

## Dr. Halil YILMAZ



1965 yılında Sandıklı'da doğdu. 1987 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde lisans eğitiminin ardından, 1998 yılında yüksek lisans eğitimini ve 2007 yılında ise doktora eğitimini tamamladı. Halen Ankara Adliyesi'nde 6. İş Mahkemesi hakimi olarak görevini sürdürmektedir.

## İŞ KAZASINDAN KAYNAKLANAN TAZMİNAT ALACAKLARINDA İBRA-I

### GİRİŞ

İş kazasının meydana gelmesiyle birlikte işverenler, belli bir miktar ödeme yaptıktan sonra, işçinin ya da hak sahiplerinin elinden herhangi bir hak ve alacağı kalmadığına ilişkin yazılı bir belge alma yoluna gitmektedirler. Uygulamada ibraname olarak adlandırılan bu belge ile işçi bir an önce haklarını almış olmayı, işveren ise ileride aleyhine dava açılmasını önlemeyi ya da dava açılma bile kısa sürede lehine sonuçlanmasını sağlamış olmayı ümit etmektedir<sup>1</sup>. Bu açıdan ibraname, uygulamada bir gereksinmeyi karşıladığı için ahlaka ve sosyal ihtiyaçlara aykırı değildir<sup>2</sup>. Ancak işçi tarafı açısından önemli riskleri beraberinde getirmektedir. İşverene, başka bir nedene gerek duymadan ve ayrıca herhangi bir tazminat yükümlülüğü altına girmeden borçtan kurtulma imkanı sağlamaktadır. İbra hakkında hukukumuzda yasal bir

düzenleme bulunmadığı için, uygulamaya Yargıtay kararları yön vermektedir. Yargıtay her sözleşme için söz konusu olabilecek genel geçerlilik koşullarının yanında, iş hukukunda özel bir takım geçerlilik koşulları da kabul etmiştir. Yargıtay'ın ibra için özel geçerlilik koşulları tespit etmesinin nedeni işçilerin işveren karşısında korunmaları gereğidir.

### I. İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İşçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin niteliği gereği işçiyi korumak ve uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak işverenin en önemli borçları arasındadır<sup>3</sup>. İşverenin işçiyi koruma borcunun kapsamına hangi hususların girdiğini önceden sınırlı bir şekilde belirlemek mümkün değildir. Bu nedenle, yalnızca iş mevzuatında öngörülmuş bulunan önlemlerin alın-

1 Aydoğdu Murat, "Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin İbraname", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kemal Oğuzman' a Armağan, S.1, 2002, s. 711

2 Tunçomağ Kenan, İş Hukuku, C. I, İstanbul 1984, s. 235; Centel Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1985, s. 391; Aydoğdu, agm, s. 711

3 Süzek Sarper, "Destekten Yoksunluk ve Cismani Zararlarda İşverenin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğu", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Sempozyum, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996, s. 17; Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007, s. 164 vd.

ması yeterli değildir. Ayrıca mevzuatta yer almasa dahi bilimsel ve teknik ilerlemelerin gerektirdiği daha uygun görülen tüm güvenlik önlemlerinin iş yerinde alınması zorunludur. İşverenin yükümlülüğü güvenlik önlemlerinin alınması ile sınırlı değildir. Alınan önlemlerin uygulanmasını denetlemek, izlemek ve işçileri bu konuda eğitmek de işverenin yükümlülüğündedir. İşverenin bu yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda, idari ve cezai yaptırımlar devreye girebilecek, işçinin zarar görmesi halinde ise işçi veya hak sahipleri maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir<sup>4</sup>.

İş kazası sonucu bir zarara maruz kalan işçiye SGK.ca yardım yapılması, geçici veya sürekli işgöremezlik geliri bağlanması mümkündür. Ancak bu yardım ve gelirler, götürü nitelik taşıdıkları ve kurumun aktüeryal dengelerine göre belirlendikleri için, çoğu kere işçinin gerçek zararını karşılamaktan uzaktır. Ayrıca kurum manevi zararları karşılayacak herhangi bir ödeme de yapmaz. İşte bu durumda artan zararların karşılanması işverene düşer. O nedenle, işçi ve ölümü halinde hak sahipleri SGK.ca yapılan ödemeleri aşan zararları için işverenden tazminat isteminde bulunabilirler. Bu ödemeleri yapan SGK da, işçiyi koruma borcunu yerine getirmeyen işverene rücu edebilir. Böylece işveren, işçinin kurumca yapılan ödemeler dışında kalan zararlarını ödemek durumunda kaldığı gibi, ayrıca bu giderleri de rücu yoluyla kuruma ödemek zorunda kalabilmektedir<sup>5</sup>.

İş kazasına uğrayan işçinin işverene karşı açacağı tazminat davası kural olarak hem akde aykırılık hem de haksız fiil hükümlerine dayandırılabilir. Çünkü iş akdinden doğan işçiyi koruma borcunu yerine getirmeyen işveren, akitten doğan bir borcunu ihlal ettiği gibi, işverenin bu davranışı kişi varlıklarını doğrudan korumayı amaçlayan emredici davranış kurallarının ihlali anlamına da gelir. O halde, iş kazası nedeniyle tazminat davası açan işçi, dilerse akdi sorumluluk dilerse haksız fiil sorumluluğu hükümlerine dayanabilir. Ancak akdi

sorumluluğa ilişkin hükümlere başvurması işçinin daha yararlıdır. Çünkü, haksız fiil hükümlerine dayandığı takdirde, işçi işverenin kusurunu ispat etmek zorunda kalacaktır. Akdi sorumluluğa dayanır ise, kusursuzluğunu ispat yükü işverene aittir. Akdi sorumluluk esasına dayandırılan dava 1 yıllık haksız fiil zamanaşımına değil, on yıllık zamanaşımına (BK 125) tabi tutulacaktır. Bu nedenle, akdi sorumluluk hükümlerine dayanmaktan açıkça feragat olmadıkça, davanın akdi sorumluluk esasına göre sonuçlandırılması işçiyi koruma ilkesinin de bir gereğidir<sup>6</sup>.

## II. İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN AZALMASI VEYA ORTADAN KALKMASI

İş Kanunu'nun 77. maddesi uyarınca işverenin iş güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olmasının karşılığı, işçi de bu önlemlere uymak ve işinde gerekli özeni göstermekle yükümlüdür. Türk hukukunda işverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğu kusura dayalı sorumluluktur. Kusurun varlığı objektif ölçülere göre saptanmalıdır<sup>7</sup>. Meydana gelen kazada işverenin kusuru bulunmadığı takdirde sorumluluğu söz konusu olmayacaktır. Bu nedenle, meydana gelen kazada işçinin veya üçüncü kişilerin kusurunun ağır olması veya işverenin her türlü önlemi almasına rağmen olayın işletme dışı mücbir nedenlerden kaynaklanması halinde nedensellik bağı kesilmiş olduğundan işveren sorumlu olmayacaktır. Ayrıca işin ihale ile verilmesi veya anahtar teslimi olarak tamamının üçüncü kişilere yaptırılması durumunda, işi veren işverenin iş kazasında sorumluluğu yoktur<sup>8</sup>. Yargıtay'a göre; "bir işin bütünüyle bir işverene devri durumunda veya anahtar teslimi denilen biçimde işin verilmesi durumunda, artık alt-üst işveren ilişkisi söz konusu olmaz."<sup>9</sup> Dolayısıyla, "işin bir bölümü

4 Süzek, agm, s. 19

5 Süzek, agm, s. 21; Akın Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara 2001, s. 101

6 Süzek, agm, s. 29

7 Y. 21. HD.nin 28.02. 2006 tarih, 2005/14170-1823 sayılı kararı(özel arşiv);Akın, age, s. 98-99;Seratlı Gaye Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003, s. 55

8 Akın, age, s. 224 vd.;Balci Mesut, İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları, Ankara 2008, s. 213 vd.; Y. 21. HD.nin 25.12.2001 tarih, 8505/8816 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

9 Y. 21. HD.nin 19.11.2007 tarih, 4841/20701 sayılı kararı (Balci, age, s. 232)

yerine tümüyle devrolunduğu durumda, işi devreden kişinin işverenlik sıfatı ortadan kalkacağından sorumluluğuna gidilemez.”<sup>10</sup> Yargıtay, hukuksal ve teknik anlamda işveren tarafından mevzuatın öngördüğü bütün önlemler alınmış olsa dahi, başka bir anlatımla, fennen önlenmesi mümkün olmayan kaçınılmazlığın saptanması durumunda, tarafların ekonomik ve sosyal durumları göz önünde tutularak, sosyal hukuk devleti ilkesi gereği işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesinden yanadır<sup>11</sup>. Pek çok kararında “insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksatsız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanunu’nun 77. maddesinin açık buyruğudur”<sup>12</sup> diyerek bunu açıklamaktadır.

