

## TÜRK İŞ HUKUKUNDA İBRANAME UYGULAMALARI

Arş. Gör. Dr. Hakan KESER  
Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.

### I- İBRA KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Alacaklı ile borçlu arasında yapılan ve alacaklının alacak hakkından vazgeçmesi sonucu, borçluyu sözkonusu edimi yerine getirme borcundan kurtaran bir sözleşme olarak tanımlayabileceğimiz ibra<sup>1</sup> İsviçre Borçlar Kanunu'nda düzenlenen bir müessese olmasına rağmen, çeviri sırasında Borçlar Kanunumuza alınmamıştır.

İsviçre Borçlar Kanunu ibra müessesesini 115. Maddesinde düzenlemiştir. Buna göre, "Bir borç ilişkisinin kuruluşu kanunla veya taraflararası sözleşme ile belirli bir şekil kuralına tabi tutulmuş olsa bile, bu ilişkiden doğacak alacak hakkı, yine tarafların iradeleri ile hiçbir şekilde tabi olmaksızın, kısmen yada tam olarak ortadan kaldırılabilir.".

İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinin Borçlar Kanunumuza alınmamış olmasına rağmen, uygulamada ortaya çıkan ihtiyaç sonucu, ibra müessesesi ve buna ilişkin ibra belgeleri özellikle iş hukuku alanında çok sık kullanım alanı bulmaktadırlar<sup>2</sup>. Ancak hukukumuzda, ibra belgelerinin yasal bir dayanağa sahip olmamaları sebebiyle, ortaya çıkan uyuşmazlıklar Yargıtay kararları, Borçlar Hukukunun genel hükümleri ve kaynak kanun olan İsviçre Borçlar Kanunu 115. Maddesi çerçevesinde değerlendirilebilmektedir.

İsviçre Borçlar Kanunu m. 115'e göre, ibra bir irade beyanı değil bir sözleşmedir. İşte bu özelliği ibrayı feragatten ayırmaktadır. Zira feragat tek yanlı bir irade açıklaması olup, karşı tarafın kabulüne gerek olmaksızın bir hakkı ortadan kaldırmaktadır. Bu anlamda alacaklı, ibrada tek taraflı bir irade beyanıyla alacağından vazgeçemeyecektir<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Bkz. REİSOĞLU, Safa; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 10. Bası, İstanbul 1995, s. 312 vd; BAŞTUĞ, İrfan; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Bası, Manisa 1984; TEKİNAY, Selahattin Sulhi/AKMAN, Sermet/BURCUOĞLU, Haluk/ALTOP, Atilla; Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 985 vd.

<sup>2</sup> KARADEMİR, Derya; Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname uygulamaları, Cimento İşveren Dergisi, C: 11, Sayı: 2, Mart 1997, s.11

<sup>3</sup> OĞUZMAN, M.K. ; Borçlar Hukuku dersleri, C.1, Genişletilmiş 4. Bası, İstanbul 1987, s. 339; TEKİNAY, 986; REİSOĞLU, 312; EREN, 470

Borçlunun da onayı gerekecektir. Ancak bu onay çoğu kez zımni bir irade beyanı ile olmakta, alacaklının kendisine ulaşan beyanını uygun bir biçimde reddetmeyen borçlu, onay vermiş sayılmaktadır. Bu yüzden ibra, sözleşme niteliğinden dolayı, her sözleşmede bulunması gereken unsurları taşımak zorundadır. Bir başka deyişle, geçerli bir ibra kanuna aykırı olmayan bir konuya ilişkin olarak, tasarruf ehliyeti olan kimselerin, karşılıklı birbirine uygun irade beyanları sonucu hüküm ifade edebilecektir. Bu anlamda, alacaklının ibra sözleşmesinin sonucunu oluşturan alacak üzerinde tasarrufta bulunabilmesi, tasarruf yetkisine sahip olmasına bağlı olacaktır.

İbra sözleşmesinin şekli konusunda ise; bir kısım yazarlar<sup>4</sup> "kanunen yazılı olması gereken bir sözleşmenin değiştirilmesinin de yazılı olması gerekir" kuralını getiren BK.m. 12'nin ibra sözleşmesine de uygulanması gerektiği görüşünü savunurken, diğer bir kısım yazarlar<sup>5</sup> ise, "ibra" ile yeni bir borç altına girilmediğini, ibranın bir sözleşmenin değiştirilmesi niteliğinde olmadığını, bu nedenle ibra sözleşmelerinin bir şekle bağlı olmaksızın geçerli olacağını ileri sürmüşlerdir. Kanımızca da, ibra sözleşmesi geçerlilik yönünden bir şekle tabi olmayacak ancak HUMK. m. 288 uyarınca 20.000.000.-TL'sını aşan borçların ibrasına ilişkin sözleşmelerin yazılı delil ile ispatı gerekecektir.

