

İŞ HUKUKUNDA İBRA - FERAGAT UYGULAMALARI VE YENİ TÜRK BORÇLAR KANUNUNDAKİ DÜZENLENME

Av. Muhittin Doğrucu

GİRİŞ

Hayatın her alanında kişiler arasında borç ilişkileri doğar ve bir şekilde sona erer. İbra ve bunun yazıya geçirilmiş şekli olan ibraname, borcu sona erdiren bir tasarruf işlemidir. Borcun ifa edilip edilmediğine bağlı olmadan hüküm ifade eder. Yani, borç tamamen veya kısmen yerine getirilmemiş olsa bile borçlunun ibra edilmesi mümkündür. İbranın bir bedel veya bir eda karşılığında yapılması halinde ivazlı ibra, herhangi bir bedel karşılığı olmadan yapılması halinde ise ivazsız ibra söz konusu olur. İbranın kapsamına göre de kısmi ve tam ibra olarak ikiye ayırmak mümkündür. Alacağın bir kısmı için yapılan ibra kısmi ibradır ve sadece o kısım için karşı tarafı borcundan kurtarır, geriye kalan borcu talep hakkı devam eder. Tam ibrada ise borcun tamamı ifa edilmiş gibi alacaklı alacağının tamamı için borçluyu ibra etmiş olur.

İbranın bir sözleşme olduğu öğretilde kabul edilmektedir¹. Uygulamada genellikle sadece işçinin imzası alınmak suretiyle düzenlenmekte ise de işçi ve işverenin katılımıyla ve bir taraftan gelen önerinin² diğer tarafça kabul edilmesi şeklinde karşılıklı irade uyuşması ile yapılmaktadır. Gerçekten de işveren bir ibraname düzenleyip işçiye vermektedir bu, nitelik itibarıyla borçlunun (işverenin) alacaklıya (işçiye) yaptığı bir önermedir. İşçinin bunu imzalaması da kabul niteliğindedir. Hemen belirtmek gerekir ki bir sözleşme olması nedeniyle ibraname düzenleyen tarafların tam fiil ehliyetine sahip olması gerekir. Örneğin, ergin olmayan (18 yaşını doldurmamış, evlenme veya mahkeme kararı ile ergin kılınmamış) işçi TMK 11. madde hükmüne göre fiil ehliyetine sahip olmadığından, imzaladığı ibranamenin geçerli olabilmesi için velisinin izin veya icazeti gerekir. Keza bir sözleşme olması hasebiyle irade bozuklukları olan (hata, hile, ikrah = yanılma, aldatma, korkutma) gibi sözleşme yapma iradesini sakatlayan nedenlerden birinin etkisi altında yapılmış olmamalıdır.

Bilindiği gibi, borç ilişkisinin temel kaynağı sözleşmedir. Gerek yürürlükteki Borçlar Kanunu ve gerekse kabul edilen yeni TBK nun temel felsefesi sözleşme kurma serbestisine dayanmaktadır. Tarafların, serbest ve birbirine uygun iradelerini karşılıklı olarak açıklamasıyla sözleşme kurulmuş olur. Bu irade açıklaması serbest veya örtülü olabilir. Bu irade açıklaması Kanunların bir şekle tabi tuttuğu durumlar hariç olmak üzere herhangi bir şekil şartına bağlı değildir. Ne var ki işçi işveren ilişkilerinde ve özellikle ibra sözleşmelerinde veya işçinin bir haktan feragatinin söz konusu olduğu

¹ Bkz. Şahin Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, s.9, İstanbul 2006 ve burada atıf yapılan yazarlar

² 818 sayılı Borçlar Kanununun 174. maddesi ve mevcut hukuki uygulamada kullanılan “**icap ve kabul**” şeklindeki ibare Yeni Türk Borçlar Kanununun (“Y-TBK”) da örneğin, 3. ve 196. maddelerinde “**öneri ve kabul**” şeklinde değiştirilmiştir (Bkz. Gerekçe, s.26 ve 94).

durumlarda aynı serbestliğin mevcut olduğunu söylemek mümkün değildir. Bunun nedeni, işçi – işveren ilişkisinin salt borçlar hukukuna dayalı bir “**özel hukuk**” ilişkisi olmayıp, “**kamu hukuku**” niteliğinin ağır basmasıdır. Hizmet sözleşmesi itibariyle Borçlar Hukuku içinde yer almakla beraber, günümüzde Anayasa’da yer alan “*sosyal devlet*” ilkesinden kaynaklanan nedenlerle Devlet, bir üçüncü taraf ve müdahaleci güç olarak bu ilişkiye taraf olmuştur. Yani işçi işveren ilişkisinde taraflar sadece işçi ve işverenden ibaret olmayıp, Devletin de dahil olduğu üçlü bir yapı söz konusu olmaktadır. Bunun en açık olarak görüldüğü alan “*Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi*” dir³. Sosyal hukuk devleti olma ilkesinin bir gereği olarak yasalarla işçinin korunması, sömürülmesine meydan verilmemesi ve haklarını alabilmesi sağlanmaktadır. Nitekim Y-TBK da bu açıkça görülmektedir. İş yasaları ile sadece işçinin işverenle olan karşılıklı ilişkilerini değil, her iki tarafın devletle olan ilişkileri de düzenlenmektedir. Türkiye’de özellikle 1961 Anayasasından sonra bu alanda ilerlemeler sağlanmıştır⁴. Öte yandan özellikle Yargıtay uygulamasının da bu alanda temel ve çok önemli bir işlevi yerine getirdiğini söylemek mümkündür. Bunun nedeni ve hukuki dayanağı “**işçinin korunması ilkesi**” dir. Bu nedendir ki iş hukuku alanında düzenlenen örneğin, hizmet sözleşmeleri ile borçlar hukukuna tabi hizmet sözleşmeleri arasında bir ayırım gözlenmektedir. Örneğin, işçinin korunması ilkesinin sınırı olarak Anayasanın “*Devletin iktisadî ve sosyal ödevlerinin sınırları*” alt başlığı altındaki 65. madde⁵ ye dayanılarak “toplumun çıkarlarının korunması ve ülke ekonomisinin yük taşıma gücü gösterilmiştir⁶.”

İşçinin korunması ilkesinin tezahürü olarak yukarıda belirtilen başlıca iki kurum olan Devlet ve Yargı organları bu korumayı kısaca şu şekilde sağlamaktadır:

Devlet tarafından; İş kanunu, sendikalar kanunu ve iş hayatı ile ilgili başkaca alanlarda yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bunlarla sosyal devlet ilkesinin gerektirdiği işçi lehine iyileştirmeler, temel ve hak ve özgürlüklerden işçilerin eşit bir şekilde yaralanması ve işverenin sorumluluklarını yerine getirmemesi halinde cezai müeyyide uygulamasıdır.

Yargı organları tarafından ise, “**işçi lehine yorum ilkesi**” alanında yer bulmaktadır. İş Hukukunun amacı “**işçiyi korumak**” olduğundan, işçi lehine yorum ilkesini yerine getirme yetkisi hakime aittir. Kuşkusuz hakimin bu yetkisi sonsuz olmayıp, iş hukuku alanındaki normların, mevzuatın öngördüğü çerçeve ile sınırlıdır. Örneğin, açık bir Kanun hükmünün şahsi görüşün etkisi altında farklı şekilde yorumlanması hatalı olacaktır. İş Hukukunda işçi lehine yorum geniş bir şekilde uygulama alanı bulmaktadır⁷. Öğretide ve uygulamada, işveren

³ 4857 s. İş Kanunu Madde 91- Devlet, çalışma hayatı ve ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder.

