

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/6,41,46

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/37729
Karar No. 2010/29226
Tarihi: 15.10.2010

- İBRANAME
- OKUMA YAZMA BİLMEYEN İŞÇİDEN ALINAN İBRANAMENİN GEÇERSİZLİĞİ
- İŞ SÖZLEŞMESİ DEVAM EDERKEN ALINAN İBRANAMENİN GEÇERSİZ OLACAĞI

ÖZETİ: Okuma yazma bilmeyen işçiden alınan ibranamenin geçerli olabilmesi bakımından HUMK' nun 297. maddesinde yer alan prosedürü uyulmadığı gibi, çalışırken alınan ibranamelerin geçerliliği de bulunmamaktadır. Bu nedenlerle ibnamaye değer verilmesi mümkün değildir..

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, kötü niyet tazminatı, resmi ve dini bayramlar ile genel tatil gündeliklerinin ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-Davacı, davalıya devamlı olarak sigortasının yapılması ve iş koşullarının düzeltilmesini iletmesi nedeniyle iş akdinin feshedildiğini belirterek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, fazla çalışma ücreti ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacının kendi isteği ile işten ayrıldığını, sendika ile ilgisinin bulunmadığını, davacıya tüm mesailerinin, resmi-dini ve genel tatil ücretlerinin ödendiğini, davacının 01.07.2003 tarihinden 30.06.2004 tarihine kadar olan tüm ücretlerini, fazla mesailerini, genel tatil ve bayram günleri çalışma ücretlerini aldığına dair İBRANAME imzaladığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Davacının davalı işyerinde hizmet akdi ile çalıştığı, SSK bildirimlerinin eksik olduğu, iş akdinin işçi tarafından feshedildiğinin işveren tarafından ispat edilmediğini, feshin işveren tarafından ve haksız yapıldığını, bu nedenle davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığını,

Mahkemece davacının imzasını taşıyan "... ücretlerimi, fazla mesai ücretlerimi, resmi tatil ücretlerimi, bütün yasal faizlerimi İş kanunu ile sağlanan bütün haklarımı tam ve eksiksiz olarak aldım..." ibareli ibranamenin bulunduğu belirterek davacının fazla çalışma ücreti, bayram ve genel tatil ücreti alacakları ile kötü niyet tazminatı taleplerinin reddine, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık işverence ibraz edilen ibranameye değer verilip verilmeyeceği noktasında toplanmaktadır.

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, ibra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez.

Öte yandan Borçlar Kanunun 21. maddesinde sözü edilen aşın 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, irade 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; davacı işçi, okuma-yazması olmadığını, bu sebeple ibraname içeriğini bilmediğini iddia etmiştir.

Davacı aleyhine ibraz edilmiş olan ibraname tarihsiz olup 11.07.2003-30.06.2004 tarihleri arası süreyi kapsamaktadır. Hizmet sözleşmesi ise 12.11.2004 tarihinde feshedilmiştir.

Taraf tanıklarının anlatımlarında şirketleşme sırasında tüm çalışanlardan ibraname alındığı anlaşılmaktadır.

Okuma yazma bilmeyen işçiden alınan ibranamenin geçerli olabilmesi bakımından HUMK' nun 297. maddesinde yer alan prosedürü uyulmadığı gibi, çalışırken alınan ibranamelerin geçerliliği de bulunmamaktadır. Bu nedenlerle ibnamaya değer verilmesi mümkün değildir.

Hal böyle olunca davacının ihbar ve kıdem tazminatı istekleri dışında kalan talepleri bakımından deliller yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak oluşacak

sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanılığılı değerdendirme sonucunda karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.