İbra sözleşmesiyle, alacak ve borç kesin olarak ortadan kalkmaktadır. İbra tamamen ya da kısmen olabilecektir. İbra sözleşmesinde aksine bir hüküm yok ise, asıl alacak ile birlikte, faiz, rehin, cezai şart gibi fer'i haklar da sona erecektir. Ancak, alacaklı tarafından işlenmiş faiz veya gerçekleşmiş cezai şart alacağı saklı tutulmuşsa bunlar ibra sözleşmesi dışında kalacaktır. Bununla birlikte, sadece fer'i haklara ilişkin olarak yapılmış bir ibra, sadece bu haklara etki edecek ve asıl borcun ibrası sonucunu doğurmayacaktır.

Çalışma hayatına baktığımız zaman, ibra sözleşmeleri çoğunlukla hizmet sözleşmelerinin sona ermesinde; işçinin ücret, tazminat ve bunun gibi alacaklarına ilişkin olarak, işverenden tüm alacaklarını tam olarak tahsil ettiğini gösteren ve bunun sonucu olarak da, işverenin de gelecekte kendisine yöneltilebilecek ithamlardan korunmasını sağlayan ibraname adı verilen ibra belgeleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere, hukukumuzda ibra belgeleri yasal bir dayanağa sahip değildir. Ancak uygulamadaki ihtiyaç, bu belgeleri özellikle iş hukukunda oldukça sık kullanılır hale getirmiştir. Zira hizmet sözleşmelerinin sona ermesinde özellikle işverenler ileride herhangi bir hukuki yükümlülük

<sup>4</sup> SAYMEN, F. Hakkı/ELBİR, H.K.; Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1958, s. 855; TEKİNAY, 989

<sup>5</sup> REİSOĞLU, 313; EREN. Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C: III, İstanbul, 1994, s. 470; BAŞTUĞ, 347; SCHWARZ, A.B; Borçlar Hukuku Dersleri, (Davran çevirisi), İstanbul 1948

altına girmemek amacıyla yaygın bir şekilde hizmet sözleşmesi sona eren işçinin elinden bu tür belgeler almak yolunu seçmektedirler.

## II- İŞ HUKUKUNDA BİR İSPAT ARACI OLARAK İBRANAME

### A- GENEL OLARAK

Hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde, işten ayrılan işçiye ücret alacaklarını aldığına ve işverene karşı herhangi bir alacağının kalmadığına ilişkin olarak imzalatılan belgeye uygulamada ibraname (ibra belgesi, ibra senedi) adı verilmektedir<sup>6</sup>. Genellikle işverenin işçiye hizmet sözleşmesinin sona erdirildiği sırada imzalattığı bu çeşit yazılar, ibra sözleşmesi, menfi borç ikrarı yahut sulh sözleşmesi veya makbuz niteliğini taşıyabilmektedir<sup>7</sup>. Ancak, Yargıtay tarafından bu belgelere ilişkin olarak kanunlardaki belirli ve alışılmış hukuki kalıplardan hiçbiri tam ve yalnız olarak benimsenmemiş, bu tür belgelerin tamamı ibra senedi kavramı altına toplanmıştır<sup>8</sup>.

Uygulamada ücret alacaklarını ve diğer işçi alacaklarını kapsayan bu çeşit belgelerin<sup>9</sup> toplum ihtiyaçlarını karşıladığı ve bunlara uygun düştüğü kabul edilmekte; ancak ibrada bir borcun yerine getirilmeden sona erdirilmesi sözkonusu olduğundan, ibranameler işçilerin aleyhine etkileri olabilen bir hukuki araç niteliğine bürünebilmektedirler<sup>10</sup>. İbranamenin hukuki dayanağını oluşturan ve işçi ile işveren arasında yapılan hizmet sözleşmesine ilişkin ibra sözleşmesi, hukuki niteliği itibarıyla, bir tasarruf sözleşmesidir<sup>11</sup>. O halde herhangi bir tasarruf işleminin geçerlilik kazanabilmesinde olduğu gibi, ibranamelerin imzalanmasında da, özellikle ibranamenin imzalandığı tarihte, imzalayan kişinin tasarruf ehliyetine sahip bulunması öncelikli bir geçerlilik şartıdır<sup>12</sup>. Diğer yandan, işçi ibra sözleşmesi yolu ile ücret alacağı üzerinde tasarrufta

<sup>6</sup> "Alacaklının, alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan sözleşme" şeklindeki diğer bir tanım için bkz. ÇENBERCİ (Şerh), 497

<sup>7</sup> TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 235

<sup>8</sup> TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 235. Ancak bu tür bir genellemenin uygun olmayacağı görüşü için bkz. CENTEL (Ücret), 391

<sup>9</sup> Sadece ücret için geçerli olan ibranameye dayanılarak işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirir. Yarg. 9.HD.1.12.1994 t. E.1994/13092 K. 1994/17089, Kamu-İş, s. 362.

