



**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE
TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Emre YAYIN

BURSA – 2015



**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE
TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

Emre YAYIN

BURSA - 2015

**U.Ü. SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE
TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

Emre YAYIN

**BURSA
2015**



**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE
TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Emre YAYIN

**Danışman:
Prof.Dr. Pir Ali KAYA**

BURSA – 2015

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda 701213008 numaralı Emre YAYIN'ın hazırladığı "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı,/...../ 20.... günü -saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının (başarılı/başarısız) olduğuna (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu
Başkanı)
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

...../...../ 20.....

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Emre YAYIN
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı :
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : XI + 111
Mezuniyet Tarihi : / / 20.....
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Pir Ali KAYA

6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU ÇERÇEVESİNDE TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ

İbra sözleşmesi, hukukumuzda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile normatif bir düzenlemeye sahip olmuştur. Daha önceleri müessesenin esasları, sözleşme özgürlüğü ilkesinden hareketle Yargı kararları çerçevesinde belirlenmekteydi. Fakat Yüksek Mahkemenin konu hakkında verdiği bir takım çelişkili kararlar, müessesenin uygulaması bakımından kafalarda soru işaretlerine neden oluyordu. Nihayetinde kanun koyucu, 6098 sayılı yasada özel bir madde ile işçi alacakları bakımından akdedilecek ibra sözleşmesinin sınırlarını çizmiştir. Kanun, İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmelerine önemli farklılıklar getirmiştir. Esas itibariyle 6098 sayılı yasa işçi alacakları için akdedilen ibra sözleşmelerinde tam bir ifa halini aramaktadır. Bu durum da düzenlemenin doktrin tarafından eleştirilmesine sebep olmuştur.

Anahtar Sözcükler: İbra Sözleşmesi, İş Hukuku, Borçlar Hukuku, İşçi Alacakları

ABSTRACT

Name and Surname : Emre YAYIN
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field :Labour Economics and Industrial Relations
Branch :
Degree Awarded : Master
Page Number : XI + 111
Degree Date : / / 20.....

ACQUITTANCE CONTRACT IN TURKISH LABOUR LAW IN THE FRAME OF TURKISH CODE OF OBLIGATIONS :6098

The acquittance has been acquired a normatvie regulation in Turkish law system by means of Turkish Obligation Act No:6098. The principles of institution had been formerly determined by the Supreme Court in the light of the freedom of contract. However, a set of contradictory resolutions adopted by the Supreme Court caused confusion in carrying out of the acquittance. The lawmakers have ultimately determined the framework of the institution by a special article in Act No: 6098. The act has generated important differences in carrying out of Labour Law. Discharching the obligation is essentially required in the acquittance contracted for the worker claims in the Act No: 6098. Therefore, the doctrine has being criticized the regulation on this issue.

Keywords: Acquittance, LabourLaw, ObligationsLaw, WorkerClaims

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VII
KISALTMALAR.....	XI
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRK BORÇLAR KANUNU'NUN GENEL HÜKÜMLERİ ÇERÇEVESİNDE

İBRA SÖZLEŞMESİ

1. İBRA SÖZLEŞMESİ, KAVRAMI, TANIMI, HUKUKİ NİTELİĞİ VE ŞEKLİ	4
1.1 İbra Sözleşmesi Kavramı ve Tanımı	4
1.2 İbra Sözleşmesinin Hukuki Niteliği	6
1.3 İbra Sözleşmesinin Şekli.....	9
2. İBRA SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ.....	11
2.1 İvazlı – İvazsız İbra Sözleşmeleri	11
2.2 Tam – Kısmi İbra Sözleşmeleri	13
3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI.....	14
3.1 İbra Sözleşmesine Konu Olacak Bir Borcun Var Olması.....	14
3.2 Tarafların İbra Hususunda Anlaşmaları.....	15
3.3 İbra Sözleşmesinin Tarafları ve Yetki Meselesi.....	17
3.3.1 İbra Sözleşmesinin Tarafları.....	17

3.3.2 Borçlu Açısından Ehliyet	18
3.3.3 Alacaklı Açısından Ehliyet	18
4. İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞU	19
4.1 Öneri (İcap)	19
4.2 Kabul	21
4.3 İrade Fesadı Halleri ve Aşırı Yararlanma	23
4.3.1 Yanılma (Hata)	24
4.3.2 Aldatma (Hile).....	26
4.3.3 Korkutma (İkrah).....	28
4.3.4 Aşırı Yararlanma (Gabin).....	29
5. İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZER KURUMLARLA MUKAYESESİ	31
5.1. Makbuz – İbra Sözleşmesi İlişkisi	31
5.2. Feragat – İbra Sözleşmesi İlişkisi	33
5.3 Sulh Sözleşmesi – İbra Sözleşmesi İlişkisi	37
5.4 Menfi Borç İkrarı – İbra Sözleşmesi İlişkisi.....	38
5.5 İkale – İbra Sözleşmesi İlişkisi	40
5.6 Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü – İbra Sözleşmesi İlişkisi	43
5.7 Konkordato – İbra Sözleşmesi İlişkisi.....	44
6. İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI.....	46
6.1 Asıl Borcu Sona Erdirmesi Bakımından İbra Sözleşmeleri	46
6.2 Yan (Fer'i) Borçları Sona Erdirmesi Bakımından İbra Sözleşmeleri.....	48
6.3 Müteselsil Borçlar Bakımından İbra Sözleşmesi	49

İKİNCİ BÖLÜM

6098 SAYILI KANUN'UN İŞÇİ ALACAKLARININ İBRASINI DÜZENLEYEN HÜKÜMLERİ

1. İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN ÖNEMİ, KAPSAMI VE YASAL DAYANAĞI	53
1.1 Genel Olarak Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi	53
1.2 İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Önemi	55

1.3 İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Yasal Dayanağı	58
1.4 İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Kişi ve Konu Olacak Haklar Bakımından Kapsamı	61
1.4.1 İbra Edecek Kişi Açısından İbra Sözleşmesinin Kapsamı	61
1.4.2 İbra Edilecek Alacaklar Bakımından İbra Sözleşmesinin Kapsamı	62
1.4.3 İş Hukukunda İbra Sözleşmesine Konu Olamayacak Haklar	63
1.4.3.1 Sosyal Güvelik Hakkı	63
1.4.3.2 İş Güvencesi Hükümleri	64
1.4.3.3 Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri	66
2. İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI	68
2.1 Yazılı Şekil Unsuru	68
2.2 Zaman Unsuru	71
2.3 İbra Sözleşmesine Konu Olan Alacakların Türünün ve Miktarının Gösterilmesi	75
2.4 Ödemelerin Hak Tutarına Noksansız Banka Aracılığı ile Yapılması	79
3. İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN TAZMİNATLARDA İBRA SÖZLEŞMESİ	81
3.1 İşverenin Hukuki Sorumluluğu	82
3.2 Maddi Tazminat ve İbra Sözleşmesi	83
3.3 Manevi Tazminat ve İbra Sözleşmesi	86

ÜÇÜNCÜ BÖLMÜ

6098 SAYILI KANUN'UN İŞÇİ ALACAKLARININ İBRASINI DÜZENLEYEN HÜKÜMLERİN UYGULAMA SORUNLARI

1. KANUNUN İŞÇİ ALACAKLARININ İBRASINI DÜZENLEYEN HÜKÜMLERİNE GETİRİLEN ELEŞTİRİLER	89
1.1 Genel Olarak	89
1.2 Düzenlemenin Borcu Sona Erdirme Etkisine Yönelik Eleştiriler	90
1.3 Düzenlemenin Zaman Unsuruna Yönelik Eleştiriler	93
1.4 Düzenlemenin Bir Takım İşçilik Alacaklarının İbrasına İmkân Tanımayacak Derecede Zora Sokması	96
5.1 Ödemelerin Banka Aracılığıyla Yapılması Gerekliliğine Yönelik Eleştiriler	97
2. BANKA ARACILIĞIYLA YAPILAN ÖDEMELERİN KORKUTMA İLE İŞÇİDEN GERİ ALINMASI UYGULAMASINA İLİŞKİN SORUNLAR	98

3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN İŞE GİRERKEN İMZALANMASINA İLİŞKİN UYGULAMA SORUNLARI..... 99

SONUÇ.....102

KAYNAKLAR.....106



KISALTMALAR

Kısaltma	Bibliyografik Bilgi
a.g.e	Adı Geçen Eser
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AÜHFY	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları
AÜOTOUMD	Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi
AY.	Anayasa
b.	Bası
BK	Borçlar Kanunu
Bkz.	Bakınız
C.	Cilt
ÇEİS	Çimento İşverenleri Sendikası Dergisi
Çev.	Çeviren
E.	Esas No
HD.	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUMK	Hukuk Usul Muhakemeleri Kanunu
İSGHD	İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
K.	Karar No
Kamu-İş	Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
m.	Madde
Mat.	Matbaa
s.	Sayfa
S.	Sayı
s.K.	Sayı Kanun
Sicil	Sicil Dergisi
SSGSSK	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TMSF	Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
TÜHİS	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
vd.	Ve Devamı
Yarg.	Yargıtay

GİRİŞ

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundan evvel hukukumuzda ibra sözleşmesi, düzenlenmemiştir. Fakat müessesenin hukukumuzdaki varlığı, bu zamanlarda dahi “sözleşme özgürlüğü” kapsamında yargı ve öğreti tarafından kabul edilmekteydi. Sözleşmenin bu dönemdeki uygulaması ise büyük ölçüde doktrin görüşleri ve yargı kararları çerçevesinde şekillenmekteydi.

6098 sayılı kanun öncesi dönemde ibra sözleşmesini düzenleyen yasal bir metnin olmayışı, birçok tartışmayı beraberinde getirmekteydi. Bu dönemde ibra sözleşmesinin bir sözleşme olup olmadığı, herhangi bir şekle tabi olup olmadığı, borcu sona erdirme etkisinin ne olduğu gibi konular doktrin içerisinde çokça tartışılmaktaydı. Bu soruların cevapları ise yoğunluklu olarak, Borçlar Kanunumuza mehzaz (kaynak) olan İsviçre Borçlar Kanunu içerisinde bulunmaya çalışılıyordu.

Bu dönemde müessesesinin uygulaması, Borçlar Hukuku alanında çok fazla soruna yol açmazken, sözleşmenin İş Hukuku alanı içerisindeki uygulaması oldukça tartışmalı bir görünüme sahipti. Konunun kanunlarımızda düzenlenmemiş olması, Yüksek Mahkemenin konu hakkında verdiği tartışmalı kararlar ve borcu tatmin etmeyen şekilde sona erdiren bir müessesenin İş Hukukunun temel esaslarıyla kaynaştırılmasındaki zorluk, konuyu İş Hukuku içerisinde sürekli tartışılır kılmıştı. Öğreti ve yargı ise bu dönemde, tartışmaları sona erdirecek yasal bir düzenleme için kanun koyucuya çağrıda bulunmaktaydı.

Nihayetinde kanun koyucu, bu çağrılara 6098 sayılı kanun içerisinde konuyu düzenleyerek müspet bir cevap vermiştir. Sözleşmenin genel esasları, kanunun 132. maddesinde İsviçre Borçlar Kanunu'nun paralelinde bir düzenleme ile belirlenmiştir. Çalışmamızın birinci bölümü ağırlıklı olarak konuyu, bu madde kapsamında ele almaktadır. Kanunun 420. maddesi ise işçi alacakları bakımından akdedilecek ibra sözleşmelerinin sınırlarını çizmektedir. Araştırmamızın asıl konusunu da teşkil eden bu kanun hükümleri, yoğunluklu olarak çalışmamızın ikinci ve üçüncü bölümlerinde ele alınmaktadır. Bunun yanında kanun, 166. maddesinde ibra sözleşmesinin müteselsil borçlar üzerindeki sonuçlarını düzenlemektedir. Konunun bu yönünü ise yine çalışmamızın birinci bölümünde, ibra sözleşmesinin sonuçlarını araştırdığımız kısımda ele almaktayız.

Çalışmamızın asıl iddiası, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun müessesenin İş Hukuku alanı içerisindeki uygulamasını dramatik bir şekilde değiştirdiğidir. Amacı ise bu değişiklikleri kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktır. Çalışmamızda kullanılan materyaller, konuyla ilgili yürürlükte bulunan ya da bulunmayan yerli ve yabancı mevzuatlar, konuyla ilgili literatür kaynakları ve konu hakkında verilmiş eski ve yeni yargı kararlarıdır. Çalışmamızın metodolojisini ise literatür taraması, içtihat incelemesi, konu hakkındaki doktrin görüşlerinin incelenmesi ile yürürlükte bulunan ya da bulunmayan konuyla ilgili yerli ve yabancı mevzuatların incelenmesi oluşturmaktadır.

Bu esaslar kapsamında, çalışmamızın birinci bölümünde ibra sözleşmesi, Borçlar Hukukunun genel esasları çerçevesinde ele alınacaktır. Bu bölümde ibra sözleşmesinin genel çerçevesi ortaya konulacak, bu kapsamda sözleşmenin tanımı, hukuki niteliği, şekli ve borç üzerindeki hükümleri üzerinde durulacaktır. Ayrıca ibra sözleşmesinin genel unsurları, kurulması, türleri ve kurumun diğer benzer müesseselerle ilişkisi, çalışmamızın yine bu bölüm altında işlenecek konularıdır. Bu bölümde konu, genel olarak Borçlar Hukuku özelinde işlenecek olsa da çalışmamızın ikinci bölümde özel olarak ele alınmayacak konunun İş Hukukuna ait kısımlarına, bu bölümde uygun başlıklar altında değinilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ibra sözleşmesi, İş Hukuku uygulaması bakımından ele alınacaktır. Çalışmanın asıl amacına uygun olarak konu, yoğunluklu olarak kanunun 420. maddesi kapsamında işlenecektir. Fakat konu, doğası gereği bir kıyas barındırdığından yeri geldikçe Yüksek mahkemenin eski dönemde müessese için belirlediği ilke kararlara da bölüm içerisinde değinilecektir. Bu bölümdeki asıl amacımız, çalışmanın da genel amacıyla uyumlu olarak yeni kanunun müesseseyi İş Hukuku uygulaması içerisinde ne yönde bir değişime tabi tuttuğunu ortaya koymaktır. Fakat çalışmanın bu bölümünde, konunun daha iyi anlaşılabilmesi için asıl amacımıza yönelmeden önce bir girizgâh olarak, ibra sözleşmesinin İş Hukuku içerisindeki yeri ve önemi öncelikle incelenecektir. Daha sonrasında ibra sözleşmelerinin İş Hukuku alanında bir ihtiyaca karşılık gelip, gelmediği meselesi doktrin görüşleri çerçevesinde tartışmaya açılacaktır. Bölüme yapılan bu girişten sonra kurumun mevcut kanundan önceki ve şuan ki yasal dayanakları incelemeye alınıp, kurumun İş Hukuku uygulaması bakımından kapsamı, kişi ve alacaklar özelinde belirlenecektir. Nihayetinde, mevcut kanunun işçi alacakları bakımından ibra sözleşmelerine getirdiği sınırlamalar, sözleşmenin unsurları olarak incelemeye alınacaktır. Çalışmanın esas noktasını oluşturan bu bölümde, mevcut kanunun uygulamada ne gibi değişikliklere yol açtığına tespiti yapılmaya çalışılacaktır. Kanunun

getirdiği yenilikleri anlamak için bu bölüm altında oluşturulan başlıklarda konuyla ilgili eski yargı kararları ve doktrin görüşlerine de yer verilecektir. Son olarak bu bölümde iş kazası ve meslek hastalığından doğan maddi ve manevi tazminat alacakları bakımından ibra sözleşmeleri inceleme altına alınacaktır.

Çalışmamızın son bölümünde, mevcut düzenlemeye getirilen eleştiriler ele alınacaktır. Bu bölümde doktrin tarafından tespit edilen düzenlemenin aksayan yönleri, ayrı başlıklar halinde sunulup, incelemeye alınacaktır. Biz de konu hakkındaki eleştirilerimizi bu bölüm altında ifade edeceğiz. Ayrıca bu bölümde müessesenin uygulamasında karşılaşılan bir takım sorunlara da yer verilecektir



I.BÖLÜM

TÜRK BORÇLAR HUKUKU'NUN İLKELERİ ÇERÇEVESİNDE

İBRA SÖZLEŞMESİ

1. İBRA SÖZLEŞMESİ, KAVRAMI, TANIMI, HUKUKİ NİTELİĞİ VE ŞEKLİ

1.1 İbra Sözleşmesi Kavramı ve Tanımı

Osmanlı Hukuku'nda ibraya¹ dini hukuk kuralları dışında kaynaklık eden belge Mecelle'dir². İbra, genel olarak Mecelle'nin Kitâbü's-Sulh ve'l-İbra bölümünde düzenlenmiş ve İbra-i iskat ile İbra-i istifa olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İbra-i iskat; bir kimsenin diğer bir kimsedeki hakkını, tamamen veya kısmen terk etmesidir. İbra-i istifa ise; bir kimsenin, başka birisindeki hakkını aldığına dair ikrar etmesidir. İbra-i iskat, günümüz hukuk sisteminde bulunan feragat müessesesini andırırken, İbra-i istifa çalışmamızın esas konusunu teşkil eden ibra sözleşmelerine benzemektedir³.

İbra, Roma Hukukunda da var olan bir müessesedir. Roma Hukukunda “*Acceptilatio*” adıyla anılan ibra, hayali bir ifadadır. Borçlunun “Sana vaat ettiğimi, almış olarak kabul ediyor musun?” sorusuna karşılık alacaklının “Aldığımı kabul ediyorum.” beyanıyla borç ibra yoluyla son bulmuş olur⁴.

¹ İbra, köken olarak Arapça bir kelime olup “ber” kökünden gelmektedir. Kelimenin Türkçe karşılığı ise “temize çıkarmak, borçtan kurtarmak, sağlamlaştırmak”tır. Bkz.;<http://www.sozluk.net/index.php?word=ibra#ostr>, (13.01.2014)

² Şeyma Yurduseven, Borçlar Hukukunda İbra, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2013, s. 12.

³ Şahin Çil, “İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, **Kamu-İş**, C. 7, S. 3, Ankara, 2004; Cihan Osmanağaoğlu Karahasanoğlu, “Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye'nin Yürürlüğe Girişi ve Türk Hukuk Tarihi Bakımından Önemi”, **AÜOTAUMD**, C. 29, Bahar/2011, Ankara, s. 104.

⁴ Bülent Tahiroğlu, **Roma Borçlar Hukuku**, Der Yayınları, İstanbul, 2011, s. 96.

İbra kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için Borçlar Kanun'umuza mehzaz (kaynak) olan İsviçre Borçlar Hukukundaki ibra ile ilgili hükme bakmak faydalı olacaktır. İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesindeki ibra ile ilgili düzenleme şu şekildedir; “*Alacak ibra ile tamamen veya kısmen, borcun doğumu yasaya veya tarafların anlaşmasına göre şekle bağlı olsa bile, herhangi bir şekle bağlı olmaksızın ortadan kaldırılabilir.*”⁵ Hükme göre ibra, alacaklının borcun ifasından vazgeçip, borçluyu tamamen veya kısmen borçtan kurtarmasıdır. Fakat ibra, feragatten farklı olarak tarafların anlaşmasıyla borcu ortadan kaldırır. Yani ibra, tek taraflı bir irade beyanı değil, sözleşmedir⁶.

Türk Borçlar Hukuku'nda ibra, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yasal bir zemin kazanmıştır. Bundan önceki 818 sayılı Borçlar Kanununda ibra, bir unutmaya sonucu TBK'a alınmamıştır. Fakat Türk doktrini ve yargısı, Türk Hukuk Sistemi içerisinde ibra sözleşmesinin varlığını kabul etmiştir⁷. Bundan dolayı 818 sayılı kanun döneminde öğreti ve yargı tarafından ibra kavramı çeşitli şekillerde açıklanmıştır.

Bu dönemde, öğretinin ibra kavramı hakkında yaptığı bütün tanımlamaları hemen hemen kapsayan bir tanım BERKİ'den gelmiştir. BERKİ'e göre ibra; “*alacaklının ivazlı veya ivazsız olarak alacağına tamamından veya bir kısmından borçlu lehine feragat etmesi, daha doğrusu ifa edilmiş gibi kabul eylesmesidir.*” BERKİ, bu tanıma ek olarak ibranın alacaklıyı tatmin etmeyen bir sukut nedeni olduğunu da belirtmiştir⁸. Yapılan bu tanım kapsamlı bir tanım olsa da ibranın iki taraflı bir hukuki işlem olduğu, daha doğrusu bir sözleşme olduğu vurgusunun yapılmaması, ibra tanımı için bir eksikliktir. Zira ibranın bir sözleşme olduğu öğreti ve yargı içinde yaygın bir kanıdır. Gerçekten de Yargıtay'ın çeşitli dairelerinde verilen kararlarda ibranamenin tasarrufi bir sözleşme olduğu kabul edilmiştir⁹.

⁵ Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 11. b., Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 637.

⁶ Andreas von Tuhr, **Borçlar Hukukunun Umumi Kısımı**, C. 1-2, çev. Cevat Edege, Yargıtay Yayınları, Ankara, 1983, s. 646.

⁷ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 13. b., Beta, İstanbul, 2011, s. 1221., Cevdet İlhan Güney, **TBK Şerhi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 506.

⁸ Şakir Berki, “Borçların Sukutu”, **AÜHFD**, C. 12, S. 1-2, 1995, s. 237.

⁹ Yarg. HGK, 09.06.2004 tarih, 2004/21-329 E. , 2004/356 K., Şahin Çil, **İş Hukukunda İbraname: TBK Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına Göre**, 3. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 99., Yarg. 13. HD, 22.10.2012 tarih, 12853/24108 E. K., Yarg. 21. HD, 16.02.2012 tarih, 14184/1846 E. K., Yarg. 21. HD, 16.04.2012 tarih, 7893/6332 E. K., Yarg. 21. HD, 13.11.2012 tarih, 17965/19821 E. K., Durmuş Özcan – Uğur Ocak, **Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 3-4.

Yeni TBK'daki ibra düzenlemesi, İsviçre Borçlar Kanunundaki ibra düzenlemesiyle paralellik göstermektedir¹⁰. 6098 sayılı TBK'nın m. 132'de ibra şu şekilde düzenlenmiştir; *“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 kaldırılabılır¹¹.”* Hükme göre ibra, şekle bağlı olmaksızın yapılan bir sözleşme ile borcu tamamen veya kısmen sona erdirme halidir. Burada üstünde önemle durulması gereken nokta, ibranın TBK'nunda da bir sözleşme olarak kabul edilmesidir. İbra bu yönüyle feragatten ayrılmaktadır. Dolayısıyla tek taraflı olarak yapılan ve borçlunun kabul etmediği bir ibranın geçerliliği yoktur¹².

TBK'nın 132. maddesinin haricinde aynı yasanın 166. ve 420. maddeleri de ibra ile ilgili hükümler taşımaktadır. Fakat bu maddelerin içeriğine çalışmanın daha ileriki başlıklarında yer verilecektir.

1.2 İbra Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

İbraname, daha önceden de belirttiğimiz gibi bir sözleşmedir. Bu yönüyle aynı haklardan (mülkiyet hakkı gibi) ve yenilik doğuran haklardan (istifa gibi) tek taraflı feragatten ayrılır¹³. Buna göre ibranın hukuki sonuç doğurabilmesi, her şeyden önce yapılan hukuki işlemin sözleşme niteliği taşımasına bağlıdır.

Yukarıdaki açıklamaya bağlı olarak, alacak hakkından tek taraflı feragat etmenin mümkün olmadığını söyleyebiliriz. Alacak hakkından vazgeçilebilmesi için borçlunun kabulüne bağlı bir ibra sözleşmesinin varlığı aranır. Bundan ötürü borçlu, ibrayı kabul etmedikçe borç devam eder¹⁴. Fakat hemen belirtelim ki; borçlu, alacaklı tarafından ifanın

¹⁰ M. Kemal Oğuzman – M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, C. 1, 11. b., Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013, s. 554.

¹¹ Türk Borçlar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 27836, 04.02.2011

¹² Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 17. b., Turhan Kitabevi, Ankara, 2013

¹³ Nihat Yavuz, **6098 sayılı TBK'nun Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler**, 2. b., Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 225., Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 557.

¹⁴ Safa Reisoğlu, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 22. b., Beta, İstanbul, 2011, s. 400., Turgut Akıntürk, **Borçlar Hukuku**, 7. b., Beta, İstanbul, 1999, s. 157., Eren, a.g.ei s. 1222.

kabulüne zorlanamaz. İfayı kabul etmeyen alacaklıya karşı borçlu, alacaklının temerrüdü hükümlerine başvurabilir¹⁵.

İbra sözleşmesi borç ilişkisini sona erdirmeye amacı taşımaz. İbra, taraflar arasındaki bir borcu sona erdirmeye yönelik bir hukuki müessesedir. Fakat buna rağmen ibra sözleşmesi borç ilişkisini sonra erdiren ikale sözleşmesi niteliğine de bürünebilir. Zira borç ilişkisi, bir borçlar bütünüdür ve buna öğretide geniş anlamda borç da denilir. Sonuç olarak ibra bir borç ilişkisindeki bütün borçları kapsayacak bir şekilde yapılmış ise ibranın fiilen borç ilişkisini de sona erdirdiği söylenebilir¹⁶.

İbra sözleşmesi niteliği itibariyle mevcut ve varlığı ihtilafsız olan borçları sona erdirmek için kurulur¹⁷. Zira varlığından şüphe duyulan veya böyle bir borcun hiç var olmadığı konusunda anlaşarak yapılan sözleşme, ibradan farklı olarak sulh sözleşmesi veya menfi borç ikrarı olabilir. Menfi borç ikrarından sonra veya borcun tamamıyla ifa edilmesinden sonra ibra sözleşmesi yapılamaz. Çünkü böyle bir durumda borcun varlığı tamamıyla ret edilmiş veya borç ifa yoluyla son bulmuş olur ki, ortada ibra edilecek bir borç kalmaz¹⁸.

İbra, borçlunun pasifinde bir azalmaya sebep olduğundan borçlu açısından bir kazandırma işlemidir. Bu kazandırma çoğu kez bağışlama sebebidir¹⁹.

Alacaklının borçlusunu ibra etme iradesini şekillendiren bir hukuki sebep olabilir. Örneğin bir alacaklı borçlusunu bir vasiyetnamedeki istek nedeniyle ibra etmiş olabilir. Fakat ibra iradesini şekillendiren bu hukuki sebepteki bir sakatlığın ibra sözleşmesinin geçerliliğine bir hanel getirip getirmeyeceği öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre; ibra iradesini şekillendiren hukuki sebepteki sakatlık, ibrayı geçerlilik noktasında etkilemeyecektir. Fakat böyle bir durumda nedensiz bir zenginleşme olacağından alacaklı, sebepsiz zenginleşme hükümlerine dayanarak alacağın yeniden tesis edilmesini talep edebilir²⁰. EREN' e göre; Türk Hukuk Sisteminde tasarruf işlemleri sebebe bağlı işlemlerdir. İbra da bir tasarruf işlemi

¹⁵ Oğuzman – Öz, a.g.m, s. 557.; Yavuz, a.g.m, s. 225.

¹⁶ Şahin Çil, “İbra Sözleşmesi ile İ kale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri”, *Sicil*, S. 7, Yıl 2, 2007, s. 26.

¹⁷ Yarg. 7. HD, 01.07.2013 tarih, 2013/5298 E., 2013/12359 K., Çalışma ve Tolum S. 39, s. 433 vd.; Yarg. 9. HD, 17.03.2009 tarih, 2007/38031 E., 2009/7181 K., Çalışma ve Toplum, S. 22, s. 250; Yarg. 9. HD, 25.01.2010 tarih, 2009/21166 E., 2010/1031 K., Çalışma ve Toplum, S. 26, s. 419

¹⁸ Çil, a.g.e, s. 29., Özcan – Ocak, a.g.e, s. 16., Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 558.

¹⁹ Doğan Şenyüz, *Borçlar Hukuku*, 3. b., Ekin Yayınevi, Bursa, 2001, s. 145., Yavuz, a.g.e, s. 225., Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 557.

²⁰ Thur, a.g.e, s.

olduğundan tasarrufu şekillendiren hukuki nedendeki sakatlık ibra sözleşmesine de yansıyacak ve onu geçersiz kılacaktır²¹.

İbra sözleşmesi borç doğurucu bir hukuki işlem olmayıp aksine borcu sona erdiren, kaldıran bir işlemdir²². Aynı zamanda ibra, alacak hakkını doğrudan doğruya etkileyerek borcu ortadan kaldırdığı için tasarrufi bir işlemdir²³. Bundan dolayı alacaklının borçlusunu ibra edebilmesi için yalnız fiil ehliyetine sahip olması yetmez. Bunun yanında alacaklının tasarruf ehliyetine de sahip olması gerekir. Örneğin iflas etmiş bir kişinin, borçlusunu ibra etmesi mümkün değildir. Zira bu kişi iflası nedeniyle alacağı üstündeki tasarruf yetkisini kaybetmiştir. Gene aynı şekilde TMSF tarafından el konulan bir bankanın da ilgili yasa uyarınca tasarruf ehliyeti yoktur²⁴. Bu gibi durumlarda ibranın hükümsüzlüğünden bahsetmek gerekecektir.

TBK' nın 131. maddesine göre asıl borç ifa veya diğer şekillerde sona erdiğinde söz konusu borca bağlı olan ferî borçlarda sonra ermektedir. İbra sözleşmesi de borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğuna göre TBK' nın bu hükmü ibra sözleşmeleri açısından da bağlayıcıdır. Sonuç olarak ibra sözleşmesinin içeriğinde asıl borca bağlı ferî borçların (faiz, ceza koşulu gibi) saklı tutulmasına yönelik bir kayıt yoksa, söz konusu olan asıl borçla birlikte bu tür borçlar da sona erecektir.

Ayrıca borcun ne miktarda sona ereceği de sonuç itibariyle bir yorum meselesidir. Bağıtlanan ibra sözleşmesinde aksi anlaşılmadığı sürece ibra, borcun tamamı için yapılmış sayılacaktır²⁵.

TBK' nın 166. maddesinin son fıkrası ise ibranın müteselsil borçlardaki durumu ile ilgilidir. Hükme göre alacaklı, borçlulardan birini ibra ettiğinde diğer borçlularda ibra edilen borcun iç ilişkilerdeki borca katılma payı oranında borçtan kurtulmuş olur.

Son olarak kişiler arasında bir vekâlet sözleşmesi mevcutsa ve vekil asili adına bir ibra sözleşmesi akdedecekse, söz konusu vekâletnamede asilin vekiline bu konuda açık bir yetki verdiğinin anlaşılması gerekir. Aksi halde düzenlenen ibra sözleşmesi geçersiz olur²⁶.

²¹ Eren, a.g.e, s. 1223., Konu hakkında daha geniş bilgi için bkz.; K. Nuri Turanboy, **İbra Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1998, s.

²² Berki, a.g.m, s. 238.

²³ Kenan Tunçomağ, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, Fakülteler Mat., C. 1, İstanbul, 1972, s. 709., Eren, a.g.e, s. 1223., Yavuz, a.g.e, s. 225.

²⁴ Konu hakkındaki başkaca örnekler için bkz., Çil, a.g.e, s. 22

²⁵ Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 559.

1.3 İbra Sözleşmesinin Şekli

6098 sayılı TBK'nın 132. maddesine göre borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle tabi tutulmuş olsa bile borcu sona erdiren ibra sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değildir. Kanun hükmü bu yönüyle İsviçre Borçlar Kanunu'nun 155. maddesine paraleldir. Bunun yanında Alman ve Fransız hukuku da ibrada şekil şartı aramamaktadır²⁷.

Fakat 818 sayılı kanun döneminde ibranın şekli, bugün olduğu kadar açık değildi. 818 sayılı BK'nın ibra konusunu işlenmemiş olması, konu hakkındaki tartışmalara zemin hazırlamıştır. Bundan dolayı 818 sayılı kanun döneminde ibranın şekli, öğreti tarafından çokça tartışılmıştır²⁸.

Öğretideki bir görüşe göre ibra, sözleşmenin muhtevasını değiştirmekten ibrettir ve bu nedenle kanunun 12. Maddesindeki (6098 sayılı kanunda 13. madde) hükme tabidir. Bu nedenle borcu doğuran işlem kanunen yazılı bir şekle tabi ise borç doğuran sözleşmeyi değiştirme manası taşıyan ibra sözleşmesi de bu şekil şartına tabi olacaktır. Aksi halde ibra sözleşmesi geçerli olmayacaktır²⁹.

Buna karşılık öğretideki hakim görüş ise ibra sözleşmesinin İsviçre Borçlar Kanununda olduğu gibi bizim hukukumuzda da herhangi bir şekle tabi olmadığı yönündedir³⁰. Ayrıca ibranın borcun tamamı ya da bir kısmı için yapılması bu sonucu değiştirmez³¹. Bu görüş ibrayı bir sözleşmenin muhtevasını değiştirmekten ziyade bir borcu tamamen ya da kısmen sona erdiren bir sukut nedeni olarak gördüğünden, söz konusu olan 12. madde hükümlerinin ibra için uygulanamayacağını ifade etmektedir.

²⁶ Özcan – Ocak, a.g.e , s. 7.

²⁷ Turanboy, a.g.e, s. 81

²⁸ Hüseyin Hatemi – Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku: Genel Bölüm**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011, s. 304. vd.

²⁹ A. Naim İnan, **Borçlar Hukuk: Genel Hükümler**, AÜHFY, Ankara, 1979, s. 507.

³⁰ Yazar ibranın sözleşmeyi değiştirici etkisini kabul etmekle birlikte 12. maddedeki şekil şartının yalnızca borcu doğuran sözleşmede her iki tarafı korumak amacıyla konduğu zaman geçerli olduğunu belirtmiş, bunun dışındaki ibra sözleşmelerinin yaygın görüşün kabulündeki gibi herhangi bir şekil şartına bağlı olmadan yapılabileceğini belirtmiştir. Yazar böylece eserin ikinci basısındaki görüşünü değiştirmiştir. Ayrıntı için bkz. Selahattin Sulhi Tekinay ve diğerleri, **Tekinay Borçlar Hukuku**, 6. b., Filiz Kitapevi, İstanbul, 1988, s. 134., Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, 3. b., Fakülteler Mat., İstanbul, 1984, s. 240

³¹ Eren, a.g.e, s. 1224.

Bu dönemde OĞUZMAN/ÖZ, ibranın sözleşmeyi değiştirici etkisi olduğunu kabul etmekle birlikte, 12. maddede bahsedilen şekil şartının sadece alacaklının beyanını kapsadığını belirtmiştir³².

Yargıtay'ın ise bu dönemde ispat yönünden yazılı şekil şartını aradığı söylenebilir³³. Şekil hususunun Yargıtay'ca ibra sözleşmesinin varlığının ve geçerliliğinin tartışmalı olduğu davalarda ele alınması, öğretiden tarafından bu şartın sadece ispat açısından arandığının, muhtevası tam olarak belirli ve üzerindeki geçersizlik şüphelerini tamamıyla atmış olan sözlü ibra sözleşmelerinin geçerli olduğu yönünde yorumlara yol açmıştır³⁴. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da verdiği bir kararda, ibranamenin her halükarda sözleşmenin taşıdığı şekil şartını taşıma zorunluluğunun olmadığını belirtmiştir³⁵.

Bununla beraber Yargıtay bir başka kararında altında davacının (işçinin) imzası bulunmayan ibraya, değer verilemeyeceğini hükmetmiştir³⁶. Yargıtay gene bu konuyla ilgili bir kararda imza veya parmak izi taşımayan ibranameyi geçersiz saymış ve onanmış parmak izi taşımayan ibranın usulen tanıkla ispat edilemeyeceğine hükmetmiştir³⁷.

Yüksek Mahkeme kararlarına baktığımızda ibranamenin el yazısı ile yazılması gerektiği sonucuna varamasak da, mahkemenin vermiş olduğu kararlarda el yazısına ayrı bir vurgunun yapıldığını söylememiz gerekir. Yargıtay HGK'nın konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararda, davacının imzasını taşımayan ibraname, davacının el yazısıyla yazılmış olmadığından mahkemeye sunulan bu belge, delil başlangıcı olarak kabul edilmemiştir³⁸.

Ayrıca Yargıtay matbu biçimde düzenlenmiş ibranamelere de şüpheyle yaklaşmıştır. Bununla ilgili bir davada 9. Hukuk Dairesi, matbu olarak hazırlanıp, bırakılan boşlukların sonradan doldurulan ibrayı önceden alındığı belirtilerek geçersiz saymıştır³⁹. Yine aynı daireye ait bir kararda ibranamenin tarihsiz, matbu ve savunma ile çeliştiği için davaya konu

³² Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 555.

³³ Hakim Ali Güneren, "İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Tazminat Davalarında İbraname", **Sarper Süzek'e Armağan**, C. 2, Beta, İstanbul, 2011, s. 2002., Çil, a.g.e, s. 36.

³⁴ Çil, a.g.e, s. 36

³⁵ Yarg. HGK, 17.12.2003 tarih, 2003/9-760 E., 2003/760 K., Çil, a.g.e, s. 35.

³⁶ Yarg. 9.HD, 31.01.2007 tarih, 2006/16729 E., 2007/1416 K. Çalışma ve Toplum, S. 14, s. 233

³⁷ Yarg. 9.HD, 15.02.1973 tarih, 14413/2233, Çil, a.g.e, s. 35.

³⁸ Yarg. HGK, 27.01.2010 tarih, 2009/9-586 E., 2010/31 K., Belirtelim ki; bu karar 1086 sayılı kanun döneminde verilmiştir. 6100 sayılı kanuna göre belgenin delil başlangıcı olması için elle yazılmış olma şartı aranmaz.

³⁹ Yarg. 9.HD, 28.01.1993 tarih, 6412 E., 999 K.

olan ibranameye itibar edilemeyeceği belirtilmiştir⁴⁰. Fakat Yüksek Mahkemenin verdiği bu kararlarda ibrayı geçersiz sayma nedeni salt ibranın matbu oluşuna bağlanmamış, bunun yanında ibranın tarihsiz oluşu, önceden alınması ve savunma ile çelişmesi gibi nedenler de ibranın geçersizliğine gerekçe olarak sayılmıştır. Bundan dolayı salt matbu olması nedeniyle ibranamenin geçersiz olduğunu söylemek zordur. Konu bu yönüyle tartışmaya açıktır.

Çalışmanın bu başlığının ilk satırlarında da belirttiğimiz gibi 6098 sayılı kanun, öncesindeki tartışmaları sona erdirmiş ve ibranın herhangi bir şekilde tabi olmadığını kesin olarak hükmetmiştir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki ibra, usul hukuku yönünden HMK.'nın m.200-201'e (HUMK.'un 288-290) tabidir. Yani içerdiği miktara göre ibranın şekli, ispat şartı bakımından yazılı olmak zorunda olabilir⁴¹.

Son olarak Borçlar Kanununun 420. maddesine göre işçi alacakları için yapılacak ibranamenin yazılı yapılması zorunludur. Fakat bu konunun ayrıntısına çalışmanın ileriki başlıklarında değinilecektir.

