

yazım ve noktalama hatası olmasına rağmen, bu öğrencilere sınavlardan 90–95 veya 100 puan verilmesi de düşünülmesi gereken önemli bir durumdur.

Yazılı anlatım becerisinin gelişiminde okuma alışkanlığının büyük payı olduğu da unutulmamalıdır. Kişinin duygu ve düşüncelerini eksiksiz ve doğru bir biçimde anlatabilmesi için sözcük dağarcığının geliştirilmesinin yanında etkili söz söyleme, doğru cümle kurma, anlama ve anlatma gücünün okuma faaliyetlerine bağlı olduğu da açık bir gerçektir. Bu maksatla okuma alışkanlığının geliştirilmesinde üç önemli kurum olan aile, okul ve çevre üzerine düşen görevleri yerine getirmek için çaba sarf etmelidir. Okuma alışkanlığının özellikle okul çağında edinildiği bilinmekle birlikte bu dönemde çocuklara okuma zevki aşılama en doğru yöntem olacaktır.

Sonuç olarak, Türkçeyi kurallarına uygun bir şekilde öğrenmek ve kullanmak her bireyin sorumluluğu olduğu gibi, yazma öğretiminde de kuralların kalıcı davranış hâline dönüştürülmesi için teorik bilgilerin uygulamalı olarak verilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

Kaynakça

Akalın, M. vd. (2001). Türk Dili ve Kompozisyon Bilgileri. Ankara: Yargı Yayınları.

Aksan, D. (2000). Her Yönüyle Dil Ana Çizgileriyle Dilbilim. Ankara: TDK Yayınları.

Bayram, Y., ve Erdemir, A. (2006). Amasya'daki İlköğretim İkinci Kademe Öğrencilerinin İmla Kurallarını Kullanma Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme, *Milli Eğitim*, 171.

Bilgin, M. (2006). Anlamdan Anlatıma Türkçemiz. Ankara: Anı Yayıncılık.

Calp, M. (2005). Özel Öğretim Alanı Olarak Türkçe Öğretimi. Konya: Eğitim Kitabevi.

Demirel, Ö. (1999). Türkçe Öğretimi. İstanbul: MEB Yayınları.

Ergin, M. (1998). Türk Dil Bilgisi. İstanbul: Bayrak Yayınları.

Hengirmen, M. (1999). Dilbilgisi ve Dilbilim Terimleri. Ankara: Anı Yayıncılık.

Karasar, N. (2006). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Kavcar, C., Oğuzkan, F. ve Aksoy, Ö. (2002). Yazılı ve Sözlü Anlatım. Ankara: Anı Yayıncılık.

MEB (2006). İlköğretim Türkçe Dersi Öğretim Programı. Ankara: MEB Yayınları.

MEB (2006). *Türkçe Dersi Öğretim Programı*.
http://ttkb.meb.gov.tr/indir/ogretmen/programlar/program_son/turkce6_8_24082007.rar (27.4.2008).

Önen, A. (2004). Türkçeyi Türkçe Konuşmak. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Sever, S. (2004). Türkçe Öğretimi ve Tam Öğrenme. Ankara: Anı Yayıncılık.

Türk Dil Kurumu (2005). Yazım Kılavuzu. Ankara: TDK Yayınları.

Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

Dursun Faruk ÖZTÜRK*

Özet

İbra sözleşmeleri bir borcu sona erdiren, alacaklının alacağını talep etme yetkisini ortadan kaldıran sözleşmelerdir. İş hukukunda ise, iş akdinin zayıf tarafı olan ve haklarını alamama tehlikesi yaşayan işçinin menfaatlerini korumak amacıyla kabul edilmiş işçi

lehine yorum yöntemi gereğince, ibra sözleşmesinin dar yorumlanması ilkesi kabul edilmiştir. Bu nedenle iş hukukunda ibra sözleşmeleri bir takım şartlara bağlanmıştır. İbramenin şekli içeriği ile ilgili şüpheye düşüldüğü hallerde, gerçek adaletle ulaşmayı sağlayan ve ibramenin belirli ve kesin hususları belirtmesini şart koşan dar yorum ilkesi, ibramenin kısmen veya tamamen geçersiz sayılabilmesine sebep olmaktadır. Uygulamada ortaya çıkan sorunlar karşısında ibramenin düzenlenme zamanı, ibramede yer alan işçilik alacak kalemleri, alacak miktarları gibi hususlar için kabul edilmiş bazı şartlar işçinin haklarını güvence altına almaya yöneliktir. İşçinin haklarının korunması için geliştirilmiş bu yorum yöntemi, işçinin konu olabileceği tüm sömürü biçimlerine engel olmak amacıyla ve herhangi bir şekil şartına tabi olmadığından uygulama ile gelişmeye açıktır.

Anahtar kelimeler: Hukuk, İşçi, ibrame

The Certificate of Release in Turkish Labor Law

Abstract

Certificates of Releases are the contracts that discharge a debt and the creditor's entitlement of demand for his credit. Under Labor Law, the principle of narrow interpretation of the certificate of release has been adopted in accordance with the method of evaluation in favor of labor. The latter has been accepted with an aim to preserve the interests of the labor who represents the weaker side of the contract and is exposed to the threat of not obtaining his legally attributed rights. Due to this reason, certificate of releases under Labor Law incorporates specific conditions. The principle of narrow interpretation, which necessitates the notification of the certificate's exact terms and paves the way for the true justice when the content and structure of the certificate arise doubts, may lead to partial or complete invalidation of the certificate of releases. Against the problems that may take place during the implementation process, some conditions accepted on the subjects, such as the timing of arranging the certificate of release, credit amount and laborship credit items written on the certificate, are to safeguard the rights of laborer. This evaluation method has been developed to preserve the rights of the labor with an aim to prevent any kind of slavery and it is open to further advancement as it is not subject to any condition on its structure.

Key Words: Law, Laborer, Certificate of Release

Giriş

İbra sözleşmesi bir alacağı sona erdiren, bir haktan vazgeçildiğini bildiren ve borçluyu borcundan kurtaran irade beyanını içeren sözleşmelerdir. Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiş olan ibra sözleşmeleri, doktrin ve uygulama ile geliştirilmiş, irade muhtariyeti ve sözleşme serbestisi ilkeleri sayesinde hukukumuza kazandırılmıştır.

