

T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

DERSİN ADI
BİREYSEL İŞ HUKUKU

KONU
YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA İBRANAME

Hazırlayan
METİN POLAT

Danışman
Prof. Dr. Murat ŞEN

Aralık 2014
KAYSERİ

KISALTMALAR CETVELİ

b.	: bent.
BK.	: Bakanlar Kurulu.
bkz.	: bakınız.
C.	: Cilt.
dn.	: dipnot.
E.	: Esas.
EBK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu.
K.	: Karar.
m.	: madde.
RG.	: Resmi Gazete.
s.	: sayfa.
S.	: sayı.
T.	: Karar tarihi.
TBK.	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.
TL.	: Türk Lirası
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı.
Yay.	: Yayıncılık.

Giriş

Hizmet sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin her geçen gün artması ve buna bağlı olarak söz konusu ilişkide taraflara yükledikleri karşılıklı borç ilişkisi nedeniyle borç ilişkisinin sorunsuz son bulması önemini arttırmaktadır. Bu noktada işçi kendisine düşen işveren için çalışma koşulunu yerine getirirken işveren işçinin bu eylemi dolayısıyla kazanımda bulunmaktadır. Bunun karşılığında işverenin işçiye ücret ödeme borcu oluşmakta böylece işçi de çalışmasının karşılığını almaktadır.

Hizmet sözleşmesiyle kendisine bağlı çalışan işveren işçinin hakettiği ücreti ödeme borcunu yerine getirirken işçiden ibraname alma yoluna gitmektedir. Bu noktada ibra borcu sona erdiren sebeplerden birisidir. İbra sözleşmesi İsviçre Borçlar Kanununun 115'inci maddesinde düzenlendiği halde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu öncesine kadar öğreti ve Yargı kararlarında değinilmesine rağmen mevzuatta yer almamıştır. Hatta doktrinde bir kanunun ana kuralları ve kurumları oluşturulurken ibra gibi önemli kuruma yer verilmeyişinin ancak hata sonucu olabileceği ileri sürülmüştür. 6098 sayılı kanunda borcu sona erdiren sebepler arasında sayılmış ve bu konudaki karmaşa sona erdirilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ibra sözleşmeleri İş Hukukunda da önemli bir yer tutmaktadır. Zira işveren, iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hak ve emeklerinin karşılığını işçiye tam ve eksiksiz verdiğini ve borçtan kurtulduğunu belgelemek için ibraname adı altında belgeler almak suretiyle ilerde oluşabilecek olan uyuşmazlıklarda ortaya konulabilecek ispat vasıtası oluşturmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla ücret ve ek ödemelerin yapıldığını gösterir bu belge İş Hukuku açısından önemli bir yere sahip olduğu gibi Türk Borçlar Kanunu'ndan farklı önemli özellikler de arz etmektedir.

İşverene karşı zayıf olan işçi genellikle Türk Borçlar Kanunu çerçevesindeki sözleşmelerdeki karşılıklı irade beyanlarının birleşmesi yolunda değil işçinin işverenin koymuş olduğu şartları her hangi bir kayıtsız kabul etmesi sonucunda kurulmaktadır. Zira zayıf durumdaki işçi işi elde edebilmek için gereken her türlü

koşulu kimi zaman gözü kapalı kabul edebilmektedir. Dolayısıyla İş Kanunu'nun çeşitli yerlerinde görülen ve İş Hukuku'nda yoğun uygulama alanı bulan işçi lehine yorum ilkesi işveren ile işçi arasında çıkabilecek olan ücret anlaşmazlıklarında da uygulanmaktadır. Bu noktada ibraname adı altında işveren ile işçi arasında imzalanan ve borç ilişkisinin son bulduğunu gösteren belgeler gerek yargı kararlarında gerekse doktrinde yer bulmuş fakat bu ibranamelerin içeriğinin dar yorumlanmak suretiyle araştırılması yoluna gidilmesi yönünde görüş oluşmuştur.

I. Genel Olarak İbra Sözleşmesi

İbra sözlük anlamı ile aklama, borçtan kurtarma; ibraname ise alacaklının borçludan her türlü alacağını aldığını ve böylece borçludan her hangi bir alacağı kalmadığını ve onu ibra ettiğini gösteren belge anlamında kullanılmaktadır¹. Doktrinde ibranın çeşitli tanımları yapılmış olmakla birlikte en sık kullanılan şekliyle Borçlar Hukuku açısından ibra, borcu sona erdiren sebeplerden biri olup, bir edimi yerine getirme yükümlülüğünü hukuken ortadan kaldıran, borçluyu borçtan kurtarıp alacaklının da alacak hakkını sona erdiren bir işlemdir². Alacaklının, borçlu ile anlaşarak ondaki alacak hakkından kısmen veya tamamen vazgeçmesi ve bu şekilde borçlunun borçtan kurtulması için yapılan ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldıran sözleşmeye de ibra sözleşmesi adı verilir³.