⁴ Bkz. Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi C.1, s.52 vd. Ankara 2005)

⁵ Anayasa Madde 65- Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.

⁶ Günay, a.g.e. s.66

⁷ Çil, a.g.e. s. 25

karşısında işçinin korunmaya muhtaç olduğu görüşü kabul edilmektedir. Örneğin, işverenin işçiden ihbar tazminatı isteme hakkının bulunduğu bir durumda işverenin, işçiden herhangi bir alacağıının bulunmadığına ilişkin ibra beyanı geçerli kabul edilmesine⁸ karşılık, işçinin ücret, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı vb. işçilik alacaklarına ilişkin, bu alacakları tek tek ve miktar itibariyle belirtilmeden genel olarak işvereni ibra ettiği beyanını taşıyan bir ibraname imzalandığı durumlarda geçerli bir ibraname olarak kabul edilmez.

“... İşçi, emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmalı 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...” (YG 9.HD 11.03.2010 T. 2010/6257 E. 2010/6573 K., www.kazanci.com.tr).

I- Yargıtay Kararlarına Göre İbra ve Feragat:

Borcu kesin olarak sona erdiren bir neden olarak “ibra” İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde düzenlenmiş olmasına karşılık 818 sayılı Borçlar Kanununda yer almamaktadır⁹. İş Kanununda da yer verilmemiştir. 6098 s. Yeni Türk Borçlar Kanununa kadar yasalarımızda ibranın tanımı ve unsurları belirtilmemiştir. Durum böyle olunca iş hukukuna ilişkin ibranın Yargıtay içtihatları ile şekillendiğini söylemek mümkündür. Ekleyelim ki, iş hukuku alanındaki Yargıtay uygulamasında “ibra” ve “feragat” veyahut “ibraname” ile “feragatname” arasında önemli bir fark görülememektedir. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararlarında ibra ve feragat çoğunlukla birlikte ele alınmış, ibranamede ayrıca “feragat” sözcüğüne yer verilmiş olunması halinde bu durum ibranamenin geçerliliğini kuvvetlendiren bir hal olarak kabul edilmiştir. (Bakınız Yargıtay H.G.K. 24.11.1999 gün 1999/9-968 E. 1999/983 K)”¹⁰ Oysa, ibra sözleşmesi, sadece işçinin imzası alınarak yapılmış olsa bile iki taraflı bir sözleşmedir. Feragat ise karşı tarafın katılımına veya kabulüne bağlı olmayan tek taraflı bir

⁸ Çil, a.g.e. s. 30

⁹ Turgut Uygur, Borçlar Kanunu, II. Cilt Ankara 1990, s.517,

Çil, a.g.e. s.9

Bu açıklama bir çok Yargıtay kararında da tekrarlanmaktadır. Örneğin, “...İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde düzenlendiği halde Türk Borçlar Kanunu'na bu madde alınmamıştır. Bir kanunda ana kurallar ve kurumlar oluşturulurken ibra gibi önemli bir kuruma yer verilmemiş oluşunun ancak hata sonucu olabileceği öğretide ileri sürülmüştür (Berki, Şakir: Borçların Sukutu, AÜHF, Cilt XII. s. 237). Bununla birlikte gerek öğretide gerek uygulamada ibraname, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel sukut nedeni olarak kabul edilmektedir (Feyzioğlu, F.N: Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, Cilt II, İstanbul 1969, s. 351). Bu noktada ibra sözleşmesinin ödeme yönünde bir anlaşma olmadığı, borcun kısmen ya da tamamen tatmin edilemeyen sona erme şekillerinden biri olduğu belirtilmelidir...” Yargıtay HGK. 21.10.2009 T. 2009/9-396 E. 2009/441 K. , Aynı Doğrultuda: YG 9.HD 11.03.2010 T. 2010/6257 E. 2010/6573 K. (www.kazanci.com.tr)

¹⁰ Çil, a.g.e. s.42

tasarruftur. Öte yandan ibra, doğmuş, taraflar arasında miktarı konusunda ihtilaf olsa bile varlığı tartışmasız olan alacaklar için söz konusu olabilecek iken, henüz doğmamış, ileride doğacak olan hak ve alacaklar da feragate konu dileyebilir.

Yukarıda değinildiği gibi ibra sözleşmesi iki taraflı bir sözleşme ve işveren ile işçinin katılımı ile kurulmakla beraber, uygulamada genellikle ayrı ayrı miktarları belirtilerek veya ayrı ayrı miktarları belirtilmeden toplam bir rakam belirtilerek veyahut hiç rakam belirtilmeden; ücret, fazla mesai, genel tatil ve hafta tatili, kullanmadığı izin ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı ve tüm sosyal haklarını aldığını, işvereni umumi surette ibra ettiğini, bütün taleplerinden feragat ettiğini, dava açmayacağını, davadan feragat ettiği gibi ifadeler içeren ve "ibraname ve feragatname" "ibraname" "makbuz ve ibraname" "ibra senedi" "ibra anlaşması" "sulh ve ibra sözleşmesi" gibi isimler altında düzenlenen bir ibraname işçiye imzalatılmaktadır.

İbra sözleşmesinin geçerliliği ile ilgili olarak Yargıtay içtihatları ile yerleşen uygulamada şu prensiplerin hakim olduğu görülmektedir:

- Miktar içeren ibra sözleşmelerinde;
 - o Alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur.
 - o Alacağın tamamen ödenmemiş olması durumunda genel politika olarak ibraya değer verilmemekte yapılan kısmi ödemeye ait makbuz kabul edilmekte, işin mahiyetine ve özel durumuna göre geçerli kabul edilmektedir.
- Miktar içermeyen ibra sözleşmesinde geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalı, irade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır.
- İş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenen ibra sözleşmeleri geçerli değildir.
- İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yoldur, varlığı tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir.
- İşverenin savunması ve diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmesi geçersizdir¹¹.
- İşe iade hakkının kullanılmasını engelleyen ibra sözleşmeleri geçersizdir.

1- Miktar İçeren İbranameler:

¹¹ Yargıtay HGK nin 21.10.2009 tarih ve 2009/9-396 E., 2009/441 K. sayılı, Yargıtay HGK nin 22.10.2008 tarih ve 2008/9-636 E., 2008/653 K. sayılı, Yargıtay HGK nin 8.3.2006 tarih ve 2006/9-20 E., 2006/52 K. sayılı Yargıtay HGK nin 26.4.2006 tarih ve 2006/9-150 E., 2006/247 K. sayılı kararları ile Yargıtay 9. HD nin 11.03.2010 tarih ve 2010/6257 E., 2010/6557 K. sayılı, Yargıtay 9. HD nin 05.07.2010 tarih ve 2008/33618 E., 2010/22083 K. sayılı, Yargıtay 9.HD. nin 27.06.2008 tarih ve 2007/23861 E., 2008/ 17735 K. sayılı, Yargıtay 9. HD 24.09.2007 tarih ve 2007/13995 E., 2007/27723 K. sayılı kararları (Kazancı Mevzuat ve İctihat Bankası www. kazanci.com.tr).