İş Hukukunda ibra sözleşmeleri önemli bir yer tutmaktadır. İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi gereğince işçinin çalışırken emeği karşılığında elde ettiği hak ve menfaatlerin ifa edildiğinin ispatı olarak düzenlenen ibra sözleşmesi, bu hak ve menfaatlerin karşılığı olan ücret ve ek ücretlerin ödendiğini ortaya koymaya yöneliktir. Bu açıdan, ibra sözleşmeleri İş Hukukunda bazı farklı özellikler de arz etmektedir.

İş sözleşmesi genellikle karşılıklı anlaşma yoluyla değil, işverenin belirlediği şart ve sözleşmenin işçi tarafından kabulü ile oluşmaktadır. Bu durum, iş ilişkisinde işçi ve işverenin özel statülere ve işçinin sözleşmenin zayıf tarafı sayılmasına neden olmaktadır. İşçinin iş ilişkisinin zayıf tarafı olarak kabul edilmesinin sonucu olarak, iş ilişkisinden kaynaklanan ihtilaflarda işçi lehine yorum yapılması ilkesi kabul edilmiştir. Doktrin de etkisiyle uygulamada, işçi lehine yorum ilkesinin bir sonucu olarak, İş Hukukunda ibra sözleşmesinin dar yorumlanması ilkesi kabul edilmiş ve işçinin imzalamış olduğu ibra sözleşmesinin geçerliliğinin araştırılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

§1. Borcun Sona Ermesi ve İbra Sözleşmesi

I. Borcu Sona Erdiren Sebepler

Borçlar Kanunumuzun 113-140. maddelerinde "Borçların Sükutu" başlığı altında, sırasıyla tecdit (yenileme), alacaklı ve borçlu sıfatının birleşmesi, ifa imkânsızlığı, takas ve zamanaşımı olmak üzere ifa dışındaki borçları sona erdiren başlıca sebepler düzenlenmiş bulunmaktadır. Borcun normal olarak sona eriş sebebi olan ifanın bu maddeler arasında sayılmamasının nedeni, onun daha önce Borçlar Kanunu'nun 67 ve devamı maddelerinde ayrıca düzenlenmiş olmasıdır.

Borçlar Kanununun 113–140. maddeleri arasında düzenlenen borcu sona erdiren nedenler yalnızca dar anlamda borçlara ilişkindir. Borç ilişkisini özellikle de sözleşme ilişkisini sona erdiren sebepler, Borçlar Kanunu'nda dar anlamda borçları sona erdiren sebeplerin düzenlendiği şekilde düzenlenmemiştir. Sözleşme ilişkisini sona erdiren sebepler ise ifa, Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiş olan bozma sözleşmesi (ikale) ve dönme, kanundan veya sözleşmeden doğan fesih, bağışlama taahhüdünün veya vekâletin geri alınmasında olduğu gibi geri alma ve ayrıca iptaldir.

Borcun, ifa edilmesiyle ya da yukarıda sayılan nedenlerden birisiyle sona ermesi halinde borçlu borcundan kurtulur. Borçlunun ifa yükümlülüğü ve sonuç olarak alacaklının talep hakkı sona erer, ortadan kalkar. Ayrıca Borçlar Kanunu'nun 113. maddesine göre asıl borcun sona ermesiyle birlikte asıl borca bağlı olan kefalet, rehin gibi ferî haklar da sona ereceği gibi yeni faiz de işlemez. Borç sona erdikten sonra daha önce işlemiş faizlerin istenebilmesi ise ancak bu faizleri isteme hakkının saklı tutulmasıyla veya durumun özelliğinden faizin istenebilmesinin mümkün olduğunun anlaşılmasıyla olabilir.

II. İbra

1. İbra Kavramı ve Tanımı

Kelime anlamı olarak aklanma, borçtan kurtarma, borcu silme anlamına gelen ve Mehaz İsviçre Borçlar Kanunu'nda borcu sona erdiren sebeplerden biri olarak düzenlenmiş bulunan ibra, bir unutmaya sonucu Borçlar Kanunu'na alınmamıştır. Ancak irade özerkliği ve sözleşme serbestisi ilkeleri gereğince, tarafların anlaşarak, mevcut borcu veya borç ilişkisini her zaman ortadan kaldırmaları mümkün olduğundan, öğretide ve uygulamada ibranın borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğu kabul edilmektedir.

İbra, alacaklının borçludan alacağını aldığı için alacağının kalmadığını beyan etmesi, borçluyu borçtan kurtarması; alacaklı ile borçlu arasında yapılan bir sözleşme ile alacaklının hakkından vazgeçmesi, borçluyu edimini yerine getirmeden borcundan kurtulması olarak tanımlanmıştır. Eren ise, taraflar arasındaki mevcut borç ilişkisinin sözleşmeyle ortadan kaldırılabilmesinden bahisle, mevcut bir borcu kısmen veya tamamen ortadan kaldırmaya ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasına yönelik sözleşmeye ibra sözleşmesi denileceğini ifade etmiştir.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin de 31.01.2005 tarihli bir kararında ibranın tanımı yapılmıştır. Buna göre, “alacaklı ile borçlu arasında yapılan bir sözleşme ile alacaklının hakkından vazgeçmesi, borçluyu ediminden kurtarması anlamına gelen ibra, BK'nın 113 ve devamı maddelerinde açıkça düzenlenmemiş ise de borcu sona erdiren nedenler arasında kabul edilmektedir”.

İsviçre Borçlar Kanunu'nun, Borçlar Kanunumuza alınmayan ibrayı düzenleyen 115. maddesine göre de kanun veya tarafların iradesi gereğince borcun doğumu belirli şekillere tabi olsa bile borcun ibrası hiçbir şekle tabi değildir, ibranın asıl borcu doğuran sözleşmenin tabi olduğu şekille yapılmasına gerek yoktur.

İbra yalnızca dar anlamda borç ilişkisini sona erdiren, yani mevcut ve belirli bir borcu sona erdiren bir sebeptir. İbra ile sözleşmenin sona erdirilmesi mümkün değildir. Ancak bir sözleşme ilişkisindeki münferit borçların tamamının ibra ile sona erdirilmesi de mümkündür. Kanaatimizce bir sözleşmeden doğan borçlar bir bütün olarak veya ayrı ayrı ibra ile sona erdirildiğinde sözleşme ilişkisi de sona ermiş olacaktır.