İbra sözleşmesi daha önce gerek Borçlar Kanunu gerekse İş kanunu'nda yer almıyordu. İş Hukuku açısından gerçek bir ihtiyaca cevap verdiği tartışmasız olan ibra sözleşmesinin kanunlarda düzenlenmeyişi önemli bir eksik olarak görülmüş ve bu eksiklik zorunlu olarak içtihatlarla doldurulmaya çalışılmıştır⁴.

İbra kavramı ilk olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132⁵. ve 420⁶. maddelerinde hüküm altına almıştır. Bu hükümler Yargıtay uygulamalarına paralel

¹ **Ejder Yılmaz**; Hukuk Sözlüğü, Yetkin Yay., Ankara 2003, s. 284-285

² Tanımlar ve ayrıntılı bilgi için bkz. **Turgut Önen**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 1999, s. 229; **Safa Reisoğlu**, Borçlar Hukuku, İstanbul 2008, s. 360; **Kemal Oğuzman/Turgut Öz**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2010, s. 431; **Fikret Eren**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2010, s.1221; **Sarper Süzek**, İş Hukuku, İstanbul 2009, s. 721; **Ahmet M. Kılıçoğlu**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012, s. 820; **Şahin Çil**; İş Hukukunda İbraname, Yetkin Yay., 3. Baskı, Ankara 2013, s. 17; **Hakan Keser**, Türk İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu- İş Dergisi, Temmuz 1999, C.5, S.1, s. 101, vd.; **Murat Aydoğdu**, Hizmet Akdinin Sona Ermesine İlişkin Olarak İbraname, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.1, Ocak 2002, s. 712; **Murat Şen**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, SİCİL İş Hukuku Dergisi, S. 24, Y. 6, Aralık 2011, s. 75; **Gülsevil Alpagut**, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.8, S. 31, Y. 2011, s. 955; **Murat Yetik**, İş Hukukunda İbraname, <http://www.alomaliye.com/2014/murat-yetik-is-hukukunda-ibraname.htm>

³ **Şen**, s. 75

⁴ **Şahin Çil**, İş Hukukunda İbraname Uygulamaları, Kamu İş Dergisi, C. 7, S:3/2004, s. 2; **Mürsel Doğan**, Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, C. 5, S.1, s.166

⁵ T.B.K. m. 132'ye göre; *Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.*

düzenlemeler içerse de 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nda geçerliliği sıkı şekil koşullarına bağlanmıştır⁷. Türk Borçlar Kanununun bu hükmü, genel kanun-özel kanun ilişkisi kapsamında bu konuda hüküm içermeyen iş kanunları bakımından da uygulama alanı bulacaktır. Dolayısıyla çalışmamızda ibra sözleşmelerinin Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümleri çerçevesinde değerlendirilecek ve İş Hukuku alanında düzenlenen ibra sözleşmeleri üzerinde farklılıklar belirtilmek suretiyle yoğunlaşılacaktır.

II. İş Hukukunda İbra Sözleşmesi

A. Genel Olarak

İbra sözleşmelerine, İş Hukuku uygulamalarında sıkça karşılaşılmaktadır. İşveren hizmet akdi sona eren işçisine çalıştığı sırada ödeyemediği alacakları ödeyerek veya yapmış bulunduğu ödemelerden dolayı borcu bulunmadığını belirten ibraname adı altındaki belgeyi imzalatmak suretiyle borçlu olmadığını ispatlayabilir.

Bu çerçevede düzenlenen ibranın amacı, alacaklı olan işçinin, borçlu olan işverenden alacak veya alacaklarını ortadan kaldırmasıdır⁸. Uygulamada iş akdi sona eren işçinin yalnızca ücret alacağının değil iş akdinden kaynaklanan diğer işçilik

⁶ T.B.K. m. 420'ye göre; *Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir. İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.*

⁷ Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, Beta Yay., İstanbul, 25. Bası, Eylül 2012, İstanbul, s. 312; **Yetik**, s. 1

⁸ Funda **Peker**, Türk İş Hukukunda İbraname, kazanci.com.tr, s. 2; Şeyma **Yurduseven**, Borçlar Hukukunda İbra, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 94; Muhittin **Doğrucu**, İş Hukukunda İbra - Feragat Uygulamaları Ve Yeni Türk Borçlar Kanunu'ndaki Düzenleme, İBD., C. 85, S. 3, Yıl 2011, s. 24; Mürsel **Doğan**, Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yargıtay Dergisi, C. 5, S. 1, Ocak 1979, s. 167; Halil **Yılmaz**, İş Kazasından Kaynaklanan Tazminat Alacaklarında İbra, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2010, s. 39; Derya **Karademir**, Yargıtay Kararları Perspektifinde İbra Uygulaması, Çimento İşveren Dergisi, s. 12; Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Dursun Faruk **Öztürk**, Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi, C. I, S.1, Sonbahar 2009, s. 39; 6098 sayılı Kanuna Göre İbraname, Ayça **İzmirlilioğlu**, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, <http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/12-Ayça-İZMİRLİOĞLU.pdf>, s. 1457; **Süzek**, s. 604; **Yetik**, s. 2

haklarının da kalmadığına dair bir ibraname adı altında bir belge alınması yoluna gidilmektedir. İbraname olarak adlandırılan belge, işçinin tek taraflı olarak imzalayıp işverene işverene teslim edilmektedir⁹.