<sup>10</sup> EYRENCİ, Öner; "Ücret ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)", Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Millî Komitesi yayını, İstanbul, 1985, s. 157; Nitekim, aktin feshinden sonra düzenlenen ibranamede işçi, tüm ücretlerini, kıdem tazminatını aldığı, yıllık ücretli izinlerini kullandığını ve işverenden hiçbir alacağının kalmadığını açıkladığına göre, bu yöndeki taleplere ilişkin davanın reddedilmesi gerekmektedir. Yarg. 9.HD. 27.3.1995 t. E. 1994/18648 K. 1995/9774, Kamu-İş, s. 188

<sup>11</sup> CENTEL (Ücret), 391

<sup>12</sup> YHGK. 27.3.1971 t. E.1971/1112 K. 1971/201, KARADEMİR, agm. s. 13, "İbraname tarihi, işçinin akıl hastanesinde bulunduğu zamana tesadüf edince; mahkeme işçinin ehliyetini araştırmaya mecburdur" Yarg. 4. HD. 9.12.1957 t. E. 1957/10737, K. 1957/7244, KARADEMİR, agm. s. 13

bulduğu için, kendisinin ayrıca ücreti ibra konusunda bir tasarruf yetkisine sahip bulunması gereklidir. Bu husus daha ziyade, uygulamada velayet altındaki küçüklerin hizmet sözleşmesi sonucunda verdikleri ibranamelere, kanuni mümessillerince itiraz edilmesi halinde önem kazanmaktadır. Yargıtay, bu konuda yasal temsilci tarafından mümeyyiz küçüklere verilmiş çalışma izninin, ibraname verebilmeyi içermediği esasını kabul etmektedir<sup>13</sup>. Buna karşılık doktrinde<sup>14</sup>, ana babasının (yahut vesayet organının) açık veya örtülü izni sonucunda, aile dışında yaşayan yahut bir meslek veya san'atla uğraşan mümeyyiz küçüğün (MK.m. 283-284), velisinin veya vasisinin onayı olmadan da hizmet sözleşmesi yapabileceği; bu itibarla, hizmet sözleşmesi yapmaya ve ücreti üzerinde serbestçe tasarrufta bulunmaya yetkili olan mümeyyiz küçüğün, yasal temsilcisinin onayı olmaksızın da ibra sözleşmesi yapabileceği ve ibranameyi kendi başına imzalayabileceği görüşü de mevcuttur. Kanımızca doktrinde ileri sürülen bu görüş kabul edilebilir niteliktedir. Yargıtayın görüşü her ne kadar mümeyyiz küçük işçileri korumaya yönelik olsa da, MK.m. 283-284 uyarınca kendi başına hizmet sözleşmesi yapıp ücreti üzerinde serbestçe tasarrufta bulunabilen mümeyyiz küçüğün, ibranameyi de kendi başına imzalayabileceği esasının kabulü yerinde olacaktır.

Diğer yandan, BK.m.388/III uyarınca, işçi dışında işçinin özel olarak yetkilendirdiği kişiler de onun adına ibra sözleşmesi yapabileceklerdir. Bir başka deyişle vekil aracılığı ile de ibraname verilebilecektir. Ancak böyle bir durumda, verilecek vekaletin ya münhasıran ibraya ilişkin olması ya da "ibra" yetkisini içermesi gerekmektedir. Böyle bir yetkinin bulunmadığı durumlarda ise, yapılan ibra işlemi ancak işçinin icazeti ile geçerlilik kazanabilecektir<sup>15</sup>.

## **B- İBRANAMEDE ŞEKİL ŞARTI VE İÇERİK**

İş Hukukunda işçinin ücret alacağı ya da diğer işçilik alacaklarının ödendiği hususunu ispata yarayan araçlardan biri olan ibraname

---

<sup>13</sup> "...davacının kızının MK.m.16'ya göre kanuni temsilcisinin rızası olmadıkça kendi tasarrufu ile borç altına girmesi mümkün olmadığından, vermiş olduğu ibranamenin geçerli olması mümkün değildir. İK'nun reşit olmayan küçüğe işçi olma hakkını vermesi MK.m.16'daki hukuki kuralın işlenmesini engellemeyecektir..." diyerek, yasal temsilci tarafından mümeyyiz küçüklere verilmiş çalışma izninin, ibraname verebilmeyi de içermediğini belirten karar için bkz. Yarg. 9. HD. 6.8.1964 t. E. 1964/5288, K. 1964/5147; ÇENBERCİ (Şerh), 502, dn. 127