İşveren ileride ortaya çıkma olasılığı bulunan tazminat taleplerine engel olmak amacıyla işçiyle bir sorumsuzluk anlaşması yapabilir. Ancak BK 99/1’e göre, borçlunun kast veya ağır kusurundan doğan sorumluluktan kurtulmasını öngören veya borçlunun ödeyeceği tazminat miktarını indiren, önceden yapılmış anlaşmalar geçersizdir. Alacaklı borçlunun hizmetinde ise borçlunun hafif kusurundan kaynaklanan sorumluluktan kurtulmasını sağlayan anlaşmalar da geçerli ve bağlayıcı değildir (BK.99/2 md.).

İşverenin meydana gelebilecek iş kazası sebebiyle karşılaşabileceği mali riskleri, özel sigorta şirketine sigorta ettirmesi mümkündür. Ancak sigorta yoluyla sağlanan teminat, SGK.nun iş kazası nedeniyle sigortalı veya hak sahiplerine karşı yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı<sup>13</sup> gibi, işçi ya da hak sahiplerini işverene karşı başvur-

ma hakkı bakımından da bağlamaz. Bu açıdan işçinin ödemeyi yapan ancak kendisi ile doğrudan bir sigorta sözleşmesi bulunmayan sigorta şirketini ibra etmesi dahi, işverenden olan haklarını istemesine engel değildir<sup>14</sup>. Ne var ki, işverenin çifte ödemede bulunmaması ve işçinin sebepsiz zenginleşmesine meydan verilmemesi açısından, sigortanın işçi ya da hak sahiplerine yaptığı ödemelerin işveren aleyhine hükmedilen tazminattan indirilmesi gerekir. Bu arada sigortanın yaptığı ödemelerin niteliğine bakmak gerekir. Sigortanın işçiye yaptığı ödeme tedavi teminatı karşılığı yapılan bir ödeme ise, tazminattan indirim söz konusu olmaz. Buna karşılık sakatlık/maluliyet teminatı karşılığı yapılan bir ödeme ise, bunun hükmedilen tazminattan indirilmesi gerekir<sup>15</sup>. Öte yandan işçinin de kazadan önce kendini özel sigorta şirketinden sigorta ettirmesi mümkündür. Böyle bir durumda, özel sigorta şirketine prim ödeyen işçinin, kaza nedeniyle buradan aldığı ya da alacağı tazminatın işverenden alacağı tazminattan indirilmesi gerekmez<sup>16</sup>.

### III. İŞVERENİN TAZMİNAT BORCUNUN SONA ERMESİ

Borcun sona ermesi, bir edimi yerine getirme yükümlülüğünün hukuken ortadan kalkmasını ifade eder. Böylece borçlu borcundan kurtulur, alacaklının da alacak hakkı kalmaz<sup>17</sup>. Borçlar Kanunu’nda ‘borçların sukutu’ başlığını taşıyan 113-140. maddeleri arasında borcu sona erdiren haller sayılmıştır. Borcun sona erme sebebi olan ibraya Borçlar Kanunu’nda yer verilmemiştir. Borcu sona erdiren en önemli neden olan ifa ise belirtilen maddeler arasında sayılmamıştır. Borcu sona erdiren en önemli olay ifadidir. İş kazasının hemen akabinde, henüz ortada belirlenmiş bir kusur ve zarar durumu yokken, işçinin ya da hak sahiplerinin yaşadığı

10 YHGK.nun 02.6.2004 tarih, 2004/21-326-328 sayılı kararı (Balcı, age, s. 233)

11 Y. 21. HD. nin 29.6.2006 tarih, 2006/4889-7175 sayılı kararı (özel arşiv)

12 Y. 21. HD.nin 28.6.2005 tarih, 2005/5047-6878 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

13 Keser Hakan, “İşverence Mali Sorumluluk Sigortası Yapılması Durumunda İşverenin Tazminat Sorumluluğunun Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2008, s. 202

14 Y. 9. HD.nin 05.11.1985 tarih, 1985/8190-10149 ve 06.3.1979 tarih, 1979/2954-3342 sayılı kararları (Meşe Yazılım Programı)

15 Y. 21. HD.nin 03.5.2007 tarih, 2006/18008-7460 sayılı kararı (özel arşiv)

16 Akin, age, s. 200

17 Oğuzman Kemal/Öz Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler İstanbul 1995, s. 406

ği mağduriyeti gidermek amacıyla, işveren tarafından yapılan yardımlarda tarafların ifa niyetiyle hareket edip etmediklerine bakmak gerekir. Bu nedenle işverenin, işçinin ailesine yardım ettim biçimindeki savunmalarına şüpheyle yaklaşmalı, henüz tazminat alacağı doğmadan yapılan bu tür edimler borcun ifası olarak kabul edilmemelidir<sup>18</sup>.

Bir borcu ifa ettiğini ve böylece borçtan kurtulduğunu iddia eden işveren, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Makbuz ifayı ispat bakımından en önemli delildir. Kimi kez işçi, alacağını almadan<sup>19</sup> işverene borcun ödenmiş olduğunu belirten bir makbuz verebilmektedir. Tek taraflı irade beyanının ürünü olan makbuzun, taraflardan birisinin açıkça itiraz etmemesi halinde içeriği itibarıyla zımni bir sözleşme haline gelmesi mümkündür. Alacağı tahsil etmeksizin düzenlenen böyle bir belge, muvazaalı olması sebebiyle makbuz olarak hükümsüz olurken, ibraname olarak geçerlilik kazanabilir<sup>20</sup>.

İfa imkansızlığı yasa da sayılmış bir borçtan kurtulma sebebidir. İfayı imkansızlaştıran olaylar; doğa olayı, kitle hareketleri, sağlık veya bazı hukuksal sebepler olabilir. Ancak borç ortaya çıktıktan sonra belirtilen olay ve davranışların gerçekleşmesi borcun ifasına engel oluşturmaz. Borç hala ifa edilebilir durumdadır. Cins borçlarında, özellikle para borçlarında böyle bir imkansızlıktan bahsedilemez.

18 Akın, işverence yapılan bu yardımların işçinin uğradığı zararların bir kısmının gidermeye yönelik olduğunu dolayısıyla toplam brüt zarardan indirilmesi gerektiğini belirtmektedir (Akın, age, s. 202).

19 Çil'e göre, taraflar arasında borcun tamamen ifasından sonra ibra sözleşmesi yapılamaz. İfa ile borç ilişkisi sona erer. O halde özellikle iş hukuku uygulamasında sıkça ortaya çıkan işverence tüm tazminat ve işçilik haklarının ödenmesinden sonra bu ifayı açıklayan ve başkaca alacağının kalmadığını gösteren belge makbuz hükmünde olup ibraname değildir. Ancak varlığı kesin olan alacağın bir kısmının ödenmesi karşılığında kalan kısım için tarafların anlaşarak borcu sona erdirmeleri ivazlı ibra olarak değerlendirilmelidir. (Çil Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Ankara 2007, s. 17)

20 Von Tuhr Andreas, Borçlar Hukuku (Çev. Edege Cevat), Ankara 1983, s. 652; Oğuzman/Öz, age, s. 411; Tunçomağ, age, s. 238; Eren Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.III, İstanbul 1994, s. 471; Turanboy Nuri, İbra Sözleşmesi, Ankara 1998, s. 53.

İş kazasından kaynaklanan tazminat alacağının, işçinin ve ailesinin geçimi için kesin olarak gerekli ve özel niteliği gereği doğrudan alacaklının eline verilmesi gerekir. Bu alacak, işverenin işçi ya da hak sahiplerinden olan alacağı ile takas edilerek sona erdirilemez (BK. md.123).

İşverenin iş kazalarından doğan tazminat sorumluluğu BK'nın 332. maddesi gereğince hizmet aktından doğan işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğüne ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde öngörülen iş güvenliği ve işçi sağlığına ilişkin yükümlülüklerine aykırı davranmasından kaynaklanmaktadır. Yargıtay'a göre iş kazası nedeniyle açılan maddi ve manevi tazminat davalarında zamanaşımı süresi Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi gereğince kazanın meydana geldiği tarihten itibaren on yıldır<sup>21</sup>.

#### IV. İŞ HUKUKUNDA İBRA

##### 1. Genel Olarak

İbra, Arapça kökenli bir sözcük olup "hastayı iyi etme", "aklama, temizleme, borçtan kurtarma"<sup>22</sup> gibi anlamlara gelmektedir. Cezadaki beraat sözcüğünün kökeninde de bu anlam vardır. İbranın yasal düzenlemesi olmadığı için yasal bir tanımı da bulunmamaktadır. Öğretide ibra genel olarak; alacaklının yaptığı bir sözleşmeyle alacak hakkından kısmen veya tamamen vazgeçmek suretiyle borçluyu borcundan kurtarması<sup>23</sup> olarak tanımlanmaktadır. Yargıtay ise ibrayı, "...alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun bor-

21 Y. 21. HD'nin 07.02.2006 tarih, 2005/13299-810 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

22 Yılmaz Ejder, Hukuk Sözlüğü, Ankara 1982, s.199; Şener Esat, Hukuk Sözlüğü, Ankara 2001, s. 313; Yeğin Abdullah, Yeni Lügat 1975, s. 247

23 Tanımlar için bkz.: İnan Ali Naim, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1984, s. 494; Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2008, s. 845; Süzek Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2008, s. 721; Von Tuhr, age, s. 646; Tekinay Selahattin Sulhi/Akman Sermet/Burcuoğlu Haluk/Altop Atilla, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 985; Oğuzman/Öz, age, s. 410; Eren, age, s. 469; Reisoğlu Safa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2002, s. 331; Önen Turgut, Borçlar Hukuku, Ankara 1995, s. 226; Tunçomağ, age, s. 236; Kılıçoğlu Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2006, s. 621

cundan kurtulmasını sağlayan akde ibra denir...” şeklinde tanımlamaktadır<sup>24</sup>.

