

# İşveren Açısından Tarihe Karışan İbraname ve Yargıtay Uygulamaları

## Former Certificates of Release With Regards To The Employer And Related Court Of Appeal Practices

Çağlar Çopurođlu\*  
Çankaya Üniversitesi

**ÖZET** İş ilişkisinin sona ermesiyle birlikte karşılıklı olarak düzenlenen veya işverence tek taraflı olarak hazırlanan ve işçinin imzasına sunulan belgeler söz konusudur. Uygulamada bu belgelere çoğunlukla ibraname adı verilmektedir. Hukukumuzda ilk defa yeni Türk Borçlar Kanunu ile düzenlenen ibra sözleşmesi, işçinin dava ve talep haklarının düşürülmesini amaçlar. Kanuni düzenleme, ibranamenin geçerli olabilmesi için borcun tam olarak ödenmesi şartını da aramış olduğundan, zaten ifa ile sona eren borç için artık ibraname düzenlemenin pratik bir anlamı kalmamıştır.

**ANAHTAR KELİMELE**R ibraname, ibra sözleşmesi, işçilik alacaklarının ibrası .

**ABSTRACT** With the termination of labour relationship, papers are mutually drafted or prepared by the employer unilaterally and then submitted for the signature of employee. In practice, these papers are usually called as certificate of release. Release agreements which were regulated for the first time in our legal system with the new Turkish Code of Obligations aims to remove employees' rights to demand and to bring a lawsuit. Since the legal regulation has stipulated full payment of the debt in order to validate the certificate of release, it is not practical to issue any certificate of release for the debt expiring upon its fulfilment.

**KEYWORDS** certificate of release, release agreement, release of receivables arising from employment.

## GİRİŞ

Çalışma hayatında taraflar arasındaki uyuşmazlıklar, çoğu zaman işçi işveren ilişkisinin sona ermesiyle birlikte başlar. Bunun sebebi iş ilişkisi devam ettiği sürece işçinin, işsiz kalma veya kısa sürede yeni iş bulamama gibi düşüncelerden kaynaklanan çekinçlerle, işverence ödenmeyen yasal haklarını yargı yoluyla talep etmekten kaçınmasıdır. Sözleşme ilişkisinin sonlanması aşamasından itibaren ise, çoğunlukla yasal ve/veya sözleşmesel haklarının bir kısmı ödenmemiş olan işçi karşısında, işverenin yasal takibata muhatap olma çekincesi başlar.

İş ilişkisinin sona ermesiyle birlikte karşılıklı olarak düzenlenen veya işverence tek taraflı olarak hazırlanan ve işçinin imzasına sunulan belgeler söz konusudur. Uygulamada bu belgelere çoğunlukla ibraname adı verilmektedir. İşçinin dava ve talep haklarının düşürülmesini amaçladığı için bu belgeler, hukuken sıkı geçerlilik şartlarına tabi tutul-

\* Dr., Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı.

muştur. İbranamenin hüküm ifade edebilmesi için, günümüze kadar Yargıtay içtihatlarıyla geliştirilen mevcut geçerlilik şartlarına ek olarak, artık 01/7/2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren yeni Türk Borçlar Kanunu<sup>1</sup> ile getirilen yasal geçerlilik şartlarından da söz etmek mümkün olmuştur.

Bu çalışmada, çalışma yaşamında yaygın olarak kullanılan ve çoğunlukla ibraname adı altında düzenlenen bu belgelerin geçerlilik şartları, yeni yasal düzenlemeler ile uzun tecrübeler sonucu Yargıtay tarafından İş Hukukunun kendine has özelliklerine uygun olarak belirlenmiş bulunan kıstaslar ışığında incelenmiş ve yeni düzenlemelerin hukuki sonuçları ele alınmıştır.

## İBRANAME KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

İşçinin hakkını araması çoğunlukla iş sözleşmesinin sona ermesini takiben söz konusu olduğundan, işverenler de sözleşme ilişkisinin sona ermesiyle birlikte, işçinin dava açma riski ile karşı karşıya kalmamak için gerekli ödemeleri yaparak işçiden imzalı bir belge ister. Genel olarak bu belgeye ibraname adı verilir.<sup>2</sup>

İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde düzenlenen ibra, bir unutkanlık sonucu eski Borçlar Kanunumuzda yer almamış<sup>3</sup> ve kanuni bir tanım yapılmamıştır. Yargıtay da vermiş olduğu kararlarda öteden beri, tanımdan ziyade ibranamenin borcu ortadan kaldıracı özelliği üzerinde durmaktadır.<sup>4</sup> Yeni Türk Borçlar Kanunu'nda da bir tanım yapılmamış ancak 132, 166 ve 420. maddelerinde sözü geçen ibra sözleşmesinin borcu ortadan kaldıracı özelliğine değinilmiştir.

Tarafların aralarındaki mevcut bir borcu kısmen ya da tamamen ortadan kaldırmaya yönelik bir sözleşme olan ibra, bu özelliği ile borcun sona erme sebeplerinden biri olarak karşımıza çıkar.<sup>5</sup> İbra, alacaklının malvarlığının aktifinde yer alan bir hakka doğrudan etki yaptığı için, hukuki niteliği bakımından bir tasarruf işlemidir.<sup>6</sup>

1. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 11.1.2011, RG. 4.2.2011/27836.

2. Erdem Özdemir: "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları", *SİCİL İHD*, 2007/5, s. 31; SÜZEK, Sarper: *İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta, İstanbul 2012, s. 787; Fikret Eren: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 14. Baskı, Yetkin, Ankara 2012, s. 1270; Ahmet M. Kılıçoğlu: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 17. Baskı, Turhan, Ankara 2013, s. 835.

3. Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı: *İş Hukuku*, 5. Bası, Turhan, Ankara 2012, s. 1048; Şahin Çil: "İş Hukukunda İbra Sözleşmesi", *Kamu-İş*, C.7, S.3/2004, s. 4.

4. Çil, s. 3.

5. Eren, s. 1270; Kılıçoğlu, s. 838; Mehmet Şengül: "İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları", *Legal İHSGHD*, 2006/10, s. 590-591.

6. Çil, s. 4.

İş hukukunda ibranamenin yaygın bir uygulaması vardır. İş sözleşmesinin sona ermesiyle işveren tarafından işçiye imzalatılan ve işçinin alacaklarını aldığına ilişkin kayıtlar içeren belgeye genel olarak ibraname denilmektedir. Yargıtay da genel olarak bu tip sözleşmeleri ibraname olarak adlandırmaktadır. Aslında bu belgeler kimi zaman sulh, menfi borç ikrarı, makbuz<sup>7</sup> veya alacağı talep etmeme taahhüdü niteliğinde olabilmektedir.<sup>8</sup>

### İBRANAMENİN DAR YORUMLANMASI İLKESİ

İbraname düzenlendiği tarihten geriye doğru işçinin doğmuş bulunan haklarını ortadan kaldırdığı için işçi aleyhine etkisi olan bir hukuki araçtır bu nedenle ibraname adı altında düzenlenen belgelerin dar yorumlanması gerekir.<sup>9</sup>

Dar yorum ilkesi, Yargıtayca da esas alınmaktadır. Yargıtay'a göre: "İşçi, emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmalı ve borcun asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmalıdır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmelidir."<sup>10</sup> Yüksek Mahkeme'nin Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğünden önceki bu görüşü, aşağıda inceleyeceğimiz üzere, yeni yasal düzenlemelerin perspektifi ile paraleldir.

İbramenin dar yorumlanması ilkesi, işçiye yapılan ödemeleri ispatlamaktan ziyade işvereni borcundan kurtarmak gibi bir amaç güdülmüş olduğunun olayların akışından anlaşılabilirdiği hallerde, taraf iradelerinin ibra yönünde oluşmadığı sonucuna varılarak sözleşme anlamında bir ibraname değil, belgenin bir makbuz niteliğinde olduğunun tespit edilmesi bakımından da bir yorum kıstası olarak karşımıza çıkmıştır.<sup>11</sup>

- 
7. Mollamahmutoğlu ve diğer, 1049; Hakan Keser: *Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması*, T. Haber-İş Sendikası, İzmir 1998, s. 66.
  8. Tankut Centel: *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul 1988, s. 391; Çil, s. 5 vd.
  9. Öner Eyrenci: "Ücret ve İşin Düzenlenmesi açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi" (1979-1983), *Yargıtayın İş Hukuku Kararlarını Değerlendirilmesi 1979-1983*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi yayını, İstanbul 1985, s.158; Mollamahmutoğlu ve diğer, s. 1049; Keser, s. 69.
  10. HD, 15/3/2012, E.2009/44361 K.2012/8667, www.legalbank.net elektronik hukuk bankası; Y9HD,27.1.2011, E.2010/51681 K.2011/1079, www.legalbank.net, aynı yönde Y9HD, 7.4.2008, E.2007/14457 K.2008/7575, www.kazancı.com.tr, kazancı elektronik hukuk yayıncılığı.
  11. Bkz. Süzek, 4. Bası, s. 722.

## İBRANAMENİN GEÇERLİLİK ŞARTLARI

### GENEL OLARAK

İbra, bir sözleşme olduğu için, her şeyden önce genel hükümler bakımından, sözleşmelerin geçerliliğini etkileyen tüm hususlar, ibranamenin geçerliliğini de etkiler. Bu çerçevede ehliyet, şekil ve irade fesadı halleri, ibranameler için de önem taşımaktadır.

Bunun yanı sıra, günümüze dek işçi işveren ilişkisinin kendine has özellikleri gözetilerek, İş Hukukunda ibranamenin geçerlilik koşulları, Yargıtay içtihatları ile belirlenmekteydi. Yargıtay, İş Hukukunun işçiyi koruyucu amacından hareket ederek oldukça isabetli kıstaslar arayarak, düzenlenen ibranamelerle işçinin zarara uğratılmasını engelleyen içtihatlar geliştirmekteydi. Bu içtihatlar aşağıda her başlık altında yeri geldikçe inceleme konusu yapılacaktır. Ancak yeni Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte artık yasal bazı geçerlilik kıstasları söz konusudur. Kanunun, ibranamenin geçerlilik koşullarını düzenleyen 420. maddesinin ilk fıkrasına 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."

Maddenin ikinci fıkrasında ise: "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." hükmü yer almaktadır (m. 420/2).

