

Borcun tamamının ödendiği durumlarda da artık ibra sözleşmesi yapmakta hukuki yarar bulunmamaktadır. Borcun ne şekilde ödendiği alacaklı ya da borçluyu ilgilendirmeyeceğinden ortada alacak-borç ilişkisi kalmadığında ibraname düzenlemek mümkün olmayacaktır.<sup>568</sup>

Sosyal güvenlik hakkı Anayasa'nın 12. ve 60. maddelerinde düzenlenen, kişiye sıkı sıkıya bağlı ve feragat edilemeyen anayasal bir haktır. Buna göre kişilerin sağlık sigortası olması zorunludur. Anayasada yer alan sigortalı yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, devretmek için yapılan sözleşmeler ve buna ilişkin hükümler geçersizdir. Sosyal güvenlik haklarından feragat edilemeyeceğinden bunun doğal sonucu olarak sosyal güvenlik hakkı ibra sözleşmesinin de konusu olamaz.<sup>569</sup>

<sup>566</sup> "...Dosya içerisinde bulunan davacı işçinin imzasını inkar etmediği 08.04.2014 tarihli ibranamede kıdem tazminatı olarak 1.750,00 TL ödendiği belirtilmiş olup, davacı işçi sözü edilen ibraname ile ilgili irade fesadına dair herhangi bir iddiada bulunmamıştır. İş sözleşmesinin feshi ile aynı tarihi taşıyan ibraname belirtilen miktar açısından makbuz hükmünde kabul edilerek hak kazanılan kıdem tazminatından indirilmek sureti ile istekle ilgili karar verilmesi gerekirken mahsup yoluna gidilmeksizin hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." (Y9HD, 2017/13966 E, 2020/1539 K, 05/02/2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>567</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 136.

<sup>568</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 41.

<sup>569</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,114; ÖZ, İbraname Uygulamaları, 45.

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda düzenlenen belgeye anlaşma belgesi adı verilir.<sup>570</sup> Anlaşma belgesinin hukuki niteliği genelde sulh sözleşmesidir.<sup>571</sup> Ancak anlaşma belgesi her daim sulh sözleşmesi niteliğinde değildir. Arabuluculuk sonucu yapılan anlaşma belgesinin niteliği ibraname niteliğinde olabileceği gibi kimi zaman sulh sözleşmesi niteliğinde olup içeriğinde ibra hükümlerini de barındırabilir. Anlaşma belgesi içeriğinden tarafların aralarındaki anlaşmazlığa ilişkin karşılıklı olarak verdikleri tavizin ne olduğu anlaşılıyorsa o zaman bu belge sulh sözleşmesi niteliğinde değerlendirilebilir.<sup>572</sup> Anlaşma belgesi başlığına sulh sözleşmesi ya da ibra sözleşmesi yazılmış olması anlaşma belgesinin niteliğini değiştirmeyecektir. Hakim anlaşma belgesinin niteliğini resen kendisi denetleyecektir.<sup>573</sup>

### 3.1.3. Yetki ve Taraf Ehliyeti

Konumuz kapsamında ibra sözleşmelerinin tarafları işçi ve işverendir. İşveren kavramına asıl işveren, alt işveren, devralan işveren, devreden işveren, geçişi işveren girmektedir. 6098 sayılı TBK kapsamında sözleşme düzenleyebilmek için sözleşmenin taraflarının sözleşme yapabilecek ehliyetlere sahip olması gerekir.

İbra, hem sözleşme niteliğine hem de tasarruf niteliğine sahip bir sözleşmedir. Bu sebeple tarafların hem fiil ehliyetine hem de tasarruf ehliyetine sahip olmaları gerekir.<sup>574</sup> Fiil ehliyeti 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) 14. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, ayırt etme gücü bulunmayan, küçük ve kısıtlı kişilerin fiil ehliyeti yoktur.

İbra sözleşmesini gerçek kişiler düzenleyebileceği gibi tüzel kişiler de düzenleyebilir. Tüzel kişiler ibranamenin tarafı olduklarında sözleşme tüzel kişiliğin yetkili organınca

<sup>570</sup> EMİR/TEPE, İbra Hükümü İçeren Anlaşma Belgesi, ÇTD/2018, 1498.

<sup>571</sup> EMİR/TEPE, İbra Hükümü İçeren Anlaşma Belgesi, ÇTD/2018, 1499.

<sup>572</sup> EMİR/TEPE, İbra Hükümü İçeren Anlaşma Belgesi, ÇTD/2018, 1500.

<sup>573</sup> EMİR/TEPE, İbra Hükümü İçeren Anlaşma Belgesi, ÇTD/2018, 1501.

<sup>574</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1063; AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 174; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927; KESER, İbraname Uygulamaları, Sicil/2014, 140; ERDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 31.

yapılır.<sup>575</sup> Aynı zamanda TBK m.420/3 uyarınca işçilik alacaklarına ilişkin ibranameyi destekten yoksun kalan işçinin yakınları da düzenleyebilir. Yasa koyucu bu fıkıyla işçinin alacak hakkını talep edebileceklere ilişkin genel bir kural getirmek istemiştir.<sup>576</sup> Ancak ibra sözleşmesi düzenleme yetkisine sahip olan gerçek ya da tüzel kişilerin ehliyetlerinin ilgili kanunlarda sayılan şekilde tam olması gerekir. Toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi ya da işveren sendikalarının üyeleri adına ibraname düzenleme yetkileri yoktur. Ancak sendikalara bu konuda açıkça yetki ya da icazet verilmesi hallerinde düzenlenen ibraname geçerli sayılır.<sup>577</sup> İşçinin toplu iş sözleşmesi ile hak kazandığı bir alacağın, işçinin üye olduğu sendika tarafından ibranameye konu edilmesi mümkün değildir.<sup>578</sup>

Destekten yoksun kalan hak sahiplerinin zarar miktarını bilmeleri olanaklı olmadığından sonuç olarak uygulamada dava yolunun seçilmesi ihtimal dahilindedir. Bu sebeple bu hükmün özel bir hüküm olarak iş kanununda düzenlenmesinin daha isabetli olacağını savunan görüşler mevcuttur.<sup>579</sup>

4721 sayılı TMK m.14'da belirtildiği gibi, ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan her ergin fiil ehliyetine sahip olacak ve dolayısıyla ibra sözleşmesi düzenleme yetkisi olacaktır. Ayırt etme gücüne sahip ancak kısıtlı olanlar ise temsilcileri aracılığıyla ibra sözleşmesi düzenleyebilirler.

Ayırt etme gücüne sahip küçük ve kısıtlılar sınırlı ehliyetsiz sayılırlar. Sınırlı ehliyetsizler ibraname düzenleyemezler.<sup>580</sup> Bu kişiler kanuni temsilcilerinin rızası olmadan bizzat borç altına giremezler. Aynı zamanda kanuni temsilciler bu kişilere ilişkin kanunen yasaklanan işlemleri yapamazlar. Bu yasak işlemler kapsamına önemli

<sup>575</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,106; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 156.

<sup>576</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1095.

<sup>577</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,106.

<sup>578</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,112.

<sup>579</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1331.

<sup>580</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1098.

bağışlama olarak kabul edilen ivazsız ibra sözleşmesi de dahildir.<sup>581</sup> Öte yandan küçükler, aile rızası ile aile birliği dışında yaşıyorlarsa bu durumda rızaya gerek olmaksızın iş sözleşmesi dolayısıyla ibraname imzalayabilirler.<sup>582</sup> Öte yandan, aksi görüş olarak kanuni temsilcinin küçüğe verdiği çalışma izni sadece çalışma yaşamının gerektirdiği durumlar için verilen bir izin olduğu yoksa ibra sözleşmesi yapma iznini de içermediği ileri sürülmektedir.<sup>583</sup> Burada ibraname yapma yetkisinin küçükte olması ancak kanuni temsilcinin onama yetkisi olması gerektiği belirtilmektedir.<sup>584</sup> Üçüncü bir kişiye verilecek temsil yetkisi ile de ibra sözleşmesi yapmak mümkündür.

Vekilin asil adına ibraname düzenlemesi için vekaletnamede açıkça özel yetkisinin bulunması zorunludur. Özel yetkisi bulunmayan vekilin asil adına ibraname düzenlemesi sonucunda ibraname geçersiz sayılır. Ancak asil sonradan vekilin düzenlemiş olduğu ibranameyi kabul ederse ibraname hukuki anlamda sonuç doğuracaktır.<sup>585</sup> Alacaklıya yasal danışman atanması halinde bu danışmanın niteliği oy danışmanı ise ivazsız ibra sözleşmeleri yapılırken bu danışmanın da oyunun alınması gerekir. Eğer yasal danışman yönetim danışmanı ise alacak hakkına ilişkin ibraname düzenlenirken yasal danışmanın katılımı gereklidir.<sup>586</sup>

### 3.1.4. Şekil

Türk Borçlar Kanunu, şekil serbestisi ilkesini kabul etmiştir. TBK 12. maddesinde de açıkça belirtildiği üzere, sözleşmenin geçerliliği kanunda aksi öngörülmedikçe hiçbir şekle bağlı olmayacak ve taraflar diledikleri şekilde sözleşme yapabileceklerdir.

6098 sayılı TBK'da ibranamenin şekli konusunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir. TBK m. 132'ye göre asıl sözleşmenin şekli ne olursa olsun ibraname herhangi bir şekle

<sup>581</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,107.

<sup>582</sup> ERDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 32.

<sup>583</sup> ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 76; DOĞAN, İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi/1979, 170.

<sup>584</sup> KESER, İbraname Uygulamaları, Sicil/2014, 141.

<sup>585</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 7; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,107.