Türk hukukunda ibra, tüzel kişi ile organ ve yöneticiler arasında gerçekleşen yönetime ilişkin sözleşmeden doğan borç, sunulan yıllık rapor ve bilançoların genel kurulda tartışılması ve onaylanması nedeniyle tüzel kişiler bakımından sıklıkla gündeme gelen bir konudur. İbra ile ilişkilendirilebilecek bir hüküm de 2918 sayılı yasa da bulunmaktadır. Yasanın 111. maddesi, bu kanunla öngörülen hukuki sorumluluğu kaldıran veya daraltan anlaşmaların geçersiz olduğunu belirtmektedir<sup>25</sup>. Bunların dışında, Türk hukukunda ibra sözleşmesini doğrudan düzenleyen normatif bir hüküm yoktur.

İbranın uygulanırılığı borçlar hukukunun temel ilkesini oluşturan “sözleşme özgürlüğü” ilkesine dayanır. Bu ilke, kişilere hukuka ve ahlaka aykırı olmayan, imkansız bulunmayan, kamu düzenini ihlal etmeyen herhangi bir ekonomik menfaati elde etmek amacı ile istedikleri konuda, istedikleri içerik ve şekilde, istedikleri kişilerle hukuki ilişkilere girme özgürlüğü tanır. Bu özgürlüğün arka yüzünde elbette, borcu ortadan kaldırma özgürlüğü de yer alır. İbra sözleşmesi bunun en önemli aracını oluşturur.

İş yasalarında işçi-işveren ilişkilerini ilgilendiren tüm hususlar eksiksiz bir biçimde düzenlenmiş değildir. İbra ise hiç düzenlenmemiştir. Dolayısıyla, bir çok konuda düzenleme boşlukları bulunmaktadır. Boşluk bulunan hallerde genel hukuk kurallarına başvurulacaktır. Genel hukuk kuralları iş hukukundaki uyuşmazlıklara uygulanırken iş hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği

ölçüde uygulanmalı, özel karakterine uymadığı takdirde, iş hukukunun bu özel karakterine uyarlanmalıdır<sup>26</sup>. Borçlar Kanununun sözleşmelere ilişkin genel hükümleri (1-40 md.ler) ibraya da uygulanacaktır<sup>27</sup>. Ancak ibra kurumu özel hukuktaki bilinen haliyle değil, iş hukukunun özel koşullarına uyarlanarak uygulanacaktır<sup>28</sup>. Çünkü işçiyi koruma amacı, özel yorum yöntemi, sözleşme özgürlüğünün tek taraflı kısıtlanması, ücretin herhangi bir alaktan çok farklı biçimde korunması, taraflar arasındaki uyuşmazlıkların özel yargı tarafından çözümlenmesi vb. iş hukukunun kendine özgü bir çok temel özelliği bu hukuk dalını diğer hukuk dallarından ayırmaktadır. Bu ayrılma işçinin işverene bağımlı olması ve fiziki güvenliğinin korunması endişesinden kaynaklanmaktadır<sup>29</sup>.

## 2. İbraya Benzer Kurumlar

Farklı isimler altında ortaya çıkan ve işçinin alacak hakkından vazgeçmesi sonucunu doğuran hukuki işlemler hukuki nitelik olarak birbirinin aynısı değildir. Örneğin, alacağı takip etmeme veya alacak hakkını kullanmama taahhüdü borç ilişkisini sona erdirmez. Sadece borç ilişkisinin içerdiği münferit bir borcun ya belli bir süre talep edilmemesi ya da hiç dava edilememesi sonucunu doğurur<sup>30</sup>. İbra sözleşmesi ile en çok benzerlik gösteren ikale sözleşmesi ile, taraflar mevcut borç ilişkisini yeni bir sözleşmeyle ortadan kaldırmaktadırlar. Sulh sözleşmesinde, taraflar birbirlerine karşılıklı ödümlerde bulunarak aralarındaki hukuki ilişkideki bir anlaşmazlığa son vermektedirler. İbranın hukuki sebebi çoğunlukla bir sulh anlaşması olur. Alacaklı bu sulh an-

24 YHGK.nun 06.02.2008 tarih, 2008/21-53-107 sayılı kararı (Legal 2008/17, s. 126);Y.21.HD.nin 24.4.1995 tarih, 1995/2055-1779 sayılı kararı (YKD 1995/7, s. 1113); Y. 4. HD.nin 10.12.1962 tarih, 152787/12358 sayılı kararı (Ürcan Gülümnden, “Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Senetle İspat”, Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, dipnot 110, s. 807)

25 Y. 11. HD., 2918 sayılı yasanın 111. maddesindeki düzenlemeden hareketle, hak kazanılan tutar ile ödenen miktar arasında açık oransızlık bulunması halinde, ödemeye ilişkin belgeyi ibraname olarak değerlendirmemektedir. (Y. 11. HD. nin 25.5.2006 tarih, 2005/5859-6225 sayılı kararı/Meşe Yazılım Programı)

26 Süzek Sarper, “İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması”, Kamu-İş, Ankara 1993, s. 134

27 İnan, age, s. 494

28 Y. 9. HD. nin 22.3.2005 tarih, 2004/15509-9397 sayılı kararı (Çil, age, s. 251)

29 Süzek, agm, s. 129

30 Eren, age, s. 469; Oğuzman/Öz, age, s. 413; Turanboy, age, s. 34;Yargıtay bir kararında ibra hakkında “Gerçekten ibraname hakkı ortadan kaldıran bir itiraz niteliğinde olup, içeriğinin değerlendirilmesi ve nitelendirilmesi konusunda özellikle iş hukukunda büyük bir hassasiyet gösterilmelidir.” demiştir. (Y. 9. HD.nin 29.6.1999 tarih, 1999/8258-11701 sayılı kararı/Meşe Yazılım Programı)

laşmasının gereği olarak borçluyu ibra eder. Konkordato sözleşmesi, alacaklılara hiç olmazsa alacaklarının bir kısmını elde etme imkanını sağlayan iflas hukukuna ait bir kurum olup, konkordato sözleşmesi ile borç sona erdirilir. Konkordato sözleşmesi de bir anlamda ibrayı içerir. Menfi borç ikrarı, bir borcun mevcut olmadığı yolunda taraf iradelerinin açıklanmasıyla meydana gelen bir sözleşmedir. Bu suretle borç geleceğe etkili olarak sona erdirilmektedir<sup>31</sup>. Menfi borç ikrarında, varlığı muhtemel ya da tartışmalı bir borç söz konusu iken, ibrada varlığı kesin olan bir borç söz konusudur. Yargıtay bir kararında ibrayı; “olumsuz bir ikrar sözleşmesi” olarak nitelemiştir<sup>32</sup>. İbra sözleşmesi aynı veya yenilik doğuran bir hakkı ortadan kaldıran tek taraflı bir irade beyanı olan feragat ile aynı değildir<sup>33</sup>. İşçinin alacak hakkından feragatinin tek taraflı bir irade beyanı olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Bunun için işverenin de kabulü gerekmektedir. Dolayısıyla ibra sözleşmesi, varlığı tartışmalı olmayan mevcut bir borcu tamamen veya kısmen sona erdirmesi nedeniyle, benzerlik gösterdiği diğer hukuki kurumlardan ayrılmaktadır.

### 3. İbra Sözleşmesinin Kuruluşu

İbra sözleşmenin geçerlilik kazanması, alacaklı ve borçlu durumdaki kişilerin ya da onların temsilcilerinin iradelerinin birbirine yönelmesi ve ibra konusunda bu iradelerin uyuşmuş olmasını gerektirir. Bu nedenle, diğer sözleşmelerde olduğu gibi ibra sözleşmesinin yapılabilmesinde de icap ve kabulün varlığı aranır. İcapta bulunacak kişi, hukuki ilişkinin tarafı olmalıdır. Yani iş kazasına uğrayan işçi, ölmüş ise hak sahipleri ve tazminatla yükümlü olan işverendir. İlk bakışta alacaklı olan işçinin bu icabı yapacağı mantıklı bir çıkarım gibi görünmekte

ise de, borçlu işverenin de bu icabı yapmasına bir engel yoktur. İcabın en doğal şekli sağlar arasında olmasıdır. Ancak bunun ölüme bağlı bir tasarruf yoluyla yapılması da mümkündür.