<sup>14</sup> CENTEL (Ücret), 392

<sup>15</sup> TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 237; CENTEL (Ücret), 392; "Ölen işçinin de, mirasçılarının ibraname düzenlemeye hak ve yetkileri vardır. Ancak mirasçılar adına verilmiş ibraname, buna rızası olmaları bağlamayacaktır. Yarg. 9. HD. 9.12.1969 t. E. 1969/9592, K. 1969/11587; Yarg 9. HD. 5.10.1993 t. E. 1993/2867 K. 1993/14134" KARADEMİR, 13

yazılı şekle bürünmüş bir metindir<sup>16</sup>. Kural olarak ibra sözleşmesi kesin bir şekil şartına bağlı değildir. Hatta, ücret alacağını doğuran hizmet sözleşmesi şekle bağlı olsa dahi, ibra sözleşmesinin yazısız yapılabileceği genellikle kabul edilen bir esastır. Ancak, HUMK.m.288-290 uyarınca, ibra sözleşmesinin ispatının yazılı şekle tabi olması halinde, ibranamenin yazılı şekle tabi olacağından sözedilebilecektir<sup>17</sup>. Bu anlamda ibranamenin şekil bakımından düzenlenişi konusunda, basit yazılı şeklin varlığı yeterli olacaktır<sup>18</sup>. Ancak ibranamelerin, veren işçinin imzasını taşıması genel bir geçerlilik şartıdır. Zira, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de vermiş olduğu bir kararında, "İmza inkarı iddiasının araştırılmaksızın davanın karara bağlanmasını eksik soruşturma nedeniyle bozmuştur<sup>19</sup>. Buna göre, işçinin imzasını taşıyan ve işvereni borçtan kurtarmaya yönelik herhangi bir belge, ibraname olarak kabul edilebilecektir. Böylece ibraname, noterde düzenlenmiş bulunabileceği gibi daktilo makinesi veya elle yazılmış ve hatta taraflarca doldurulmuş basılı bir metin dahi olabilecektir<sup>20</sup>.

İbraname işçinin (alacaklının), işverene (borçluya) karşı sahip olduğu bir veya birden çok alacağını ortadan kaldıran iki taraflı bir hukuki işlem niteliğindedir<sup>21</sup>. Bu itibarla, genellikle ibranameler salt ücret alacağı değil, işçilerin işverene karşı sahip oldukları diğer bazı alacakları da kapsayabilmektedirler. Ancak böyle bir durumda, ibranamede sona erdirilmek istenen alacaklar açıkça belirtilmeyip genel bir anlatımla yetinilmişse, ibranamenin dar yorumlanması yerinde olacaktır<sup>22</sup>. Bu itibarla, ibranamede bütün alacakların alındığının belirtilmesi durumunda, ibranamenin tümünün gözönünde tutulması ve sözkonusu belgeye dürüst kişilerin verecekleri anlamın araştırılması yerinde olacaktır. Zira, uygulamada çoğu kez işçilerden, işverenden hiçbir alacağı kalmadığına dair beyanlar alınmakta ve bu beyanlarda tarafların esas amacı, aralarında çekişmeli bulunan alacakları ortadan kaldırmak

---

<sup>16</sup> İbraname verildikten sonra, kur farkı sebebiyle dava açılmaz. Yarg. 9.HD. 5.3.1996 t. E.1995/36136 K. 1996/3811, İşveren, C.10, s. 3, Mayıs 1996, s. 31; Doğmamış hakların ödenmiş olması mümkün değildir. Savunma ile çelişik ibranameye değer verilmez. Yarg. 9. HD. 29.6.1995 t. E. 1995/5431 K. 1995/22861, Çimento İşveren, C. 9, S. 5 Eylül 1995, s. 28

<sup>17</sup> CENTEL (Ücret), 393. Ayrıca, ibranamenin yazılı olması onun mutlaka ayrı bir kağıda yazılmış bulunmasını gerektirmemektedir. Örneğin bir makbuz içerisinde dahi ibranamenin yerlabilmesi mümkündür. Ancak bu durumda, ibranamenin varlığı açıkça anlaşılmalıdır.

<sup>18</sup> CENTEL (Ücret), 393

<sup>19</sup> Yarg. 9. HD. 12.9.1995 t. E. 1995/6723 K. 1995/25091, KARADEMİR, agm. s. 13

<sup>20</sup> ÇENBERCİ, (Şerh), 509

<sup>21</sup> EYRENCİ (Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983), 157, TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 237

<sup>22</sup> ÇENBERCİ (Şerh), 503; EYRENCİ (Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983), 158; TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 238; OĞUZMAN (Hizmet akdinin Feshi), 288; SAYMEN; 614; CENTEL (Ücret), 394

yerine, varolan bütün alacakları ibra sözleşmesi yoluyla ortadan kaldırmak olmaktadır. Bu sebeple, uygulamada ibranamelerin hangi haklara ilişkin olarak verilmiş oldukları kesin olarak belirlenmeli ve işçi alacaklarına yönelik ileri sürülecek hak taleplerinde mutlaka ibranameler gözönünde tutulmalıdır<sup>23</sup>.