<sup>586</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,107.

bağlı değildir. Öğretideki çoğunluk görüşe göre, ibranamenin şekle tabi olmayacağı asıl sözleşmenin şeklinden etkilenmeyeceği yönündedir.<sup>587</sup> Asıl sözleşme kanunen ya da tarafların iradesiyle bir şekle tabi kılınmış olsa bile ibraname asıl sözleşmenin şeklinden etkilenmeyecektir.<sup>588</sup> Öte yandan, taraflar aralarında ibranamenin şekli açısından özel bir şekil şartı kararlaştırabilirler.<sup>589</sup> Burada artık şeklin geçerlilik koşulu değil ispat koşulu olduğunu kabul edilmektedir.<sup>590</sup> Ancak TBK m.132 kapsamında ibranamede şeklin geçerlilik koşulu olduğu<sup>591</sup> ancak ibranamenin hukuksal işlem niteliği sebebiyle 6100 sayılı HMK 200 vd. maddeleri uyarınca senetle ispat kuralının uygulanması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur.<sup>592</sup> Bu sebeple TBK m. 132 kapsamında düzenlenen ibranamede şekli geçerlilik koşulu değil ispat koşulu olarak kabul edersek, alacaklı borcun ödenmediğini iddia ediyorsa ve borçlu da yazılı, alacaklının imzasını ihtiva eden ibraname sunuyorsa, alacaklı ibranamedeki imzanın kendisine ait olmadığını ancak bilirkişi raporuyla ispat edebilecektir.<sup>593</sup> Yapılan imza incelemesi sonucunda ibranamedeki imzanın alacaklıya ait olmadığı anlaşılırsa ibraname miktar içerse ve yasadaki hükümlere uygun olsa bile ibraname geçersiz sayılacaktır.<sup>594</sup>

4857 sayılı İş Kanunu m.8'de iş sözleşmesinin kanunda aksi belirtilmedikçe şekle tabi olmadığı hüküm altına alınmıştır. Yine aynı maddenin bir diğer fıkrasında süresi 1 yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması gerektiği belirtilmiştir. Buradaki yazılı olma şartının geçerlilik mi yoksa ispat koşulu mu olduğu üstünde

<sup>587</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 195; ŞENYÜZ, Borçlar Hukuku, 223; KAYIHAN, Borçlar Hukuku, 362; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927; BAYCIK, İşçinin Hukuki Sorumluluğu, 275; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 503; GÜVEN/AYDIN, İş Hukuku, 267; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 236; AYAN, Borçlar Hukuku, 401; ASTARLI, İkale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 42; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,114; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 108; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 21; EREN, Borçlar Hukuku, 1410; NOMER, Borçlar Hukuku, 443; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 579; KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1329.

<sup>588</sup> GÜNAY, Türk Borçlar Kanunu Şerhi, 479.

<sup>589</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1329.

<sup>590</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927; GÜVEN/AYDIN, İş Hukuku, 267; OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, 580..

<sup>591</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1065; SÜZEK, İş Hukuku, 767; SENYEN/KAPLAN, İş Hukuku, 349.

<sup>592</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1065; REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502.

<sup>593</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 8; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927.

<sup>594</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927.



durmak gerekir. Yargıtay'ın 18.02.1959 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı'nda yazılı olma şartının ispat koşulu olduğu geçerlilik şartı olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir.<sup>595</sup> Öğretide de yazılı şeklin ispat koşulu olduğu, hükmün emredici nitelik taşımadığı, geçersizlik halinde iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılacağı ve bu durumun işçi lehine değerlendirilemeyeceği savunulmaktadır.<sup>596</sup> Öğretideki bir diğer görüş ise, yazılı şekilde düzenleme gerekliliğinin geçerlilik şartı olduğu, yazılı şekil şartına uyulmadan düzenlenen iş sözleşmelerinin geçersiz sayılması gerektiği yönündedir.<sup>597</sup>

Öte yandan, 6098 sayılı TBK 420. maddesine göre, işçi işveren ilişkisi sonucunda doğan alacaklar ile iş kazası ve sonrasında doğan alacaklara ilişkin işçi ya da destekten yoksun kalanların düzenleyeceği ibranamelerin mutlaka yazılı şekilde yapılması gerekir.<sup>598</sup> Sonuç olarak 4857 sayılı Kanun iş hukuku kapsamında düzenlenecek sözleşmeler açısından yazılı geçerlilik şartı koymamış olmasına rağmen 6098 sayılı Kanun geçerlilik şartı olarak iş hukuku kapsamında düzenlenecek ibranamelere yazılı düzenleme şartı koymuştur.<sup>599</sup> İşçinin yazılı şekil şartı dışında bir şekli kabulü de geçerli değildir.<sup>600</sup> Zaten 818 sayılı BK döneminde de iş hukuku uygulamasında ibranameler noterden bilgisayar ortamında veya daktilo ile yazılarak oluşturulmaktaydı.<sup>601</sup> Yasa koyucu burada halihazırda uygulamada var olan bir durumu hüküm altına almak istemiş ve yazılı olmayan ibranamelerin geçerliliği konusundaki tartışmaları da ortadan kaldırmıştır.

<sup>595</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 39.

<sup>596</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 39; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 95.

<sup>597</sup> SÜZEK, İş Hukuku, 302; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 136.

<sup>598</sup> “Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır...” (Y9HD, 2021/281 E, 2021/2326 K, 26.1.2021, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 14.5.2021).

<sup>599</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 39; SÜZEK, İş Hukuku, 767; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 250; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 336; DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, İş Hukuku, 197; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 929; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,114; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 21; EREN, Borçlar Hukuku, 1410; KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1329; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 77; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 77.

<sup>600</sup> UZUN, İbra Sözleşmesi, Seçkin/2013, 37.

<sup>601</sup> DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 250.

6098 sayılı TBK 420. maddesi emredici nitelikte olduğundan, yazılı şekilde yapılmayan ibranamelerin işçi ödemeyi aldığını kabul etse bile geçerli hale gelmeyeceği kabul edilmelidir.<sup>602</sup>

6098 sayılı TBK m.420 işçiyi korumaya yönelik getirilmiş bir düzenlemedir. İşverenin ya da üçüncü kişilerin<sup>603</sup> alacaklı olduğu durumlarda m. 420 uygulama alanı bulmayacak ve daha genel nitelikte bir düzenleme olan m.132 uygulanacaktır.<sup>604</sup> Örneğin, işverenin cezai şart alacağı, işverenini eğitim gideri talep etmesi<sup>605</sup> ya da işçinin haksız nedenle ihbar süresi tanımadan iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işveren işçiyi ibra etmek isterse ibranamenin yazılı olması aranmayacaktır.

Kanun ibranamenin yazılı şekilde düzenlenmesi gerektiğini hüküm altına almış ancak yazılı şeklin niteliğine ilişkin bir düzenleme yapmamıştır. Yazılı şekil ikiye ayrılmaktadır. Bunlar adi yazılı şekil ile nitelikli yazılı şekildir. Adi yazılı şekil, imzanın el yazısıyla atılması zorunluluğu dışında kalan bölümlerin el yazısıyla yazılmasına gerek olmayan yazılı şekil iken, nitelikli yazılı şekilde imza ile belirli bazı bölümlerin el yazısı ile yazılması zorunluluğu bulunmaktadır. Kanunda açıkça ibranamenin hangi yazılı şekle tabi olduğu belirtilmediğinden adi yazılı şekil ibraname düzenlemek için yeterlidir.<sup>606</sup> Zira ibraname elyazısı ile düzenlenebileceği gibi matbu şekilde düzenlenip boşlukların daha sonra doldurulması suretiyle de düzenlenebilir.<sup>607</sup>

İbranamelerin mutlaka noterde düzenlenmesine gerek yoktur. Ancak noterde düzenlenen ibranameler işveren açısından irade fesadı iddiasını çürütebilmek için ispat kolaylığı sağlayacaktır.<sup>608</sup>

<sup>602</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 945.

<sup>603</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 942.

<sup>604</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 39; GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 235; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 929; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 77.

<sup>605</sup> ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 77.

<sup>606</sup> ERDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 39.

<sup>607</sup> ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 77.

<sup>608</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 39; İZMİRLİOĞLU, İbraname, 1470.

İbraname düzenlenirken işçinin imzasının bulunması zorunludur. Yargıtay'ın da yerleşmiş içtihatları gereğince işçinin usulen onanmış imzasının ya da parmak izinin bulunmadığı ibranameleri geçersiz sayılmıştır.<sup>609</sup>

### 3.1.5. Tanzim Zamanı

İbraname yukarıda 818 sayılı BK anlatılırken ayrıntılı olarak açıklandığı üzere halihazırda doğmuş alacaklar için düzenlenebilir. Bu konuya ayrıntılı şekilde değinildiğinden burada bu konu üzerinde durulmayacaktır.

6098 sayılı TBK m.420 hükmünden de anlaşılacağı üzere ibraname düzenleyebilmek için iş sözleşmesinin feshinden itibaren en az bir aylık süre geçmiş olmalıdır.<sup>610</sup> Söz konusu düzenlemede ibranamenin iş sözleşmesinin devamı sırasında düzenlenmesinin sonucundan bahsedilmemiştir. Aslında bu açıdan hüküm devam eden iş sözleşmeleri sırasında veya iş sözleşmesinin feshi sırasında da düzenlenen ibranameleri geçersiz saymaktadır.<sup>611</sup> Aynı zamanda iş sözleşmesinin imzalanması sırasında da düzenlenen ibranameler geçersizdir.<sup>612</sup> Zaten maddedeki ibraname düzenlemeye ilişkin diğer şartlar (özellikle ibranamedeki miktarın banka yoluyla yatırılması gerekliliği) iş sözleşmesinin devamı sırasında ibraname düzenlemeyi imkansız kılmaktadır.<sup>613</sup> Yargıtay'ın yerleşik içtihatları da bu yöndedir.<sup>614</sup> Kanun koyucunun bir aylık süreye uyulmamasının

<sup>609</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,114; "...Davacı, davalı işveren tarafından ibraname ve işten ayrılma dilekçesi sunulmadan önce, bu belgelerin matbu,tarihsiz, işe giriş ve çıkış tarihleri ile ücret hanesi boş bulunan, ancak önceden imzalatıldığını belirterek,..." (Y9HD, 2007/273 E, 2007/8421 K, 26.3.2007, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 14.5.2021)

<sup>610</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 235; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 36; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 250; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 336; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku, 236; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 25; KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1329; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 77; UZUN, İbra Sözleşmesi, Seçkin/2013, 37.

<sup>611</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 235; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 37; SÜZEK, İş Hukuku, 767; SENYEN/KAPLAN, İş Hukuku, 348; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 251; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 336; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1095; KORKMAZ/ALP, İş Hukuku, 251.

<sup>612</sup> SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 348.

<sup>613</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 38.