2. İbra Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

İbra, iki taraflı bir hukuki işlemdir. Taraflar arasındaki mevcut bir borcu kısmen veya tamamen ortadan kaldırmaya ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasına yönelik sözleşmedir. İbra sözleşmesi alacaklı ile borçlu arasında yapılmaktadır. Alacaklı tek taraflı olarak irade beyanıyla alacağından vazgeçemez. Alacaklının vazgeçme iradesinin borçlu tarafından da kabul edilmesi, yani borçlunun muvafakati gerekmektedir.

İbra bir tasarruf işlemidir. İbra sözleşmesi ile alacaklı, alacak hakkını doğrudan ve kesin olarak etkilemekte, alacak hakkından vazgeçmekte ve hakkını ortadan kaldırmaktadır. Ancak ibra sözleşmesi bir tasarruf işlemi olduğundan alacaklının sona erdireceği hak üzerinde tasarruf etme imkânının olması,

tasarruf yetkisinin bulunması gerekmektedir.

3. İbra Sözleşmesinin Şekli

İsviçre Borçlar Kanunu'nun ibrayı düzenleyen 115. maddesine göre, kanun veya tarafların iradesi gereğince borcun doğumu, yani ibra edilen alacağı doğuran borç ilişkisi, kanun veya taraf iradelerine göre belirli şekillere tabi olsa bile borcun ibrası hiçbir şekle tabi değildir. Hukukumuzda ise İsviçre Borçlar Kanunu'nun ibrayı düzenleyen 115. maddesinin Kanunumuza alınmaması nedeniyle durum tartışmalıdır. Bir görüşe göre ibra, sözleşmenin değiştirilmesinden ibarettir. Bu nedenle asıl borcu doğuran sözleşme şekle bağlı ise bu sözleşmeden doğan borçla ilgili olan ibra sözleşmesinin de söz konusu şekle tabi olması gerekmektedir.

Doktrinde çoğunlukla kabul edilen görüşe göre ise ibra, mevcut bir borcun kısmen veya tamamen sona erdirilmesi olduğundan maddi hukuk açısından geçerliliği herhangi bir şekil şartına bağlı değildir. Kısmi ibra da borç miktarının azaltılması, borcun bir kısmının ortadan kaldırılması olduğundan bunun geçerliliği de şekle bağlı değildir.

İbra sözleşmesi geçerlilik açısından herhangi bir şekle tabi olmasa bile, usul hukuku bakımından yazılı şekil şartının öngörüldüğü hallerde ancak bu şekilde ispat edilebilir. HMUK md. 288'e tabi olan ve söz konusu maddede öngörülen miktarı aşan borçların ibrasına ilişkin sözleşmelerin yazılı delil ile ispat edilmesi gerekmektedir.

4. İbra Sözleşmesinin Unsurları ve Sonuçları

İbranın geçerli olabilmesi için öncelikle taraflar arasında mevcut bir alacak-borç ilişkisi bulunmalıdır. Bundan sonra tarafların iradelerinin birbirine uyması da gerekir. Bir başka ifade ile alacaklı ve borçlunun, belirli bir alacağı ortadan kaldırma konusunda anlaşmış olması gerekmektedir. Alacaklı da borçlu da ibraya ilişkin iradesini açık veya zımni olarak yapabilir. Ancak ibra sözleşmesi borçlunun yararına değilse, borçlunun susması tek başına zımni irade beyanı olarak kabul edilmemelidir.

İbra edilen borç, bütün kapsamıyla kesin olarak belirtilmeli, içeriği münferit olarak sayılmalıdır. Genel olarak belirtilen, içeriği ibra sözleşmesinden anlaşılmayan ibra sözleşmeleri İş Hukukunda dar yorumlanmaktadır. Özellikle İş Hukukuna ilişkin uygulamada işçinin işverenle yaptığı ibra sözleşmelerinde dar ve kısmi ibra anlayışı göze çarpmaktadır.

İbra sonucu, alacak ve borç, doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kalkar. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise ibra edilen kısım sona erer. Borcun sona ermesine bağlı olarak bu borç ile varlık gösteren ve doğumu bu borca bağlı olan faiz, rehin, cezai şart gibi diğer fer'i borçlar da sona erer. Diğer taraftan alacaklının işlemiş faiz ve gerçekleşmiş cezai şart gibi alacaklarını talep hakkını saklı tutmuş olması halinde söz konusu borçlar ibraya rağmen varlıklarını korurlar.

§2. İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

I. Genel Olarak İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

İş hukuku uygulamasında ibra sıkça kullanılmaktadır. İbranın amacı, alacaklı olan işçinin, borçlu olan işverenden alacak veya alacaklarını ortadan kaldırmasıdır. Uygulamada iş akdi sona eren işçinin yalnızca ücret alacağının değil iş akdinden kaynaklanan diğer işçilik haklarının da kalmadığına dair bir ibraname alınması yoluna gidilmektedir. İbraname belgesi veya ibra senedi, işçi tarafından imzalandıktan sonra işverene teslim edilmektedir.

İş hukukunda ibranamenin sıkça kullanılmasına bağlı olarak işçinin aleyhine sonuçlar yaratabilecek durumlar da ibra sözleşmesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işçi lehine yorum, ibraname konusunda genişçe uygulama alanı bulmaktadır. İşçinin korunmasını sağlamak ve işçinin konu olabileceği tüm sömürü biçimlerine engel olmak amacıyla, iş hukukunda şüpheye ve tereddüde düşülen hallerde iş akdinin zayıf tarafı olan işçi lehine yorum yapılmaktadır.

II. İbra Sözleşmesinin Tarafları ve Tarafların Statüleri

İbra sözleşmesinin tarafları Borçlar Hukukunda alacaklı ve borçlu, İş Hukukunda ise alacaklı ve borçlu durumunda olan işçi ve işverendir. İşverenin, birden fazla işçiyle aynı anda tek bir ibraname sözleşmesi imzalaması, yani tüm işçilerin tek bir ibra sözleşmesi ile işvereni ibra etmeleri mümkün değildir. İşverenin her işçiye ödediği miktar farklılık gösterebileceğinden veya işçilerin tüm işçilik haklarını aldığını ve hiçbir alacakları kalmadığını belirten beyanlarının dahi ayrı ayrı kabul edilmesi ve imzalanması gerektiğinden işverenin birden fazla işçi ile aynı anda tek bir ibra sözleşmesi imzalaması mümkün değildir.