Bunun dışında, işçinin işvereni borcundan kurtarmak amacını gütmeyeceği olayların akışından anlaşıldığında, iradelerin uyuşmaması nedeniyle, doktrinde sözkonusu belgenin ibra sözleşmesi anlamında ibraname değil de, alelade bir makbuz niteliğinde kabul edilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmektedir<sup>24</sup>. Bu görüşe katılan Yargıtay da, ibranamede yeralan ile gerçekte hak edilen miktar arasındaki farkın ödetilmesi gerektiğini kabul etmektedir<sup>25</sup>. Yargıtayın bu görüşü<sup>26</sup>, ibraname sözleşmelerinden doğan sakıncaları gidermeye yöneliktir ve doktrinde de oldukça taraflar bulmuştur<sup>27</sup>. Zira bu görüşler, işçinin iş akdinin sonunda haklarını "tam olarak almasını" öngören 1475 sayılı İK.m.26'daki amir hükümden ve işçinin haklarından karşılıksız olarak vazgeçmesinin mümkün olmayacağı genel prensibinden kaynaklanmaktadır<sup>28</sup>. Bu hususu daha ayrıntılı bir şekilde ifade eden Yarg. 10.HD. 1978 yılında iş kazasından doğan bir tazminata ilişkin olarak vermiş olduğu bir kararında "...Başında "ibraname sözcüğünün bulunması, bu belgenin ibraname olarak kabulüne yeterli neden olmaz. Bir kişinin, hele günlük kazancı ile yaşanan bir işçinin zararının karşılığını almadan zarardan sorumlu olanı ibra etmesi hayatın doğal akışı ile de bağdaşmaz. İbraneden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında **açık oransızlık** bulunmaması gerekir. Açık

<sup>23</sup> Nitekim, Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında "...sadece ücretler için geçerli olan ibranameye dayanılarak, davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesini" isabetsiz bulmuştur. Yarg. 9. HD. 1.12.1994 t. E. 1994/13092, K. 1994/17089, KARADEMİR, agm. s. 15, "Hizmet aktinin feshinden sonra düzenlenen 1.7.1990 tarihli ibranamede davacı, tüm ücretlerini, kıdem tazminatını aldığını ve yıllık ücretli izinlerin kullandığını açıkça belirtmiştir. Bu durumda ücret, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı haklarının hüküm altına alınması hatalıdır. Ayrıca ibranamede hiçbir alacağının kalmadığı da açıklanmıştır. Böyle olunca geçerli olan ibraname gözönünde tutularak davanın reddine karar verilmelidir" Yarg. 9. HD. 27.3.1995 t. E. 1994/18648 K. 9774

<sup>24</sup> EYRENCİ (Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983), 158. CENTEL (Ücret), 158. Yargıtayın 1991 yılında verdiği ve ibranamenin bir "delil başlangıcı" oluşturacağı ve 1995 yılında verdiği kesin hüküm karşısında ibranamenin hukuken geçerli olmayacağı yönündeki kararlarına ilişkin olarak bkz. KARADEMİR, agm. s. 21-22

<sup>25</sup> Yarg. 9. HD.10.12.1981 t. E. 1981/12255, K. 1981/14651, İHU İş K. II/m. 26, No:8

<sup>26</sup> Yargıtay daha önceki kararlarında ise, bu görüşten biraz daha farklı olarak "...hesaplar arası açık bir oransızlığın varlığını" aramakta idi. Yarg. 9.HD. 24.1.1978 t. E. 1978/1250, K. 1978/1293, UYGUR, 767-768; Ayrıca bkz. ÇENBERCİ (Şerh), 517, No: 122'deki Yargıtay kararları

<sup>27</sup> ÇELİK, Nuri; İbramenin Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş K.m.26, No: 1, İstanbul 1982/1; ÇELİK, Nuri; İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi, İHU, İş K.II/1, m. 26, No: 8, İstanbul 1982/1; İNCE, 232;

<sup>28</sup> KARADEMİR, agm. 16-17

oransızlık bulunduğu durumlarda ise, bu belge ibraname değil, makbuz niteliğindedir. Esasen açık oransızlık bulunan durumlarda davalının bu belgeye dayanarak, davanın reddini istemesi, MK.m.2'de öngörülen evrensel nitelikteki iyiniyet ilkeleriyle de bağdaşmaz ve içerdiği miktarın üstünde hukuksal bir değer taşımaz” görüşü bildirmiştir<sup>29</sup> “Açık oransızlık” ölçütü konusunda ise, Yarg. 21.HD. 1994 yılında vermiş olduğu bir kararında, “...Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için, tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, açık oransızlığın bulunduğu durumlarda, anılan belge makbuz niteliğindedir. Yapılacak iş, ibranameyi veren hak sahiplerinin, ibranamenin verildiği tarihteki veriler esas alınarak gerçek zararlarını saptamak, böylece tazmin edilecek miktar ile buna karşılık ibraname ile alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunup bulunmadığını denetlemek, açık oransızlığın bulunması durumunda, İbranameyi 'kısmi ifayı içeren makbuz' niteliğinde kabul etmek ve belirlenen tazminattan indirmekten ibarettir” şeklinde görüşünü bildirmiştir<sup>30</sup>. Yargıtayın sözkonusu ibranameleri makbuz niteliğinde kabul edileceği görüşü, sözkonusu kararlara karşı yazılan karşı oy yazılarında “ibranamenin makbuz olarak kabul edilmesinin, ibraname olgusunun inkarı olacağı” düşüncesi ile eleştirilmiştir. Kanımızca, burada ibranameler hakkında hukukumuzda yasal bir dayanağın bulunmaması sebebiyle, Yargıtay, iş hukukunun işçiyi koruyucu ruhu yönünden bu tarzda bir çözüm yolunu uygun görmüştür.