<sup>614</sup> "...Somut uyuşmazlıkta, davacının imzasını taşıyan 31.03.2012 tarihli yıllık izin ibranamesi başlıklı belge çalışırken düzenlenmiş olup, iş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenen ibraname geçerli

yaptırımı olarak hükümsüzlük öngörmesindeki amaç işçinin işten ayrılırken alacağı hakların en azından bir kısmını alabilmek için imzalayacağı ibranamenin, tüm haklarını alma özgürlüğünü elinden alması ihtimalinin bulunmasıdır.<sup>615</sup>

İbraname hem işçi hem de işveren tarafından imzalanmış ise tarafların ortak iradelerine bakılarak, işçinin çalışma süresi, ayrılma şekli gibi unsurlar da dikkate alınarak yerleşmiş Yargıtay uygulamaları da göz önüne alınarak ibraname yorumlanmalıdır.<sup>616</sup> Ancak iş sözleşmesinin sona ermesi esnasında ibraname düzenlenebileceği ancak bu şekilde düzenlenen ibranamenin açık ve net olması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur.<sup>617</sup> Burada sözleşmenin sona erme şekline ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Sözleşmenin işçinin ölümü, süresinin dolması, bildirimsiz fesih, tarafların anlaşması gibi sona erme şekillerinden biriyle sona erdirilmiş olması mümkündür.<sup>618</sup>

Ancak öngörülen süre işçinin işten ayrıldıktan bir ay sonra işverene gelerek ibraname imzalaması anlamına gelecek ve işçinin başka bir ilde çalışması ya da gelmek istememesi durumunda tarihi sonradan doldurulacak şekilde ibraname alınmasına imkan verebilecektir.<sup>619</sup> Aynı zamanda, taraflar iş sözleşmesi feshedildikten sonra kanun zoruyla bir araya gelecek ve bu durumun işçi lehine pratik bir faydası olmayacaktır.<sup>620</sup>

İş sözleşmesinin devamı sırasında düzenlenen ibranamelerin geçersiz sayılacağını belirtmiştik. Ancak sözleşmenin devamı sırasında düzenlenen ibraname miktar ve

---

değildir...” (Y9HD, 2016/14825 E, 2020/3505 K, 03/03/2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>615</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1330.

<sup>616</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1098.

<sup>617</sup> DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, İş Hukuku, 198; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1099.

<sup>618</sup> KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 25.

<sup>619</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1330.

<sup>620</sup> AĞIR, İbraname, İBD/2012,, 131.

işçinin alacaklarını aldığı beyanını içeriyorsa ibraname makbuz hükmünde sayılacak ve alacaklardan mahsubu gerekecektir.<sup>621</sup>

İşçinin iş güvencesinden yararlanıp yararlanmıyor oluşunun bu bir aylık süreyle ilgisi bulunmamaktadır.<sup>622</sup> İşçinin kıdeminin ibranamede açıkça belirtilmiş olması işçi açısından ispat hukuku yönünden önem taşır. Aynı şekilde ibranamede iş güvencesi hükümlerine ilişkin 30 işçi sayısı da yazılmış olabilir. Bu durum yine ispat hukuku açısından önem taşır.<sup>623</sup>

Bir aylık sürenin tespiti noktasında iş sözleşmesinin fesih tarihinin belirlenmesi çok önemlidir. 4857 sayılı İK 17. maddesinde iş sözleşmesinin bildirimli olarak feshedilmesini düzenler. Bu sebeple bildirimli fesih halinde ihbar süresinin dolması ile iş sözleşmesi sona ereceğinden bu tarih itibarıyla bir ay içinde ibraname düzenlenebilir. Ya da peşin ödeme halinde peşin ödemenin yapıldığı tarih itibarıyla iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacağından bir aylık süre bu tarih itibarıyla başlayacaktır. Feshin usulsüz olarak yapıldığı hallerde de iş sözleşmesinin feshedildiğine ilişkin bildirim işçiye ulaştığı tarihten itibaren bir aylık süre işlemeye başlayacaktır. Haklı nedenle derhal fesih halinde fesih bildiriminin usulüne uygun şekilde karşı tarafa ulaştığı tarihte bir aylık süre işlemeye başlayacaktır.<sup>624</sup> Belirli süreli iş sözleşmelerinde belirlenen sürenin dolduğu günden itibaren bir aylık süre işlemeye başlayacaktır.<sup>625</sup> Bu bir aylık süre kanunda açıkça belirtildiği ve emredici nitelikte olduğundan iş sözleşmesine bu süreyi kısaltıcı kayıtlar konulması halinde bu kayıtlar geçersiz sayılacaktır.<sup>626</sup>

Yargıtay'a göre, bu bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin alacaklarının bir kısmını almaması anlamına gelse bile hem işçi lehine bir durumdur hem de işçinin kıdem, ihbar tazminatı gibi alacaklarının ödenmesini etkilemeyecektir. Ancak bir aylık

<sup>621</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 941.

<sup>622</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 38.

<sup>623</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, 29.

<sup>624</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 945.

<sup>625</sup> ERDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 51.

<sup>626</sup> ERDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 53.

bekleme süresinin işçinin kıdem ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı alacaklarını bir ay sonra alması ihtimali öğretide eleştiri konusu olmuştur.<sup>627</sup> Bu sebeple öğretideki bir görüşe göre, TBK m. 420 sadece borcun ifasının talep edilebilirliğine etki etmekte, ifa edilebilirliği yönünden etkisi bulunmadığından bu bir aylık süreden önce işveren işçiden ibraname almadan da dilerse borcu ödeyebilmelidir.<sup>628</sup>

TBK m. 420'deki süre tüm hizmet sözleşmeleri için uygulama alanı bulacaktır.<sup>629</sup> Ancak iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat davalarında iş kazası meydana geldikten sonra düzenlenmesi koşulu ile bir aylık sürenin aranmaması daha uygun olacaktır.<sup>630</sup>

Yargıtay da yerleşmiş içtihatları gereğince bir aylık süre geçmeden düzenlenen ibranameleri geçersiz sayarak ibranameye değer vermemiştir.<sup>631</sup>

Buradaki sorunlardan bir diğeri iş sözleşmesinin feshine bağlı olmayan fazla mesai, genel tatil, hafta tatili gibi haklar açısından yapılacak ibranamelerin fesihten en az bir ay sonra yapılması gerekip gerekmediği sorunudur. Yargıtay'ın da kabul ettiği üzere iş sözleşmesi devam ederken alınan ve fazla çalışma, genel tatil gibi ücretleri kapsayan ibranamenin makbuz etkisinden söz edilecek ve ibraname yapılan ödeme ile sınırlı olacaktır.<sup>632</sup>

<sup>627</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANPOLAT, İş Hukuku Dersleri, 649; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 349.

<sup>628</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 236.

<sup>629</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 236.

<sup>630</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 945.

<sup>631</sup> "...Davacının iş sözleşmesinin feshinden sonra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu döneminde imzalanan 31.08.2012 tarihli ibraname bakımından ise fesihten sonra bir aylık süre geçmeden imzalandığı anlaşıldığından bu ibranamenin de geçersiz olduğu anlaşılmaktadır..." (Y9HD, 2020/1206 E, 2020/8776 K, 22.09.2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>632</sup> ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 79.

### 3.1.6. Ödemenin Şekli

4857 sayılı İş Kanunu m. 32/2 gereğince işçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının banka hesabına noksansız bir şekilde ödenmesi gerekir.<sup>633</sup> Aynı yönde, 6098 sayılı TBK m.420 hükmünde açıkça ibranamede belirlenen alacağın bankaya eksiksiz bir şekilde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.<sup>634</sup> Ödemesi bankaya tam ve noksansız şekilde yapılmayan ibranameler kesin olarak hükümsüz sayılacaktır.<sup>635</sup> İşverenin, ödediği tutarı işyeri muhasebe kayıtlarına yansıtması zorunda değildir.<sup>636</sup> Burada sadece işçi için bir güvence bulunmamakta aynı zamanda işveren açısından da ispat kolaylığı sağlayan bir güvence sağlanmaktadır.<sup>637</sup>

İbra sözleşmesi varlığı hakkında şüphe uyandırmayan ve ifa edilmeksizin borcu sona erdiren bir sözleşme olmasına rağmen söz konusu madde bankaya eksiksiz ve noksansız bir ödeme aradığından sonuç olarak borç ifa ile sona ermiş olacak ve TBK m. 420 kapsamında ibraname düzenleme olasılığı kalmayacaktır.<sup>638</sup> Yine hükümde kısmi ödeme halinde ödemenin makbuz hükmünde sayılacağı ve ibraya değer verilmeyeceği belirtilmiştir. Sonuç olarak ibra ile ifa kurumları birbirine karıştırılmış ve işçi ile işveren arasında ibraname düzenleme olasılığı kalmamıştır.<sup>639</sup> Zaten kısmi ödeme halinde de

<sup>633</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 40; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 349; KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1330; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 77; UZUN, İbra Sözleşmesi, Seçkin/2013, 37.

<sup>634</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 337; GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, 1527; ASTARLI, İkale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 43; "...Somut olayda; Davacı iş akdinin işverence feshedildiği iddiası ile kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ve genel tatil ücreti alacaklarını dava konusu etmiştir. Davaya karşı cevap vermeyen davalı tarafından işçi özlük dosyası içeriğinde davacının 07/05/2014 çıkış tarihine göre düzenlenen ve imza tarihi bulunmayan ibraname sunulmuştur. Dosya kapsamı ibranamenin iş sözleşmesinin sona erme tarihinden itibaren en az 1 aylık süre geçmeden düzenlendiği, ibranamede 2.474,51 TL ihbar tazminatı ve 3.827,88 TL kıdem tazminatı ödendiğinin belirtildiği ancak ödemenin banka aracılığıyla yapıldığına dair bir kaydın olmadığı görülmektedir. O halde ibranamenin geçerli olarak kabul edilmesi mümkün değildir..." (Y9HD, 2016/23928 E, 2020/8639 K, 22/09/2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>635</sup> ASTARLI, İkale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 43.

<sup>636</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 948.

<sup>637</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1330.

<sup>638</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 237; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 40; SÜZEK, İş Hukuku, 768; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 337.