İcapta bulunanın irade beyanı açık ya da zımni (kapalı) olabilir. Zımni irade beyanı, iradeyi gösteren davranışlar yoluyla yapılır. Bu davranışların bir anlam kazanması ancak, mevcut hal ve şartların birlikte değerlendirilmesi ile olur. Bu davranışlardan böyle bir irade beyanının varlığı çıkarılabiliyor ise, icap iradesinin bulunduğu kabul edilir. İş kazasından kaynaklanan tazminat alacağının uzun bir süre içerisinde talep edilmemesi, ibra konusunda icap olarak kabul edilemez. İcap muhataba ulaşmadan önce icaptan dönülebilir. Ulaşmış ve kabul edilmiş ise dönülemez.

Bir sözleşmenin kurulması için yapılan icabın muhatap tarafından kabul edilmesi gerekir. İbra sözleşmelerinde kabul beyanı daha çok borçlunun zımni irade açıklaması ile yapılmaktadır. Zımni kabul ilke olarak (BK 6) susma şeklinde olur. İşverenin kendisine ulaşan irade beyanını uygun bir süre içinde reddetmemesi, hatta ibranın varlığını işverenin ileri sürmesi gibi davranışları işverenin zımni irade beyanının varlığını gösterir. Alacaklının ya da borçlunun davranışının zımni irade beyanı olup olmadığının değerlendirilmesi yapılır iken, doğruluk ve güven kurallarının göz önüne alınması gerekir.

#### a. Tarafların Ehliyet Sahibi Olması

Hukuken fiil ehliyetine sahip her kişi alacaklı ve borçlu olarak serbestçe ibra sözleşmesi yapabilir. Tam ehliyet sahibi olan işçi ya da borçlu işveren açısından ibra sözleşmesi yapabilmek hususunda herhangi bir sınırlama yoktur. Ayırt etme gücüne sahip küçük ve kısıtlıların yasal temsilcilerinin rızası olmadan yapılmış olan ibra, icazet verme ile geçerlilik kazanabilir. Yasal temsilcinin verdiği icazet geçmişe etkilidir. İcazetin verilmesi ile birlikte ibraname baştan itibaren geçerli hale gelir. Yasal

31 Von Tuhr, age, s. 652; Oğuzman/Öz, age, s. 413; Turanboy, age, s. 52-53; Çil, age, s. 11 vd.

32 Y.4. HD.nin 31.3.1978 tarih, 1977/11133-4346 sayılı kararı (YKD 1979/1, s.34)

33 Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, age, s. 986; Tunçomağ, age, s. 236; Keser Hakan, “İş Hukukunda İbraname Uygulamaları”, Kamu-İş, C.5, S.1, Temmuz 1999, s. 101-102; Ekmekçi Ömer, “İş Hukukunda İşçinin Alacağından Vazgeçmesi Sonucunu Doğuran Hukuki İşlemler”, İstanbul Barosu Çalışma Komisyonu Bülteni, 1996/1, s. 8

temsilcisinin izni olmaksızın sınırlı ehliyetsiz tarafından yapılan işleme onay verilmediği takdirde, yapılan işlem hiçbir hukuki sonuç doğurmaz<sup>34</sup>.

Alacaklı, bir borçlusunu doğrudan doğruya kendisi ibra edebileceği gibi bunu vekil aracılığıyla da yapabilir. Ancak vekilin ibra sözleşmesi yapabilmesi özel bir yetkinin varlığı koşuluna bağlanmıştır (HUMK m.63). Bir tasarruf işlemi olması nedeniyle, temsilci tarafından yapılan ibranın geçerliliği, bu konuda özel yetkinin varlığını gerektirmektedir. Temsilcinin böyle bir yetki almadan işvereni ibra eden işleminin geçerlilik kazanması ancak alacaklı işçinin sonradan onay vermesi ile mümkündür<sup>35</sup>. O halde işçi ya da hak sahipleri (mirasçılar adına verilmiş ibraname buna rızası olmayanları bağlamayacaktır<sup>36</sup>) dışında kalan kişilerin vekil olarak bir ibra sözleşmesi yapabilmeleri, özel olarak yetkilendirilmelerine veya yetki belgesinin ibrayı da içermesine bağlıdır.

## b. İşçi İradesinin Sakatlanmamış Olması

İbra sözleşmesinin kurulması için icap, kabul ve bu iki irade beyanı arasında uygunluk bulunması zorunludur. İbra, hukuki niteliği itibarıyla bir sözleşme olduğu için hata, hile ve ikrah sonucu meydana getirilmişse bağlayıcı olmaz, iptali istenebilir. Yargıtay irade fesadı halleri nedeniyle ibranamenin iptali söz konusu olduğunda, iptal nedenlerinin geniş tutulması ve yorumlanmasını istemektedir. Nitekim bir kararında, gerçek borç ile ibranamede yer alan miktar arasındaki aşırı oransızlığı irade fesadına karine olarak kabul etmiştir<sup>37</sup>. Başka bir

kararında ise, işverenin işçiyi imzaladığı belgenin önemi hakkında uyarı yapmamasını yanıltma durumunun gerçekleşmiş sayılması için yeterli bulunmuştur. Bu bakımdan işverenin işçiyi gözetme borcu çerçevesinde ibranamenin düzenleniş sırasında işçiyi aydınlatması gerektiği belirtilmiştir<sup>38</sup>. Kural olarak, bir tarafın diğer tarafa bilinebilir veya fark edilebilir saymakta haklı sayılacağı konularda, ayrıca açıklama veya uyarıda bulunma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak ekonomik bakımdan ve bilgi düzeyi açısından güçlü olan işverenle işçi arasında dengesizlik vardır. Bunun giderilmesi gerekir. Zira zayıf olan işçi açısından iradenin serbestçe oluşunun önündeki engellerin ortadan kaldırılmasıyla gerçek irade ortaya çıkabilir. İbra sözleşmesi yoluyla, küçümsenmeyecek miktarda bir talep hakkında mahrum kalacağı konusunda işverenin işçiyi aydınlatması, dürüstlük kuralının ve işçiyi gözetme borcunun gereğidir. Bu nedenle, olayın özelliklerine göre, dürüstlük kuralı gerektirdiği hallerde uyarıda bulunmamak bir hile oluşturur.

İşçinin işverenin yanıltıcı davranışları olmasaydı ibranameyi imzalamayacağı sonucu çıkarılabiliyor ise hilenin varlığı kabul edilmelidir<sup>39</sup>. Uygulamada beyaza imza atırılması suretiyle ibraname düzenlenmesine ya da boşlukların sonradan işçiye yapılan ödemeden farklı şekilde doldurulmasına sıkça rastlanmaktadır. Yargıtay beyaza imza suretiyle düzenlenen ibraname-leri hile çerçevesinde değerlendirmiştir<sup>40</sup>. Üçüncü kişinin yaptığı hilenin ibranın geçerliliğini etkilemesi için ayrıca işverenin bu hileyi bilmesi veya bilmesinin gerekli olması koşulu aranmalıdır. Aksi takdirde üçüncü kişinin yaptığı hile ibranın geçerliliğini etkilemez. Böyle bir durumda hile hükümlerine dayanılmaz ise de, hile

34 Mollamahmutoğlu, age, s. 846; Oğuzman/Öz, age, s. 69; Y9. HD.nin 25.11.1968 tarih, 1968/9122-14716 sayılı kararı; "İhtiyari olarak hacredilen kimsenin diğer mahcurlardan farkı bulunmadığından tek başına yaptığı borç ikrarı muteber olmaz" (YHGK.nun 27.6.1956 tarih, 146/142 sayılı kararı, Zevkiler Aydın, Kişiler Hukuku Gerçek Kişiler, Ankara 1981, dipnot 375, s. 141)

35 Keser, agm, s. 104; Centel, age, s. 392; Tunçomağ, age, s. 237

36 "...(Söz konusu) belge ibraname olarak nitelendirilse dahi sadece orada imzası bulunanları bağlayabilir" YHGK.nun, 22.10.1976 tarih, 88/2644 sayılı kararı (Çenberci Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 4.Bası, Ankara 1978, s. 1211)

37 YHGK.nun 21.11.2001 tarih, 2001/11-989-1071 sayılı kararı (Çil, age, s. 110)

38 Y9.HD.nin, 24.1.1969 tarih, 8140/476 sayılı kararı ( Akın, age, dipnot 363, s. 279), ; Kocayusufpaşaoğlu Necip, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Birinci Cilt, İstanbul 2008, s. 454; Centel, age, s. 396

39 "Hile, gerçeği bilmiş olması halinde kişinin o yolda irade açıklamayacak iken, karşı tarafın davranışları ile iradesinde yanlış bir karar meydana gelecek açıklama yolu ile bir sözleşmenin gerçekleşmesi ve hukuki ilişkinin kurulmasının sağlanmasidir." Y4.HD. Nin, 20.5.1969 tarih, 2122/4900 sayılı kararı (Çenberci, age, s. 1224)

40 YHGK.nun, 12.10.1955 tarih, 119/113 sayılı kararı (Çenberci, dn.149, age, s. 722)

sonucu düşülen hata esaslı nitelikte bir hata ise, hata hükümlerine dayanmak mümkündür<sup>41</sup>. Ancak ibranameyi okumadan imzaladım şeklinde bir savunma, ortada irade fesadına yol açan bir neden yoksa, başlı başına bir geçersizlik nedeni sayılmamalıdır<sup>42</sup>. İşçinin, ibranamenin niteliği ve kapsamı konusunda yanılması bunun hata nedeniyle iptali için yeterlidir<sup>43</sup>.

