



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

İŞTEN AYRILAN İŞÇİNİN İBRANAMELERDE GEÇERLİLİK ŞARTLARI

06 NİSAN 2022

KAPSAM

- 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK),
- 4857 Sayılı İş Kanunu (İK),
- 5754 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun,
- 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe giren Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik.

1. İbraname Nedir?

- Borçlar hukuku yönünden bakıldığında, alacak hakkını kısmen ya da tamamen bitiren bir sözleşmedir.
- İbraname; içeriği itibariyle bazen başka bir sözleşme, feragat, menfi borç ikrarı ya da ödeme makbuzu niteliğindedir.
- Bunlara ek olarak, iş hukuku açısından ibranameye konu edilebilecek haklar genelde iş sözleşmesinden ya da iş kazalarından doğan alacak hakları olmaktadır. Yaralanma ya da ölümlü sonuçlanan iş kazalarında işçinin ya da işçi yakınlarının tazminat davası açmasını önlemek amacıyla işverenler işçinin alacağı tutarın bir kısmını ödeyerek, ibraname alma yoluna gitmektedir.
- İşveren karşısında ekonomik olarak güçsüz bulunan işçinin hak ve alacaklarından ibra yoluyla vazgeçmesi, hayatın olağan akışına uygun değildir.
- İbraname, iki taraflı bir sözleşme olup, borçlunun rızası olmadan alacaklının tek taraflı olarak alacağından vazgeçmesi ibra değildir, özellikle ibranın bir sözleşme şeklinde yapılması gerekmektedir.
- İbraname bir vazgeçmeden ziyade işçilik haklarının ödendiğini göstermektedir.
- İşverenler ibraya ilişkin bir belgeyi işçiye imzalatarak, kısmi bir ödeme ile borcundan kurtulmayı, bu sebeple ilgili işçinin alacağından tutarı almasını veya bu konuda açılacak herhangi bir davayı engellemek istemektedir.
- İşçinin ödenmeyen ücret alacaklarına ilişkin sadece tarafların anlaşığı borcun usulüne uygun olarak ortadan kaldırılması için uygulanmaktadır. İşveren sabit kalmak suretiyle başka işçilerle aynı ibra sözleşmeleri yapılamamaktadır. Çünkü her işçini alacağı tutar farklılık gösterebilmektedir. İşçilere ödenecek tutarlar farklılık göstereceği için her bir ibranamenin ayrı ayrı yapılması gerekmektedir.

1.1. İbraname ile İbra Sözleşmesinin Farkları

- İşçi ve işveren taraflarında alacak ve borcun bir sözleşme ile sona erdirilmesi ibra sözleşmesi denmektedir. İbra sözleşmesi, İsviçre Medeni Kanunu'nda düzenlenmiş olmasıyla beraber Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK'nda) herhangi bir düzenlenme bulunmamaktaydı.
- İbra sözleşmesi adından da anlaşılacağı gibi borç ilişkisine dayalı hukuki bir işlem olduğundan yazılı ibra sözleşmesinden bahsetmek için her iki taraf için de iradesini gösterir bir sözleşme olması gerekmektedir.
- Fakat, uygulama esnasında ibra, ibraname ve ibra sözleşmesi gibi kavramların aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. İlgili belgenin ibra sözleşmesi mi yoksa ibraname mi olduğunu anlamak için belgenin başlığından ziyade, hukuki içeriğine dikkat etmek gerekmektedir.
- Buna bağlı olarak, ibraname başlığı altında olsa bile, her iki tarafın irade beyanını gösteren imzaların varlığı halinde belge ibra sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır.
- İbra sözleşmesinde aksine hüküm yoksa asıl borca bağlı olan fer i borçlar da (faiz, rehin, gabin v.b.) sona ermektedir. Fer i borçların ibraları da mümkündür.
- Yalnızca alacak türünün ya da ödenen miktarın yazılı olduğu ibra sözleşmeleri geçersiz sayılabilmektedir.

2. İbranamenin Geçerlilik Şartları

- İbranamenin imzalanması durumunda işçinin haklarının alınamayacağı düşünülebilmektedir.
- Fakat, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK'nın) 420. maddesinde ibranamenin geçerlilik şartlarından bahsedilmektedir.
- TBK'nın 420. maddesine göre; *“Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.”* hükmüne yer verilmiştir.