İşçi ve işveren arasında yapılacak olan ibra sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerin tabi olduğu çerçeve 6098 sayılı T.B.K. m. 420'de belirtilmiştir. Burada ibranameye sıkı koşullar getirilmiştir. Yine T.B.K. m. 420'de belirtilen işçi ve işveren arasında düzenlenecek olan ibranameler yalnızca iş ilişkisi bakımından geçerlidir. Dolayısıyla vekaletsiz iş görme, eser sözleşmesi gibi sözleşme tiplerinde söz konusu madde uygulama alanı bulamayacaktır¹⁰.

B. İbra Sözleşmesinin Tarafları

İbranamenin bir tarafında işveren diğer tarafında işçi bulunur. Düzenlenecek olan ibranamelerde bu taraf sayısı azaltılamayacağı gibi arttırılmaz. Bu kapsamda işveren veya işveren vekilinden biri ibranamenin tarafı olabilirken niteliği gereği ikisi de ayrı ayrı taraf olamaz¹¹. Yine işçi ile işveren arasında düzenlenen ibranamede işveren sabit kalmak suretiyle başkaca işçilerle de ibra sözleşmesi yapamaz. Zira işçilere ödenecek bedeller farklılıklar gösterebileceği için her bir ibraname bağımsız ve tekil olarak ele alınmalıdır. Bir iş yerinde işveren birden fazla ibraname düzenlemek istiyorsa bunu her bir işçi ile ayrı ayrı yapmalıdır¹². Dolayısıyla ibraname adı verilen bu belgenin Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde ele alınan ve karşılıklı ve birbirine uygun iradelerin birleşmesiyle meydana gelen sözleşme niteliğinde bir belge olduğu gözlemlenecektir.

⁹ Doğrucu, s. 23; Şen, s. 74

¹⁰ Şen, s. 77

¹¹ Çiğdem Erman, Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara–2002, s. 38

¹² Erman, s. 38

İbraname, yukarıda işaret ettiğimiz gibi, bir tasarruf işlemi olduğundan, geçerliliği için tarafların kural olarak tasarruf ehliyetine sahip olmaları gerekmektedir¹³.

İş Hukuku kapsamında ele alınan ibranamelerin geçerliliği için Türk Medeni Kanunu'nda aranılan ehliyet şartlarından farklı şartlara ihtiyaç duyulmaktadır. İbra sözleşmesi işçi ve işveren arasında yapıldığı için sözleşmenin tarafları işçi ve işverendir. Bu noktada Türk Medeni Kanunu gereğince tam ehliyetli işçi ve işveren arasında imzalanacak olan ibranameyi işçi her türlü tasarruf ehliyetine sahip olduğu için imzalayabilecektir. Fakat ibra eden işçi ayırt etme gücüne sahip küçük veya kısıtlı ise ibra sözleşmesinin geçerliliği bazı koşulların gerçekleşmesine bağlıdır. Bu kapsamda; T.M.K. m.16/I'e göre, ayırt etme gücüne sahip küçük ve kısıtlılar yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça kendi işlemleri ile borç altına giremezler¹⁴. Böyle bir işlemi yapmış olan küçük veya kısıtlının yasal temsilcisinin daha sonra icazet vermesi durumunda ibraname geçerlilik kazanabilir¹⁵. Fakat yasal temsilci böyle bir ibranameye onay vermezse işlem askıda hükümsüz olmaktan çıkar ve mutlak butlanla batıl olur. Dolayısıyla gerek geçmişe gerek ileriye yönelik olarak hüküm ve sonuç doğurmaz¹⁶.

Küçükler için kanuni temsilci tarafından verilmiş çalışma izni, aynı zamanda ibra yetisini de kapsamamaktadır. Her ne kadar bu durum yargı kararlarında tartışılssa da¹⁷, kanuni temsilcinin izniyle çalışma yetkisi tanınan küçüğün bu iznin ibrayı da kapsamayacağı ifade edilmektedir¹⁸.

¹³ **Peker**, s. 2; **İzmirlilioğlu**, s. 1462; **Öztürk**, s. 3; **Yurduseven**, s. 56; **Yılmaz**, s. 41; **Şen**, s. 76; **Yetik**, s. 2

¹⁴ T.M.K. m. 16/I'e göre; *Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar, yasal temsilcilerinin rızası olmadıkça, kendi işlemleriyle borç altına giremezler. Karşılıksız kazanmada ve kişiye sıkı sıkıya bağlı hakları kullanmada bu rıza gerekli değildir. Ayırt etme gücüne sahip küçükler ve kısıtlılar haksız fiillerinden sorumludurlar.*

¹⁵ **Çil**, s. 9; **Öztürk**, s. 6; **Şen**, s. 76; **Yılmaz**, s. 41

¹⁶ **Eren**, s. 1223

¹⁷ Yargıtay'ın bu konuda çelişkili kararları olmakla beraber çoğunlukla bu iznin ibra yetkisi vermeyeceği görüşündedir. Y9HD., 06.08.1964., E.1964/5288, K., 1964/5147, aksi görüş için bkz; **Çil**, s., 18