Her korku, iradeyi sakatlayan hallerden sayılmaz. Korkutmanın esaslı olması gerekir. Karşı tarafın bir tüzel kişilik olması durumunda, korkutma tüzel kişinin yetkili organını oluşturan kişi veya kişiler tarafından yapılmış olabilir<sup>44</sup>. İşçinin, ödenmeyen alacaklarını da kapsayacak bir ibranameyi, birtakım haklardan vazgeçmesi koşuluyla ödemeyi kabul etmesi aksi halde hiçbir işçilik hakkının ödenmeyeceği söylemi sonucunda imzalaması bir ikrah oluşturur<sup>45</sup>. Yargıtay bazı kararlarında, ihtirazi kayıtla imzalanan ibranamelerin işçinin serbest iradesi ile imzalandığını kabul etmekte<sup>46</sup> ayrıca, üst düzey eleman konumunda olan kimselerin baskı ile ibraname imzalamalarının hayatın olağan şartlarına aykırı olduğunu belirtmektedir<sup>47</sup>. Bir kararında, bölge müdürlüğüne getirilen kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağını kabulünün hayatın olağan şartlarına aykırı olduğunu belirtmiştir<sup>48</sup>.

İbraname açısından göz önüne alınacak önemli bir husus da gabindir. Gabin, iş hukukunda ibra sözleşmesini

geçersiz kılan en önemli hukuksal nedendir. Çok küçük olan edime karşı yüksek bir edim (ivaz) veya bunun tersi taahhüt olunduğu takdirde gabinden söz edilir. Daha açıkçası edimler arasında açık bir oransızlığın bulunmasıdır. Zayıf konumda olan işçinin karşı taraf olan işveren ile eşit olmadığı ve yapılan işlemin eşit konumda olan iradelerden çıkmadığı bellidir. İşçinin bulunduğu bu olumsuz koşullar nedeniyle edimler arasında dengesizlik meydana getirilmiş olması halinde, zayıf olan iradenin yani işçinin korunması gerekir<sup>49</sup>. Aynen kira akdi kurulurken zayıf konumda olan kiracının verdiği tahliye taahhüdünün geçersizliği gibi işçinin ibrası da geçersiz kabul edilebilir.

## b. İbramenin İptali

Acil paraya gereksinimi olan ya da iş kazası nedeniyle işverenden yardım gören işçinin ibraya direnebilmesi güçtür<sup>50</sup>. Bu nedenle, işveren tarafından hazırlanan ibranameler gözü kapalı imzalanmaktadır. Ancak bunun iptali mümkündür. İşçinin ya da hak sahiplerinin hata veya hilenin öğrenildiği, tehdit söz konusu ise tehdidin sona erdiği, gabin halinde sözleşmenin kurulduğu tarihten itibaren 1 yıl içinde ibranamenin iptali için başvuru hakkını kullanmaları gerekir<sup>51</sup>. İptal başvurusu hiçbir şekil koşuluna tabi değildir. Bu konuda mutlak dava açılması koşulu yoktur. Daha önce açılmış bir davada geçersizlik bir def'i olarak ileri sürebileceği gibi, çekilecek bir ihtarname ile de ileri sürülebilir. İptal başvurusuna ilişkin irade beyanı açık ya da zımni olabilir. Ancak yenilik doğuran bir beyan olması nedeniyle şartta bağlı bir iptal başvurusu olanaklı değildir<sup>52</sup>. Yargıtay, davanın açılmasını yeterli görmüş, ayrıca işçinin iptal sebebini dava dilekçesinde bildirmesi şartını arama-

41 Kocayusufpaşaoğlu, age, s. 462; Oğuzman/Öz, age, s. 92.

42 Kocayusufpaşaoğlu Necip, Güven Nazariyesi Karşısında Borç Sözleşmelerinde Hata Kavramı, İstanbul 1968, s. 33

43 Centel, age, s. 396

44 Kocayusufpaşaoğlu, Borçlar Hukuku, age, s. 474

45 Yargıtay bir kararında, ibranamenin bir kısım işçilik haklarından vazgeçilmesi aksi halde kıdem tazminatı ödenmeyeceği tehdidi ile düzenlendiğini, işçinin kanıtlanması gerektiğine yer vermiştir. Y9.HD.nin 16.2.2005 tarih, 2004/13638-4450 sayılı kararı (Çil, age, s. 121)

46 Yargıtay bir kararında ihtirazi kayıt koymaksızın işçinin el yazısı ile yazdığı ibranameye itibar edilmesi gerektiğine yer vermiştir. Y9.HD.nin 20.3.2003 tarih, 2002/18729-4524 sayılı kararı (Çil, age, s. 163)

47 Ürcan, agm, s. 808; Y9.HD.nin, 21.6.2004 tarih, 2004/13272-14576 sayılı kararı(Legal, 2005, S.5, s. 322-323); Y9.HD.nin, 29.4.2003 tarih, 2002/24725-7268 sayılı kararı(Legal, 2004, S.2, s. 646-647); Y9.HD.nin, 04.02.2003 tarih, 2002/13863-1378 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

48 Y9.HD.nin, 12.7.2004 tarih, 2004/18581-18209 sayılı kararı (Legal, 2004, S.4, s. 1412)

49 Oğuzman/Öz, age, 109; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Alttop, age, s. 458; Kılıçoğlu, age, s. 152 İyimaya Ahmet, "İş Hukuku Yönünden Manevi Tazminatın İbrası", ABD, 1988/1, s. 29

50 Öz Tuğba, Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2006, s. 91

51 Y. 9. HD.nin 31.10.2007 tarih, 2007/5179-30263 (Çalışma ve Toplum, 2008/2, s. 326)

52 Oğuzman/Öz, age, s. 97



mıştır<sup>53</sup>. Ancak ibranamenin düzenlenmesinden yıllar sonra iptaline ilişkin açılacak bir dava iyiniyet ve güven ilkesine uygun düşmez. Yargıtay, ibranamenin imzalanmasından 8 yıl sonra bu konuda daha önce herhangi bir uyuşmazlık çıkarmaksızın açılan davanın iyiniyet ve güven ilkeleri uyarınca reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>54</sup>. Ayrıca, "geçimini çalıştığı sürece elde edeceği ücret geliri ile sağlayan ve boşta kaldığı zamanlarda ekonomik anlamda zorda kalacağı hayatın olağan akışına uygun bulunan işçinin, (işveren bu yönün aksini ispat etmedikçe), ibraname belgesini müzayaka halinde imzaladığını" kabul etmektedir<sup>55</sup>. Gerçekten de hayatın olağan gereklerine göre işçi ile işveren arasındaki ekonomik dengesizlik göz önüne alındığında, hayatını ücret geliri ile sürdürmek zorunda olan bir işçinin aksini öngören bir belgeyi imzalaması beklenmez<sup>56</sup>.

#### bb. İptalin Sonuçları

İşçinin irade fesadı hallerinden birinin varlığını ileri sürmesi halinde bu hususun araştırılması gerekir. İbra belgesini iradeyi bozan durumlardan birisinin etkisi altında imzaladığını ispat yükü bunu iddia eden işçi ya da hak sahiplerinin üzerindedir. Bu iddia sözleşmenin konusunun miktar ve değerine bakılmaksızın işçi tarafından tanık dahil her türlü delille ispat edilebilir (HUMK 293/5)<sup>57</sup>. Yargıtay ibranamenin geçersizliği iddiasının ispat yükünün paylaşılması konusunda sık

sık "hayatın olağan akışı" ölçütüne başvurmaktadır. Hayatın olağan akışı ölçütü, insanların sosyal yapı içerisinde yapageldikleri davranışlar olup hukuksal sorunların yorumlanmasında, yanlış olduğu ispat edilene kadar uygulanabilen bir karine hükmünde kullanılmaktadır<sup>58</sup>. Dolayısıyla, bu kavram HUMK 290 maddesinin istisnalarından birisi olarak ispat yükünün paylaşılmasının aracı olarak ele alınmaktadır<sup>59</sup>. İptal sebeplerinin ispat edilmesi ile birlikte ibra sözleşmesi geriye etkili biçimde hükümsüz hale gelir<sup>60</sup>. Kimi kez irade bozukluğu ibranamenin tamamına ilişkin olmayabilir. Bu durumda irade bozukluğuna ilişkin hak ya da bölümler olmaksızın, sözleşmenin diğer bölümlerinin de yapılmayacağı veya bir anlam ifade etmeyeceği sonucu çıkarılabiliyor ise, ibranameyi bir bütün olarak, değilse yalnızca irade bozukluğu bulunan bölümleri itibarıyla geçersiz saymak gerekir (BK.m.20/II)<sup>61</sup>.