İş Hukukunda tarafların statüleri, ibra sözleşmesinin yorumlanması ve geçerliliği hususunda önemli bir yer teşkil etmektedir. Kredi sözleşmeleri ve kira sözleşmelerinde olduğu gibi iş sözleşmeleri de taraflardan birinin karşı tarafa oranla daha güçlü olduğu, sözleşmenin asli unsurlarının belirttiğimiz bu tarafça tek başına belirlenebildiği sözleşmelerdir. Kredi sözleşmelerinde kredi veren, kira sözleşmelerinde kiraya veren ve iş sözleşmelerinde ise işveren yani ücret ödeyen, sözleşmenin güçlü tarafı olarak ortaya çıkarlar ve sözleşmenin asli ve kurucu unsurlarını tek başlarına belirlerler. Sözleşmenin diğer tarafı ise genellikle karşı tarafın belirlemiş olduğu şartlarla sözleşmeyi imzalamak zorunda kalmaktadır. İş sözleşmelerinde de işçi işverenin önceden belirlemiş olduğu şartlarla işi kabul etmekte, onun bildirdiği şartlarla çalışmaya devam etmektedir. Bu nedenle işçi, iş sözleşmesinin zayıf tarafıdır.

İşsizliğin yüksek oranda olduğu ülkemizde yeniden iş bulmanın zorluğunu dikkate alan işçi, işe girerken imzalı boş bir kağıt verebilmekte ya da basitçe her alacağını aldığını belirten bir ibra belgesi imzalayabilmektedir. Bu nedenle, işçinin korunması, haksız ve suiistimale açık uygulamalara maruz kalmasının engellenmesi amacıyla İş Hukukunda, şekli içeriği ile ilgili şüpheye düşüldüğü hallerde gerçek adalete ulaşmayı sağlayan ve ibranamenin belirli ve kesin hususları belirtmesini şart koşan ibra sözleşmesinin dar yorumlanması ilkesi kabul edilmiştir.

Diğer taraftan İş Kanunu'nun 2. maddesine göre işveren adına hareket eden ve de işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan işveren vekilinin bu işleri yerine getirirken yapmış olduğu işlemlerden doğrudan doğruya işveren sorumludur. İşveren vekiline verilen yetki ile bu kimsenin işçi ile ibra sözleşmesi yapması halinde de işveren, işveren vekilinin imzalamış olduğu ibra sözleşmesinden sorumludur.

İş Kanunu'nun 2. maddesine göre bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denilmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Alt işverenin işçilere ücretlerini ödeme temerrüdü halinde işçiler, doğrudan asıl işverene başvurabileceklerdir. Bu durumda da işçiler işçilik haklarını aldıkları takdirde asıl işverenle karşılıklı olarak ibra sözleşmesi imzalayabileceklerdir. Asıl işveren ve alt işveren, işçinin işçilik haklarından dolayı müteselsilen sorumludurlar.

III. İbra Sözleşmesinin Dar Yorumlanması İlkesi

İş Hukukundaki yorum türlerinden biri olan ve sıkça başvurulan işçi lehine yorumun bir gereği olan ibra sözleşmesinin dar yorumlanması ilkesi, ibranamenin şekli içeriğiyle ilgili şüpheye düşüldüğü hallerde gerçek adalete ulaşmayı sağlayan ve ibranamenin belirli ve kesin hususları belirtmesini şart koşan, genel nitelikli beyanları ve hükümleri kabul etmeyen bir ilkedir.

İbra sözleşmesi, niteliği ve sonucu itibarıyla bir alacağı sona erdiren, İş Hukukunda işçilik hakkını ortadan kaldıran bir sözleşmedir. Bu nedenle hem öğretilerde hem de uygulamada ibranamenin dar yorumlanması

gereği benimsenmiştir. İbranamenin genel bir anlatım içermesi halinde ibranın söz konusu olamayacağı, vazgeçilen hakların açık ve kesin olarak belirlenmesi gerektiği kabul edilmiştir. Ayrıca, ibra sözleşmesi ancak işverenin işçinin haklarını koruma konusunda yeterli özen ve ihtimamı gösterdiği hallerde geçerli sayılacaktır.

Uygulamada işçiye yapılan ödeme miktarlarını belirten ve ibraname adını taşıyan bir belge söz konusu olsa bile bu belge makbuz olarak nitelendirilebilmekte, işçinin imzalamış olduğu ibranamedeki miktar ile hak etmiş olduğu işçilik hakları arasında aşırı bir oransızlık olması halinde ibraname bu halde de makbuz olarak kabul edilmektedir. Hukuk Genel Kurulu'nun 02.07.2003 tarih ve E: 2003/21-440, K: 2003/440 sayılı kararında da "...uyuşmazlık belgenin kısmi ifayı içeren makbuz niteliğinden olup olmadığının tespitindedir. Oysa, alınan hesap raporu ile, ibranın makbuz niteliğinde olup olmadığı yöntemince denetlenmemiştir. Başka bir anlatımla, ibranın verildiği tarih ile davacılar zararı hesaplanmamış, sonuçta tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlık bulunup bulunmadığı yani belgenin "ibra" ya da "kısmi ifayı içeren makbuz" niteliği yöntemince denetlenmemiştir" hükmüyle ibranamede gösterilen miktar ile zarar yani alınamayan işçilik hakkı arasındaki aşırı oransızlığın araştırılması gereği ortaya konulmuştur.