¹⁸ **Mollamahmutoğlu**, s. 847; **Şen**, s. 76

C. Tarafların Statüleri

İşçi ve işveren arasında kurulmuş olan iş sözleşmesi dolayısıyla işçiye nazaran işverenin daha çok yükümlülüğü bulunmaktadır. Nitekim taraflar arasında son bulan iş ilişkisinden doğan hak ve borçların ifa edildiğinin ispat yükü de daha çok işverene düşmektedir. Bu noktada işveren ileride ortaya çıkabilecek olan uyuşmazlıkların çözümüne yönelik olarak kendisini koruma altına alıcı işlemleri yapmakta ve işçiden ibraname adı altındaki belgeyi almaktadır. Bu tür belgeler genellikle işverenin işçiden başka alacağı kalmadığı şeklinde değil, işçinin işverenden başka alacağı kalmadığı yolunda ifadeler içermektedir. İşçinin işverenden alacağı kalmadığına ilişkin ibra ile bir borcun yerine getirilmeden sona erdirilmesi söz konusu olduğundan ibra hükmündeki belgeler, işçilerin aleyhine etkileri olabilen hukuki araç niteliğine bürünebilmektedirler. İşçinin işveren karşısındaki konumu da dikkate alındığında kötüye kullanımlara çok müsait bir kurum olan ibraya iş hukukunda çok dikkatli yaklaşılması gerekmektedir.

Kira ve kredi sözleşmeleri gibi sözleşmelerde bu kredileri kullanan taraf krediyi kullandıran tarafa oranla daha güçsüz durumdadır. Sözleşmeyi hazırlayan taraf sözleşmeye ilişkin asli unsurları belirlemekte buna mukabil sözleşmenin güçsüz tarafı ise bu unsurlara yalnızca imza atan konumunda olmaktadır¹⁹. Bunun gibi iş sözleşmelerinde de iş ihtiyacı olan işçi işi elde edebilmek için işverenin kendisine sunmuş olduğu her türlü belgeyi ihtirazi kayıtsız anında imzalayabilmektedir. Hatta zaman zaman iş sözleşmesinin başında işverene boş kağıt, boş bono veya alacaklarının tamamını aldığını dair ibraname bile vermektedir. Dolayısıyla gerek Yargı kararlarında gerekse 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile sözleşmenin güçsüz tarafı olan işçiye koruma amaçlı olarak ibraname ve içeriği konusunda tarafların statüleri dolayısıyla zayıf durumda olan işçi lehine düzenlemelere gidilmiştir.

¹⁹ Öztürk, s. 5

D. Unsurları

İşçi ve işveren arasında yapılmış olan ibranamenin geçerli olabilmesi bir kısım unsurların bulunmasına bağlıdır. Öncelikli olarak işçinin ibranameye konu alacağıının bulunması gereklidir. İbranamede bu alacağa ilişkin olarak imzalanmış olmalıdır²⁰.

İkinci olarak her sözleşmede aranılan şartlardan olan tarafların iradelerinin bir birine uygun olması ve sözleşmenin irade fesadına uğramamış olması gerekmektedir. Burada borçlunun irade açıklaması açık veya zımni şekilde olabilir. Fakat alacaklı olan işçinin irade açıklaması mutlaka açık olmalıdır²¹. Borçlunun susması kabul anlamına gelir fakat alacaklının susması zımni kabul anlamına gelmez. Burada işçinin korunma ilkesinden dolayı işçinin açık iradesi aranmaktadır.

Üçüncü ve son unsur ise tarafların alacağı sonlandırmaya yönelik olarak iradelerinin bulunmasıdır. İşçi ibraname imzalamak suretiyle alacağıından vazgeçmektedir. Dolayısıyla işçinin ibraname imzalamasındaki amacının alacağı sonlandırmaya yönelik olması gerekmektedir²².

E. Hukuki Niteliği

İbraname her ne kadar İş Hukuku'nda yoğun uygulama alanı bulsa da dayanağını Türk Borçlar Kanunu'ndan almaktadır. Dolayısıyla ibranamenin hukuki niteliği tespit edilirken öncelikli olarak Türk Borçlar Kanunu'ndan istifade edilmesi gerekmektedir. Fakat işverene karşı zayıf durumda olan işçinin haklarının korunması bakımından İş Hukuku'ndaki düzenlemeler ve ilkeler de göz önüne alınmalıdır.

²⁰ Öztürk, s. 5; Çil, s. 23

²¹ Çil, s. 27; Öztürk, s. 7; Şen, s. 78; Yılmaz, s. 41; Y9HD., 21.10.1999., E. 1998/13073, K. 1999/16177

²² Yurduseven, s. 61; Doğan, s. 169

Gerek Yargı kararlarında gerekse doktrinde ibranamenin çok taraflı bir hukuki ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Dolayısıyla ibraname işçi ve işveren arasında yapılmış olan bir sözleşmedir. Her ne kadar işçi tek taraflı olarak imza atmak suretiyle iradesini ortaya koysa da işverenin imzasının bulunmadığı durumlarda dahi ibranamenin diğer tarafında işveren bulunmaktadır. Yine ibraname yukarıda da değinildiği üzere bir tasarruf işlemidir. Dolayısıyla işçi alacaklarından tasarruf etmekte ve buna bağlı olarak kazanım elde etmektedir. Dolayısıyla ibranamenin kazandırıcı işlem olma yönü ortaya çıkmaktadır²³.