#### c. İbra Sözleşmesinde Şart

İbra sözleşmesi bir şarta bağlanabilir mi? Esasen bir engel yoktur. Çünkü ibra sözleşmesi, sözleşmelerin genel hükümlerine tabi olup, yasal olarak şart kabul etmeyen işlemler arasında sayılmamıştır (BK md. 149)<sup>62</sup>. Bu nedenle, şarta bağlanmış bir ibrada, şartın gerçekleşmesi ile borçlu borcundan kurtulur. İbraname şarta bağlı olarak erteleyici veya bozucu olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Erteleyici şarta bağlı olarak yapılan bir ibra sözleşmesinde, şartın gerçekleşmesinden önceki dönemde alacak hakkı ortadan kalkmamıştır. Ancak erteleyici şartın ortadan kalkması ile alacak hakkı da ortadan kalkar<sup>63</sup>. Bozucu şarta bağlı olarak yapılan bir ibra sözleşmesinde ise, bozucu şartın gerçekleşmesiyle söz-

53 Y.9. HD.nin, 22.12.1972 tarih, 21133/32476 sayılı kararı (Çenberci, age, s. 1224); Kocayusufpaşaoğlu, age, s. 464

54 Y.9.HD.nin 5.10.1993 tarih, 1993/2285-14105 ve 12.04.1994 tarih, 1993/13361-5427 sayılı kararları (Meşe Yazılım Programı); Ayrıca, iş kazası nedeniyle 1986 tarihinde verilmiş olan ibranameden sonra 1991 yılında açılan bir davada; "Olaydan ve söz konusu ibranamenin verilmesinden sonra uzun bir süre bu konuda bir uyuşmazlık çıkarmamış olan davacının ibranameye rağmen istekte bulunması, iyiniyet kuralları ve güven ilkesi ile bağdaştırılmaz."sonucuna varılmıştır. (Y.9.HD.nin 6.7.1993 tarih, 1993/2043-11582 sayılı kararı); Karademir Derya, "Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları", Çimento İşveren Dergisi, C. 11, S.2, s. 19

55 YHGK.nun 06.02.2008 tarih, 2008/21-53-107 sayılı kararı (Özel Arşiv)

56 "...İşverenler güçlü, işçiler ise güçsüz kişiler sayılır." Anayasa Mah.nin 2/28 sayılı kararı (RG T:21.11.1972)

57 Ürcan, agm, s. 809; Y.4. HD.nin, 20.5.1969 tarih, 2122/4900 sayılı kararı (Çenberci, age, s. 1224); Centel, age, s. 395; Y:9. HD.nin 12.3.2007 tarih, 2006/21811-6245 sayılı kararı (Legal, 2008/17, s. 259)

58 Demir Abdullah, "Yargıtay İçtihatlarındaki Hayatın Olağan Akışı Kriteri ve İslam Hukukundaki Zahirî Hal Delili", Terazi Hukuk Dergisi, Aralık/2008, s. 130

59 Alangoya H. Yavuz, "Senede Karşı Senetle İspat Kuralı ve Hayatın Olağan Akışı Kavramı", Prof. Dr. Necip Kocayusufpaşaoğlu İçin Armağan, Ankara 2004, s. 523

60 Oğuzman/Öz, age, s. 98; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, age, s. 453.

61 Oğuzman/Öz, age, s. 98

62 Eren, age, s. 350

63 Berki, agm, s. 755; Öz, agt, s. 81

leşmenin hüküm ve sonuçları kendiliğinden ortadan kalkar. İbra edilen borç başka işleme gerek olmaksızın kendiliğinden tekrar doğar. Bozucu şartın kesin olarak gerçekleşmeyeceği anlaşıldığında ise borç kesin olarak sona erer<sup>64</sup>. Yargıtay'ın bir kararına göre; "dava hakkım saklı kalmak şartıyla imzaladım"<sup>65</sup> ifadesini içeren belge niteliği itibarıyla ibraname değildir.

#### d. İbra Sözleşmesinde İhtirazi Kayıt

İhtirazi kayıt, ifayı kabul eden alacaklıya o an için hesap edemediği veya öngöremediği hak ve alacakları, daha sonraki bir aşamada ortaya çıkması veya varlığının anlaşılması halinde isteyebileceği olanaklı sürdürme hakkı sağlamaktadır<sup>66</sup>. O nedenle, ibranamede ihtirazi kayıt bulunup bulunmadığı önemlidir. Bir ibra sözleşmesinde, alacaklının ihtirazi kayıt ileri sürüp sürmediği ibranamenin içeriğinden anlaşılabilir. Ancak ihtirazi kaydın mutlaka aynı sözleşme belgesi içinde ileri sürülmesi şart değildir. İş kazasına uğramış bir işçinin ya da onun ölümü ile geride kalan hak sahiplerinin, yaşadıkları mağduriyetin arkasından hesaplama güçlükleri ve hukuki bilgi yetersizlikleri nedeniyle ibranameyi imzaladığı sırada sağlıklı hareket edebilmesi, dolayısıyla sağlıklı karar verebilmesi çoğu kere olanaklı değildir. Bu nedenle, ibranameye özel bir hukuksal bilginin ürünü olarak çekince koyamayabilirler. Yargıtay, somut olayın özellikleri de göz önüne alınarak işverenin güçlü, işçinin ise zayıf durumda bulunması, işçinin kısmi ödemeyi almaya ihtiyacının olması, dolayısıyla ortada işçi yönünden müzayaka benzeri bir durumun bulunması karşısında ihtirazi kayıt işleminin hakkaniyet gereği işçi lehine varlığının kabul edilmesinden yanadır<sup>67</sup>. Yargıtay yeterli hukuki bilgi ve güvenceye sahip olmayan işçi lehine çözüm bulmaya çalışmaktadır. Bu konuda işçinin alacağını, bulunduğu konumdan dolayı, BK.nun 113/2.

maddesindeki halin icabına istinaden istediği de kabul edilebilir<sup>68</sup>. Ancak bir hukuksal yardım görmüş olan ya da bilinçli hareket edebilen mağdur taraf ibranameye ihtirazi kayıt koyabilir. İhtirazi kayıt ileri sürmenin özel ya da yasal bir şekli yoktur<sup>69</sup>. Yazılı şekilde olması ispat kolaylığı sağlar. Örneğin ifadan önce çekilen bir ihtar, ifa belgesine düşülen bir açıklama, en önemlisi ise açılan bir dava ya da takip ihtirazi kayıt ileri sürüldüğünü gösteren şekillerdir. Somut olayın özelliklerinden bu hakkın kullanılıp kullanılmadığı sonucu çıkarılabilir. Yargıtay "kanuni haklar aranmak üzeredir ve arayacağım" ya da "kanuni haklarım bakidir"<sup>70</sup> şeklindeki ifadeleri ihtirazi kayıt olarak kabul etmiştir. İhtirazi kayıt iradesinin açıklanmış olması bu hakları daha sonraki bir aşamada talep etme imkanı sağlayacaktır. Ne var ki, ihtirazi kayıt ileri sürmek zamanaşımını durduran ya da kesen bir sebep değildir<sup>71</sup>. Uyuşmazlık halinde bir itiraz niteliğinde olan ihtirazi kaydın mahkeme tarafından kendiliğinden gözönüne alınması ve buna göre karar verilmesi gerekir.

Alacaklı miktar belirterek ya da o borç ilişkisi nedeniyle doğmuş alacaklardan yalnızca bir kısmını sayarak borçluyu ibra edebilir. Dolayısıyla, kısmi ibrada, alacaklının borçludan olan tüm alacağı ibra edilmemektedir. Yargıtay bir kararında; "...davacının bu belge altına aynen (dava hakkım mahfuz kalmak şartıyla imzaladım) demek suretiyle, fazlaya ilişkin zararlarını dava ve talep hakkını saklı tuttuğu anlaşılmaktadır ki, belge bu niteli-

64 Von Tuhr, age, s. 648

65 Y. 4. HD.nin 31.3.1978 tarih, 1977/11133-15698 sayılı kararı (YKD 1979/1, s. 34)

66 Yılmaz Halil, Borçların İfasında İhtirazi Kayıt İleri Sürülmesi ve Uygulanması, Ankara 2007, s. 71 vd.

67 YHGK.nun 17.12.2003 tarih, 2003/9-760-760 sayılı kararı (özel arşiv)

68 Yılmaz Halil, "Halin İcabından Kaynaklanan İhtirazi Kayıt İradesi", Yaklaşım, Temmuz 2005, s. 253

69 Y. 21. HD.nin 30.6.2008 tarih, 2007/17707-10112 sayılı kararı (özel arşiv)

70 "İbramedeki "...İş bu ibranameyi, ileride doğabilecek kanuni haklarımı saklı kalmak kaydıyla... imzalıyorum" ifadesiyle, davacının, ibranameden sonraki bir tarihte, dolayısıyla gecikmeyle ödenecek olan kıdem tazminatının, gecikilen sürede işleyen faiziyle birlikte kendisine ödenmemesi (ödememin salt asıl alacakla sınırlı tutulması halinde); ödemenin yapılması gereken tarih ile, fiilen yapılacağı tarih arasındaki sürede işleyen faizi talep etme hakkını, daha ibraname tarihinde saklı tutmuş olduğunun kabulü gerekir..."(YHGK.nun 27.02.2008 tarih, 2008/9-179-165 sayılı kararı/Özel Arşiv)

71 Y. 9. HD.nin 21.5.2007 tarih, 2007/10605-15698 sayılı kararı (Meşu Yazılım Programı)

ği itibariyle de davalıyı ibra niteliğinde sayılamaz<sup>72</sup> demiştir. İhtirazi kayıt konulmadan imzalanan ibra ile asil borca bağlı fer'i nitelikli borçlar ortadan kalkar<sup>73</sup>.