IV. İş Hukukunda İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Unsurları

1.İbra Sözleşmesinin Şekli

İşçinin korunması ve işçi lehine yorum yöntemi gereğince, İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmesinin yazılı olarak yapılmasının ispat hukuku açısından gerekli olduğu görüşüne katılmak gerekmektedir. Yargıtay da 26.02.2001 tarih ve 2000/19872 e., 2001/3451 k. sayılı bir kararında ibraya konu tazminat veya alacağın kuşkuyla yer verilmeyecek şekilde metin içerisinde yazılmış olması gerektiğini hüküm altına alarak, ibra edilen alacakların ispatının yazılı olarak yapılması gerektiğini belirtmiştir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 288. maddesinin 2. fıkrası hükmüne göre bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin miktar veya değeri, ödeme veya borçtan kurtarma yani ibra gibi herhangi bir sebeple, 288. maddenin 1. fıkrasındaki miktardan aşağı düşse bile senetsiz ispat olunamaz. Her ne kadar İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiğini savunsak da bu durum işçi aleyhine, haksız uygulamalara sebep olmamalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin zayıf tarafı olması, ibra sözleşmesini imzalamak zorunda kalması, haklarını alamamakla tehdit edilmesi ihtimallerine karşı işçinin korunması gerekmektedir. Bu nedenle HMUK md. 288'e tabi olan ve söz konusu hükümde öngörülen miktarı aşan borçların ibrasına ilişkin sözleşmelerin yazılı delil ile ispat edilmesi gerekse de halin gereğine ve iki tarafın durumlarına göre, senede bağlanması yaygın ve gelenek olmayan hukuki işlemlerde olduğu gibi İş Hukukuna ve iş sözleşmelerine ilişkin ibra sözleşmelerinin kesin yazılı delille ispatlanması zorunluluğu bulunmamalıdır.

İbra sözleşmesi yapma yetkisi alacaklı olan işçindir. Ancak işçi adına veya onun yetki verdiği kişiler de ibra sözleşmesi yapabilirler. Böyle bir yetki bulunmadan yapılmış olan ibra sözleşmesi işçinin icazet vermesi ile geçerlilik kazanabilir. İbra sözleşmesinin yapılmasında tam ehliyetliler açısından bir sorun bulunmamakla beraber ayırt etme gücüne sahip ancak ons ekiz yaşını doldurmamış işçiler ile kısıtlı işçilerin ibra sözleşmesi yapabilmeleri veli ya da vasinin iznine bağlıdır.

İş Kanunu'nun 71. maddesine göre on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilmektedirler. Söz konusu kişiler çalışmak ve iş sözleşmesi yapabilmek için velilerinden izin almak zorundadırlar. Bunların yapacakları, bir hukuki işlem niteliğindeki iş sözleşmelerinin geçerliliği, velilerinden alacakları izin veya icazete bağlıdır. İş sözleşmesinin tarafı olan küçük, imzalayacağı ibra sözleşmesi ile alacağından kısmen veya tamamen vazgeçeceği bir hukuki işlemin altına girmektedir ve bu durumda da ibra sözleşmesinin geçerliliği için ayrıca velinin veya vasinin izin ya da icazeti aranmalıdır. Bir başka ifade ile ayırt etme gücüne sahip ve kısıtlı olmayan küçükler için verilmiş olan çalışma izni, küçük işçinin ibra sözleşmesi yapma yetkisini kapsamamaktadır, bunlar ancak

kanuni temsilcilerinin yani velilerinin izni ile ibra sözleşmesi yapabilmektedirler. İncirlioğlu, reşit olmayan kişinin imzaladığı ibra sözleşmesinin kişiyi bağlamayacağını ancak alınan bedel için makbuz sayılacağını belirtmişse de, ibra sözleşmesinin makbuz sayılması da ancak sözleşmenin izin veya icazet ile geçerli hale gelmesi sonucu mümkün olabilir.

Aynı şekilde ayırt etme gücüne sahip ve ergin olan ancak haklarında kısıtlılık kararı bulunan işçilerin yapacakları ibra sözleşmesinin geçerliliği de kanuni temsilcilerinden alacakları izne bağlıdır. Tam ehliyetsiz kişilerin yapmış oldukları ibra sözleşmesi de bu kişilerin yapacakları diğer hukuki işlemlerde olduğu gibi mutlak butlanla batıl olacaktır.

2.İmzalanması ve İşverene Teslim Edilmesi

İbra sözleşmesi, alacaklının alacağından vazgeçtiğini bildiren, bir başka deyişle alacaklının kendi alacağını sona erdirmeye iradesinin beyanıdır. Borçlu, alacaklının bu irade beyanı ile borcundan kurtulmaktadır. Bu nedenle borcu sona erdirmeye iradesini bildiren beyanın irade sahibi tarafından yani alacaklı tarafından imzalanması gerekmektedir. İş Hukuku uygulamasında da işçi, işçilik haklarını aldığını bildiren beyanını imzalayarak ibra belgesini işverene teslim etmektedir. Bu şekilde işverenin işçiye olan bir veya daha fazla borcu ibra sözleşmesi nedeniyle sona ermektedir. İmza, işçinin, alacağını sona erdirdiğini bildiren beyanını ikrar ettiğinin ve borçlunun yani işverenin borcunun ortadan kalktığını kabul ettiğinin ispatıdır.

Diğer taraftan Yargıtay da işçinin ibra sözleşmesi yaparken sözleşmenin içeriğini bilebilecek durumda olmasının ibra sözleşmesini geçerli kılacağını kabul etmiş, 04.02.2003 tarihli bir kararında da “Davacı işçi, davalı şirket adına ihalelere giren tecrübeli bir eleman konumundadır. Hakkında devam eden icra takibinin geri alınması için dahi olsa imza attığı belgenin anlamını bilebilecek durumdadır” hükmüne yer vermek suretiyle işçinin, içeriğini bildiği halde ibranameyi imzalamasının ibranamenin geçersizliğini gerektirmeyeceğini belirtmiştir. Diğer taraftan, işçinin ibra sözleşmesindeki imzasını inkâr etmesi halinde bilirkişi marifetiyle imza incelemesi yapılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekir.

İbra sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarının meydana gelebilmesi için ayrıca ibranamenin işverene teslim edilmiş olması gerekmektedir. İbraname, ancak işçi tarafından imzalandıktan sonra işverene teslim edilmekle geçerlilik kazanabilmekte ve hüküm ifade edebilmektedir.

Diğer taraftan hata, hile veya ikrah sonucu hazırlanan ibra sözleşmeleri de Borçlar Kanunu'nun 23 ve devamı maddeleri gereğince hükümsüz sayılacaktır. İşçinin ibra sözleşmesini başka bir belge sanarak imzalaması, ibra sözleşmesinin konusu hakkında aldanmasıdır. İşçiye okutturulmadan, yanlış bilgi vererek, baskı ya da zor altında imzalatılan ibra sözleşmeleri geçerliliğini yitirecektir.