### EHLİYET

İbraname bir tasarruf işlemi olduğundan, geçerli olabilmesi için öncelikle işçinin tasarruf ehliyetine sahip olması gerekir.<sup>12</sup> Bu nedenle işçi küçük ya da kısıtlıysa (Medeni Kanun m. 16 gereğince) ancak kanuni temsilcilerinin rızasıyla veya icazetiyle ibrada bulunabilir. Bu konuyla ilgili bir Yargıtay kararında da "... davacının, 17 yaşındaki kızı G'nin MK.'nin 16. maddesine göre; kanuni mümessilin rızası olmadıkça, kendi tasarru-

12. Mollamahmutoğlu ve diğer, s. 1052; Şengül, s. 596.

fu ile borç altına girmesi mümkün olmadığından vermiş olduğu ibranamenin geçerli olması mümkün değildir. 3008 sayılı İş Kanununun G'ye, işçi olma hakkını vermiş olması, MK.'nin 16. maddesindeki hukuki kuralın uygulanmasını önlemez.”<sup>13</sup> anlatımıyla bu noktaya değinilmiştir. Bu nedenle işverenin sunduğu ibranameyi imzalayacak olan işçinin tasarruf ehliyetine sahip olması gerekir.<sup>14</sup>

Öğretide Yargıtay'ın anılan görüşü, kanuni temsilcinin izniyle çalışan küçüklere verilmiş çalışma izninin, bu hayatın gerektirdiği sözleşmeleri yapmayı da kapsadığı ve bu sebeple ibraname de düzenleyebilecekleri öne sürülerek eleştirilmiştir.<sup>15</sup> Ancak kanuni temsilcisinin izniyle çalışmakta olan işçinin, bunun gerektirdiği işlemleri de yapabileceği genel olarak kabul edilebilirse de, İş Hukukunun işçiyi koruyucu gereklerinden hareket ederek işçinin haklarını düşüren hukuki sonuçlar doğuran ibranamelerin küçük tarafından tek başına yapılamayacağı görüşü, bize göre de kabul edilmelidir.<sup>16</sup> Yeni Türk Borçlar Kanununda işçi işveren arasında yapılacak ibra sözleşmelerinin, çağın sosyal gereklerine uygun olarak çok sıkı geçerlilik koşullarına tabi tutulmuş olmasını da, anılan yorumu destekler nitelikte buluyoruz.

## ŞEKİL

Türk Borçlar Kanunu'nun genel olarak ibrayı düzenleyen “İbra” başlıklı 132. maddesinde, “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 kaldırılabılır.” hükmü yer almaktadır.

Bu düzenleme karşısında, kural olarak ibraname için şekil şartı aranmaz. Bununla birlikte, Hukuk Muhakemeleri Kanunu<sup>17</sup> içerisinde senetle ispat konusunda hükümler bulunmaktadır. Kanunun 200. maddesine göre belli miktarın üzerindeki alacakların sonlandırılması için senetle ispat gerekir. Bu hükümler uyarınca yazılı şekil gerektiğinde, ibraname de yazılı şekle tabi olur.<sup>18</sup> Bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında da “Bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin (muamelelerin) yapıldıkları zamanki miktarı ... lirayı geçtiği takdirde senetle ispatı zorunludur (HUMK. m. 288)<sup>19</sup> bu tarife göre ibra, bir

13. Y9HD, 6.8.1964, 5288/5147, Centel, s. 392.

14. Mollamahmutoğlu ve diğer, s. 1052.

15. Centel, s. 392

16. Mollamahmutoğlu ve diğer, s. 1052.

17. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, RG. 4/2/2011, 27836.

18. Keser, s. 68, Şengül, s. 593.

19. Bugünkü HMK. m. 200.

hukuki işlemdir; amaç, bu yoldaki irade beyanı ile belli bir hukuki sonuç (hukuki ilişkinin ve hakkın ortadan kaldırılması) meydana getirmeye yönelmiştir. O halde, davalıların savunduğu ibra ile ilgili hukuki işlemin davacının açık bir kabulü de olmadığından yazılı bir belgeyle kanıtlanması gerekir.”<sup>20</sup> anlatımına yer verilerek bu noktaya işaret edilmiştir.

Yeni Türk Borçlar Kanunu’nda ibranamenin şekline ilişkin geçerlilik koşulu yer almaktadır. Kanununun 420. maddesinin 2. fıkrasına göre, “işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması” gerekmektedir ve maddede aranan koşullara uygun olarak düzenlenmeyen ibranameler “kesin olarak hükümsüzdür.” Hüküm, işçi işveren ilişkilerinde düzenlenecek her türlü ibra sözleşmesini özel olarak düzenlediğinden, burada artık Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 200. maddesinin bir önemi kalmamaktadır, miktar ne olursa olsun ibranamenin hüküm ifade edebilmesi için yazılı olması gerekir.<sup>21</sup>

#### DÜZENLEME TARİHİ

İbramenin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra imzalanması gerekir. İşçinin işe girerken ya da iş ilişkisinin devamı sırasında imzalanan ibranamelerin hukuken bir değeri yoktur.<sup>22</sup> Gerçekten ibranamenin konusunu oluşturan alacaklar, imza tarihinde hiç ya da kısmen doğmamış alacaklardır. Henüz doğmamış bir hakkın geleceğe yönelik olarak ibra edilmesi mümkün değildir.

İbramelerin düzenleme tarihi ile ilgili olarak süregelen uygulamada Yargıtay tarafından geliştirilmiş kıstaslar bulunmaktaydı. Yargıtay’a göre, “İş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenen ibra sözleşmeleri geçerli değildir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak ya da bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır.”<sup>23</sup> Bu gerekçe ile Yargıtay, anılan kararlarında, BK m. 21 (Yeni Türk Borçlar Kanunu m. 28) uyarınca gabin (Aşırı Yararlanma) hükümlerinin uygulanması gerektiği sonucuna hükmetmiştir.

20. YHGK, 10.5.1985, E.1983/4-771 K.1985/430, www.kazancı.com.tr

21. Murat, Şen: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, *SİCİL İHD*, Aralık 2011, s. 78.

22. Süzek, s. 788; Çil, s. 9; 850-851, Keser, s. 69; Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine Kaplan-Seneyen, *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi, Ankara 2013, s. 226; Centel, s. 395; Çelik, s. 312-313.