2. İBRA SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

2.1 İvazlı – İvazsız İbra Sözleşmeleri

İbra sözleşmesinin ivazlı ya da ivazsız bir şekilde yapılması mümkündür. Her ne kadar ibra, aksi anlaşılmadıkça borcun tamamı için ve bedelsiz olarak yapılsa da bir bedel ya da mukabil bir eda karşılığında da yapılabilir. Bu durum da ibrayı türüne göre ivazlı ya da ivazsız olmak üzere ikiye ayırır.

İvazlı ibra eş değer bir eda veya bedel karşılığında yapılan bir ibra sözleşmesidir⁴². Buna göre ivazlı ibrada borç, belli bir bedel karşılığında sükût olmaktadır. Fakat önemle

⁴⁰ Yarg. 9.HD 2007/29852 E., 2008/34628 K., Çalışma ve Toplum S. 21, s. 292

⁴¹ Eren, a.g.e, s. 1224.

⁴² Mürsel Doğan, "Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", **Yargıtay Dergisi**, C. 5, S. 1, s. 170., Çil, a.g.e, s. 19.

belirtelim ki, söz konusu olan bu ivaz borcun tamamı olamaz. Zira böyle bir durumda borç ifa yoluyla sona ermiş olur⁴³.

İvazlı ibra niteliği itibariyle sulh sözleşmesine benzemektedir. Fakat sulh sözleşmesinde taraflar karşılıklı fedakârlıkta bulunurken, ibra sözleşmesinde bu fedakârlık durumu yalnızca alacaklı için geçerlidir. Zira borçlu için ivazlı ibra hala bir kazandırıcı işlemdir. Ayrıca sulh sözleşmesi başlı başına borcu sona erdiren nedenlerinden biri olmayıp borcun yenilenmesi, kabulü veya değiştirilmesi için de yapılabilir. Bunun yanında sulh sözleşmesinin varlığı tartışmalı olan borçlar için yapılması da ibradan ayrılan bir başka yönüdür⁴⁴.

İvazsız ibra ise karşılık bir bedel olmaksızın kayıtsız şartsız yapılan ibra sözleşmesidir⁴⁵. Buna göre ivazsız ibrada alacaklı hiçbir karşılık elde etmeden alacağından vazgeçmektedir. Bu yönüyle ivazsız ibra feragat ile karıştırılabilir. Fakat feragat, ibradan farklı olarak tek taraflı bir işlemdir ve borcu sona erdiren sebeplerden biri değildir. Zira feragat, Borçlar hukuku kapsamında düzenlenen bir müessese olmayıp HUMK'da düzenlenen ve hakkın talep veya dava edilebilirliği ile ilgili bir müessesedir⁴⁶.

6098 sayılı kanun öncesinde, Yargıtay 4. Hukuk Dairesi hiçbir karşılık olmaksızın işçinin işverenini ibra ederek, alacağından feragat edebileceğini kabul etmiştir. Fakat Yargıtay, bu kararı çok fazla benimsememiş ve çeşitli dairelerinde verdiği kararlarda bu durumun hayatın olağan akışının dışında olduğuna hükmetmiştir⁴⁷.

6098 sayılı kanun döneminde, işçi alacakları bakımından ivazlı ya da ivazsız ibradan söz etmek çok da mümkün görünmemektedir. Zira mevcut kanun işçi alacakları bakımından ibrayı oldukça dar yorumlamıştır. Hatta kanunun koyucunun işçi alacaklarında ibradan ziyade ifayı amaçladığını söylemek de çok yanlış olmayacaktır.

⁴³ Çil, a.g.e, s. 19., Özcan – Ocak, a.g.e, s. 6.

⁴⁴ Özcan – Ocak, a.g.e, s. 28.

⁴⁵ Doğan, a.g.m, s. 170.

⁴⁶ Çil, a.g.e, s. 19.

⁴⁷ Ayrıntı için bkz. Tuğba Öz, Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2006, s. 60.

2.2 Tam – Kısmi İbra Sözleşmeleri

İbra sözleşmesi aksi anlaşılmadıkça borcun tamamı için yapılmış sayılır⁴⁸. Hatta asli borcun ibrasıyla birlikte asıl borca bağlı ferî borçlar da sukut olur. Fakat Borçlar Hukukumuzda göre borcun sadece bir kısmının ibra edilmesi de mümkündür. Bu durum da ibrayı kapsamına göre tam ve kısmi ibra olmak üzere ikiye ayırmaktadır.

Kısmi ibra, alacaklının alacağına bir kısmından ivazlı ya da ivazsız olarak vazgeçmesi ve bu miktar bakımından borçluyu borçtan beri kılmasıdır⁴⁹. Bu bağlamda, alacaklı isterse 10.000 TL değerindeki bir alacağının 5.000 TL sini ibra ederek borçluyu bu miktarla sınırlı kalmak üzere borçtan kurtarabilir.

Bununla beraber kişiler arasında birden fazla borçtan meydana gelmiş bir borç ilişkisi hâsıl olabilir. Böyle bir durumda borç ilişkisindeki borçlardan sadece birinin ya da bir kaçının ibra edilmesi, bize bu durumu kısmi ibra olarak değerlendirmemize neden olamaz. Zira ibra, borç ilişkisi içerisindeki hangi borcu kapsamına almışsa, ibra o borcun tamamı için yapılmış sayılır ki bu da bizi tam ibraya götürür.

Kısmi ibranın yapılabilmesi için ibraya konu olan borcun ediminin bölünemez nitelikte olmaması gerekir. Bölünemeyen bir edimin kısmen ifası mümkün olmadığı gibi kısmi ibrası da mümkün değildir⁵⁰

Daha önceden de belirttiğimiz gibi işçi alacakları açısından 6098 sayılı yasa ibradan ziyade ifa aramaktadır. Bu durumda kanunun 132. maddesinde belirtilen tam ve ya kısmi ibra hükümleri işçi alacakları bakımından anlamlı değildir. Zira kanunun 420. maddesinde işçi alacakları bakımından ibranın geçerliliği borcun hak tutarına nazaran noksansız bir şekilde ifasına bağlanmıştır. Belirtmek gerekir ki, bu durum yalnızca işçi alacakları açısından geçerlidir. Buna göre işverenin işçiden alacağına dair yapılacak olan ibra sözleşmesi borcun tamamı ya da bir kısmı için yapılabilir.

⁴⁸ Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 559.

⁴⁹ Çil, a.g.e, s. 20.

⁵⁰ Yurduseven, a.g.m, s. 84.

3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

3.1 İbra Sözleşmesine Konu Olacak Bir Borcun Var Olması

İbra sözleşmesi daha önceden de belirttiğimiz gibi borcu sona erdiren sebeplerden biridir. Tanımdan da anlaşılacağı gibi ibranın varlık sebebi bir alacak-borç ilişkisine dayanmaktadır. Bu sebeple geçerli bir ibra sözleşmesinin ilk unsuru, mevcut bir alacak-borç ilişkisinin varlığıdır.

İbra sözleşmesi, henüz doğmamış bir borcu sona erdirmeye yönelik yapılamaz. Buna göre taraflar ileride doğması beklenen bir borç için ibra sözleşmesi, akdedemezler. Örneğin henüz yürürlüğe girmemiş ücret artışıyla ilgili bir Toplu İş Sözleşmesi hükmü ibraya konu edilemez.

Bunların yanında, ibraya konu olacak borcun varlığının ihtilafsız ve şüphesiz olması gerekir. Zira varlığı şüpheli bir borcu sona erdiren sözleşme, sulh sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır.

EREN'e göre tarafların bir sulh sözleşmesi içerisinde mevcut borcu azaltmaları da bir ibra durumudur. Bu durumda, söz konusu görüşün sulh sözleşmesinin içinde muhtemel bir ibra bulundurduğunu iddia ettiği söylenebilir. Gerçekten de söz konusu borç üzerindeki şüphe ve çekişmenin sonradan ortadan kalktığı halde dahi borç, sulh ile sona ermiş kabul edilir. Bu durum sulhun içinde muhtemel bir ibra bulundurduğuna işarettir.

Tarafların menfi borç ikrarından sonra ibra sözleşmesi akdetmeleri, mümkün değildir. Çünkü taraflar menfi borç ikrarıyla aralarında herhangi bir borç olmadığını kabul ederler ki, ortada ibraya konu olacak bir borç kalmaz.

Bununla beraber taraflar arasındaki borcun tamamen ifası sonrasında da borç ibra edilemez. Çünkü ifa ile taraflar arasındaki borç ilişkisi son bulmuş olur. Bu sebeple özellikle İş Hukuku uygulamasında işverenin işçi alacaklarının tamamen ifasından sonra tüm hak ve alacakların alındığını gösteren belge ibraname olmayıp, makbuz hükmündedir.

3.2 Tarafların İbra Hususunda Anlaşmaları

Sözleşmeler, tarafların iradelerine karşılıklı ve birbirine uygun olarak açıklamasıyla kurulur. İbraname de bir sözleşme olduğuna göre tarafların karşılıklı irade beyanları, bu hukuki işlemin önemli bir unsurunu oluşturur. Buna göre geçerli bir ibra sözleşmesinin şartlarından biri de tarafların ibra hususunda anlaşmaları ve buna yönelik irade beyanında bulunmalarındır⁵¹. Aksi halde geçerli bir ibra sözleşmesinden bahsedilemez.

Yukarıdaki açıklamalara paralel olarak ibra sözleşmesi, taraflardan birinin önerisi karşılığında muhatabın kabul beyanıyla kurulmuş olur. Söz konusu olan ibra önerisi, borçludan gelebileceği gibi alacaklıdan da gelebilir⁵². Fakat uygulamada ibra önerisinin genellikle borçlu tarafından geldiği bilinmektedir.

İbra önerisi açık olabileceği gibi zımni de (örtülü) olabilir⁵³. Zımni irade beyanında irade, genellikle bir fiiliyat ile beyan edilir. Örneğin alacaklının, borçluya senedi iade etmesi ya da gözü önünde yırtması alacaklının ibraya yönelik bir beyandır⁵⁴. Fakat bu halde dahi ibranın geçerliliği muhatabın kabulüne bağlıdır. Zira kabul olmaksızın borç senedinin yırtılmış olması, borcu ortadan kaldırmaz. Bu durum yalnızca alacaklının ispat araçlarından birini yitirmesine sebep olur. Gerçekten de tasarruf işlemi bir şeyin (sözleşmenin, mülkiyetin vb.) fiziki görünüşünü değiştirmekle gerçekleşmez. Nasıl ki bir mülkiyetin tahribi, kişinin o mülkiyet üzerindeki haklarını değiştirmiyor, devretmiyor, daraltmıyor ve ortadan kaldırmıyorsa; borç senedinin de yırtılması borcu ortadan kaldıran bir tasarruf işlemi olarak algılanmamalıdır⁵⁵.

Buna karşılık açık bir ibra önerisi hiçbir yorumlamaya ihtiyaç duymayacak açıklıkta olmalıdır⁵⁶.

⁵¹ Turgut Uygur, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Şerhi**, C. 1, Seçkin, Ankara, 2012, s. 873

⁵² Özcan – Ocak, a.g.e, s. 17

⁵³ Turgut Akıntürk – Derya Ateş Kahraman, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri**, 18. b, Beta, İstanbul, 2012, s. 174; Uygur, a.g.e, s. 873

⁵⁴ Şaban Kayıhan, **Borçlar Hukuku**, 3. b., Seçkin, Ankara, 2012, s. 362; Akıntürk – Kahrman, a.g.e, s. 174

⁵⁵ Eren, a.g.e, s. 174

⁵⁶ Yurduseven, a.g.m, s. 61

İbra önerisi hüküm doğurabilmesi için önerinin, muhatabın hakimiyet alanına girmesi gerekir. Aksi halde öneri bir sonuç doğurmaz. Örneğin alacaklının, borçlunun haberi olmadan borç senedini imha etmiş olması borcun ibra edildiği anlamına gelmez⁵⁷. Çünkü burada ibra iradesi muhataba ulaşmadığı gibi sözleşmenin kurulabilmesi için gerekli olan kabul müessesisi de işletilmemiştir.

İbranın kabulü de önerisi gibi açık ya da örtülü olarak yapılabilir. Susma, ilke olarak bir irade açıklaması değildir. Fakat TBK'nın 6. maddesine göre öneri gerek işin özel niteliği veya kanun, gerek durumun gereği nedeniyle açık bir kabul beklemek zorunda değilse öneri muhatap tarafından uygun bir süre içerisinde reddedilmediği takdirde sözleşme kurulmuş olur⁵⁸. Buna göre susma bazı durumlarda örtülü kabul anlamı taşımaktadır. İbra da kanunen açık bir kabule bağlanmadığı gibi borçlu yararına olan bir sözleşmedir. Bu yüzden TBK'nın 6. maddesinde bahsedilen örtülü kabul müessesisi, ibra sözleşmeleri için de işletilebilir. Esas itibarıyla ibra sözleşmesinin kuruluşunda alacaklının iradesinin ibraya yönelik olup olmaması daha önemlidir. Buna karşın borçlunun bu iradeye karşı sessiz kalması ibra sözleşmesinin kurulması için yeterlidir⁵⁹.

Tarafların ibraya yönelik irade beyanlarının yorumu “güven teorisi” ilkelerine göre yapılır⁶⁰. Buna göre tarafların irade beyanları dürüstlük kuralları esas alınarak değerlendirilir. Ayrıca tarafların irade beyanları, beyan edildiği yer ve zaman diliminde taraflarca bilinen ya da bilinmesi gereken tüm bilgiler dikkate alınarak yorumlanır. Örneğin alacaklı A, borçlu B'e alacağının 5000 TL'sini istemekten vazgeçtiğini belirterek B'e belirttiği miktarla sınırlı olmak üzere bir ibra sözleşmesi teklif etmiş olsun. Fakat alacaklı A, aslında alacağının 500 TL'sini ibra etmek istemesine rağmen bir yanlışlık sonucu B'e bu miktarı 5000 TL olarak söyler ise sözleşme hangi irade beyanı dikkate alınarak kurulmuş sayılır? Bu durum güven teorisi ilkelerine göre yorumlandığında sözleşmenin, A'nın B'e belirttiği ilk miktar (5000 TL) üzerinden kurulduğu varsayılmalıdır. Çünkü burada muhatap (B), öneri sahibinin (A) iradesini ne kadar dürüstlük ve doğruluk ilkeleri çerçevesinde değerlendirirse değerlendirsün, öneri sahibinin subjektif iradesine ulaşamaz. Buna karşılık, öneri sahibinin subjektif iradesinin sözleşmenin kurucu unsuru olabilmesi için olay örgüsü içerisinde muhatabın öneri

⁵⁷ Yurduseven, a.g.m, s. 62

⁵⁸ Eren, a.g.e, s. 256

⁵⁹ Reisoğlu, a.g.e, s. 401

⁶⁰ Özcan – Ocak, a.g.e, s. 17

sahibinin sübjektif iradesine doğruluk ve dürüstlük ilkleri çerçevesinde ulaşabilmesi gerekmektedir.

3.3 İbra Sözleşmesinin Tarafları ve Yetki Meselesi

3.3.1 İbra Sözleşmesinin Tarafları

İbra sözleşmesinin taraflarından biri alacaklı diğeri ise borçludur. İbra konusu İş Hukuku açısından ele alındığında ise taraflar, işçi ve işveren olmaktadır. Fakat bir ibra sözleşmesine İş Hukuku açısından değerlendirebilmemiz için söz konusu borcun borçlusu işveren, alacaklısı ise işçi olmalıdır. Aksi takdirde akdedilen ibra sözleşmesi İş Hukuku açısından bir ehemmiyete sahip değildir.

Ölen işçinin hak sahipleri de ibra düzenleme hakkına sahiptir⁶¹.

Taraflardan birisinin tüzel kişi olması halinde ibra sözleşmesi tüzel kişiliği temsil etmeye yetkili gerçek kişilerce akdedilir⁶².

Vekil de alacaklı adına bir ibra sözleşmesi düzenleyebilir. Fakat vekilin bu konuda alacaklı tarafından özel olarak yetkilendirilmiş olması gerekir. Buna ek olarak, böyle bir yetkiye sahip olmayan birinin verdiği ibra, alacaklının sonradan icazet vermesiyle geçerlilik kazanır. Örneğin toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren sendikaları üyeleri adına ibra sözleşmesi akdedemezler⁶³.

⁶¹ Çil, a.g.e, s. 30

⁶² Özcan – Ocak, a.g.e, s. 17

⁶³ Çil, a.g.e, s. 31

3.3.2 Borçlu Açısından Ehliyet

İlke olarak geçerli bir ibra sözleşmesinin tarafları fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Fakat borçlunun yalnızca mümeyyiz (temyiz kudretine sahip olan) olması yeterlidir. Zira ibra sözleşmesi borçlu açısından kazandırıcı bir işlemdir. Bu nedenle borçlunun yalnızca ayırt etme gücüne sahip olması sözleşmenin kurulması için kâfidir⁶⁴.

Fakat ibra sözleşmesi ivazlı olarak yapılıyorsa, borçlunun da alacaklı gibi fiil ehliyetine sahip olması veya yasal temsilcisi tarafından temsil edilmesi gerekir. Söz konusu ivaz, borcun tamamına nispetinden çok azı dahi olsa hüküm böyledir⁶⁵.

3.3.3 Alacaklı Açısından Ehliyet

İbra sözleşmesinin alacaklısı fiil ehliyetinin yanında tasarruf ehliyetine de sahip olmalıdır⁶⁶. Zira alacaklı ibra ile bir tasarruf işlemi yapmaktadır. Daha önceden de belirttiğimiz gibi iflas eden birisinin ibra yapamamasının nedeni budur⁶⁷.

İbra sözleşmesinin alacaklısı tam ehliyete sahip olmalıdır. Aksi takdirde akdedilen ibra sözleşmesi butlan olur⁶⁸.

Alacaklı temyiz kudretinle mahrum ise akdedeceği ibra sözleşmesi mutlak butlan ile hükümsüzdür. Zira bu tür kişiler tam ehliyetsizlerdir.

Alacaklı mümeyyiz fakat reşit değilse ibra sözleşmesi nispi suretle butlandır. Zira MK.'nın 16. maddesine göre bu kişilerin hukuki işlemlerine yasal temsilcilerinin icazet vermesi işlemdeki sakatlığı giderir. Bu durum mümeyyiz kısıtlılar için de geçerlidir. Nitekim Yargıtay da mümeyyiz olan küçüğün ibra sözleşmesi akdedemeyeceğine hükmetmiştir. Buna

⁶⁴ Berki, a.g.m, s. 238

⁶⁵ Berki, a.g.m, s. 238

⁶⁶ Kılıçoğlu, a.g.e, s. 837; Uygur, a.g.e, s. 872

⁶⁷ Kayıhan, a.g.e, s. 363

⁶⁸ Berki, a.g.e, s. 238

karşılık doktrinde küçüğün velisinin hizmet sözleşmesi için verdiği icazet ile ibra sözleşmesi de akdedebileceği yönünde görüşler de mevcuttur⁶⁹.

Bununla beraber ibra konusu olan alacak üzerinde birden fazla kişinin müşterek hakkı varsa ibra için bu kişilerin de onayı gerekir. Yine alacak üzerinde üçüncü şahısların ferî bir hakkı varsa ibra için söz konusu olan üçüncü kişilerin de rızası gerekir. Zira bunlar alacaklının tasarruf yetkisi ile ilgili konulardır⁷⁰.

4. İBRA SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞU

4.1 Öneri (İcap)

Öneri, taraflardan birisinin sözleşme kurma iradesini zaman bakımından karşı tarafa yansıttığı ilk tekliftir. Kişi bu irade beyanıyla muhataba sözleşme kurma yetkisi verir. Muhatabın öneriyi kabul etmesiyle de sözleşme kurulmuş sayılır⁷¹.

Öneri, sözleşmenin her iki tarafından da gelebilir. Örneğin ibra sözleşmesi kurmak amacıyla yapılacak olan öneri, borçludan (işveren) gelebileceği gibi alacaklıdan (işçi) da gelebilir. Fakat uygulamada ibra sözleşmesi kurma önerisi genellikle borçlu (işveren) tarafından geldiği bilinmektedir⁷².

Öneri, salt belirli bir kişiye yapılacağı gibi umuma açık bir şekilde de yapılabilir. Örneğin bir mağazadaki ürün fiyat etiketi o mağazadaki tüm müşteriler için bir öneri niteliği taşır⁷³.

Öneri genellikle sarîh (açık) bir şekilde yapılsa da zımni (örtülü) olarak da yapılabilir. Açık öneri genellikle sözlü ya da yazılı bir irade beyanıyla yapılırken, kapalı öneri genellikle bir fiiliyat ile tezahür eder. Örneğin bir kişi hiçbir edim almaksızın alacaklısına makbuz veya senet vermesi bir ibra önerisidir. Fakat bizim de katıldığımız öğretilerdeki bir görüşe göre; bir

⁶⁹ Çil, a.g.e, s. 31

⁷⁰ Esat Arsebük, **Borçlar Hukuku**, C. 1, Arkadaş Mat., İstanbul, 1943, s. 468

⁷¹ Ekrem Edgü, **Borçlar Hukuku: Umumi Hükümler**, Sevinç Mat., Ankara, 1967, s. 28

⁷² Herdem Belen, **6098 Sayılı Borçlar Kanunu Genel Hükümler: Kısa Şerh**, 1. b., Beta, İstanbul, 2014, s. 25

⁷³ Eren, a.g.e, s. 244

fiiliyatın ibra önerisi sayılması için alacaklının alacağından vazgeçme konusunda şüpheye meal vermeyecek bir kesinlikte irade sergilemesi gerekir. Aksi takdirde ispat hukuku ilkeleri çerçevesinde saptanamamış bir öneri ile ibra sözleşmesi kurulamaması gerekir⁷⁴.

Öneri, kural olarak herhangi bir şekle tabi değildir. Gerçekten de TBK da önerinin şekli hakkında bir hüküm ortaya konulmamıştır. Bu nedenle önerinin şekli konusu TBK'nın m. 12/1 de düzenlenen "şekil özgürlüğü" ilkesine göre yorumlanmalıdır. Ancak TBK'nın m. 12/2 ve m. 17 e göre sözleşmenin şekli kanunun veya taraflarca geçerli koşulu olarak belli bir şekle bağlanmışsa öneride bu şekle uymak zorundadır⁷⁵. Daha önce de belirttiğimiz gibi BK.'nın 132. m.'si ibra müessesesini herhangi bir şekle bağlamamıştır. Bu durumda yukarıda yapılan açıklama dikkate alındığında ibra sözleşmesi önerisinin hiçbir şekle tabi olmadığı söylenebilir.

TBK'nın 420. Maddesine göre işçi alacakları için yapılacak ibra sözleşmesi yazılı olmalıdır. Buna göre sözlü bir şekilde yapılan ibra önerisinin kabulü taraflar arasında bir ibra sözleşmesi hâsıl etmeyecektir. Bu bakımdan 6098 sayılı kanun döneminde işçi alacakları bakımından yapılacak olan ibra sözleşmesi önerisinin sözlü ya da örtülü şekilde yapılması istenilen hukuki sonucun doğmasına yetmeyecektir.

Önerinin istenilen hukuki sonucu doğurabilmesi için bazı hususlara sahip olması gerekir. Bunlardan ilki; önerinin karşı tarafa ulaşmış olması gerekliliğidir. Buna göre önerinin hüküm ve sonuç doğurabilmesi için muhatabın hâkimiyet alanına girmiş olması gerekir⁷⁶. Bu bağlamda alacaklının, borçlunun haberi olmaksızın borç senedini imha etmiş olması ibra sözleşmesi kurmak için yapılmış bir öneri anlamı taşımayacaktır. Zira burada öneri muhatabın hâkimiyet alanına girmediği gibi kabul işleminin gerçekleşemeyecek olması nedeniyle öneri istenilen hüküm ve sonucu doğurmayacaktır⁷⁷.

Bunun yanında öneri, sözleşmenin bütün esaslı noktalarını kapsamalıdır. Örneğin ivazlı bir ibra sözleşmesi kurmak isteyen kişi yaptığı öneride bunu açıkça belirtmelidir. Aksi halde ibra sözleşmesi hiçbir ivaz olmadan kurulmuş sayılır. Buna karşılı önerinin sözleşmenin

⁷⁴ Çil, a.g.e, s. 45

⁷⁵ Eren, a.g.e, s. 246

⁷⁶ Tunçomağ, a.g.e, 1961, s. 140

⁷⁷ Yurduseven, a.g.m, s. 62

esaslı olmayan noktalarını kapsamaması zorunlu değildir. Ayrıca öneriyi yapan taraf sözleşmenin bazı noktalarını muhatabın iradesine bırakabilir⁷⁸.

Önerinin hukuki sonuç doğurabilmesi için gerekli olan hususlardan bir diğeri ise önerinin önerisine bağlı kalma niyetinde olmasıdır. Örneğin kişi, önerisine bağlı kalmak için bir koşul öne sürmüş ise önerinin önerisine ancak bu koşul gerçekleşmesi halinde bağlı olacağı kabul edilmelidir⁷⁹.

İlke olarak öneren önerisine bağlı kalmak zorundadır. Fakat bu bağlılık süresi önerinin süreli ya da süresiz yapılmasına göre değişir.

4.2 Kabul

Kabul; öneriye uygun olarak yapılan, sözleşmenin kurulmasına imkân tanıyan, karşı tarafa varması gereken, tek taraflı bir irade beyanıdır. Bu bakımdan kabul, sözleşmenin kurulabilmesi için gerekli irade beyanlarından ikincisini –zaman bakımından- teşkil eder. Aynı zamanda kabul, öğretideki baskın görüşe göre tek taraflı, kurucu yenilik doğuran bir haktır⁸⁰.

Kabul beyanı içerik bakımından öneriye uygun olması gerekir. Kabul, önerinin esaslı noktalarını değiştiriyor, genişletiyor veya daraltıyorsa bu önerinin reddi ya da yeni bir öneri anlamına gelmektedir. Karşı taraf bu yeni öneriyi kabul edip etmemek konusunda serbesttir. Örneğin ivazlı bir ibra sözleşmesi önerisine muhatabın ivaz miktarını değiştirerek cevap vermesi kabul niteliği taşımaz. Böyle bir durumda muhatabın öneriye verdiği cevap yeni bir öneri niteliği taşır⁸¹.

Öte yandan kabul, önerinin içerdiği yan noktalardan (2.derecedeki noktalardan) sapmakta ise; bu önerinin reddi ya da yeni bir öneri anlamı taşımamaktadır. Zira BK. m. 2'e

⁷⁸ Reisoğlu, a.g.e, 20. b., s. 59; Eren, a.g.e, s. 245

⁷⁹ Kemaleddin Birsen, **Borçlar Hukuku Dersleri**, 4. b., Fakülteler Mat., İstanbul, 1967, s. 40

⁸⁰ Eren, a.g.e, s. 254; icap gibi kabulün de tek taraflı bir hukuki işlem olmadığı, dolayısıyla kabulün yenilik doğuran hukuki işlem olamayacağını iddia eden öğreti görüşü için bkz; Necip Kocayusufpaşaoğlu, **Borçlar Hukukuna Giriş: Hukuki İşlem, Sözleşme**, C. 1, 4. b, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2008, s. 204

⁸¹ Eren, a.g.e, s. 255

göre bu halde dahi sözleşme kurulmuş olur. Ayrıca söz konusu ikinci noktadaki uyuşmazlıkları hâkim için özelliğine bakarak karara bağlar⁸².

Kabul beyanı, tıpkı öneride olduğu gibi açık ya da örtülü şekilde yapılabilir. Açık kabul, kabul iradesinin muhatabın hiçbir tereddüdüne yer vermeyecek açıklıkta yapılan irade beyanıdır. Bu çoğu zaman ‘kabul’ veya ‘evet’ şeklinde bir sözlü ifadeyle beyan edilebileceği gibi önerinin içeriğine değinerek “kabul ediyorum” şeklinde yazılı bir belgeyle de yapılabilir. Bunun dışında ‘hayır’ veya ‘evet’ anlamına gelebilecek birtakım el işaretleri, baş sallama, el sıkma gibi sözsüz ifadeler de yapılan yer ve zamanda ticari hayata yerleşmiş geleneklere göre açık irade beyanı sayılabilir⁸³.

Kabul, irade sergileyen faaliyet yoluyla kapalı olarak da yapılabilir. Örneğin iş hukuku çerçevesinde ibra belgesini alıp personel dosyasına koyan bir işveren iradi faaliyet yoluyla ibra sözleşmesini kabul etmiş olur⁸⁴.

Bunların yanında susma da duruma göre iradeyi gösteren pasif bir davranış olarak algılanabilir. Fakat susma, ilke olarak bir kabul beyanı sayılmamalıdır. Zira hukukta hiç kimse sebep olmadığı bir soruya cevap vermek zorunda değildir⁸⁵.

Her ne kadar susma, ilke olarak müspet ya da menfi bir irade beyanı olarak yorumlanamasa da uygulamada genellikle ret sonucuna bağlanır.

BK.’nın 6. maddesi susmayı kabul sonucuna bağlayan bir istisna getirmiştir. Söz konusu madde kanunda şu şekilde düzenlenmiştir: “*Öneren, kanun veya işin özelliği ya da durumun gereği açık bir kabulü beklemek zorunda değilse, öneri uygun bir sürede reddedilmediği takdirde, sözleşme kurulmuş sayılır*⁸⁶.” Her ne kadar madde içeriğinde susma geçmese de anlamsal olarak işaret edilen müessese susmayla kabuldür. Buna göre öneren; kanun, işin özelliği ya da durumun gereği nedenleriyle açık bir kabulü beklemek zorunda değilse ve muhatap da öneriyi uygun bir müddette reddetmemişse sözleşme kurulmuş sayılır. İbra sözleşmesi de muhatap açısından kazandırıcı bir işlem olması dolayısıyla muhatabın

⁸² Belen, a.g.e, s. 22; kabule eklenen veya değiştirilen hususlar objektif açıdan ikinci dereceden noktalarla ilgili olsa bile öneren tarafından esaslı nokta olarak sayılma ihtimali vardır. Bkz; Kocayusufpaşaoğlu, a.g.e, s. 205

⁸³ Gökhan Antalya, **6098 Sayılı TBK’a Göre Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, C. 1, Beta, İstanbul, 2012

⁸⁴ Çil, a.g.e, s. 46

⁸⁵ “Qui ne dit mot ne consent pas” bkz; Thur, a.g.e, s.

⁸⁶ Türk Borçlar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 27836, 04.02.2011

susması kabul anlamı taşıyacaktır⁸⁷. Belirtmek gerekir ki bu durum yalnızca ibra sözleşmesinin muhatap açısından kazandırıcı bir işlem olması halinde geçerlidir. Aksi takdirde sözleşmenin kurulabilmesi için önerinin, muhatap tarafından sözlü ya da fiili bir hareketle açıkça kabul edilmesi gerekir.

Kabul beyanı, ilke olarak hiçbir şekle tabi değildir. Fakat aynı öneride olduğu gibi kabul beyanında da TBK'nın 12. ve 17. maddelerinin getirdiği istisnai düzenlemelere bağlıdır⁸⁸.

4.3 İrade Fesadı Halleri ve Aşırı Yararlanma

Taraflar arasındaki irade uyumu, bir sözleşmenin kurucu unsurlarından biridir. Taraflardan birinin sözleşme saikinde ya da beyanında oluşan sakatlık, bir sözleşme için gerekli olan irade uyumunu bozacaktır. Bu bağlamda irade bozukluğu, bir sözleşmenin yapılışı esansında taraflardan birinin sözleşme saikinde ya da beyanında oluşan sakatlığı teşkil eder.

İbraname de bir sözleşme olduğundan, tüm sözleşmeler için geçerli olan genel geçersizlik kuralları, ibra sözleşmeleri için de hüküm ifade edecektir. Buna göre TBK'nın 30. ve 39. maddeleri arasında düzenlenmiş olan iradeyi bozan haller (818 sayılı TBK'da 23. – 30. maddeleri arasında) ibra sözleşmeleri için de muteber bir öneme sahiptir.

Söz konusu maddeler kapsamında işlenen iradeyi bozan sebepler; yanlışlık (hata), aldatma (hile) ve korkutma (ikrah) dır. Her ne kadar sözü edilen maddeler kapsamına aşırı yararlanma (gabin) hali alınmamış olsa da sözleşmelerin geçerliliğini etkileyen önemli bir unsur olarak ve konu bütünlüğü gözetilerek iradeyi bozan sebeplerle birlikte işlenecektir. Zira EREN, aşırı yararlanma halinin esas itibariyle bir saik yanlışlığı olduğuna vurgu yapmıştır⁸⁹.

Özellikle İş Hukuku bakımından ibra sözleşmeleri uygulamasında iradeyi bozan sebepler, 6098 sayılı kanun öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı kategoride

⁸⁷ Yurduseven, a.g.e, s. 64

⁸⁸ Eren, a.g.e, s. 258

⁸⁹ Eren, a.g.e, s. 418

değerlendirilmelidir. Zira 6098 sayılı kanunun işçi alacakları bağlamında yapılacak olan ibra sözleşmelerine getirdiği; *banka yoluyla ödeme ve ödemenin hak tutarına noksatsız yapılması* gibi hükümler büyük ölçüde iradeyi bozan sebeplerin önüne geçecektir. Bu bakımdan aşağıda teker teker incelenecek olan iradeyi bozan sebepler, iki kanun dönemindeki söz konusu farklılıklar hassasiyetinde ele alınmıştır.

6098 sayılı kanunda da iradeyi bozan sebepleri öne sürmek için tayin edilen hak düşürücü süre 1 yıl olarak belirlenmiştir. Fakat Yargıtay, 818 sayılı kanun döneminde tarafların iş ilişkisi içindeyken imzaladıkları ibra sözleşmeleri için söz konusu 1 yıllık hak düşürücü sürenin, iş ilişkisi devamı süresince işlemeyeceğine hükmetmiştir⁹⁰.

Yargıtay bir başka kararında, öne sürülen irade fesadı halinin yazılı belge ya da tanık beyanıyla ispatlanamaması durumunda ibranameye değer verilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁹¹.

4.3.1 Yanılma (Hata)

Yanılma, genel olarak bir konuda gerçeğe aykırı fikir ve tutum sahibi olmadır. Yanılmada, kişinin tasavvur ettiği ile gerçek arasında fark vardır. Geniş anlamda yanılma, bir olay veya durum hakkında bilgisizliği de içerir⁹².

Kanun yanılmayı genel olarak iki kategoriye ayırmıştır. Bunlardan ilki esaslı yanılma diğeri ise esaslı olmayan yanılmadır.

BK'nın 30. maddesine göre esaslı yanılmaya düşen taraf, sözleşmeye bağlı kalmaz. Kanun, esaslı hataları beyan yanılmalarına hasrederek 31. maddede sıralamıştır. Kısaca

⁹⁰ Yarg 9.HD, 1.7.2013 tarih, 2013/5298 E., 2013/12359 K.; Çalışma ve Toplum, C. 2013/4, S. 36

⁹¹ Yarg 9.HD, 4.4.2008 tarih, 2007/15168 E., 2008/7489 K.; Özden SÖNMEZ DOBUR, İş Hukuku'nda İbranameler: Borçlar Hukuku'yla Karşılaştırmalı Olarak, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli, 2009, s. 22

⁹² Aydın Aybay, **Borçlar Hukuku Dersleri**, 10. b., Filiz Kitapevi, İstanbul, 1991, s. 69; Eren, a.g.e, s. 388

bunlar; sözleşmenin mahiyetinde yanılma, sözleşmenin konusunda yanılma, şahısta yanılma, vasıfta yanılma ve miktarda yanılma olarak sıralanabilir⁹³.

Örneğin ibra önerisinde bulunan bir kişi, ibra edeceği miktarı hata ile bir sıfır fazla yazmışsa burada bir beyan yanılması söz olur. Zira kişi aslında ibra edeceği miktardan yanlışlıkla daha fazlasını yazarak hataya düşmüştür. Bu bağlamda söz konusu kişi, m.31 son fıkrası uyarınca bir miktar yanılmasına düşmüştür.

Genel itibariyle esaslı hata olarak sayılmayan haller kanunun 32. maddesinde belirtilen saik hatalarıdır. Saikte yanılma, genel olarak esaslı yanılma sayılmaz ve bundan dolayı sözleşmeyi feshetmeye sebep teşkil etmez⁹⁴.

Örneğin bir ibra sözleşmesi akdetmek isteyen kişi başka bir yerden gelecek olan bir gelire bel bağlayarak ibra sözleşmesi imzalamış fakat sonradan beklediği gelirin gelmeyecek olması saikte hatadır ve sözleşmenin geçerliliğini etkilemeyecektir.

Bunun yanında kanunun 32. maddesi saik yanılmasını esaslı yanılma olarak sayan istisnai bir hüküm getirmiştir. Buna göre yanılan, yanıldığı saiki sözleşmenin temeli sayması ve bunun da iş ilişkilerinde geçerli dürüstlük kurallarına uygun olması halinde yanılma esaslı sayılacaktır. Literatürde esaslı saik yanılması da denilen bu durum, saikte yanılmayı esaslı saymakta ve yanılana yaptığı hukuki işlemin iptaline olanak sağlamaktadır⁹⁵.

Örneğin bir ibra sözleşmesinin iradi temelini sahteliği ispatlanmış bir vasiyetname oluşturuyorsa bu durum saikte esaslı yanılma olarak değerlendirilmelidir. Zira kişi ibraya yönelik iradesini söz konusu vasiyetten aldığı için saik yanılmasının sübjektif unsuru gerçekleşmiştir. Aynı zamanda bu durumu dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirdiğimizde olayın objektif unsurunun da saikte esaslı yanılma için gerçekleşmiş olduğu görülmektedir⁹⁶.

Konunun İş Hukuku açısından değerlendirilmesi iki ayrı kanun dönemine ayrılarak yapılması daha yerinde olacaktır. Zira, hukuk güvenliği ilkesi dolayısıyla 6098 sayılı TBK

⁹³ İbrahim Kaplan, **Borçlar Hukuku Dersleri: Genel Hükümler**, 3. b., İmaj Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 99; Belen, a.g.e, s. 111

⁹⁴ Birsen, a.g.e, s. 65

⁹⁵ Aybay, a.g.e, s. 71

⁹⁶ Eren, a.g.e, s. 388

hükümleri ancak kanunun yürürlüğe girdiği tarihten (01.07.2012) sonra imzalanan ibra sözleşmeleri için geçerli olacaktır.

Örneğin 6098 sayılı kanunun yürürlük tarihinden önce imzalanmış bir ibranamede işçi, yıllık ücretli izin alacağına zaman aşımı süresinin iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren işlemeye başlayacağı bilgisinden yoksun olarak ve bu nedenle alacağından vazgeçmesinde esaslı hatanın varlığı kabul edilmelidir⁹⁷.

Yargıtay, bu konuda ispat yükünü hatası sebebiyle ibra sözleşmesinin geçersizliğini öne süren işçiye yüklemiştir⁹⁸.