2. İbranamenin Geçerlilik Şartları

- Söz konusu şartlara uygun olarak düzenlenmeyen ibraname geçerli değildir, bu sebeple, ibranameyi imzalayan işçi haklarını kaybetmemektedir.
- **TBK'nın 420. maddesine göre ibranamenin geçerlilik şartları;**
 - ✓ İbra sözleşmesi yazılı olmalıdır.
 - ✓ İbra sözleşmesi iş sözleşmesinin sona ermesinden en az bir ay sonra yapılmış olmalıdır.
 - ✓ İbra sözleşmesinde her bir alacak kaleminin türü ve miktarı tek tek belirtilmelidir.
 - ✓ Ödemeler tam olarak banka aracılığı ile yapılmalıdır.

2.1. İbra Sözleşmesi Yazılı Olmalıdır

- İbrayı düzenleyen TBK'nın 132. maddesinde ibranın herhangi bir şekle tabi olmadığı belirtilmiş olup, iş hukuku açısından bakıldığında 420. maddesinde ibra sözleşmesinin yazılı olmasının gerektiği hükmüne bağlanmıştır. İşçinin imzasının olduğu ve işvereni borçtan kurtarmaya yönelik belge ibraname olarak kabul edilmektedir.

2. İbranamenin Geçerlilik Şartları

2.2. İbra Sözleşmesi İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden En Az Bir Ay Sonra Yapılmış Olmalıdır

- Hükümde geçen söz konusu 1 aylık süre, işverenin işçi üzerindeki baskılarını azaltmak amacıyla yapılmaktadır. İK'nın 20. maddesine göre; feshe itiraz için 1 aylık hak düşürücü süre düzenlenmiş olup, 19. maddesine göre; iş sözleşmesinin feshinden itibaren geçen 30 günlük süre içinde işçi işe iadesi için dava açabilmektedir.
- Başka bir deyişle, işverenin işçiye olası baskılarını hafifletmek ve iş güvencesi sağlamak amacıyla bu süre zarfı gereklidir. **Söz konusu 1 aylık bekleme süresi sadece ibra sözleşmesinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendirmemektedir. Bu 1 aylık süre kıdem ihbar ya da fazla mesai alacaklarının ödenmesi için olmayıp, ibra sözleşmesinin geçerliliğiyle alakalıdır.**

2.3. İbra Sözleşmesinde Her Bir Alacak Kaleminin Türü Ve Miktarı Tek Tek Belirtilmelidir

- azı ibra sözleşmelerinde “Tüm haklarımı aldım.”, “Alacağım yoktur.” gibi ifadelerle yer verilmektedir. Aslında bu hukuken kabul edilmemektedir.
- Sözleşmenin geçerli olabilmesi için işçinin her bir alacağının ayrı ayrı ve anlaşılır bir şekilde yazılmış olmalı ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

2. İbranamenin Geçerlilik Şartları

2.4. Ödemeler Tam Olarak Banka Aracılığı İle Yapılmalıdır

- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5754 Sayılı yasayla değişik 32. maddesi gereğince ücret ve ücret eki ödemelerinin banka aracılığıyla yapılması gerekmektedir. Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik'e göre 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi iş yerlerinden en az 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler ücret ve ücret eki niteliğindeki ödemeleri banka hesaplarına yapmaktadır.
- TBK'nın 420. maddesinde ibranamenin şartları arasında sayılan bu ibare ise ibra kavramı ile bağdaşmamaktadır. İbranın TBK'nın 132. maddesindeki; *"Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir."* hükmüyle borcu sona erdiren haller arasında sayıldığı görülmektedir.
- İşçinin ve diğer yakınlarının istemeye haklarının olduğu tazminat ve alacaklar dahil olmak üzere hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar açısından da uygulanmaktadır. İşverenin işçiden talep ettiği alacaklar bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren 1 ay beklenmesine gerek yoktur. Bu durumda ödemeler banka aracılığıyla yapılmasa da geçerli olmaktadır.