<sup>639</sup> ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 41; SÜZEK, İş Hukuku, 768; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 337.

miktarın bankaya ödenmesi gerekmektedir.<sup>640</sup> Bunun sonucunda iş hukuku açısından ibraname, artık ifa olmaksızın borcu sona erdiren bir kurum olmayacak sadece borcun sona erdiğini ispatlayan bir belge niteliği kazanacaktır.<sup>641</sup> Oysaki ibraname ifadan farklı, alacaklıyı tatmin etmeyen borcun sona erme şekillerinden biridir.<sup>642</sup>

Banka aracılığıyla noksansız ödemenin amacı işçinin emeğinden fedakarlık yapmamasını sağlamaktır. İş hukuku açısından uyuşmazlıklarda temelde işçinin aylık ücretinin tespiti sorun teşkil etmektedir. Örneğin, iki ya da üç yıl süren çalışma ilişkisinde işçinin bir kısım ücretlerin elden verildiği iddiasında bulunduğu prime esas kazancın tespiti mümkün olmamaktadır. Burada işçinin emeğinin tam olarak ödenmesini sağlayacak hakkaniyetli bir düzenleme yapılmalı ve fedakarlığın işçi dışında devlet ve işverenler arasında paylaşılması gerekmektedir.<sup>643</sup>

İbranamede belirlenen alacaklara ve miktarlara ilişkin hangi bankaya ve banka hesabına ödeme yapılacağı da belirlenmelidir. Bu durumda işçinin kendi adına hesap açması ve bu hesabı işverene bildirmesi uygun olacaktır. Bildirmediği takdirde işçinin ücretinin ödendiği banka hesabı var ise bu hesaba ödeme yapılması işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesi sonucunu doğurur.<sup>644</sup> Banka kanalıyla yapılan bir ödemede yapılan ödemenin hangi alacağı ilgilendirdiği açıkça belirtilmemişse geçersizlik sonucunu doğurur. Ancak yapılan ödemeyi yok saymak mümkün olmadığı için işçilik alacaklarından mahsup edilmesi gerekir.<sup>645</sup> İbranamedeki belirtilen alacakların bankaya ödendiğinin usulüne uygun şekilde işveren tarafından ispat edilmelidir.<sup>646</sup>

<sup>640</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 337.

<sup>641</sup> SÜZEK, İş Hukuku, 768.

<sup>642</sup> ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011, 67.

<sup>643</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1330.

<sup>644</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 237.

<sup>645</sup> KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 26.

<sup>646</sup> "...Somut uyuşmazlıkta, dosyadaki ibraname Türk Borçlar Kanunu döneminde imzalanmıştır. İbranamede yer alan miktarların karşılığının bankaya ödendiği de yöntemince ispat edilememiştir. Bu yönüyle Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesi anlamında davalı işverenin ibra edildiğinden söz edilemez..." (Y9HD, 2016/15616 E, 2020/4249 K, 12/03/2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).



İbranamede belirlenen alacağın hem bankadan ödendiği ispat edilemez aynı zamanda da işçi tarafından da ödeme kabul edilmez ise ibraname geçersiz sayılacak ve borç sona ermeyecektir.<sup>647</sup> Ancak borç banka yoluyla ödenerek sona ermemiş olmasına rağmen borcun tamamının ödendiği başka bir belgeyle ispat edilirse yine borç ifa ile sona erdirilmiş kabul edilir.<sup>648</sup>

### 3.2. İş Hukuku Uygulamasında İbraname ile İlgili Sorunlar

#### 3.2.1. İbranamenin Miktar İçerip İçermemesi

6098 sayılı TBK 420. maddesine göre ibranamenin geçerliliği ödenecek alacakların miktarlarının açıkça ve net bir şekilde belirtilmiş olmasına bağlıdır. Burada miktardan kasıt işçiye ibraname ile ödenen miktardır. Yoksa işçinin hak ettiği alacak tutarının yazılmasına gerek yoktur.<sup>649</sup>

Fesihden sonra düzenlenen işçinin imzasını ihtiva eden ve fazla çalışma ücretinin tam olarak ödendiğine ilişkin beyan içeren ibranamelerin miktar içermeseler bile geçerli olacağını ileri süren görüşler mevcuttur.<sup>650</sup> Ancak TBK 420. maddesi ibranamede açıkça miktarların belirlenmiş olmasını aramaktadır. Bu sebeple bu görüşe katılmamız mümkün değildir.

İbranamenin iş sözleşmesinin feshinden bir ay sonra düzenlenebilir oluşu ve miktarların da açıkça belirtilmesinin gerekliliği birlikte değerlendirildiğinde hafta tatili, fazla mesai gibi sözleşmenin feshinden doğmayan alacaklar bakımından bir ay içinde işçinin bu alacak miktarlarını belirleyebilmesi ve bir ay sonra ibranamede açıkça

<sup>647</sup> "...Dosyadaki ibranameler soyut olup miktar içeren kısımlar ise bankaya ödenmediğinden ve davacı tarafça kabul edilmediğinden tamamen hükümsüzdür. İbraya değer verilemez. Bu nedenle davacının ibraya dayalı reddedilen alacaklar açısından yeniden değerlendirme yapılmalıdır..." (Y9HD, 2016/22047 E, 2020/2556 K, 19.02.2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>648</sup> SÜZEK, İş Hukuku, 768; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 252.

<sup>649</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 947.

<sup>650</sup> KORKMAZ/ALP, İş Hukuku, 251.

miktarları yazabilmesi uygulamada pek mümkün görünmemektedir.<sup>651</sup> Bu nedenle alacaklı yalnızca ibranamedeki miktar yönünden borcundan vazgeçmiş sayılacak ve kalan kısmı talep edebilecektir.<sup>652</sup>

İbraname aksi anlaşılmadıkça borcun tamamı için yapılmış sayılır. Yerleşik Yargıtay kararları uyarınca da miktar içermeyen ibranamelerin borcun tamamı için yapıldığı kabul edilmiştir.<sup>653</sup>

Yargıtay, ibranameye açıkça fazla mesai, hafta tatili gibi ücret alacaklarının olmadığı yönünde bir beyan yazıldığında, bu beyana itibar edilmesi gerektiğini, zira işçinin hak kazanmadığı bir alacağın ibraya konu olamayacağını, ayrıca miktarları açıkça yazılmayan alacakların ibraya konu olmasının mümkün olmadığını belirterek ibranameyi geçersiz saymıştır.<sup>654</sup>

### 3.2.2. İbranamelerin Makbuz Sayılması

6098 sayılı TBK döneminde iş akdinin devamı sırasında ya da akdin sona ermesinden sonraki bir ay içinde işçi tarafından düzenlenen ve miktar içeren ibranamelerin makbuz sayılacağı<sup>655</sup>, öte yandan bu ödemelerin de banka aracılığıyla yapılması gerekliliği

<sup>651</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANPOLAT, İş Hukuku Dersleri, 649.

<sup>652</sup> SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 348.

<sup>653</sup> ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 7; AKDOĞAN, İbra Sözleşmesi, 52.

<sup>654</sup> "...6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Somut uyuşmazlıkta; dosya içerisinde 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu döneminde düzenlenmiş 4.3.2014 tarihli bir ibraname bulunmaktadır. Mahkemece sözü edilen ibraname geçerli kabul edilerek fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları taleplerinin reddine karar verilmiş ise de; varılan sonuç hatalıdır. Şöyle ki; ibranamede fazla çalışma, hafta tatili ve resmi tatil alacaklarının olmadığı yazılı olup Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde ibranamenin geçerli olabilmesi için ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Öte yandan, ibra sözleşmesi varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona erdirilmesi mümkün değildir. Bu sebeple işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması da düşünülemez. Açıklanan sebeplerle, Mahkemece fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları yönünden kanunun aradığı geçerlilik şartlarını taşıyan bir ibraname bulunmadığı kabul edilerek..." (Y9HD, 2016/24277 E, 2020/9220 K, 24.09.2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 20.12.2020).

<sup>655</sup> SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 348; NOMER, Borçlar Hukuku, 445.

belirtmiştir.<sup>656</sup> Düzenleme emredici niteliktedir.<sup>657</sup> Çelişkili olmayan ve miktar içeren ibranameler içerdikleri miktar kadar makbuz hükmünde sayılacak ve işçilik alacaklarından mahsup edilecektir.<sup>658</sup>

Her ne kadar ibranamede miktar olarak belirtilen alacağın bankaya eksiksiz ve noksansız ödenmesi gerektiği ancak bu şekilde makbuz hükmünde sayılabileceği belirtilmiş olsa da Yargıtay, işçinin kıdem tazminatına ilişkin ödemeyi kabul ettiği ancak ibranamedeki miktardan daha düşük ödendiğini ileri sürdüğü bir davada, banka kaydı bulunmadığı gerekçesi ile sadece davacı işçi iddiasına göre ödemenin mahsup edildiği ilk derece mahkemesi kararını bozmuş ve banka kaydı bulunmamasına rağmen işçinin ödemeyi kabul etmesi nedeniyle mahsup işleminin ibranamede yazan miktar üzerinden yapılması gerektiğini belirtmiştir.<sup>659</sup>

6098 sayılı TBK'nın 420/3 maddesine göre, ibranamedeki tutarın hak kazanılacak tutardan daha az olduğu anlaşılırsa veyahut ibra dışında borcun tamamını içermeyen bir ödeme belgesi var ise bu durumda ibraname makbuz hükmünde olacak ve işçi kalan alacak hakkını da talep edebilecektir.<sup>660</sup>

### 3.2.3. İbraname Tazim Tarihinin Önemi

6098 sayılı TBK 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş ve bu tarih itibariyle ibranamenin uygulanış biçimi yasal halini almıştır. Bu sebeple 01.07.2012 tarihinden

<sup>656</sup> "...Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması gerekir..." (Y9HD, 2019/4990 E, 2021/2589 K, 27.01.2021, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari> E.T. 14.05.2021).

<sup>657</sup> KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi, 1095.

<sup>658</sup> GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, 1527.

<sup>659</sup> "...Davacının imzasını taşıyan 16.02.2015 tarihli ibranamede kıdem tazminatı olarak net 5.462,79 TL ödendiği yazılı olup, sözü edilen ibranamenin irade fesadına dayalı olarak düzenlendiği ileri sürülmemiş ve bu yönde bir delil sunulmamıştır. Miktar içeren ibraname tahakkuk gösterilen ödeme tutarı itibariyle makbuz hükmünde olup, hak kazanılan kıdem tazminatından 5.462,79 TL düşülmesi gerekirken banka kaydında ödeme gözükmeyeceği gerekçesiyle salt davacının kabulüyle sınırlı tutularak 3.340 TL'nin mahsubu ile hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..." (Y9HD, 2016/19462 E, 2020/6701 K, 30/06/2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamalari> E.T. 24.12.2020).

<sup>660</sup> SÜZEK, İş Hukuku, 768.

