

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/13934

Karar No. 2011/13452

Tarihi: 05.05.2011

İlgili Kanun / Madde

818.S.BK/21,31

657 S.DMK/4

- **İBRANAMENİN GEÇERLİK KOŞULLARI**
- **İRDE SAKATLIKLARININ BİR YIL İÇERİSİNDE İLERİ SÜRÜLMESİNİN GEREKMEİ**
- **İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN ALINAN İBRANAMEDEKİ İRDE SAKATLIKLARI İÇİN BİR YILLIK SÜRENİN İŞLEMEYECEĞİ**
-

ÖZETİ 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 yorumlanmaktadır. İşverenin işçiye olan borçlarının asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmaktadır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değeri verilmektedir

İbranamedeki irade fesadı hallerinin 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir(Yargıtay 9.HD. 26.10.2010 gün, 2009/ 27121 E, 2010/30468 K). Ancak işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez

İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir

DAVA

istemiştir.

:Davacı, fazla mesai ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş.Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı satış şefi olarak 21/10/2002-14/01/2007 tarihleri arasında davalı şirkette çalıştığını fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı davacının firmalarının bilgisi dâhilinde yaptığı fazla çalışmalara ilişkin ücretlerinin bordrolarda tahakkuk ettirilerek ödendiğini bunun haricinde davacının talep edebileceği bir alacağının söz konusu olmadığını, gün içinde şirket dışında müşterileri ziyaret ettiğini ve mesai saatlerini kendisinin belirlediğini bu şekilde aylık ücreti dışında ve iş yerindeki satışlar üzerinden prim aldığını bu sebeple çalışma saatlerini kendisi belirleyerek müşteri ziyaretleri yapmakta olan ve ayrıca satış rakamları üzerinden de prim alan davacının fazla mesai ücreti talep edemeyeceğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece davalı tarafın fazla çalışma ücretlerini ödediğini ispatlayamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Karar davalı tarafından temyiz edilmiştir.

Davalı işverence sunulan davacıya ait işyeri şahsi dosyasının içerisinde tarihsiz bir ibraname mevcuttur. Davalı cevap dilekçesinde ibranameden bahsetmemiş bilirkişinin raporunda ibranameyi değerlendirmesinden sonra rapora itiraz dilekçesinde ibraname nedeniyle isteğin reddi gerektiğini savunmuştur.

Uyuşmazlık davacının dava konusu yaptığı fazla çalışma alacağına hak kazanıp kazanmadığı ve ibranamenin geçerliliği noktasındadır.

İş hukuku uygulamasında önemli bir yere sahip olan ibraname borcu sona erdiren hallerden biri olarak gerek doktrinde gerekse uygulamada kabul edilmektedir.

İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırmaktadır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibra da ise borcun ibra edilen kısmı sona ermektedir. Bunun sonucunda da borçlu borcundan kısmen veya tamamen kurtulmaktadır.

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 yorumlanmaktadır. İşverenin işçiye olan borçlarının asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmaktadır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmektedir.

Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmelerinin geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu yöndedir(Yargıtay 9.HD. 15.10.2010 gün, 2008/ 41165 E, 2010/ 29240 K.).

İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılamaması durumunda ibranameye değer verilemez(Yargıtay 9.HD. 5.11.2010 gün, 2008/ 37441 E, 2010/31943 K.).

İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez.

Öte yandan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İbranamedeki irade fesadı hallerinin 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir(Yargıtay 9.HD. 26.10.2010 gün, 2009/ 27121 E, 2010/30468 K). Ancak işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün

olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir(Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün 2008/ 37372 E, 2010/ 31566 K).

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir(Yargıtay 9.HD 21.10.2010 gün 2008/ 40992 E, 2010/ 39123 K.). Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz(Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün 2008/ 33748 E, 2010/ 20389 K.).

Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise geçerlilik sorununu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9.HD. 27.06.2008 gün 2007/ 23861 E, 2008/ 17735 K.). Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır(Yargıtay HGK. 21.10.2009 gün, 2009/ 396 E, 2009/ 441 K).

İşçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir(Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün 2008/ 40032 E, 2010/ 31666 K).

İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından borcun sona erdiğinden söz edilemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir(Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün, 2008/ 33597 E, 2010/ 20380 K). Başka bir anlatımla ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir.

İbraname savunması hakkı ortadan kaldıracabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir(Yargıtay HGK. 27.1.2010 gün 2009/ 9-586 E, 2010/ 31 K. ; Yargıtay 9.HD. 13.7.2010 gün, 2008/ 33764 E, 2010/ 23201 K.). Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 75. maddesi uyarınca hâkim, şüpheli ve çelişkili gördüğü iddia ve sebepler hakkında açıklama isteyebilir. Davanın her aşamasında gerekli delillerin ibrazını talep edebilir(Yargıtay 9.HD. 14.10.2010 gün 2008/37132 E, 2010/ 29075 K).

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 188. maddesinde “ Hâkimin resen nazarı dikkate alması kanunen iktiza eden hususlar ” ifadesi ile dava şartlarının kastedildiği ve bu nedenle dava şartlarının mahkemece kendiliğinden gözetileceği hususu öğretilmiş kabul edilmektedir. Bu noktada dava hakkının bir anlamda dava şartı olduğu da dikkate alınmalıdır. Dava hakkının varlığı ya da düşmüş bulunmasının incelenmesi doğrudan doğruya hâkime verilmiş ödevler olması karşısında -ki önceden ileri sürülmemiş bile olsa davanın her aşamasında dava şartının tamam olup olmadığı kendiliğinden gözetilir.

Davanın hukuksal niteliği ve somut olayın özelliği gereği davalının bilirkişi raporundan sonra savunmasında belirttiği daha evvel dosya içeriğinde mevcut ve davanın sonucunu etkileyecek nitelikte bulunan ibraname üzerinde gerekli inceleme yapılmak suretiyle bir karar verilmelidir. Yargılama aşaması tamamlanmamış böyle bir durumda borcu itfa eden belgeler değerlendirmeye alınmalıdır.

Mahkemece yapılacak iş davalı tarafından sunulan ibranameyi dosyadaki delillerle birlikte bir değerlendirmeye tabi tutularak bu konuda davacı tarafında beyanlarını almak, gerekirse imza incelemesi yaptırmak suretiyle davalının savunmasını karşılayarak sonuca gitmekten ibarettir. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.05.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.