Yargıtay, yerleşmiş uygulaması ile uzun yıllardan beri, özellikle de maddi ve manevi tazminat dışındaki işçilik alacakları bakımından miktar içeren ibranameleri makbuz niteliğinde kabul etmektedir.¹²Bunu hem eski tarihli kararlarda hem de yeni tarihli kararlarda görmek mümkündür. “... Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasın göre, kıdem, ihbar tazminatı ve diğer işçilik haklarına ilişkin olarak, bu alacaklar tek tek açıkça gösterilmek suretiyle düzenlenen ve aksi kanıtlanmayan ibranameler geçerli sayılmaktadır. Dosyada mevcut, 11.6.2003 tarihli ibranamede, davacı ihbar ve kıdem tazminatı olarak belirlenen tutarı aldığını kabul etmiştir. Başkaca bir belge, bilgi kanıtı olmadığı takdirde bu ibranameye göre kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirse de; mahkemenin de kabulünde olduğu üzere, davalının Bölge Çalışma Müfettişinin teftişi sırasındaki kabulüne göre davacıya bu alacaklar için ödenen miktar 700.000.000 TL.dir. Davalının bu kabulü karşısında, anılan ibranamenin makbuz niteliğinde kabulü ile bu miktarın davacının alacaklarından mahsubu ile bakiye miktarın tahsiline karar verilmelidir. Yazılı şekilde kıdem ve ihbar tazminatının tamamının hüküm altına alınması hatalıdır (Yargıtay 9. HD 11 .11.2004 Tarih 2004/9972 E. 2004/25680 K. www.kazanci.com.tr).

“...Davacı işçi, emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile fazla çalışma, bayram, ve genel tatil ücretleri ile izin ücretlerini talep etmiştir.Mahkemece ibraname sebebiyle isteklerinin tamamının reddine karar vermiştir. ... İbraname miktar yazılı olup bu itibarla, anılan belge ödenen miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Davacının hak kazanabileceği kıdem tazminatı miktarı hesaplanmalı ve yapılan ödeme tutarı indirilmek suretiyle bakiye bir hakkın olup olmadığı belirlenmelidir. Bu konuda da eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile sonuca gidilmesi bozmayı gerektirmiştir (Yargıtay 9.HD 15.11.2005 Tarih, 2005/20962 E. 2005/36175 K. www.kazanci.com.tr).

“... Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ile ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. ...Davalı, ibraname verdiğini, davanın zamanaşımına uğradığını isteklerin yerinde olmadığını savunmuştur. ... Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir (Yargıtay 9. HD 11.03.2010 Tarih 2010/6257 E. 2010/6573 K, aynı doğrultuda: Yargıtay 9. HD 15.07.2010 Tarih 2008/21686 E. 2010/24117 K., Yargıtay 9. HD 25.01.2010 Tarih, 2009/21161 E. 2010/1029 K www.kazanci.com.tr).

İşçinin, ibranamede miktar olarak belirtilen kısmın dışında kalan alacak farkını talep edip edemeyeceği, başka bir ifade ile işçinin işverenle sulh olup, bir kısım alacaklarını alarak başkaca taleplerinden ve dava hakkından feragat ettikten sonra, alamadığı alacak farkını talep edip edemeyeceği konusunda Yargıtay’ ın farklı kararlarına rastlamak mümkündür. Bir davada yerel mahkeme ibraname nedeniyle davayı reddetmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından, “... Dosyada

¹² İstanbul Barosu Yayın Kurulu, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, 23.12.2005 Seminer Notları, s. 12,(Erdem Özdemir Tebliği) İstanbul 2006 (“Özdemir, Seminer Tebliği”), Çil, a.g.e. s.32, Günay a.g.e. s.1607

mevcut davacı imzasını taşıyan ibranamede ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının miktar belirtilmek suretiyle ödendiğinin belirtildiği görülmektedir. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasında miktar bildiren ibranamelerin makbuz niteliği taşıdığı ve yapılacak hesaplama daha fazla miktar çıktığı takdirde fazlaya ilişkin alacağın hüküm altına alınması gerektiği kabul edilmektedir. Her ne kadar mahkemece feragatten söz edilmekteyse de, ibranamenin bir bütün halinde değerlendirilmesi gerekeceğinden, söz konusu ibranamede de fazlaya ilişkin haklardan feragat edilmediği, henüz doğmayan dava haklarından feragat edildiği, böyle bir feragatinse geçerli olmadığı görüldüğünden kararın bozulması gerekmiştir...)¹³ gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmiş yerel mahkeme önceki kararında direnmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, yukarıda yazılı Özel Dairenin kararını benimseyerek yerel mahkeme kararını bozmuştur. (Yargıtay HGK 30.06.2004 Tarih 2004/9-380 E. 2004/401 K.). Bu suretle Yargıtay işçinin dava hakkından feragat ettiğine ilişkin ifadelerin bağlayıcı olmadığını belirtmektedir.

Yargıtay HGK nun başka bir kararı şu şekildedir: “ Taraflar arasındaki "işçi alacağı" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Ankara 3. İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 13.02.2007 gün ve 2006/623 E.-2007/123 K. sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 13.12.2007 gün ve 2007/9241 E., 2007/37924 K. sayılı ilamı ile; (... 1.Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir. 2. Davacı hizmet akdinin fesih tarihi olan 12.11.2004 tarihinde imzaladığı ibraname ile açıkça yıllık ücretli izin alacağının ödendiğini, bu nedenle talepte bulunmayacağını, her türlü dava hakkından feragat ettiğini ihtirazi kayıtsız olarak beyan etmiştir.Vaki ibraname ve feragat nedeniyle anılan yıllık ücretli izin alacağının reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır...), gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmeye, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda direnilmiştir. Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:KARAR : Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle Hukuk Genel Kurulu'nun 06.04.1994 gün 1993/9-958 E.-1994/199 K., 04.04.2001 gün ve 2001/9-321 E.-2001/325 K, 29.03.2006 gün ve 2006/9-82 E.-2006/118 K., 04.10.2006 gün 2006/9-582 E.-2006/625 K. sayılı ilamlarında da aynı ilkenin kabul edilmiş olmasına göre, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır. Yargıtay HGK 22.10.2008 Tarih 2008/9-639 E. 2008/653 K. www.kazanci.com.tr).

Görüldüğü gibi burada da Yüksek Mahkeme ibranameye değer vermiştir. Yargıtay 9. HD nin bazı kararlarında ayrıntısız ibraname geçerli kabul edilmektedir. Örneğin, “... Davacı hizmet akdinin feshinden sonra davalı işverene verdiği, imzasını inkar etmediği, hata ve hile ile alındığını iddia etmediği ibraname ile dava konusu alacakları tek tek zikrederek alacağının kalmadığını belirterek davalı işvereni ibra ettiğinden, sözü edilen ibranameye itibar edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”¹⁴ Bu

¹³ Yargıtay 9. HD. 29.12.2003 Tarih 2003/10704 E. 2003/23415 K. www.kazanci.com.tr

¹⁴ Yargıtay 9. HD 13.07.2006 Tarih 2006/1681 E. 2006/20930 K. www.kazanci.com.tr

kararda elimizde ayrıntı yoktur. İşçi tek tek sayılarak belirtilen alacaklarını aldığını belirtmiştir. Eğer, bu miktarlar hakkettiği alacak miktarlarının altında değilse, ifa gerçekleşmiştir. Eğer alacaklarının tamamını karşılamıyorsa Yüksek daire bu defa makbuz sayılma ilkesinden ayrılmış ve ibraya değer vermiş demektir.