3.İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmesinin Özellikleri

a. Düzenleme Zamanı

İbra sözleşmesi kural olarak etkisini geçmişe yönelik olarak göstereceğinden, ancak doğmuş ve mevcut alacaklar için geçerli olabilecektir. İbra sözleşmesinin geçerlilik kazanarak hüküm ve sonuçlarını doğurabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yapılması gerekmektedir. Bir başka ifade ile iş sözleşmesi sona ermeden önce işe girişte ve iş sözleşmesi sırasında düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir.

Kanaatimizce iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, iş sözleşmesinin sona erdiği anda yapılan ibra sözleşmeleri de geçersiz olmalı veya bu sözleşmelere ancak şüpheden ve tereddütten uzak bir içeriği ihtiva etmeleri halinde itibar edilmelidir. Çünkü işveren, iş sözleşmesinin güçlü tarafı olduğundan, sözleşme boyunca emir ve talimatı altında, hiyerarşi içinde çalıştırdığı işçiyi, o anda ibra sözleşmesi yapmazsa alacaklarını vermemekle, geç veya eksik vermekle tehdit edebilir. Alacağını hiç elde edememe endişesi taşıyan işçi de eksik de olsa bir kısım hakkını elde etmek için ibra sözleşmesini imzalamaya razı olabilir. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işverene başvurarak işçilik haklarını alan işçinin ibra sözleşmesi yapmasında bir sakınca olmayacak veya işçilik haklarını alamaması nedeniyle açacağı bir

alacak davasında, işverene ibraname vermemiş olduğundan, işçilik alacaklarının sona erip ermemesinin araştırılması hususunda sıkıntı yaşamayacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin 5. fıkrasına göre de iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Ancak işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden önce işverenle ibra sözleşmesi imzalaması, söz konusu hükmün uygulanmasına engel olacaktır.

Yargıtay da iş sözleşmesi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğuna karar vermiştir. İşe girerken alınan veya işin devamı sırasında beyaza yani boş kağıda imza atılan ibra sözleşmeleri de geçersizdir çünkü henüz doğmamış olan işçilik haklarının ibra edilmesi mümkün değildir. Ortaya çıkması iş sözleşmesinin feshine bağlı olan ihbar ve kıdem tazminatlarının ödendiğine ilişkin, iş ilişkisinin devamı sırasında verilen ibranameler de bir etki yaratmayacaktır, çünkü doğmamış bir borcun ibrası mümkün değildir. Ayrıca doğmamış alacaklarda olduğu gibi doğması mümkün olmayan alacakların da ibra sözleşmesine dahil edilmesi mümkün olmadığından Yargıtay'ın bir kararında, kendi isteği ile işten ayrıldığını ibra sözleşmesinde belirten işçinin, aksini ispatlamak yolunda haklı bir sebep ileri sürüp ispatlayamaması halinde ihbar ve kıdem tazminatları taleplerinin reddine karar verilmiştir.

b. Makbuz Sayılması

Borçlar Kanunu'nun 87. maddesine göre borcunu ödeyen borçlu, bir makbuz veya borcun tamamı ödenmiş ise teslim edilmiş ise senedin geri verilmesini veya iptalini isteyebilir. Makbuz, borcun ifa edildiğinin en kuvvetli delilidir. Alacaklı, borçluya vermiş olduğu makbuz ile alacağını elde ettiğini ikrar etmektedir. Makbuz, bir başka deyişle alacaklının beyanını teşkil etmekte ve borçlunun ifada bulunduğu ispatına hizmet etmektedir. 87. madde hükmüne göre borcun tamamı için makbuz verilebileceği gibi kısmi ifa halinde de makbuz verilebilir.

İş Hukuku uygulamasında ibra sözleşmesinin dar yorumlanması ilkesi gereğince, ibra sözleşmesinin amacının işvereni borcundan kurtarmak gibi bir amaç güttüğü ve taraf iradelerinin aslında ibra yönünde oluşmadığı sonucuna varılması halinde, ibraya ilişkin belgenin bir sözleşme değil, makbuz niteliğinde sayılması sonucu ortaya çıkmaktadır.

İşçiye yapılan ödeme miktarlarını belirten bir belge, ibraname adını taşısa bile makbuz olarak nitelendirilebilir. Öyle ki belirli bir miktarın yazılı olduğu ibranameler de, ibranamede hiçbir hak ve alacağın kalmadığına ilişkin hükümler yer alsa bile, yazılmış olan miktarla sınırlı bir makbuz olarak nitelendirilebilir.

Yargıtay, işçinin işverenle yapmış olduğu ibra sözleşmesinin, dar yorumlanma ilkesi gereğince, işçiye yapılan ödemeye sınırlı olarak geçerli olduğunu kabul etmiştir. Yargıtay'ın söz konusu görüşü önceleri, ibra sözleşmesinin makbuz sayılmasının ancak işçinin gerçek maddi zararı ile ibranamede gösterilen miktar arasında açık bir oransızlık bulunması halinde mümkün olabileceği şeklinde iken daha sonra farkın büyük olup olmaması hususu üzerinde durmaktan vazgeçilerek, ibra sözleşmesinin dar yorumlanması ilkesi gereğince ibranamenin hesap pusulası üzerindeki miktarla sınırlı bir makbuz niteliğinde olduğunun kabul edilmesiyle, ödenen miktarla gerçek alacağı arasındaki farkın ödetilmesi gerektiğine karar verilmiştir.

Yargıtay, ibranamenin üzerinde yazılı miktarla sınırlı bir makbuz olduğu hususuna ilişkin görüşünü "...işçinin işverene verdiği ibranamenin, kural olarak, işçiye yapılmış olan ödemeye sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş hukukunun işçiyi koruyucu amacı göz önünde tutulduğunda, bu konuda dar yorum esasının benimsenmesi ve yine kural olarak bir işçinin, işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır,...miktarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliği taşıdığı kabul edilmiştir. (HGK.nun 17.3.1978 gün ve E. 1977/10-26, K. 1978/250). Hal böyle olunca, davacının makbuz niteliğindeki bu ibraname dışında kalan haklarını ve bu arada noksan ödeme varsa bu kesim alacağını istemesini engelleyici bir neden de bulunmamaktadır" hükmü ile açıklamıştır.