2. İbranamenin Geçerlilik Şartları

2.4. Ödemeler Tam Olarak Banka Aracılığı İle Yapılmalıdır

- İşçilik alacaklarının tam olarak ödenmesi halinde borç ibraname ile değil, yapılan ödeme ile yani ifa ile sona ermektedir. Bu sebeple, işçinin işverenden alacağını banka yoluyla tam olarak ödenmesi halinde, ibraname sadece borcun kalmadığını gösteren bir belgedir. Böyle bir durumda da ibradan bahsetmeye gerek yoktur.
- Başka bir taraftan, ödemenin tamamının banka aracılığı ile değil de yazılı herhangi bir delille kanıtlanırsa ibra geçerlidir.
- İbranamenin geçerli olabilmesi için sayılan 4 kuralın hepsinin birlikte var olması gerekmektedir. Bu unsurlardan herhangi birinin olmaması durumunda ibraname geçersiz kabul edilmektedir. Bu şartlar sağlanmamış, fakat, işçinin imzaladığı bir ibranamenin var ise işçi alacaklarını yine de talep edebilecektir. Ancak, işçinin alacaklarının ödenmesini talep etme hakkı bulunmamaktadır.

3. İbranameyi Geçersiz Kılan Durumlar

3.1. İrade Fesadı Hallerinde Düzenlenen İbraname

- Yargıtay'a göre*; ibra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, buna ek olarak diğer tarafın hile yapması veya korkutması halinde ibra iradesine değer verilmemektedir.

3.2. İş Akdinin Sona Ermesinden Önce Düzenlenen İbraname

- Yargıtay'a göre**; iş akdi sona ermeden düzenlenen ibranameler geçersiz sayılmaktadır. İşçinin işe girerken ya da çalıştığı süre zarfında imzaladığı ibraname geçerli olmamaktadır. İşçi sadece iş akdi sona erdikten sonra işverene ibraname verip vermeme konusunda kendi iradesiyle hareket etmektedir.

3.3. Gelecekte Oluşacak Alacaklar İçin İbraname Düzenlenmesi

- İbraname sadece geçmişte doğan alacaklar içindir ve ileride doğacak alacaklar için düzenlenmemektedir. Bu bakımdan ikale sözleşmesinden ayrılmaktadır. İ kale sözleşmesi ise doğmamış alacaklar için yapılmaktadır.

* (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.10.2010 T., 2009/27121 E., 2010/30468 K.)

** (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2014/18871 E., 2015/32387 K.)

3.4. “Hiçbir Alacağım Kalmamıştır” Ya Da “Herhangi Bir Alacağım Kalmamıştır” Gibi Genel İfadeler İçeren İbranameler

- İbranamelerin içeriğinin her iki taraf için de açık ve anlaşılır olması, şüphe uyandırmaması, tereddüt içermemesi gerekmektedir. Çalışma süreleri belli olmalıdır ve işçiye verilen ölçülebilen sosyal haklar ibranamede yazılı olması gerekmektedir. İlgili işçinin çalıştığı devrede hak ettiği kazançlarla ilgili alacağının yok edilmesi sağlanmaktadır.

3.5. İbranamenin Düzenlendiği Tarihin Belli Olmaması

- Yargıtay’ın bir Karar’ında***; ibranamede düzenleme tarihinin bulunmamasını gerekçe göstererek, ilgili ibranameye istinaden alınan yerel mahkeme kararını bozmuştur. İbranamenin tarih içermemesi ve fesihten sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibraname hükümsüz kabul edilmektedir.

*** Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 13.01.2014 T, 2011/51524 E., 2014/50 K.

4. İbraname Düzenlenirken Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

- İbranamenin yazılı düzenlenmesi gerekmekte olup, elle yazılması, bilgisayarda yazılması ya da noterde düzenlenmiş olması farklılık göstermemekle beraber, noter huzurunda olması düzenlenme zamanına ilişkin çıkabilecek olası sıkıntıları önlemektedir. Fakat, işçinin tamamen kendi el yazısı ile kaleme alınması daha sağlıklı sonuçlar doğurmaktadır.
- Bilgisayar yazısı ile oluşturulan ibranamede, işçinin adı ve soyadı, ücret miktarı ve ibraname tarihini oluşturan kısımların sonradan el yazısıyla doldurulmak üzere boş bırakılan ibranameler dikkate alınmamalıdır.
- İbranamede belirtilen tutarın eksiksiz ve banka aracılığıyla yapılması gerekmektedir.
- İbra beyanını içeren diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde görülmektedir. İbraname adı altındaki belgeler makbuz niteliği taşımaktadır.
- İbranamenin işçi tarafından imzalanıp işverene verilmesi gerektiğinden yalnızca işçinin imzasının bulunmasıyla ibraname geçerli sayılmaktadır.
- İşveren işçinin alacağına tahsis edildiğini bir banka makbuzu ile ispatlamadığı sürece ibranameye dayanarak borcun sona ermesi söz konusu olmamaktadır.
- Fakat, bu kural ibraname kavramıyla pek bağdaşmamaktadır. Bu noktada ibra ve ifa kavramları karıştırılabilmektedir. İbraname geçersiz olsa bile, işveren işçiye karşı borcunu ödendiğinde borç ibra ile değil ifa ile sona ermektedir. Bu sebeple, işveren borcun ödendiğinin banka makbuzu hariç bir belgeyle ispat etmek istediğinde ibranamenin geçersizliğinin değeri kalmamaktadır. Çünkü, borç ifa yoluyla sona ermiş olmaktadır.

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

3. Hukuk Dairesi'nin 2021/7864 E. , 2021/12556 K., 07.12.2021 Tarihli Kararı

- *“Taraflar arasındaki alacak davasının mahkemece yapılan yargılaması sonucunda, davanın kabulüne yönelik olarak verilen hükmün, süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine; temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra, dosya içerisindeki bütün kağıtlar okunup gereği düşünüldü:*
- *Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle somut olayda ibraname veya davadan önce davacı tarafa yapılan ödeme olgusunun bulunmadığının anlaşılmasına göre, davalının yerinde görülmeyen bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, 4.707,45 TL bakiye temyiz harcının temyiz edene yükletilmesine, 6100 sayılı HMK'nın Geçici Madde 3 atfıyla 1086 sayılı HUMK'nın 440. maddesi gereğince kararın tebliğinden itibaren 15 günlük süre içinde karar düzeltme yolu açık olmak üzere, 07/12/2021 tarihinde oy birliği ile karar verildi.”*

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

9. Hukuk Dairesi'nin 2020/4030 E., 2021/1950 K. 21.01.2021 Tarihli Kararı

- **DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

- Davacı vekili, davacının 02/03/1987 yılında şoför kadrosunda çalıştığını, 2010 yılında emekli olduğunu, geçmiş yıllara ait yıllık izinlerini kullanmadığını, birikmiş izinlerinin işveren tarafından hesaplandığını, kısmen ödeme yapıldığını, tamamının ödenmediğini ileri sürerek fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile 5.000,00 TL yıllık ücretli izin alacağına hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

- Davalı vekili, davacının 02/03/1987-14/06/2010 tarihleri arasında çalıştığını, 319 gün kullanmadığı izinlerinin tespit edildiğini, 19.875,81 TL izin ücreti tahakkuk ettiğini, kanuni kesintilerden sonra 14.232,12 TL'nin 8.967,57 TL kadarının davacıya ödendiğini, geri kalan 5.264,55 TL'sini işverenden alamayacağına dair ibraname verdiğini, alacaktan feragat ettiğini ve zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti

- Mahkemece toplanan kanıtlara dayanılarak davanın reddine karar verilmiştir...

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

9. Hukuk Dairesi'nin 2020/4030 E., 2021/1950 K. 21.01.2021 Tarihli Kararı

...Temyiz:

- *Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.*
- *Gerekçe:*
- *1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazı yerinde değildir.*
- *2- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbranamenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.*
- *İşçi ve işveren arasında işverenin borçlarının sona erdirilmesine yönelik olarak Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde yapılan ibra sözleşmeleri yönünden geçersizlik sorunu aşağıdaki ilkeler dahilinde değerlendirilmelidir:*
- *A)Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir...*

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

9. Hukuk Dairesi'nin 2020/4030 E., 2021/1950 K. 21.01.2021 Tarihli Kararı

- ...B)İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez (Yargıtay 9.HD. 5.11.2010 gün, 2008/37441 E, 2010/31943 K).
- C)İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.
- Öte yandan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.
- İbranamedeki irade fesadı hallerinin, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 26.10.2010 gün, 2009/27121 E, 2010/30468 K). Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.
- D)İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir (Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün 2008/37372 E, 2010/31566 K)...