Yargıtay, aynı zamanda hatanın belirlenebilmesi bakımından subjektif değerlendirmeye önem atfeden kararlara da imza atmıştır. Örneğin yüksek mahkeme bir kararında proje koordinatörü olarak çalışmış olan işçinin imzaladığı ibranameyi geçerli sayarken, imzaladığı belgenin sonuçlarını bilebilecek olmasına dikkat çekmiştir⁹⁹.

Yeni TBK döneminde işçi hiçbir şekilde alacağından vazgeçemeyeceği için sözleşmenin hataya dayandığına dair itirazların pratikte bir önemi kalmayacaktır. Zira yeni TBK'nın 420. maddesinde ibra ile kastedilen müessese gerçekte ifadır. Bu durumda işçi hiçbir şekilde, tam ifa olmaksızın alacağından vazgeçemeyeceği için hata ile vazgeçmesinin 420. madde nezdinde bir önemi olmayacak, işçi bu alacağını daha sonradan talep edebilecektir¹⁰⁰.

4.3.2 Aldatma (Hile)

İradeyi bozan sebeplerden bir diğeri de TBK'nın 36. maddesinde işlenen aldatmadır. Aldatma, en genel tarifıyla bir kimseyi irade beyanında bulunmaya ya da bir sözleşme akdetmeye sevk etmek için kişi üzerinde kasten hatalı bir kanı uyandırmak veya esasen var

⁹⁷ Çil, a.g.e, s. 46

⁹⁸ Yarg. 10. HD. 18.6.1975 tarih, 1858/3884; 9. HD., 24.5.1975 tarih, 23857/7828; Çil, a.g.e, s. 47

⁹⁹ Çil, a.g.e, s. 47

¹⁰⁰ Çil, a.g.e, s. 53

olan hatalı bir kanıyı pekiştirmek yahut devamını sağlamak için yapılan aktif ve pasif davranışlardır¹⁰¹.

TBK'nın 36. maddesine göre kişi, diğer tarafın aldatması sonucu bir sözleşme yapmışsa, kişini yanılması esaslı olmasa bile sözleşmeyle bağlı değildir.

Aldatma, yalnız karşı tarafça değil, üçüncü bir kişi tarafından da yapılabilir. Genel olarak üçüncü kişinin aldatması, sözleşmenin iptaline neden teşkil etmez. Fakat karşı taraf üçüncü kişinin aldatmasına vakıf ise aldatılan, sözleşmenin iptalini isteyebilir.

Aldatma, yalnızca aktif davranışlarla yapılmaz. Bazen sadece susmak dahi aldatma sebebi olabilir. Fakat susma, yalnızca kişinin dürüstlük kuralları çerçevesinde kendisinden beklenen bir açıklamayı yapmadığı takdirde aldatmaya bağlanabilir¹⁰². Bu yönüyle susma, kişinin kasten aldatılmasına yol açan pasif bir davranıştır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na göre; aldatma iddiasına dayanan taraf, bu iddiasının her türlü delil ile ispat edebilir.

Konunun İş Hukuku açısından değerlendirilmesi, 6098 sayılı kanunun yürürlük tarihinden önce imzalanmış ibra sözleşmeleri için daha fazla önem teşkil etmektedir. Zira 6098 sayılı kanun döneminde imzalanan ibranamelerde işveren, işçinin alacağına türünü ve miktarını açıkça belirtip, ödemeyi banka üzerinden gerçekleştirmek zorundadır. İşçi, düzenlemeye göre ibra sözleşmesi ile alacağından hiçbir şekilde vazgeçemeyeceği için işçinin aldatma hükümlerine başvurmasının, bu kanun döneminde, pratik bir önemi kalmayacaktır.

Buna karşılık Yüksek Mahkeme, 6098 sayılı kanun döneminden önce imzalanmış ibranameler için irade fesadı hallerinin titizlikle ele alınması gerektiğini çeşitli kararlarında defalarca vurgulamıştır.

Yine Yargıtay'ın bu dönemde verdiği bir kararda, işe geri alma vaadiyle kandırılıp alınan ibranamenin işçi açısından bağlayıcılığının olmadığına hükmetmiştir¹⁰³.

¹⁰¹ Eraslan Özkaya, **Hata – Hile – İkrar Davaları**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000, s. 186

¹⁰² Tekinay, a.g.e, s. 602; Eren, a.g.e, s. 398; Özkaya, a.g.e, s. 188

¹⁰³ Yarg. 9. HD., 25.12.1988 tarih, 1988/7737E., 1988/11393K., Çil, a.g.e, s. 48

4.3.3 Korkutma (İkrah)

TBK'nın 37. maddesine göre kişi, karşı tarafın yahut üçüncü bir kişinin korkutması sonucu sözleşme yapmak mecburiyetinde kalmışsa, sözleşmeye bağlı değildir. Korkutma, genel olarak bir kişinin sözleşme yapma iradesinin, kendisine ya da bir yakınına yöneltilen ciddi bir tehditle oluşturulmasıdır.

Söz konusu tehdit, doğrudan kişinin varlığına yöneltilebileceği gibi mal varlığı değerlerine de yöneltilmiş olabilir. Bunun yanında tehdit, kişinin yakınlarına yönelik de yapılmış olabilir. Kişinin yakınlarına yapılmış olan tehdit de TBK'nın m. 38/I'e göre korkutma sayılır¹⁰⁴.

Korkutma, ilke olarak hukuka aykırı olmalıdır. Kanundan doğan bir hakkını kullanacağını söyleyen kişinin yarattığı durum, korkutma olarak nitelendirilemez. Fakat kanuni hakkını kullanarak, kişi karşı taraftan dürüstlük kurallarına aykırı olarak aşırı bir menfaat elde etmişse, bu durum da TBK'nın m. 38/II'e göre korkutma sayılır¹⁰⁵.

İş Hukuku uygulaması bakımından işverenin işçiye, ibraname vermemesi durumunda bir yakınının işten çıkarılacağı yönündeki tehdidi, korkutma olarak değerlendirilmelidir¹⁰⁶.

Yargıtay, bir takım işçi alacaklarının ibraname ile vazgeçilmesi, aksi takdirde işçinin kıdem tazminatını alamayacağı yönündeki tehdidi korkutma olarak kabul etmiştir¹⁰⁷.

Yargıtay HGK, vermiş olduğu bir kararda işten çıkarmak tehdidi ile alınan ibranamenin geçersiz olduğuna hükmetmiştir¹⁰⁸.

6098 sayılı kanunu döneminde işveren, ibra edilen miktarın ödemesini banka yoluyla yapacağı için işçinin korkutularak ibraname alma uygulaması, çok fazla görülmeyecektir. Fakat işverenin banka yoluyla yaptığı ödemeyi sonra işçiden zorla alabilecek olması, konunun pratik önemini hala canlı tutmaktadır.

¹⁰⁴ Eren, a.g.e, s. 403

¹⁰⁵ Eren, a.g.e, s. 405

¹⁰⁶ Çil, a.g.e, s. 49

¹⁰⁷ Yarg. 9. HD., 16.02.2005 tarih, 2004/13638 E., 2005/4450; Dobur, a.g.t, s. 28

¹⁰⁸ Yarg. HGK., 21.03.2012 tarih, 2011/9-888E., 2012/227 K.; Çil, a.g.e, s. 136

4.3.4 Aşırı Yararlanma (Gabin)

Aşırı yararlanma her ne kadar iradeyi bozan sebeplerden biri olarak sayılamasa da ibranamenin geçerliliğini etkileyen önemli bir unsurdur. Yeni TBK'nın 28. maddesinde işlenen aşırı yararlanma; taraflardan birinin diğerinin zor durumundan, düşüncesizliğinden, ya da deneyimsizliğinden yararlanıp bir sözleşme akdetmesi ve sözleşmedeki edimler arasında açık bir orantısızlığın bulunması halidir. Böyle bir durumda kişi, karşı taraftan duruma göre edimin iadesini veya orantısızlığın giderilmesini isteyebilir¹⁰⁹.

Aşırı yararlanmadan bahsedebilmek için aşırı yararlanmanın objektif ve subjektif unsurlarının birlikte gerçekleşmesi gerekir.

Aşırı yararlanmanın objektif unsurunu, karşılıklı edimler arası açık ve aşırı bir oransızlık hali teşkil eder. Fakat oransızlık tek başına aşırı yararlanmanın emaresi olmaz. Zira kişiler “sözleşme özgürlüğü ilkesi” çerçevesinde karşılıklı edimleri diledikleri gibi belirleyebilirler. Bundan dolayı aşırı yararlanmanın vuku bulması, olayın objektif unsurunun yanında subjektif unsurunun bulunmasına da bağlıdır¹¹⁰.

Aşırı yararlanmanın subjektif unsuru ise sözleşmedeki edimler arasındaki açık oransızlığın; karşı tarafın zor durumu, düşüncesizliği ya da deneyimsizliğinden kaynaklanmış olması halidir. Bunun yanında kişinin aşırı yararlanma kastında olması yani aşırı yararlanmanın illiyet bağı da subjektif unsurun bir diğer yönünü teşkil eder¹¹¹.

Aşırı yararlanma, ilke olarak iki tarafa da borç yükleyen sözleşmelerde söz konusu olur. Tek taraflı borç yükleyen sözleşmelerde aşırı yararlanma hükümlerinin uygulanıp uygulanamayacağı meselesi doktrinde tartışmalıdır¹¹². Yargıtay 3. HD'si, vermiş olduğu bir

¹⁰⁹ Haluk N. Nomer, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 7. b, Beta, İstanbul, 2009, s. 70; Eren, a.g.e, s. 417.

¹¹⁰ Erdoğan Özkaya, **Gabin Davası**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000, s. 21. vd.

¹¹¹ Eren, a.g.e, s. 419 vd.

¹¹² Eren, a.g.e, s. 418

kararda ibra sözleşmesinin çift taraflı bir müessese olmasına atıfta bulunarak, aşırı yararlanma iddialarının ibra sözleşmesi açısından değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹¹³.

6098 sayılı kanunun yürürlük tarihinden önce imzalanmış ibranameler (işçi alacakları için akdedilmiş ibranameler) açısından aşırı yararlanma, ibranameyi geçersiz kılan nedenlerden biri olarak önem teşkil eder. Özellikle Yargıtay'ın bu dönemde ibra sözleşmesini makbuz hükmünde saydığı çeşitli kararlarının temelinde bu anlayış yatar¹¹⁴.

Yüksek Mahkemenin 30.01.2013 tarihli kararına konu olan olayda, işçi işvereniyle arasındaki iş sözleşmesini ikale sözleşmesiyle sona erdirmiş, bunun sonucunda kıdem tazminatı işverence kendisine ödenmiştir. İşçi, daha sonradan imzaladığı bir ibraname ile fazla çalışma ve genel tatil alacağı yönünden işverenin ibra etmiştir. Fakat işçi daha sonra açtığı davada söz konusu ibranameyi kıdem tazminatına ulaşabilmek için imzaladığını ve işverenin bu suretle kendisinin müzayaka halinden yararlandığını iddia etmiştir. Fakat Yüksek Mahkeme, işçinin müzayaka halini ispat edemediği gerekçesiyle Yerel Mahkemenin fazla çalışma alacağını hüküm altına aldığı kararı bozmuştur¹¹⁵.

Yargıtay 21. HD.'si verdiği bir kararda, iş kazasından kaynaklı tazminatın ibrasında tazminat tutarı ile ödenen miktar arasındaki açık oransızlığın önemine değinmiş, böyle bir durumda söz konusu ibranamenin makbuz hükmünde olduğuna hükmetmiştir¹¹⁶.

9. HD.'si ise bu dönemde, miktar içeren ibranameleri aşırı yararlanma hükümlerine tabi tutmayıp, söz konusu ibranamenin makbuz gibi değerlendirilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹¹⁷.

6098 sayılı TBK'nın tasarısında aşırı yararlanma, ibranameyi geçersiz kılan nedenlerden biri olarak ele alınmış, fakat tasarı yasalaşırken bu düzenleme mevcut metine dâhil edilmemiştir.

Mevcut düzenlemenin işçi alacakları bakımından ibradan ziyade tam bir ifa halini arıyor olması, İş Hukukunda aşırı yararlanma halini ibra sözleşmeleri açısından önemsiz

¹¹³ Yarg. 3. HD., 1.3.1963 tarih, 1675 E., 1707 K., Özkaya, **Gabin Davaları**, s. 158

¹¹⁴ Çil, a.g.e, s. 50

¹¹⁵ Yarg. 9. HD., 30.1.2013 tarih, 2010/41243 E., 2013/3560 K.; Çil, a.g.e, s. 157 vd.

¹¹⁶ Yarg. 21. HD., 11.6.2012 tarih, 1645 E., 10604 K., Özcan – Uğur, a.g.e, s. 102

¹¹⁷ Yarg. 9. HD., 1.2.2006 tarih, 2005/17965 E., 2006/2028 K.; Yarg. 9. HD., 7.6.2005 tarih, 2005/1639 E., 2005/20516 K., Çil, a.g.e, s. 51

kılmaktadır. Zira borcun ifasının tam olarak gerçekleşmediği durumlarda 420. Maddeye göre ibra sözleşmesi, geçersiz olacaktır¹¹⁸.

5. İBRA SÖZLEŞMESİNİN BENZER KURUMLARLA MUKAYESESİ

5.1. Makbuz – İbra Sözleşmesi İlişkisi

Borçlar Kanunu'nda, borçlunun ödeme yaptığıının ispatını kolaylaştıran bir takım hükümler mevcuttur. Borçluya ispat kolaylığı sağlayan bu müesseselerden biri de makbuzdur. Makbuz en genel tabiriyle borcun ödendiğini gösteren ve alacaklının imzasını taşıyan bir ispat enstrümanıdır¹¹⁹.

Kanun hükmü gereği borcunu ödeyen borçlu, alacaklıdan bir makbuz isteme hakkına haizdir.(TBK m.103/II) Alacaklı makbuz vermeyi kabul etmediği takdirde; borçlu, ödeme yapmaktan kaçınabilir. Böyle bir durumda alacaklı, mütemerrit (direngen) duruma düşmüş olur¹²⁰.

Borçluya ifa ispatı tanıyan makbuzun belirli bir şekli yoktur. Fakat kural olarak; ifa edilen miktar, ifa tarihi, ifa edenin kim olduğu alacaklı tarafından imzalanan makbuzlarda belirtilmelidir. Ayrıca makbuzun hukuki bir sonuç doğurabilmesi için mutlaka alacaklının imzasını taşıyor olması gerekir. Zira Yargıtay, bir kararında alacaklının el yazısıyla yazılmış, fakat imza edilmemiş olan makbuza hukuki bir önem atfedilemeyeceğine hükmetmiştir¹²¹.

Bazen ibra işlemi taraflarca bunu gizlemek amacıyla, alacağı tahsil etmeksizin makbuz verilmesi suretiyle de yapılmaktadır. Bu durumda makbuz adı altında düzenlenmiş olan muvazaalı belgeye ibra olarak değer vermek gerekir¹²².

¹¹⁸ Çil, a.g.e, s. 54

¹¹⁹ Nomer, a.g.e, s. 147; Eren, a.g.e, s. 1004; Uğur – Ocak, a.g.e, s. 25;

¹²⁰ Reisoğlu, a.g.e, 2000, s. 225

¹²¹ Yarg. 15. HD., 5.5.1975 tarih, 739/2404, Reisoğlu, a.g.e, 2000, s. 225

¹²² Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 556; Yavuz, a.g.e, s. 224

Her ne kadar makbuz, borcun ifa edildiğini; ibra ise borcu tatmin edilmeyen bir şekilde sona erdiğini gösterse de bu iki kavram özellikle Yargıtay tarafından çok sık birbiri yerine kullanılmıştır. Esasen bu durum İş Hukukunun işçi lehine yorum ilkesini benimsemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple Yargıtay, işçi alacakları bakımından akdedilecek olan ibra sözleşmelerinin dar yorumlanması gerektiğine kanaat getirerek, borcun asıl sona erme nedeninin ifa olması gerektiğine hükmetmiştir. Zira bu iki kurum arasında herhangi bir benzerlik yoktur.¹²³

Yargıtay, makbuz-ibraname benzerliğini en çok miktar içeren ibranameler üzerinde kurmuştur. Gerçekten de Yargıtay, 6098 sayılı kanun öncesi dönemde verdiği birçok kararda miktar içeren ibranamelerin içerdikleri miktarla sınırlı kalmak üzere makbuz hükmünde olduğuna karar vermiştir¹²⁴.

Doktrindeki bir görüşe göre; bir kimse bir alacağını tahsil ederken, alacağının geri kalan kısmından veya başka alacaklarından borçluyu kurtarmayı düşünmeksizin, geniş kapsamlı ifade ile ibra ettiğini belirten belgeler, gerçekte tahsil edilen miktarla makbuz hükmünde sayılmalıdır. Aynı zamanda bu görüş, yukarıda belirttiğimiz Yüksek Mahkeme kararının bu temellere dayandığını iddia etmektedir¹²⁵

6098 sayılı kanun döneminde de makbuz ile ibraname arasındaki benzerlik ilişkisi kanun koyucu tarafından benimsenmiştir. Şüphesiz kanun koyucunun bu iki ayrı kurum arasında kurduğu benzerlik, Yargıtay'ın konu hakkındaki yorumlarıyla tutarlılık göstermektedir. Kanununun 420/III maddesine göre; “*Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanının muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.*” Kanun hükmüne göre; hakkın gerçek tutarında ödemeyi ihtiva etmeyen, miktar belirten ibra sözleşmeleri içerdikleri miktarla sınırlı kalmak suretiyle makbuz hükmünde değer görecektir. Fakat 6098 sayılı kanun öncesi dönemden farklı olarak söz konusu belgenin makbuz hükmünde olabilmesi için ödemenin her halükarda banka yoluyla yapılması şarttır. Zira bu şartı taşımayan belge, ibraname hükmünde olmadığı gibi makbuz hükmünde de değer görmeyecektir.

¹²³ Çil, a.g.e, s. 27

¹²⁴ Yarg. 9. HD., 24.6.2010 tarih, 2008/33507 E., 2010/20380 K., Çalışma ve Toplum, S. 30; Yarg. 9. HD., 4.6.2009 tarih, 2008/1028 E., 2009/15595 K., Çalışma ve Toplum, S. 23

¹²⁵ Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 556; Yavuz, a.g.e, s. 224

5.2. Feragat – İbra Sözleşmesi İlişkisi

Feragat, açılmış bir davanın talep sonucundan veya mevcut bir haktan vazgeçmedir. Bu tanım itibarıyla feragat, HMK'nın 307. maddesinde işlendiği üzere açılmış bir davadan feragat etmek şeklinde olabileceği gibi, dava dışı ya da dava öncesi mevcut bir haktan vazgeçmek (esas haktan vazgeçme) şeklinde de olabilir. Bu durumda feragat ilk yönüyle bir usul hukuku işlemiyken, ikinci yönüyle bir maddi hukuk işlemidir¹²⁶.

İbraname ile feragat arasındaki en keskin ayrım, feragatin tek taraflı yapılan bir işlem olmasıdır. Buna karşılık ibraname bir sözleşme özelliği gösterip, kurulması için öneri ve kabul müesseselerine ihtiyaç duyar¹²⁷.

Davadan feragatte kişinin mahkemeye hitaben yapacağı tek taraflı bir irade beyanıyla dava esastan sona erer. Bununla birlikte davacının dava dilekçesinin talep sonuç bölümünde istemiş olduğu hakların istenebilirliği ortadan kalkar. İbraname ise borcun ödendiğini ya da ödenmiş sayıldığını gösterir¹²⁸.

Kanun hükmüne göre feragat, kayıtsız ve şartsız olmalıdır. (HMK m.309/IV) Fakat ibraname şarta bağlı yapılabilir. İbraname, “erteleyici şarta” ya da “bozucu şarta” bağlı olarak yapılabilir¹²⁹.

Doktrindeki baskın görüşe göre; Borçlar Hukuku açısından doğmuş bir alacak hakkının feragati ancak bir ibra sözleşmesi ile mümkün olmaktadır. Bu bakımdan doğmuş bir alacağın tek taraflı olarak feragati mümkün değildir¹³⁰.

¹²⁶ Mustafa Aksu, “Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Yeniliklerden İbra”, <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/4-Mustafa-AKSU.pdf>, (26.09.2014), s. 105 vd.

¹²⁷ Kılıçoğlu, a.g.e, 17. b., s. 836

¹²⁸ Baki Kuru – Ramazan Arslan – Ejder Yılmaz, **Medeni Usul Hukuku: Ders Kitabı**, 8. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 1996, s. 490; Yavuz Alangoya – M. Kamil Yıldırım, Nevhis Deren Yıldırım, **Medeni Usul Hukuku Esasları**, 8. b., Beta, İstanbul, 2011, s. 422 vd.

¹²⁹ Yurduseven, a.g.m, s. 91; Turanboy, a.g.e, s.

¹³⁰ Reisoğlu, a.g.e, s. 400; Eren, a.g.e, 16. b., s. 1271; Akıntürk, a.g.e, 7. b., s. 157; Yavuz, a.g.e, s. 225; Aksu, a.g.m, s. 107

Buna karşın, doktrindeki diğer bir görüşe göre ibra sözleşmesi, feragatin alt başlıklarından biridir. Ayrıca bu görüş ibranın feragatin bir alt kolu olduğu varsayımıyla, ibranın tek taraflı olarak da yapılabileceğini öne sürmüştür¹³¹.

Bu itibarla dava öncesi haktan feragat, çoğunlukla aynı veya yenilik doğuran bir haktan tek taraflı bir irade beyanıyla gerçekleşen istisnai bir maddi hukuk işlemidir.

İş Hukuku uygulaması açısından feragat, daha çok ibra sözleşmeleri içinde yer alan bir müessese olmuştur. Bu bakımından İş Hukukunda feragat uygulamalarının daha çok sözleşmesel özellik gösterdiği söylenebilir. Bunun yanında işçi alacakları bakımından düzenlenen ibra sözleşmelerinin içeriğinde geçen feragat, Yargıtay tarafından ibranamenin geçerliliğini kuvvetlendiren bir hal olarak yorumlanmıştır¹³². Gerçekten Yargıtay'ın konu hakkına vermiş olduğu kararlar incelendiğinde feragatin İş Hukuku açısından dar yorumlanan ibranamelere genişletici bir etki yaptığı gözlemlenebilir. Bu durum özellikle Yargıtay'ın miktar içeren ibranameler hakkında verdiği kararlarda daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Yargıtay, işçinin işverenini çeşitli alacak kalemleri bakımından miktar belirterek ibra ettiği ve ibrada sayılı haklar bakımından ileride doğması muhtemel ve doğmuş bakiye alacaklar kapsamında dava açma hakkından feragat ettiğini ifade eden ibraname – feragatname niteliğindeki bir belgenin makbuz olarak nitelendirilemeyeceğine hükmetmiştir¹³³. Yargıtay vermiş olduğu bu kararlar, ibranamede sayılan alacakların bakiye haklarından vazgeçtiğini belirten feragat kelimesine önem atfederek, İş Hukuku uygulaması açısından dar yorumlanan ibranamelere genişletici ve onu kuvvetlendirici bir etki yaratmıştır. Zira söz konusu olayda, bakiye alacaklardan feragat edildiğini belirten bir ifade kullanılmamış olsaydı Yüksek Mahkeme, söz konusu ibranamenin makbuz hükmünde olduğunu belirten ve bakiye alacakları hüküm altına alan Yerel Mahkeme kararını onayacaktı.

Yargıtay konuyla ilgili bir başka kararında ise dava hakkından açıkça feragat edilen ibraya konu hakların davaya konu edilemeyeceğini, uyuşmazlığın esastan sona erdiğine hükmetmiştir¹³⁴. Fakat Yüksek Mahkeme başka bir kararında, 6 yıl kıdemi olan bir işçinin tazminatlarını alamayacak bir şekilde istifa dilekçesi ve ibraname yazarak haklarından feragat

¹³¹ Yurduseven, a.g.m, s. 17

¹³² Çil, a.g.e, s. 79 vd.

¹³³ Yarg. HGK, 16.4.1997 tarih, 1997/86 E., 1997/339 K.

¹³⁴ Yarg. 9. HD., 26.5.2004 tarih, 2004/1055 E., 2004/12569 K.; Çil, a.g.e, s. 80

etmesini hayatın olağan akışına uygun bulmayarak Yerel Mahkeme kararını eksik inceleme nedeniyle bozmuştur¹³⁵.

Yargıtay işçinin ibra sözleşmesi ile hizmet tespiti davasından feragat ettiğini belirten ifadeye geçerlilik tanımayarak, işin esasına girerek karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir¹³⁶. Gerçekten de hizmet tespiti davaları sigortalının sosyal güvenlik hakkını koruyan temel müesseselerinden biridir. Kişinin hizmet tespit davasından vazgeçmesi, kuşkusuz ki sosyal güvenlik sisteminin kişiye sağladığı en temel güvencelerden mahrum kalması anlamına gelmektedir. Fakat sosyal güvenlik, hakkı Anayasal bir hak olmanın ötesinde bir yükümlülüğü de temsil etmektedir¹³⁷. Zira SSGSSK'nın 92. maddesine göre; *"...Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek üzere sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir."* Bu bakımdan kanımızca; ibraname ile sosyal güvenlik hakkından vazgeçmeye geçerlilik tanımayan Yüksek Mahkeme kararları isabetlidir.

Yargıtay bir kararında ibraname ile iş güvencesi hükümlerinden önceden feragatin mümkün olmadığına hükmetmiştir. Yüksek Mahkeme vermiş olduğu kararda iş güvencesi hükümlerini kamu düzeniyle ilişkilendirip görüşünü temellendirmiştir¹³⁸.

Yargıtay konuyla ilgili bir başka kararında iş güvencesi hükümlerinden feragat edilememesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun m. 21/son hükmüne bağlamıştır. Söz konusu maddeye göre, "geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları" (İş K. m. 21/I-II-III) hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir. İşte bu sebeple Yüksek Mahkeme iş güvencesi hükümlerinden feragati, 4857 sayılı Kanunu m. 21/son hükmüne aykırılık oluşturduğu gerekçesiyle kabul etmemektedir¹³⁹. Yargıtay ayrıca işe başlatma tazminatının işçiye önceden ödenmesi karşılığında iş güvencesi hükümlerinden vazgeçmesinin de mümkün olmadığına vermiş olduğu bir başka kararda değinmiştir¹⁴⁰.

Yargıtay'ın iş güvencesinden feragat konusunda vermiş olduğu bir başka karar ise; işçinin iş güvencesinin işçiye sağladığı güvenceden önce feragat edememesi yönündedir. Bu karar, bizi işçinin iş sözleşmesinin feshinden sonra dava hakkından vazgeçebileceği yönünde

¹³⁵ Yarg. 9. HD., 23.1.2012 tarih, 2009/43343 E., 2012/1280 K.; Çalınma ve Toplum, S. 34

¹³⁶ Yarg. HGK, 11.2.2004 tarih, 2004/21-54 E., 2004/54 K.; Çil, a.g.e, s. 257 vd.

¹³⁷ A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. b.; Beta, İstanbul, 2013, s. 136

¹³⁸ Yarg. 9. HD., 3.6.2008 tarih, 2007/37496 E., 2008/13783 K.

¹³⁹ Yarg. 9. HD., 21.4.2005 tarih, 2004/23961 E., 2005/14007 K.

¹⁴⁰ Yarg. 9. HD., 10.7.2006 tarih, 2006/16045 E., 2006/20332 K.

bir yoruma götürebilir¹⁴¹. Zira böyle olmasa bile işçi eğer isterse iş güvencesi hükümlerinin sağladığı güvenceden haklarını hiç kullanmayarak da pratik bir şekilde feragat edebilir. Bunun dışında işçi bir usul işlemi olan “davadan feragati” karar kesinleşinceye kadar her aşamada kullanarak, iş güvencesinin sağladığı haklardan feragat edebilir.

Feragatle ilgili bir başka mühim mesele ise; işçilerin Toplu İş Sözleşmesi’nden doğan haklardan tek başlarına feragat edip edememeleri konusudur. Esas itibarıyla konu, TİS’den doğan ücret zammına ilişkin haklar üzerinde değişiklik yapma yetkisinin sınırları ve bu yetkinin kim tarafından kullanılacağı meselesi üzerinde toplanmaktadır. Zira TİS’den doğmuş bir haktan feragat de bir yönüyle TİS’in değiştirilmesi manasını taşımaktadır.

Yargıtay konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararda, işçi ile işverenin bir araya gelip TİS hükümlerini değiştirmesi, ücret artışı öngören hükümlerden feragat etmesine olanak tanımamıştır. Söz konusu kararda aksi durumun 2822 sayılı kanunun m.6/I’ de (6356 sayılı STİSK m.36/I) öngörülen TİS düzenine aykırılık teşkil edeceği belirtilmiştir¹⁴².

Öğretideki baskın görüşe göre; TİS’in tarafları, işçi için henüz kazanılmış bir hakka dönüşmemiş paraya ilişkin TİS hükümlerini değiştirebilirler. Fakat söz konusu tarafların yetkisi, TİS hükümlerinin işçi için kazanılmış bir hakka dönüşmesiyle sona erer. Bu bağlamda öğreti, işçi açısından kazanılmış bir hak olan paraya ilişkin alacaklardan bir ibra sözleşmesiyle vazgeçebileceğini kabul etmiştir¹⁴³.

6098 sayılı kanun işçi alacakları açısından ibra sözleşmelerini çok sıkı kurallara tabi tutup, ibra sözleşmesinin feragat içeren anlamını ortadan kaldırmıştır¹⁴⁴. Fakat buna rağmen Usul Hukuk bağlamında feragatin (davadan feragat) yolu açık tutulmuştur. Zira 6098 sayılı yasadaki mevcut hüküm davadan feragat etme noktasında herhangi bir sınırlama getirmemiştir. Bu bağlamda yeni kanun döneminde de işçinin davadan feragat ederek işçilik alacaklarından vazgeçebileceği söylenebilir¹⁴⁵.

¹⁴¹ Yarg. 9. HD., 23.12.2004 tarih, 2004/16670 E., 2004/29135 K.; Dobur, a.g.t, s. 50 vd.

¹⁴² Yarg. 9. HD., 10.5.2007 tarih, 2007/27830 E., 2007/14717 K.; Çalışma ve Toplum, S. 16

¹⁴³ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, b. 22., Beta, İstanbul, 2009, s. 573 vd.; Şeyda Aktekin, “Çalışanlarla Anlaşarak Toplu İş Sözleşmesi İle Belirlenen Koşullardan Farklı Çalışma Koşullarının Getirilmesi”, Sicil, Mart/2010, S. 17, Yıl 5, 2010, s. 310

¹⁴⁴ İbra Sözleşmelerinin bir yönüyle feragat anlamı taşıdığını iddia eden görüş için bkz., Çil, a.g.e, s. 79

¹⁴⁵ Durmuş – Özcan, a.g.e, s. 27

5.3 Sulh Sözleşmesi – İbra Sözleşmesi İlişkisi

Sulh sözleşmesi, tarafların karşılıklı olarak ödünlerde bulunarak aralarında mevcut olan bir hukuki ilişki üzerindeki anlaşmazlığa, çekişmeye veya bir tereddüt haline son vermek amacıyla yaptıkları bir sözleşmedir¹⁴⁶. Kişiler bu sözleşme ile aralarında mevcut bulunan hukuki ilişkideki ihtilafları sona erdirirler. Böylece kişiler bu sözleşme ile bir takım yargılama giderlerinden ve Usul Hukuku rizikolarından kurtulup, kendi aralarında uyuştukları bir hukuk ilişkisi kurabilirler¹⁴⁷.

Sulh sözleşmesi mahkeme önünde (kazai) yapılabileceği gibi mahkeme dışı da yapılabilir¹⁴⁸. Sözleşme birinci haliyle bir Usul Hukuku işlemi iken diğer haliyle bir maddi hukuku meselesidir. Mahkeme huzurundan yapılacak sulh'un hükümleri HMK'da (m.313-315) düzenlenmiştir.

Öğretide sulh ile ibra sözleşmesi bir birine benzetilmişse de bu iki sözleşmenin farklı özellikler taşıdığını belirtmek gerekir¹⁴⁹.

Sulh ile İbra Sözleşmeleri arasındaki en keskin ayrım, sulh sözleşmesinin taraflar arasında bulunan ihtilaflı borçlar - alacaklar için yapılmasıdır. Zira ibra sözleşmelerinde ibraya konu olacak borç ya da borç ilişkisi, tartışma götürmez bir netlikte mevcut olmalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki; sulh sözleşmesi bir borcu sona erdirmek için yapılabileceği gibi başkaca Medeni Hukuk ilişkileri için de düzenlenebilir¹⁵⁰.

¹⁴⁶ Haluk Tandoğan, **Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri**, C. 1/1, 6. b., Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008, s. 14; Cevdet Yavuz, **Borçlar Hukuku Dersleri: Özel Hükümler**, 10. b., Beta, İstanbul, 2012, s. 14; Çil, a.g.e, s. 25

¹⁴⁷ Çil, a.g.e, s. 25

¹⁴⁸ Tandoğan, a.g.e, s. 15

¹⁴⁹ "Fakat ibranın en sık rastlanan türü, sulh olup; alacaklı (işçi) bununla çekişmeli veya şüpheli alacağını (ücretini), borçludan (işverenden) elde edeceği bir çıkar karşılığında terk etme amacı güder"; Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, C. 1, 3. b., Fakülteler Mat., İstanbul, 1984, s. 236; Çil, a.g.e, s. 26

¹⁵⁰ Turanboy, a.g.e s. 101; Çil, a.g.e, s. 25; Özcan – Ocak, a.g.e s. 28 vd., Sibel Sümer, Türk İş Hukukunda İbraname, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010, s. 60

Bunun yanında sulh sözleşmesinde mutlaka tarafların karşılıklı olarak bir takım ödünlerde bulunması gerekir. Aksi takdirde söz konusu hukuki işlem sulhden ziyade konunun özelliklerine göre bir ibra, feragat, borç ikrarı gibi farklı bir hukuki müessese olabilir¹⁵¹.

Bir sulh sözleşmesi yapılış şekline göre içinde bir ibra bulundurabilir. Gerçektende taraflar sulh sözleşmesiyle karşılıklı fedakârlıkta bulunurken, bu söz konusu fedakârlık kendini taraflardan birinin, borçlusunu (taraflardan diğeri) ibra etmesiyle gösterebilir. Böyle bir durumda sulh sözleşmesinin, kendi içinde bir ibra müessesesini de bulundurduğu söylenebilir¹⁵².

Son olarak; sulh sözleşmeleri de ibranameler gibi şarta bağlı olarak yapılabilir. (HMK m. 313/IV)

5.4 Menfi Borç İkrarı – İbra Sözleşmesi İlişkisi

Menfi (olumsuz) Borç İkrarı, bir kimsenin sözleşmenin karşı tarafından herhangi bir alacağının olmadığını ikrar etmesi ve karşı tarafın da bunu kabul etmesi suretiyle kurulan bir sözleşmedir. Menfi Borç İkrarı TBK’da ve Borçlar Hukukumuzda mehzaz olan İsviçre Borçlar Kanununda düzenlenmemiştir. Fakat 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 18. maddesi Borç Tanımasını (Borç İkrarı) kabul etmiştir. Mevut hükme göre; borcun sebebi belirtilmemiş olması halinde dahi borç ikrarı geçerli olacaktır¹⁵³.

Borç ikrarıyla taraflar bir borç konusunda uyuşurken, menfi borç ikrarıyla kişiler üzerinde çekiştikleri ya da mevcudiyetini şüpheli buldukları bir borcu sona erdirirler. Bu durum, menfi borç ikrarını ibradan ayırır. Zira ibra sözleşmelerinin konusu, tarafların varlığı üzerinde anlaşmış ve şüphe etmedikleri bir alacağı ortadan kaldırmak üzerinedir. Eğer menfi borç ikrarı taraflar arasında şüphe edilmeyen ya da çekişmesiz bir borcu sona erdiriyorsa, burada muhtemel bir ibradan bahsedilebilir¹⁵⁴.

¹⁵¹ Yavuz, a.g.e, s. 14

¹⁵² Turanboy, a.g.e, s. 101

¹⁵³ Turanboy, a.g.e, s. 50 vd.

¹⁵⁴ Thur, a.g.e, s. 652,

Kanımızca yukarda sözünü ettiğimiz “muhtemel ibra” kavramını açmak konunu anlaşılması bakımından faydalı olacaktır. THUR’a göre menfi borç ikrarı, muhtemel bir ibrayı ya da bir başka tabirle şarta bağlı ibrayı içerir. Zira menfi borç ikrarında tarafların arasında mevcut bulunan çekişmeli veya şüpheli halin daha sonradan olmadığı anlaşılabilir bile menfi borç ikrarının hükmünde bir değişiklik olmaz. Yani borç o halde dahi sona ermiş olur. Böyle bir durumda mevcut hukuki hadisenin bir ibra içerdiğini söylemek çok da yanlış olmaz. O halde menfi borç ikrarının şüpheli ve çekişmeli ya da şüphesiz ve çekişmesiz bir borcu sona erdirmeye aynı neticeyi doğurması itibariyle – ki bunun bir ibra sözleşmesinin doğurduğu neticeyle aynı olduğunu belirttik – şarta bağlı bir ibra olduğunu söyleyebiliriz. Burada söz konusu şart kuşkusuz ki çekişmesiz ve şüphesiz bir alacağın varlığıdır. Bu şartın mevcut olduğu durumda yapılan menfi borç ikrarı, artık var olduğu kesin olan bir borcu sona erdirdiğinden şarta bağlı bir ibranın neticelerini doğuracaktır¹⁵⁵.

Doktrinde, yukarıdaki iddialara muhalif olan bir görüş de mevcuttur. Bu görüşe göre; menfi borç ikrarı şüpheli ya da çekişmeli bir borcu sona erdiriyorsa, sözleşme ibra niteliğinde değildir. Bu görüşün ibra ile menfi borç ikrarını daha keskin bir çizgiyle ayırdığını söyleyebiliriz¹⁵⁶.

Bunlara ek olarak menfi borç ikrarında alacaklı bir karşılık alırsa, bu hukuki işlemin menfi borç ikrarından ziyade bir sulh sözleşmesi olduğu söylenebilir. Zira sulh sözleşmesi de menfi borç ikrarı gibi çekişmeli ve şüpheli alacaklar için yapılırsa da sulh sözleşmesinde karşılıklı menfaatin esas olması sebebiyle menfi borç ikrarından ayrılır¹⁵⁷.

Daha öncede belirttiğimiz gibi menfi borç ikrarından sonra bir ibra sözleşmesi akdedilemez. Zira menfi borç ikrarıyla taraflar aralarında bir borcun olmadığını kabul ederken ortada ibraya konu olacak bir borç bırakmazlar¹⁵⁸. Esas itibariyle bu durum menfi borç ikrarı ile ibra sözleşmesinin farklarından birini ortaya koymaktadır. Buna göre; menfi borç ikrarı, tarafların aralarında bir borç olmadığını kabul ettikleri bir sözleşme iken ibra sözleşmesi, taraflar arasındaki mevcut borcu sona erdiren bir sözleşmedir¹⁵⁹.