önce imzalanan ibranameler bakımından 818 sayılı BK hükümleri uygulama alanı bulacaktır.<sup>661</sup> Burada tanzim tarihinin tespiti önem kazanmaktadır. 6098 sayılı TBK m. 420’da açıkça tanzim tarihinden bahsedilmemektedir. Ancak yine de düzenlenen ibranamede tanzim tarihinin bulunması en azından belirlenebilir olması gerekmektedir.<sup>662</sup> Tanzim tarihi bulunmayan ibranameler geçersiz sayılacaktır.<sup>663</sup> Genelde tanzim tarihi içermeyen ibranameler iş sözleşmesinin devamı sırasında alınan ibranamelerden olduğundan işçi lehine yorum ilkesi gereğince tanzim tarihi bulunmaması geçerlilik yaptırımına tabi olacaktır.<sup>664</sup> Sonuç olarak, ibranamede tanzim tarihinin bulunması sadece bir şekil şartı değil aynı zamanda ibranameye uygulanacak kanunun tespiti ve ibranamenin geçerliliği noktalarında önem arz etmektedir.

### **3.2.5. İbraname Davacının Talep Ettiği Alacak Kalemlerinin Ayrı Ayrı Gösterilmesi ve Belirtilmeyen Alacakların Durumu**

6098 sayılı TBK 420. maddesinde ibranamede alacak türlerinin açıkça ve rakamsal olarak gösterilmiş olmasını aramaktadır.

İbraname belirtilen alacakların tek tek<sup>665</sup> ve açıkça türleri ve miktarları da yazılarak gösterilmiş olması gerekir.<sup>666</sup> İşçinin hiçbir alacağı kalmadı şeklinde soyut irade

<sup>661</sup> “...Dosyada 24/01/2010 tarihli matbu ibraname mevcuttur. İbramenin fesih günü alınması sebebiyle geçerliliğinin bulunmadığı yönündeki Mahkeme gerekçesi yerinde değildir, çünkü bu ibraname 2010 tarihlidir, yani mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde düzenlenmiştir...” (Y9HD, 2017/16961 E, 2020/11502 K, 12/10/2020) / “...Somut olayda davalı işyerinde bölge sorumlusu sıfatıyla çalışmakta olan davacı işçi fesih tarihi olan 22.10.2011 tarihinde imzaladığı ibraname ile davalı işvereni davaya konu ettiği fazla mesai, ulusal bayram genel ve hafta tatili alacakları bakımından ibra etmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde imzalanan söz konusu ibraname 6098 sayılı yeni Borçlar Kanununun 420. maddesindeki şartlara tabi değildir. Bu sebeple mahkemenin her üç alacak kalemi bakımından davalı işverenin ödediği miktara ilişkin belge sunamadığından ibranamenin geçersiz olduğu şeklindeki kabulü yerinde değildir. (Y9HD, 2016/18261 E, 2020/6348 K, 24/06/2020) (<https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>662</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 235.

<sup>663</sup> DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 251; “...İbramenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez...” (YHGK, 2016/2174 E, 2021/36 K, 4.2.2021, <https://karararama.yargitay.gov.tr> E.T. 14.5.2021).

<sup>664</sup> AĞIR, İbraname, İBD/2012,, 131.

<sup>665</sup> KORKMAZ/ALP, İş Hukuku, 251.

<sup>666</sup> SÜZEK, İş Hukuku, 767; SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku, 349; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 337; ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927;

beyanı yeterli değildir.<sup>667</sup> Alacakların miktar belirtilmeksizin tek tek yazılmış olması halinde de ibraname geçersiz sayılacaktır.<sup>668</sup> Ancak miktar içermese de alacakların tek tek sayılmış olmasının ibranamenin geçerliliği için yeterli olacağını savunan görüşler de vardır.<sup>669</sup> Burada ibraname de kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi alacak kalemleri belirtilerek her bir alacak için yapılan ödemeler karşısına yazılmalıdır.<sup>670</sup>

İbranamede sadece fazla mesai ve hafta tatili gibi bir kısım ücretlerin rakamsal olarak gösterilmiş olması ibranameyi söz konusu alacaklar yönünden geçerli kılacak ancak diğer alacaklar yönünden işçinin talep hakkı devam edecektir. Alacakların ibranamede eksik gösterilmiş olması diğer alacaklar yönünden menfi borç ikrarı ya da örtülü ibra sözleşmesi düzenlendiği sonucunu doğurmaz.<sup>671</sup>

İşçi, ibranameyi imzalarken alacakların bir kısmının üstünü çizmiş ve bu şekilde ibranameyi imzalamış ise, üstü çizilen alacaklar yönünden ödeme yapılmamış sayılacaktır.<sup>672</sup> Öte yandan, işçi ibranamede açıkça dava hakkından vazgeçerse daha sonra işçinin belgenin makbuz hükmünde olduğu iddiası hukuken sonuç doğurmamalıdır.<sup>673</sup>

### 3.2.6. İbranamenin Kıymetli Evraka Bağlanması

İş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda işçinin kazandığı hak ve alacaklar işveren tarafından işçiye derhal ödenmelidir. Ancak, kimi zaman bu alacaklar işveren tarafından işçiye anında değil bir bono ya da çek gibi kıymetli evrakla ileri tarihli olacak şekilde ödenmek istenebilmektedir. Sonuç olarak, işçi ve işveren arasında asıl borçtan bağımsız

---

ASTARLI, İ kale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 43; KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1330; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 80.

<sup>667</sup> KORKMAZ/ALP, İş Hukuku, 251.

<sup>668</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku, 337; ASTARLI, İ kale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015, 43.

<sup>669</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927.

<sup>670</sup> KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu, 1330.

<sup>671</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 237; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 26.

<sup>672</sup> GÜNAY, Türk Borçlar Kanunu Şerhi, 479.

<sup>673</sup> AĞIR, İbraname, İBD/2012,, 132.

bir kambiyo ilişkisi de doğmaktadır.<sup>674</sup> Öte yandan ibraname bir kambiyo senedine bağlı yapılabilmektedir. İbranameye belirtilen alacaklar işçiye derhal ödenmek yerine işveren tarafından işçiye senet verilmek suretiyle ödenebilmektedir. Kanımızca böyle durumlarda işçinin rızası araştırılmalıdır. İşçinin ödemeyi kambiyo taahhüdü ile almayı kabul ettiği hallerde ibranameye geçersizlik sonucunu yüklemek yanlış olur. Zira, senet bir kambiyo taahhüdü olduğundan işçi dilerse senedi ilamsız icraya konu edebilecek ve alacağını alabilecektir.

### 3.2.7. İbramenin İhtirazı Kayıt İçermesi

İbraname düzenlenirken, işçi imza anında ibranameye ihtirazı kayıt eklerse ibraname geçersiz sayılacaktır.<sup>675</sup> İbranameye ihtirazı kayıt konulmuş ve ihbar, kıdem tazminatlarının ödendiği belirtilmişse artık bu alacaklara ilişkin olarak faiz talep edilemeyecektir.<sup>676</sup> 6098 sayılı TBK döneminde ibramenin miktar içermesi zorunlu olduğundan miktar içermeyen ibranamelerde ihtirazı kayıt olup olmamasının bir önemi yoktur.<sup>677</sup> Sonuç olarak 818 sayılı BK döneminde şartlı ya da ihtirazı kayıt içeren ibranameler somut olaya göre geçerli olabilecekken, 6098 sayılı TBK'nın ibraname düzenlemesi gereğince artık şarta bağlı ibranamelerin düzenleme alanı bulması pek de mümkün değildir.

### 3.2.8. İbramenin istifa beyanı içermesi

Uygulamada sıkça ibraname başlığı altında “İş yerinden kendi isteğimle ayrılıyorum. Her türlü alacağımı aldım. İşverenden alacağım bulunmamaktadır.” şeklinde işçiye imzalatılan yazılı belgeler düzenlenmektedir. Bu belgeler genellikle işverenler tarafından matbu hazırlanan ve işçilere imzalatılan belgelerdir. Bu durumda ibraname ayrıca istifa beyanı içermiş olacaktır. Sonuç olarak, burada ibraname geçerli olmayacak ancak istifa

<sup>674</sup> ÖZ, İbraname Uygulamaları, 81.

<sup>675</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 936.

<sup>676</sup> GÜVEN/AYDIN, İş Hukuku, 267.

<sup>677</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 936.

beyanı SGK kayıtlarındaki işten ayrılış kodu, tanık beyanları, işçinin başka bir işveren yanında çalışmaya başlaması gibi somut delillerle desteklenmek suretiyle kabul edilebilecektir.<sup>678</sup>

### 3.2.9. İbraname ile Savunma Arasında Çelişki Olmaması

İbraname ile savunma arasında çelişki olması durumunda ibraname geçersiz sayılır. Ancak ibranameyi bütünüyle geçersiz saymak hatalıdır. İbraname sadece savunma ile çelişen kısım yönünden geçersiz sayılacak ve diğer kısımlar yönünden ibraname geçerliliğini korumaya devam edecektir.<sup>679</sup>

İbranamenin dar yorumlanması ve iş hukukunda işçinin korunması ilkesi gereğince iş hakiminin savunma esnasında ileri sürülen iddiaları ayrıntılı bir şekilde değerlendirmesi gerekmektedir. İbranamenin işe girerken işçiye boş olarak imzalatılmış olması iddiası halinde mutlaka görgüye dayalı tanık beyanlarına itibar edilmeli ve savunma ile çelişen ibranamelerin geçersiz olduğu unutulmamalıdır.<sup>680</sup> Hukuki açıdan var olmayan alacaklara ilişkin ibraname düzenlenmesi de ibranamede çelişki yaratmış olacağından geçersiz sayılacaktır.<sup>681</sup>

<sup>678</sup> "...Her ne kadar dosya arasına sunulan ve imzası inkar edilmeyen ibraname başlıklı belge kanunen işverenin ibrası olarak kabul edilemeyecek ise de belge davacının iş yerinden kendi isteği ile ayrıldığı yönünde irade beyanı içermekte olup bu belgenin işverenin baskısı altında imzalandığı da dosya kapsamında ispat edilememiştir. Kurum kayıtlarında da davacının işten ayrılış sebebi istifa olarak belirtilmiş olup davacının davalı işverenden ayrıldığı gün başka bir işverende çalışma kaydının başlaması da davalı tanıklarının beyanlarını doğrulan mahiyettedir. Bu durumda, davacının iş yerinden haklı sebep göstermeden ayrıldığı kabulü ile..." (Y9HD, 2017/18008 E, 2020/13545 K, 27.10.2020, <https://portal.uyap.gov.tr/uyap-uygulamaları> E.T. 24.12.2020).