Diğer yandan, uygulamada sıkça karşılaşılan diğer bir durum da, ibranamelerin herhangi bir miktar içermemeleri durumudur. Yargıtayın bu gibi hallerde iki farklı çözüme ulaştığı görülmektedir. Bunlardan ilki miktar ihtiva etmeyen ibranamelerin dar yoruma tabi tutulmasıdır. Yani “...miktar ihtiva etmeyen ibranamelerin işçilerin haklarının tam olarak ellerine geçmesini sağlamak amacıyla dar yoruma tabi tutulması ve iddia edildiği gibi.... eksik ödeme, yapıldığının araştırılması ve eksik ödemenin tespit edilmesi halinde, bunların davalıdan tahsil edilmesi<sup>31</sup>” gerekecektir. Bu hallerdeki, Yargıtayın ikinci çözümü ise, miktar içermeyen ibranameleri doğrudan “geçersiz” saymak yönündedir<sup>32</sup>. Ancak, kanımızca Yargıtayın zaman zaman vermiş olduğu ikinci çözüme uygun kararlara ilişkin karşı oy yazılarında da belirtildiği üzere; iş hukukunda ibraname ayrıca düzenlenmediği için, ibranamelerin değerlendirilmesi genel

---

<sup>29</sup> ÇELİK, Nuri; İbramenin Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş K. m. 26, No: 1, İstanbul 1982/I; ÇELİK, Nuri; İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi, İHU, İş K.II/I, m. 26, No: 8, İstanbul 1982/1; İNCE, 232;

<sup>30</sup> Yarg. 21 HD. 24.4.1994 t. E. 1994/2055, K. 1994/1799, KARADEMİR, agm. s. 19; Yargıtayın açık oransızlığın tespitine ilişkin olarak vermiş olduğu diğer kararlar için bkz. Yarg. 9. HD. 28.11.1989 t. E. 1989/7948, K. 1989/10423 kararı ve Yarg. 9. HD.5.10.1993 t. E. 1993/2285 K. 1993/14105, KARADEMİR, agm. s. 18

<sup>31</sup> Yarg. 9. HD. 25.5.1993 t. E. 1992/14058, K. 1993/8969, KARADEMİR, agm. s. 16

<sup>32</sup> Yarg. 9. HD. 2.2.1995 t. E. 1994/15864 K. 1995/2225, KARADEMİR, agm. s. 16

hükümlere göre yapılmalıdır. Bu durumda da, yasal bir şekilde işçiden alınan ve işçinin açıkça işvereni ibra ettiği ibranamelerin geçersiz sayılarak, yok kabul edilmeleri genel hukuk prensiplerine aykırı düşecektir. Bu yüzden, kanımızca Yargıtayın bu durumlara ilişkin birinci çözümü, yani ibranamelerin dar yorumlanması esas, iş hukukunun amacına ve genel hukuk prensiplerine daha uygun düşecektir.

### C- GEÇERSİZ İBRANAMELER

İbranameler konusunda uygulamada yaygın olarak karşılaşılan bir diğer durum da, işçiye işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında beyaza atırılan imza yoluyla oluşturulan ibranamelerdir. Bu şekilde, işçiye işe girdiği zaman veya işin devamı sırasında beyaza atırılan imza yoluyla oluşturulan ibranamenin hiçbir hukuki değeri olmayacaktır. Zira, ibranamenin konusunu oluşturacak olan alacaklar, imza tarihinde ya hiç yada tamamen doğmamış alacaklardır<sup>33</sup>. Bu anlamda ibraname hukuki niteliği açısından geçmişe yönelik olup, gelecekteki işçi alacaklarını etkilemeyecektir. Ancak, beyaza imzalattırma yoluyla ibranamenin hazırlandığını ispat yükü işçiye düşmektedir<sup>34</sup>. İbranamelerin amaçları da gözönünde tutularak, kural olarak hizmet aktinin sona ermesini takiben hazırlanmaları gerekmektedir. Zira bu esas İK. m. 26/5'deki "hizmet akitlerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur" hükmünün bir sonucudur<sup>35</sup>. Bu anlamda, beyaza imza yoluyla hazırlanan ibranameler gibi makbu olarak hazırlanan ve işe girişte veya iş akdi devam ederken işçiye imzalatılan ibranameler de doğmamış bir haktan vazgeçmenin mümkün olamayacağı genel kuralı uyarınca<sup>36</sup> geçerli olamayacaktır. Bir başka deyişle, henüz doğmamış işçilik haklarının işe giriş tarihinde veya önceden ibra edilmiş olması geçerli sayılamayacaktır<sup>37</sup>. Ancak, ibranamenin beyaza imza yolu ile alınmasında olduğu gibi, bu durumda da yani ibranamenin işe ilk girişte yada hizmet akti sürerken alındığına dair iddianın işçi tarafından ispatı gerekmektedir.<sup>38</sup>