Alacaklı tek taraflı olarak irade beyanıyla alacağından vazgeçemez. Alacaklının vazgeçme iradesinin borçlu tarafından da kabul edilmesi, yani borçlunun muvafakati gerekmektedir²⁴. 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 edecektir²⁵. 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 göstermektedir²⁶. Nitekim işverenin işçiden almış olduğu ibranameyi sunması, ona dayanması ve reddetmemesi muvafakat ettiğini göstermektedir.

F. İbra Sözleşmesinin Geçerlilik Şartları

1. Yazılı şekilde yapılması

İsviçre Hukuku'nda ibra sözleşmesi herhangi bir şekle tabi değildir. İbra edilen alacağı doğuran temel borç ilişkisi kanun veya taraf iradelerine göre bir şekle tabi olsa dahi durum aynıdır²⁷.

²³ 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.

²⁴ **Yılmaz**, s. 46; **Şen**, s. 76; **Öztürk**, s. 3; **İzmirlioğlu**, s. 1461

²⁵ **Peker**, s. 3

²⁶ **İzmirlioğlu**, s. 1467; **Öztürk**, s. 4; **Şen**, s. 76; **Yılmaz**, s. 46

Borçlunun kabulünün zımni de olabileceğine ilişkin bkz. YGHK'nun 17.12.2003 T., 2003-9-760 E., 2003/760 K. sayılı kararı

²⁷ **Çil**, s. 1; **Öztürk**, s. 3; **Karademir**, s. 12

Türk Hukukunda durum 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesine ibraname kanunla düzenlenmemiş olduğu için durum tartışmalıydı. İbranamenin sözleşme ilkesinin bir gereği olarak serbestçe düzenlendiği ileri sürülmekteydi. Fakat İş Hukuku açısından doktrinde ve Yargı kararlarında ibranamenin yazılı şekilde düzenlenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır²⁸.

6098 sayılı kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte 132. maddede ibranameye yer verilmiş fakat bu ibranameyi yine Türk Borçlar Hukuku açısından her hangi bir şekle tabi tutmamıştır²⁹. T.B.K.nun m. 12 gereğince, sözleşmelerin geçerliliği için, kanunda açıkça belirtilmedikçe herhangi bir şekil şartı aranmayacaktır. Türk Borçlar Kanunu'nda ana kural şekil serbestisidir. Öte yandan T.B.K.nun 13. maddesi gereğince kurulması yasal olarak şekle bağlanmış sözleşmelerin değiştirilmesinin de aynı şekle bağlı olduğu hükmünü getirmiştir³⁰. Yine taraflar aralarındaki anlaşma uyarınca T.B.K. m. 17 gereğince şekli, sözleşmenin geçerlilik şartı olarak öngörebilirler³¹. Şekil geçerlilik koşulu olmasa da, ispatı kolaylaştırmak amacıyla ibra yazılı şekilde yapılmalıdır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile birlikte İş Hukuku açısından özel bir düzenleme getirilerek T.B.K. m. 420'de ibranamenin geçerlilik şartı için yazılı geçerlilik ön görülmüştür³². Söz konusu madde metninde belirtilen ibranamenin biçimi bakımından, basit yazılı biçim yeterlidir. Buna göre işçinin imzası taşıyan ve işvereni borçtan kurtarmaya yönelik herhangi bir belge, ibraname olarak kabul edilebilir. Böylece ibraname olarak kabul edilecek belge, noterde düzenlenmiş

²⁸ Çil, s.10; Doğan, s. 175; İzmirlilioğlu, s. 1463; Öztürk, s. 4; Y9HD., 04.04.2005, E.2004/22169, K. 2005/1194

²⁹ T.B.K. m. 132'ye göre; *Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir.*

³⁰ T.B.K. m. 13'e göre; *Kanunda yazılı şekilde yapılması öngörülen bir sözleşmenin değiştirilmesinde de yazılı şekle uyulması zorunludur. Ancak, sözleşme metniyle çelişmeyen tamamlayıcı yan hükümler bu kuralın dışındadır. Bu kural, yazılı şekil dışındaki geçerlilik şekilleri hakkında da uygulanır.*

³¹ T.B.K. m. 17'ye göre; *Kanunda şekle bağlanmamış bir sözleşmenin taraflarca belirli bir şekilde yapılması kararlaştırılmışsa, belirlenen şekilde yapılmayan sözleşme tarafları bağlamaz. Herhangi bir belirleme olmaksızın yazılı şekil kararlaştırılmışsa, yasal yazılı şekle ilişkin hükümler uygulanır*

