

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/16324
Karar No. 2010/1547
Tarihi: 29.01.2010

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17,41,

-
-
- **İBRANAMENİN DAR YORUMA TABİ TUTULMASININ GEREKMESİ**

ÖZETİ: İş Hukukunda ibra sözleşmesi ibraname adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanununda düzenlenmesi gerekliliğinin ötesinde, İş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği sebebiyle İş Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınması gerektiği açıktır.

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.

DAVA :Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, izin, fazla mesai, bayram ve hafta sonu tatil ücretlerinin ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

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

Davacı, 1.8.2001-28.4.2004 tarihleri arasında çalıştığını, iş akdinin haklı sebep olmadan feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacakları isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacının 18.9.2002-10.4.2003 ve 1.9.2003 -31.1.2004 tarihleri arasında çalıştığını, birinci dönem çalışmasının kendi isteği ile sona erdiğini, ikinci dönem sonunda da istifa ettiğini, tüm hak ve alacaklarının ödendiğini belirterek, davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece,31.1.2004 tarihli ibraname bulunduğu gerekçesiyle, davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği olup olmadığı uyuşmazlık konusudur.

İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde düzenlendiği halde Türk Borçlar Kanununda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte ibraname, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel sukut nedeni olarak kabul edilmelidir. Bu noktada

ibra sözleşmesinin ödeme yönünde bir anlaşma olmadığı, borcun sona erme şekillerinden biri olduğu belirtilmelidir.

İş Hukukunda ibra sözleşmesi ibraname adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanununda düzenlenmesi gerekliliğinin ötesinde, İş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği sebebiyle İş Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınması gerektiği açıktır.

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.

Yeni Borçlar Kanunu tasarısında bu konuya değinilmiş ve 419. maddesinde, işçi ve işveren ilişkileri açısından ibra sözleşmesine dair bazı kurallara yer verilmiştir. Bahsi geçen düzenleme de, işçilik alacaklarını sona erdiren ibra sözleşmelerinin sınırlı biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu itibarla Borçlar Kanunun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin İş Hukukunda ibra sözleşmeleri bakımında çok daha titizlikle ele alınması gerekir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmayla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez.

Öte yandan Borçlar Kanunun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

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.

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 ile ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.

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.

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).

Somut olayda, davacının çalışma süresi çekişmelidir.

Davacı, 1.8.2001-28.4.2004 tarihleri arasında çalıştığını ileri sürmektedir.

SSK kayıtlarında ise, 18.9.2002-10.4.2003 ve 1.9.2003 -31.1.2004 tarihleri arasındaki çalışmaları kayıtlıdır.

31.1.2004 tarihli ibranamede ise 1.9.2003- 31.2004 dönemine ilişkin alacaklarını aldığı açıklanmıştır.

Söz konusu ibraname davacının iddia ettiği çalışma süresini kapsamamaktadır.

Davacı tanıkları, davacının iddia ettiği dönemde çalıştığını doğrulamışlardır. Davalı tanığı Ergin de, davacının 2001 yılında işe başladığını beyan etmiştir.

İbraname belirtilen süre bir yıldan az olup, içeriğinde kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağını aldığı da yazılmış olup, davalı da savunmasında kendi isteği ile ayrıldığını belirterek ibraname içeriği ile çelişmiştir.

Gerek içeriği itibarıyla, gerekse de savunmayla çelişen ibraname geçerli değildir. Davacının çalışma süresi tam olarak belirlenerek, dava konusu alacakları hakkında karar verilmelidir. Bu nedenle kararın bozulması gerekmştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı, sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,29.01.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.