23. Y9HD, 28/12/2011, E.2009/39137 K.2011/50116, www.legalbank.net; Y9HD, 15.10.2010 E.2008/41165 K.2010/29240, www.legalbank.net; Y9HD, 27.5.2008 E. 2007/19423 K. 2008/12887, www.kazancı.com.tr; Y9HD, 13.6.2008, E. 2007/22215 K. 2008/15537, www.legalbank.net.

Yeni Türk Borçlar Kanunu da “ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması”nı ibranamenin geçerlilik şartları arasında saymıştır (m. 420/2). Bu bir aylık dönemde, işçi işçilik alacaklarını öğrenme imkanına sahip olacak ve eksik ya da yanlış bilgi sebebiyle haksız şekilde kendi aleyhine bir ibraname imzalamamış olacaktır. Yeni düzenleme, yukarıda incelenen ve çalışma hayatının gereklerine uygun olarak geliştirilen Yargıtay içtihatlarını bir adım daha ileriye götürmekte ve işçiye işçilik alacaklarını öğrenmek ve haksız şekilde kendi aleyhine bir ibraname imzalamaması bakımından güvence sağlamaktadır.

İş akdinin sona erme tarihinden sonra düzenlenmekle birlikte, matbu olarak hazırlanan ve ödenen miktarlara ilişkin kısmı sonradan doldurulan ibranamelere de Yargıtayca geçerlilik tanınmamaktadır.<sup>24</sup> Uygulamada sıkça karşılaşılan bu durumda, işçiye matbu olarak hazırlanmış ibraname imzalatılmakta ve işverence boş bırakılan miktarlara ilişkin bölüm sonradan doldurulmakta, bu da işverene anılan kısımları gerçeğe aykırı olarak dilediği gibi doldurabilme olanağı sağladığı için şüpheyle karşılanmaktadır. Boşlukların sonradan doldurulması, kuşkusuz hukuken korunmamalıdır. Bununla birlikte, çalışma yaşamının gereklerinden hareket edilerek belgenin sırf matbu olarak düzenlenmiş olmasının, ibranamenin geçerliliğini etkilememesi görüşü de haklı olarak öne sürülebilir.<sup>25</sup> Bu itibarla, matbu olarak düzenlenmiş de olsa belgeye, işçinin imza yanında yapacağı ek katkılarla geçerlilik tanınması uygun görülmelidir. İbraname yazılı miktarların, işçiden imzanın alınmasından sonra doldurulup doldurulmadığının tespiti bakımından, boşluklar da işçinin el yazısıyla doldurtulabilir yahut miktarların yanına da “gördüm”, “okudum” ya da benzeri ifadeler ekletilerek sözleşmenin işçinin huzurunda yapıldığı ve miktarların da işçinin bilgisi dahilinde doldurulduğu ispat edilebilir. Böylelikle günümüzün koşullarına ters olarak matbu bir belgenin, sırf matbu düzenlenmiş olmasından ötürü reddedilmesi kaynaklı sıkıntılar aşılabılır düşüncesindeyiz.

#### İRÂDE FESADI HALLERİ VE İMZA

İbra, bir sözleşme olduğundan, oluşturulma aşamasında taraf iradelerinin birbirine uygun olması gerekir. İradeyi sakatlayan sebeplerin varlığı halinde (hata, hile, ikrah ve gabin) işçi Türk Borçlar Kanunu’nun m. 30-39. maddeleri uyarınca ibranamenin iptalini isteyebilir ve yapılan ibranamenin geçersizliğine hükmedilir.<sup>26</sup>

24. Örnek olarak bkz. Y9HD, 8.11.2004, 8622/25098, www.kazancı.com.tr.

25. Bkz. Özdemir, s. 39-40.

26. Eyrenci, s.158; Özdemir, s. 40; Centel, s. 395-396; Çil, s. 14 vd.; Keser, s. 70.

Yargıtay da işçi tarafından iradenin sakatlandığının iddia edilmesi halinde bu iddianın varlığını araştırmaktadır.<sup>27</sup> Sakat bir irade ile düzenlenmiş ibranameye geçerlilik tanınması şüphesiz mümkün değildir. Yüksek Mahkeme, bu hususu şu şekilde ifade etmiştir: “İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez... Öte yandan 818 sayılı Borçlar Kanununun 21 inci maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir. İbranamedeki irade fesadı hallerinin, 818 sayılı Borçlar Kanununun 31 inci maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 26.10.2010 gün, 2009/27121 E, 2010/30468 K). Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibraname-ler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.”<sup>28</sup>

Belirtelim ki irade fesadı hallerinde, ispat yükü işçiye ait olup günümüze değin Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Yargıtay’a göre: “İrade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır.”<sup>29</sup>

İşçinin irade sakatlığı iddialarından başka imza itirazında bulunması da mümkündür. Bu durumda kuşkusuz işçinin bu itirazı da inceleme konusu yapılacaktır. Yargıtay’a göre de: “davalı, savunmasında davacının ücretlerini ödediğini ve kendisini ibra ettiğini bildirerek, davanın reddi gerektiğini savunmuştur. Dosya içinde davacının “çalışmadan dolayı hiçbir hakkım ve alacağım kalmadı. Hesabı eksiksiz ve tam olarak aldım” şeklinde, imzalı bir beyanı içeren belge yer almaktadır. Davacı imzanın kendine ait olmadığını ileri sürmüştür. İmzanın davacıya ait olup olmadığı konusunda, gerekli inceleme yapılarak, sonucuna göre bir karar verilmesi...” gerekir.<sup>30</sup>