<sup>33</sup> SAYMEN, 614; ÇENBERCİ (Şerh) 505; CENTEL (Ücret), 395

<sup>34</sup> Yarg. 9. HD. 29.5.1969 t. E. 1969/2545, K. 1969/5924 ÇENBERCİ (Şerh), 518. No: 127 ve ÇENBERCİ (Şerh), 505; KARADEMİR, agm. s. 13

<sup>35</sup> KARADEMİR, agm. s. 13

<sup>36</sup> EKMEKÇİ, Ömer; İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçilmesi Sonucunu Doğuran İşlemler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.1, 1996, s. 15

<sup>37</sup> Yarg. 9.HD. 4.11.1996 t. E. 1996/11034 K. 1996/20443; Yarg. 9.HD. 28.1.1993 t. E. 1992/6412, K. 1993/999 Yarg. 9. HD. 6.2.1971 t. E. 1971/644 K. 1971/2561 (KARADEMİR, agm. s. 14; "...savunma ile çelişen ibranameye değer verilemez" Yarg. 9. HD. 12.4.1991 t. E. 1991/7835 K. 1991/9527; Yarg. 9. HD. 29.6.1995 t. E. 1995/5431, K. 1995/22861 (KARADEMİR, agm. s. 14)

<sup>38</sup> Bunun gibi, ibranamenin, işe alınma vaadi ile alındığı iddiasının da işçi tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. Yarg. 9. HD. 25.12.1989 t. E. 1989/7737 E. 1989/11393 (KARADEMİR, agm. s. 15)



Bunun dışında bir ibraname karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla meydana geleceğinden, hata (yanılma) veya hile (aldatma) yahut tehdit (ikrah, korkutma) yoluyla meydana getirilecek ibranameler hukuken sakat olacak ve işçi BK.m. 31 uyarınca sözkonusu ibranamelerin hükümsüzlüğünü ileri sürme yetkisine sahip olacaktır<sup>39</sup>. Buna göre, işçinin ibranamenin niteliği ve kapsamı konusunda yanılması, ibranamenin konusunun sonradan düşündüğü gibi çıkmaması, hata nedeniyle ibranamenin iptali için yeterli olacaktır<sup>40</sup>. Ancak, işçinin ibranameyi hiç okumadan imzalamış olması, başlıbaşına bir yanılma durumu olarak nitelendirilmeyecektir<sup>41</sup>. Buna karşılık, işçi ibranameyi ödenmiş ücretlere ilişkin bir makbuz olduğu düşüncesi ile imzaladığını ispatlaması halinde iptal hakkını kullanabilecektir<sup>42</sup>.

Öte yandan, ibranamenin işverenin yanıltıcı davranışları sonucunda alındığını gösteren bütün durumlarda, hilenin (aldatmanın) varlığından sözedilebilecektir. Bu anlamda, işverenin işçiyi imzaladığı belgenin önemi konusunda uyarmaması hali dahi, hilenin varlığı bakımından yeterli sayılabilecektir<sup>43</sup>. <sup>44</sup>Bunlar dışında, hizmet sözleşmesinin son bulması sırasında, işçinin o andaki ekonomik ve psikolojik baskı altında bulunması durumundan yararlanılarak, işçiye ibraname imzalatılması sıkça karşılaşılan bir durumdur<sup>45</sup> Şöyle ki, işverenin işçinin bir takım haklardan vazgeçmesi şartı ile ücret ödemeyi kabul etmesi gibi bir davranışı sonucu, işçi ödenmeyen alacaklarını da kapsayacak bir ibranameyi imzalarsa, bu durum bu kez bir tehdit (İkrah, korkutma) halini oluşturacak ve böyle bir durumda da işçi BK.m.31 uyarınca ibranamenin hükümsüzlüğünü ileri sürebilme hakkına sahip olacaktır<sup>46</sup>.

<sup>39</sup> ÇENBERCİ (Şerh), 507; OĞUZMAN (Hizmet Akdi), 287; SAYMEN, 614; TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 242; CENTEL (Ücret), 396

<sup>40</sup> YHGK. 23.9.1981 t.E. 1981/1525, K. 1981/632, ÇENBERCİ (Şerh), 520, No: 141

<sup>41</sup> CENTEL (Ücret), 396; ÇENBERCİ (Şerh), 508; HUECK/NİPPERDEY, 292, dn. 135.