¹⁵⁵ Thur, a.g.e, s. 652; Aynı yöndeki görüş için bkz.; Yurduseven, a.g.t, s. 19; Turanboy, a.g.e, s. 53

¹⁵⁶ Turanboy, a.g.e, s. 52; Karş. Eren, a.g.e, s. 1272; Murat Şen, “6098 Sayılı TBK’ya Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Sicil, Aralık/2011, S. 24, Yıl: 6, 2011, s. 76

¹⁵⁷ Çil, a.g.e, s. 25; Thur, a.g.e, s. 652

¹⁵⁸ Bkz. I.B/3.1

¹⁵⁹ Dobur, a.g.t, s. 47

Sonuç olarak menfi borç ikrarı, tarafların arasında mevcut olan şüpheli ya da çekişmeli bir borcun bulunmadığını kabul ettikleri, niteliği itibariyle içinde muhtemel ibra barındıran bir sözleşmedir.

5.5 İkale – İbra Sözleşmesi İlişkisi

Bir sözleşmenin taraflarınca o sözleşmeyi ortadan kaldırmak üzere yapılan sözleşmeye, ikale ya da Yüksek Mahkeme'nin tercih ettiği tabirle “bozma sözleşmesi” denir. İş Hukuku açısından ise ikale, bir iş sözleşmesini sona erdirmek üzere işçi ile işverenin karşılıklı olarak sözleşmeyi sona erdirmeye iradelerini ortaya koyan sözleşmedir¹⁶⁰.

Esas itibariyle ikale yasalarımızca düzenlenmiş bir kurum değildir. Fakat ikalenin yasalarımızda düzenlenmemiş olması, ikalenin bir sözleşme olarak taraflar arasında kurulmasına engel değildir. Zira Anayasa'nın hukuki dayanak oluşturduğu “*sözleşme özgürlüğü ilkesi*”, taraflara bu yetkiyi tanımaktadır (AY. m. 48). Buna göre kişiler bir sözleşme yapmakta, sözleşmenin içeriğini belirlemekte ve sözleşmeyi sona erdirmekte kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürdürler¹⁶¹.

İkale de ibranameler gibi sözleşmesel özellikler gösterir. Bu bakımdan bir ikale sözleşmesinin kurulabilmesi için tarafların karşılıklı iradelerinin birbirine uyumlu olması gerekir. Öğretideki baskın görüşe göre tarafların ikaleye yönelik birbirlerine yönelttikleri irade beyanları, örtülü (zımni) bir şekilde yapılabilir. Fakat öğretide bu duruma istisnai olarak yaklaşılması gerektiği yönünde görüşler de mevcuttur. Bu görüş, özellikle her iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerin ikalesinde ya da ikale ile karşı tarafa edim yüklenen hallerde tarafların irade beyanlarının açık olması gerektiğini savunmaktadır¹⁶².

¹⁶⁰ K. Ahmet Sevimli, “*İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler*”, **Sicil**, Haizran/2009, S. 14, Yıl 4, 2009, s. 85; Yarg. 9. HD., 18.10.2010 tarih 2009/29861 E., 2010/29354 K.; Çalışma ve Toplum, S. 30, s. 447.

¹⁶¹ Savaş Taşkent, “*İş Sözleşmesinin İkale Yolu İle Sona Erdirilmesi*”, **Kamu-İş**, C. 11, S. 4, Ankara, 2011, s. 1; Turanboy, a.g.e, s. 36; Sevimli, a.g.m, s. 85

¹⁶² Turanboy, a.g.e, s. 38; Sevimli, a.g.e, s. 86; Taşkent, a.g.e, s. 2

İş Hukuku açısından ise ikale beyanının zımni olabileceği yönündeki görüşe çekinceyle yaklaşanlar mevcuttur. Fakat Yargıtay'ın ikale konusunda örtülü iradeye geçerlilik tanıdığı şeklinde yorumlanabilecek bir kararı da mevcuttur¹⁶³.

İbra sözleşmeleri gibi ikale de hukuki niteliği itibariyle bir borçlandırıcı işlem olmayıp, bir tasarruf işlemidir. Bundan dolayı geçerli bir ikalenin kurulabilmesi için tarafların, ortadan kaldıracakları borç ilişkisi üzerinde tasarruf yetkisinin olması gerekir. Bununla beraber ikalenin bir sözleşme olması, taraflara sözleşme ehliyetinin olması noktasında bir zorunluluk getirmektedir¹⁶⁴.

İkale de ibra sözleşmeleri gibi kişinin malvarlığının aktif kısmında azalmaya sebep olmaktadır. Bu bakımdan ikale sözleşmeleri ibra sözleşmelerini doğurduğu etkiye benzer bir etkiye sahiptir.¹⁶⁵

İkale sözleşmesinin şekli öğretide tartışma konusudur. Bir kısım yazara göre; ikale sözleşmesi, sona erdirilecek olan sözleşmenin şekline tabi olmalıdır. TBK'nın m.13/1 (Eski TBK m. 12/1) hükmüne göre; *“Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur.”* Fakat burada madde direkt olarak sözleşmenin değiştirilmesi halinde hüküm haline gelecektir. Zira ikalenin amacı sözleşmeyi değiştirmek değil, kısmen ya da bütünüyle sona erdirmektir. Öğretideki diğer görüşte bu esasların yanında TBK'nın m.12 (Eski TBK m. 11) hükmüne dayanarak, ikale sözleşmesinin hiçbir şekil şartına tabi olmadığını iddia etmektedir. Öğretideki genel kanı ise ikale sözleşmelerinin ispat kolaylığı açısından yazılı yapılması gerektiği yönündedir¹⁶⁶. Belirtmek gerekir ki; ibra sözleşmeleri açısından da 6098 sayılı yasa öncesi dönemde aynı tartışmalar yaşanmaktaydı. Fakat yeni Borçlar Kanunu'nun ibra sözleşmeleri için getirdiği hükümler öğretideki şekil tartışmalarına son vermiştir¹⁶⁷. Bu noktada yeni kanunun ibra sözleşmelerinin şekli hususundaki konuya yaklaşımı ikale sözleşmeleri için de bir çözüm alternatifi olabilir.

İbra sözleşmesi ile ikaleyi birbirinden ayıran en önemli fark, ibranın münferit bir borcu sona erdirmesine karşın, ikalenin borç ilişkisini tamamen ya da kısmen ortadan

¹⁶³ İlgili Yargıtay kararı için bkz., Yarg. 9. HD., 6.3.2007 tarih, 2006/35099 E., 2007/5959 K.; Sevimli, a.g.m, s. 86

¹⁶⁴ Ufuk Aydın, *“İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”*, **Çimento-İş**, C. 18, 2004, s. 6, Turanboy, a.g.e, s. 39

¹⁶⁵ Turanboy, a.g.e, s. 39

¹⁶⁶ Hasan Nüvit Gerek, *“İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”*, **Çalışma ve Toplum**, S. 31, 2011, s. 45; Turanboy, a.g.e, s. 40 vd.; Aydın, a.g.e, s. 6,

¹⁶⁷ İbra sözleşmelerinin şekli hususu için bkz. 3.1

kaldırmasıdır¹⁶⁸. Fakat ikalenin bir borç ilişkisini kısmen ortadan kaldırması, yapılan işlemin bir ibra olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusunda farklı görüşleri ortaya çıkarmıştır.

Bir görüşe göre ikalenin bir borç ilişkisini kısmen sona erdirmesi bu durumun bir ibra olarak değerlendirilmesine neden olmamalıdır. Bu görüş, ibranın borç ilişkisindeki münferit borçları sona erdirdiğini söylerken, ikalenin münferit olan borcu daralttığını ifade etmektedir¹⁶⁹.

Konu hakkındaki bir diğer görüş ise; ikalenin aslına birden çok ibradan oluştuğu yönündedir. Gerçekten de borç ilişkileri bazen tek bir borçtan oluşabilir. Bunun yanında bazen kişiler, bir borç ilişkisindeki bütün borçları ayrı ayrı ibra edebilirler. Bu gibi durumlarda kişiler, aralarında akdettikleri ibra sözleşmeleriyle bir borç ilişkisinin içini boşaltmış, bir anlamda borç ilişkisini ortadan kaldırmış olurlar. Bundan dolayı doktrindeki bir kesim, ibra sözleşmelerinin bazı durumlarda ikale olarak değerlendirilebileceğini iddia etmektedir¹⁷⁰.

İkale sözleşmesiyle ortan kaldırılan bir borç ilişkisinde, eğer varsa, yapılan edimler geri verilmelidir. Zira ikale sözleşmesiyle hedeflenen amaç, sözleşmeden önceki duruma geri dönmektir. Bu bağlamda yapılan ikale sözleşmesinin geçmişe doğru etkisi olduğu söylenebilir. Fakat ikalenin konusu olan sözleşme, iş sözleşmeleri gibi taraflara sürekli borç yükleyen bir sözleşme ise ikale ancak geleceğe etki edecek şekilde sonuç doğurur¹⁷¹. Bu bağlamda tarafların bir ikale ile aralarındaki iş sözleşmesini sona erdirmesi, işçinin iş sözleşmesinden doğan işçilik alacaklarını etkilemez. Fakat belirtmek gerekir ki; ikalenin etki etmeyeceği söz konusu işçilik alacaklarına ihbar ve kıdem tazminatı gibi feshe bağlı haklar girmez. Zira ikale sözleşmeyi sona erdirse de İş Kanunu açısından bir fesih işlemi değildir¹⁷². Ancak Yüksek Mahkeme ikale önerisinin işverenden geldiği takdirde bir geçerlilik unsuru olan “*makul yarar*” mekanizmasını devreye sokmakta ve işçinin feshe bağlı alacaklarının

¹⁶⁸ Sevimli, a.g.m, s. 97; Özcan – Ocak, a.g.e, s. 28

¹⁶⁹ Turanboy, a.g.e, s. 37

¹⁷⁰ Yurduseven, a.g.t, s. 23 vd.; Turanboy, a.g.e, s. 38

¹⁷¹ Yurduseven, a.g.t, s. 24; Turanboy, a.g.e, s. 38 vd; Sevimli, a.g.m, s. 85

¹⁷² Aydın, a.g.m, s. 7; Sevimli, a.g.m, s. 89; Taşkent, a.g.m, s. 50; Özcan – Ocak, a.g.e, s. 28

yanında ek ödemenin varlığını aramaktadır¹⁷³. Bununla beraber taraflar, ikaleden sonra iş sözleşmesinden doğmuş alacaklar için bir ibra sözleşmesi akdedebilirler.

Bunun yanında kurallara uygun şekilde yapılmış bir ikale sonrası işçi, işe iade davası açamaz. Bu bakımdan ikale, dolaylı bir yoldan işe iade davasından feragat sonucunu doğurur¹⁷⁴.

6098 sayılı kanun öncesi döneminde özellikle İş Hukuku uygulamasında ikale ile ibra sözleşmeleri tek bir metin altında birleştirilebiliyorlardı. Fakat yeni TBK m.420'e göre işçi alacakları bakımından yapılacak ibranameler iş sözleşmesi sona erdikten en az bir ay sonra akdedilebilecekleri için ikale ile ibra sözleşmelerinin eş zamanlı olarak aynı metin üzerinde birleştirilebilmesi mümkün değildir¹⁷⁵.

5.6 Alacağı Talep Etmeme Taahhüdü – İbra Sözleşmesi İlişkisi

Alacağı talep etmeme taahhüdü (Pactum de non petendo) sözleşmesi, alacaklının alacağını borçludan tamamen ya da belirli bir süre için dava yoluyla veya dava dışı bir yolla istemeyeceğini belirtmesi, borçlunun da bunu kabul etmesidir¹⁷⁶. Bu bakımdan alacağı talep etmememe taahhüdü, öğretide “Pactum de non petendo in perpetuum” (davadan feragat) ve “Pactum de non petendo in tempus” (erteleme) birleşimi olarak kabul edilir¹⁷⁷.

Alacağı talep etmeme taahhüdünde borç sona ermemektedir. Yalnızca alacaklı borçlusuna alacağını istemeyeceğine dair bir taahhüde bulunarak, borcun talep edilebilirliğini bir süre için veya sürekli olarak ortadan kaldırır. Bu durum ibra sözleşmesini alacağı talep etmeme taahhüdünden ayırır. Zira daha önceden de belirttiğimiz gibi ibra borcu sona erdiren sebeplerden biridir¹⁷⁸.

¹⁷³ Cevdet İlhan Günay, “İkale Sözleşmesi”, **Çimento-İş**, C. 23, S. 5, 2009, s. 17 vd.; Sevimli, a.g.m, s. 94 vd.; Taşkent, a.g.e, s. 4

¹⁷⁴ Sevimli, a.g.m, s. 89

¹⁷⁵ Sevimli, a.g.m, s. 97

¹⁷⁶ Özcan – Ocağ, a.g.e, s. 29; Eren, a.g.e, s. 1271; Yurduseven, a.g.t, s. 28

¹⁷⁷ Turanboy, a.g.e, s. 30

¹⁷⁸ Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 557; Yavuz, a.g.e, s. 225; Çil, a.g.e, s. 24; Sevimli, a.g.m, s. 87

Alacağı talep etmeme taahhüdü borçluya bir defa hakkı sağlar. Bununla borçlu, borcun varlığını inkâr etmez, fakat bağıtladıkları alacağı talep etmeme taahhüdüne rağmen alacağı için dava açmış olan kişiye bunu defa olarak ileri sürer¹⁷⁹. Bu nedenle alacağı talep etmeme taahhüdü mahkemece resen göz önünde bulundurulmaz. Buna karşın ibra dava şartıdır ve HMK m. 115'e göre mahkemece resen göz önüne alınır¹⁸⁰.

Özellikle sürekli bir şekilde alacağı talep etmemeye yönelik yapılan alacağı talep etmeme taahhüdü, öğretideki bir görüşe göre ibradan farksızdır¹⁸¹. Gerçekten de alacağın sürekli olarak talep edilememesi pratikte bir ibra sonucu doğurabilir. Fakat alacağı talep etmeme taahhüdünün teknik anlamda borcu sona erdirmemesi, alacağı talep etmeme taahhüdünü ibradan ayırır¹⁸².

Bir başka görüşe göre ise alacağı talep etmeme taahhüdü ile ibra sözleşmesi arasındaki fark, kendini en iyi alacaklının ifa talebinden vazgeçmekle birlikte alacak hakkını korumak istediği zamanlarda göstermektedir¹⁸³. Buna göre alacaklı alacağını talep etmekten vazgeçerken, alacağı üzerine kurulmuş rehin hakkından vazgeçmek istemeyebilir. Bir başka örnekte ise alacaklı alacağını talep etmemekle birlikte onu takas veya bir başkasına temlik (devretme) edebilir. Fakat alacağı kendisi talep edemez¹⁸⁴.

5.7 Konkordato – İbra Sözleşmesi İlişkisi

Konkordato, bir girişimcinin tüm iyi niyetli çabalarına rağmen iktisadi hayatta başarısızlığa uğramış, mali bakımdan olumsuz bir hal içinde olan, buna rağmen dürüst bir şekilde borçlarını ödemek isteyen kişileri korumayı amaçlayan hukuki bir müessesedir¹⁸⁵.

¹⁷⁹ Tahiroğlu, a.g.e, s. 100 vd.

¹⁸⁰ Uygur, a.g.e, s. 872;

¹⁸¹ Alacağı talep etmeme taahhüdü ile ibra sözleşmeleri arasında fark bulunmadığını iddia eden görüşe göre; Alacağı talep etmeme taahhüdü, Roma Hukuku'nda ibra sözleşmelerinin sahip olduğu sert şekil kurallarını yumuşatmak amacıyla kurulmuş bir müessesedir. Fakat günümüzde ibra sözleşmeleri eski şekilci kurallardan arındırıldığı için iki kurum arasında herhangi bir fark kalmamıştır. Bkz; Yurduseven, a.g.t, s. 29

¹⁸² Turanboy, a.g.e, s. 32; Öz, a.g.t, s. 24

¹⁸³ Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 556 vd.

¹⁸⁴ Thur, Nakleden, Turanboy, a.g.e, s. 31; Çil, a.g.e, s. 24

¹⁸⁵ Muharrem Özdemir, **Krizle Mücadelede Son Umut: Konkordato**, <http://www.bilgidenetim.com/krizle-mucadelede-son-umut-konkordato.html>, (02.11.2014)

İcra-İflas Hukuku müessesesi olan konkordato, dürüst borçluyu iflasın ağır sonuçlarından ve kişinin ticari itibarının yara almasından korur.

Bu bağlamda konkordato, dürüst bir borçlunun alacaklılarının çoğunluğu (en az üçte iki) ile borçlarının vadesinin uzatılması ya da bütün adi borçlarında kararlaştırılan oranda indirim yapılması üzerinde anlaştıkları ve ticaret mahkemesinin onayıyla hüküm ifade eden bir kurumdur¹⁸⁶.

Konkordato, genel itibariyle mahkeme içi konkordato ve mahkeme dışı konkordato olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Mahkeme içi konkordato, İcra ve İflas Kanunu'nda (m. 285 – 309) işlenmiş olup bir Kamu Hukuku müessesesidir. Doktrinde bu kurum “adi konkordato” olarak da isimlendirilir¹⁸⁷.

Mahkeme içi konkordatonun bir sözleşme olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. Bir görüşe göre mahkeme içi konkordato, kazai (yargısal) bir karardır. Belirtmek gerekir ki; mahkeme içi konkordato, hukukumuzda düzenleniş şekli ile bir Borçlar Hukuku sözleşmesi değildir. Bu durum öğreti tarafından da benimsenmiştir. Doktrindeki baskın görüşe göre mahkeme içi konkordato bir cebri anlaşmadır. Özellikle nitelikli çoğunluğun dışında kalan alacaklılar için de konkordatonun bağlayıcı olması onu sözleşme olma özelliğinden uzaklaştırmaktadır¹⁸⁸. Zira bir sözleşmeden bahsedebilmek için sözleşmenin kurucu unsurlarından olan kabulün, daha açık bir ifadeyle taraflar arasındaki irade beyanının uyumlu olması gerekir.

Mahkeme dışı konkordato ise borçlunun alacaklıları ile borçlarının belirli bir oranda indirime gidilmesi ya da vadesinin uzatılması üzerinde anlaşmalarıyla kurulan bir sözleşmedir. Mahkeme dışı konkordato, İcra ve İflas Kanunu'nda düzenlenmemiş olup, Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir. Mahkeme dışı konkordato, borçlunun alacaklıları ile tek tek anlaşması yoluyla kurulur. Mahkeme dışı konkordatonun hüküm ifade edebilmesi için herhangi bir makamın tasdikine ihtiyaç yoktur. Bunun yanında mahkeme dışı konkordatoda

¹⁸⁶ Baki Kuru, Ramzan Arslan, Ejder Yılmaz, **İcra ve İflas Hukuku**, 15. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2002, s. 684; Çil, a.g.e, s. 26; Uygur, a.g.e, s. 870

¹⁸⁷ Kuru – Arslan – Yılmaz, a.g.e, s. 684; Turanboy, a.g.e, s. 46

¹⁸⁸ Turanboy, a.g.e, s. 47

nitelikli çoğunluk aranmaz ve mahkeme dışı konkordato, yalnızca sözleşmeye taraf olan kişiler için hüküm ifade eder¹⁸⁹.

Konkordatonun iki türü de borcu sona erdirir. Bu sebeple konkordato doktrinde ibra ve sulh sözleşmelerine benzetilir. Gerçekten de konkordato borcun belli bir kısmını sona erdirmesiyle, ibra ya da sulh sözleşmelerinin fonksiyonlarını yerine getirebilir. Bu yönüyle konkordatonun ibra ya da sulh sözleşmesi içerdiği söylenebilir. Özellikle mahkeme dışı konkordatonun sözleşme özelliği taşıması, bu kurumu ibra ya da sulh'e biraz daha yakınlaştırır¹⁹⁰. Fakat doktrinde konkordatonun gerçek anlamda borcu sona erdirmediği, bu yönüyle de ibradan ayrıldığı yönünde bir görüş de mevcuttur¹⁹¹.

Bunun yanında konkordato, ibradan farklı olarak bir takım imkanlar da sunabilir. Örneğin konkordato ile borçluya vade tanınabilir ya da borçlar taksitle bağlanabilir. Bu durum doktrinde “vade konkordatosu” olarak isimlendirilir. Bir diğer örnekte ise konkordato ile borçlu malvarlığını alacaklılarına terk edebilir. Bu iki tip dışında yapılmış mahkeme dışı konkordatolar bir ibrayı içerir. Ayrıca mahkeme içi konkordatonun da borçların bir kısmını kaldırmasından ötür kendine has özellikleri olan bu kurumun da bir ibra içerdiğini öne süren görüşler de mevcuttur¹⁹².

6. İBRA SÖZLEŞMESİNİN SONUÇLARI

6.1 Asıl Borcu Sona Erdirmesi Bakımından İbra Sözleşmeleri

Borcun sona ermesi, hukuken bir edimin yerine getirme gerekliliğinin hukuken ortadan kalkmasını ifade eder¹⁹³. TBK'da borcu sona erdiren haller m.132 ile m.161 arasında işlenmiştir. 6098 sayılı TBK da ibrayı borcu sona erdiren hallerden biri olarak kanun 132. maddesinde işlemiştir. Fakat belirtmek gerekir ki; borcu sona erdiren haller yalnızca yukarıda

¹⁸⁹ Kuru – Arslan – Yılmaz, a.g.e, s. 685; Turanboy, a.g.e, s. 47

¹⁹⁰ Turanboy, a.g.e, s. 47 vd.

¹⁹¹ Yurduseven, a.g.t, s. 27

¹⁹² Turanboy, a.g.e, s. 48 vd., Yurduseven, a.g.t, s. 27

¹⁹³ İnan, a.g.e, s. 504

verdiğimiz madde numaraları arasında sayılan hallerden ibaret değildir. Bunun yanında başta ifa olmak üzere borcu sona erdiren başkaca müesseseler de mevcuttur¹⁹⁴.

Daha önceden de belirttiğimiz gibi ibra, bir tasarruf işlemidir ve konusu doğrudan doğruya borcu sona erdirmek üzerinedir. Bu bakımdan ibra sözleşmesi mevcut bir borcu doğrudan doğruya tamamen ya da kısmen ortadan kaldırır. Böylece borç, ilerde bir daha meydana gelmemek üzere ortadan kalkar ve alacaklının alacağı üzerindeki hakkı sona erer. Bu yönüyle ibra, bir defa hakkı sağlamayıp borcu doğrudan sona erdirdiği için bir itiraz hakkı sağlar¹⁹⁵.

İbra, borcun tamamını ortadan kaldırabileceği gibi yalnızca bir kısmını da kaldırabilir. İbrada borcun ne kadarının ortadan kalktığı bir yorum meselesidir ve aksi anlaşılmadıkça ibra borcun tamamı için yapılmış sayılır. Hâkim, borcun ne kadarının sona erdiğine tarafların sözleşmedeki iradelerine göre karar verir¹⁹⁶.

İbra, borcun tatmin edilmeyen bir şekilde sona ermesidir. Zira ibra sözleşmesiyle alacaklı alacağından tamamen ya da kısmen vazgeçerek edime kavuşmamıştır. İbranın kısmi olması bu durumu değiştirmez¹⁹⁷.

İbra sözleşmesi, yalnızca mevcut bir borcu sona erdirme amacıyla akdedilebilir. Alacak gerçekte mevcut değilse, anlaşma ibra sözleşmesinin hükümlerini doğurmaz. Ancak alacak gerçekte mevcut ise borç ibra sözleşmesi ile sona ermiş olur ki bu yönüyle ibra sözleşmesi menfi borç ikrarından ayrılır¹⁹⁸.

Son olarak ibra sözleşmesi, dar anlamda borcu sona erdiren bir müessese olup bu yönüyle ikaleden ayrılmaktadır¹⁹⁹.

¹⁹⁴ M. Kemal Oğuzman – M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 7. b., Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009, s. 428; Eren, a.g.e, s. 1263; “*Özel Hukukun düzenlediği borcu sona erdiren sebeplerin yanında, kamu hukukundan ve özellikle usul hukukundan, icra-iflas hukukundan doğan borcu sona erdirici müesseseler de vardır.*” Bkz. İnan, a.g.e, s. 504-505

¹⁹⁵ Turanboy, a.g.e, s. 116

¹⁹⁶ Yavuz, a.g.e, s. 225; Kayıhan, a.g.e, s. 363; Akıntürk, a.g.e, s. 158

¹⁹⁷ Berki, a.g.e., s. 218; Yurduseven, a.g.t, s. 98

¹⁹⁸ Bkz; I.B /5.4

¹⁹⁹ Bkz; I.B/5.5

6.2 Yan (Fer'i) Borçları Sona Erdirmesi Bakımından İbra Sözleşmeleri

Fer'i borçlar, asıl borca bağlı olan ve asıl borç mevcut ve geçerli olduğu sürece mevcut ve geçerli olan borçlardır. Buna göre asıl borcun sona ermesiyle asıl borca bağlı fer'i borçlar da sona erer. TBK'nın 131. maddesi, asıl borcun ifa ya da başkaca bir sebeple son bulması halinde asıl borca bağlı olan rehin, kefalet, faiz ve ceza koşulu gibi fer'i borçların da sona ereceğini hükme bağlamıştır²⁰⁰.

Mevcut yasa “*ifa ya da diğer bir sebeple*” ifadesini kullanarak, ifa dışındaki borcu sona erdiren hallerin de asıl borçla birlikte fer'ilerini de sona erdireceğine hükmetmiştir. Kuşkusuz ki kanun metninde ifade olunan ifa dışında borcu sona erdiren sebeplerden birisi de ibra sözleşmeleridir. Buna göre ibra sözleşmeleri, aksine bir hüküm tesis edilmediği takdirde asıl borçla birlikte buna bağlı olan fer'i borçları da sona erdirecektir. Fakat alacaklı ibra sözleşmesi yaparken asıl borcun fer'ilerini saklı tutmuşsa söz konusu fer'i haklar alacaklı ve borçlu arasında varlıklarını sürdürürler²⁰¹.

TBK yukarıda bahsettiğimiz genel hükme bir takım istisnalar getirmiştir. Kanununun m. 131/3' e göre taşınmaz rehnine, kıymetli evraka ve konkordatoya ilişkin özel hükümler saklıdır. Ayrıca m.131/2'e göre işlemiş faizin ve ceza koşulunun ifasını isteme hakkı sözleşmeyle ya da ifa anına kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulmuş ya da durum ve koşullardan saklı tutulduğu anlaşılmakta ise bu faizler ve ceza koşulu istenebilir. Buna göre alacaklının ibrası sonrasında sayılan bu fer'i hakların sona erip ermediği hususuna bu hükümler ışığında yaklaşmak gerekir²⁰².

İbra sözleşmesi yalnızca asıl borca bağlı olan fer'i borçları sona erdirmek için yapılmışsa ibra, yalnızca söz konusu fer'i borçlar üzerinde sonuç doğurur. Bu bakımdan fer'i borçları sona erdirmek üzere yapılan ibra sözleşmeleri asıl borcu sona erdirmez. Örneğin tarafların faiz borcunu ibra etmeleri aslı borcun ibrası anlamına gelmez²⁰³.

²⁰⁰ Kılıçoğlu, a.g.e, s. 634; İnan, a.g.e, s. 506; Oğuzman – Öz, a.g.e, 2009, s. 430

²⁰¹ Yavuz, a.g.e, s. 225; Kılıçoğlu, a.g.e, s. 639; Çil, a.g.e, s. 56

²⁰² Kılıçoğlu, a.g.e, s. 635 vd.; İnan, a.g.e, s. 506; Oğuzman – Öz, a.g.e, s. 635 vd.

²⁰³ Akıntürk, a.g.e, s. 158; Reisoğlu, a.g.e, s. 401

Fer'i hakların sona ermesi için asıl borcun tamamının sona ermesi gerekmez. Borç kısmen sona ermişse, fer'i borçlar da o oranda sona ermiş olur. Bu durumda, kısmi ibrada asıl borcun sona erdiği oranda fer'i borçlar da sona erer²⁰⁴.

Bunun yanında alacaklı fer'i alacaklarını bir başkasına temlik etmiş ise alacaklı ile yapılacak olan ibra sözleşmesi sonucu temlik edilen fer'i borçlar sona ermez. Zira fer'i borç artık asıl borcun alacaklısına ait değildir²⁰⁵.

Son olarak Yüksek Mahkeme asıl borcun son bulmasıyla buna bağlı fer'i borçların da son bulunduğu mahkemece re'sen göz önünde tutulması gerektiğine hükmetmiştir²⁰⁶.

6.3 Müteselsil Borçlar Bakımından İbra Sözleşmesi

Müteselsil borç, alacaklının birden çok borçlunun her birinden ifasını isteyebileceği ve borcun tamamı ifa edilinceye kadar borçluların sorumlulukları devam ettiği bir borç ilişkisidir. Müteselsil borçlulukta borçluların her biri, alacaklıya karşı şahsen sorumludur. Bunun yanında içlerinden yalnız birinsin borcu ifa etmesi, borcu bütün borçlular açısından sona erdirmektedir²⁰⁷.

Müteselsil borçluluk müessesesi, TBK'nın Dördüncü Bölümü'nün İkinci Ayrım'ında işlenmiştir. TBK'nın 162. maddesinde açıkça hükmedildiği üzere müteselsil borçluluk, hukuki işlemlerden (sözleşmelerden) ya da bizzat kanundan doğmaktadır²⁰⁸. 4857 Sayılı İş Kanunu'muzun m.2/VI'da alt işveren ilişkisi için bahsedilen “birlikte sorumluluk”, kanunundan doğan müteselsil borç ilişkisine bir örnek teşkil etmektedir.

Müteselsil borç kavramına yaptığımız bu kısa girişi, asıl gündemimiz olan müteselsil borçlulukta ibra konusunu gölgelememesi bakımından yeterli görmekteyiz. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için bu başlığın gündemi, 818 sayılı TBK dönemi ve 6098 sayılı yeni TBK dönemi olmak üzere iki ayrı evrede incelenilecektir. Zira 818 sayılı kanun, ibra müessesini

²⁰⁴ Kılıçoğlu, a.g.e, s. 635

²⁰⁵ Kılıçoğlu, a.g.e, s. 636; Çil, a.g.e, s. 56

²⁰⁶ Yarg. 4. HD., 12.4.1977 tarih, 5177 E., 1604 K.; Kılıçoğlu, a.g.e, s. 636

²⁰⁷ İnan, a.g.e, s. 415

²⁰⁸ Eren, a.g.e, s. 1202

düzenlemediği için bu kanun döneminde konu çokça tartışılmış, bu da konu hakkında bir takım görüşlerin zuhur bulmasına neden olmuştur.

818 sayılı kanun döneminde, ibra sözleşmesinin taraflarından birini müteselsil borçlular oluşturuyorsa; ibra sözleşmesinin müteselsil borcu, kimin için ya da kimler için hangi oranda sona erdirdiği tartışmalı bir alan olarak görülmekteydi. Bu tartışmanın kaynağı şüphesiz ki; ibra müessesesine 818 sayılı kanunda yer verilmemiş olmasıydı²⁰⁹.

Sözünü ettiğimiz sorunu bir örnekle somutlaştırmak istersek, 3000 TL'lik bir meblağ için müteselsil borçlu olan ve iç ilişkilerinde eşit paylara sahip olan üç kişiyi (A,B ve C kişisi) tasavvur edebiliriz. Bu örnekte alacaklı, müteselsil borçlulardan (A) kişi ile bir ibra sözleşmesi akdetmiş ve diğer müteselsil borçluları bu ibraya dâhil etmemiş olsun. Bu durumda (B) ile (C) kişisi bu müteselsil borcun ne kadarından sorumlu olacağı sorusu doktrini ikiye bölmüştür.

İlk görüşün sahibi THUR'a göre; böyle bir durumda yapılan ibra - sözleşmede aksi anlaşılmadıkça - subjektif bir sonuç doğuracaktır²¹⁰. Yukarıda verdiğimiz örneği göz önüne alırsak, bu görüş, ibra sözleşmesinin yalnızca (A) kişisi için hüküm doğuracağını, diğer müteselsil borçlular olan (B) ve (C) kişileri için 3000 TL tutarındaki sorumluluğun devam edeceğini iddia etmektedir. Başka bir ifade ile alacaklı, 3000 TL tutarındaki alacağının ifasını (B) ve (C) kişilerinden talep edebilecektir. Bu görüşe göre; ibradan diğer borçlularında yararlanabilmeleri, ya da başka bir deyişle onların ibra edilen borç nispetinde borçtan kurtulmaları alacaklının ibra sözleşmesinde onları da ibra etmiş olmasına, ya da bunun anlaşılır olmasına bağlıdır²¹¹. Bu durum, TBK sisteminde bulunan; müteselsil borçlulardan her birinin davranışı yalnızca kendisini bağlayacağı ve diğerlerinin durumunu ağırlaştırmayacağı ilkesi ile de bağdaşmaktadır.

Konu hakkındaki birinci görüş, ikinci görüşün sahibi TEKİNAY tarafından eleştirilmiştir. Bu görüş, THUR'un konuya getirdiği çözümü, iç ilişkide borçluların birbirlerine karşı rücu haklarını kullanmasıyla ibra edilmiş olan kişiyi gerçek anlamda borçtan kurtarmaması yönüyle eleştirmektedir. Baştaki örneğe dönecek olursak; alacaklı tarafından ibra ile borçtan kurtulmuş olan (A)'a karşı borcun tamamını ödeyen diğer müteselsil borçlular, iç ilişkideki paylarından fazla yaptıkları ödeme için rücu haklarını kullanabilirler.

²⁰⁹ Murat Canyürek, **Müteselsil Borçlulukta İç ve Dış İlişkiler**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2003, s. 50

²¹⁰ Thur, a.g.e, s. 800

²¹¹ Canyürek, a.g.e, s. 51; Turanboy, a.g.e, s. 121

Böylece (A), iç ilişkideki payı olan 1000 TL’i, borcun tamamını ödeyen müteselsil borçluya ödemek zorunda kalabilir. Bu durum TEKİNAY tarafından alacaklının sağ eli ile verdiği sol eli ile alması durumu olarak yorumlanmıştır. Gerçekten de yukarıdaki örnekte görüldüğü üzere ibra edilen (A) kişisi, rücu nedeniyle ibranın kazandırıcı sonucundan yararlanamamıştır. Bu çözüm tarzıyla alacaklı, yaptığı ibra ile kişiyi borçtan kurtarmak yerine yalnızca alacağını o kişiden isteme hakkından feragat etmiştir. Ancak alacaklının gerçek niyeti bu olsaydı, borçlu ile bir ibra sözleşmesi yapmak yerine alacağının ifası için diğer müteselsil borçlulara takibe yönelirdi. Bundan dolayı alacaklının, ibra gibi bir haktan vazgeçmeyi kapsayan hukuki işlemine gerçek hukuki sonucunu bağlamak gerekir²¹².

TEKİNAY’ın öngördüğü çözüm tarzı ise; borçlulardan birini ibra etmiş alacaklının, bu borçluya iç ilişkide düşen borç hissesi miktarınca diğer borçluları da ibra edeceği şeklindedir. Bu durumda ibra sözleşmesinde aksi anlaşılmadıkça birinin ibrası diğer borçluları da kısmen etkileyecektir. Başta verdiğimiz örnek ile somutlaştıracak olursak, (A)’nın iç ilişkideki payının 1000 TL olduğu varsayımıyla birlikte (B) ve (C) yine müteselsilen, fakat bu sefer 2000TL’den sorumlu olacaklardır. Böylece (A) kişisi (B) ve (C)’nin kendisine yönelteceği rücutan da kurtulmuş olacaktır. Gerçekten müteselsil borçlarda ibranın gerçek sonucunun doğması isteniyorsa müteselsil borçluların ibra edilen borçluya karşı rücu haklarını kullanamaması gerek. Aksi takdirde ibra sözleşmesinin konusu olan bir kişiyi borçtan kurtarma amacı gerçekleşmemiş olur. Bundan dolayı bizce de bu çözüm tarzının benimsenmesi hukuk mantığına daha uygun düşecektir.

TEKİNAY yukarıda sözünü ettiğimiz görüşünü 818 sayılı TBK’nın m.145/II’e dayandırmıştır. Yazar söz konusu maddeyi, ifa ve takas dışında borcu sona erdiren diğer sebeplerin yalnız bir borçlu için gerçekleşmesi halinde, halin özellikleri ve borcun mahiyetini nispetinde kısmi olarak diğer borçluların da kapsayacağı şeklinde yorumlamıştır.

6098 sayılı TBK’da ise konu, m.166/III’de düzenlenmiştir. İbra sözleşmelerinin 6098 sayılı kanunla birlikte yasal bir zemine kavuşması bu alandaki tartışmaları sona erdirmiştir. Zira yasanın söz konusu maddesi alacaklının borçlularından yalnız bir tanesi ile yaptığı ibra sözleşmesinin sonucunu açık bir hükme bağlamıştır. Söz konusu madde yasada şu şekilde düzenlenmiştir; *“Alacaklının borçlulardan biriyle yaptığı ibra sözleşmesi, diğer borçluları da ibra edilen borçlunun iç ilişkisindeki payı oranında borçtan kurtarır.”* (TBK m.166/III)

²¹² Tekinay, a.g.e, s. 403 vd.

Yasa metninde açıkça belirtildiği gibi müteselsil borçlulardan yalnız birisinin ibra edilmiş olması mutlak bir sonuç doğurmayıp, ibra edilen kişinin iç ilişkideki payı oranında diğer borçluları da borçtan kurtaracaktır. Bu bağlamda yeni yasanın konuyu çözüm tarzı, TEKİNAY'ın 818 sayılı kanun döneminde ortaya koyduğu çözüm tarzıyla paralellik göstermektedir.



II. BÖLÜM

6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'UN İŞÇİ ALACAKLARININ İBRASINI DÜZENLEYEN HÜKÜMLERİ

1. İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN ÖNEMİ, KAPSAMI VE YASAL DAYANAĞI

1.1 Genel Olarak Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

Hukuk sistemimizde ibra sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Bunun ötesinde; 6098 sayılı kanun öncesinde ibra müessesesi, Türk Hukukunda normatif bir düzenlemeye de sahip değildi. Fakat bu dönemde dahi ibra müessesesi, “sözleşme özgürlüğü” çerçevesinde doktrin ve yargı nezdinde kabul görmüş ve uygulanmıştır.

İbra sözleşmesinin normatif düzenlemesinin olmadığı yıllarda İş Hukuku uygulamasında çıkan sorunlar, yargı ve doktrinde konu hakkında yasal bir düzenleme ihtiyacını sürekli diri tutmuştur. Nihayetinde çıkan 6098 sayılı yasa, bu ihtiyaca göreceli de olsa bir cevap vermiştir²¹³.