<sup>679</sup> "Diğer taraftan ibranamede hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının ödendiğinden bahsedilmekte davaya cevapta ise davacı işçinin hafta tatili ve ulusal bayram genel tatillerde çalışmadığı savunulmaktadır. Hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil alacak talepleri bakımından savunma ile çelişen ibraya değer verilemez. Fazla mesai alacağı bakımından ise savunma ile çelişmeyen ibraya değer vermek gerekmektedir. Buna göre fazla mesai alacak talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır..." (Y9HD, 2016/18261 E, 2020/6348 K, 24.6.2020, <https://karararama.yargitay.gov.tr> E.T. 14.5.2021).

<sup>680</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 930.

<sup>681</sup> GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, 1527.

### 3.3. İbranamenin Sonuçları

#### 3.3.1. İbranamenin Taraflar Bakımından Sonuçları

İbranamenin asıl borcu ne şekilde sona erdirdiği yukarıdaki bölümlerde ayrıntılı olarak incelendiğinden bu bölümde değinilmeyecektir. Yalnızca ibranamenin ibraname düzenleme tarihinden itibaren alacak hakkını ortadan kaldırdığı söylenilmekle yetinilecektir.

İbranamenin konusunu tek bir alacak hakkı ya da alacak hakkından doğan yan haklar oluşturabilir.<sup>682</sup> Burada ilk olarak ferî hakların neler olduğundan bahsetmek gerekir. Ferî haklar TBK m.131’de sayılmıştır. Madde tüm ferî hakları tek tek saymamakta, sınırlamamaktadır. Bu sebeple ferî haklar ayırt edebilmek için belirli nitelikler ön plana çıkacaktır. Genel olarak bahsetmek gerekirse ferî hakkın varlığı ve geçerliliği asıl hakkın varlık ve geçerliliğine bağlıdır. Ferî hakkın kapsamı asıl hakkın kapsamına göre belirlenecek ve belirli istisnalar hariç taraf değişikliğinden etkilenmeyeceği gibi, bazı ferî haklar asıl haktan ayrı olarak devredilebilecek ve en önemlisi de asıl borcun sona ermesi durumunda ferî borç da sona erecektir.<sup>683</sup>

Burada önemli olan asıl borcun sona ermesi halinde faiz, cezai şart gibi ferî hakların da sona erip ermeyeceği sorunudur. Aksi kararlaştırılmadığı sürece ibraname asıl alacağın ortadan kaldırılması ile ferî hakları da sonra erdirecektir.<sup>684</sup> Ferî alacak kapsamına cezai şart, faizin yanında TBK m. 131 uyarınca alacağı garanti eden kefalet ve rehin gibi

<sup>682</sup> HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku, 329.

<sup>683</sup> CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 113.

<sup>684</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 254; ÇİL, İş Hukukunda İbraname, 61; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANPOLAT, İş Hukuku Dersleri, 650; DÖNMEZ, İşçi Ücreti, 255; AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 174; REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502; AYAN, Borçlar Hukuku, 401; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 111; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 30; EREN, Borçlar Hukuku, 1410; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 75; ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi, 8.



alacak hakları da girer.<sup>685</sup> Alacaklı işlemiş faiz alacağını saklı tutarsa ya da somut olayın özelliklerine göre alacaklının işlemiş faizi saklı tuttuğu anlaşılırsa faiz borcu asıl borç sona erse bile devam edecektir.<sup>686</sup> Feri hakların sona ermesi için asıl borcun tamamının sona ermesi gerekmez. Bu durumda asıl borç sona erdiği miktarda ferî haklar da sona erecektir.<sup>687</sup>

Aynı zamanda ferî haklar asıl alacaktan ayrı olarak da ibra sözleşmesinin konusunu oluşturabilir. Ancak bu halde ferî hakkın ortadan kalkması ile asıl alacak sona ermeyecektir.<sup>688</sup> Yapılan ibra sözleşmesi yalnızca ferî haklar yönünden sonuç doğuracaktır.<sup>689</sup> Ancak alacaklının ferî hakları sona erdirmeye tam olarak serbestisi bulunmamaktadır. KILIÇOĞLU, verdiği bir örnekte, alacaklının ferî nitelikte olan rehin hakkına ilişkin borçluyu ibra etmesi ve borcu da kefinden tahsil etmesi durumunda borçluya rücu edemeyen kefilin, alacaklıyı rücu hakkı olduğunu ileri sürmüştür.<sup>690</sup>

### 3.3.2. İbranamenin Birlikte Borçlular Bakımından Sonuçları

6098 sayılı TBK 166/1 maddesine göre, “Borçlulardan biri, alacaklıya ifada bulunmaksızın borçtan kurtulmuşsa, diğer borçlular bundan, ancak durumun veya borcun niteliğinin elverdiği ölçüde yararlanabilirler.” ve 166/son maddesine göre, “Alacaklının borçlulardan biriyle yaptığı ibra sözleşmesi, diğer borçluları da ibra edilen borçlunun iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtarır.” Madde metninden de anlaşılacağı üzere alacaklı müteselsil borçlulardan biriyle ibraname imzalarsa diğer

<sup>685</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1065; REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 30.

<sup>686</sup> ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları, 927; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,108; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 111; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 75.

<sup>687</sup> KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 30.

<sup>688</sup> REİSOĞLU, Borçlar Hukuku, 406; ŞENYÜZ, Borçlar Hukuku, 223; REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku, 502; SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,108; CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016, 111; ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, 76.

<sup>689</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 253; AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku, 174.

<sup>690</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1065.

borçlularda ibranameyi imzalayan borçlunun payı oranında ve borcun niteliğinin elverdiği ölçüde borçtan kurtulacaktır.

Müteselsil borçluluk halinde alacaklının karşısında aynı borca ilişkin birden fazla borçlu bulunmaktadır ve alacaklı borcun tümünün ifasını dilediği borçludan isteyebilmektedir.<sup>691</sup> Öğretide müteselsil borç borcun tekli ve borcun çokluğu görüşü olarak ikiye ayrılmaktadır. Hakim olan görüş borcun çokluğu görüşüdür. Bu nedenle müteselsil borçta birden çok borçlu ve her borçluya yönelmiş birden çok alacak mevcuttur.<sup>692</sup> Bu sebeple alacaklı borçların her birinden borcun tamamının veya bir kısmının<sup>693</sup> ödenmesini isteyebilir. Borçlardan yalnız birinin ödeme yapması durumunda borç ilişkisi sona ermiş sayılır.<sup>694</sup> Müteselsil borçlulardan her biri kural olarak borçtan eşit paylar oranında sorumlu olduklarından borçlulardan birinin alacaklıya yaptığı ödeme kendi payına düşen miktardan fazla ise payları oranında diğer borçlulara rücu etme hakkına sahiptir.<sup>695</sup> Müteselsil borçlardan birine karşı kesilen zamanaşımı diğerlerine karşı da kesilmiş sayılacaktır. Ancak zamanaşımı müteselsil borçlardan biri için durursa bu durum diğerlerini etkilemez.<sup>696</sup> İş hukuku kapsamında müteselsil borçluluk işyeri devrinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işçinin kıdem tazminatına yönelik talepleri halinde söz konusu olmaktadır.<sup>697</sup> Bütün borçlular için ortak bir savunmayı yapmadan ifade bulunan borçlu rücu hakkını ortak olan savunmayı yapmış gibi kullanabilecektir.<sup>698</sup> Örneğin, feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararının alt işverenin temyiz etmemesinin sonuçlarından alt işverenle birlikte müteselsil sorumlu olan üst işveren sorumlu tutulamaz.<sup>699</sup>

<sup>691</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,108; EREN, Borçlar Hukuku, 1333; NOMER, Borçlar Hukuku, 484.

<sup>692</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1333.

<sup>693</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 485.

<sup>694</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1333.

<sup>695</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,109; NOMER, Borçlar Hukuku, 486; KESER, İbraname Uygulamaları, Sicil/2014, 135.

<sup>696</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 486.

<sup>697</sup> KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, 30.

<sup>698</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 486.

<sup>699</sup> NOMER, Borçlar Hukuku, 486.

Burada borcun niteliği önem kazanmaktadır. Bu durumda ilk olarak alacaklı müteselsil borçlulardan birini ibra ettiğini beyan ederken aynı şekilde diğer borçluları da ibra ettiğini beyan ederse bu durumda ibraname tüm borçlular için sonuç doğuracaktır.<sup>700</sup> İkinci olarak alacaklı borçlulardan birini ibra etmesine rağmen diğerlerine ilişkin açıkça beyanda bulunmadığında olayın özelliğine göre ibranamenin ibra edilen borç tutarınca diğer borçlular açısından da hüküm ifade etmesinin gerektiği hallerde ibranamenin tüm müteselsil borçlular yönünden geçerli olduğu kabul edilir.<sup>701</sup> Öte yandan, alacaklı borçluların her birine karşı bağımsız bir alacağa sahip olduğundan borçlardan birini ibra ederek diğerine yönelik alacağını üçüncü bir kişiye devredebilir.<sup>702</sup>

Yukarıda verilen örneği bu başlık altında da inceleyecek olursak, alacaklının feri nitelikte olan rehin hakkına ilişkin borçluyu ibra etmesi ve borcu da kefilden tahsil etmesi durumunda borçluya rücu edemeyen kefilin, alacaklıyı rücu hakkı olduğu açıktır. Bu durumda borçlunun ibrası sonucunda kefilin kefilliğinin devam ettiği hatta alacaklının borçlu sıfatına geçtiği görülmektedir. Yine aynı örnekte alacaklı borçlu yerine kefalet sözleşmesindeki kefilini ibra ederse borçlunun borcu devam edecek ve kefilin ibrası borçluyu etkilemeyecektir.<sup>703</sup>

Bir borç ilişkisinde birden fazla alacaklının tek bir borçludan alacağın tamamını istemeye yetkili olduğu hallerde müteselsil alacaklılıktan söz edilir. Bu durumda alacaklılardan birinin alacağının ibrasının sonucu tartışmalıdır. Öğretideki çoğunluk görüşü, ibranamenin sadece ibra edilen alacaklı yönünde hüküm ve sonuç doğuracağıdır.<sup>704</sup>

<sup>700</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 261.

<sup>701</sup> GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi, 262.

<sup>702</sup> EREN, Borçlar Hukuku, 1333.

<sup>703</sup> KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku, 1065.

<sup>704</sup> SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,109.

## SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. maddesine göre, herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme yapma hürriyetine sahiptir. Aynı şekilde, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 26. maddesinde, tarafların bir sözleşmenin içeriğini özgürce belirleyebilecekleri hüküm altına alınmıştır. Görüldüğü üzere hukuk sistemimizde “sözleşme özgürlüğü ilkesi” hakimdir. İbra sözleşmesi de bu sözleşme özgürlüğü ilkesi temelinde düzenlenen bir borçlar hukuku sözleşmesidir.