³² T.B.K. m. 420'ye göre; *İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.*

olabileceği gibi yazı makinesiyle veya elle yazılmış ve hatta yanlarca doldurulmuş basılı bir metin dahi olabilir³³. İbramenin şekli ile ilgili; yazılı şekil kural olarak kabul edildiğinde T.B.K. m. 14 gereğince bunun doğal bir uzantısı olarak da imzanın gerekliliği kabul edilmelidir³⁴. İmzanın gerekliliği yanında, işçinin imzayı inkar etmesi durumunda da, HMK. m. 208 ve HMK. m. 209 gereğince imzanın işçiye ait olup olmadığının araştırılması ve sonucuna göre imza işçiye ait değilse ibramenin geçersizliğine karar vermek gerekmektedir³⁵. Yargıtay da yerleşmiş kararlarında buna işaret etmiştir³⁶. Dolayısıyla elle yazılmış veya daha sonradan doldurulmuş ibramelerde imza inkarı gibi durumlar ortaya çıkabileceği için noterde düzenlenmiş ibramedeki imza inkar edilemeyeceği için noterce düzenlenmiş ibraname ispat açısından elle veya makinaca düzenlenmiş ibranameye oranla daha kuvvetli delil niteliğindedir³⁷.

İbranın yazılı olması onun mutlaka ayrı bir kağıda yazılmış olmasını gerektirmez³⁸. Söz konusu yazılı belgeden ibranın varlığı açıkça anlaşılıyorsa bu durumda geçerli bir ibramenin varlığı kabul edilmez. Dolayısıyla mutlaka makbuz veya ayrı bir kağıda yazılı bir ibraname olması gerekmediği için makbuz ve benzeri belge içerisinde de ibraname düzenlenebilir fakat burada üzerinde durulması gereken koşul söz konusu ibramenin düzenlenme amacıyla bağdaşmayacak belgeler içerisinde yer alan ibraname geçersiz olacaktır. Zira bu durumda işçinin korunması ilkesine gidilecek ve ibramenin amacının ortaya konulması yoluna gidilecektir.

2. İş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir aylık sürenin geçmesi

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. Dolayısıyla

³³ Yılmaz, s. 42

³⁴ Yılmaz, s. 46

³⁵ Çil, s. 10; Öztürk, s. 7; Peker, s. 5

³⁶ Y9HD., 10.07.2006, E. 2006/1919 , K. 2006/20419

³⁷ Şen, s. 78; İzmirlioğlu, s. 1470

³⁸ Yılmaz, s. 46

madde metninden de anlaşılacağı üzere iş akdi sona eren işçi ile işveren ibralaşmak istiyorlarsa ibranamenin iş akdinin sona ermesinden sonra verilmesi gerekmektedir. Fakat işverenler ileride ortaya çıkabilecek ücret uyuşmazlıklarını bertaraf edebilmek için iş sözleşmesi kurulmadan veya kurulurken işçiden boş kağıda imza atmak suretiyle veya matbu olarak düzenlenmiş belgelerin imzalanması suretiyle ibraname almaktadır. Bu durum sıkça karşılaşılan bir durumdur. Yasa koyucu bu durumun önüne geçebilmek için 6098 sayılı T.B.K. m. 420/2 hükmü gereğince: “...ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması...” şartı getirmiştir. Zira iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işçinin yeni bir iş arayışı bulunacak ve bu süreçte alacaklarını alamayan işçi zor durumda kalacaktır. Dolayısıyla kanun koyucu işi elde edebilmek uğruna yasal haklarını sözleşmenin başında veya sözleşme devam ederken vazgeçme tehdidi altında bulunan işçinin vermiş olduğu gerek matbu gerekse boş kağıda imza atılmak suretiyle alınan ibranamelerin geçerliliğini ortadan kaldırmak istemiştir. Bu durum 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmeden önce de Yargıtay içtihatlarında belirtilmekteydi. Fakat bir aylık süre yerine iş sözleşmesinin sona ermesi esas alınmıştı. 6098 sayılı yasa ile birlikte bir ay süre getirilmiştir. Burada getirilen süre geçerlilik koşuludur. Tarafların fesih bildirimini takiben ve aynı tarihte düzenledikleri ibraname içeriğinin, hiç bir şekilde sözleşmeyi sona erdiren bir anlaşma olarak nitelendirilmesi ve hukuki sonuçlarının kabul edilmesi mümkün olmayacaktır³⁹. Düzenlense dahi madde ile sabit olduğu üzere hükümsüz olacaktır.

4857 sayılı İş K. m.19'da feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüştür. İşçi bu feshi izleyen bir ay içerisinde işe iade davası açarak işine dönmek isteyebilir. Dolayısıyla bu bir aylık sürede işçinin işe dönmek istemesi durumunda dava açılabilmesi için kanun koyucu ibranamenin düzenlenme zamanını bu düzenlemeye paralel olarak düzenlemiştir. İşçi işe dönmeyecek olursa ibraname düzenlenecek tüm alacakları hesaplanacaktır. Aksi takdirde işçi işe iade davası sonucunda işe dönebileceği için bir ay geçmeden ibraname düzenlenirse işçinin alacakları bakımından bir tutarsızlık ortaya çıkabilecektir. olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bir aylık bekleme süresi

³⁹ İzmirlioğlu, s. 1472; Doğrucu, s. 36

kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur⁴⁰.

Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanıyla ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesihle muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir⁴¹.

3. İbra konusu alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmesi

T.B.K. m. 420' de ibranın geçerliliği için aranan bir diğer şart ise ibraya konu tazminat ya da alacağın kuşkuyla yer vermeyecek şekilde, ayrı ayrı metin içinde (Maaş, Fazla mesai, Yıllık ücretli izin alacağı, Kıdem ve İhbar tazminatı alacağı vb.) rakam ve yazıyla yazılmış olması gerekir⁴². Ayrıca, ibraname içeriğinde çalışma süreleri belirtilmeli ve işçiye verilen para ile ölçülebilir sosyal haklar da düzenlenmelidir. Burada açıkça belirtilmesi gereken husus; hak kazanılan işçilik alacağı tutarı değil, yapılan ödeme miktarıdır. Yalnızca alacak türünün ya da ödenen miktarın yazılı olduğu ibra sözleşmeleri geçersiz sayılmalıdır⁴³. Yine ilgili maddede miktar içeren ibraname makbuz hükmünde kabul edilmiş, ibranamenin iptali için ise bir süre öngörülmemiştir.

a. Miktar İçeren İbranameler

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini içermeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını içeren diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması

⁴⁰ İzmirlioğlu, s. 1471; Şen, s. 78

⁴¹ ..Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir. Bkz. Y9HD., 28.2.2012., E. 2011/34347, K. 2012/6130

⁴² Yetik, s. 6; Doğrucu, s. 36; Şen, s. 80

Y9HD., 26.02.2001., E: 2005/19872, K. 2001/3451

⁴³ Şen, s. 80

zorunludur. Böylece; kısmi ödeme hali de düzenlenmiş ve bu konuda da Yargıtay'ın içtihatları benimsenerek, işçinin bütün alacaklarını içermeyen ibra sözleşmelerinin içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olacakları ifade edilmiştir.

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir⁴⁴. Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz⁴⁵. Fesihden sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır.

Miktar içeren ibranameler T.B.K. m. 420 oranında makbuz olarak kabul edilmiş ve ancak o oranda borçtan mahsup tutulacağı belirtilmiştir. Burada önemli olan konu söz konusu ödemenin banka aracılığıyla yapılması hususudur. Zira miktar içeren ödeme banka aracılığıyla yapılmazsa ibraname geçerli bir ibraname olmayacaktır ve makbuz olarak kabul edilmeyecektir⁴⁶.

b. Miktar İçermeyen İbranameler

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

⁴⁴ Çil, s. 27; İzmirlioğlu, s. 1472; Öztürk, s. 9; Şen, s. 80; Doğrucu, s. 36

“...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, işverenin karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır.” (YHGK., 16.6.1971, E. 1215) ... işçiye yapılmış ödemelerin miktarını belirleyen ve ibraname adı altında düzenlenmiş olan belgelerin makbuz niteliği taşıdığı kabul edilmiştir.” (YHGK., 17.3.1978., E. 1977/10-26, K. 1978/250).

⁴⁵ Şen, s. 81

...Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz (Y9HD. 4.6.2010, E. 2008/33748, K. 2010/20389)

⁴⁶ Şen, s. 82

nitelik gösteren her uyuşmazlığa göre somut durumun iyice araştırılması zorunluluğu karşısında tek bir yerleşik içtihadın kabul edilmemesi yerinde olmuştur⁴⁷.

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 edilecektir⁴⁸.

T.B.K. m. 420 gereğince artık ibra konusu alacağının türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi aranmıştır. Dolayısıyla ibranamelerde miktar koşulu getirilmiş olmakla birlikte söz konusu alacakların kısım kısım belirtilmesi ve bu alacaklara ilişkin ödemelerin yapılması benimsenmiştir. Artık T.B.K. m. 420 gereğince miktar içermeyen ibraname düzenlenemeyecek, düzenlenmesi halinde ise mutlak butlanla batıldır⁴⁹.

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

4. Ödemelerin Hak Tutarına Nazaran Noksansız ve Banka Aracılığıyla Yapılması

T.B.K. m. 420 ile getirilen yeni düzenlemeye göre ibranamenin geçerliliği için zor bir şart getirilmiştir. Söz konusu düzenleme gereğince artık ödemeler banka aracılığıyla yapılmadığı takdirde ibraname geçersiz sayılacaktır. Bu düzenlemenin ibraname kavramı ile bağdaştırılması mümkün olmayıp, söz konusu koşul ile iş

⁴⁷ Çil, s. 25

⁴⁸ Öztürk, s. 9

⁴⁹ İzmirlioğlu, s. 1473; Şen, s. 82

ilişkilerinde işverenin işçiye olan borcunun ibra yoluyla sona ermesi teknik olarak olanaksız hale getirilmiştir. Böylece ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi gerçek miktarın işçinin eline geçtiğinin göstergesi olacak ve ödemeye dair ispat sorunlarını ortadan kaldıracaktır⁵⁰.