Çalışmanın birinci bölümünde ibra sözleşmesi, genel hükümler çerçevesinde tanımlanmış ve işlenmişti. Fakat çalışmanın amacı ibra sözleşmelerini – özellikle 6098 sayılı yeni TBK ışığında – İş Hukuku bağlamında incelemek olduğundan ibra sözleşmesi tanımını bu bölüm altında bir kez daha ele almak, gerekli hale gelmiştir. Zira bu bölüm altında yapacağımız ibra sözleşmesi tanımı, İş Hukukunun kendine has dinamikleri sebebiyle daha önceki bölümde yaptığımız tanımlamalardan farklılık arz edecektir. Ayrıca 6098 sayılı yasadaki kanun koyucunun işçi alacakları bakımından yapılacak olan ibra sözleşmesinin şartlarını özel

²¹³ Mustafa Kılıçoğlu – Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi**, 3. b., Legal, İstanbul, 2013, s. 1095; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri**, 4. b., Beta, İstanbul, 2012, s. 604

hükümler dâhilinde müstakil bir madde altında işlemesi, bize bu konuda yeniden bir tanımlama yapma zorunluluğunu daha açık bir şekilde hissettirmektedir.

İş Hukukunda İbra sözleşmesi, işçinin iş sözleşmesinden doğan alacaklarını aldığı belirten ve bu alacaklar bakımından işvereni temize çıkaran belgelerdir²¹⁴. Tanımdan da anlaşılacağı gibi İş Hukuku bağlamında ibra sözleşmeleri, bir vazgeçmeden ziyade işçilik haklarının ödendiğini gösteren bir ispat aracıdır²¹⁵. Üstelik bu durum yeni TBK'nın getirdiği bir yenilik de değildir. Zira ibra sözleşmeleri, Yargıtay ilkeleri doğrultusunda uygulandığı dönemde dahi büyük ölçüde bu esası taşımaktaydı. Nitekim bu dönemde Yüksek Mahkemenin vermiş olduğu bir takım kararlarda, İş Hukukunda borcun esas sona erme nedeninin ifa olması gerektiği belirtilerek, ibranın bu alacaklar üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olması gerektiğine hükmedilmiştir²¹⁶. Kuşkusuz ki Yüksek Mahkemenin konu hakkındaki bu çözümleme tarzı, İş Hukukunun işçiyi koruyucu etkisinden kaynaklanmaktadır²¹⁷.

Tahmin edilebileceği gibi işçinin Borçlar Hukuku anlamında bir ibra sözleşmesiyle karşı karşıya bırakılması, beraberinde bir takım sorunları getirecektir. Bu bakımdan yargının ve daha sonrasında kanun koyucunun işçi alacakları için yapılacak ibra sözleşmelerine bir takım sınırlamalar getirmesi, ibra sözleşmesinin işçi açısından yaratabileceği mağduriyetleri önlemleri bakımından önemlidir. Fakat yeni TBK'nın konu hakkında getirdiği sert sınırlamalar, İş Hukuku bağlamında ibra sözleşmesinin anlamını tamamen kaybettiği yönünde eleştirilerin gelmesine de sebebiyet vermiştir.

Gerçekten de yeni TBK'nın konu hakkında getirdiği düzenlemeler İş Hukukunda, Borçlar Hukuku anlamında bir ibranameye geçerlilik tanımamaktadır. Yeni kanunun getirdiği düzenlemeler, işçilik alacakları için yapılan ibra sözleşmelerinde net bir ifayı aramaktadır. Bu bakımdan kanun koyucu, İş Hukukunda işçiye sınırlı bir şekilde de olsa işvereni ibra etme olanağı bırakmamıştır. Bu durum karşısında, yapılan düzenlemenin İş Hukukunda bir

²¹⁴ Öner Eynerci – Savaş Taşkent – Taner Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 2. b., Legal, İstanbul, 2005, s. 182; Nuri Çelik, **Bireysel İş Hukuku**, 24. b., Beta, İstanbul, 2011, s. 301

²¹⁵ Umut Topçu, **Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 161

²¹⁶ Yarg. 9. HD., 29.1.2010 tarih, 2008/16324 E., 2010/1547 K., Çalışma ve Toplum, S. 26, s. 378vd

²¹⁷ Kılıçoğlu – Şenocak, a.g.e, s. 1096

gereksinimi karşılayıp karşılamadığı meselesi ayrıca tartışılabilir²¹⁸. Zira biz de bir sonraki başlıkta meseleyi bu yönüyle ele almış bulunmaktayız.

Son olarak; yeni TBK'nın konu hakkında getirdiği düzenlemeler, önceki dönemde verilmiş bir takım yargı kararlarını geçersiz kılmaktadır. Fakat "Hukuk Güvenliği İlkesi" uyarınca bu yargı kararları, 6098 sayılı kanunun yürürlük tarihinden önce bağitlanmış olan ibra sözleşmeleri için geçerliliğini korumaktadır²¹⁹. Bu bakımdan çalışmanın ilerleyen bölümlerinde, yeni TBK'nın konu hakkındaki hükümleri işlenirken, eski dönemde Yüksek Mahkemenin konu hakkında belirlediği ilke de konu bütünlüğü içerisinde yer verilecektir.

1.2 İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Önemi

İşçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklar, iş ilişkisinin kuruluş aşamasından sonuna kadar kendisini her daim gösterebilmektedir. Her ne kadar iş ilişkisinin sona ermesi, bu uyuşmazlıkları bir nihayete erdireceği düşünülse de esas itibariyle bu düşünce, bir yanılgıdan ibarettir. Zira doktrinde - bilhassa İş Yargısı içinde yer alan yazarlar - iş ilişkisinin sona ermesini, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkları nihayete erdirmenin aksine, uyuşmazlıkların zirveye ulaştığı bir dönemin başlangıç noktası olarak tanımlamaktadırlar. Gerçekten de işçinin bireysel iş ilişkisi içinde güçsüz ve iş ilişkisi süresince işverenin güdümünde olduğu dikkate alınırsa, doktrinin ortaya koyduğu tahlilin sonuçları bir mantık zeminine de oturmuş olur. Zira iş ilişkisi içerisinde işini kaybetme korkusuyla hareket eden işçi, işvereniyle yaşadığı uyuşmazlıkları ancak iş ilişkisinin sona ermesinden sonra yargı alanına taşıyabilecek olması, salt bir akıl yürütmeye de ulaşılacak bir sonuçtur²²⁰.

Yukarıda yaptığımız iş ilişkisinin sona ermesi ile iş uyuşmazlıklarının arasındaki ilişkiye yönelik girizgâhın sebebi, bu çalışmanın esasını oluşturan ibra sözleşmeleriyle olan yakın alakasıdır. Çünkü İş Hukuku bağlamında ibra sözleşmeleri genellikle iş sözleşmesi sona erirken ya da sona erdikten sonraki dönemde bağitlanmaktadır. Özellikle işverenler, iş

²¹⁸ Gülsevil Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmelerinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", **İSGHD**, C. 8, S. 31, 2011, s. 955

²¹⁹ Hamdi Mollamahmutoglu – Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, 4. b., Turhan Kitapevi, Ankara, 2011, s. 1031;

²²⁰ Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 4. b., Olgaç Mat., Ankara, 1978, s. 566 vd.; Erdem Özdemir, "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", **Sicil**, Mart 07, S. 5, Yıl: 2, 2007, s. 31

ilişkinin sona ermesiyle çıkabilecek bir takım uyuşmazlıkların işçi tarafından yargı aşamasına taşınmasını engellemek için “ibra senedi”, “ibraname”, “ibra sözleşmesi” adı altına bir takım belgeleri işçiye imzalatmaktadırlar. Bunu sebebi çoğu zaman tarafların dava öncesi sulh olarak, ileride gündeme gelebilecek bir takım uyuşmazlıklar bakımından kendilerine güvenceli bir alan yaratmak istemesidir.

Fakat İş Hukukunun kendine has dinamikleri, bu sözleşmenin ne şekilde olması gerektiği sorusunu doktrinde, özellikle İş Yargısı içinde sürekli kendini canlı tutmuş ve bu konuyu İş Hukukunun tartışmalı alanlarından biri haline gelmesine sebep olmuştur. Bu bakımdan ibra sözleşmelerinin ne şekilde olması gerektiği ve bir ihtiyacı karşılayıp karşılamaması meselesi, konuyu İş Hukuku bağlamında sürekli önemli kılmıştır²²¹.

İbra sözleşmesi, hukukumuzda yasal bir dayanağa sahip olmadığı yıllarda dahi doktrin tarafından bir ihtiyaca cevap vermesi yönünden önemli görülmüştür. Örneğin TUNÇOMAĞ, işverenin işçisinden hiçbir alacağının kalmadığına dair bir yazı almasını, tarafların karşılıklı istemelerini düzenlemek istemesindeki çıkarlarını göz önünde tutarak, haklı bir istek olarak görmüştür. Ayrıca yazar, bu durumun ahlaka ve sosyal ihtiyaçlara aykırı bir tutum sergilemediğini iddia ederek, ibra sözleşmelerinin İş Hukuku içerisinde açık bir gereksinime cevap verdiğini iddia etmiştir. Fakat yazar, çağdaşlarının da belirttiği gibi İş Hukuku bağlamında ibra sözleşmelerinin İş Hukukunun kendine has dinamikleri sebebiyle dar yorumlanması gereğine atıfta bulunmuştur²²². Nitekim ÇENBERCİ de ibra sözleşmesinin gerçek bir ihtiyaca cevap verdiğini kabul etmiş, fakat bu tür belgelere ihtiyatlı yaklaşılması gerektiğini eklemiştir. Yazar, işçinin bireysel iş ilişkisinde güçsüz olan konumunu gözden kaçırmayarak, işçilerin bu belgeleri manevi baskı ya da bilgi yoksunluğu altında imzalayabilecekleri sonucuna varmıştır²²³.

Bu dönemde Yargıtay da doktrinin konu hakkındaki taşıdığı endişeleri destekleyen bir takım kararlara imza atmıştır. Yargıtay’ın konu hakkında verdiği bir karar göre; *“İşçi, emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında işçinin nedensiz yere işverenini ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmalı ve borcun asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmalıdır. Borcun sona erme şekillerinden biri*

²²¹ Öz, a.g.t, s. 35 vd.

²²² Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, 2. b., Fakülteler Mat., İstanbul, 1981, s. 224

²²³ Çenberci, a.g.e., s. 566

olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmelidir²²⁴.” Her ne kadar Yüksek Mahkeme İş Hukuku açısından ibra sözleşmelerine sınırlı bir biçimde değer verilmesi gerektiğine hükmetmiş ve bu doğrultuda ilke kararlar oluşturmuşsa da zaman içerisinde aynı dairenden birbiriyle çelişen kararlar çıkmıştır. Bu durum doktrin tarafından Hukuk Güvenliği İlkesinin zedelendiği iddiasıyla eleştirilmiştir.

SAYMEN, bu dönemde İş Kanuna ibraya dair emredici bir hüküm konulmasının ibranın ortaya çıkarabileceği kötü sonuçları engellemesi açısından faydalı olabileceğini iddia etmiştir²²⁵. Zira Yüksek Mahkeme vermiş olduğu bir kararda bu görüşü şu sözlerle desteklemiştir; “İbra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanununda düzenlenmesi gerekliliğinin ötesinde, İş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği sebebiyle İş Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınması gerektiği açıktır²²⁶.”

Yukarıda sayılan görüşlerin aksine doktrinde, ibra sözleşmesinin işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklara bir çözüm getirmediğini hatta bazı durumlarda uyuşmazlığın esasını oluşturduğu da iddia edilmiştir. Bu görüşe göre; işverenin işçiye yaptığı belli miktardaki bir ödeme ya da eksik ödeme karşılığında işçinin alacak hakkının tamamından vazgeçmesini beklemek mümkün değildir. Zira Yargıtay’ın konu hakkında verdiği bir takım kararlar da bu durumu destekler niteliktedir. O halde; bu görüşe göre ibra sözleşmelerinin tarafların gereksinimlerine tam anlamıyla hizmet etmediğini söylemek, çok da yanlış olmayacaktır. Zaten bu görüş de ibra sözleşmelerine İş Hukuku içerisinde değer verilmemesi gerektiğini söylemektedir²²⁷.

Doktrinin yıllarca dile getirdiği yasal düzenleme boşluğuna dair itirazlar nihayetinde 6098 sayılı TBK ile cevap bulmuştur. Bu bakımdan doktrin gibi yasa koyucunun da ibra müessesesinin bir ihtiyacı karşıladığı kanısında olduğunu söyleyebiliriz.

Yeni TBK’nın 420. Maddesi, ibranameyi İş Hukukunun kendine has dinamikleri çerçevesinde işleyerek, ibra müessesesini bir takım koşullara bağlamıştır. Her ne kadar düzenleme ibraya getirdiği dar yorumlama ilkesiyle olumlu karşılanırsa da, getirilen sınırlamaları abartılı bulan eleştirilerin doğmasına da sebep olmuştur. Bu eleştirilere göre; ibra

²²⁴ Yarg. 9. HD., 29.1.2010 tarih, 2008/16324 E., 2010/1547 K., Çalışma ve Toplum, S. 26, s. 378vd

²²⁵ Ferit H. Saymen, **Türk İş Hukuku**, İsmail Akgün Mat., İstanbul, 1954, s. 614; Narmanlıoğlu, a.g.e, s. 604

²²⁶ Yarg. 9. HD., 29.1.2010 tarih, 2008/16324 E., 2010/1547 K., Çalışma ve Toplum, S. 26, s. 378vd.

²²⁷ Öz, a.g.t, s. 37 aktarılmıyla; Nuri Çelik, İbranameinin Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş Kanununun m. 26, No:1, İstanbul, 1982

müessesesi, yapılan bu düzenleme ile İş Hukuku bağlamında önemini kaybetmiş, düzenlemenin getirdiği sınırlamalar bakımından salt bir ifaya dönüşmüştür²²⁸.

Ayrıca yeni TBK ile getirilen düzenleme, İş Hukuku açısından ibra sözleşmelerinin bir ihtiyacı karşılama noktasında yetersiz olabileceği yönüyle de eleştirilmiştir. ALPAGUT, TBK'nın 420. maddesinde yapılan ibraya yönelik düzenlemenin iş uyuşmazlıklarını sonlandırmayıp, işverenlerin daima yeni davalarla karşılaşmasına engel olmayacağını iddia etmiştir. Yazara göre düzenlemede öngörülen, ibra sözleşmelerinde işçi alacağının türü ve miktarının yazılı olması ve hak tutarına noksansız yapılması gerekliliği, yeni davaların açılmasını engellemesi bakımından yetersizdir. Özellikle hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücretleri ve fazla çalışmaya ilişkin alacakların hesaplanmasındaki zorluklar dikkate alındığında, bu alacak kalemleri miktarlarının ibra sözleşmelerine doğru bir şekilde yansıtılması hemen hemen imkânsızdır. Bundan dolayı yeni düzenleme ile getirilen bu zorunluluk, işverenin yeni davalarla karşılaşmasını engelleyemeyebilir²²⁹.

Yukarıda sunmuş olduğumuz eleştirilere kısmen katılsak da düzenlemenin konu hakkında yaşanan normatif zemin eksikliğine bir cevap vermesi, en azından eski dönemde yaşanan bir takım tartışmaları nihayete erdirmiştir. Bununla beraber biz de düzenlemenin aksayan yönlerine ilişkin eleştirilerimizi, çalışmanın son bölümünde ifade etmeye çalışacağız.

1.3 İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Yasal Dayanağı

6098 sayılı TBK'dan önce ibra sözleşmesi, Türk Hukuk Sistemi içinde normatif bir düzenlemeye sahip değildi. Fakat "sözleşme serbestisi" ilkesi uyarınca ibra sözleşmesi, bu dönemde dahi Türk Hukuk Sistemi içerisinde yoğun bir uygulama alanı bulmuştur. Doktrin ve

²²⁸ Erdem Özdemir, İşçiden İbraname Almak Artık Mümkün Mü?, <http://isyasami.yenibiris.com/Default.aspx?pageID=498&nID=70637&NewsCatID=327&AuthorID=155>, (11.12.2013); Narmanlıoğlu, a.g.e, s.604

²²⁹ Gülsevil Alpagut, a.g.m, s. 956

yargının yoğun talebine kayıtsız kalmayan kanun koyucu, ibra sözleşmesini 6098 sayılı TBK ile normatif bir düzenlemeye kavuşturmuştur²³⁰.

6098 sayılı kanun öncesinde İş Hukukunda ibra sözleşmesinin ilkeleri, Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar çerçevesinde belirleniyordu. Bu dönemde Yargıtay, verdiği kararlarda Borçlar Hukukumuzda mehzaz olan İsviçre Borçlar Kanunu'nun ibra ile ilgili maddesine atıfta bulunarak bir tanımlamaya gitmekteydi. Buna göre ibra sözleşmesi Yargıtay tarafından şu şekilde tanımlanmaktaydı²³¹; “İbraname, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel sukut nedeni olarak kabul edilmelidir. Bu noktada ibra sözleşmesinin ödeme yönünde bir anlaşma olmadığı, borcun sona erme şekillerinden biri olduğu belirtilmelidir.”

Yargıtay, bu dönemde ibranameyi özel bir sukut nedeni olarak tespit etmişse de İş Hukukunun kendine has dinamiklerini göz önünde bulundurup, İş Hukuku içerisinde bu tür belgelere sınırlı biçimde değer verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay'a göre²³²; “İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmak ve borcun asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmalıdır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine, İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmelidir.” Bu düsturdan yola çıkan Yargıtay, İş Hukukunda bağtlanan ibra sözleşmelerine şekil, düzenleme zamanı, borcun varlığı ve yetkiye yönelik ilkeler belirlemeye çalışmıştır. Ayrıca Yüksek Mahkeme, İş Hukukunda ibra sözleşmelerinin irade fesadı halleri bakımından titizlikle incelenmesi gerektiğini vermiş olduğu kararlarda defaeten vurgulamıştır.

Yargıtay, bu dönemde belirlediği ilke kararlarla konuya bir çözümleme getirmeye çalışırken, konu hakkındaki yasal boşluğun kanun koyucu tarafından giderilmesi gerektiği görüşünü sürdürmüştür. Nihayetinde kanun koyucu bu çağrılara 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK ile cevap vermiştir.

6098 sayılı TBK'nın 132. maddesinde ibra sözleşmesi düzenlemiştir. İbrayı borcu sona erdiren nedenlerden biri olarak ele alan konun koyucu, müesseseyi herhangi bir şekle tabi olmayan sözleşme olarak düzenlemiştir.

²³⁰ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 9. b., Beta, İstanbul, 2013, s. 787; Kılıçoğlu – Şenocak, a.g.e, s. 1095;

Mollamahmutoğlu – Astarlı, a.g.e, s. 1030

²³¹ Yarg. 9. HD., 4.6.2009 tarih, 2008/1028 E., 2009/15595 K.; Yarg. 9. HD., 12.11.2009 tarih, 2008/12007 E., 2009/31389 K.; Yarg. 9. HD., 27.9.2010 tarih, 2008/35445 E., 2010/26047 K.

²³² Yarg. 9. HD., 4.6.2009 tarih, 2008/1028 E., 2009/15595 K.; Yarg. 9. HD., 12.11.2009 tarih, 2008/12007 E., 2009/31389 K.; Yarg. 9. HD., 27.9.2010 tarih, 2008/35445 E., 2010/26047 K

İş Hukukunun kendine has özellikleri, kanun koyucuyu İş Hukuku bağlamında akdedilecek ibra sözleşmesinin koşullarını müstakil bir maddede belirlemeye itmiştir. Bu bakımdan işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmesinin koşulları, kanunun “Ceza Koşulu ve İbra” yan başlığı altında işlenen 420. maddede belirlenmiştir. 6098 s.K. m.420/II-III-IV’e göre²³³;

“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 noksanız ve banka aracılığı ile yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibranameler 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 halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.”

Kanunu yürürlük tarihi olan 01.07.2012 tarihinden sonra işçi alacaklarına ilişkin imzalanacak ibra sözleşmeleri, yukarıda verilen kanun hükmüne uygunluk göstermelidir. 6098 sayılı kanunun yürürlük tarihinden önce imzalanmış ibra sözleşmeleri ise Hukuk Güvenliği İlkesi uyarınca, daha önceden belirlenmiş olan Yargıtay ilkeleri çerçevesinde değerlendirilecektir²³⁴.

²³³ Türk Borçlar Kanunu, T.C. Resmi Gazete, 27836, 04.02.2011

²³⁴ Yarg. 9. HD., 23.1.2012 tarih, 2009/43343 E., 2012/1280 K.

1.4 İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Kişi ve Konu Olacak Haklar Bakımından Kapsamı

1.4.1 İbra Edecek Kişi Açısından İbra Sözleşmesinin Kapsamı

Daha önce genel olarak, İş Hukukunda ibra sözleşmesi taraflarının işçi ile işveren olduğunu belirtmiştik. Hatta bazen alt işverenin, geçici iş ilişkisinde işçiyi alan tarafın (işveren) ve işçinin yetki verdiği vekilin de böyle bir sözleşmenin tarafı olabileceğini söylemiştik. Fakat 6098 sayılı kanunun 420. maddesi hükümlerinin taraflardan hangisinin ibra vermesi sonucunda uygulanacağı meselesi, ayrı bir konudur. Bu bakımdan konuyu farklı bir başlık altında incelemek, yerinde olacaktır.

TBK'nın 420. maddesi, işçinin işverenden olan alacakları için vereceği ibra sözleşmesinin şartlarını belirlemek üzere düzenlenmiştir. Yasanın söz konusu maddesi, “*İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin...*” sözleriyle başlamakta ve sadece işçinin işvereninden olan alacaklarına ilişkin verilen ibranın sınırlarını çizmektedir²³⁵. Bu bakımdan düzenlemenin en önemli öznesinin işçi alacakları, olduğu söylenebilir.

Yargıtay, 2012 tarihli bir kararında sözü edilen kanun maddesinin sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngördüğünü belirterek, işverenin alacaklı olduğu durumlarda hiçbir sınırlamaya tabi olmaksızın ibra sözleşmesi akdedilebileceğine hükmetmiştir²³⁶.

6098 sayılı K.'nun m.420/IV'e göre; işçi yakınlarının ve destekten yoksun kalanların, iş sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacakları için işverenle akdedecekleri ibra sözleşmeleri de söz konusu madde hükümlerine tabi olacaktır²³⁷.

Belirtmek gerekir ki; işçi ile işveren arasındaki borç, her zaman taraflar arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanmayabilir. Örneğin işçi ile işveren arasında iş sözleşmesinden bağımsız özel bir borç ilişkisi de olabilir. Böyle bir durumda ibrayı verecek olan taraf işçi olsa

²³⁵ Çil, a.g.e, s. 82

²³⁶ Yarg. 9.HD., 23.1.2012 tarih, 2009/43343 E., 2012/1280 K., Çalışma ve Toplum, S. 34, s. 292 vd.

²³⁷ Durmuş – Özcan, a.g.e, s. 18

dahi akdedilecek ibra sözleşmesi, kanunun 420. maddesindeki hükümlere tabi olmayacaktır. Kuşkusuz; böyle bir durumda akdedilecek ibra sözleşmesi, kanunun 132. maddesindeki düzenlemeye tabi olacaktır.

Bilindiği üzere iş sözleşmesi, taraflara karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. Bundan dolayı İş Hukuku açısından alacaklı taraf, her zaman işçi olmayabilir. Örneğin işçi, iş sözleşmesiyle üstlendiği rekabet yasağı şartlarına uymaması neticesinde bir tazminatla karşı karşıya kalabilir. Bu gibi örnekleri çoğaltmak mümkün olduğu gibi işverenin bu tür alacaklar bakımından işçisini ibra etmesi de mümkündür. İşte böyle bir durumda akdedilecek ibra sözleşmesi, TBK'nın 420. maddesindeki hükümleriyle değil, aynı kanunun 132. maddesindeki hükümleriyle değerlendirilmelidir²³⁸.

1.4.2 İbra Edilecek Alacaklar Bakımından İbra Sözleşmesinin Kapsamı

İş Hukukunda ibraya konu edilebilecek haklar genel olarak, iş sözleşmesinden ya da iş kazalarından doğan alacaklardır. Bu bakımdan işçi ile işveren arasındaki özel bir borç ilişkisinden doğan hakların ibrası, İş Hukukunun konusu değildir. Bu türden alacakların ibrası TBK'nın 132. maddesi hükümlerine tabidir.

TBK'nın 420. maddesi, işçinin işverenden olan alacakların ibrasını düzenlemiştir. Bu bakımdan söz konusu düzenleme, işçinin iş sözleşmesi devamı sırasında hak ettiği ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, ikramiye, prim, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti gibi ücret niteliğindeki haklar ile toplu iş sözleşmesinden doğmuş ve hak kazanılmış hakların ibrasını düzenlemektedir. Bunlara ek olarak iş sözleşmesinin feshinden doğan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin alacağı gibi feshe bağlı hakların ibrası da Kanunun 420. maddesindeki hükümlere tabi olacaktır.

Ayrıca TBK'nın m.420/IV'e göre; işçinin yakınları ile destekten yoksun kalanların iş kazası nedeniyle hak kazandıkları bütün tazminat alacakları ile iş sözleşmesinden doğan bütün alacakların ibrası da bu madde kapsamında incelenecektir.

²³⁸ Durmuş – Özcan, a.g.e, s. 18; Çil, a.g.e, s. 82

Son olarak; işverenin ya da üçüncü kişilerin işçiden olan alacakları ile ilgili akdedilen ibra sözleşmesi, kanunun 420. Maddesindeki sınırlamalara tabi olmayıp; aynı kanunun 132. maddesindeki hükümlerine göre düzenlenecektir.

1.4.3 İş Hukukunda İbra Sözleşmesine Konu Olamayacak Haklar

1.4.3.1 Sosyal Güvelik Hakkı

6098 sayılı kanun öncesi dönemde, işçi alacakları için yapılan ibra sözleşmelerine ekseriyetle işveren tarafından feragate ilişkin hükümler konmaktaydı. Bu feragate ilişkin konan hükümlerden biri de çoğu zaman sosyal güvenlik hakkına ilişkin olmaktaydı. Bu bakımdan işçinin ibra sözleşmeleri ile sosyal güvenlik hakkından vazgeçme imkânının olup olmaması meselesi, konu bakımından her zaman önemli bir gündem maddesi olmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde de belirttiğimiz gibi alacaklının hakkına konu olan bir ibra sözleşmesi yapabilmesi için fiil ehliyetinin yanında tasarruf ehliyetine de sahip olması gerekir. Konu bu minvalde ele alındığında, işçinin sosyal güvenlik hakkı üzerinde serbestçe hareket edip edemeyeceği meselesi önemli hale gelmektedir²³⁹.

Anayasa'mızın 12. maddesine göre; “Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilemez, vazgeçilmez, temel hak ve hürriyetler sahiptir.” 60. maddesinde ise; “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.” hükmüne yer verilmiştir. Bu iki hüküm birlikte değerlendirilecek olursa sosyal güvenlik hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı dokunulmaz ve feragat edilemez bir hak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır²⁴⁰.

Buna ek olarak; SSGSSK m. 92'e göre; “Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortası olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu kanunda yer alan sigorta hak ve

²³⁹ Öz, a.g.t, s. 45

²⁴⁰ Yarg. HGK., 11.2.2004 tarih, 2004/21-54 E., 2004/54 K.; Çil, a.g.e, s. 491

yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmeler konu olan hükümler geçersizdir.”

Yukarıda verdiğimiz kanun metinlerine istinaden hukukumuzda sigortalı olmak, kişi açısından yalnızca bir hak değil; aynı zamanda bir yükümlülüktür. Zira Yargıtay da konu hakkında verdiği bir kararda, sosyal güvenlik hakkının kamu düzeniyle olan ilişkisine atıfta bulunarak, sigortalının sosyal güvenlik mevzuatı çerçevesinde işverenden herhangi bir hak talep etmeyeceğine ve işvereni ibra ettiğine dair bir feragatname düzenlemesine geçit vermemiştir²⁴¹.

6098 sayılı kanun döneminde de konu, yukarıda verilen ilkeler çerçevesinde değerlendirilecektir. Zira yeni kanunun konu hakkında getirdiği düzenleme, İş Hukukunda ibrayı bir haktan vazgeçme olarak değil, ifayı gösteren bir ispat aracı olarak ele almaktadır. Fakat mevcut düzenleme, İş Hukukunda Borçlar Hukuku anlamında bir ibraya imkân tanısa dahi yukarıdaki emredici hükümler, işçinin sosyal güvenlik hakkından feragat etmesine imkân vermeyecektir.

1.4.3.2 İş Güvencesi Hükümleri

İş güvencesi, Türk Hukuku'na ilk olarak 4773 sayılı yasanın 1475 sayılı İş Kanununa eklediği bir takım hükümler ile girmiştir. Daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu da iş güvencesi hükümlerini benimsemiş ve normatif olarak düzenlemiştir²⁴². Genel olarak; iş güvencesi, işçileri işverenlerin keyfi fesihlerinden koruyan bir İş Hukuku müessesesidir. Bu bakımdan iş güvencesi hükümleri, işçiler açısından hayati bir öneme sahiptir.

İş Hukuku uygulamasında, işverenler tarafından ibra sözleşmelerine işçinin işe iade davası açma hakkından feragatini içeren bir takım ibareler eklendiği görülmektedir. İş sözleşmesinin feshinden sonra açılan işe iade davalarında işverenler, ibranamelere konan bu hükümlere sığınmaktadırlar. Bu bakımdan, ibra sözleşmelerinde işçinin işe iade davasından

²⁴¹ Yarg. 10. HD., 1.2.1985 tarih, 223 E., 418 K.; Tuncay – Ekmekçi, a.g.e, s. 137

²⁴² Gülsevil Alpagut, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **Bankacılar Dergisi**, S. 65, 2008, s. 89

feragatini içeren hükümlerin geçerliliğinin olup olmadığı meselesi, iş yargısını sürekli meşgul eden bir tartışma konusudur.

Yargıtay, ibra sözleşmelerine konan bu tür hükümlere geçerlilik tanımamıştır. Yüksek Mahkeme 2005 yılında verdiği bir kararda, “iş güvencesine ilişkin düzenlemelerin işçiye sağladığı güvenceden önceden feragat etmek geçerli değildir.” ifadesi ile iş güvencesinden feragati içeren ibra hükmüne geçerlilik tanımamıştır²⁴³. Yargıtay 2006 yılında vermiş olduğu bir başka kararda ise; dava açma süresi olan bir aylık süre içerisinde dava açma hakkından feragati kapsayan düzenlemelerin geçersiz olduğu hükmünü kurmuş ve daha önceki görüşünü sürdürmüştür²⁴⁴. Yüksek mahkemenin konu hakkındaki bu hükümleri doktrin tarafından da desteklenmektedir.

Yargıtay, iş güvencesi hükümlerinden önceden vazgeçilemeyeceğini İş Kanununun 21. maddesinin son fıkrasını esas alarak gerekçelendirmiştir. ÇİL, Yargıtay’ın konu hakkındaki bu gerekçesine katılmamaktadır. Yazara göre; İş Kanunu’nun m.21/VI(son) hükmü ile iş güvencesinden önceden feragat edilmesine getirilen yasak arasında bir bağlantı yoktur. İş Kanunu’nun anılan hükmü, işverenin bir aylık başlatma süresinin, iş güvencesi tazminatı miktarının, en fazla dört aylık tutardaki ücret ve diğer hakların mutlak surette değiştirilemeyeceğine yöneliktir. Ayrıca yazara göre; Yargıtay’ın konu hakkındaki gerekçesi bizi işe iade davası açmanın, bundan yararlanabilen işçiler bakımından zorunlu olması gerektiğine götürür ki; hüküm ve uygulama bu yönde değildir. Bu bakımdan yazar, işe iade davasından önceden feragat edilemeyeceği noktasına irade fesadı hallerinden hareketle varılması gerektiğini düşünmektedir. Gerçekten de ibraname ya da bir protokol ile işe iade davası açmayacağı taahhüdünde bulunan bir işçinin dava açma süresi içinde mahkemeden işe iadesini istemesi, bizi konuyu irade fesadı noktasında tartışılması gerekliliğine götürebilir²⁴⁵.

Yargıtay’ın konu hakkındaki gerekçesi, her ne kadar doktrin tarafında tartışılrsa da işe iade davasından önceden feragatin geçersiz sayılması, İş Hukukunun genel ilkeleriyle bağdaşmaktadır²⁴⁶. Zira işçinin iş güvencesi hükümlerinden önceden feragatinin kabulü, söz konusu hükümlerin işlemez hale gelmesine neden olabilir.

²⁴³ Yarg. 9. HD., 21.4.2005 tarih, 2004/23961 E., 2005/14007 K.; Alpagut, a.g.m, 2008, s. 100

²⁴⁴ Yarg. 9. HD., 17.4.2006 tarih, 6103/9953 E.; Appagut, a.g.m, 2008, s. 100

²⁴⁵ Çil, a.g.m, 2007, s. 29

²⁴⁶ Sevimli, a.g.m, s. 88

6098 sayılı kanun, işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmelerini tarih bakımından, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten başlamak suretiyle en az bir aylık sürenin geçmiş olması şartına bağlamıştır. Kanun koyucunun bu süreyi, işçinin korunması ilkesinden hareketle, işe iade davası açma süresini gözeterek düzenlemeye dâhil ettiği düşünülmektedir. Bu bakımdan yeni kanun döneminde, yukarıda verdiğimiz esaslara ek olarak; ibra sözleşmeleriyle dava açma süresinden önce işçinin iş güvencesi hükümlerinden vazgeçmesi mümkün değildir. Fakat Usul Hukuku bağlamında feragat ile işçi, açtığı işe iade davasından vazgeçebilir. Bu bakımdan hükmün getirdiği güvencenin işlevi tartışmaya açıktır²⁴⁷.

1.3.3.3 Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri

Toplu iş sözleşmesi (TİS) hükümlerinin sonradan değiştirilmesi ya da sağladığı haklardan vazgeçilmesi, İş Hukuku'nun tartışmalı alanlarından birini teşkil etmektedir²⁴⁸. Konuyu bizim açımızdan önemli kılan husus ise; uygulamada bu değişikliklerin ve feragatin ibra sözleşmeleriyle de yapılıyor olmasıdır. Bu bakımdan ibra sözleşmeleriyle TİS hükümlerinin değiştirilmesinin ya da sağladığı haklardan vazgeçilmesinin mümkün olup olmadığı, bizi bu meseleyi bir başlık altında incelemeye itmiştir.

6356 sayılı STİSK m. 35/II'e göre; TİS'in süresi sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamaz, kısaltılamaz ve süresinden önce sona erdirilemez. Kanun maddesi, açıkça TİS'in süresinin sonradan taraflarca değiştirilmesini yasaklamaktadır. Bu bakımdan doktrin, söz konusu hükmün süre dışındaki değişiklikleri kapsamadığını ileri sürerek, tarafların süre dışındaki konularda değişikliğe gidebileceğini iddia etmiştir²⁴⁹. Bu görüş Yargıtay tarafından da desteklenmiştir. Zira Yargıtay, vermiş olduğu kararlarda tarafların toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirebileceklerine hükmetmiştir²⁵⁰.

Yukarıdaki açıklamalara dayanarak, TİS'lerde değişiklik yetkisinin genel olarak sözleşmenin taraflarında olduğunu söyleyebiliriz. Daha açık bir ifadeyle, TİS hükümleri üzerinde işçinin bireysel tasarruf hakkı yoktur. Yargıtay, bir kararında işçi ile işverenin bir

²⁴⁷ Durmuş – Özcan, a.g.e, s. 27

²⁴⁸ Murat Şen, "Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat", TÜHİS, C. 19, S. 5, 2005, s. 20

²⁴⁹ Aktekin, a.g.m, s. 312; Şen, a.g.m, 2005, s. 29

²⁵⁰ Yarg. 9. HD., 10.5.2007 tarih, 2007/27830 E., 2007/14717 K., Çalışma ve Toplum, S. 16, s. 313

araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştiremeyeceğini, bu türden bir değişikliğin ancak TİS'in taraflarınca yapılabileceğine hükmetmiştir. Ayrıca Yüksek Mahkeme, aksi durumun TİS'in "düzen ilkesine" aykırılık taşıyacağını belirtmiştir.

Belirtmek gerekir ki; taraflar ancak TİS'in uygulamaya girmemiş hükümleri üzerinde bir tasarruf yetkisine sahiptir. Uygulanmasına başlanmış TİS hükümleri üzerinde taraflarca yapılmış bir değişiklik, işçi açısından bağlayıcı değildir²⁵¹. Zira TİS hükümleri, uygulanmaya başlamasından itibaren işçi açısından artık kazanılmış bir hak olarak değerlendirilmelidir. Bunun gibi TİS hükümlerinden doğup, işçi lehine tahakkuk etmiş alacaklar bakımından da değişiklik yetkisi, işçi ile işverene aittir. Şu durumda tarafların TİS'leri üzerinde sonradan tasarrufta bulunabilme yetkisi, TİS'in henüz doğmamış veya gerçekleşmemiş hükümleri ile sınırlıdır²⁵².

İşçi ile işveren henüz doğmamış TİS alacaklarına ilişkin bir ibra sözleşmesi akdedemezler. Zira çalışmanın daha önceki bölümünde bahsettiğimiz üzere, ibra sözleşmesinin konusunu doğmamış alacaklar oluşturamaz²⁵³. O halde bu türden bir TİS alacağı için yapılan ibra sözleşmesinin bağlayıcı olmadığını söyleyebiliriz.

Ayrıca iş ilişkisi devamınca TİS hükümlerinden doğmuş bir alacaktan ibra sözleşmeleriyle vazgeçmek de mümkün değildir. Zira gerek Yargıtay'ın eski kanun döneminde belirlemiş olduğu ilkeleri, gerek 6098 sayılı TBK'nın 420. Maddesi böyle bir ibraya olanak tanımamaktadır.

İşçi lehine tahakkuk etmiş TİS'e ilişkin alacaklar, ibra sözleşmesinin konusu yapılabilir. Yargıtay, 1974 tarihli bir kararında TİS'den doğmuş olan hakların ortadan kaldırılması için ibra sözleşmesi yapılmasını mümkün görmüştür²⁵⁴. Belirtmek gerekir ki; 6098 sayılı kanun öncesi dönemde bu tür alacaklar için yapılan ibra sözleşmeleri, Yargıtay'ın belirlediği ilkelere uygunluk göstermelidir.

Doktrinde henüz doğmamış ve kazanılmış hakka dönüşmemiş TİS hükümlerinden işçinin tek taraflı feragat edip edemeyeceği hususunda, fikir ayrılığı vardır. Fakat doktrin,

²⁵¹ Yürürlüğe girmiş ücret zammına ilişkin TİS hükümlerinin işçi açısından kazanılmış bir hak olarak kabul edilebilmesi için çalışma olgusunun gerçekleşmiş olması koşuluna bağlayan görüş için bkz; Ömer Ekmekçi, "Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması", **Çimento-İş**, Eylül, 1996, s. 19

²⁵² Şen, a.g.m., 2005, s. 30; Aktekin, a.g.m, s. 313

²⁵³ Yarg. 9. HD., 4.11.2010 tarih, 2008/37372 E., 2010/31556 K.

²⁵⁴ Yarg. 9. HD., 13.6.1974 tarih, 29994/12611; Şen, a.g.m, 2005, s. 38

yürürlüğe girmiş olan bir ücret artışı hükmü sebebiyle gerçekleşmiş ücret alacağından feragati mümkün görmektedir. Ayrıca doktrin görüşüne göre; feragat, irade fesadı halleri bakımından titizlikle incelenip somut olaya göre ele alınması gerekir²⁵⁵.