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

9. Hukuk Dairesi'nin 2020/4030 E., 2021/1950 K. 21.01.2021 Tarihli Kararı

- *...E)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 21.10.2010 gün 2008/40992 E, 2010/39123 K.). Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün 2008/33748 E, 2010/20389 K.).*
- *F)Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9.HD. 27.06.2008 gün 2007/23861 E, 2008/17735 K.). Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay HGK. 21.10.2009 gün, 2009/396 E, 2009/441 K.).*
- *G)Yine, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir (Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün 2008/40032 E, 2010/31666 K.).*
- *H)İbramede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbramede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün, 2008/33597 E, 2010/20380 K). Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir...*

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

9. Hukuk Dairesi'nin 2020/4030 E., 2021/1950 K. 21.01.2021 Tarihli Kararı

- ...İbraname savunması, hakkı ortadan kaldırabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir (Yargıtay HGK. 27.1.2010 gün 2009/9-586 E, 2010/31 K. ; Yargıtay 9.HD. 13.7.2010 gün, 2008/33764 E, 2010/23201 K.).
- Dosya kapsamından, davalı Belediye kayıtlarına 22/09/2010 tarihinde alınan ve fesih tarihi olan 14/06/2010 tarihinden sonra düzenlendiği anlaşılan ibraname başlıklı belgenin davacının imzasına havi olduğu ve imza itirazına uğramadığı, yargılamanın başında irade fesadı halinin iddia edilmediği tespit edilmiştir. İbraname içeriğinde, davacı, adına tahakkuk eden 14.232,12 TL izin ücretinden 8.967,57 TL'sini aldığını, izin ücretinden kalan 5.264,55 TL ile ilgili hiç bir hak iddia etmeyeceği yönünde beyanda bulunduğu, davalı taraf ise davacının kalan 5.264,55 TL için davalıyı ibra ettiğini, bu tutar ile ilgili herhangi bir hak talep edemeyeceğini savunmuştur. Söz konusu ibraname 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanmış olup, feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu geçersizlik sonucunu doğurmaz. Taraflar arasında davacının, bakiye yıllık ücretli izin alacağı tutarı hususunda ihtilaf bulunmadığı anlaşılmalı olarak yukarıda açıklanan Dairemiz ilke kararı doğrultusunda miktar içeren ibranamenin makbuz hükmünde olduğu değerlendirilerek davacının bakiye yıllık ücretli izin alacağının kabulü gerekirken bu husus dikkate alınmadan davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. Belirtmek gerekir ki, ibraname, ödeme yapılan miktar bakımından makbuz hükmünde olup, ibra edilen miktarın da aynı belgede gösterilmesi borcun ibra yoluyla sona erdiği anlamına gelmez.

Sonuç:

- Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 21/01/2021 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.”...

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

3. Hukuk Dairesi'nin 2021/5519 E., 2021/11461 K., 16.11.2021 Tarihli Kararı

- *“Taraflar arasındaki alacak davasının mahkemece yapılan yargılaması sonucunda, davanın kısmen kabulüne yönelik olarak verilen hükmün, davacı tarafından duruşmasız, davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de, HUMK'nın 435/7 ve 438/1. maddeleri gereğince temyiz eden davalı vekilinin süresinde verdiği dilekçesinde bu yönde bir istemde bulunmamış olduğu anlaşılınca, sonradan verilen ek dilekçede bildirilen duruşma isteğinin reddi ile temyiz incelemesinin evrak üzerinde yapılmasına karar verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:*
- *Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle somut olayda ibraname veya davadan önce davacı tarafa yapılan ödeme olgusunun bulunmadığının anlaşılmasına göre, her iki tarafın yerinde görülmeyen bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, 3.135,75 TL bakiye temyiz harcının temyiz edenlerden davalıya yükletilmesine, 6100 sayılı HMK'nın geçici madde 3 atfıyla 1086 sayılı HUMK'nın 440. maddesi gereğince karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 16/11/2021 tarihinde oy birliği ile karar verildi.”*