Ancak yine de somut olayın özellikleri göz önüne alınarak işçinin elde etmesi gereken miktar ile ibra sözleşmesinde belirtilen miktar arasında açık oransızlığın da araştırılması gerektiği kabul edilmektedir. Fakat bu durumda da ibra sözleşmesinde gösterilen miktar kısmi ifa olarak kabul edilecek, ibraya ilişkin belge de kısmi ifaya ilişkin makbuz niteliği kazanacaktır. Aynı şekilde iş kazası nedeniyle ödenen tazminat için imzalanan ibra sözleşmesinde de, ibranamede gösterilen miktar, dava yoluyla kazanılabilecek miktara yakın olmalıdır. Aksi takdirde ibranamenin makbuz niteliğinde olduğu kabul edilecektir. Diğer taraftan söz konusu ibraname miktar içermiyorsa, ibra sözleşmesini imzalayan ancak sonradan yine de talepte bulunan işçinin iyi niyetli olup olmadığına bakılmalıdır. İbra sözleşmesinde tüm alacakların alındığının ve işçilik hakları ile ilgili dava açılmayacağına bildirilmesine rağmen, ibra sözleşmesinden uzun süre sonra dava açılması iyi niyet ilkesi ile bağdaşmamaktadır.

c. Miktar İçermemesi

Miktar belirtilen ibra sözleşmelerinin makbuz niteliğinde olduğunu kabul eden Yargıtay, ibra sözleşmelerinin miktar içermemesinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümü için tek ve ortak bir çözüm yolu kabul etmiş değildir. İşçi lehine yorum ilkesi gereğince, değişik hususlardan kaynaklanan ihtilafın ve farklı nitelik gösteren her uyuşmazlığa göre somut durumun iyice araştırılması zorunluluğu karşısında tek bir yerleşik içtihadın kabul edilmemesi yerinde olmuştur.

Miktar içermemesi tek başına ibra sözleşmesinin geçersizliği sonucunu doğurmamaktadır. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, ikramiye gibi alacak kalemlerinin tek tek belirtilerek daha sonra "alacağım kalmamıştır" şeklinde bir ifade taşıyan, yani ibra konusunu gösteren alacakların açık ve kesin olarak belirtildiği ibra sözleşmelerine itibar edilecek, bunlar geçerli kabul edilecektir. Yargıtay 22.01.2004 tarihli bir kararında da miktar belirtilen ibra sözleşmelerinin makbuz niteliğinde olduğuna hükmettikten sonra, miktar gösterilmeden tek tek alındığı belirtilen işçilik haklarının işçiye ödendiğini kabul etmiştir.

Fakat maaş, fazla çalışma ücreti, ikramiye, prim gibi alacakların alındığının teker teker belirtilmesinden sonra "hiçbir alacağım kalmamıştır", "tüm alacağımı aldım" gibi ifadeler, ibranamede belirtilmeyen işçilik hakları için bağlayıcı olmayacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.02.2005 tarihli bir kararında "Anılan ibranamede miktarların yer aldığı kısmın altında ise, "... ücret, fazla mesai, hafta tatili, senelik izinlerimi, ikramiyelerimi, resmi tatillerde çalıştığım zamlı ücretlerimi ... aldım" denilmek suretiyle işverenin ibra edildiği görülmektedir, ... anılan ibranamede davaya konu olan ihbar ve kıdem tazminatlarından söz edilmemiştir. Bu nedenle anılan istekler bakımından işverenin ibrasından söz edilemez." hükmü ile ibranamede gösterilmeyen alacakların talep edilmesinin mümkün olduğu kabul edilmiştir.

Sonuç olarak ibra sözleşmesinin içeriğiyle ilgili, "tüm alacaklarımı aldım", "hiçbir alacağım kalmamıştır" gibi genel anlatımlı ibareler ve hükümler kabul edilmeyecektir. İbra sözleşmesinin şüpheden ve tereddütten uzak, işçinin haklarının tek tek sayıldığı ve yine işçinin borcu sona erdirmeye ilişkin iradesinin açıkça anlaşıldığı şekilde hazırlanması gerekmektedir.

d. İhtirazi Kayıt

İşçinin ibranameyi imzalamasına rağmen ihtirazi kayıt koyması da mümkündür. İbra sözleşmesinde işçinin alacağından vazgeçtiği hususunun açıkça belirtilmesi gerektiğinden, ihtirazi kaydın bulunması, bir tereddüt uyandırmakta ve sözleşmenin gerçek iradeye uygun olmadığı şüphesini yaratmaktadır. İbra sözleşmesinde ihtirazi kaydın bulunması, belirtilen alacak veya alacaklar bakımından vazgeçme iradesinin olmadığını göstermektedir. Bu nedenle ihtirazi kayıt bulunan haklar için ibra sözleşmesi bir hüküm teşkil etmeyecektir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçilik haklarının faizi talebiyle ilgili bir kararında, kıdem tazminatının tamamen alındığının belirtildiği ibra sözleşmesinde yer alan, kanundan doğan hakların saklı olduğu şeklindeki ihtirazi kaydın kapsamına faizin de girdiğini ve faiz istenebileceğine karar vermiştir.

Yargıtay, ihtirazi kayıt koymadan imzalanan ibra sözleşmelerini ise geçerli olarak kabul etmektedir.

Ücretini aldığı ihtirazi kayıt koymadan bildiren işçi sonradan ödemenin eksik olduğunu veya hiç yapılmadığını iddia ederse bu durumda ispat yükü kendisinde olacaktır. Yargıtay bir kararında da “Ayrıca davacının hizmet akdinin feshinden sonra ayrıntılı ve tüm haklar sayılmak suretiyle ihtirazi kayıt koymadan imzaladığı bir ibraname de bulunmaktadır,... ihtirazi kayıt koymadan imzaladığı ibranamede yıllık izin alacaklarının da ödendiğini kabul etmiştir. Buna göre yıllık izin ücreti isteğinin de reddi gerekir” gerekçesiyle ihtirazi kayıt koymadan işvereni ibra eden işçinin belirtilen alacağı talep edemeyeceğine karar vermiştir.

e. İbra Sözleşmesi İle Savunma Arasındaki Çelişki

İşveren ile işçi arasında imzalanan sözleşmede ödendiği belirtilen ve bu nedenle ibra edilen alacakların, daha sonra işçi tarafından talep edilmesi halinde, işverenin, ibra sözleşmesinde belirtilen alacağın aslında doğmadığı gibi bir savunma yapması şeklindeki durumlar çelişki ve tereddüt yaratmakta, bu nedenle bu sözleşmeler geçersiz kabul edilmektedir. Yargıtay, işçinin ibra sözleşmesinde fazla çalışma ücretini aldığını kabul etmesine rağmen işverenin fazla çalışma yapılmadığı savunmasında bulunmasını çelişki olarak kabul etmiş ve ibra sözleşmesine itibar etmemiştir. Bir başka ifade ile olmadığı belirtilen alacağın ödendiği yolunda ibare taşıyan ibra sözleşmeleri çelişkiden dolayı geçersiz sayılmaktadır.