6098 sayılı kanun döneminde, ibra sözleşmeleriyle TİS'den doğmuş alacaklardan feragat etmek mümkün değildir. Zira kanunun 420. maddesi, ibra sözleşmesine konu olan alacakların banka aracılığıyla hak tutarına noksansız bir şekilde ödenmesini öngörmektedir. Kanun hükmüne göre bu hususları taşımayan bir ibraname kesin olarak geçersizdir.

2. İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI

2.1 Yazılı Şekil Unsuru

TBK'nın 132. maddesi, ibra sözleşmelerini açık bir ifadeyle herhangi bir şekle bağlamamaktadır. Kanun maddesine göre; borcu doğuran işlem, kanunen ya da taraflarca herhangi bir şekle tabi tutulmuş olsa bile borç, taraflarca herhangi bir şekle tabi olmayan bir sözleşme ile ortadan kaldırılabılır. Kanun hükmü, bu açık ifade ile 818 sayılı kanun dönemindeki şekil tartışmalarına son vermiştir.

Yukarıdaki açıklamalar Borçlar Hukuku anlamındaki ibra sözleşmeleri için geçerlidir. Bu bakımdan İş Hukuku bağlamında yapılacak olan ibra sözleşmesinin şekil unsuru, kanunun 420. maddesindeki hükümlere göre değerlendirilmelidir. Kanun maddesine göre; işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı yapılması şarttır. Kanun hükmü, bu özelliği taşımayan ibra sözleşmelerine İş Hukuku uygulamasında geçerlilik tanımamaktadır. Bu bakımdan İş Hukuku uygulamasında akdedilecek ibra sözleşmelerinde yazılı şekil koşulu, geçerlilik şartıdır²⁵⁶.

Bununla birlikte destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarıyla akdedilecek ibra sözleşmeleri de yazılı şekle tabidir. Zira kanunun m.420/IV'de sayılan bu kişilerle

²⁵⁵ Çil, a.g.e, s. 80; Şen, a.g.m, s. 38

²⁵⁶ Süzek, a.g.e, s. 788; Mollamahmutoglu – Astarlı, a.g.e, s. 1034 vd., Çil, a.g.e, s. 39; Özcan – Ocak, a.g.e, s. 20

akdedilecek ibra sözleşmeleri, söz konusu maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasında sayılan geçerlilik koşullarına bağlanmıştır. Bu bakımdan bu kişilerin taraf olacağı ibra sözleşmelerinde de yazılı şekil koşulu, geçerlilik şartıdır.

Belirtmek gerekir ki; yazılı şekil koşulu, sadece işçinin işverenden alacağına ilişkin akdedilecek ibra sözleşmeleri için geçerlidir. İşçinin borçlu olduğu durumda akdedilecek ibra sözleşmesi, kanunun 132. maddesine tabidir. Bu bakımdan bu hallerde ibranamenin yazılı olması şart değildir. Fakat ibranamenin yazılı yapılması taraflara ispat kolaylığı sağlayacaktır²⁵⁷.

Kanun, İş Hukuku uygulamasında ibranameleri yazılı şekil koşuluna bağlamış fakat yazılı şeklin niteliğini belirtmemiştir. Bu durumda adi yazılı şeklin ibra sözleşmesinin geçerliliği için yeterli olduğu kabul edilmelidir²⁵⁸. Belirtmek gerekir ki; ibra sözleşmelerinin noter huzurunda yapılması, ibra sözleşmesinin yapılma zamanıyla ilgili muhtemel tartışmaları önleyebilir²⁵⁹. Nitekim Yüksek Mahkeme, bir kararında noter huzurunda imzalanmış bir ibranamenin aksi ispatlanıncaya kadar geçerli olduğuna hükmetmiştir²⁶⁰. Ayrıca mahkeme, aynı kararda iddianın ispatını eşdeğer bir belgeye bağlamıştır. Bunun yanında ibranamenin elle, daktiloyla ya da bilgisayar çıktısı şeklinde oluşturulması sözleşmenin geçerliliğine tesir etmez. Fakat ibranamenin işçinin el yazısı ile yazılması, işçinin sözleşme üzerindeki iradesini göstermesi bakımından işvereni avantajlı konuma sokabilir²⁶¹.

Elle ya da bilgisayar çıktısı şeklinde oluşturulmuş sözleşmeler salt bu durum nedeniyle geçersiz sayılmasa da Yargıtay matbu olarak hazırlanmış sözleşmelere temkinli yaklaşmıştır. Zira işe giriş sırasında, iş ilişkisi süresince yahut 6098 s. K.'nun m.420/II'de öngörülen süreden önce imzalanıp, boşlukları sonradan doldurulan matbu ibra sözleşmelerinin geçerliliği kabul edilemez. Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda işçiden önceden alınıp boşluklarının sonradan işverence doldurulan matbu ibranameye geçerlilik tanımamıştır²⁶². Bir başka kararda

²⁵⁷ Çil, a.g.e, s. 39; Süzek, a.g.e, s. 788

²⁵⁸ Fevzi Demir, **En Son Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 7. b, Albi Yayınları, İzmir, 2013, s. 360; Alpagut, a.g.m, 2011, s. 986;

²⁵⁹ Özdemir, a.g.m, 2007, s. 39; Sevimli, a.g.m, s. 91

²⁶⁰ Yarg. 9. HD., 12.3.2012 tarih, 2009/46682 E., 2012/8104 K.; Çil, a.g.e, s. 131 vd.

²⁶¹ Çil, a.g.e, s. 36; Sevimli, a.g.e, s. 91; bkz. Yarg. 22. HD., 25.4.2013 tarih, 2012/22600 E., 2013/5899 K.; Yarg. 9. HD., 19.12.2002 tarh, 8475/24475

²⁶² Yarg. 9. HD., 26.3.2007 tarih, 273/8421; Yarg. 9. HD., 28.1.1993 tarih, 1993/6412 E., 1993/999 K.; Sevimli, a.g.m, s. 91

ise Yargıtay, matbu olarak hazırlanıp tarih kısmının elle doldurulan ibra sözleşmesini salt şekil yönünden geçersiz sayan yerel mahkeme kararını bozmuştur²⁶³.

Kanımızca ibraname, salt matbu olması nedeniyle geçersiz olmamalıdır. Fakat bu tür ibranamelere düzenlenme zamanı bakımından şüpheyle yaklaşılabilir. Nitekim Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda matbu ibranamenin çelişki içermesi ve boşlukların değişik yazılarla doldurulması sebebiyle ibranamenin geçersizliğine hükmetmiştir²⁶⁴.

Bunun yanında işçi tarafından beyaza atılan imzanın üstünün sonradan doldurulması şeklinde bir uygulama da mevcuttur. Böyle bir durumun ispat edilmesi halinde yapılan ibraname geçersizdir. Önceden beyaza imza alma ya da matbu şekilde imzalanıp verilen ibra sözleşmelerinin geçersizliği tanıkla ispat olunabilir²⁶⁵.

İbra sözleşmesinde ibra veren işçinin imzası geçerlilik şartıdır. İşverenin ibra icabına itiraz etmemesi akdin kurulması için yeterlidir. Kanun 420. maddesinde öngörülen yazılı şekil şartı, işverenin örtülü kabulüne engel değildir. Tek tarafa borç yükleyen sözleşmelerde borç altına giren tarafın imzasının bulunması, yazılı şekil unsurunun gerçekleşmesi bakımından yeterlidir. İbra sözleşmesi her ne kadar borç yükleyen bir sözleşme olmasa da tasarruf işlemi olan ibra sözleşmesine bu husus, kıyas yoluyla uygulanabilir²⁶⁶.

6098 sayılı kanun, İş Hukuku uygulamasında akdedilecek ibra sözleşmelerine özel bir düzenleme zamanı öngördüğünden, sözleşmede işçinin iş sözleşmesinin fesih ve sözleşmenin düzenlenme tarihlerinin yazılı bir şekilde yer alması, ibra sözleşmesinin geçerliliği noktasında olumlu etkiye sahip olacaktır.

Kanunda açıkça bir geçerlilik şartı olarak belirtilmese de uygulamada bir takım hususlara dikkat etmek, akdedilen sözleşmenin sıhhatini kuvvetlendirebilir. Örneğin sözleşme metni ile imzalar arasında kabul edilebilir orandan fazla boşluk bırakılmaması, aynı metin içinde farklı renkte kalemlerle yazılmış bilgilere yer verilmemesi, bilgisayar ortamında

²⁶³ Yarg. 9. HD., 4.4.2013 tarih, 2011/2673 E, 2013/11108 K.; Çil, a.g.e, s. 130

²⁶⁴ Yarg. 9. HD., 8.11.2004 tarih, 8622/25098; Özdemir, a.g.m, 2007, s. 39

²⁶⁵ Sevimli, a.g.m, s. 91

²⁶⁶ Sevimli, a.g.m, s. 86

hazırlanan sözleşmelerde alacak kalemlerinin ve tarihin boş bırakılmaması ileride doğabilecek itilafları önlemesi bakımından hususiyet içeren noktalar olarak sayılabilir²⁶⁷.

6098 sayılı kanun öncesi dönemde Yargıtay, yazılı şekil şartını ibra sözleşmelerinde ispat açısından aradığı söylenebilir. Bu bakımdan söz konusu dönemde akdedilen ibra sözleşmeleri, salt yazılı olmaması sebebiyle geçersiz sayılmamalıdır. Fakat belirtmeli ki; İspat Hukuku bakımından HUMK'un m.288-290 hükümleri bu dönemde akdedilmiş ibra sözleşmeleri için de bağlayıcıdır²⁶⁸.

2.2 Zaman Unsuru

TBK, Borçlar Hukuku anlamında akdedilecek ibra sözleşmeleri için herhangi bir zaman unsuru öngörmemiştir. Fakat yine de ibra sözleşmesi, henüz doğmamış ya da gelecekte dolması beklenen borçlar için akdedilemez. Bu bakımdan borcun doğması, ibra sözleşmeleri açısından genel bir zaman unsurunu işaretlemektedir²⁶⁹.

İşçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmeleri için yasa koyucu, 6098 sayılı kanunda bir zaman unsuru öngörmüştür. Üstelik bu düzenleme, eski dönemdeki Yargıtay uygulamalarından da önemli bir şekilde ayrılmaktadır. Yeni kanun, İş Hukuku bağlamındaki ibra sözleşmeleri için İsviçre Borçlar Kanunu m.341'deki düzenlemeye paralel bir zaman unsuru getirmiştir²⁷⁰.

6098 s.K'nun m.420/II'e göre; "*ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması*" gerekir. Yeni kanun, İş Hukuku bağlamında akdedilecek ibra sözleşmelerine iş akdinin sona ermesinden başlamak suretiyle bir aylık süre zarfı içerisinde bir ibra yasağı getirmiştir. Kanun hükmüne göre bu unsuru sağlamayan ibra sözleşmeleri, kesin olarak hükümsüzdür.

²⁶⁷ Mehmet Mankal, "Yargıtay Kararları Işığında Yeni Haliyle İbra Müessesesi", <http://www.ozdogrular.com/content/view/16725/>, (06.01.2014); Topçu, a.g.e, s. 165vd.

²⁶⁸ Çil, a.g.e, s. 35 vd., Özcan – Ocak, a.g.e, s. 20

²⁶⁹ Bkz. I.B/3.1

²⁷⁰ Alpagut, a.g.m, 2011, s. 956

Madde gerekçesinde belirtilmese de öğretideki genel görüş, yasa koyucunun iş ilişkisi içerisinde ve işe iade davası açma süresinde, işçinin iradesinin fesada uğrayabileceği düşüncesinden hareketle böyle bir düzenleme öngördüğü yönündedir²⁷¹. Nitekim Yargıtay, vermiş olduğu bir kararda²⁷² doktrin görüşünü şu sözlerle desteklemektedir; “ *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.*”

Bununla beraber öğreti, düzenlemeye yönelik bir takım eleştiriler de yöneltmiştir. Bir görüşe göre; müessesenin zaman unsuruna yönelik düzenleme, işçilerin yasal haklarına bir aylık gecikmeyle ulaşması sonucunu doğurabilir²⁷³. Nitekim Yargıtay da verdiği bir kararda düzenlemenin böyle bir sonuç doğurabileceğini kabul etmiş fakat bu kriterin temelde işçi yararına olacağını belirtmiştir. Buna ek olarak; Yüksek Mahkeme, bir aylık bekleme süresinin ibra sözleşmesinin düzenlenme zamanı ile ilgili olduğunu belirterek, ifanın zaman unsurundan bağımsız bir şekilde gerçekleşebileceğine hükmetmiştir²⁷⁴. Buna göre; işçinin söz konusu zaman zarfında yasal haklarını alması, ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında bir etkiye sahip değildir. Yeter ki ibraname, düzenlenme zamanı bakımından bir aylık süre koşuluna uymuş olsun.

Kanunun 420. maddesindeki düzenlemenin iş ilişkisi sırasında düzenlenen ibranamelere geçerlilik tanıyıp, tanımadığı tartışılmaktadır. ÇİL’e göre; feshe bağlı haklar dışında iş ilişkisi içerisinde doğmuş işçilik alacaklarının ibrası, kanunun öngördüğü bir aylık bekleme süresine tabi değildir. Yazar, söz konusu düzenlemenin sadece iş sözleşmesinin sona erme tarihi ile bir aylık süre içerisinde bir ibra yasağı getirdiği düşüncesindedir. Kanaatimizce yazarı bu düşünceye iten etmenlerden birisi de yasanın yasalaşma sürecinde uğradığı değişiklik olmalıdır. Zira TBK Tasarısının 419. maddesinde geçen “*Hizmet sözleşmesi devam ederken...*” sözcüğü yasalaşma sürecinde çıkartılarak, tasarı değişikliğe uğratılmış ve kanun, mevcut şekliyle yasalaşmıştır. Belirtmek gerekir ki; yazar, kanun hükmünün iş ilişkisi sırasında doğmuş alacakların ibrasının, iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılmasına izin verdiğini düşünse de Yargıtay kararları dolayısıyla böyle bir uygulamanın mümkün

²⁷¹ Özcan – Ocak, a.g.e, s. 21; Alpagut, a.g.m, s2011, s. 956

²⁷² Yarg. 9. HD., 11.11.2013 tarih, 2012/28146 E., 2013/23941 K.; Çalışma ve Toplum, S. 40, s. 559

²⁷³ Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 26. b., Beta, İstanbul, 2013, s. 325; Çil, a.g.e, s. 38

²⁷⁴ Yarg. 9. HD., 11.11.2013 tarih, 2012/28146 E., 2013/23941 K.; Çalışma ve Toplum, S. 40, s. 559

olmadığını belirtmiştir²⁷⁵. Buna karşılık; MOLLAMAHMUTOĞLU – ASTARLI’ a göre; düzenleme mevcut haliyle de iş ilişkisi sırasında akdedilmiş ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımamaktadır. Yazara göre; iş sözleşmesinin sona ermesiyle başlayacak olan bir aylık ibra yasağının iş sözleşmesi devam ederken uygulanmaması çelişkili bir durum yaratacaktır. Bu bakımdan yazar, yasa koyucunun ibra yasağı bakımından iş ilişkisi içinde ve sonrasında olmak üzere bir ayrıma gitmesinin düşünülmemeyeceğini iddia etmiştir²⁷⁶. Bizce de kanun hükmünün maddi düzenlemesi ikinci görüşle daha uyumludur.

Kanun maddesi “*sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması*” ifadesini kullandığı için söz konusu bir aylık bekleme süresi, sözleşmenin tamamen son bulması üzerine başlayacaktır. Daha açıklayıcı bir ifade ile söz konusu bekletici süre, fesih bildirimle değil; sözleşmenin sona ermesiyle başlayacaktır. Buna göre; bildirimli fesihle taraflar, ancak ihbar süresine ek olarak kanunun ön gördüğü bir aylık bekletici sürenin geçmesi üzerine bir ibra sözleşmesi akdedebilirler. Belirtmek gerekir ki, işverenin ihbar süresini peşin ödeyerek yaptığı fesihlerde söz konusu süre fesih tarihinden itibaren başlayacaktır. Bunun yanında Kanunun m.24 ve m.25 uyarınca yapılan fesihlerde söz konusu süre feshi iradesinin karşı tarafa yansıtıldığı tarihten itibaren başlar²⁷⁷.

Bir önceki paragrafta bahsedilen konuya ilişkin henüz bir yargı kararı oluşmamış olsa da Yargıtay’ın konuya açıklık getirmek için kullandığı ifadeler dikkat çekicidir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, 4857 s.K’nun feshe itiraz süresine ilişkin düzenlemesine atıfta bulunarak, şu ifadeleri kullanmıştır²⁷⁸. “*Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlemesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir.*” Kanımızca burada Yüksek Mahkemenin kullandığı “*feshi izleyen bir aylık sürenin...*” ifadesi konunun mahiyeti bakımından önemlidir. Özellikle konuya bildirimli fesih perspektifinden bakacak olursak “*fesih*” ile “*sözleşmenin sona ermesi*” ifadelerinin birbiri yerine kullanılması bir takım sorunlar yaratabilir. Bu bakımdan Yüksek Mahkeme’nin kullandığı “*fesih*” ifadesi, ilgili kanunun 420. maddesinde belirtilen bir aylık bekleme süresinin başlangıç tarihinin fesih bildirim yapıldığı tarih olarak anlaşılmasına sebebiyet verebilir. Henüz Yargıtay’ın kullandığı “*fesih*” ifadesi ile ulaşmak istediği sonuca dair bir içtihat oluşmamış olsa da kanun yorumunun gelişim aşamasında konunun açıklığa kavuşacağı düşüncesindeyiz.

²⁷⁵ Çil, a.g.e, s. 33

²⁷⁶ Mollamahmutoğlu – Astarlı, a.g.e, s. 1033

²⁷⁷ Özcan – Ocak, a.g.e, s. 22 vd.

²⁷⁸ Yarg. 9. HD., 11.11.2013 tarih, 2012/28146 E., 2013/23941 K.; Çalışma ve Toplum, S. 40, s. 559

Tüm bunların yanında 420. maddede sözleşmenin düzenlenme zamanının bir geçerlilik koşulu olarak belirlenmesi, ibra sözleşmelerinin üstündeki tarih ibaresini daha da önemli hale getirmektedir. Bu bakımdan genel bir ifadeyle tarih içermeyen ibra sözleşmelerinin geçersiz olacağını söyleyebiliriz. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre; tarih içermeyen ve içeriğinden de düzenlenme zamanı anlaşılmayan ibranamelere değer verilemez²⁷⁹. Bu bakımdan ibra sözleşmeleri, salt tarih içermemesi sebebiyle geçersiz sayılmamalıdır. İçeriğinden düzenleme zamanı anlaşılabilen ve kanunun öngördüğü diğer unsurları taşıyan ibra sözleşmelerine değer verilmelidir. Hakeza bu durum matbu ibra sözleşmeleri için de geçerlidir. İçeriğinden düzenlenme zamanı belli olan ibra sözleşmeleri salt matbu olması nedeniyle geçersiz sayılmamalıdır²⁸⁰.

Diğer tüm şartların yanında, bir aylık süre kuralına uyulması halinde dahi ibra sözleşmesinin geçersiz olabileceği bir durum mevcuttur. Bir örnekle açıklamak gerekirse; işe iade davasını kazanmış bir işçinin iş sözleşmesi sanki hiç fesih edilmemiş gibi devam edeceğinden ibraname, sözleşmenin fesih tarihinden bir ay sonra imzalanmış olsa dahi geçersiz olacaktır. Zira böyle bir durumda ibra sözleşmesinin iş sözleşmesi devamı sırasında alındığı kabul edilmelidir. Üstelik ibraya söz konusu alacaklar kıdem ve ihbar tazminatı gibi feshe bağlı alacaklarsa ibra sözleşmesinin geçersizliği, sözleşme tarihinde borçların doğmamış olmasına da bağlanabilecektir²⁸¹.

6098 sayılı kanun öncesi dönemde ibra sözleşmesinin düzenlenme zamanına ilişkin ilkeler, Yargıtay kararları çerçevesinde belirlenmekteydi. Yargıtay, bu dönemde genel olarak iş ilişkisi içerisinde imzalanmış ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımamaktaydı. Bunun yanında Yargıtay, fesih tarihinde imzalanmış ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımaktaydı. Fakat bu dönemde Yargıtay'ın iş ilişkisi sırasında alınan ibranamelere geçerlilik tanıyan kararları da mevcuttur. Hemen belirtelim ki; söz konusu kararlar Yargıtay'ın istikrar kazanmış bir uygulaması anlamına gelmemekteydi. Zira Yargıtay, son yıllarda istikrar kazanmış ilke kararlarında iş ilişkisi sırasında alınan ibranamelerin geçersiz olduğuna hükmetmiştir²⁸².

Son olarak; 6098 sayılı kanunun İş Hukuku bağlamındaki ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanına ilişkin önemli değişiklikler getirdiğini söyleyebiliriz. Fakat kanunun İş

²⁷⁹ Yarg. 7. HD., 4.4.2013 tarih, 2013/1167 E., 5706 K.; Çil, a.g.e, s. 195 vd.

²⁸⁰ Bkz. II.B/2.1

²⁸¹ Özcan – Ocak, a.g.e, s. 23

²⁸² Murat Demircioğlu – Tankut Centel, **İş Hukuku**, 9. b., Beta, Kırklareli, s. 198; Çil, a.g.e, s. 32 vd.; Özdemir, a.g.m, 2007, s. 42; Sevimli, a.g.m, s. 90

Hukuk bağlamındaki ibra sözleşmelerinde sözleşme konusu işçi alacakları için tam ifa araması, kanunda ön görülen bir aylık bekletici sürenin gerekliliğini tartışmaya açmıştır.

2.3 İbra Sözleşmesine Konu Olan Alacakların Türünün ve Miktarının Gösterilmesi

İbra sözleşmesinin hakkı sona erdirici niteliği itibariyle özellikle İş Hukuku bağlamındaki ibra sözleşmelerinde, sözleşmeye konu olan alacağın türünü ve miktarının açıkça belirtilmesi, önem arz eder²⁸³. Ne var ki; 6098 sayılı TBK, 420. maddede işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmelerine böyle bir zorunluluk getirmiştir.

Kanunun ilgili maddesine göre; işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmelerinde, sözleşmeye konu olan alacakların türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerekir. Aksi halde ibra sözleşmesi kesin olarak hükümsüzdür.

Kanun maddesine göre; İş Hukuku bağlamında akdedilen ibra sözleşmelerinde yalnızca alacak türünün belirtilmesi, ibra sözleşmesinin geçerliliği noktasında yeterli olmamaktadır. Bu bakımdan yeni kanun döneminde ibra sözleşmelerinde alacak türünün açıkça belirtilmesinin yanında, alacağın miktarının da belirtilmesi zorunludur. O halde Yargıtay, yeni kanun döneminde özellikle miktar belirtilmeyen ibra sözleşmeleri için olan kararlarında önemli bir değişikliğe gidecektir. Belirtmek gerekir ki; Yargıtay'ın içtihat değişikliği yalnızca yeni kanunun yürürlük tarihinden sonra imzalanmış ibra sözleşmeleri için geçerli olacaktır. Kanunun yürürlük tarihinden önce imzalanmış ibra sözleşmeleri yine Yargıtay'ın belirlemiş olduğu ilke kararlara göre yorumlanacaktır²⁸⁴.

Bunlara ek olarak; yeni kanun döneminde türü ve miktarı belirtilmeyen ödemeler ibra sözleşmesine konu olamasa da bu tür ödemeler ifa olarak değerlendirilip, işçilik alacaklarından mahsup edilecektir²⁸⁵.

Kanunun m.420/IV'i açıkça destekten yoksun kalanlar ve işçinin diğer yakınları ile akdedilecek ibra sözleşmelerini söz konusu maddenin 2. Ve 3. Fıkra da sayılan geçerlilik

²⁸³ Mollamahmutoğlu – Astarlı, a.g.e, s. 1035

²⁸⁴ Çil, a.g.e, s. 41

²⁸⁵ Çil, a.g.e, s. 41

koşullarına bağladığı için bu kişilerle yapılacak ibra sözleşmelerinde de alacak türünün ve miktarının belirtilmesi zorunludur. Aksi takdirde akdedilen ibra sözleşmesi kesin olarak hükümsüzdür.

Belirtmek gerekir ki; yeni kanun döneminde de ibra sözleşmesi yalnızca içerdiği alacaklar bakımından hüküm ifade eder. Buna göre; ibra sözleşmesinde açıkça türü ve miktarı belirtilmeyen hakların ibra sözleşmeleriyle sona erdiği iddia edilemez²⁸⁶. Öyle ki; bu alacaklar işçiye banka yoluyla ödenmiş olsa dahi borcun ibra sözleşmesiyle sona erdiği söylenemez. Kuşkusuz böyle bir durumda borç, ifa ile sona ermiş olur.

Doktrin, kanunun İş Hukuku bağlamındaki ibra sözleşmeleri için öngördüğü bu yeni düzenlemeye bir takım eleştiriler yöneltmiştir. Görüşe göre; yeni kanun döneminde ibra sözleşmesinin işçi alacaklarının hak tutarına noksansız bir şekilde banka aracılığı ile ödenmesi ve düzenleme zamanı bakımından iş akdinin sona ermesinden başlamak suretiyle bir aylık sürenin geçmiş bulunması şartına bağlanması, ibra sözleşmesinin sıhhati için öngörülen diğer bütün unsurları anlamsız kılmaktadır. Zira ibra sözleşmesinde alacak miktarının belirtilmemiş olması halinde dahi ibraya konu alacağın noksansız bir şekilde banka aracılığıyla ödenecek olması, söz konusu alacakların ibradan önce ifa ile sona ermesi anlamına gelmektedir. Söz konusu halde, teknik olarak borcun sona erme nedeni ibra olmasa dahi pratikte borcun sona ermesi bakımından farklı bir durum yaşanmayacaktır²⁸⁷.

6098 sayılı kanun öncesi dönemde ibra sözleşmelerinde alacağın türünün ve miktarının belirtilmesi meselesi, Yüksek Mahkeme kararlarına göre şekillenmekteydi. Bu dönemde Yüksek Mahkeme konu hakkında çeşitli kararlara imza atmış olsa da genel olarak miktar içeren ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımamaktaydı²⁸⁸.

Yargıtay, eski tarihlerde verdiği kararlarda elde edilen meblağ ile ibra olunan haklar arasındaki oran bağlamında bir yaklaşım sergiliyordu. Buna göre; Yüksek Mahkeme, ibra olunan miktar ile işçinin elde ettiği haklar arasında açık bir orantısızlığın bulunması halinde, söz konusu belgenin ibra olarak değil; makbuz olarak nitelendirilmesi gerektiği

²⁸⁶ Özcan – Ocak, a.g.e, s. 24

²⁸⁷ Çil, a.g.e, s. 41

²⁸⁸ Yarg. 9. HD., 24.6.2010 tarih, 2008/33507 E., 2010/20380; Çalışma ve Toplum, S.30, s. 524

görüşündeydi²⁸⁹. Yargıtay, bu görüşüyle ibra sözleşmesinin geçerliliğini, ibra edilen miktar ile elde edilen miktar arasında açık orantısızlık hali bulunmaması koşuluna bağlamıştır²⁹⁰.

Yargıtay, 2008 yılına kadar alacak türlerinin tek tek sayıldığı ve miktar belirtmeyen ibra sözleşmelerine değer vermiştir. Fakat Yüksek Mahkemenin 2008 yılında kısa bir dönem için içtihat değişikliğine gittiğini söyleyebiliriz. Yargıtay bu zamana aralığında miktar içermeyen ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımayan kararlara imza atmıştır. Yaklaşık olarak üç aya yakın bir zaman dilimini kapsayan bu dönemden sonra Yargıtay, tekrar önceki görüşünü sürdürmeye devam ederek, miktar içermeyen ibra sözleşmelerine tekrardan geçerlilik tanımaya başlamıştır²⁹¹.

Ayrıca bu dönem içerisinde Yargıtay, muğlak ifadeler taşıyan ya da ödeme olgusunun belirsiz bırakıldığı ibra sözleşmelerine şüpheyle yaklaşmıştır. Örneğin 2001 tarihli bir kararda Yargıtay, ibraname gibi hakkı ortadan kaldıran belgelerin İş Hukuku içerisinde titizlikle ele alınması gerektiğini belirterek, ödeme olgusuna dair herhangi bir kayıt bulunmayan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınamayacağına hükmetmiştir²⁹². Ayrıca bu dönem içerisinde Yargıtay, “*bütün alacaklarımı aldım, başka hiçbir alacağım kalmadığından işverenden herhangi bir alacak talebim yoktur.*” şeklindeki genel ifadeli ibranamelere değer vermemiştir²⁹³. Bu bakımdan yeni kanunun müessese için getirdiği konuyla ilgili hükümlerinin yukarıda verdiğimiz Yüksek Mahkeme kararıyla örtüştüğünü söyleyebiliriz. Zira yeni kanun, açıkça alacak türünü ve miktarını içermeyen ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımamaktadır.

Görüldüğü gibi Yargıtay, 6098 sayılı kanun öncesi dönemde konuyla ilgili çok farklı kararlara imza atmıştır. Hatta iddiamızı biraz daha öteye taşıyarak, bu dönem içerisinde Yargıtay’ın aynı dairesinden birbiriyle çelişen kararların çıktığını da söyleyebiliriz. Fakat belirtmek gerekir ki; Yargıtay’ın bu dönemde kararlılık kazanmış uygulaması, miktar içeren ibra sözleşmelerinin içerdikleri miktarla sınırlı kalmak üzere makbuz hükmünde olduğu

²⁸⁹ Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, 6. b., Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 513

²⁹⁰ Yarg. 9. HD., 7.10.1971 tarih, 15082 E., 21037 K.; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 6. b., Meter Mat., İstanbul, 1984, s. 190; Şakar, a.g.e, s. 513; Yarg. 10. HD., 24.2.1978 tarih, 1250 E., 1293 K.; Mollahamutoğlu – Astarlı, a.g.e, s. 1037

²⁹¹ K. Ahmet Sevimli, “*İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler’e İlave*”, **Sicil**, Eylül/2009, S. 15, Yıl:4, 2009, s. 102

²⁹² Yarg. 9. HD., 26.6.2001 tarih, 19872 – 3451; Çil, a.g.e, s. 76

²⁹³ Yarg. 9. HD., 1.3.1999 tarih, 2427/3759; Demir, a.g.e, s. 361

yönündeydi²⁹⁴. Miktar içermeyen ibra sözleşmeleri hakkında ise Yüksek Mahkeme, geçerlilik sorununun titizlikle incelenmesi şartıyla ibra sözleşmelerine değer verilmesi görüşünü benimsemişti. Buna göre; miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin geçerliliği, Yargıtay’ca somut olayın özellikleri göz önünde bulundurularak; sözleşmenin fesihten sonra yapılmış olması, alacak kalemlerinin tek tek sayılmış olması ve nihayetinde varsa ileri sürülen irade fesadı hallerinin kanıtlanamamış olması şartına bağlanmıştı²⁹⁵. Yargıtay’ın söz konusu dönem içerisinde bu şartları taşıyan miktar belirtilmemiş ibra sözleşmelerine, ödeme olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın geçerlilik tanıdığı söylenebilir.

Yargıtay’ın konu hakkında 818 sayılı kanun döneminde geliştirdiği bu çözümlene tarzı, ÇİL tarafından eleştirilmiştir. ÇİL’e göre; Yüksek Mahkemenin konu için belirlediği çözüm tarzı, bir çelişkiye yol açmaktaydı. Yazara göre; işçilik alacakları için düzenlenen ibra sözleşmelerine sınırlı biçimde değer verilmesi gerektiği mahkemenin kabulünderken, miktar içermeyen ibra sözleşmelerine ödeme olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın geçerlilik tanınması, İş Hukukunda geçerli olan “işçi lehine yorum” ilkesinin dışına çıkılması anlamına gelmekteydi. Ayrıca yazara göre; Yargıtay’ın bu yaklaşımı işverenleri kayıt dışılığa da yöneltebilirdi. Zira uygulamada işverenlerin işçilerine yaptığı tüm ödemeleri kayıt altına almadıkları bilinen bir gerçektir. Bu bakımdan en azından işverenlerin işçi alacakları için akdettikleri ibra sözleşmelerinde miktar belirtmesi, işverenlerin kayıt dışı uygulamalarını engelleyen bir sonuç da doğurabilir²⁹⁶. Ne var ki kanun koyucu 6098 sayılı kanun ile bu tartışmaya bir son vermiştir. Zira yeni kanun döneminde ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için alacak türünün ve miktarının açıkça sözleşmede yer alması gerekliliği yanında ödeme olgusunun hak tutarına noksansız bir şekilde gerçekleşmesi gerekir.

Bu dönem içerisinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin çözüm tarzına karşın, 10. Ve 21. Hukuk Daireleri miktar içermeyen ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımamıştır²⁹⁷.

Son olarak söyleyebiliriz ki; 6098 sayılı kanun, işçi alacakları için akdedilen ibra sözleşmelerine bu başlık altında incelenene konu bakımından ciddi değişiklikler getirmiştir. Bu bakımdan Yüksek Mahkemenin yeni kanun döneminde konuyla ilgili bir takım kararında

²⁹⁴ Yarg. 9. HD., 21.10.2010 tarih, 2008/40992 E., 2010/39123 K.; Çil, a.g.e, s. 372

²⁹⁵ Yarg. 9. HD., 27.6.2008 tarih, 2007/23861 E., 2008/17735 K.; Yarg. HGK., 21.10.2009 tarih, 2009/369 E., 2009/441 K.; Çil, a.g.e, s. 372

²⁹⁶ Çil, a.g.e, s. 78

²⁹⁷ Yarg. 10. HD., 23.10.2003 tarih, 2003/5745 E., 2003/7375 K.; Yarg. 21. HD., 18.4.2005 tarih, 2005/1585 E., 2005/3896 K.; Şen, a.g.m, s. 81; Özcan – Ocak, a.g.e, s.23

değişikliğe gideceğini söyleyebiliriz²⁹⁸. Fakat yine belirtmeliyiz ki; 6098 sayılı kanunun ile getirilen söz konusu değişiklikler yalnızca 01.07.2012 tarihinden sonra imzalanan ibra sözleşmeleri için geçerli olacaktır.

2.4 Ödemelerin Hak Tutarına Noksansız Banka Aracılığı ile Yapılması

4857 s.K'nun 32. maddesi, bazı işyerleri için ücret ve ücret eki niteliğindeki ödemelerin özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmasını ön görmektedir. 1.1.2009 yürürlük tarihli ve "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" hükümleri ise bu kuralın uygulamasına dair hükümler içermektedir. Fakat ücret ve eki niteliği haricindeki işçilik alacakları için herhangi bir kanun hükmü bulunmamaktadır. Yalnızca 6098 s.K'nun işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmesinin hükümlerini düzenleyen 420. maddesi bütün işçilik alacaklarının banka yoluyla yapılmasını ön görmektedir²⁹⁹. Fakat belirtelim ki; söz konusu kanun hükmü işçi alacaklarının ödeme şekline ilişkin genel bir esas belirlemeyip, yalnızca işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmesinin geçerlilik koşullarından birini teşkil etmektedir³⁰⁰.

6098 s.K'nun 420. maddesine göre; işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmelerinde belirtilen işçi alacakları, hak tutarına noksansız bir şekilde banka aracılığıyla ödenmiş olması gerekir. Aksi halde yapılan ibra sözleşmesi, m.420/II'e göre kesin olarak hükümsüzdür. Hemen belirtelim ki, m.420/IV'da belirtilen kişilerle akdedilen ibra sözleşmeleri de yukarıda bahsettiğimiz geçerlilik koşuluna tabidir.

Ayrıca 6098 s.K'nun m.420/III'e göre; hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermeyen ibra sözleşmeleri ya da ibra beyanı içeren diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı kalmak üzere makbuz hükmündedir. Kanun, bu halde dahi ödemelerin banka aracılığıyla yapılması koşulunu ön görmüştür.

Yeni kanunun İş Hukuku bakımından akdedilecek ibra sözleşmelerine getirdiği hak tutarına noksansız ödeme koşulu, doktrin tarafından eleştirilmektedir. Doktrin görüşüne göre;

²⁹⁸ Şen, a.g.m, s. 81

²⁹⁹ Çil, a.g.e, s. 40; Şen, a.g.e, s. 82

³⁰⁰ Mollamahmutoğlu – Astarlı, a.g.e, s. 1040

hükmün düzenlenmesi teknik olarak isabetsizdir. Zira işçi alacaklarının tamamen ödenmesiyle borç ibradan evvel ifa ile son bulmaktadır. Bu bakımdan doktrin, yasa koyucunun öngördüğü bu düzenleme ile İş Hukuku bağlamında ibra müessesesinin teknik ve pratik bir öneminin kalmadığını savunmaktadır. Bu bakımdan İş Hukuk uygulamasında ibra sözleşmesi, borcu sona erdiren bir müesseseden ziyade ifanın gerçekleştiğini gösteren bir belge niteliğine bürünmüştür³⁰¹.

Bunlara ek olarak; doktrin, kanunun öngördüğü banka yoluyla ödenme koşulunu da isabetsiz bulmaktadır. ÇİL, 420. madde ile işçi alacakları için öngörülen ibra müessesesinin ifaya dönüştüğü düşüncesinden hareketle; kanunun, ödeme şeklini ibra sözleşmeleri için geçerlilik kuralı olarak belirlemesini eleştirmiştir. Zira borcun ifası banka yoluyla gerçekleşmemiş olsa da borcun tamamının ödendiği başkaca yazılı delillerle kanıtlanabilirse borç yine sona ermiş kabul edilecektir. Bu bakımdan ödemenin banka yoluyla yapılmasının ya da yapılmamasının borcun sona ermesi bakımından pratik bir önemi yoktur. Yeter ki; ödeme olgusu ispatlanabilsin³⁰².

Kanunun kısmi ödemeler için de banka yolunu öngörmesi de bir başka sorunlu alanı teşkil etmektedir. Söz konusu kanun metnine göre; kısmi ödeme içeren belgeler, ibra olarak değer görmeyip, makbuz niteliğinde değerlendirilecektir. Yine burada ödemenin banka yoluyla yapılması koşulunun isabetsiz olduğu ileri sürülebilir. Zira yukarıdaki paragrafta belirttiğimiz gibi ödemenin yazılı olarak ispat edilmesi sonucu söz konusu miktar kadar olan borç sona ermiş olacaktır. Bu durumumda yasa koyucunun banka mekanizmasını, konuya dâhil etmesi gereksiz olmuştur³⁰³.

ALPAGUT ise konuya farklı bir açıdan eleştiri getirmiştir. Yazara göre; fazla çalışma ücretleri, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri vb. nitelikteki işçi alacaklarına ilişkin kesin bir rakam konulması son derece güçtür. Bu bakımdan sayılan nitelikteki ödemeleri içeren bir ibra sözleşmesinin mevcut hükümler çerçevesinde bu alacaklar bakımından geçerli olması hemen hemen imkânsızdır. Zira kanun açıkça hakkın gerçek tutarda ödendiğinin ihtiva etmeyen ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımamıştır³⁰⁴. Durum böyleyken ibra sözleşmesinin tarafları olası bir davadan ve bunun külfetlerinden koruma işlevinden söz edilemeyecektir. Zira belirtilen bu hususlar hakkın gerçek tutarda

³⁰¹ Çil, a.g.e, s.40; Şen, a.g.m, s. 82 vd.; Mollamahmutoğlu – Astarlı, a.g.e, s. 1040 vd.