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

9. Hukuk Dairesi'nin 2021/8289 E., 2021/15264 K., 02.11.2021 Tarihli Kararı

- *“Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 02/11/2021 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına vekili Avukat ... ile karşı taraf adına vekili Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:*
- *Davacı vekili, davacının 2009-2015 tarihleri arasında davalı işyerinde periyodik bakımçı olarak çalıştığını, davacının görevini layığı ile yerine getirdiğini, davalı şirketin hiç bir neden göstermeden davacının iş sözleşmesini 2015 yılında feshettiğini, davacıya bir takım belgelerin baskı ve zorlama ile imzalatıldığını, davacının davalı işverenin bünyesinde kesintisiz bir şekilde çalıştığını, davacının Rusya'da -30, -40 derece soğukta çalıştığını, davacının haftanın yedi günü milli ve dini bayram günlerinde 14-15 saat çalıştığını, sabah 07.30- 23.00-24.00 saatleri arasında çalıştığını, milli bayramlarda çalıştığını, dini bayramlarda 1.günleri izin verildiğini, net maaşının 1.500,00 USD olduğunu, davacıya maaş alacaklarının zamanında ödenmediğini, fazla mesai yapılmasına rağmen ödemelerin yapılmadığını beyanla kıdem ve ihbar tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.*
- *Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, davalı yararına takdir edilen 3.050,00 TL duruşma vekalet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 02.11.2021 tarihinde oybirliği ile karar verildi.”*

5. İbraname ile Alakalı Yargı Kararları

4. Hukuk Dairesi 'nin 2021/13864 E. , 2021/7813 K., 01.11.2021 Tarihli Kararı

- *"1-6100 sayılı HMK'nun 314. maddesi "Sulh, hüküm kesinleşinceye kadar her zaman yapılabilir. (2)(Ek:22/7/2020-7251/30 md.) Sulh, hükmün verilmesinden sonra yapılmışsa, taraflarca kanun yoluna başvurulmuş olsa dahi, dosya kanun yolu incelemesine gönderilmez ve ilk derece mahkemesi veya bölge adliye mahkemesince sulh doğrultusunda ek karar verilir. (3)(Ek:22/7/2020-7251/30 md.) Sulh, dosyanın temyiz incelemesine gönderilmesinden sonra yapılmışsa, Yargıtay temyiz incelemesi yapmaksızın dosyayı sulh hususunda ek karar verilmek üzere hükmü veren mahkemeye gönderir" düzenlemesini içermektedir. İtiraz Hakem Heyeti kararı davalı ...Ş. vekili ve davacı vekilince temyiz edilmiş olup, dosya temyiz incelemesine gönderildikten sonra, davalı ...Ş. vekili Av. ... tarafından gönderilen 14.06.2021 tarihli dilekçeyle, davacı ile sulh oldukları ve ibra karşılığı gerekli ödemeyi yaptıkları bildirilmiştir.*
- *Dilekçesine ekli 18.02.2021 tarihli tazminat makbuzu ve ibraname başlıklı belgeyi davacı vekilinin imzaladığı anlaşılmaktadır. Bu durumda; davalı ...Ş. yönünden sulh ve ibra belgeleri de getirtilerek, davacı vekili tarafından verilen ibranamenin içeriğinin değerlendirilmesi ve bu konuda ek karar verilmesi, 2-Davacı ile davalı ...Ş. yönünden sulh hususunda yapılacak değerlendirme ile verilecek ek karardan sonra, davacı vekilinin sunduğu temyiz itirazlarının incelenmesi için Dairemize gönderilmek üzere dosyanın mahalline GERİ ÇEVİRİLMESİNE, 01/11/2021 gününde oybirliğiyle karar verildi."*