İşçi ve işveren arasındaki alacak banka aracılığıyla tam olarak ödenirse artık borç ifa ile sona ermiş olmaktadır. Bu durumda işverenin işçiden alacağı ibraname borcun kalmadığını gösteren bir belgedir. Çünkü bu durumda borç banka kanalıyla ödendikten sonra ifa edilmiştir ve ifa edilen bir borcun tekrar ibra edilmesi düşünülemez. Borcun tam olarak değilde kısmi olarak banka kanalıyla ödenmesi durumunda işçiden alınan ibraname makbuz hükmünde olacaktır. Zira borç sona ermediği için ödenmeyen kısım çok az olsa dahi işveren borçtan kurtulmuş olmayacağından, faiz gibi fer'i haklar da sona ermez⁵¹.

5754 sayılı Kanunla 4857, 854 ve 5953 sayılı Kanunlarda değişiklik yapılan 32. madde ve 18.11.2008 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik hükümleri ile 10 ve üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin işçi ücretlerini banka hesabına ödemesi esası getirilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler bakımından ise işverenin çalıştırdığı işçi sayısı ne olursa olsun işverenin işçinin ücretini banka vasıtasıyla ödemesi gerekmektedir. T.B.K. m. 420 ile getirilen düzenleme bu düzenlemelere paralel nitelikte bir düzenleme olarak getirilmiştir. T.B.K. m. 420 gereğince uygulamada kıdem, ihbar, yıllık izin ücreti gibi sözleşmenin sona erdiği sırada işçiye yapılan ödemeler bakımından sorun yaratmayacağı ortadadır. Çünkü işveren tarafından eksiksiz olarak hesaplanabilmesi mümkün olan alacaklardır⁵².

Öte yandan, kısmi ödemenin banka yolu dışında bir yolla yapılması ve kesin olarak kanıtlanması neticesinde ödenen meblağ borcun kalan kısmından düşülecektir. Böylece bankaya ödeme yapılmamasının ibrayı geçersiz kılacağı yönündeki

⁵⁰ Doğrucu, s. 36; Şen, s. 82; İzmirlioğlu, s. 1473

⁵¹ Şen, s. 82;

⁵² İzmirlioğlu, s. 1476

düzenlemenin pratik bakımdan farklı bir sonucu bulunmamaktadır. Belirtelim ki, banka aracılığıyla yapılan ödemeden oluşan ibranamede ödemenin hangi alacak kalemine ilişkin yapıldığının belirtilmemiş olması geçersizlik sorununa yol açacaktır⁵³. Ödeme yok sayılamayacağından yapılan ödeme kısmi ifa olarak adlandırılarak ibraname yerine 6098 sayılı TBK 100 ve 101. madde hükümleri çerçevesinde işçilik alacaklarından mahsup edilecektir⁵⁴.

⁵³ Çil, s. 80; İzmirlioğlu, s. 1475

⁵⁴ “6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur (Y9HD., 15.05.2013, E. 2011/11945, K. 2013/14577

Sonuç

Uygulamada işçi işveren arasında sıkça kullanılan ibranameler gerek Yargı kararlarında gerekse doktrinde kabul edilse de ilk defa mevzuatta 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132. ve 420. maddelerinde yerini almıştır. İbranameye bağlanan hukuki sonuç borcun sona ermesine yöneliktir. Dolayısıyla zor durumda kalan işçi gerek iş sözleşmesinin başında gerekse iş sözleşmesi devam ederken işverene ibraname verebilmektedir.

Kanun koyucu ibranamenin mevzuata girmesiyle birlikte gerek yargı kararlarını gerekse doktrindeki tartışmaları dikkate alarak geçerliliği için bir kısım koşullar getirmiştir. Söz konusu koşullar T.B.K. m. 420'de sayılmıştır. Anılan düzenlemeye göre ibraname ancak; yazılı olması, iş akdinin sona ermesinden bir ay sonra yapılması, ibranameye konu alacakların tek tek sayılması ve ödemelerin bankadan yapılması durumunda geçerli olacaktır. Burada sayılan tüm şartların hepsi birlikte aranacaktır.

Kanun koyucu işçiyi koruma ve ispat amaçlı olarak ödemelerin bankadan yapılmasını öngörmüş ise de bu durum beraberinde bir kısım problemleri de getirmektedir. Zira bankadan yapılmayan ödemelerde geçersizlik durumu ortaya çıkabileceğinden dolayı işverenin yapmış olduğu ödemeler kısmi ödemelerde ve borcun tam ifa edilmesinde farklı sonuçlar doğuracaktır. Zira borç ancak kısmi olarak bankadan ödendiği takdirde makbuz değeri tanınmış, borcun banka dışı yollardan ödenmesi durumunda düzenlenen belgeye makbuz niteliği dahi tanınmamıştır. Bu durum işçinin sebepsiz olarak zenginleşmesine sebebiyet verebilmektedir. Yine borcun tam olarak banka aracılığıyla ödenmesi durumunda borç ifa ile sona ermiş olacağından dolayı daha sonra düzenlenen ibranamenin bir niteliği kalmayacaktır. Bu durumda düzenlenen ibranameye yalnızca ispat açısından bir belge niteliği kazandırılmıştır.