³⁰² Çil, a.g.e, s. 40

³⁰³ Çil, a.g.e, s. 40

³⁰⁴ Alpagut, a.g.m, s. 957

ödenmediği ve ibra sözleşmesinin geçersizliğine ilişkin ihtilafları azaltmayacaktır. Bu bakımdan yeni kanunun döneminde ibra sözleşmesinin İş Hukuku bağlamındaki işlevi tartışmaya açıktır.

Kanımızca yasa koyucunun ödeme olgusunu gözeterek, İş Hukukunun “işçiyi koruyucu ilkesini” zedelemeyecek bir oranda işçiye alacakları bakımından ibra etme yetkisi veren bir düzenleme öngörmesi, teknik ve pratik açıdan daha isabetli olurdu. Mevcut düzenleme, her ne kadar işçinin alacaklarının tediyesi bakımından ciddi güvenceler getirmiş olsa da aşırıya kaçılarak müessesenin ifaya dönüştürülmesi isabetsiz olmuştur.

3 İŞ KAZASI ve MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN TAZMİNATLARDA İBRA SÖZLEŞMESİ

Uygulamada işverenler, iş kazası meydana geldikten sonra işçilerden ya da işçinin ölümü halinde hak sahiplerinden belirli bir miktar ödeme karşılığında herhangi hak ya da alacağının kalmadığını ifade eden “ibraname” başlığı taşıyan belgeler alma yoluna başvurmaktadır. İşverenler bununla ileride karşılaşılabilecekleri muhtemel bir tazminat davasını önlemeye çalışırken, işçiler de bir takım alacaklarına bir an evvel kavuşmak niyetindedir. Fakat durumun niteliği göz önünde bulundurulduğunda bu tür belgelerin işçiler açısından önemli riskler barındırabileceği kabul edilmelidir. Özellikle iş kazası gibi dramatik sonuçlar doğurabilen bir hadise sonrasında işçinin bir miktar ödeme karşılığında hakkından vazgeçtiğine ilişkin belgeler imzalaması, akıllara ister istemez işçinin müzayaka halinden yararlandığı şüphesini getirmektedir. Bu nedenle iş kazası ve meslek hastalığına bağlı maddi ve manevi zararlar ilgili ibra sözleşmelerine çok dikkatli yaklaşılması gerekmektedir³⁰⁵.

³⁰⁵ Halil Yılmaz, “İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra – I”, *Çimento – İş*, C. 24, S. 1, Ocak, 2010, s. 36; Çil, a.g.e, s. 84

3.4 İşverenin Hukuki Sorumluluğu

İş sözleşmesi taraflara karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmedir. İşverenler açısından bu borçlardan biri de işçiyi koruma borcudur. Söz konusu borç, iş sözleşmesinin işverene yüklediği bir yan edim yükümüdür³⁰⁶.

Anayasanın 12., 49, 50, ve 60. maddeleri, işçi açısından bu güvencenin temellerini oluşturur. Bunun yanında TBK'nın m.417 ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlere bu alanda yükümlükler yükleyerek işverenlerin hukuki sorumluluğunu düzenlemiştir. İşverenin bu düzenlemelerdeki yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu oluşan iş kazaları ya da meslek hastalıklarının doğurduğu zarar, işverenden tazminat olarak istenebilir³⁰⁷.

TBK'nun m.417/II-III'e göre: *“İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.”*

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Yukarıdaki madde hükmüne göre işverenin koruma borcundan doğan sorumluluk, yalnızca kanunların işverene yüklediği yükümlüklerle sınırlı değildir. Bunun ötesinde işveren kanuni bir zorunluluk bulunmasa dahi bilimsel ve teknik ilerlemenin getirdiği daha uygun görülen tüm güvenlik önlemlerini işyerinde almakla yükümlüdür³⁰⁸. Zira kanunda geçen *“işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak...”* ifadesiyle kastedilmek istenen budur. Ayrıca aynı maddenin üçüncü fıkrasındaki *“yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle...”* ifadesi yukarıdaki tezimizi güçlendirmektedir. Nitekim Yargıtay, bir kararında işverenin gerekli önlemleri alma

³⁰⁶ Pir Ali Kaya, **İş Hukuku: Temel Yasalar**, 4. b, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2013, s. 361

³⁰⁷ Selim Gündüz, *“Yeni Mevzuat Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı”*, TÜHİS, Kasım, 2005, s.45; Kaya, a.g.e, s. 363

³⁰⁸ Yılmaz, a.g.m, s.37

yükümlülüğü, iş güvenliği kurallarınca belirlenenlerin yanında hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri de giderici çalışmaları içermesi gerektiğini belirtmiştir³⁰⁹.

Madde hükmüne göre işverenin tazminat sorumluluğu haksız fiilden ziyade akde aykırılık hükümlerinden doğmaktadır. Belirtelim ki bu durum işçi lehine bir gelişmedir. Zira böyle bir durumda kusursuzluğun ispat yükü işveren üzerindedir. Ayrıca TBK'nun m.146 uyarınca bu alacaklar on yıllık zaman aşımında tabidir.

Son olarak söyleyebilir ki; yukarıdaki hukuki nedenler sebebiyle SGK tarafından karşılanamayan zararın geri kalan kısmı işçi ya da destekten yoksun kalanlarca işverenden tazminat olarak istenebilir. Ayrıca işverenin TCK hükümleri çerçevesinde cezai sorumluluğunun olduğunu da söylemeliyiz.

3.5 Maddi Tazminat ve İbra Sözleşmesi

Daha önceden de belirttiğimiz gibi işverenler, iş kazası sonrası karşılaşılması muhtemel tazminat davalarını önlemek için işçilerle ya da işçinin ölümü halinde desteğinden yoksun kalanlarla ibralaşma yolunu seçmektedir. Fakat ibra sözleşmesinin bağitlandığı tarihte iş kazasının doğurduğu gerçek zarar bilinemediği için 6098 sayılı kanun öncesi dönemde bu tür alacaklar için bağitlanan ibra sözleşmelerine, Yargıtay tarafından daha farklı kriterler getirilmiştir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı hadisesinin kendine has özelliği dolayısıyla işçinin içinde bulunabileceği müzayaka hali göz önüne alındığında, bu türden alacaklar için bağitlanan ibra sözleşmelerinin geçerliliği meselesi daha da önemli bir hal almaktadır³¹⁰.

6098 sayılı kanun öncesi dönemde Yargıtay, maddi ve manevi tazminat açısından miktar içermeyen ibra sözleşmelerine hukuki değer bağlamamıştır. Yargıtay'a göre; bu türden alacaklar içeren ibra sözleşmelerinin geçerli olabilmesi için işçiye önceden yapılan ödemenin miktar olarak sözleşmede gösterilmesi gerekmektedir. 21. Hukuk Dairesi, "*geçirdiğim iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminatımı işveren ... şirketinden aldım, başkaca alacağım kalmadığından işverenimi ibra ederim.*" anlatımını içeren soyut ve genel ifadeli ibra

³⁰⁹ Yarg. 10. HD., 14.10. 1977 tarih, 1977/1613 E., 1977/6398 K.; Çelik, a.g.e, 22.b., s. 170

³¹⁰ Çil, a.g.e, s. 84

sözleşmesine geçerlilik tanımamıştır³¹¹. Hemen belirtelim ki Yargıtay, söz konusu alacak iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat alacağı olunca diğer işçilik alacakları için belirlediği kriterleri değiştirmektedir. Zira 9. Hukuk Dairesinin istikrar kazanmış uygulamasına göre miktar içeren ibra sözleşmesiyle alacak tamamen ödenmişse borç ifa yoluyla son bulmaktadır. Fakat kısmi ödeme halinde Yüksek mahkeme miktar içeren ibraya değer vermemekte, yapılan ödemenin içerdiği miktarla sınırlı olmak üzere makbuz hükmünde olduğunu belirtmektedir. Görüleceği üzere Yüksek mahkeme söz konusu alacak maddi ve manevi tazminat alacağı olunca diğer işçilik alacakları için belirlediği kriterin tersine miktar belirtilmesini, bir geçerlilik kriteri olarak belirlemektedir³¹².

Fakat bu türden alacaklar için bağtlanan ibra sözleşmelerinin hukuki değer kazanması için ibra sözleşmesinin tek başına miktar içermesi yeterli değildir. Bunun yanında Yargıtay, ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için karşılanan miktar ile gerçek zarar arasında “açık oransızlığın” bulunmaması gerektiğine hükmetmiştir. Yüksek Mahkemeye göre³¹³; “ Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, açık oransızlığın bulunduğu durumlarda ise anılan belge ibra değil, ancak makbuz niteliğindedir.”

Yukarıda verdiğimiz anlatımla birlikte Yüksek mahkeme böyle durumlarda yapılacak işin ibranameyi veren davacının, ibranamenin verildiği tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararın saptanması ve böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık ibraname ile alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulup bulunmadığını denetlemek olması gerektiğini belirtmiştir. Bu karşılaştırma sonucunda açık oransızlığın bulunması halinde, Yüksek Mahkemeye göre ibranameyi kısmi ifa 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 gerekir³¹⁴.

Yargıtay’ın yukarıda verdiğimiz “açık oransızlık” kriteri, doktrinde subjektif ve hakime geniş takdir imkân sağlaması yönüyle eleştirilmiştir. Ayrıca açık oransızlık

³¹¹ Yarg. 21. HD., 01.05.2008 tarih, 2007/23087 E., 2007/7090 K.; Güneren, a.g.m, s. 2005

³¹² Çil, a.g.e, s. 85

³¹³ Yarg. 21. HD., 29.05.2008 tarih, 2007/24528 E., 2008/8276 K.;
<http://www.kararara.com/forum/viewtopic.php?f=47&t=13081>, (04.07.2015)

³¹⁴ 21. HD., 04.10.2011 tarih, 2011/3286 E., 7541 K.; Özcan - :Ocak, a.g.e, s. 104 vd.

söyleminden ne anlaşılması gerektiği de öğretide tartışılmıştır. ÖZDEMİR'e göre; 100 birimlik zararın 80-85 birimini önceden karşılayan işveren bakımından, ibraname geçerli kabul edilmelidir³¹⁵. Burada yazarca kabul edilen ölçüt, tazmin edilmeyen aradaki farkın gerçek zararın yaklaşık olarak %15'ini geçmemesi yönündedir. İsviçre Federal Mahkemesine göre ise açık oransızlık, karşılıklı edimler arasında göze çarpan aşırı farktır³¹⁶.

Ayrıca iş kazalarına bağlı ortaya çıkan maddi tazminatların hesabında hakimin taktirine bağlı çok farklı hesaplamaların çıkması öğretiyeye bir başka eleştiri konusu olmuştur. Buna göre yöntem ve hesaplama farklılıklarından dolayı açık oransızlığın neye göre belirleneceği sorusu bir sorun olarak doktrin tarafından ortaya konulmuştur³¹⁷.

Yargıtay'ın açık oransızlık kriteri üzerinden bir değerlendirmeye gitmesi, esas itibariyle aşırı yararlanma şüphesinden kaynaklanmaktadır. Nitekim Hukuk Genel Kurulu bir kararında bu konuya değinmektedir. Yüksek mahkeme kararına “*davacı tarafça, ibranamenin gabin ya da diğer iradi fesadı halleri nedeniyle geçersizliğinin ileri sürülmediği, resen gabin araştırması yapılarak ibranamenin makbuz niteliğinde sayılmasının mümkün olmadığı*” anlatımıyla direnen yerel mahkemeye karşılık Yargıtay HGK şu sözlerle karşılık vermiştir³¹⁸. “*iş kazasına dayalı eldeki davada maddi tazminat isteminin, ibra belgesinin müzayaka durumunda bulunmasından yararlanarak aldığı yönünde gabin iddiasına dayalı bir irade bozukluğu savunmasının da içerdiğinin kabulünde; iş hukukunda hakim “işçinin korunması” ilkesi de dikkate alındığında, zorunluluk bulunmaktadır.*” Buna göre mahkeme imzalana ibra sözleşmesine rağmen kişinin maddi tazminat isteminde bulunmasının aynı zamanda gabin iddiası taşıdığını da belirtmiş ve gerçekten de bu yönde bir hüküm kurmuştur.

6098 sayılı yeni TBK'nun konu hakkında getirdiği esaslar Yüksek Mahkemenin belirlediği çözüm tarzını radikal bir şekilde değiştirmektedir. 6098 sayılı yasanın m.420/IV'e göre; “*İkinci ve üçüncü fıkra, hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.*”

³¹⁵ Erdem, a.g.m, 2007, s. 35

³¹⁶ Güneren, a.g.m, s. 2008

³¹⁷ Çil, a.g.e, s. 86

³¹⁸ Yarg. HGK, 06.02.2008 tarih, 2008/21-53 E., 2008/107 K.;

<http://www.hukuki.net/hukuk/index.php?article=2628&type=print-article>, (28.06.2015)

Yukarıda vermiş olduğumuz kanun hükmüne göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu doğan zararlar için istenecek tazminat alacaklarının ibrasında da diğer işçilik alacaklarına uygulanan esaslar geçerli olacaktır. Başka bir anlatımla; bu türden alacaklar için yapılacak ibra sözleşmelerinin geçerliliği, ancak 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 noksansız banka aracılığıyla yapılması ve sözleşmenin yazılı yapılmış olması ile mümkündür. Bu bakımdan artık söz konusu tazminat alacakları için akdedilen ibra sözleşmelerinde zararın büyük bir kısmının karşılaması sözleşmenin geçerliliği için yeterli olmayacaktır³¹⁹.

İş kazası ve meslek hastalığı sonrası oluşan zararın doğru tespit edilmesindeki zorluk, maddi ve manevi tazminat alacaklarında hâkimlerin farklı kriterler ve farklı hesaplama yöntemleri kullanması, pratik hayatta bu türden alacaklar için geçerli bir ibra sözleşmesi akdetme ihtimalini oldukça zora sokmaktadır. Bu bakımdan konunun eleştiriye açık olduğunu söyleyebiliriz.

3.6 Manevi Tazminat ve İbra Sözleşmesi

İşverenler iş kazası sonrasında işçilerle ibralaşırken manevi tazminata ilişkin alacakları da ödemiş olabilirler. Yargıtay manevi tazminat alacağının ibrası konusunda manevi tazminatın bölünmezliği ilkesi çerçevesinde bir çözümlenme tarzı belirlemiştir.

21. Hukuk Dairesi bir kararında³²⁰ “*Manevi tazminat istemine gelince, davalı tarafından yapılan ödemenin bir miktarının manevi zarara karşılık yapıldığı ibranamenin içeriğinden anlaşılmasına göre, hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir hal olduğundan üzüntü ve acıyı zamanla yaymak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi, yeniden dava konusu yapılarak miktarının arttırılması olanağı bulunmadığından ve bir defada istenmesi gerektiğinden kazalı manevi zararını aldığından manevi tazminat isteminin şimdiki gibi reddine karar vermektir.*” anlatımıyla

³¹⁹ Çil, a.g.e, s. 88

³²⁰ Yarg. 21. HD. 29.05.2008 tarih, 2007/24528 E., 2008/8276 K.;

<http://emsal.yargitay.gov.tr/VeriBankasiIstemciWeb/DokGosterMainServlet?dokumanId=6dQp1E3JJN2TqHn5HwZgd7pMO1SCD0Le%2BRwsNJGzcYM%2Fa%2B6gU8dOQaq%2FbdkB2erJm7ThhTzNO6LmvmEkOiNME0%2FDh4iL4yDYvDk8ly1AoHj5tEKIXcG9kOOX3vTI%2FIOYAcBDBXjGzynJvPLTcRC4g%3D%3D&aranan=&dokumanTuru=YARGITAYKARARI>, (28.06.2015)

manevi zararın bölünemeyeceğini, manevi zarara ilişkin bir ödeme yapıldığı takdirde bir kez daha istenemeyeceği belirtilmiştir.

Bu bakımdan Yargıtay, maddi tazminat alacağı bakımından “açık oransızlık” denetimini yaptıktan sonra hüküm kurulması gerektiği kuralını benimserken, manevi zararlara yönelik ibralarda ödenen miktarla borcun tamamen sona erdiğini kabul etmiştir.

Maddi ve manevi tazminat alacağı karşılığında toplam belirli bir miktar ödenmişse ve davacının aksi yönde itirazı ve ispatı da yok ise; ödemenin eşit parçalar halinde maddi ve manevi tazminat alacakları için yapıldığı kabul edilmelidir³²¹.

Düzenlenen ibra sözleşmesinde yapıyla ödemenin maddi tazminata ilişkin olduğu açıklanmışsa, belgenin manevi tazminatı da kapsadığı ileri sürülemez.

İş kazası tazminatı olarak işverenden belli bir miktar tutar para alındığında, ödemenin manevi tazminatı da kapsayıp kapsamadığı konusu tartışma yaratabilir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi böyle bir olayda manevi tazminat isteğini reddetmiştir. Karara muhalif kalan üyeler karşı oy yazısındaki; “İşverenin geri kalan ve bu miktarın yaklaşık 6 katı tutarında bulunan ... TL'nin sadece maddi tazminat olarak ödemesi yaşam deneyi kurallarına aykırıdır. Hal böyle olunca; somut olayın özelliği gereği, davacıya geçirdiği iş kazası nedeniyle ödenen ... TL tazminatın sadece maddi tazminatı değil manevi tazminatı da kapsadığı kabul edilmelidir.” anlatımıyla karara itiraz etmişlerdir. Yerel Mahkemenin karara direnmesi sonucu Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Yerel Mahkemenin kararını onamıştır³²².

6098 sayılı TBK ile manevi tazminat alacakları bakımından akdedilen ibra sözleşmesi uygulaması da radikal bir şekilde değişecektir. Zira Yüksek Mahkemenin manevi tazminatın bölünemeyeceği ilkesi yerine TBK'nın 420. maddesinin son fıkrasının açık hükmü ile manevi zarar belirlenerek, banka yoluyla yapılan kısmi ödeme mahsup edilmek suretiyle sonuca gidilmesi TBK hükümlerine daha uygun düşer³²³.

³²¹ 21. HD. 22.03.2012 tarih, 2012/1248 E., 2012/4292 K.; Özcan – Ocak, a.g.e, s. 90; 21. HD. 24.10.2006 tarih, 2005/10860 E., 2008/206 K.; Güneren, a.g.m, s. 2006

³²² Çil, a.g.e, s. 487; Erdem, a.g.m, 2007, s. 35 vd.

³²³ Çil, a.g.e, s. 87



III. BÖLÜM

6098 SAYILI KANUN'UN İŞÇİ ALACAKLARININ İBRASINI DÜZENLEYEN HÜKÜMLERİN UYGULAMA SORUNLARI

1. KANUNUN İŞÇİ ALACAKLARININ İBRASINI DÜZENLEYEN HÜKÜMLERİNE GETİRİLEN ELEŞTİRİLER

1.1 Genel Olarak

İkinci bölümün başında ibra sözleşmelerinin İş Hukuku uygulamaları içerisinde bir ihtiyaca karşılık gelip gelmediğini tartışmıştık. Doktrin içerisinde, ibra sözleşmesinin tarafların karşılıklı istemlerini düzenlemek istemesindeki çıkarlarına fayda sağlaması nedeniyle haklı bir istek olarak görüldüğünü saptamıştık³²⁴.

Söyleyebiliriz ki; ibra sözleşmesinin İş Hukuku içerisinde bir ihtiyaca cevap verdiği konusunda öğretilde bir kabul mevcuttur. Tartışma, söz konusu müessesesinin İş Hukuku içerisinde nasıl uygulanması gerektiğine ilişkindir. Zira borcu tatmin etmeyen şekilde sona erdiren bir müessesesinin İş Hukuku uygulaması içerisine öylece alınması beklenemez. Aksi durum, İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesiyle bağdaşmaz. Nitekim birçok yazar da İş Hukuku içerisinde ibra sözleşmelerinin dar yorumlanması noktasında görüş birliği içerisinde. Yargıtay da işçinin emeği karşısında aldığı parasal hakların kendisinin ve ailesinin temel geçim kaynağı olduğu nokrasına temas ederek, işçinin işverenini nedensiz yere ibra etmesini hayatın olağan akışına uygun düşmediğini belirtmiştir. Bu bakımdan Yüksek Mahkeme, İş Hukuku içerisinde ibranın dar yorumlanması gerektiğine işaret ederek, İş Hukukunda borcu asıl sona erme nedenin ifa olması gerektiğini ifade etmiştir³²⁵.

6098 sayılı kanun öncesi dönemde yukarıda sözünü ettiğimiz tartışmalar sürerken Yargıtay'ın konu hakkında verdiği çelişkili kararlar doktrin tarafından eleştirilmiştir. Ayrıca

³²⁴ Bkz. II.B, 2.1

³²⁵ Yarg. 9.HD., 23.01.2012 tarih, 2009/43343 E., 2012/1280 K.; Çalışma ve Toplum, S.34, s. 292

bu dönemde müessesenin normatif zemine duyduğu ihtiyaç, doktrin ve yargı tarafından defalarca vurgulanmıştır.

Nihayetinde kanun koyucu 6089 sayılı TBK ile bu isteğe cevap vermiş, konuyu yeni kanun kapsamına alarak normatif bir zemine kavuşturmuştur. Ancak yasanın İş Hukuku bağlamında müesseseye getirdiği sert sınırlamalar, bazı yazarlarca ibra kavramının sınırlarının gereğinden fazla zorlanması sonucu, kavramın İş Hukuku bağlamında ifaya dönüştüğü yönünde eleştirilerin gelmesine neden olmuştur. Ayrıca doktrin içerisinde yeni düzenlemenin uygulamada bir takım sorunlara sebebiyet verebileceği de iddia edilmiştir. Çalışmamızın bu bölümünde bu iddialar araştırılacak, konuya getirilen eleştiriler tartışılacaktır. Ayrıca müesseseye ilişkin uygulama problemleri yine bu bölüm altında incelenecektir.

1.2 Düzenlemenin Borcu Sona Erdirme Etkisine Yönelik Eleştiriler

İbra sözleşmesi, borcu sona erdiren sebeplerden birisidir. İbra sözleşmesiyle borç, ifanın gerçekleşip gerçekleşmediğine bakılmaksızın fer'i leri ile birlikte sona erer. Bu bakımdan 6098 sayılı kanun öncesi dönemde ibra sözleşmesi, öğreti tarafından borcu tatmin etmeyen şekilde sona erdiren sözleşme olarak tarif edilmiştir³²⁶. Nitekim 6098 sayılı TBK da ibra sözleşmesini borcu sona erdiren sebepler arasında işlemiştir.

Fakat İş Hukuku'nun "işçiyi koruma ilkesi" dolayısıyla ibra sözleşmelerinin borcu sona erdirme şekli, İş Hukuku uygulamasıyla bağdaşmamaktadır. Zira temel geçim kaynağı ücret olan işçinin iş ilişkisinden doğan alacaklarını bir kenara bırakıp feragat etmesi, hayatın akışı içerisinde çok da karşılaşılabilecek bir durum değildir. Özellikle işçinin iş ilişkisi süresince işverene olan bağlılığı düşünüldüğünde, akdedilen ibra sözleşmesine işçinin gerçek iradesinin yansıyor yansımadığı sorunu, daha da önemli bir hal almaktadır. Üstelik uygulamada ibra teklifinin çoğunluklar işverenlerden geldiği de bilinen bir gerçektir. Durum böyleyken ibra müessesesinin İş Hukuku uygulamasına Borçlar Hukukundaki şekliyle alınması İş Hukukunun niteliklerine uygun düşmeyecektir³²⁷.

³²⁶ Berki, a.g.m, s. 237

³²⁷ Alpagut, a.g.m, s. 955

6098 sayılı kanun öncesi dönemde Yargıtay, belirlediği ilke kararlarla İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmelerinin borcu sona erdirme etkisine bir takım sınırlamalar getirmiştir. Yargıtay'ın bu yıllarda vermiş olduğu bir karara göre³²⁸; “...işçinin işverene verdiği ibranamenin, kural olarak, işçiye yapılmış olan ödemeyle sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş Hukukunun işçiyi koruyucu amacı göz önünde tutulduğunda, bu konuda dar yorum esasının düzenlenmesi ve yine kural olarak bir işçinin işverenini karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da bu kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır.” Yukarıda sunduğumuz karara göre Yüksek Mahkeme, bu dönemde İbranelere içerdikleri miktarla sınırlı olmak üzere değer vermiş, artan miktar üzerinde ise ibranamelerin bir etkisinin olmadığına hükmetmiştir. Fakat Yargıtay'ın 10. ve 21. Hukuk daireleri bu konuda aşırı yararlanma ölçütüne başvurarak, aşırı yararlanmanın olduğu durumlarda ibranameyi geçersiz saymıştır.

Fakat bu dönemde Yargıtay'ın miktar içermeyen ibra sözleşmelerine borcun tamamı üzerine etki edecek şekilde değer vermesi, doktrin tarafından eleştirilmiştir. Geçekten bu dönemde Yargıtay, irade fesadı hallerinin ileri sürülüp kanıtlanamadığı sürece miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin geçerli olması gerektiğine hükmetmiştir. ÇİL' göre Yargıtay'ın bu uygulaması bir çelişkiyi de beraberinde getirmektedir. Yazara göre kısmi ifanın gerçekleştiği miktar içeren ibra sözleşmelerine ibra değeri verilmezken, ödemeye ilişkin hiçbir belgenin sunulmadığı miktar içermeyen ibra belgelerine borcu sona erdirecek bir şekilde değer verilmesi, İş Hukukunun işçi lehine yorum ilkesiyle bağdaşan bir çözüm tarzı değildir. Zira bu tarz bir çözüm, işçinin işverenini ivazsız olarak ibra etmesini mümkün kılacak olup, işverenlerin kötü niyetli uygulamalarına zemin hazırlayacaktır³²⁹.

Görüldüğü gibi 6098 sayılı kanun öncesi dönemde Yargıtay, İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmelerinin borca etkisi noktasında tutarlı bir çözüm tarzı geliştirememiş, bu da eleştirilere konu olmuştur. Aynı zamanda bu durum, normatif düzenlemeye olan ihtiyacı bir kez daha göstermiştir.

Nihayetinde 6098 sayılı yasayla kanun koyucu, işçi alacakları için akdedilen ibra sözleşmelerine sert sınırlamalar getirmiştir. Kanun öncesi dönemde özellikle miktar

³²⁸ Yarg. HGK., 16.06.1971 tarih, 1971/1215 E., 1971/378 K.; Serap İbil, “Türk Borçlar Kanunu Düzenlemesi ile İbra”, S. 2014/1, s. 6, http://www.elmadaghukuk.com/img/2014_1_ibraname_sirkler_111438722014_.pdf, (18.06.2015)

³²⁹ Çil, a.g.e, s. 78

içermeyen ibra sözleşmeleriyle işçi aleyhine oluşan durum, yeni düzenlemeyle giderilmiş olsa da düzenleme, doktrin tarafından eleştirilmiştir.

ÖZDEMİR'e göre; Borçlar Kanunu'nun söz konusu düzenlemesi, "sınırlama" kavramını aşmış, ibra sözleşmelerini tamamen etkisiz hale getirmiştir. Zira yeni düzenleme "hak tutarına noksansız ödeme" kriteri ile müesseseyi ibra sınırlarından çıkarıp basit bir ifaya dönüştürmüştür. Bu bakımdan yazar, düzenlemeyi mevcut haliyle ulaşılmaya çalışılan hedef yönünden aşırılığa sapsmış olduğu gerekçesiyle eleştirmiştir.³³⁰

ÇİL de yeni düzenlemeyi borca olan etkisi bakımından isabetsiz bulmaktadır. Yazara göre; alacakların tamamen ödenmesi ile borç öncelikle ifa ile son bulmuş olacaktır. Bu bakımdan ifa müessesesini düzenleyen bir kanunda ayrıca ibra müessesesi içinde ifa konusunun düzenlenmiş olması yerinde değildir³³¹.

Esas itibariyle düzenleme, bu haliyle söz konusu alacaklar için taraflara bir ibralaşma yasağı getirmektedir. Her ne kadar düzenlemede "ibra" ifadesi geçse de hak tutarına noksansız ödeme yapılması koşulu, teknik olarak borcun ibra ile sona ermesini olanaksız kılmaktadır³³².

Kanımızca sorun, yasa koyucunun söz konusu koşulu getirirken ibra ile ifa müesseselerini aralarında nerdeyse hiçbir fark kalmayacak şekilde yaklaştırmış olmasından kaynaklanmaktadır. Ne var ki, kanun koyucunun işçinin bir bağışlama sözleşmesi ile mevcut bulunan bir alacağından iş ilişkisi içinde ya da iş ilişkisi sona erdikten belli bir müddet içinde vazgeçmesine imkân tanımaması, İş Hukukunun genel prensiplerinin aşırı bir yorumudur.

Fakat kanun koyucunun konu üstünde gösterdiği hassasiyeti de anlamaktayız. Zira Yüksek Mahkemenin de belirtmiş olduğu gibi işçinin mevcut bulunan bir hakkından nedensiz yere feragat etmesi, bizce de hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. Nitekim İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin genellikle eşit olmayan bir zemin üzerine inşa edildiği bir gerçektir. Bu bakımdan işverenin zorlamalarına karşı işçinin ibraya ilişkin iradesinin daha kapsamlı bir şekilde korunması gerekmektedir.

³³⁰Erdem Özdemir, "İş Hukukunda İbranameleler Konusunda Mevcut Durumun Değerlendirilmesi ve Alternatif Çözüm Önerileri" **ÇEİS**, C. 29, S. 2, 2015, s. 15

³³¹Çil, a.g.e, s. 40

³³²Süzek, a.g.e, s. 789

İşçinin imzaladığı ibra sözleşmesinin geçersizliği için Borçlar Kanunundaki irade fesadı hükümlerine başvurması mümkün olsa da Borçlar Hukukunun genel prensipleri yukarıda saydığımız sebepler nedeniyle işçinin iradesini yeterince korumayabilir. Bu sebeple işçinin ibraya ilişkin iradesi, Borçlar Hukukunun genel hükümleriyle birlikte İş Hukukunun temel prensiplerinden faydalanarak belirlenecek ölçütlerle de korunmalıdır.

Kanımızca işçinin iş sözleşmesinden doğan alacakları bakımından işverenini ibra etme imkânı tanımayan bir düzenleme yerine, işçinin iradesinin korunmasını esas alan ve işverenini orantılı bir şekilde ibra etmesine izin verecek bir çözüm tarzı, mevcut kanundaki teorik karmaşayı önleyebilirdi. Sanıyoruz ki böyle bir çözüm tarzı, hem Borçlar Hukukunun hem de İş Hukukunun esaslarına daha uygun düşer.

1.3 Düzenlemenin Zaman Unsuruna Yönelik Eleştiriler

İbranamelerin düzenleneme zamana ilişkin tartışma, İş Hukuku içerisinde 6098 sayılı kanun öncesi dönemde de mevcuttu. İş Hukukunun kendine özgü nitelikleri ve işçinin işverenine karşı olan bağımlılığı, bu tartışmaların odağında bulunmaktadır. Zira işçinin iş ilişkisi içindeki konumu, işçinin haklarından vazgeçme yönündeki iradesinin sağlamlığı noktasında bir takım tereddütlere zemin hazırlamaktadır.

Yargıtay'ın bu dönemde istikrar kazanmış uygulamasına göre iş ilişkisi süresince akdedilen ibra sözleşmeleri geçersizdir. Yüksek mahkemenin bu dönemde vermiş olduğu bir karara göre³³³; *“Dairemizin köklemiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverenine 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 kararlık kazanmış uygulaması bu yöndedir.”* Görüldüğü gibi Yüksek Mahkeme, işçinin iş ilişkisi içerisinde ibra sözleşmesi için sağlam bir irade sergileyemeyeceği öngörüsünden hareketle iş ilişkisi içinde imzalanmış ibra

³³³ Yarg. 9. HD, 15.10.2010 tarih, 2008/41165 E., 2010/29240 K.; Çalışma ve Toplum, S. 39, s. 494 vd.

sözleşmelerine bu dönemde geçerlilik tanınmamıştır. Belirtelim ki; Yargıtay bu dönemde fesih tarihinde akdedilen ibra sözleşmelerinin geçerli olacağına hükmetmiştir³³⁴.

Yargıtay'ın bu görüşü, büyük oranda isabetli görülürken öğreti içerisinde bir kesim, bu görüşü eleştirmiştir. ÇİL'e göre; Yargıtay'ın konu hakkındaki bu tutumu, ibranamenin dar yorumlanması ilkesinin aşırıya kaçan bir halidir. Zira yazara göre; feshe bağlı haklar dışında kalan alacaklar için iş ilişkisi içerisinde tarafların ibra yönünde iradelerinin oluşması mümkündür. Böyle bir durumda ibra sözleşmesinin salt iş ilişkisi içinde yapılmış olması, sözleşmeyi geçersiz kılmamalıdır. Nitekim Yargıtay da bu dönem içerisinde yazarı destekler nitelikte bir takım istisnai kararlara imza atmıştır³³⁵.

Kanun koyucu, 6098 sayılı yasa ile Yargıtay'ın ibra sözleşmeleri için belirlediği zaman kriterini bir adım daha öteye götürmüştür. Buna göre taraflar, iş ilişkisi süresince ve iş sözleşmesinin sona ermesiyle başlayacak olan bir aylık süre zarfı içerisinde ibra sözleşmesi akdedemeyecektir. Belirtelim ki; kanunun 420. maddesinde öngörülen bir aylık süre kriteri, düzenlemenin anlatımı nedeniyle bir takım tartışmalara yol açmıştır. ÇİL'e göre; düzenleme, iş ilişkisi içerisinde ibra sözleşmesi düzenlemeye engel değildir. Yazara göre; madde sadece feshi izleyen bir aylık süre içerisinde ibraname düzenlemesini yasaklamaktadır³³⁶. Bizim de katıldığımız bir başka doktrin görüşüne göre söz konusu ibralaşma yasağı iş ilişkisi süresince de devam etmektedir. Zira sözleşmenin bitiminden sonra dahi belirli bir süre geçmiş olmasını öngören kanun koyucunun iş ilişkisi içinde ibralaşmaya imkân tanınması, düşünülemez³³⁷. Özellikle kanun koyucunun söz konusu hükmü getirmesindeki amacının işçinin işverenine olan bağımlılığının sona ermesi olduğu varsayıldığında, birinci görüşün kabul edilmesi mümkün değildir.

Öğreti içerisindeki birçok yazar, söz konusu süre kriterinin işe iade davası açma süresinin gözetilerek getirildiği konusunda uzlaşmış bulunmaktadır. Kanun gerekçesinde böyle bir durumdan bahsedilmemekle birlikte bu görüş, Yüksek Mahkemenin de kabulündedir. 9. Hukuk Dairesinin bir kararına göre³³⁸; *“4857 sayılı İş Kanununun 19 uncu maddesinde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi*

³³⁴ Yarg. 9. HD, 17.06.2013 tarih, 2011/9186 E., 2013/18675 K.; Çil, a.g.e, s. 186

³³⁵ Çil, a.g.e, s. 33

³³⁶ Çil, a.g.e, s. 37

³³⁷ Mollamahmutoğlu – Astarlı, a.g.e, s.1033

³³⁸ Yarg. 9. HD., 13.01.2014 tarih, 2011/51524 E., 2014/50 K.; Çalışma ve Toplum, S.41, s. 288

izleyen bir aylık süre, işçinin eski işene dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir.”

ÖZDEMİR, Yargıtay’ın da kabulünde olan bağımlılık ilişkisini sona erdirmeye yönelik çözüm tarzını isabetsiz bulmaktadır. Yazara göre; bu dönem içerisinde tarafların aynı amaca sulh sözleşmesiyle ulaşabilecek olması, ibra sözleşmesine getirilen bu sınırlamayı anlamsız kılmaktadır. Yazar, farklı iki amacı öngören bu sürelerin birbiri ile bağdaştırılmasını isabetsiz bulmaktadır³³⁹.

Konu hakkında getirilen bir başka eleştiri ise düzenlemenin işverenler tarafından suiistimale açık olduğu yönündedir. Zira düzenleme, işverenlerin işçinin iş sözleşmesinden doğan alacaklarını bir aylık sürenin sonuna sarkıtması gibi bir uygulamayı beraberinde getirebilecektir. Her ne kadar Yüksek Mahkeme, bir aylık süre içinde işçi alacaklarının ödenmesi konusuna herhangi bir yasaklamanın söz konusu olmadığını belirtmiş olsa da düzenleme, işverenlere işçinin işe iade davası için hak düşürücü süreyi bekleyip işçinin dava açıp, açmama durumuna göre ödeme yapma noktasında karar vermesine zemin hazırlamaktadır³⁴⁰.

Düzenlemenin ön gördüğü bir aylık süre zarfında ibralaşma yasağı, uygulamada da bir takım sıkıntılara neden olabilir. Zira iş sözleşmesi sona eren bir işçinin bir ay sonra eski işyerine dönüp ibra sözleşmesi imzalaması çok da olası bir durum değildir. Hele ki turizm, inşaat vb. sektör çalışanların mobilitesi göz önüne alındığında, düzenlemenin pratiğe geçirilmesindeki zorluk daha iyi anlaşılabilir³⁴¹. Ne var ki şimdiden uygulamada işverenlerin iş sözleşmesinin sonunda işçilerden aldıkları ibra sözleşmelerine bir ay sonraki tarihi attıkları görülmeye başlanmıştır³⁴².

Yukarıda verdiğimiz eleştirilere ek olarak söyleyebiliriz ki; İş Hukuku içerisinde ibra sözleşmesinin borcu tatmin etmeyen şekilde sonlandırma etkisine izin vermeyen bir düzenlemenin ayrıca bir aylık süre zarfında ibralaşma yasağı getirmesi, uygulamayı zora sokmaktan başka bir sonuç doğurmayacaktır. Zira ödemenin bir ay içerisinde yapılması

³³⁹ Özdemir, a.g.m, 2015, s. 18

³⁴⁰ Hakan Keser, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları”, *Sicil*, S. 32, 2004, s. 147; Alpagut, a.g.m, s. 956; Çelik, a.g.e, 2013, s. 325;

³⁴¹ Murat Sayın, “Yeni Borçlar Kanunu’nun 420. Maddesi ve Genel Olarak İşverenin İbrası”, <http://www.bariserdem.com/kurumsal/makale.asp?id=2>, (26.07.2015)

³⁴² Keser, a.g.e, s. 147

halinde dahi borç ifa ile son bulacağından süre kriterine uyulmaması, pratikte bir farklılık yaratmayacaktır. Bu bakımdan eksiksiz bir ifa halini arayan müessesenin ayrıca bir süre kriterine bağlanmış olması gereksiz ve isabetsiz olmuştur. Kanımızca, işçinin iradesini gözetilen bir düzenleme karşısında mevcut düzenlemede öngörülen zaman koşuluna da gerek olmayacaktır.