6. İbraname Örneği

İşçinin		İşverenin	
Adı-Soyadı :		Unvanı :	
SSK Sicil No :		SSK İşyeri Sicil No :	
İşe Giriş Tarihi :		Adresi :	
İşten Çıkış Tarihi :			
İşten Ayrılış Şekli :	<input type="checkbox"/> Terk <input type="checkbox"/> Askerlik <input type="checkbox"/> Vefat	<input type="checkbox"/> Ayrılma <input type="checkbox"/> Evlilik	<input type="checkbox"/> Çıkarma <input type="checkbox"/> Emeklilik
Açıklama :			

ÖDEMELER	BRÜT KAZANÇ	YASAL KESİNTİ	NET KAZANÇ	ÖZEL KESİNTİ	NET ÖDEME
Hakedilmiş Ücret					
Fazla Mesai Ücreti					
Kullanılmayan İzin Ücreti					
Sosyal Haklar					
İhbar Tazminatı					
Kıdem Tazminatı					
Toplam					

*Matbuu ibranameler geçersiz kabul edilmektedir.

6. İbraname Örneği

İBRANAME

.....// 202... tarihine kadar “Geriye dönük olarak çalışmış olduğum İNŞ. SAN. TİC. LTD. ŞTİ. firmamdan ve ana yüklenici İnşaat firmasından herhangi bir şekilde ücret, fazla mesai, hafta tatili, millî-dini bayram ve benzeri resmi tatillerden dolayı alacağımın olmadığı”

Yukarıda belirtmiş olduğum hususların dışında da çalışmış olduğum işverenimden de bir hak ve alacak talebim bulunmadığı gibi, hak ettiğim ve tarafıma ödenmemiş bir ücret hakkım da kalmamıştır.

Adı soyadı / Tarih / İmza

İBRANAME ÖRNEKLERİ İBRANAME

İŞÇİNİN		İŞVERENİN	
Adı Soyadı :		Unvanı :	
T.C. Kimlik No :		İşyeri Sicil No :	
SSK Sicil No :		Adres :	
İşe Giriş Tarihi :			
İşten Çıkış Tarihi :			
İşten Ayrılış Şekli :	Terk <input type="checkbox"/>	Ayrılma <input type="checkbox"/>	Çıkarma <input type="checkbox"/>
	Evlilik <input type="checkbox"/>	Emeklilik <input type="checkbox"/>	Vefat <input type="checkbox"/>
			Askerlik <input type="checkbox"/>
			Diğer <input type="checkbox"/>

Ödemeler	Brüt Kazanç	Net Ödeme
Hakedilmiş Ücret Alacağı		
Fazla Mesai Ücreti		
Bayram ve Genel Tatil Alacağı		
Hafta Tatili Ücreti		
Yıllık İzin Alacağı		
Sosyal Haklar		
İkramiye ve Prim Alacağı		
İhbar Tazminatı		
Kıdem Tazminatı		
TOPLAM		

Başlangıç tarihi / /20 tarihi olan iş akdim / /20 tarihinde sona ermiştir. Çalışma sürem içinde doğmuş olan tüm ücretlerimi, her türlü sosyal hakkım ile hafta ve genel tatil günlerine ait ücretlerimi, ayrıca yapmış olduğum fazla mesai ücretlerim ile yıllık izin ücretlerimi ve ayrılış esnasında hak etmiş olduğum ve yukarıda belirtilen istihkaklarım eksiksiz olarak ve tüm ferileriyle tarafıma ödenmiş bulunmaktadır.

Kanun ve Hizmet akdinden doğan hiçbir şekil ve nam altında herhangi bir hak ve alacağımın kalmadığını beyanla(Şirket ismi) ' yi gayri kabili rücu olmak üzere geçmişe ve ileriye etkili şekilde ibra ederim. İşbu ibranameyi herhangi bir baskı altında kalmaksızın iradem ile imzaladığımı, ibranamede yer alan el yazısının ve imzanın şahsıma ait olduğunu kabul ve beyan ederim. / /20

İBRA EDEN
Adı Soyadı :
İmzası :
Tel No : ()
Adres :

İşten ayrılış tarihinden itibaren
6 ay içerisinde bulunacağı tebligat adresi:



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arzi zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.