İşçilik alacakları (kıdem ve ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla mesai, genel tatil ve hafta tatili ücreti vb) dışında kalan iş kazası gibi bir nedenden doğan *maddi ve manevi tazminat* alacaklarında Yargıtay uygulamasını şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Maddi tazminat ile ilgili olarak yapılan kısmi ödemeden sonra yapılan ve miktar içeren ibranamede, alınan miktar ile gerçek zarar arasında **açık oransızlık** bulunması halinde ibranameye değer verilmemekte ve gerçek zarardan indirmek üzere makbuz hükmünde kabul edilmektedir.¹⁵

¹⁵ Yargıtay HGK 06.02.2008 Tarih 2008/21-53 E. 2008/107 K.: "...Dava, iş kazasına dayalı tazminat istemine ilişkin olup, yerel mahkemece, davacının işverene verdiği ibraname karşısında tazminat isteme hakkı bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmiş, kararın Özel Dairece yukarı da yazılı gerekçelerle bozulması üzerine; davacı tarafça, ibranamenin gabin ya da diğer geçersizliğinin ileri sürülmediği, resen "gabin" araştırması yapılarak, İbranamenin "makbuz" niteliğinde sayılmasının mümkün olmadığı belirtilerek direnme kararı verilmiştir. İbra sözleşmesi, iş hukukunda geniş bir uygulama alanına sahip olmasına, işçinin iş sözleşmesinden doğan tazminat ve diğer işçilik haklarının sona erdirmesine ve İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde düzenlenmiş bulunmasına karşın, Türk Borçlar Kanununda yer almamış, İş Kanunlarında da bir düzenleme öngörülmemiştir. İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona erer. Bunun sonunda borçlu da borcundan kısmen ya da tamamen kurtulur (Prof. Dr. Fikret Eren, Borçlar Hukuku 8. Baskı, s. 1222/1223) . Somut olayda, iş kazası sonucunda sürekli iş göremezlik durumuna giren davacıya "ibraname" başlıklı ve "... maddi tazminat ve manevi tazminat olmak üzere meblağı nakden aldım. Tüm bu sebeplerle işverenim ... Şti. geçirmiş olduğum iş kazasından ve her türlü tazminat taleplerimden dolayı gayri kabili rücu ibra ederim" ifadelerini içerir belgeye dayalı ödemede bulunulduğu, 08.12.2005 tarihinde, iş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat istemli eldeki bu davanın açıldığı anlaşılmaktadır. Hemen belirtilmelidir ki, iş kazasına dayalı eldeki davada "maddi tazminat" isteminin, ibra gabin iddiasının incelenmesi ve ivazlar arasında açık bir oransızlık bulunup bulunmadığının araştırılması gerekmektedir. Gabin (aşırı yararlanma) , iş hukuku uygulamasında ibra sözleşmesini geçersiz kılan en önemli nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İbranamenin makbuz hükmünde olduğuna dair çok sayıda Yargıtay kararının temcit noktası da bu hukuksal olgudur. İvazlar arasında açık bir oransızlık bulunduğu, çok düşük olan karşı edim için çok yüksek bir edim veya bunun aksine, çok yüksek olan bir karşı edim için düşük bir edim taahhüt olduğu takdirde gabinden söz edilebilecektir. İki taraflı, karşılıklı hal ve borçları kapsayan sözleşmelerde edimler arasında, makul, hayatın olağan icaplarına uygun düşen ekonomik bir dengenin varlığı aranır. Gerçekten de, olağan koşullar altında, taraf yararları arasında böyle bir denge sağlanmadan, ücret geliriyle hayatını idame ettirmek zorunda olduğu kabul olunan bir işçinin, aksini öngören bir belgeyi imzalaması da beklenemez. Edimler arasında makul bir denge mevcut olmayan ve taraflardan birine "aşırı yararlanma" sağlayan ve olağan olarak nitelendirilmesi mümkün olmayan bir sözleşmenin yapıldığı durumlarda, bu sözleşmeden zarar gören tarafın dava açma yolu açık bulunmaktadır...Normal bir kimsenin hayat bilgi ve görgüsüne göre edimler arasında olağanüstü ve aşırı bir farkın var olması halinde açık nispetsizliğin oluştuğu kabul edilir. İvazların maddi ve ekonomik değerini bilirkişi tespit eder. İvazlar arasında açık nispetsizlik olup olmadığını ise hakim takdir edecektir. Yukarıda belirtilen bu maddi ve yasal olgular gözetildiğinde, Özel Dairenin bozma kararında belirtilen inceleme ve araştırmalar yapılarak, ivazlar arasında açık bir nispetsizliğin bulunması halinde, ibranamenin ancak makbuz niteliğinde bir belge olarak kabulü ile içeriğinde yazılı ödemenin tespit olunacak tazminat tutarından; indirilerek, kalanının tahsiline karar verilmesi gerekir. Aksinin tespiti halinde ise istemin reddine karar verilmelidir. Hukuk Genel Kurulunun 29.03.2006 gün ve 2006/982-118, 02.07.2003 gün ve 2003/21-440-440 sayılı kararlarında bu ilkeye değinilmektedir..."

- Manevi tazminat alacaklarında, *manevi tazminatın bölünemeyeceği* bir ilke olarak kabul edilmekte ve manevi tazminat alacağından feragati içeren feragatnameyi geçerli kabul etmektedir.¹⁶

2- Miktar İçermeyen İbranameler:

İşçi ile işveren arasında miktar ve ödeme şekli belirtilmeden ibraname düzenlenmiş olabilir. Örneğin, “*kıdem ve ihbar tazminatımı tamamen aldım*” şeklinde ve miktar belirtilmeden ibraname düzenlenmesi gibi. Miktar içermeyen düzenlenen ibranamelerle ilgili olarak Yargıtay kararlarında, yazının baş kısmında belirttiğimiz gibi, geçerlilik sorununun titizlikle ele alınması, irade fesadı denetimi uygulanması ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranması gerektiği belirtilmektedir.¹⁷ Miktar içeren ibranamelerde olduğu gibi, miktar içermeyen ibranamelerde de iş ilişkisinin devam ettiği bir sırada düzenlenen ibra sözleşmesinin geçerli olmadığı belirtilmektedir. Zira, “... işçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak ya da bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır ...” denilmektedir.¹⁸ **Yüksek Mahkeme, salt miktar içermediği nedeniyle ibranameyi geçersiz saymamaktadır. Aksine geçerli saymaktadır. Eğer ibraname, irade fesadı vb. bir sebeple malul değilse, iş akdinin devamı sırasında düzenlenmemişse ve çelişkiler taşııyorsa ibraname geçerli kabul edilmektedir.** Örneğin, yukarıda dipnot 13’te verilen Yüksek Daire kararında, hizmet akdinin feshinden sonra davacı işçinin davalı işverene verdiği, imzasını inkar etmediği, hata ve hile ile alındığını iddia etmediği ibraname ile dava konusu alacakları tek tek zikrederek alacağının kalmadığını belirterek davalı işvereni ibra ettiğinden, sözü edilen ibranameye itibar edilerek davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar verilmesinin