#### 4. İbranamenin Hukuksal Niteliği

Uygulamada çoğu kere taraflardan birisinin yani işçinin imzasının bulunduğu bir belge olarak ortaya çıkmakta ise de ibra, öğretide ki baskın görüş ve Yargıtay kararlarına göre bir sözleşme niteliğindedir. Yargıtay bir kararında ibranın, nitelikçe olumsuz bir ikrar sözleşmesi, diğer bir söyleyişle alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını sağlayan sözleşme olduğunu belirtmiştir<sup>74</sup>. O halde ibra, herşeyden önce tarafların karşılıklı anlaşmalarına bağlıdır. Kimi kez ibraname olarak sunulan belgede işverenin imzası bulunmayabilir. Ancak bu durum, onun sözleşmenin tarafı olmadığını göstermez. Her ne kadar işçiye ödeyeceği tazminat borcundan kurtulmak işverenin çıkarına görünmekte ise de, borçlu işveren ibrayı kabul etmediği sürece yalnızca işçinin imzasını taşıyan belge ibra olarak hukuki değer ifade etmeyecek, borç devam edecektir. Alacaklının alacak hakkından tek taraflı vazgeçmesi ile borç ilişkisini ortadan kaldırması mümkün değildir. O nedenle, borçlu işverenin irade beyanı, genellikle ibranameye muvafakati şeklinde zımni olarak kendini göstermektedir. Özellikle işverenin söz konusu belgeyi sunması, ona dayanması ve reddetmemesi muvafakat ettiği göstermektedir.

İbra, öğretide tasarruf işlemi olarak nitelendirilmektedir<sup>75</sup>. Tasarruf işlemi olmasının temel sonucu, alacağı doğrudan doğruya (ortadan kaldırarak veya azaltarak)

kesin olarak sona erdirir. İbra sözleşmesinin tasarrufi bir sözleşme olması alacaklının medeni hakları kullanma ehliyetinden başka, alacak üzerinde tasarruf yetkisinin de bulunmasını gerektirir. İşçinin iş kazasından kaynaklanan tazminat alacağına tasarruf yetkisi, tasarruf edeceği hakka sahip olmasından ileri gelir. Kazaya uğramış işçi, uğradığı mağduriyetten kaynaklanan tazminat alacağı üzerinde mülkiyet hakkına sahiptir. İbra, işverenin malvarlığında pasifinin azalması şeklinde bir çoğalmaya neden olduğu için, aynı zamanda kazandırıcı bir işlemdir<sup>76</sup>.

#### 5. İbra Sözleşmesinin Şekli

Her sözleşmenin, her hukuki işlemin ve irade beyanının bir şekli vardır. Şekilsiz bir irade beyanı söz konusu olamaz. BK.nun 11. maddesine göre, sözleşmelerin geçerliliği için, yasada açıkça belirtilmedikçe herhangi bir şekil şartı aranmayacaktır. Ana kural şekil özgürlüğüdür. Öte yandan BK.nun 12. maddesi, kurulması yasal olarak şekle bağlanmış sözleşmelerin değiştirilmesinin de aynı şekle bağlı olduğu hükmünü getirmiştir. Yasada ibra sözleşmesi düzenlenmediği için bu sözleşmenin şekline ilişkin bir hüküm de yer almamaktadır. Ancak taraflar (BK 16) şekli, sözleşmenin geçerlilik şartı olarak öngörebilirler. Şekil geçerlilik koşulu olmasa da, ispatı kolaylaştırmak amacıyla ibra yazılı şekilde yapılmalıdır. Zaten iş hukukunda ibraname kural olarak yazılı şekle bürünmüş bir metindir<sup>77</sup>. İbranın yazılı olması onun mutlaka ayrı bir kağıda yazılmış olmasını gerektirmez. İbranın varlığının açıkça anlaşılması halinde, başka bir metin içinde de yer alabilir. Öte yandan HUMK.nun 288. maddesi gereği belli parasal sınırın üzerindeki hukuki işlemlerin senetle ispatı zorunludur. Nitekim, işçinin imzasını içeren yazılı ibraname metni HUMK anlamında bir senettir<sup>78</sup>. Bu durumda işveren, işçinin kendini ibra ettiğini, işçinin muvafakati olmadıkça ta-nıkla ispat edemez.

72 Y. 4. HD.nin 31.3.1978 tarih, 1977-11133-4346 sayılı kararı (YKD 1979/1, s. 34)

73 Y. 9. HD.nin 11.3.2004 tarih, 2003/15746-4838 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

74 Oğuzman/Öz, age, s. 412; Y4. HD.nin 30.9.1985 tarih, 1985/5642-7495 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı)

75 Von Tuhr, age, s. 649; Oğuzman/Öz, age, s. 412; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, age, s. 987; Tunçomağ, age, s. 237; İnan, age, s. 495; Eren, age, s. 470; Mollamahmutoglu, age, s. 846; Reisoğlu, age, 331; Centel, age, s. 391; Keser, agm, s. 103; Kılıçoğlu, age, s. 622; Turanboy, age, s. 115; Y. 21. HD.nin 08.5.2007 tarih, 2006/19245-7809 sayılı kararı (özel arşiv)

76 Von Tuhr, age, s. 649; Oğuzman/Öz, age, s. 412

77 Keser, agm, s. 105.

78 Özdemir Erdem, "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2007, s. 39; Ücran, agm, s. 807

## 6. İbranamenin Düzenleme Tarihi

İbra sözleşmesinin etkisi geçmişte doğmuş olan haklara yöneliktir. İleride ortaya çıkabilecek hak ve alacaklar için ibra sözleşmesi düzenlenemez. Örneğin iş ilişkisi devam ederken ihbar/kıdem tazminatı için düzenlenen ibra sözleşmesinin geçerliliği yoktur. Bu açıdan ibra sözleşmelerinde düzenleme tarihi önem arz etmektedir. Yargıtay, işçilik alacaklarından kaynaklanan hak ve tazminatlar için düzenlenen ibranameleri kısmen geçmişi kapsamış olsa dahi geçersiz saymaktadır. İşe girerken açığa atılan imzanın doldurulması suretiyle alınan ibranameler veya matbu şekilde düzenlenmiş ibranameler, bu durumu iddia eden tarafından ispat edildiği takdirde geçersizdir. Geçersizlik sırf matbu olmasından dolayı değil, henüz bir borç doğmadan önce böyle bir ibra belgesi alınmasından dolayıdır.

İş kazasına uğrayan işçi, işverene işini kaybetme korkusu nedeniyle ekonomik olarak bağımlı olduğu için, kaza sonrası yapılan kısmi yardımlar karşısında özgür iradesi ile hareket edemeyebilir. Kazalı işçi ya da hak sahipleri ancak belirtilen baskı veya endişelerin kalkmasından sonra özgür iradesiyle bir karar alabilecektir. Bu nedenle, kazanın hemen arkasından alınan matbu nitelikte ibranameleri geçersiz kabul etmek işçiyi koruma ilkesinin de bir gereğidir. O halde tazminat istemleri bakımından söz konusu olan ibranamelerde düzenleme tarihinin bulunması gerekir. Kaldı ki, henüz ortada herhangi bir iş kazası sonucu uğranılmış bir mağduriyet yokken, ileride meydana gelmesi olasılığı nedeniyle işverenin karşılaşılabileceği tazminat talepleri bakımından kendini sağlama alma düşüncesiyle önceden bir ibra sözleşmesi düzenlenmesi, ibranamenin geçmişe dönük hakları içeren hukuki niteliği itibarıyla geçerli değildir<sup>79</sup>.

79 Çil, age, s. 19; Y.9. HD.nin 19.12.1984 tarih, 1984/11370-11383 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı); Centel, age, s. 395; "...henüz doğmamış işçilik haklarının işe giriş tarihinde ve önceden ibra edilmiş olmasa da geçerli sayılmaz..." Y.9.HD.nin, 26.2.1971 tarih, 644/2561 sayılı kararı; "...İbra belgesi, hizmetin devamı sırasında alınmış olduğu için işçilik haklarının da elde edilmesi konusunda dava açılmasını engellemez. Kaldı ki kıdem tazminatı, ancak iş sözleşmesinin feshi sonucu doğan haklardandır ve henüz doğmamış bir haktan ibra alınma söz konusu değildir." Y.9. HD.nin 25.2.1977 tarih, 2119/3817 sayılı kararı, (Çenberci, age, s. 1216); Süzek, age, s. 722; Mollamahmutoğlu, age, s. 847; Keser, agm, s. 108

Ancak ibranamenin bu şekilde düzenlendiğinin ispatı yükü bunu iddia eden işçinin üzerindedir.