1911 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ibra, 818 sayılı Borçlar Kanunu kapsamına alınmamıştır. İbranın kanun kapsamına alınmamış olması çalışmamızda ayrıntılı olarak anlatıldığı gibi öğreti ve yargı kararlarında görüş farklılıklarına sebep olmuştur. Hatta yargı kararları bile kendi içerisinde çelişmiş, ibraya uygulanacak kuralların tespiti zorlaşmış ve kimi zaman benzer olaylara farklı hukuki sonuçlar yüklenmiştir. Genel olarak, 818 sayılı BK döneminde ibraname düzenlenebilmesi için öncelikle işçinin ibra iradesinin olması gerekir. Bunun dışında, tarafların tasarruf ve fiil ehliyetlerinin olması ve tartışmasız bir borç ilişkisinin varlığı aranır.

İbra sözleşmesi ilk olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu döneminde, “Borcun Sona Erme Halleri” başlığı altında hüküm altına alınmıştır. Kanun'un 132. maddesinde ibra, tarafların aralarındaki borç ilişkisini tamamen ya da kısmen kaldıracabilecekleri bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere ibra, sözleşme serbestisi ilkesine tabi bir borçlar hukuku sözleşmesidir. Böylece, uygulamada çok sık karşılaşılan ancak geçerliliği yönünden tartışma yaratan ibra sözleşmesi artık yasal bir dayanağa sahip olmuştur. Yasallaşma sürecinde eski BK dönemindeki uygulama hataları da göz önüne tutulmuş olmasına rağmen yine de bu durum tartışmalara son vermemiştir. 6098 sayılı TBK döneminde ibra düzenlenebilmesi için tıpkı eski dönemde olduğu gibi işçinin ibra iradesinin olması, tarafların fiil ve tasarruf ehliyetine sahip olmaları, tartışmasız bir borcun varlığı aranmaktadır. Ancak Kanun bununla yetinmemiş ve hizmet sözleşmeleri açısından düzenlenecek ibranameler için 420. maddede farklı

olarak işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şartlarını hüküm altına almıştır.

İbra, özellikle iş hukuku açısından sürekli karşılaşılan bir müessesedir. Sosyal ve ekonomik yaşam, sınıf farklılıkları, işçinin işverene bağımlı oluşu ve hayatın olağan akışı gibi durumlar birlikte değerlendirildiğinde çalışma hayatında işçi ve işverenin eşit sosyal statüde olduğu söylenemez. Bu sebeple günlük hayatta işçiler, işlerini kaybetmekten korktuklarından veya alacaklarının bir kısmını almakla yetinmek zorunda hissettiklerinden ibraname imzalayabilmektedirler. Bu sebeple iş hukuku açısından işçiyi koruma ilkesi benimsenmiş ve düzenlenecek ibranamelerin de bu ilke temel alınarak dar yorumlanması gerektiği belirtilmiştir. Bu sebeple düzenlenen ibranamelerin dar yorumlanması ve işçinin korunması kanımızca da doğru olmalıdır. Her ne kadar hukuk yaşayan, toplumsal değişimlere ayak uydurmak zorunda olan bilimsel bir dal olsa da benzer olaylara farklı hukuki sonuçlar yüklenmesi adalete olan güveni sarsacak ve çalışma hayatını olumsuz etkileyecektir. Bu sebeple, ibranın yasalaştırılmış olması elbette ki bahsedilen bu durumun biraz olsun azalmasını sağlamıştır. Ancak yine de İş Hukuku uygulamasında ibraname tam olarak fikir birliği içerisinde uygulanabilen bir kurum olamamıştır.

Çalışmamızda elimizden geldiğince ibranın hukuki niteliğine, benzerleriyle karşılaştırılmasına, ibra sözleşmesinin kurulmasına, sonuçlarına ve uygulamadaki sorunlarına, öğretici görüşleri ve yargı kararları temelinde ayrıntılı olarak değinilmeye çalışılmış ve ibra kurumunun hem eski hem de yeni Kanun dönemlerinde nasıl uygulandığına ilişkin okuyucuların aydınlatılması amaçlanmıştır.

## KAYNAKÇA

**ADAL**, Erhan: OBLİGATIO, Borçlar Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Sözleşme Kavramları, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, Haziran /2008, s. 3-43.

Atıf Şekli: ADAL, Sözleşme Kavramları, YÜHFD/2008,...

**AĞIR**, Çetin: Hizmet Sözleşmesinde İbraname, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 86, Sayı 3, 2012, s.130-140.

Atıf Şekli: AĞIR, İbraname, İBD ...

**AKDOĞAN**, Sinan: Türk Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2006, Kocaeli.

Atıf Şekli: AKDOĞAN, İbra Sözleşmesi,...

**AKINTÜRK**, Turgut/ **ATEŞ**, Derya: Borçlar Hukuku Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri, Beta Yayınları, 27. Baskı, Şubat 2018, İstanbul.

Atıf Şekli: AKINTÜRK/ATEŞ, Borçlar Hukuku,...

**ALP**, Mustafa: İş Hukukunda İkalenin (Bozma Sözleşmesi) Geçerlilik Koşulları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 5, Sayı 17, Nisan 2008, İstanbul, s. 29-46.

Atıf Şekli: ALP, İkalenin Geçerlilik Koşulları, Legal/2008, ...

**ALPAGUT**, Gülsevil: İşyerinin Devri ve İş Sözleşmesini Fesih Hakkı, Beta Yayınları, 2010, İstanbul.

Atıf Şekli: ALPAGUT, İşyerinin Devri,...

**ARAT**, Ayşe/ **ERCAN ÖZLER**, Meltem: Konkordato-İbra İlişkisi Çerçevesinde Konkordatonun Bir Tür İbra Olup Olmadığı Sorunu, Terazi Hukuk Dergisi, Seçkin Yayınları, Cilt 13, Sayı 145, Eylül 2018, s.14-28.

Atıf Şekli: ARAT/ÖZLER, Konkordato İbra İlişkisi, Terazi/2018,...

**ASTARLI**, Muhittin: İ kale İçeriğinde Yer Alan İbra Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 34, 2015, s.41-46.

Atıf Şekli: ASTARLI, İ kale İçeriğinde İbranın Geçerliliği, Sicil/2015,...

**AYAN**, Mehmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Mimoza Yayınları, 10. Baskı, 2015, Konya.

Atıf Şekli: AYAN, Borçlar Hukuku,...

**BAYCIK**, Gaye: Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Nisan 2015, Ankara.

Atıf Şekli: BAYCIK, İşçinin Hukuki Sorumluluğu,...

**BERKİ**, Şakir: Borçların Sukutu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 12, Sayı 1-2, 1955.

Atıf Şekli: BERKİ, Borçların Sukutu, AÜHF Dergisi/1955,...

**CUMALIOĞLU**, Emre: İbra Sözleşmesinin Konusunun ve Kapsamının Sınırları, Uluslararası Antalya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 7, Haziran 2016, s.105-128.

Atıf Şekli: CUMALIOĞLU, İbra Sözleşmesinin Sınırları, UAÜHF Dergisi/2016,...

**ÇELİK**, Nuri/ **CANIKLIOĞLU**, Nurşen/ **CANPOLAT**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 32. Bası, Ekim 2019, İstanbul.

Atıf Şekli: ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANPOLAT, İş Hukuku Dersleri,...

**ÇİL**, Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına Göre İş Hukukunda İbraname, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, 2013, Ankara

Atıf Şekli: ÇİL, İş Hukukunda İbraname,...

**ÇİL**, Şahin: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt 7, Sayı 3, 2004.

Atıf Şekli: ÇİL, İbra Sözleşmesi, Kamu-İş/2004,...

**ÇİL**, Şahin: 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 6, Sayı 21, Mart 2011, s.66-85.

Atıf Şekli: ÇİL, İbra Sözleşmesinin Geçerliliği, Sicil/2011,...



**ÇİL**, Şahin: İbra Sözleşmesi ile İ kale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 2, Sayı 7, Eylül 2007, s.25-35.

Atıf Şekli: ÇİL, İbra Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri,...

**DEMİRCİOĞLU**, Murat/ **CENTEL**, Tankut/ **KAPLAN**, Hasan Ali: İş Hukuku, Beta Yayınları, 20.Baskı, Eylül 2019.

Atıf Şekli: DEMİRCİOĞLU/CENTEL/KAPLAN, İş Hukuku,...

**DENİZCİ**, Özlem Sibel: Türk Borçlar Hukukunda İbra, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2009, İstanbul.

Atıf Şekli: DENİZCİ, İbra,...

**DOĞAN**, Mürsel: Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, Sayı 1, Cilt 5, Ocak 1979, Ankara, s. 162-193.

Atıf Şekli: DOĞAN, İbra Sözleşmesi,...

**DOĞRUCU**, Muhittin: İş Hukukunda İbra-Feragat Uygulamaları ve Yeni Türk Borçlar Kanunundaki Düzenleme, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 85, Sayı 3, 2011, s.23-37.

Atıf Şekli: DOĞRUCU, İş Hukukunda İbra Feragat Uygulamaları, İBD/2011, ...

**DÖNMEZ**, Kazım Yüce: İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Sorunlar, Seçkin Yayınları, Yedinci Kitap, 1.Baskı, Eylül 2018, Ankara.

Atıf Şekli: DÖNMEZ, İşçi Ücreti,...

**ELMAS**, Serkan: Türk İş Hukukunda İkale, Kamu-İş Dergisi, Cilt 11, Sayı 1, 2009, s. 85-106.

Atıf Şekli: ELMAS, İkale, Kamu-İş/2009, ...

**ERDEM**, Murat; Mahkeme Dışı Konkordato, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, Haziran/2005, s. 225-240.

Atıf Şekli: ERDEM, Konkordato, MÜHFD/2005,...

**ERDOĞAN**, Yasin: Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Antalya.

Atıf Şekli: ERDOĞAN, İbra Sözleşmesi,...

**EREN**, Fikret: Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 25. Baskı, 2020, Ankara.

Atıf Şekli: EREN, Borçlar Hukuku,...

**ERTÜRK**, Şükran/ **ERKANLI**, Betül: İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt 9, Sayı 91, Mart 2014, s. 45-58.

Atıf Şekli: ERTÜRK/ERKANLI, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Terazi/2014,...