Yargıtay 21. HD 19.03.2007 Tarih 2006/16566 E. 2007/4784 K.: “...Olayın iş kazası olduğu olgusunun ve sürekli iş göremezlik oranının yukarıda açıklanan şekilde kesin olarak belirlenmesinden sonra kusur incelemesi yaptırılarak kusurun aidiyet ve oranını belirlemek, davacıya ödenen paranın maddi ve manevi tazminat türüne aidiyetine ilişkin miktarı davacıya açıklattırmak suretiyle açıklığa kavuşturulduktan sonra, ödemenin yapıldığı tarihteki veriler esas alınarak gerçek zarar bilirkişiye hesaplatılmak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda maddi tazminata ilişkin ödemeyi "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliğinde kabul etmek ve yapılan ödemenin ödeme tarihindeki gerçek zarar hangi oranda karşıladığını saptamak, son verilere göre hesaplanan tazminat miktarından yasal indirimler yapılmak suretiyle belirlenecek gerçek zarardan davalı tarafın ödeme yapılan tarihe göre zararın karşılandığı oranda indirim yapmak, daha sonra kalan miktara hükmetmek gerekir. Açık oransızlığın bulunmadığının tespiti halinde ise davacının maddi tazminat talebinin tümünden reddine karar vermek gerekir.”

¹⁶ Yargıtay 21. HD 19.03.2007 Tarih 2006/16566 E. 2007/4784 K.: Manevi tazminat istemine gelince, davalı tarafından yapılan ödemenin birmiktarının manevi zarara karşılık yapıldığı ibranamenin içeriğinden anlaşılmasına göre, hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir haloldüğünden üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi, yeniden dava konusu yapılarak miktarının artırılması olanağı bulunmadığından ve bir defa da istenilmesi gerektiğinden davacı manevi zararını aldığından manevi tazminat isteminin şimdiki gibi reddine karar vermektir.

¹⁷ Yargıtay 9. HD 25.01.2010 Tarih, 2009/21161 E. 2010/1029 K. (www.kazanci.com.tr)

¹⁸ Yargıtay 9. HD 15.17.2010 Tarih, 2008/21686 E. 2010/24117 K. (www.kazanci.com.tr)

hatalı olduğu belirtilmektedir. Bir olayda Yargıtay HGK, ibraname yanında ödeme belgelerinin de bulunması durumunda, ödeme belgelerinde yazılı alacak kalemleri yönünden ibraname makbuz hükmünde sayılarak bakiye alacağın istenebileceği, miktar içermeyen ve hiçbir alacağının bulunmadığını belirten kalemler yönünden ise ibra belgesi geçerli sayılmıştır: “...*Dosyada bulunan ödeme belgesinden, miktarları belirtilerek kıdem tazminatı ve izin ücreti ödemesinde bulunulduğu görülmektedir. Anılan bu iki kalem alacak yönünden düzenlenen ibranamenin makbuz hükmünde bulunması karşısında, bakiye alacağın istenebileceği kabul edilmelidir. ...Altındaki imzası kabul edilen, zor ve hile ile alındığı kanıtlanamayan ibranamede davacı, ”işten çıkış tarihine kadar doğmuş ve işlenmiş cümle kıdem tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, bayram tatili, yıllık ücretli izin haklarını tamamen almış bulunduğunu” bildirmektedir. İbraname ile davacı, ödeme belgesi bulunmayan (kıdem tazminatı ve izin ücreti dışındaki) alacak kalemleri yönünden davalıyı tam anlamıyla ibra etmiş ve herhangi bir alacağı bulunmadığını ihtirazi kayıt öne sürmeden açıklamış ve imzalamıştır. ... somut uyuşmazlıkta ibranamenin çelişkili bulunduğundan da söz edilemez. ... Anılan nedenlerle, ibranameye itibar edilerek fazla çalışma ve bayram, genel tatil ücretleri ile anılan isteklerin günlük yüzde beş fazlası yönünden ödeme isteklerinin reddine karar vermek gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.*¹⁹

İbraname, sadece açıkça sayılan alacak kalemleri için geçerli sayılmaktadır. Öte yandan, eğer ibraname ile işverenin beyan ve savunmaları arasında veya ibraname ile işverenin kayıtları arasında çelişki varsa ibraname geçersiz sayılmaktadır. Bir olayda iş akdinin feshinden sonra işçi ile işveren arasında düzenlenen ibranamede; fazla çalışma ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı gibi işçilik hak ve alacaklarının tamamen ödendiği belirtilmiştir. İşçi, ibranamede yazılı alacaklarından, fazla çalışma ücreti alacağının ödenmediğini belirterek dava açmış, mahkemesince hesaplama yaptırılarak davanın kabulüne karar verilmiştir. Kararın temyizi üzerine Yargıtay 9. HD. “... *Davacı fazla mesai ücreti alacağı talebinde bulunmuş, davalı ise dava konusu alacakların ödendiğini ve ibra edildiğini savunmuştur. Mahkemece ihbarnameye değer verilmeyerek bilirkişi tarafından hesaplanan fazla mesai alacağının kabulüne karar verilmiştir, ibranamede davacı fazla mesai alacaklarını aldığı açıkça kabul ederek davalı işvereni ibra etmiştir. Davacı ibraname altındaki imzayı inkar etmemiş ve ibranamenin baskı ile alındığını da kanıtlayamamıştır. Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre bu tür ibranamelere değer vermek gerekir. Mahkemece ibraname sebebi ile davanın reddi gerekirken aksine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..” gerekçesiyle mahkeme kararını bozmuş ancak yerel mahkeme kararında direnmiştir. Yargıtay HGK önüne gelen uyuşmazlıkta Yüksek Mahkeme;”...*İbranın, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldıracı etkisi, imzası kabul edilen, zor ve hile ile alındığı iddia edilip, kanıtlanamayan, somut uyuşmazlığın özellikleriyle çelişmeyen ibranameler yönünden geçerlidir. Davacı, belirtilen tarihler arasında davalıya ait işyerinde çalışmış olup, iş akdinin 31.01.2002 tarihinde işverence feshedilmesi üzerine ibraname imzalamıştır. Anılan ibranamede; fazla çalışma ücreti, kıdem ve ihbar tazminatı gibi işçilik hak ve alacaklarının tamamen ödendiği yazılı olmasına karşın, dosyaya sunulan 05.02.2002 tarihli ödeme belgesinde fazla çalışma ücretine yer verilmeyip, sadece kıdem, ihbar tazminatı ile izin ücretinin davacıya ödenmiş olduğu görülmektedir. Ayrıca, davalı işveren, davacının fazla**

¹⁹ Yargıtay HGK 29.03.2006 Tarih, 2006/9-82 E. 2006/118 K. (www.kazanci.com.tr)