<sup>42</sup> HANAU/ADOMEİT, 183; HUECK/NİPPERDEY, 292 dn. 135; TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 241; CENTEL (Ücret), 396

<sup>43</sup> Nitekim, işverenin işçiyi imzaladığı yazının basit bir makbuz olmadığı konusunda uyarılmaksızın, ona formüler şeklinde bir ibraname imzalatması, işverende aldatma kasdının varolması şartıyla, hile olarak nitelendirilmektedir. HUECK/NİPPERDEY, 292, dn. 135; TUNÇOMAĞ (İş Hukuku I), 242, CENTEL (Ücret), 392-396

<sup>44</sup> "...işverenin işçiyi imzaladığı belgenin önemi konusunda uyarmaması dahi yanıltma durumunun gerçekleşmiş sayılması için yeterli bulunmaktadır. Bu bakımdan ibraname, irade bozukluklarından ötürü hükümsüzdür..." şeklindeki yargıtay kararı için bkz. Yarg. 9 HD. 24.1.1969, E. 1969/8140; K. 1968/476, ÇENBERCİ (Şerh), 508, dn. 164.

<sup>45</sup> EYRENCİ Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983), 158. CENTEL (Ücret), 397

<sup>46</sup> CENTEL (Ücret), 397. Zira ekonomik açıdan güç durumda bulunan işçiye karşı işverenin kullanacağı birçok tehdit yolu bulunmaktadır. Örn. çalışma belgesinin verilmesi esnasında işçi hakkında olumsuz beyanlarda bulunup imza atması hali bu anlamda bir tehdit olarak kabul edilebilecektir. ODAMAN, Serkan; "İşçinin Haklı Sebepçe Fesih Hakkı" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İzmir 1998, s. 106

Bu anlamda, geçerli bir ibranamenin varlığından söz edilebilmesi için, ibranamenin imzalandığı tarihte işçinin “iradesinin sağlıklı olması” ve “iradenin herhangi bir sebeple baskı altına alınmamış” olması zorunluluğu bulunmaktadır<sup>47</sup>.

#### YARARLANILAN KAYNAKLAR

- BAŞTUĞ, İrfan; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 3. Bası, Manisa 1984
- ÇELİK, Nuri; İbraname Kapsamı Dışında Kalan Miktarın Talebi, İHU, İş K.II/I, m. 26, No: 8, İstanbul 1982/1;
- ÇELİK, Nuri; İbraname Niteliği ve Kapsamı, İHU, İş K. m 26, No: 1, İstanbul 1982/1;
- ÇENBERCİ, Mustafa; İş Kanunu Şerhi, Ankara 1984
- EKMEKÇİ, Ömer; İş Hukukunda İşçinin İşverenden Olan Alacağından Vazgeçilmesi Sonucunu Doğuran İşlemler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Bülteni, C.1, S.1, 1996
- EREN, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C: III, İstanbul 1994
- EYRENCİ, Öner; “Ücret ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)”, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1979-1983, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi yayını, İstanbul, 1985
- HANAU, Peter/ADOMEİT, Klaus; Arbeitsrechts I, Frankfurt a.m 1978
- HUECK, Alfred/NIPPERDEY, Hans Carl; Lehrbuch des Arbeitsrechts I, Berlin/Frankfurt, a.m. 1963
- İNCE, Ergun; Her Yönüyle Ücret, İstanbul 1990
- KARADEMİR, Derya; Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, C: 11, Sayı: 2, Mart 1997, s. 11-22
- ODAMAN, Serkan; “İşçinin Haklı Sebep ile Fesih Hakkı” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İzmir 1998,
- OĞUZMAN, M.K; : Borçlar Hukuku Dersleri, C.1, Genişletilmiş 4. Bası, İstanbul 1987
- REİSOĞLU, Safa; Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 10. Bası, İstanbul 1995
- SAYMEN, F. Hakkı/ELBİR, H.K; Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1958
- SCHWARZ, A,B; Borçlar Hukuku Dersleri, (Davran çevirisi), İstanbul 1948

<sup>47</sup> KARADEMİR, agm. s. 15. Bkz. Yarg. 9.HD.5.7.1991/6194 K.1991/10536 (KARADEMİR, agm. s. 15)

- TEKİNAY, Selahattin Sulhi/AKMAN, Sermet/BURCUOĞLU, Haluk/  
ALTOP, Atilla; Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 7. Baskı,  
İstanbul 1993,
- TUNÇOMAĞ, Kenan; İş Hukuku, C.1, Genel Kavramlar, Hizmet  
Sözleşmesi, 3. Bası, İstanbul 1984
- UYGUR, Turgut ; Açıklamalı İçtihatlı Borçlar Kanunu, Genel Hükümler,  
Cilt 1, Ankara 1990

