

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/17,24

1475 S.İşK/14

**T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No. 2008/35302

Karar No. 2010/29035

Tarihi: 14.10.2010

- İBRANAME
- İBRANAMENİN İSTİFA BELGESİ İLE ÇELİŞMESİ
- ÇELİŞKİ NEDENİYLE İBRANAMEYE GEÇERLİK TANINAMAYACAĞI

ÖZETİ: Somut olay yönünden, davacı işçinin personel çıkış fişinde kıdem ve ihbar tazminatlarının tam olarak ödendiği belirtilmiştir. Mahkemece sözü edilen ödemelerin yapılp) yapılmadığı konusunda bir inceleme yapılmamıştır.

Personel çıkış formundaki tazminat ödeme ibaresi istifa belgesi ile çeliştiğinden istifa belgesine değer verilemez. Aynı olgu ibraname için de geçerlidir. Dolayısı ile ibranamenin de çelişki nedeni ile doğruluğu kabul edilemez. Mahkemece davanın esasına girip söz konusu istekler irdelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken isteklerin reddi hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

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

Davacı, davalı işyerinde çalışmakta iken, eşit davranma yükümlülüğüne aylan davranıldığı, bazı işçilerin işi sürekli savsakladığı, tüm işlerin kendisinin ve birkaç stajyerin üzerinde kaldığını, bu nedenle istifa ederek ayrıldığını fazla çalışma yaptığı, genel tatillerde çalışmasına rağmen ücretlerinin ödenmediğini, iş akdinin kendisi tarafından haklı olarak feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davanın yasal dayanaktan yoksun olduğunu, istifa dilekçesi vererek ve ibraname imzalayarak ayrıldığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının istifa ederek ayrıldığı için kıdem tazminatı hakkının olamayacağı, ibraname nedeni ile fazla çalışma ve genel tatil ücreti alacağının olmadığı gerekçesi ile isteklerin reddine karar verilmiştir.

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

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, ibra 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, işçi 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 olay yönünden, davacı işçinin personel çıkış fişinde kıdem ve ihbar tazminatlarının tam olarak ödendiği belirtilmiştir. Mahkemece sözü edilen ödemelerin yapıpı yapılmadığı konusunda bir inceleme yapılmamıştır.

Personel çıkış formundaki tazminat ödeme ibaresi istifa belgesi ile çeliştiğinden istifa belgesine değer verilemez. Aynı olgu ibraname için de geçerlidir. Dolayısı ile ibranamenin de çelişki nedeni ile doğruluğu kabul edilemez. Mahkemece davanın esasına girip söz konusu istekler irdelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken isteklerin reddi hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.10.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.