çalışma ve ücret alacağıının bulunmadığını belirtmiş ise de, ibranamede fazla çalışma ücretinin de ödendiğine dair beyana yer verilmiş olması karşısında; ibraname ile savunma arasında çelişki meydana gelmiştir. Savunma ile çelişkili ibranameye değer izafe edilemez. Hukuk Genel Kurulunun 19.09.2007 gün ve 2007/9-645-596 sayılı Kararında da bu hususlara yer verilmiştir. Belirtilen nedenlerle, anılan alacak kalemi yönünden ibranamenin geçersiz olduğu yönündeki yerel mahkemenin direnme gerekçesi yerindedir...” gerekçesiyle, fazla çalışma ücretinin ibranamede yer almasına rağmen ödeme belgesinde yer almaması ve işverenin fazla çalışma ücreti alacağıının bulunmadığını savunmuş olmasına karşılık ibranamede fazla çalışma ücretinin ödendiği belirtildiğinden, ibraname ile savunma arasında çelişki bulunması nedeniyle bu ibranameye değer verilemeyeceği belirtilmiştir. Başka bir olayda işçi ile işveren arasında miktar içermeyen fakat alacak kalemleri tek tek sayılarak ibraname düzenlenmiştir. İşçi dava açmış, yerel mahkeme davayı kısmen kabul etmiştir. Temyiz üzerine 9. HD. “...Davacı verdiği ibraname ile fazla mesai ücreti, hafta ve genel tatil ücreti alacaklarını ayrı ayrı zikrederek tamamen aldığını ifade etmiştir. Bu durumda sözü edilen ibranameye itibar edilerek dava konusu, edilen isteklerin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü doğru değildir. Miktar içermemesi başlı başına ibranamenin geçersizliği sonucunu doğurmaz. Fesihden sonra düzenlenen ve davacının imzasını taşıyan ibranamede, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin tam olarak ödendiği başkaca alacağın kalmadığı belirtildiğine göre, anılan ibranameye değer vermek gerekir. Dairemizin, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen kararlılık kazanmış olan uygulaması bu doğrultudadır. Bu durumda davacı taleplerinin ibraname dikkate alınarak reddine karar verilmelidir. Mahkemece davanın kabulü yoluna gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuş, yerel mahkemenin kararında direnmesi üzerine dosyayı inceleyen Yargıtay HGK, 9.HD nin bozma kararını benimseyerek direnme kararını bozmuştur.²⁰ Yargıtay HGK nun başka bir kararında; iş akdi feshedilerek ibraname düzenlenmiş ancak ibranamede zikredilen alacaklar daha sonraki bir tarihte ödenmiştir. 9. HD ibranameyi geçerli sayarak yerel mahkeme kararını bozmuş, yerel mahkeme kararında direnmiş, Yargıtay HGK ödeme tarihinin ibranamenin düzenlendiği tarihten sonra olması nedeniyle çelişki meydana geldiğini ve bu nedenle geçersiz olduğunu belirterek direnme kararının doğru olduğu sonucuna varmıştır.²¹ Yargıtay 9. HD

²⁰ Yargıtay HGK 26.04.2006 Tarih 2006/9-150 E. 2006/247 K. (www.kazanci.com.tr)

²¹ Yargıtay HGK 14.05.2008 Tarih 2008/9-387 E. 2008/389 K.: “... Dosya kapsamına göre; davacı işçinin davalıya ait işyerinde çalıştığı, davacının iş aktinin davalı işverence feshedildiği ve davacı işçinin fesih tarihi itibarıyla ibraname imzaladığı ancak, her ne kadar bu tarih itibarıyla kıdem, ihbar ve izin ücreti bordrosu düzenlenmiş ve ibraname ile de bu alacakların ödendiği belirtilmişse de, banka kayıtlarına göre bu paraların daha sonraki bir tarihte bankaya yatırıldığı anlaşılmaktadır. Sözü edilen ibraname de; "fazla çalışmaların karşılığı olan ücretinin ödendiği ve bir alacağının kalmadığı" ifade edilmektedir. Davalı işveren savunmasında fazla çalışmanın bulunmadığını bildirmesine karşılık, düzenlenen ibranamede fazla çalışma ücretinin ödendiğinin belirtilmesi, ayrıca ibranamede işçinin, iş aktinin feshi tarihi itibarıyla bütün haklarını aldığını beyan etmesine rağmen ödemenin daha sonraki bir tarihte yapılmış olması nedeni ile ibraname ile savunma arasında çelişki meydana geldiği ve davacı işçinin anılan alacaklarını alabilmek için mezkur ibranameyi imzalamak zorunda bırakıldığı sonucuna varılmaktadır. Bu husus Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, 15.05.2002 gün ve 2002/9-418 E, 2002/392 K; 12.04.2006 gün ve 2006/9-192 E, 2006/156 K; 19.09.2007 gün ve 2007/9-645 E, 2007/596 K. sayılı ilamlarında da aynen benimsenmiştir. Hal böyle olunca, sözü edilen ibranamenin geçersiz olduğu yönündeki direnme hükmü yerinde ise de; hükmedilen işçilik alacaklarının miktarına ilişkin davalı vekilinin temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın Özel Dairesine gönderilmesi gerekir. (www.kazanci.com.tr)

25.01.2010 tarihli yeni bir kararında ibranamenin miktar içermemesi nedeniyle geçersiz sayarak davayı kabul eden yerel mahkeme kararını, salt miktar içermemesi nedeniyle ibranamenin geçersiz olduğu sonucuna varılmayacağını belirterek kararı bozmuştur.²²

İşçilik alacakları dışındaki maddi ve manevi tazminat alacakları ilgili olarak Yargıtay 21. HD miktar içermeyen ibranameleri, eğer ödeme yapıldığı ispat edilemiyorsa veyahut durumdan anlaşamıyorsa ibranameyi geçersiz saymaktadır.²³

3- İş Güvencesi ve İbraname - feragatname:

İşe iade davası açılmasının mümkün olduğu bir işyerinde işçinin işe iade davası açma hakkından feragat ettiğine dair imzaladığı feragatnameyi Yüksek Mahkeme kabul etmemekte ve bu feragatin geçersiz olduğuna hükmetmektedir. Örneğin, “... İş Güvencesine ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olup, söz konusu hükümler kapsamında işe iade davası açma hakkını ortadan kaldıran işlemlere değer verilemez. Başka bir anlatımla, işe iade davasından önceden feragat mümkün değildir. Öte yandan, ibraname borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan bir hukuki işlemdir. İşçinin işçilik alacakları konusunda ibraname imzalamış olması işe iade davası açmasına engel değildir. Kaldı ki, somut olayda davacı işçi dava haklarının saklı olduğu ihtirazi kaydı ile ibranameyi imzalamış bulunmaktadır.”²⁴

“...Mahkemece ibraname ile her türlü dava ve talep hakkından feragat ettiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. Davacının iş sözleşmesi feshedildikten sonra kıdem, ihbar tazminatı ödenirken imzaladığı ibraname de; hiçbir şekilde feshin geçersizliğini iddia etmeyeceği işe iade talebinde bulunmayacağı, işe iade alınmaması halinde ücret ve tazminat talebinde bulunmayacağı sözcükleri yer almaktadır. 4857 sayılı İş Yasasının 21/son fıkrası hükmü karşısında, ibranamede yer alan işe iade ile buna bağlı ücret ve tazminat ile ilgili haklardan vazgeçmenin geçerli olduğunun kabul

²² Yargıtay 9. HD 25.01.2010 Tarih, 2009/21164 E. 2010/1029 K.: “... Somut olayda fesih tarihinden sonra düzenlenen ve el yazısı ile yazıldığı görülen ibranamede yıllık izin ve ücret alacaklarının tamamının alındığı ve bu alacaklar yönünden işverenin ibra edildiği belirtilmiştir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ibranamenin miktar içermemesi gerekçesi ile geçersiz olduğu belirtilmişse de, yukarıda belirtildiği gibi salt miktar içermemesi ibranamenin geçersiz olduğu sonucunu doğurmaz. Bu nedenle sözü edilen ibranameye karşı davacıdan diyecekleri sorulmalı; varsa irade fesadına ilişkin iddiasının üzerinde durulmalı ve bu konuda delilleri toplanmalı, imza inkarında bulunduğu takdirde imza incelemesi yaptırılarak sonucuna göre anılan alacaklar hakkında bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur.”