Okuma yazma bilmeyen işçiye ibraname imzalatılması durumunda ise, bunun geçerlilik taşıyabilmesi için Hukuk Muhakemeleri Kanununun 206. maddesine uygun olması aranır. Buna göre: “İmza atamayanların mühür veya bir alet ya da parmak izi kullanmak suretiyle yapacakları hukuki işlemleri içeren belgelerin senet niteliğini taşıyabilmesi, noterler tarafından düzenleme biçiminde oluşturulmasına bağlıdır.” (HMK m. 206/1) Aksi taktirde işçi nasıl bir belge imzaladığını bilemeyeceğinden irade fesadı dolayısıyla ibraname geçersiz olur.<sup>31</sup>

27. YHGK, 23.9.1981 E.1979/9-1525 K.1981/632; Y9HD, 2.4.2007, E.2006/23805 K.2007/8901, www.kazancı.com.tr.

28. Y9HD, 16/1/2012, E.2009/34568 K.2012/207, www.legalbank.net.

29. YHGK, 21.10.2009, 396/441, www.legalbank.net; Y9HD, 24/2/2011, E.2009/7983 K.2011/8477, www.legalbank.net.

30. Y9HD, 12.9.1995, 6723/25091, www.kazancı.com.tr; aynı yönde Y9HD, 24.1.2002, E.2001/16246 K.2002/723, C. İlhan Günay: *İş Kanunu Şerhi*, C. II, 2. Baskı, Yetkin, Ankara 2006, s. 1545.

31. Y9HD, 15.10.2010, E.2008/37729 K.2010/29226, www.legalbank.net.



## ALACAĞIN TÜRÜNÜN VE MİKTARININ BELİRTİLMESİ

Kanuna göre, “ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi” gerekir (m. 420/2). Bu itibarla ibranamede gösterilen miktarların, hangi alacak için olduğu açıkça belirtilecek, ücret, ücret ekleri, yıllık ücretli izin alacağı, kıdem ve ihbar tazminatları gibi ibranameye konu edilen her ne ise, tek tek gösterilmiş olmalıdır.

Yargıtay da, işçilik alacaklarının ismen sayılmayan kısım için ayrıca inceleme yapılması gerektiği görüşüyle, ibranamede gösterilmeyen kısım için toplanan delillere göre hüküm kurmaktaydı. Yargıtay’ın konuyla ilgili bir kararına göre: “İş Hukukunda işçinin korunması temel ilkesi karşısında ibranamede “sair her türlü alacaklarımı aldım” şeklindeki ifade işçi aleyhine yorumlanamaz. Bu bakımdan fazla mesai ile ilgili davalı ve davacı tüm delilleri toplanarak hasil olacak sonuca göre karar verilmelidir.”<sup>32</sup> kararıyla, ismen gösterilmeyen alacakların “sair alacak” kavramı içinde değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir. Bu hüküm, ibranamenin dar yorumlanması ilkesiyle de uyumludur.<sup>33</sup> Yargıtay’ın istikrar kazanmış bu uygulaması da, Kanununun 420. maddesi kapsamında yasal dayanak kazanmıştır.

Kanuna göre, işçilik alacaklarının ismen sayılmasına ek olarak, miktarın da açıkça yazılması gerekir. Yargıtay’ın yerleşmiş uygulamasına göre, miktar içeren ibranameler, makbuz niteliğindedir.<sup>34</sup> Buna göre miktar içeren ibranameler, üzerinde yazılı olan miktar kadar ödeme yapıldığını ispat eden ve dolayısıyla işverenin borcunu aynı miktarda sona erdiren belgelerdir.<sup>35</sup> Yargıtay’a göre: “Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifayla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir.”<sup>36</sup>

Yeni Türk Borçlar Kanununun 420. maddesinin 3. fıkrasına göre, “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.” Bu hükümle birlikte anılan Yargıtay yorumu, yasal bir dayanak kazanmış olmaktadır.

32. Y9HD, 21.10.1999, 13073/16177, Özdemir, s. 38, aynı yönde Y9HD, 2.5.2001, 4626/7670, www.kazancı.com.tr.

33. Ayrıca bkz. Centel, s. 394.

34. Süzek, s. 789-790; Mollamahmutoğlu ve diğer, s. 1056; Çil, s. 20; Özdemir, s. 32; Çelik, s. 312.

35. Y9HD, 16/1/2012, E.2009/34568 K. 2012/207, www.legalbank.net; Y9HD, 16.2.2005, E.2004/13375 K.2004/4441, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/2, 198.

36. Y9HD, 27.5.2008, E. 2007/19423 K. 2008/12887, www.kazancı.com.tr; Y9HD, 21.11.2006, 29467/30663, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2007/2, 262-263; Y9HD, 17.9.2002, 3031/15590, Günay, s. 1538.