**EYRENCİ**, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, 7. Baskı, 2016, İstanbul.

Atıf Şekli: EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, Bireysel İş Hukuku,...

**GEREK**, Hasan Nüvit: İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 4, Sayı 31, 2011, İstanbul, s. 43-58.

Atıf Şekli: GEREK, İkale Sözleşmesi, ÇTD/2011, ...

**GÜMÜŞ**, Mustafa Alper: Türk-İsviçre Borçlar Hukukunda İbra Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, Ekim 2015, İstanbul.

Atıf Şekli: GÜMÜŞ, İbra Sözleşmesi,...

**GÜNAY**, Cevdet İlhan: Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ocak 2015, Ankara.

Atıf Şekli: GÜNAY, Türk Borçlar Kanunu Şerhi,...

**GÜNAY**, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Cilt 2, 4. Baskı, 2015, Ankara.

Atıf Şerhi: GÜNAY, İş Kanunu Şerhi,...

**GÜVEN**, Ercan/ **AYDIN**, Ufuk: Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitapevi, 3. Baskı, 2010, Eskişehir.

Atıf Şekli: GÜVEN/AYDIN, İş Hukuku,...

**HATEMİ**, Hüseyin/ **GÖKYAYLA**, K. Emre: Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Vedat Kitapçılık, 4. Bası, 2017, İstanbul.

Atıf Şekli: HATEMİ/GÖKYAYLA, Borçlar Hukuku,...

**IŞIKTAÇ**, Muhip Şeyda; Konkordato, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:92, Sayı:3, Mayıs/2018, s. 15-34.

Atıf Şekli: IŞIKTAÇ, Konkordato, İBD/2018,...

**İNCE**, Ergun: İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 5, Sayı 18, Haziran 2010, s.86-96.

Atıf Şekli: İNCE, İkale Sözleşmesi, Sicil/2010, ...

**İZMİRLİOĞLU**, Ayça: 6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname, Journal of Yaşar University, Özel Sayı 8, 2013, s. 1457-1482.

Atıf Şekli: İZMİRLİOĞLU, İbraname,...

**KARAHASAN**, Mustafa Reşit: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, Beta Yayınları, Ocak 2003, İstanbul.

Atıf Şekli: KARAHASAN, Borçlar Hukuku,...

**KARAKAYA**, Umur: İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmesi ve Uygulaması, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt 10,Sayı 101, Ocak 2015, s.14-29.

Atıf Şekli: KARAKAYA, İkale Sözleşmesi, Terazi/2015, ...

**KARAKAYA**, Emine Duygu: İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Selçuk Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Özek Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Konya.

Atıf Şekli: KARAKAYA, İbra Sözleşmesi,...

**KARAUZ**, Agah Kürşat: Sulh Sözleşmesi, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sayı 1, Aralık 2011, s. 169-204.

Atıf Şekli: KARAUZ, Sulh Sözleşmesi,...

**KAYIHAN**, Şaban: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Seçkin Yayınları, 3.Baskı, Mart 2012.

Atıf Şekli: KAYIHAN, Borçlar Hukuku,...

**KESER**, Hakan: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 32, 2014, s. 132-151.

Atıf Şekli: KESER, İbraname Uygulamaları, Sicil/2014, ...

**KILIÇOĞLU**, Ahmet M.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitapevi, 23. Bası, 2019, Ankara.

Atıf Şekli: KILIÇOĞLU, Borçlar Hukuku,...

**KILIÇOĞLU**, Mustafa/ **KILIÇOĞLU ADA**, İlayda: Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Uygulaması ile İş Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara, 2019.

Atıf Şekli: KILIÇOĞLU/ADA, İş Kanunu Yorumu,...

**KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal:** Prof. Dr. Turhan Esener'in Önsözüyle İş Kanunu Şerhi, Legal yayımları, 3. Baskı, Şubat 2013, İstanbul.

Atıf Şekli: KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, İş Kanunu Şerhi,...

**KOLLER, Alfred:** (Çeviren: Yasemin Duman) İsviçre Hukukunda Takas, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:8, Sayı:15, Haziran/2020, s. 185-206.

Atıf Şekli: KOLLER, Takas, ABÜHFD/2020,...

**KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun:** İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 3. Baskı, Eylül 2016, Ankara.

Atıf Şekli: KORKMAZ/ALP, İş Hukuku,...

**KUTLU, Melis:** İbra Sözleşmesi, Fasikül Hukuk Dergisi, Sayı 10, 2019, s.18-34.

Atıf Şekli: KUTLU, İbra Sözleşmesi, Fasikül/2019, ...

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi /ASTARLI, Muhittin /BAYSAL, Ulaş:** İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, 3. Baskı, 2019, Ankara.

Atıf Şekli: MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, İş Hukuku,...

**NOMER**, Haluk N.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınları, 17. Bası, İstanbul, Şubat 2020.

Atıf Şekli: NOMER, Borçlar Hukuku,...

**OĞUZMAN**, M. Kemal /**ÖZ**, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, Vedat Kitapçılık, 18. Bası, İstanbul, 2020.

Atıf Şekli: OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku,...

**ÖZ**, Tuğba: Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Yüksek Lisans Tezi, 2006, İstanbul.

Atıf Şekli: ÖZ, İbraname Uygulamaları,...

**ÖZCAN**, Durmuş/ **OCAK**, Uğur: Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi (İbraname), Adalet Yayınları, 3.Baskı, 2016, Ankara.

Atıf Şekli: ÖZCAN/OCAK, İbra Sözleşmesi,...

**ÖZCAN**, Durmuş/ **ÖZCAN**, Gamze: İstinaf ve Arabuluculuk Sistemine Uyarlanmış Uygulamalı İş Davaları, Adalet Yayınevi, 4. Baskı, 2018, Ankara.

Atıf Şekli: ÖZCAN/ÖZCAN, İş Davaları,...

**ÖZDEMİR**, Erdem: “Sulh Sözleşmesi” Yargıtay 9. Ve 22. Hukuk Daire Kararlarının İncelenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 30, 2013, s. 50-66.

Atıf Şekli: ÖZDEMİR, Sulh Sözleşmesi, Sicil/2013, ...

**ÖZER SARITAŞ**, Duygu: Roma Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Dora Yayınları, 2018.

Atıf Şekli: SARITAŞ, Roma Borçlar Hukuku,...

**RADO**, Türkan: Roma Hukuku Dersleri Borçlar Hukuku, Filiz Kitapevi, 15. Baskı, 2019, İstanbul.

Atıf Şekli: RADO, Roma Borçlar Hukuku,...

**REİSOĞLU**, Safa: Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınları, 25. Bası, 2014, İstanbul.

Atıf Şekli: REİSOĞLU, Borçlar Hukuku,...

**REMZİ**, Mehmet/ **AYDIN**, Sezer: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İkinci Sayfa Yayınları, 11. Baskı, Ağustos 2018.

Atıf Şekli: REMZİ/AYDIN, Borçlar Hukuku,...

**SARIHAN**, Banu Bilge: Türk Borçlar Hukukunda ve İş Hukukunda İbranın Hukuki Boyutu, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2020, s. 99-119.

Atıf Şekli: SARIHAN, İbranın Hukuki Boyutu, NEÜHF Dergisi/2020,...



**SENYEN-KAPLAN**, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitapevi, 10. Baskı, Ankara, 2019.

Atıf Şekli: SENYEN-KAPLAN, İş Hukuku,...

**SEVER**, Hatice: Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 6, Sayı 23, Eylül 2011, s.81-90.

Atıf Şekli: SEVER, İkale Sözleşmesi, Sicil/2011, ...

**SEVİMLİ**, K. Ahmet: İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 4, Sayı 14, Haziran 2009, s. 84-107.

Atıf Şekli: SEVİMLİ, İbra ve İkale Sözleşmeleri, Sicil/2009,...

**SÖĞÜTLÜ**, Özlem: Roma Özel Hukuku, Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, 2020.

Atıf Şekli: SÖĞÜTLÜ, Roma Özel Hukuku,...

**SÖZEN**, Mustafa: Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Adalet Dergisi, Yıl 64, Sayı 10, Ekim 1973, s.843-874.

Atıf Şekli: SÖZEN, İbra Sözleşmesi, Adalet/1973, ...

**SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 24. Baskı, Ankara, 2019.

Atıf Şekli: SÜMER, İş Hukuku,...

**SÜZEK**, Sarper: İş Hukuku, Beta Yayınları, 18. Baskı, 2019, İstanbul.

Atıf Şekli: SÜZEK, İş Hukuku,...

**ŞAHİN EMİR**, Asiye/ **KAZMAZ TEPE**, Büşra: İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükümü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 3, 2018, s. 1481-1508.

Atıf Şekli: EMİR/TEPE, İbra Hükümü İçeren Anlaşma Belgesi, ÇTD/2018, ...

**ŞEN**, Murat: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl 6, Sayı 24, Aralık 2011, s.74-87.

Atıf Şekli: ŞEN, İbra Sözleşmesi, Sicil/2011, ...

**ŞENYÜZ**, Doğan: Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 7. Baskı, 2013, Bursa.

Atıf Şekli: ŞENYÜZ, Borçlar Hukuku,...

**TEKBEN**, Tuğçe: Takasın Hüküm ve Sonuçları, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 1, Haziran/2011, s.383-340.

Atıf Şekli: TEKBEN, Takas, YÜHFD/2011,...

**TUNÇOMAĞ**, Kenan/ **CENTEL**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, 9. Bası, Ekim 2018, İstanbul.

Atıf Şekli: TUNÇOMAĞ/CENTEL, İş Hukuku,...

**TURANBOY, K. Nuri:** İbra Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara,1998.

Atıf Şekli: TURANBOY, İbra Sözleşmesi,...

**UZUN, Pınar:** Türk Borçlar Kanunu Düzenlemeleri Işığında İş Hukukunda İbra Sözleşmesi (İbraname) ve İspat Gücü, Terazi Hukuk Dergisi, Seçkin Yayınları, Cilt 8, Sayı 80, Nisan 2013, s.34-41.

Atıf Şekli: UZUN, İbra Sözleşmesi, Seçkin/2013, ...

#### **ELEKTRONİK KAYNAKLAR:**

**[karararama.yargitay.gov.tr](http://karararama.yargitay.gov.tr)**

**[www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf](http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf)**

**[www.sozluk.gov.tr](http://www.sozluk.gov.tr)**

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

**[www.gesetze-im-internet.de/bgb/\\_397.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_397.html)**

**[www.admin.ch/opc/en/classified-compilation](http://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation)**