²³ Yargıtay 21 HD. 18.04.2005 Tarih 2005/1585 E. 2005/3896 K.: “... Birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere alacaklının alacak hakkından vazgeçilmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde "ibra" denir.İbramenin kural olarak işçiye yapılmış olan ödeme ile sınırlı olarak bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için işçiye yapılan ödemenin miktar olarak ibranamede açıkça gösterilmesi koşuldur. Başka bir anlatımla, işçiye yapılan ödemeyi belli etmeyen sözleşmenin işvereni borcundan kurtaran ibraname olarak nitelendirilmesi olanaklı değildir. “

²⁴ Yargıtay 9. HD 03.06.2008 Tarih, 2007/37496 E. 2008/13783 K. (www.kazanci.com.tr)

*edilme olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle mahkemece feragat nedeniyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.*²⁵

“...Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle davalı işverence 4857 sayılı İş Kanununun 17.maddesi uyarınca feshedildiği uyuşmazlık dışıdır. Taraflarca fesih tarihinde düzenlenen 3.12.2004 tarihli ibranamede davacının işe iade davası açmayacağını ve dava hakkından feragat ettiğini belirttiği anlaşılmaktadır. KARAR : İşçinin, feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iade davasını açma hakkı, anılan yasanın 21.maddesinde düzenlenmiş olup, aynı maddenin son fıkrasına göre yasa ile getirilen bu hakkın değiştirilmesini veya ortadan kaldırılmasını öngören sözleşme hükümleri geçersizdir. Bu nedenle söz konusu ibranameye değer verilerek davanın reddi doğru değildir.”²⁶ Buna karşılık Yüksek Mahkeme, dava açıldıktan sonra, dava devam ederken veya temyiz aşamasında işe iade davasından feragat halinde bu tasarrufu kabul etmektedir: “... Feragat HUMK.nun 95.maddesi uyarınca davayı sonuçlandıran usulü bir işlemdir. Karar kesinleşinceye kadar davadan feragat edilebilir. Feragat eden vekilin vekaletnamesinde açıkça davadan feragat yetkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Feragat nedeni ile davanın reddi gerekmiştir.”²⁷

II – Yeni Türk Borçlar Kanunu ve İş Hukukundaki İbraname – Feragatname uygulaması

Yeni Türk Borçlar Kanununun yasalaşma sürecinde hazırlanan Genel Gerçeğe’ de belirtildiği üzere; Türk Hukuk devriminin temel taşlarının en büyüğü olan “Türk Kanunu Medenîsi” nin tamamlayıcısı ve adeta beşinci kitabı olarak bilinen 818 sayılı “Borçlar Kanunu”; Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 22 Nisan 1926 tarihinde kabul edilmiş, 8 Mayıs 1926 tarihli ve 366 sayılı Resmî Ceride’de yayımlanarak 4 Ekim 1926 tarihinde, 743 sayılı Türk Kanunu Medenîsi ile birlikte yürürlüğe girmiştir.Yürürlüğe girdiği tarihten günümüze kadar geçen 85 yılı aşkın bir süreçte, Borçlar Kanununun içeriğinde bazı değişiklikler yapılmış olmakla birlikte, bunlar köklü ve önemli değişiklikler olmamıştır. Geçen zaman içerisinde ihtiyaçlara cevap verememesi nedeniyle uzun zaman yeni bir medeni kanun ve borçlar kanunu gereği tartışılmış ve yazılmıştır. Bu ihtiyaç, uzun süren hazırlık ve çalışmalarından sonra kabul edilen 4721 sayılı Türk Medenî Kanununun 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe konulmasıyla bir nebze giderilmiş, 11.01.2011 tarihinde kabul edilip 04.02.2001 tarih ve 27836 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Türk Borçlar Kanunu ile bu ihtiyacın giderilmesi süreci tamamlamıştır. 648. Maddesine göre Y-TBK 1 Temmuz 2011 de yürürlüğe girecektir. Adalet Komisyonu Raporunda, Yasanın temel felsefesi ve karakteristiğinin anlatıldığı bölümde şu ifadeler yer almaktadır:“... 2- *Borçlar Kanunu, tarafların özel konumunu dikkate alan vmodern devletlerin ayrılmaz karakterini oluşturan “sosyal devlet” ilkesinin zorunlu olarak yansıdığı bir barış ve dayanışma kanunudur. Sözleşmenin tipine ve sözleşenlerin konumlarına göre eşitlik terazisinin aleyhe sarktığı durumlarda, yasa koyucu zayıf olanı koruma normuyla adalet ve barış amacına hizmet*

²⁵ Yargıtay 9. HD.21.04.2005 Tarih, 2004/23961 E. 2005/14007 K. (www.kazanci.com.tr)

²⁶ Yargıtay 9. HD.23.06.2005 Tarih, 2005/11002 E. 2005/22592 K. (www.kazanci.com.tr)

²⁷ Yargıtay 9. HD.25.12.2006 Tarih, 2006/27096 E. 2006/3363 K. (www.kazanci.com.tr)

etmektedir. Tasarının bu karakteri yürürlükteki Kanunumuza göre daha belirgin, somut ve daha baskındır. Zarar görenin, işçinin, kefilin ve kiracının korunmasına ilişkin özel normlar ve genel işlem şartları bu perspektiften okunmalıdır...”

Y-TBK nun ilk bakışta görülebilen en temel karakteri, kanaatimizce Yargıtay içtihatları ile uygulamada yön bulmuş veya uluslararası sözleşme ve normlarda yer alan hususların Kanuna geçirilmiş olması ile dilinin günlük kullanıma yakın sadeliğidir.

Konumuz ile ilgili maddeleri kısaca ; sözleşme özgürlüğü ile ilgili 26.madde, sözleşmelerin hükümsüzlüğü ile ilgili 27. Madde, aşırı yararlanma nedeniyle sözleşmenin hükümsüzlüğüne ilişkin 28. Madde, ibra ile ilgili 132. Madde ve işçi – işveren arasındaki sözleşmelere özel olarak değinen 420. Madde olarak saymak mümkündür.