Yargıtay'ın miktar içermeyen ibranameler ile ilgili ise çelişkili kararları bulunmakla birlikte, genel eğiliminin bu tür ibranamelere geçerlilik tanımamak olduğu söylenebilir. Yüksek Mahkemenin aksine kararları<sup>37</sup> bir kenara bırakılırsa, bir kararda şu ifadeye yer verilmiştir: “Ancak özellikle 2001 yılından sonra verilen bazı kararlarda miktar içermese de fesihden sonra düzenlenen ve işçilik alacaklarının ismen sayıldığı ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmıştır. (Y9HD, 25.4.2001 gün 2001/4006 E, 2001/7055 K. ve Yargıtay 9HD 10.12.2002 gün 2002/10816 E, 2002/23501 K.) Yargıtay'ın diğer iş Dairelerinde de miktar içermeyen ibra sözleşmelerine değer verilmemektedir. (Yargıtay 10.HD. 23.10.2003 gün 2003/5745 E, 2003/7375 K; Yargıtay 21.HD. 18.4.2005 gün 2005/1585 E, 2005/3896 K.) Yeni Borçlar Kanununun Tasarısının 420. maddesinde de miktar içermeyen ibranamenin geçersiz olduğu açık biçimde ifade edilmiştir. Bütün bu olgulara göre konunun yeniden değerlendirilmesi sonucu ve yukarıda belirtilen gerekçelerle İş Hukuku açısından miktar içermeyen ibra sözleşmelerinin geçerli olmadığı sonucuna varılmalıdır. İbramenin gerçeği yansıtmadığı itirazı karşısında işverence ibranamenin doğruluğunun yazılı delille kanıtlanması gerekir. Aksi halde ibranamenin geçerliliği kanıtlanamadığından işçi, miktarı gösterilmeyen hakları kazanır.”<sup>38</sup>

Yargıtay, aynı şekilde isabetli olarak ibranamede ibra edilen alacakların ayrı ayrı sayılmış olmasını aramakta, “hiçbir alacağım kalmadı” veya benzeri genel ve soyut ifadeler içeren ibranameleri geçersiz saymaktaydı.<sup>39</sup> Yüksek Mahkeme, bir kararında konuyu şöyle ifade etmişti: “Hakkı ortadan kaldırıcı nitelikte olan ibranın açık ve kesin şekilde düzenlenmiş olması icap eder. Hükme dayanak yapılan ... tarihli anılan belgede dava konusu yapılan fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ve yıllık ücretli izinle ilgili alacaklar tek tek sayılmış olmayıp ‘hiçbir alacağım kalmadı’ şeklinde genel ve soyut bir açıklamada bulunulmuştur ki bu belgeden hareketle davanın reddine karar verilmesi doğru değildir.”<sup>40</sup>

Kanun hükmü gereği artık ibranamelerde, alacağın türünün ve miktarının açıkça yazılmış olması gerekir, buna uygun olarak düzenlenmeyen ibranameler kesin olarak hükümsüz sayılacaktır.

37. Kararda yer alan örnekler içinde yer almamakla birlikte aynı yönde bkz. Y9HD, 4.11.2004, 8374/24956, www.kazancı.com.tr.

38 Y9HD, 21.3.2008, E. 2007/13059 K. 2008/5588, www.kazancı.com.tr.

39. Keser, s. 68-69; Süzek, s. 788.

40. Y9HD, 25.9.2003, 2690/15379, *Legal İHSGHD*, 2004/1, 210-211.

## ÖDEMENİN NOKSANSIZ VE BANKA ARACILIĞI İLE YAPILMASI

Kanunun 420. maddesinin 2. fıkrasında aranan şartlardan bir tanesi de, ibraname- de belirtilen rakamın işçinin hak ettiği tutarı tam olarak karşılamaıdır. Hak tutarı, şüphesiz yasal ve sözleşmesel tüm kaynaklara göre belirlenir. Bu itibarla kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi gibi ücret edimi ile ilgili düzenlemeler içeren her kaynak ve işyeri uygulamaları, hesaba esas alınmalıdır.

Yargıtay'ın, işçiye yapılan ödeme ile yapılması gereken ödeme arasında açık oransızlığın bulunmadığı hallerde, belgeye makbuz değil, ibraname olarak değer veren kararları da bulunuyordu. Başka bir deyişle açık orantısızlığın bulunduğu hallerde belgenin hukuki nitelendirmesi makbuz olarak yapılmakta ve işçinin fark talep edebilmesine karşın, açık oransızlığın bulunmadığı hallerde işçinin işvereni ibra etmiş olduğu sonucuna varılmaktaydı.<sup>41</sup> Yeni Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesinden itibaren Yargıtay'ın mevcut yorumunu sürdürmeyeceği düşüncesindeyiz.

Bu düzenleme ile birlikte, uygulamada önem taşıyan bazı hususların bir değeri kalmamıştır. Örneğin, anılan hüküm gereği, alacaklar kalem kalem belirtilmedikçe ve her alacak kalemi için işçinin alacak tutarı da noksansız olarak ödenmiş olmadıkça, işçinin ibranameye ihtirazi kayıt koyup koymamış olmasının artık bir önemi yoktur. Aynı şekilde, eksik ödeme halinde, işçinin işvereni tamamen ibra ettiğine ilişkin bir kayıt koymasının da hiçbir anlamı kalmayacaktır. Uyuşmazlık durumunda işçilik haklarını hesaplayacak olan mahkeme, hakların eksik hesaplandığını tespit ederse, anılan hüküm gereği ibraname “kesin olarak hükümsüz” sayılacak (m. 420/2) ve yalnızca makbuz niteliği taşıyacaktır. Nitekim anılan maddenin devamında “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.” hükmü yer almaktadır (m. 420/3).

Düzenlemede, ödemelerin banka aracılığıyla yapılması da bir geçerlilik koşulu olarak düzenlenmektedir. Bu düzenleme, İş Kanunu'nda yer alan ve ücretin kural olarak işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceğini öngören hükmü ile 1.1.2009'da yürürlük kazanan “Ücret, prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik”in<sup>42</sup> işçinin, gazetecinin ve

41. Örnek olarak bkz. Y9HD, 8.7.2004, 13434/18102, www.legalbank.net; ayrıca bkz. Mollamahmutoglu ve diğer, s. 1055.