1.4 Düzenlemenin Bir Takım İşçilik Alacaklarının İbrasına İmkân Tanımayacak Derecede Zora Sokması

Düzenlemenin Borçlar Hukuku anlamında bir ibraya işçilik alacakları bakımından izin vermediğini daha önce söylemiştik. Fakat düzenleme öngördüğü koşullar nedeniyle bir takım işçilik alacaklarının 420. madde kapsamındaki ibrasına dahi olanak tanımamaktadır.

Belirtelim ki; maddenin pozitif düzenlemesi açıkça bir takım işçilik alacaklarının ibrasını yasaklamış değildir. Fakat müesseseye getirilen sınırlamaların sertliği, bir takım alacaklar bakımından düzenlemenin öngördüğü sonucu doğurmasına neredeyse olanak tanımamaktadır. Üstelik taraflar kanun öngördüğü koşullara titizlikle riayet etse dahi bahsettiğimiz olumsuz sonucun doğmasına engel olamayabilirler.

Konunun henüz uygulamada ne derce bir soruna yol açtığı ya da açacağı bilinmemekle birlikte, sorunu doktrin içinde teorik olarak ilk ele alan yazarlardan birisi, ALPAGUT'dur. Yazara göre; hafta tatili, fazla çalışma ücretleri, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri gibi işçilik alacakları bakımından imzalanacak ibra sözleşmelerine tamı tamına doğru bir rakam koymak oldukça güçtür. Özellikle uygulamada fazla çalışma ücretine ilişkin yaşanan sorunlar dikkate alındığında sözleşmeye doğru bir rakamın yansıtılmasının hemen hemen imkânsız olduğu söylenebilir. Bu bakımdan İş Hukukunda ibra sözleşmelerinden beklenilmekte olan dava azaltıcı etki, mevcut düzenleme karşısında ortaya çıkmayacaktır³⁴³.

GÜNEREN, aynı sakıncanın iş kazası sonrası imzalanacak maddi ve manevi tazminat alacakları açısından da mevcut olduğunu dile getirmiştir. İş kazası sonrası doğmuş olan zararın tam tespitinin taraflarca belirlenebilmesinin zorluğu göz önünde tutulduğunda, bu

³⁴³ Alpagut, a.g.m, s. 957

türdeki ibra sözleşmelerine doğru bir rakam yansıtmanın güclüğü anlaşılabilir. Gerçekten de bu türdeki tazminat alacaklarına ilişkin davalarda hâkimin dahi bilirkişi incelemesine gittiği düşünüldüğünde, kanunun öngördüğü manada bir ibra sözleşmesi akdetmek, mümkün değildir. Bu durumunda söz konusu alacaklar için 420. maddedeki tüm unsurlar taraflarca titizlikle yerine getirilmeye çalışılsa dahi söz konusu madde bağlamında geçerli bir ibra sözleşmesi akdetmek neredeyse imkânsız hale gelmiştir³⁴⁴.

Esas itibariyle düzenlemenin tam bir ifa hali arıyor oluşu, söz konusu belgenin 420. madde bağlamında ibra değeri görüp görmemesini pratik anlamda önemsiz kılmaktadır. Zira borç, tamamen ifa edilse de edilmese de söz konusu belge gerçek bir ibra anlamı taşımayıp, makbuz görevi görmekten öteye geçmeyecektir.

1.5 Ödemenin Banka Aracılığıyla Yapılması Gerekliliğine Yönelik Eleştiriler

Bilindiği gibi 6098 sayılı kanunun 420. maddesi, işçi alacakları açısından akdedilecek ibra sözleşmelerinde söz konusu alacakların ödemesinin banka yoluyla yapılmasını öngörmüştür. Düzenlemede bu koşul bir geçerlilik şartı olarak belirlendiğinden koşulu sağlamayan ibra sözleşmeleri geçersiz olacaktır.

Kanun koyucunun müesseseye getirdiği bu koşulun amacı işçinin eline geçen gerçek miktarın tespit edilmesidir. Zira uygulamada zaman zaman, işverenlerin işçiden ibra sözleşmesi aldıktan sonra herhangi bir ödemeye gitmedikleri ya da sözleşmede yar alan rakamın altında bir ödeme yaptıkları bilinmektedir³⁴⁵.

Düzenlemenin öngördüğü söz konusu ödeme şekli teknik açıdan eleştiriye uğramıştır. Doktrin içindeki bir kısım yazara göre; borcun tam olarak ödenmesini öngören düzenleme nedeniyle ifaya dönüşmüş olan bir müesseseye, ödeme konusunda banka yolunun zorunlu tutması teknik açıdan isabetsizdir. Zira borç tam ifa ile sona erdirildikten sonra banka ile ödeme şartına uyulmaması nedeniyle ibra sözleşmesinin geçersiz olmasının pratik bir anlamı

³⁴⁴ Güneren, a.g.m, s. 2012

³⁴⁵ Durmuş – Özcan, a.g.e, s. 25; Alpagut, a.g.m, s. 975; Keser, a.g.m, s. 149

yoktur. Zaten borç ifa ile son bulmuştur. Yeter ki yapılan ödeme, başkaca yazılı delillerle kesin olarak kanıtlanılmış olsun³⁴⁶.

Ayrıca düzenlemenin kısmi ödeme halinde dahi banka şartını öngörmüş olması gene aynı gerekçelerle eleştirilmiştir. Zira yapılan kısmi ifa kesin olarak kanıtlandıktan sonra banka koşulunun sağlanmamış olmasının pratik bir değeri yoktur³⁴⁷.

Kanımızca kanun koyucunun ihtiyaç gördüğü ödeme olgusunun kesin olarak gerçekleşmesini ve ispatını sağlayacak bir düzenleme, İş Hukuku'nun temel ilkeleriyle de uyumludur. Sorun, ödeme olgusuna getirilen ispat mekanizmasının oldukça kısıtlayıcı ve geçerlilik koşulu olmasından kaynaklanmaktadır.

2. BANKA ARACILIĞIYLA YAPILAN ÖDEMELERİN KORKUTMA İLE İŞÇİDEN GERİ ALINMASI UYGULAMASINA İLİŞKİN SORUNLAR

6098 sayılı kanun öncesi dönemde, işçi alacakları bakımından akdedilen ibra sözleşmelerinde karşılaşılan uygulama problemlerinden biri de irade fesadına ilişkin olanlardı. Gerçekten işverenler bu dönemde hata, hile ve korkutma ile işçiden işçilik alacakları yönünden ibra edildiğini ifade eden belgeler alma yoluna başvurmuşlardı.

Sözü edilen dönemde işverenler, iş ilişkisinde emek piyasası içerisinde var olan avantajlı konumlarını kullanarak bir takım tehdit ve korkutma altında işçiye ibra sözleşmesi imzalaması yönünde baskı kurmaktaydı. Nitekim bu dönemde Yüksek Mahkeme kararına konu olan bir olayda davacı işçi ibra sözleşmesini iş ilişkisi içerisinde işten çıkarılma tehdidi altında imzaladığını ileri sürmüştür³⁴⁸.

Bunlara ek olarak işverenlerin çeşitli yollarla işçinin iradesini baskı altına alıp ibraya yöneltmesi mümkündür. İşverenin işçi tarafından ibra edilmemesi durumunda bir takım alacaklarına dava dışı yollarla ulaşamayacağı algısı yaratması bu durumu örnekleyebilir. Ayrıca işverenin ibra sözleşmesi imzalamayan işçiye işletmeye bağlı işyerlerinde ya da ilişki

³⁴⁶ Çil, a.g.e, s. 40; Süzek, a.g.e, s.789, Mollamahmutoğlu – Astarlı, a.g.e, s. 1041

³⁴⁷ Çil, a.g.e, s. 40; Süzek, a.g.e, s.789

³⁴⁸ Yarg. 9. HD., 24.03.2011 tarih, 2009/7983 E., 2011/8477 K.; Çil, a.g.e, s. 136

içinde olduğu piyasadaki diğer işyerlerinde bir daha iş bulamayacak olmasını söylemesi de bir örnek olarak sayılabilir. Ek olarak ÇİL'in de belirttiği gibi işçinin bir başka yakının işten çıkarılmasına ilişkin tehditle, işçiye ibra sözleşmesi dayatılması da uygulamada görülebilecek muhtemel durumlardan biridir³⁴⁹.

6098 sayılı kanunun işçi alacaklarının ibrası hakkında öngördüğü sınırlamalar, geçmiş dönemde yaşanan ve yukarıda örnek kabilinden saydığımız uygulamaları nihayete erdirecek niteliktedir. Zira işverenler, yeni kanun döneminde işçiye baskı kurarak ibra alma yoluna gitmek isteseler bile ibraya konu olan alacakların tamamını ödeme zorunluluğu altındadır. Aksi takdirde, kanunun 420. maddesine göre imzalan ibra sözleşmesi geçersiz olacaktır. Bu bakımdan yeni kanun döneminde işverenin baskıyla işçiden ibraname almak istemesinin pratik bir yararı olmayacağı söylenebilir. Belirtelim ki, kanun öngördüğü geçerlilik şartlarını barındıran ibra sözleşmelerine karşı korkutma iddiasının öne sürülmesi, pratik bir öneme sahip olmamasına karşın mümkündür.

6098 sayılı kanunun müesseseye getirdiği sert sınırlamalara rağmen korkutma konusu ile ilgili uygulamada menfi bir ihtimalin varlığından bahsedilebilir. Bilindiği üzere işverenler kimi zaman banka yoluyla işçiye ödedikleri ücretlerin bir kısmını korkutma yoluyla elden geri almaktadır. İşverenler olası bir davada banka kayıtlarına dayanacağından, kendilerini böyle bir uygulamayla güvence altına almak istemektedirler. Artık böyle bir uygulama ihtimali işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmeleri için de mümkün olabilir³⁵⁰. Bu bakımdan yeni kanunun sert düzenlemelerinin söz konusu ihtimal bakımından işçiyi korumakta yetersiz kalabileceği söylenebilir.

3. İBRA SÖZLEŞMESİNİN İŞE GİRERKEN İMZALANMASINA İLİŞKİN UYGULAMA SORUNLARI

İbra müessesesinin İş Hukuku içerisinde uygulama sorunlardan bir tanesi de işçiden işe girişte ibraname alınması yönündeki uygulamadır. İşverenler, olası bir fesih sonrası işçi alacakları bakımından yaşanacak bir husumette ya da daha doğru bir anlatımla olası bir

³⁴⁹ Çil, a.g.e, s. 49

³⁵⁰ Çil, a.g.e, s. 54

davada elini güçlendirmek için bu tür yolları tercih etmektedir. Bunun da ötesinde işverenlerin işçiyi işe aldıkları sırada daha sonra bir ibra sözleşmesi görünümüne büründürme amacıyla açığa imza alması da pratikte görülen müesseseye ilgili bir başka olumsuz uygulamadır.

Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda³⁵¹ “*Çalışma ilişkilerinde; işçinin daha işe başlarken kendilerinden senet, ibraname ve istifa belgeleri alınması işverenlerce çok sık başvurulan bir uygulamadır. İşçini zayıf durumda bulunması, iş talebi, iş dünyasının sosyal ve ekonomik yapısı göz önünde tutularak bu tür belgelerinde değerlendirilmesi gerekir.*” anlatımıyla müessesenin konuya ilişkin uygulama sorununa temas etmiştir.

Yüksek Mahkeme, konuyla ilgili birçok kararında işe girerken ve iş ilişkisi süresince alınan ibra sözleşmelerinin geçersiz olacağına hükmetmiştir. Mahkemenin 2010 tarihli bir kararında, işçinin iş ilişkisi içerisinde işverenine tamamen bağımlı ve iş ilişkisinin devamını sağlamak amacıyla iş ilişkisi içerisinde iradesi dışında ibra sözleşmesi akdetmesinin mümkün olmasını gerekçe gösterilerek iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibranamelerin geçersiz olacağına hükmedilmiştir³⁵². Yargıtay bir başka kararında ise davacı işçinin ibranameyi işe girerken boş olarak imzalatılıp, üzerinin sonradan doldurulduğu iddiasını araştırmadan hüküm kuran yerel mahkeme kararını eksik inceleme gerekçesiyle bozmuştur³⁵³. Yine Yüksek Mahkemenin konuyla ilgili bir kararında³⁵⁴ “*Mahkemece, davacının irade fesadı iddiası araştırılarak, ibranamenin işe girerken boş olarak düzenlendiği sonucuna varılması halinde ibranamenin geçersi sayılması...*” ifadesiyle işe girerken alınan ibranamelerin geçersiz olacağına hükmetmiştir.

Bunun yanında işverenlerin işçiyi işe aldığı sırada imzalattıkları ibra sözleşmeleri matbu niteliğe sahip bir belge de olabilmektedir. Bu bakımdan zaman zaman ibra sözleşmesinin matbu oluşunun ibra sözleşmesinin geçersizliğine etkisi olup olmadığı tartışılmıştır. Zira Yargıtay’ın ibranameyi geçersiz saydığı bazı kararlarında gerekçe olarak ibra sözleşmesinin matbu oluşu da sayılmıştır³⁵⁵. Kanımızca ibra sözleşmesinin matbu olması salt bir geçersizlik nedeni olmamalıdır. Nitekim Yargıtay’ın matbu ibranamelere vurgu yaptığı kararları incelendiğinde, geçersizlik gerekçesinin ibra sözleşmesinin matbu oluşundan

³⁵¹ Yarg. 9. HD., 25.7.2008 tarih, 2008/2681 E., 22092 K.; Çil, a.g.e, s. 166

³⁵² Yarg. 9. HD., 15.10.2010 tarih, 2008/41165 E., 201/29240 K.; Çil, a.g.e, s. 171

³⁵³ Yarg. 9.HD., 4.4.2013 tarih, 2011/ 2673 E., 2013/11108 K.; Çil, a.g.e, s. 156

³⁵⁴ Yarg. 9. HD., 17.12.2012 tarih, 2010/35297 E., 42012/42992 K.; Çil, a.g.e, s. 173

³⁵⁵ Yarg. 9. HD., 1992/6412 E., 1993/999 K.; Özdemir, a.g.m, 2007, s. 39; Yarg. 9.HD., 2007/29852 E., 2008/34628 K., Çalışma ve Toplum S. 21, s. 292; Yarg. 9.HD., 26.3.2007 tarih, 273/8421; Yarg. 9.HD., 28.1.1993 tarih, 1992/6412 E., 1993/999 K.; Sevimli, a.g.m, 2009, s. 91

ziyade açığa alınan imzanın üst kısmının ya da metindeki boşlukların sonradan doldurulması gibi ibra sözleşmesinin düzenlenme zamanına ilişkin konulardır³⁵⁶. Yargıtay konu ile ilgili bir kararında tarihsiz ve savunma ile çelişen ibranameye itibar edilemeyeceğine hükmetmiştir. Nitekim biz de belirttiğimiz gibi Yüksek Mahkeme karar konu olayda ibra sözleşmesinin geçersizliğini salt belgenin matbu oluşuyla gerekçelendirmeyip, belgenin tarihsiz ve savunmayla çelişir nitelikte olmasını karara ilişkin gerekçesine eklemiştir³⁵⁷. 6098 sayılı kanunun konu hakkındaki düzenlemeleri de ibra sözleşmelerinin matbu nitelikte olmasına engel değildir. Yeter ki düzenlemenin öngördüğü geçerlilik koşullarına uyulmuş olsun.

6098 sayılı kanunun döneminde de işe girerken ve iş ilişkisi sürecinde imzalana ibra sözleşmeleri geçersizdir. Hatta yeni kanun Yargıtay'ın müessese için çizdiği sınırları biraz daha daraltarak, düzenleme zamanına ilişkin yasağı iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren başlamak üzere bir aylık süre kadar daha genişletmiştir.

Yeni kanunun işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmesinin geçerliliğini ibraya konu alacakların hak tutarına noksansız banka aracılığıyla ödenmiş olmasına bağlaması, konu hakkında ibra sözleşmesinin düzenleme zamanına ilişkin kuralın ötesinde de bir koruma sağlamaktadır. Zira yeni kanun döneminde imzalanan ibra sözleşmelerine işe girerken doğru bir rakam koymak imkânsız olacağından ibranamenin geçersizliği düzenlemenin zaman unsuru yanında söz konusu geçerlilik şartına da bağlanabilecektir. Sayılanlara ek olarak, üzerinin ya da metin boşluklarının sonradan doldurulmasına ilişkin uygulama 6098 sayılı kanun döneminde de görülebilecek olmasına rağmen işverenin ibraya konu alacakları hak tutarına noksansız banka aracılığıyla ödemesi zorunluluğu bu uygulamanın pratik anlamını kaybetmesine neden olmuştur. Bu bakımdan yeni kanun döneminde işverenlerin bu türdeki uygulamalardan vazgeçeceği, işverenlere pratik bir yarar sağlamayacağı gerekçesiyle söylenebilir.

³⁵⁶ Sevimli, a.g.m, 2009, s. 91

³⁵⁷ Yarg. 9.HD., 2007/29852 E., 2008/34628 K., Çalışma ve Toplum S. 21, s. 292

SONUÇ

Borcu tatmin etmeyen şekilde sona erdiren ibra sözleşmesi, hukukumuzda ilk defa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yasal zemin kazanmıştır. Sözleşmenin bu kanundan önceki uygulaması, sözleşme özgürlüğü uyarınca yargı kararları çerçevesinde gerçekleşmekteydi. Fakat dönem içerisinde çelişen yargı kararları ve müessesenin hukukumuz içerisinde bir düzenlemeye sahip olmayışı, konuyu uygulama yönünden bir karmaşaya sokmuştu. Özellikle müessesenin İş Hukuku'ndaki uygulaması bu dönem içerisinde daha da karmaşık bir görünüme sahipti. Bu bakımdan dönem içerisinde yargı, doktrin ve uygulayıcılar tarafından konuya ilişkin yasal düzenlemenin yapılması gerektiği, sürekli olarak dile getirilmekteydi.

Nihayetinde kanun koyucu bu uyarıları dikkate alarak, müesseseyi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanun'un kapsamına almıştır. Kanun düzenlemesi, bir takım eleştirileri beraberinde getirmiş olsa da, müesseseyi normatif zemin yoksunluğundan kurtarması bakımından olumlu bir gelişme olarak görülmelidir. Zira sadece müessesenin bir kanun metni içerisinde düzenlenmiş olması bile, eski dönemde yaşanan bir takım sorunların çözüme kavuşmasına olanak sağlamıştır. Örneğin ibranamenin bir sözleşme olup olmadığına ilişkin tartışma, kanunun 132. maddesi ile çok net bir şekilde sona erdirilmiştir. Nitekim kanun maddesi, ibranamenin bir sözleşme olduğunu çok net bir dille ifade etmektedir. Kanun, sözleşmenin şekli konusundaki tartışmalara da bir nihayet vermiştir. Konu hakkındaki düzenlemeden Borçlar Hukuku uygulamasında ibra sözleşmelerinin herhangi bir şekle tabi olmadığı, buna karşın müessesenin İş Hukuku uygulamasında yazılı şeklin sözleşmenin sıhhati için zorunlu olduğu, çok net bir şekilde anlaşılmaktadır. Tüm bunların yanında kanun, 166. maddesi ile eski dönemde yaşanan bir başka tartışmayı da sona erdirmiştir. Kanun öncesinde ibra sözleşmesinin müteselsil borçlara olan etkisi tartışmalı bir alanı ifade etmekteydi. Bu dönemde konu hakkında doktrin içinde farklı görüşlere sahip yazarlar bulunmaktaydı. Fakat kanun koyucu yasanın 166. Maddesi ile tartışmaya çok net bir şekilde nokta koymuştur. Söz konusu düzenlemeye göre; artık alacaklının müteselsil borç ilişkisi içerisindeki borçlulardan birisini ibra etmesi, diğer borçluları ibra edilen borçlunun iç ilişkideki borca katılma payı oranında borçtan kurtaracaktır.

Müessesenin hukuki niteliği üzerine ilişkin tespitlerimize gelirse, öncelikle ibra sözleşmesinin bir bağışlama sözleşmesi olduğunu söyleyebiliriz. Zira ibra sözleşmelerinde bir

taraf, diğeri yararına mevcut bulunan bir alacak hakkını sona erdirmektedir. Aynı zamanda sözleşme bir tasarruf işlemi de içermektedir. Bu bakımdan ibra iradesinde bulunan kişi, fiil ehliyetinin yanında tasarruf ehliyetine de sahip olmalıdır. Ayrıca ibraname de bir sözleşme olduğundan diğeri sözleşmeler için gerekli olan genel kurucu unsurlar, bu müessesenin mevcudiyetinde de aranacaktır. Ayrıca belirtelim ki ibra sözleşmeleri de kesin hükümsüzlük, aşırı yararlanma ve irade fesadı hallerine ilişkin hükümlere tabidir.

Çalışmanın bir sonucu olarak, ibra sözleşmesinin kendine münhasır bir müesseseyi ifade ettiği söylenebilir. Bunun sonucu olarak, ibra sözleşmesinin diğeri benzer kurumlardan bir takım farklılıklarla ayrıştığını söyleyebiliriz. Örneğin sulh sözleşmeleri uygulama içerisinde ibraya benzetilse de esasen önemli bir noktada ibradan ayrılmaktadır. Zira sulh sözleşmelerine konu olan alacaklar-borçlar üzerinde bir ihtilaf mevcutken, ibra sözleşmesinin konusu oluşturan alacaklar-borçlar, net ve mevcuttur.

İbra sözleşmeleri, konusu olan borçları ödeme olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediğine bakmaksızın fer'i leri ile birlikte sona erdirir. Fakat ibraname veren taraf, borcun ferileri üzerindeki hakkını saklı tutmuşsa borç yalnızca esas borç üzerinde hüküm doğurur. Belirtelim ki; İş Hukuku uygulamasında, müessesenin sözünü ettiğimiz borcu sona erdirici etkisi, borcun tam tutarına noksansız ödenmesi halinde ortaya çıkacaktır. Zira kanun koyucu, mevcut düzenlemede işçi alacakları için akdedilecek ibra sözleşmelerini tam ifanın gerçekleşmesine bağlamıştır.

İbra sözleşmesinin İş Hukuku içerisinde bir ihtiyacı karşıladığı, doktrin içerisinde kabul görmüştür. Fakat öğretilde, mevcut düzenlemenin bu ihtiyaca cevap vermekten uzak kaldığını belirten görüşler de mevcuttur. Düzenlemenin sınırlama kavramını aşan yapısı göz önünde tutulduğunda bu görüşünün haksız olmadığını düşünmekteyiz.

Çalışmamızın başından beri, mevcut düzenlemenin müesseseyi İş Hukuku uygulaması bakımından dramatik bir değişime yönelttiğini iddia etmekteyiz. Nitekim düzenlemenin sert sınırlamaları sonucu ifa ya dönüşen ibra sözleşmesi, Yargıtay'ın eski dönemdeki uygulamasıyla karşılaştırıldığında sözünü ettiğimiz bu büyük değişim, daha iyi kavranabilecektir.

Yargıtay'ın eski dönemdeki uygulamasında işçi alacakları üzerinde ibra sözleşmesinin etkisi, miktar içermeyen borçlar üzerinde geniş; iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu

doğan tazminat alacaklarında sınırlı şekilde ortaya çıkmaktaydı. Yargıtay'ın bu dönemde miktar içermeyen ibra sözleşmeleri hakkında verdiği kararlara katılmamakla birlikte, yasa koyucunun mevcut düzenlemede dar yorum kavramını aşan sınırlamalarının müesseseyi bir başka sorunlu alana taşıdığını düşünmekteyiz. Fakat bir tespit olarak şunu söyleyebiliriz ki, mevcut düzenleme, işçi alacakları açısından Borçlar Hukuku anlamında bir ibraya, Yargıtay'ın sınırlı bir biçimde değer verdiği – miktar içermeyen ibra sözleşmeleri hariç - miktar kadar bile izin vermemektedir. Zira mevcut düzenleme, bu tür alacaklar için akdedilecek ibra sözleşmelerinde hak tutarına noksansız ödemeyi, sözleşmenin geçerliliği için zorunlu tutmuştur. Bu durum doktrin tarafından ibranın ifalaşması olarak nitelendirilmiştir. Bize göre de isabetsiz olan bu anlayış, düzenlemenin diğer koşullarıyla birlikte düşünüldüğünde başka sorunların doğmasına da neden olmaktadır. Ayrıca mevcut düzenleme, eski durumdan farklı olarak ibra sözleşmesine konu olacak alacakların banka yoluyla ödenmesini zorunlu tutmuştur. Kanun koyucunun bu türden bir ödeme şeklini geçerlilik koşulu olarak belirlemesi, isabetsiz bulunmuştur. Zira yazılı ve kesin belgelerle ödemenin ispat edilmesi halinde borç, ifa ile sona erecektir. Düzenleme, ibra sözleşmelerinin yapılma zamanına ilişkin bir değişiklik de içermektedir. Mevcut duruma göre işçi alacaklarına ilişkin ibra sözleşmelerinin geçerli olabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık bir sürenin geçmiş olması zorunludur. Hâlbuki Yüksek Mahkeme, 6098 sayılı kanun öncesi dönemde iş sözleşmesinin sona erdiği gün yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanımıştır. Belirtelim ki, düzenleme bu yönüyle de eleştirilerin hedefi olmuştur. Uygulayıcılar, kanun öngördüğü düzenin pratik hayta gerçekleşmesinin çok zor olduğunu düşünmektedir. Zira işinden ayrılan bir işçinin bir ay sonra eski işyerine dönüp ibraname imzalaması, pratik hayatta gerçekleşmesi zor olan bir durumu ifade eder. Özellikle inşaat ve turizm gibi mobilitesi yüksek sektörlerde bu koşulun gerçekleşmesi, neredeyse imkânsızdır.

Çalışmanın farklı bölümlerinde vurguladığımız gibi mevcut düzenleme, işçi alacakları bakımından ibra sözleşmelerini etkisizleştirmiştir. Daha açık bir ifadeyle, mevcut düzenleme sonrası işçi alacakları için imzalanacak ibra sözleşmelerinde, sözleşmenin borcu tatmin etmeyen sona erdirme etkisi ortaya çıkmayacaktır. Zira kanun koyucu müesseseye getirdiği sert sınırlamalarla bu etkinin ortaya çıkmasını imkânsız hale getirmiştir.

Kanun koyucunun sınırlama ölçütünü aşp, borcu sona erdiren bir müesseseyi ifalaştırması isabetsiz olmuşsa da düzenlemeyle işçinin gerçek iradesine yöneltilen hassasiyeti anlamaktayız. Nitekim işverenine iş sözleşmesiyle bağlı olan bir işçinin ibraya ilişkin gerçek

iradesinin sorgulanması, bizce de İş Hukuku alanı içerisinde olması gereken bir hassasiyeti teşkil eder. Bu durum, İş Hukuku'nun işçiyi koruyucu ilkesinin bir gereğidir.

Fakat işçinin de belli şartlar ve koşullar altında, oransızlık içermeyen bir miktar kadar işverenini borçtan kurtarmasına imkân veren bir düzenleme, mevcut düzenlemede var olan teorik karmaşanın ortaya çıkmaması bakımından yararlı olabilirdi. Zira biz ibra sözleşmesinin kendi anlam ve amacından tamamen uzaklaştırılmasını, çalışmada incelediğimiz teorik sorunların kaynağını teşkil ettiğini düşünmekteyiz.



KAYNAKLAR

Kitaplar

AKINTÜRK Turgut, **Borçlar Hukuku**, 7. b., Beta, İstanbul, 1999.

AKINTÜRK Turgut – KAHRAMAN Derya Ateş, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri**, 18. b, Beta, İstanbul, 2012.

ALANGOYA Yavuz – YILDIRIM M. Kamil, Nevhis Deren Yıldırım, **Medeni Usul Hukuku Esasları**, 8. b., Beta, İstanbul, 2011.

ANTALYA Gökhan, **6098 Sayılı TBK'a Göre Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, C. 1, Beta, İstanbul, 2012.

ARSEBÜK Esat, **Borçlar Hukuku**, C. 1, Arkadaş Mat., İstanbul, 1943.

AYBAY Aydın, **Borçlar Hukuku Dersleri**, 10. b., Filiz Kitapevi, İstanbul, 1991.

BELEN Herdem, **6098 Sayılı Borçlar Kanunu Genel Hükümler: Kısa Şerh**, 1. b., Beta, İstanbul, 2014.

BİRSEN Kemaleddin, **Borçlar Hukuku Dersleri**, 4. b., Fakülteler Mat., İstanbul, 1967.

CANYÜREK Murat, **Müteselsil Borçlulukta İç ve Dış İlişkiler**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2003.

ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, b. 22., Beta, İstanbul, 2009.

ÇELİK Nuri, **Bireysel İş Hukuku**, 24. b., Beta, İstanbul, 2011.

ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, 26. b., Beta, İstanbul, 2013.

ÇENBERCİ Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, 4. b., Olgaç Mat., Ankara, 1978.

ÇİL Şahin, **İş Hukukunda İbraname: TBK Hükümleri ve Yargıtay İlke Kararlarına Göre**, 3. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.

DEMİR Fevzi, **En Son Yargı Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 7. b, Albi Yayınları, İzmir, 2013.

DEMİRCİOĞLU Murat – CENTEL Tankut, **İş Hukuku**, 9. b., Beta, Kırklareli.

EDGÜ Ekrem, **Borçlar Hukuku: Umumi Hükümler**, Sevinç Mat., Ankara, 1967

EREN Fikret, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 13. b., Beta, İstanbul, 2011.

EYNERCİ Öner – TAŞKENT Savaş – ULUCAN Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 2. b., Legal, İstanbul, 2005.

GÜNEY Cevdet İlhan, **TBK Şerhi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.

HATEMİ Hüseyin – GÖKYAYLA Emre, **Borçlar Hukuku: Genel Bölüm**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2011.

İNAN A. Naim, **Borçlar Hukuk: Genel Hükümler**, AÜHFY, Ankara, 1979.

KAPLAN İbrahim, **Borçlar Hukuku Dersleri: Genel Hükümler**, 3. b., İmaj Yayıncılık, Ankara, 2003.

KAYA Pir Ali, **İş Hukuku: Temel Yasalar**, 4. b, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2013.

KAYIHAN Şaban, **Borçlar Hukuku**, 3. b., Seçkin, Ankara, 2012.

KILIÇOĞLU Ahmet M., **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 11. b., Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

KILIÇOĞLU Ahmet M., **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 17. b., Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.

KILIÇOĞLU Mustafa – ŞENOCAK Kemal, **İş Kanunu Şerhi**, 3. b., Legal, İstanbul, 2013.

KOCAYUSUFPAŞAOĞLU Necip, **Borçlar Hukukuna Giriş: Hukuki İşlem, Sözleşme**, C. 1, 4. b, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2008.

KURU Baki – ARSLAN Ramazan – YILMAZ Ejder, **Medeni Usul Hukuku: Ders Kitabı**, 8. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 1996.

KURU Baki - ARSLAN Ramzan - YILMAZ Ejder, **İcra ve İflas Hukuku**, 15. b., Yetkin Yayınları, Ankara, 2002.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi – ASTARLI Muhittin, **İş Hukuku**, 4. b., Turhan Kitabevi, Ankara, 2011.

NARMANLIOĞLU Ünal, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri**, 4. b., Beta, İstanbul, 2012.

NOMER Haluk N., **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 7. b, Beta, İstanbul, 2009

OĞUZMAN M. Kemal – ÖZ M. Turgut, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 7. b., Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2009.

OĞUZMAN M. Kemal – ÖZ M. Turgut, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, C. 1, 11. b., Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013.

ÖZCAN Durmuş – OCAK Uğur, **Öğreti ve Uygulamada İbra Sözleşmesi**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

- ÖZKAYA Erdoğan, **Gabin Davası**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000.
- ÖZKAYA Eraslan, **Hata – Hile – İkrar Davaları**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000.
- REİSOĞLU Safa, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, 22. b., Beta, İstanbul, 2011.
- SAYMEN Ferit H., **Türk İş Hukuku**, İsmail Akgün Mat., İstanbul, 1954.
- SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 9. b., Beta, İstanbul, 2013.
- ŞAKAR Müjdat, **Gerekçeli ve İctihathı İş Kanunu Yorumu**, 6. b., Yaklaşım Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- ŞENYÜZ Doğan, **Borçlar Hukuku**, 3. b., Ekin Yayınevi, Bursa, 2001.
- TAHİROĞLU Bülent, **Roma Borçlar Hukuku**, Der Yayınları, İstanbul, 2011.
- TANDOĞAN Haluk, **Borçlar Hukuku: Özel Borç İlişkileri**, C. 1/1, 6. b., Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2008.
- TEKİNAY Selahattin Sulhi ve diğerleri, **Tekinay Borçlar Hukuku**, 6. b., Filiz Kitapevi, İstanbul, 1988.
- THUR Andreas von, **Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı**, C. 1-2, çev. Cevat Edege, Yargıtay Yayınları, Ankara, 1983.
- TOPÇU Umut, **Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011.
- TUNCAY A. Can - EKMEKÇİ Ömer, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. b.; Beta, İstanbul, 2013.
- TUNÇOMAĞ Kenan, **Borçlar Hukuku: Genel Hükümler**, Fakülteler Mat., C. 1, İstanbul, 1972.
- TUNÇOMAĞ Kenan, **İş Hukuku**, 2. b., Fakülteler Mat., İstanbul, 1981.
- TUNÇOMAĞ Kenan Tunçomağ, **İş Hukuku**, 3. b., Fakülteler Mat., İstanbul, 1984.
- TURANBOY K. Nuri, **İbra Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1998.
- UYGUR Turgut, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Şerhi**, C. 1, Seçkin, Ankara, 2012.
- YAVUZ Cevdet, **Borçlar Hukuku Dersleri: Özel Hükümler**, 10. b., Beta, İstanbul, 2012.
- YAVUZ Nihat, **6098 sayılı TBK'nun Getirdiği Yenilikler ve Değişiklikler**, 2. b., Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

Makaleler

AKTEKİN Şeyda, “Çalışanlarla Anlaşarak Toplu İş Sözleşmesi İle Belirlenen Koşullardan Farklı Çalışma Koşullarının Getirilmesi”, **Sicil**, Mart/2010, S. 17, Yıl 5, 2010, s. 310

ALPAGUT Gülsevil, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **Bankacılar Dergisi**, S. 65, 2008, s. 89

ALPAGUT Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmelerinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, **İSGHD**, C. 8, S. 31, 2011, s. 956

AYDIN Ufuk, “İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi”, **Çimento-İş**, C. 18, 2004, s. 6

BERKİ Şakir, “Borçların Sukuğu”, **AÜHFD**, C. 12, S. 1-2, 1995, s. 237.

ÇELİK Nuri, “İbranamenin Niteliği ve Kapsamı”, **İHU**, İş Kanununun m. 26, No:1, İstanbul, 1982

ÇİL Şahin, “İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, **Kamu-İş**, C. 7, S. 3, Ankara, 2004

ÇİL Şahin, “İbra Sözleşmesi ile İkale Sözleşmesinin İş Güvencesine Etkileri”, **Sicil**, S.7, Yıl 2, 2007, s. 26.

DOĞAN Mürsel, “Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, **Yargıtay Dergisi**, C. 5, S. 1, s. 170.

EKMEKÇİ Ömer, “Toplu İş Sözleşmesinde Tarafların İradeleriyle Sonradan Değişiklik Yapılması”, **Çimento-İş**, Eylül, 1996, s. 19

GEREK Hasan Nüvit, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”, **Çalışma ve Toplum**, S. 31, 2011, s. 45

GÜNAY Cevdet İlhan, “İkale Sözleşmesi”, **Çimento-İş**, C. 23, S. 5, 2009, s. 17

GÜNDÜZ Selim, “Yeni Mevzuat Işığında İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı”, **TÜHİS**, Kasım, 2005, s.45

GÜNEREN Hakim Ali, “İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Tazminat Davalarında İbraname”, **Sarper Süzek’e Armağan**, C. 2, Beta, İstanbul, 2011, s. 2002.

KARAHASANOĞLU OSMANAĞAOĞLU Cihan, “Mecelle-i Ahkam-ı Adliyye'nin Yürürlüğe Girişi ve Türk Hukuk Tarihi Bakımından Önemi”, **AÜOTAUMD**, C. 29, Bahar/2011, Ankara, s. 104.

KESER Hakan, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları”, **Sicil**, S. 32, 2004, s. 147

ÖZDEMİR Erdem, “İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”, **Sicil**, Mart 07, S. 5, Yıl: 2, 2007, s. 31

ÖZDEMİR Erdem, “İş Hukukunda İbraname Konusunda Mevcut Durumun Değerlendirilmesi ve Alternatif Çözüm Önerileri” **ÇEİS**, C. 29, S. 2, 2015, s. 15

SEVİMLİ K. Ahmet, “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler”, **Sicil**, Haizran/2009, S. 14, Yıl 4, 2009

SEVİMLİ K. Ahmet, “İş Hukukunda İbra ve İkale Sözleşmelerinin Geçerlilik Koşulları Konusundaki Gelişmeler’e İlave”, **Sicil**, Eylül/2009, S. 15, Yıl:4, 2009, s. 102

ŞEN Murat, “Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Haklardan Feragat”, **TÜHİS**, C. 19, S. 5, 2005, s. 20

ŞEN Murat, “6098 Sayılı TBK’a Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, **Sicil**, Aralık/2011, S. 24, Yıl: 6, 2011, s. 76

YILMAZ Halil, “İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra – I”, **Çimento – İş**, C. 24, S. 1, Ocak, 2010, s. 36

Elektronik Yayınlar ve Tezler

AKSU Mustafa, “Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Yeniliklerden İbra”, <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/4-Mustafa-AKSU.pdf>, (26.09.2014).

SÖNMEZ DOBUR Özden, İş Hukuku’nda İbraname: Borçlar Hukuku’yla Karşılaştırmalı Olarak, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli, 2009.

İBİL Serap, “Türk Borçlar Kanunu Düzenlemesi ile İbra”, S. 2014/1, s. 6, http://www.elmadaghukuk.com/img/2014_1_ibraname_sirkler_111438722014_.pdf, (18.06.2015)

MANKAL Mehmet, “Yargıtay Kararları Işığında Yeni Haliyle İbra Müessesesi”, <http://www.ozdogrular.com/content/view/16725/>, (06.01.2014)

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

ÖZDEMİR Erdem, İşçiden İbraname Almak Artık Mümkün Mü?, <http://isyasami.yenibiris.com/Default.aspx?pageID=498&nID=70637&NewsCatID=327&AuthorID=155>, (11.12.2013)

ÖZDEMİR Muharrem, Krizle Mücadelede Son Umut: Konkordato, <http://www.bilgidenetim.com/krizle-mucadelede-son-umut-konkordato.html>, (02.11.2014)

SAYIN Murat, “Yeni Borçlar Kanunu’nun 420. Maddesi ve Genel Olarak İşverenin İbrası”, <http://www.bariserdem.com/kurumsal/makale.asp?id=2>, (26.07.2015)

SÜMER Sibel, Türk İş Hukukunda İbraname, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2010.

YURDUSEVEN Şeyma, Borçlar Hukukunda İbra, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2013.