İmzası ikrar edilen veya aidiyeti anlaşılan ibranamedeki tarih, imza eden ile mirasçıları hakkında geçerlidir (HUMK.m. 299/1). Ancak ibranamenin salt tarih olması sebebine dayalı olarak iptali söz konusu olamaz. Zira yasa da buna ilişkin bir koşul öngörülmemiştir. Düzenleme tarihi bulunması koşulu işçinin korunması dolayısıyla, tarihsiz ibranamenin önceden alındığı yoldaki kuşkuların bir ürünü olarak Yargıtay kararları ile ortaya çıkmıştır.

## 7. İbranamenin Çelişkili Olmaması

İbranamelerin geçerliliği açısından ele alınması gereken diğer bir unsur ise çelişkidir. Yargıtay kararlarına göre, çelişkili olan ibranameye geçerlilik tanınmaz. İbranamenin çelişkili olması, ibraname içeriğinin kendi içinde veya işverenin savunması ile tutarlı olmamasıdır<sup>80</sup>. Bir alacağın ibra edilebilmesi için her şeyden önce o alacağın varlığı aranır. Dolayısıyla, bir yandan hakkın ve alacağın doğmadığını, diğer yandan ibra edildiğini söylemek çelişkili bir davranıştır. Böyle bir davranış yoluyla, olmayan bir alacağın ibra sözleşmesi ile varlığı ortaya konulmaktadır<sup>81</sup>. Bu tür çelişkilerin nedeni, önceden hazırlanmış boş veya matbu kağıtların işçiye imzalatılarak sonradan ibraname başlığı altında doldurulmasıdır. Uygulamada bazen işverenin, insani bir düşünceyle ya da çekişmeye yer vermemek amacıyla işçiye bazı ödemeler yaptığı, bununla ilgili olarak işçiden ibra belgesi

80 "Dosya içinde mevcut tarihsiz matbu ve boşlukları doldurulan ibranamede bir yandan davacı işçi sözleşmeyi kendisinin fesh ettiği bildirmekte diğer yandan da özellikle kıdem ve ihbar tazminatını aldığı kabul etmektedir. İçeriği çelişkili ve işten çıkarılan diğer işçilerin de dosyalarında aynı biçimde yer alan bu ibranamenin dikkate alınmış olması hatalıdır." Y.9.HD.nin 10.12.1996 tarih, 1996/14576-22643 sayılı kararı (Meşe Yazılım Programı); YHGK.nun 19.9.2007 tarih, 2007/9-645-596 sayılı kararı (özel arşiv)

81 Tunçomağ, age, s. 237; Centel, age, s. 394; Aydoğdu, agm, s. 714

aldığı görülmektedir<sup>82</sup>. Bu durumda ibraname ile savunma arasında çelişki değil, borcun gerçek anlamda ifasının mevcut olmadığı sonucuna varılacağından işveren ibranameye dayanabilecektir<sup>83</sup>. İbraname kendi içinde de çelişkili olabilir. Bu genellikle iş kazası tazminatlarında değil de, işçilik alacaklarında olur. Örneğin aynı belgede bir yandan işçinin istifa ettiği, diğer yandan ihbar/kıdem tazminatlarının ödenip ibra edildiğinin veya fazla çalışma yapmadığı ileri sürülürken fazla çalışma ücreti alacağının ibranameye dayanarak ödendiği savunması açık bir çelişki oluşturur<sup>84</sup>.

## 8. İbra Sözleşmesinin Teslim Edilmiş Olması ve İspat

Uygulamada işverenin hazırladığı ibraname, işçi tarafından imzalandıktan sonra işverene verilmektedir. İbramenin hukuksal sonuç doğurması için, işverene teslim edilmiş olması koşulu aranmaktadır<sup>85</sup>. Kaldı ki, bir belgenin hukuksal sonuç doğurabilmesi için belgeden kendi yararına sonuçlar çıkaran tarafın elinde bulunması çoğu kez bir zorunluluktur. Zira ileri sürülen iddia veya savunmaların ispatı bu belge ile olmaktadır. İşçi tarafından imzalanan ibramenin işveren tarafından teslimi zımni kabul niteliğindedir. İbramenin

işverenin elinde bulunmaması ise sözleşme olarak kurulmadığına işarettir. Yargıtay, işçilik alacakları bakımından tek taraflı düzenlenmiş bulunan ibra sözleşmelerinin karşı tarafa verilmiş olmasını aramaktadır. Uyuşmazlığın tarafı olmayan üçüncü kişilere verilen belgeler ibraname olarak kabul edilmemektedir.

Açılmış olan bir davada, borcu bulunmadığının delili olarak ibranameye dayanan işverenin bunu mahkemeye vermesi gerekir (HUMK. m.326). Suretinin sunulması halinde işçi, aslının mahkemeye verilmesini isterse, işveren ibramenin aslını mahkemeye vermeye mecburdur<sup>86</sup>. Kaldı ki, kimi kez ibranamede yer alan imzaya itiraz nedeniyle, imza incelemesi için ibramenin aslının mahkemeye ibrazı gerekmektedir. İmzanın kazalı işçi ya da hak sahiplerine ait olduğunu ispat yükü bu belgeden yararlanacak olan işverenedir. Aslı ibraz edilemeyen bir ibramenin fotokopisi, senet delili hükmünde kabul edilmemekle beraber yazılı delil başlangıcı olarak kabul edilebilir. Bu nedenle, hukuki işlemin ispatı için tanık dinlenebilir (HUMK.m.292)<sup>87</sup>. Mahkemeye sunulmuş olan bir ibranameye karşı, senede karşı senetle ispat kuralı (HUMK.m.290) gereği ibramenin aksi irade fesadı halleri dışında ancak kesin bir delille ispat edebilir<sup>88</sup>.

İbramenin kaybolması durumunda kaybolan ibramenin konusu hakkında tanık dinlenebilmesi HUMK. m.294'teki şartların gerçekleşmesine bağlıdır. Kaybolmaya ilişkin fiili durumun ispatı yeterli olmayıp ayrıca içeriğinin de ispatlanması gerekmektedir<sup>89</sup>. Söz konusu durumun ispat edilememesi ve tanık dinletme istemine muvafakat edilmemesi karşısında başvurulabilecek son çare HUMK. m.344'e göre yemin teklifidir<sup>90</sup>.

82 "...işveren, kusursuz olmasına ve kusurun tümü işçide bulunmasına ve bu yüzden tazminatla sorumlu tutulmamasının gerekmesine rağmen davacı işçiye 15.000 lira ödemiştir. Burada amaç işçiye bir lütf ve ih-sanda bulunmak olduğuna göre bu konuda düzenlenen bir belgeyi iş kazası sebebiyle taraflar arasında hak ve borçları tayin ve tasfiye eden ibra belgesi olarak kabul etmeye imkan yoktur. O halde, iş kazası sebebiyle ileri sürülen iddianın esası soruşturulup araştırılmalı ...davalının kusurlu olması halinde kusuruna göre davacıya ödemesi gereken tazminat tesbit olunmalı, ayrıca manevi tazminat isteği üzerinde durulmalı ve ödenen 15.000 lira tazminat miktarından indirilmelidir." Y. 9.HD. nin, 9.11.1971 tarih, 17761/22350 sayılı kararı (Çenberci, age, s. 1218)

83 "Davalı kural olarak, davaya esas olan alacağın ödenmesinin gerekmediğini ileri sürmüşse, artık ibra savunmasında bulunamaz. Çünkü ibramenin verilmesi için Aslolan, bir hakkın varlığıdır. Öbür yandan davalı ödeme mecburiyeti bulunmamasına rağmen insani bir düşünce yada çekişmeye yer vermemek gibi bir nedenle ödemedede bulunmuş olduğunu da iddia etmiş değildir." Y.9.HD.nin, 28.3.1969 tarih, 17204/3513 sayılı kararı, (İH., Kasım 1970, S.21, s. 2)

84 Y. 9. HD.nin 01.4.2008 tarih, 2007/15215-7273 (Çalışma ve Toplum, 2008/4, s.420)

85 Tunçomağ, age, s. 241; Aydoğdu, agm, s. 717; Y.9.HD.nin, 29.01.1968 tarih, 12061/932 sayılı; Y.9.HD.nin 13.02.1968 tarih, 13293/1770 sayılı kararları; (Çenberci, dn.131, age, s. 502 ve s. 1210); Mollamahmutoğlu, age, s. 847; Öz, agt, s. 123

86 Kuru Baki/Arslan Ramazan/Yılmaz Ejder, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2007, s. 41; Pekcanitez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes Muhammet, Medeni Usul Hukuku, Ankara 2007, s. 472

87 Kuru/Arslan/Yılmaz, age, s. 420; Pekcanitez/Atalay/Özekes, age, s. 477

88 Kuru/Arslan/Yılmaz, age, s. 424

89 Kuru/Arslan/Yılmaz, age, s. 428; Pekcanitez/Atalay/Özekes, age, s. 481

90 Aydoğdu, agm, s. 717