Yargıtay diğer kararlarında da çelişki içeren ibra sözleşmelerinin, çelişkili olduğu husus yönünden geçersiz olduğunu kabul etmiştir. Yargıtay 9. HD bir kararında “...ibranamede davacı işçiye fazla çalışma ücretlerinin ödendiği belirtilmişse de, davalı işverence verilen cevap dilekçesinde davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı ileri sürüldüğüne göre, bu çelişkili savunma karşısında ibranameye, fazla çalışma ücretlerinin ödendiği yönünden de değer verilmesine olanak bulunmamaktadır” hükmüne varmıştır.

Aynı şekilde işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerine karşı davalı işverenin haklı nedenle fesih savunması ile ibraname savunması birbiriyle çeliştiğinden bu ibra sözleşmesine de itibar edilemez.

Sonuç

Görüldüğü üzere ibra sözleşmesi, özel hukukun diğer dallarından farklı olarak, İş Hukukunda bazı önemli özellikler arz etmektedir. İş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin korunması amacıyla doktrinin etkisiyle uygulama ile kazandırılan ve ibra sözleşmesine yüklenen bu özellikler işverenin işçinin emeğinden haksız ve kötü niyetli faydalanmasına engel olma amacını taşımaktadırlar.

İş Hukukunda ibra sözleşmelerinin dar yorumlanması ilkesinin bir sonucu olarak tarafların gerçek iradelerinin ibra sözleşmesinde belirtilen şekilde olup olmadığının incelenmesi, sözleşmenin geçerliliğinin araştırılması kabul edilmiş ve bu sayede işçinin hakkının korunması yolu açılmıştır. Ayrıca ibra sözleşmesinin temelinin araştırılması ile ibra sözleşmesinin bir ödeme belgesi niteliğinde olup olmadığı da ortaya konmuştur.

İbra sözleşmesinden kaynaklanan hemen hemen tüm uyuşmazlıklar için Yargıtay tarafından bir çözüm yolu kabul edilmiştir. Bu çözüm yolları çoğunlukla işçinin lehine ve işçinin hakkını koruyucu niteliktedir. Çalışmamızda da ibra sözleşmesinden kaynaklanan çeşitli uyuşmazlık türlerine ilişkin çözüm yolları, örnek içtihatlarla ve doktrin görüşü ile ifade edilmeye çalışılmıştır. İchtihatlar genellikle hakkaniyete uygun olmakla beraber nadiren de olsa, uyuşmazlığın niteliğinden kaynaklanan ve gerçek durumun ortaya konmasının mümkün olmadığı hallerde, matbu nitelik kazanarak işçi aleyhine sonuçlar da doğurabilmektedir. Ancak kanaatimizce işçinin hakkının korunması amacıyla Yargıtay’ın ibra sözleşmesine yüklediği şart ve özellikler yerinde olmuştur.

Kaynakça

Akipek, Şebnem ve Küçükgüngör, Erkan (2002). Sözleşmeler Rehberi. Ankara.

Akyiğit, Ercan (2001). İchtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi Ankara.

- Çelik, Nuri 2000. İş Hukuku Dersleri. İstanbul.
- Çil, Şahin (2004). İş Hukukunda İbra Sözleşmesi. *Kamu – İş*, C. 7, S.3 (Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan), Ankara.
- Çil, Yasin (2006). İş Hukukunda İbra Sözleşmesi. Ankara.
- Demircioğlu, Murat (2003). Sorularla Yeni İş Yasası. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Ekonomi, Münir (Komite Başkanı) (2003). Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi – 2001. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Ekonomi, Münir (2002). Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları. Ankara.
- Eren, Fikret (2003). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul.
- Erman, Çiğdem (2002). *Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Ankara.
- Günay, Cevdet İlhan (2004). İş Hukuku - Yeni İş Yasaları. Ankara.
- İncirlioğlu, Lütfi (2005). Sorulu ve Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması. İstanbul.
- Kılıçoğlu, M. Ahmet (2001). Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 2. Ankara.
- Kılıçoğlu, Mustafa (1999). İş Kanunu, Şerhi. Ankara.
- Kuru, Baki. Arslan, Ramazan. Yılmaz, Ejder (1999). Medeni Usul Hukuku. Ankara.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi (2005). İş Hukuku. Ankara.
- Oğuzman, M. Kemal ve Öz, Turgut (1995). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul.
- Öçal, Zeki (2001). İşçiler İçin Temel Hukuk Bilgileri. İstanbul.
- Önen, Turgut (1984). Borçlar Hukuku. Ankara.
- Öztan, Bilge (2004). Medeni Hukukun Temel Kavramları. Ankara.
- Reisoğlu, Sefa (1998). Borçlar Hukuku Genel Hükümler. İstanbul.
- Satılmış, Mehmet (1995). *Türk İş Hukukunda İbra Belgesi*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.
- Süzek, Sarper (2005). İş Hukuku. İstanbul.
- Tuğ, Adnan (1994). Türk Özel Hukukunda Şekil. Konya.
- Tuhr, Andreas von (1983). Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı, C. 1-2. Çeviren: Cevat EDEGE. Ankara.
- Tunçomağ, Kenan (1975). Türk İş Hukuku. İstanbul.
- Yılmaz, Ejder (2001). Hukuk Sözlüğü. Ankara.

Türkiye-Suriye İlişkilerinde Terör Sorunu

Kaan GAYTANCIOĞLU* , Sinem GÖÇ**