42. Ücret, prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, RG, 18.11.2008/27058.

gemi adamının ücret ve her türlü istihkakının, bankalar aracılığıyla ödeneceğini düzenleyen düzenlemesiyle uyumludur. Her ne kadar anılan düzenlemelerde ödemenin bu şekilde yapılması zorunluluğu,<sup>43</sup> işverenin Türkiye genelinde 10 işçi çalıştırıyor olmasına bağlanmış olsa da (Yön. m. 6,8,10) Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemede herhangi bir işçi sayısı kıstasına yer verilmediğinden, ilgili işyerinde hangi sayıda işçi çalışırsa çalışsın, ibranameye konu olacak ödemelerin banka kanalıyla yapılması gerekir.

### İBRANAMENİN İŞVERENİN DİĞER KAYITLARI İLE ÇELİŞMESİ

Yargıtay uygulamasına göre ibraname işverenin diğer kayıtları ve savunması ile çelişkili ise ibranameye geçerlilik tanınamaz.<sup>44</sup> Yüksek Mahkemeye göre: “İş akdinin feshinin davalı işveren tarafından davacı işçinin devamsızlığı nedeniyle haklı olarak yapıldığı savunulmasına rağmen, ibraz edilen 7.1.2005 tarihli ibra ve feragatname başlıklı matbu olarak düzenlenmiş belgede davacıya kıdem ve ihbar tazminatı haklarının ödendiği belirtilmiştir. Davacının savunması öncelikle bu belgeyle çelişkili olup...”<sup>45</sup> böyle bir ibranameye değer verilemez.

Yargıtay bir başka kararında da şu anlatıma yer vermiştir: “İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçları ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ile ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.”<sup>46</sup> Bununla birlikte, “İbranameye yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir. Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir.”<sup>47</sup>

43. Ancak işyerinin bulunduğu yerde banka şubesinin bulunmaması halinde ödemelerin, T.C. Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü şubeleri aracılığıyla yapılacağı öngörülmüştür (Yön. m. 11).

44. Özdemir, s. 42-43.

45. Y9HD, 24.1.2007 E. 2006/16754 K. 2007/750, www.kazancı.com.tr; Aynı yönde, Y9HD, 5.2.2007, E. 2006/17597 K. 2007/2057, www.legalbank.net; Y9HD, 18.10.1998 13088/15871, www.kazancı.com.tr.

46. Y9HD, 27.5.2008 E. 2007/19423 K. 2008/12887, www.kazancı.com.tr; 14.5.2008, 9-386/388, www.legalbank.net; Y9HD, 15.11.2005, 23235/36177, Günay, s. 1518; aynı yönde Y9HD, 12.4.2005, E.2004/18194 K.2005/12943, *Çalışma Hayatı ile İlgili Yargıtay Kararları*, Kamu-İş, 2000-2005, Ankara 2006, 812-813.

47. Y9HD, 06/10/2011, 40319/35307, www.legalbank.net.; aynı yönde, Y9HD, 24/6/2010, E.2008/33597 K.2010/20380, www.legalbank.net..

Yargıtay'ın bu uygulaması da iş hukukunun işçiyi koruyucu ilkeleri ve işçinin haklarının korunması bakımından isabetlidir. Ancak yeni yasal düzenlemeler karşısında Yargıtay'ın artık “çelişkili ibraname” dolayısıyla hüküm kurmayacak olması beklenebilir. Bir ibraname işverenin diğer kayıtları ile ne kadar çelişirse çelişsin, işçiye yapılan ödeme, hak tutarına nazaran noksan ise ibraname zaten bu sebepten hükümsüz sayılacak, noksan değil ise işverenin borcu ifa ile sona ermiş olacak ve ibranamenin hukuken geçerli olup olmamasının bir anlamı olmayacaktır.<sup>48</sup>

## İBRANAMENİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

İbra, borcu doğrudan ve kesin olarak ortadan kaldırır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borç ibra edilen kısım kadar sona erer. Dolayısıyla ibranameyle borçlu borcundan tam veya kısmen kurtulur.<sup>49</sup>

İşçinin işvereni ibra etmiş olması, işverenin de işçiyi ibra etmiş olduğu sonucunu doğurmaz. Konuyla ilgili bir Yargıtay kararına göre: “Davalı işçi davalı işverene ihbar öneli tanımadan iş sözleşmesini haklı bir neden olmadan feshetmiş bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca hizmet süresince ihbar öneline ait ücretin tazminat olarak hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, bilirkişinin iş sözleşmesinin anlaşmalı feshedildiği mütaalasına değer verilerek anılan talebin reddi hatalıdır. Zira davalının istifa dilekçesinin kabul edilmiş olması, davacı işverence ihbar tazminatı hakkından vazgeçme olarak kabul edilemez. Öte yandan davalı işçinin işvereni ibra etmesi, işverenin de kendisini ihbar tazminatı istemeyeceği konusunda ibra ettiği anlamına gelmez. Bu durumda ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekirken mahkemece reddi bozmayı gerektirmiştir.”<sup>50</sup>

İbranamede aksine bir hüküm yoksa asıl alacaklarla birlikte fer'i haklar da sona erer. Buna göre faiz ve cezai şart gibi fer'i alacaklar da ibra sözleşmesiyle son bulur.<sup>51</sup> Dolayısıyla ibraname uygulamalarında, işçinin sözleşmenin imzası aşamasında fer'i haklar için koyacağı ihtirazi kaydın, gelecekte de önem arz edeceği söylenebilir.

Yargıtay'a göre ihtirazi kayıt konulmadan imzalanan ibranamelerin varlığı halinde, faiz talep edilemez. Konuyla ilgili bir kararında Yargıtay, “Dosya içinde bulunan ibrana-

48. Şen, s. 83.