Kanunun 26. Maddesinde “*Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.*” Şeklinde sözleşme yapma konusunda tarafları tam olarak özgür bırakırken, 27. Maddede “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur.*” denilmekle hükümsüzlük şartları belirtilmiştir. Yukarıda anlatılan ve Yargıtay kararlarında “açık oransızlık” bulunması halinde ibra sözleşmesinin geçerli olmayacağına ilişkin tespitler Kanunun 28. Maddesinde “*Aşırı Yararlanma*” alt başlığı ile ele alınmış ve şu şekildedir: “*Bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir. Zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak bir yıl ve her hâlde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl içinde kullanabilir.*”

Bu maddenin getirdiği önemli bir yenilik, bir sözleşmede edimler arasında açık bir oransızlık varsa ve bu oransızlığın zarar görenin zor durumda olmasından, düşüncesizliğinden veya deneyimsizliğinden yararlanmak suretiyle gerçekleştirilmiş ise, zarar gören durumun özelliğine göre sözleşme ile bağlı olmadığını bildirebilir, oransızlığın giderilmesini isteyebilir. Zarar gören bu hakkını, hatasını öğrendiği, zor durumun ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl ve her halde sözleşme tarihinden başlayarak beş yıl içinde kullanabilir. Aksi halde zamanaşımı nedeniyle bu hakkını kullanamayacaktır. Bir yıllık dava açma süresi, 420. Madde ile işçilere mahsus olmak üzere iki yıl olarak uzatılmıştır.

İbra ile ilgili 132. Maddenin (Tasarıda 131. Madde idi) Genel Gereğesinde şöyle denilmektedir : “*... 818 sayılı Borçlar Kanununun kaynağını oluşturan İsviçre Borçlar Kanununun 115 inci maddesinde ibra düzenlenmiştir. Borçlar Kanunumuza her nasılsa alınmayan ibranın, öğretisi ve uygulamada*

borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğunda duraksama bulunmamaktadır. Sistemik bir eksikliği gidermek amacıyla, ibranın yeni bir madde olarak Tasarıya alınması uygun görülmüştür.” İbra ile ilgili Sözü edilen 132. Madde, “Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabılır.” şeklindedir. Bu madde hükmüne göre taraflar özgürce ibra sözleşmesi yapabilecektir.

Konumuzu en yakından ilgilendiren madde kuşkusuz Y-TBK nun 420. Maddesidir. Tasarı halinde iken madde numarası 419 olan bu madde ile ilgili Genel Gerekçe’ de şu açıklamalar yer almaktadır: “... 818 sayılı Borçlar Kanunu ile kaynak İsviçre Borçlar Kanununda yer verilmeyen, “V. Ceza koşulu ve ibra” kenar başlıklı yeni bir maddedir. Tasarının dört fıkradan oluşan 419 uncu maddesinde, işçinin ceza koşuluna ve ibraya karşı korunması düzenlenmektedir. Maddenin birinci fıkrasına göre, hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulacak ceza koşulu geçersizdir. Buna karşılık hizmet sözleşmelerine işçi lehine ceza koşulu konulabilir. Böylece fıkra hükmü nispi emredici bir nitelik taşımaktadır. Maddenin ikinci fıkrasında, işçinin işverenden olan alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin geçerliliği şu iki koşulun birlikte gerçekleşmiş olmasına bağlanmıştır:

1. İbra sözleşmesi yazılı şekilde yapılmış olmalıdır.

2. Sözleşmede ibra konusu alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmiş olmalıdır.

Maddenin üçüncü fıkrasında, hizmet sözleşmesinin devam ettiği sırada veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden, işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmelerinin hükümsüz olduğu belirtilmektedir. Maddenin son fıkrasında ise, ibra sözleşmesinin iptalinin istenebilmesinin koşulları düzenlenmektedir. Buna göre, ibra sözleşmesi işçinin haklarını yeterince korumuyor veya aşırı ölçüde sınırlıyorsa ve bu durumlar açıkça belli ise işçi, böyle bir ibra sözleşmesinin, hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak iki yıl içinde iptalini isteyebilecektir.”

Yukarıda, işçinin verdiği ibranamenin rakam içermesi halinde makbuz niteliğinde kabul edildiği ve bakiye alacaklarını talep hakkına sahip olduğu, miktar içermeyen ibranamelerde ödeme hususunun ispatı gerektiği, ödeme yoksa bu ibranamenin geçersiz olduğu veya edimler arasında açık oransızlık bulunması halinde ibranın geçersiz olacağı belirtilmiş, maddi ve manevi tazminat talepleri ile ilgili miktar içermeyen ibranamelerin özellikle Yargıtay 21. HD kararlarına göre geçerli sayılmadığı belirtilmişti. Yargıtay içtihadıyla yerleşmiş uygulamanın 420. Maddede izleri açıkça görülmektedir. Zira, sözleşmenin geçerli sayılması için yazılı şekil şartını zorunlu kılmış ve ibra konusu edilen alacakların türü ve miktarının açıkça yazılı olmasını ve iş ilişkisinin sona ermiş olmasını da şart koşmuştur. Ödemenin noksansız ve banka aracılığıyla yapılmasını da ayrıca şart koşmuş ve bu şartları taşımayan ibranamenin kesin olarak hükümsüz olduğunu belirlemiştir. Bu ifadeden emredici olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifade ile işçinin işverenden olan işçilik alacaklarına ilişkin olarak yapılan ibra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için:

1- İbra sözleşmesi mutlaka yazılı olarak yapılmalıdır.

- 2- İbra tarihi itibariyle sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık süre geçmiş olmalıdır.
- 3- İbranamede, ibra konusu alacakların türü ve miktarları açıkça belirtilmelidir.
- 4- Ödemenin noksansız ve banka aracılığıyla yapılması gerekir.

Hizmet sözleşmesinin devam ettiği sırada veya sona ermesinden başlayarak bir ay geçmeden, işçi aleyhine yapılan ibra sözleşmelerinin hükümsüz olduğunu belirten maddenin üçüncü fıkrası; iş ilişkisinin devam ettiği sırada düzenlenen ibra sözleşmesinin, bu devrede işçinin işverene bağımlı olması nedeniyle geçersiz sayan mevcut Yargıtay uygulaması ile uyumlu ise de, iş ilişkisinin sona ermesinden bir ay geçtikten sonra işçi ile ibra sözleşmesinin nasıl yapılacağı anlaşılamamaktadır. Hakkını tamamen veya tamamına yakın olarak alan işçinin bir ay geçtikten sonra gelip ibraname vermesi pek olası görünmemektedir. Sanırım, ödemenin noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şart koşularak işçiden ayrıca ibraname alınmasını ortadan kaldırma, böyle bir ihtiyaç bırakmama amaçlanmıştır. Zira, noksansız ve banka aracılığıyla ödeme yapıldıktan sonra işveren, ispat zorluğu yaşamayacağından, işçinin vereceği ibranameye de ihtiyacı kalmayacaktır. Ödeme olmadan feragat olasılığı da ortadan kaldırılmıştır ki, iş hukukunun işçiyi koruma ilkesine uygun düşmektedir. Ayrıca önemle belirtmeliyiz ki, yukarıda anlattığımız, maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasında yer alan işçilik alacakları ile ilgili hükümler, destekten yoksun kalanlar ile işçinin tazminat isteme hakkı bulunan diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil olmak üzere bütün tazminat alacaklarına da uygulanır. Y-TBK nun tüm uygulayıcılar için büyük önem taşıdığını, bu nedenle ve heyecanla yürürlük tarihinin gelmesinin beklendiğini belirtmek isterim.