49. Süzek, s. 787; Mollamahmutoğlu ve diğer, s. 1053; Eren, s. 1273; Çil, s. 16; Aktay ve diğerleri, s. 226- 227.

50. Y9HD, 28.6.2006, 1437/18980, www.kazancı.com.tr.

51. Eren, s. 1273; Çil, s. 17; Kılıçoğlu, 838.

mede ihbar ve kıdem tazminatlarını aldığını, başkaca bir hak talep etmeyeceğini davacı beyan etmiş bulunmaktadır. Bu durumda anılan tazminatların geç ödenmesi nedeniyle geçmiş günler faizi talep etme olanağı yoktur.”<sup>52</sup> anlatımına yer vermiştir. Dolayısıyla yasal şartlara uygun olarak imzalanan belgelerde, fer’i haklara ilişkin ihtirazi kayıt konmamış ise, işçi daha sonra bu hakları talep edemez.

Yalnızca fer’i hakların ibrası da mümkündür. Ancak yukarıdaki durumun aksine fer’i hakların ibra edilmiş olması asıl alacağın ibrası sonucunu doğurmaz.<sup>53</sup> Bununla birlikte yalnızca fer’i haklar ibra edilecekse, bu fer’i hakların da artık yeni yasal düzenleme karşısında “noksansız” olarak hesap edilmiş olmalıdır, aksi takdirde yalnızca makbuz olarak hüküm ifade eder.

## SONUÇ

İbraname, bir hakkı hukuken ortadan kaldıracı nitelikte bir sözleşme olduğundan, özellikle işçi işveren ilişkilerinde, çalışma yaşamının gerekleriyle son derece önemli ve yaygın bir uygulama alanına sahip olan bir sözleşmedir. Bugüne kadar Türk Hukukunda ibraname düzenlenmiş değildi. Konu, Yargıtay’ın İş Hukukunun işçiyi koruyucu gereklerinden hareketle, karşılaştığı uyuşmazlıklar karşısında yıllar içerisinde geliştirdiği bir takım yorumlarla, ibranamelerde bazı geçerlilik şartları araması çerçevesinde çözümlenmekteydi. Artık mevzuata, bu şartların bazılarını işçi lehine bir adım daha ileriye götüren yasal düzenlemeler girmiştir.

Yeni Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte yasal dayanak kazanan ibranameler için artık yasal geçerlilik koşulları söz konusudur. Bu koşulların yanı sıra Yargıtay’ın kanunda yer almamakla birlikte onunla çelişmeyen fakat işçiyi koruyucu nitelikteki yorumlarına devam edeceği öngörülebilir. Bunun dışında artık içtihatlarda yasal şartlar da ayrıca aranacaktır. Tüm bunlara ek olarak Yargıtay, bundan sonra karşılaştacağı uyuşmazlıklara yine her zaman İş Hukukunun kendine özgü yapısı ve işçiyi koruyucu ilkelerinden hareketle, yasal şartlara yenilerini de ekleyecektir.

Bununla birlikte artık İş Hukukunda ibranamenin pratik bir anlam taşımayacağı söylenebilir. Borcu ortadan kaldıran bir sözleşme olan ibraname, kanun hükmünün bir gereği olarak hak tutarı noksansız olarak hesap edilip bankaya yatırılmadıkça yalnızca

52. Y9HD, 9.5.1996, 8694/9984, www.kazancı.com.tr.

53. Eren, 1273; Kılıçoğlu, 838.

makbuz niteliğinde sayılacağından, hak tutarı noksansız olarak ödendiğinde de zaten borcun ifa yoluyla sona ermesi ve banka kayıtları ile belgelenmesi söz konusu olacağından, borç zaten ifa ile son bulmuş olacak, son bulmuş bir borcu da ibra etmek mümkün olmayacaktır.

Belirtelim ki işverenin işçiyi ibra etmesinin önünde herhangi bir engel yoktur. İşveren işçiyi her zaman ve her şekilde ibra edebilir.

## KAYNAKÇA

- Aktay, N. - Arıcı, K. - Kaplan/Senyen: *İş Hukuku*, 6. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara 2013.
- Centel, Tankut: *İş Hukukunda Ücret*, İstanbul 1988.
- Çelik, Nuri: *İş Hukuku Dersleri*, 25. Baskı, İstanbul 2012.
- Çil, Şahin: "İş Hukukunda İbra Sözleşmesi," *Kamu-İş*, C.7, S.3/2004, 1-29.
- Eren, Fikret: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 8. Baskı, İstanbul 2003.
- Eyrenci, Öner: *Ücret ve İşin Düzenlenmesi açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983)*, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarını Değerlendirilmesi 1979-1983 İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Milli Komitesi yayını, İstanbul 1985.
- Günay, Cevdet İlhan: *İş Kanunu Şerhi*, Cilt II, 2. Baskı, Ankara 2006.
- Keser, Hakan: *Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması*, T. Haber-İŞ Sendikası Yayınları, İzmir 1998.
- Kılıçoğlu, Ahmet M.: *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 17. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2013.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi - Astarlı, Muhittin: *İş Hukuku*, 5. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara 2012.
- Özdemir, Erdem: "İş Hukukunda İbraname Uygulamaları," *SİCİL İHD*, 2007/5. 31-46.
- Süzek, Sarper: *İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta, İstanbul 2012.
- Şen, Murat: "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi," *Sicil*, Aralık 2011, 74-87.
- Şengül, Mehmet: "İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları," *Legal İHSGHD*, 2006/10, 585-605.
- www.legalbank.net: Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.
- www.kazancı.com: Kazancı Mevzuat İçtihat Bilgi Bankası.

