

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17,41,57

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/33618
Karar No. 2010/22083
Tarihi: 05.07.2010

- **İBRA BELGESİ İLE İSTİFANIN ÇELİŞMESİ**
- **İBRANAMENİN GEÇERSİZ OLMASI**

ÖZETİ: İstifa belgesi ile ibraname çelişmektedir. Davacı tarafından doldurulduğu iddia edilen ibra belgesinin davacının ücretlerinin ödenmesi için baskı altında imzalatıldığı anlaşılmaktadır. İbranameye değer verilemez. Bu nedenle yukarıdaki ilkeler doğrultusunda davacının kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti isteğinin kabulüne karar vermek gerekirken yazılı gerekçe ile reddine hüküm kurulması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi R. Taşdelen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü: Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği olup olmadığı uyuşmazlık konusudur.

Davacı, davalı işyerine 04.05.2002 tarihinde girdiğini iş akdinin 10.05.2004 tarihinde haklı bir neden olmaksızın sona erdirildiğini, son maaşına karşılık 505,00 YTL çek verildiğini, bunun haricinde başka bir ödeme yapılmadığının ücretinin 549,63 YTL olduğunu beyanla kıdem tazminatı, ihbar tazminat ve yıllık izin ücreti alacaklarının davalı işverenden tahsiline karar verilmesi talebinde bulunmuştur.

Davalı davacının işyerinden kendi isteğiyle ayrıldığına dair dilekçe verdiğini ve imzaladığını ihbarname ile hiçbir alacağının kalmadığını açıkladığını iş akdinin müvekkili şirket tarafından soma erdiği yönünde iddianın gerçek dışı olduğunu

beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece "Tüm dosya kapsamına göre; 10.05.2004 tarihli dilekçede davacının "10.05.2004 tarihinden itibaren belediyede işe başlayacağımdan dolayı işimden ayrılıyorum.." ifadelerini kullandığı görülmektedir.

İbra sözleşmesinde ise davacının; 26.08.2002-10.05.2004 tarihleri arası çalışarak işyerinden ayrıldığı, çalıştığı süreye ilişkin ücretlerini, fazla mesai - hafta tatili - genel tatil ücretlerini aldığı, yıllık izinlerini kullandığı, kıdem ve ihbar tazminatlarının peşin olarak ödendiği ve bu nedenle başkaca alacağının kalmadığı yazılı olup, tüm bu belirlemeler doğrultusunda davanın reddi gerektiği kanaat ve sonucuna varılarak aşağıda gösterildiği şekilde hüküm kurmak gerekmiştir." Gerekçesi ile davanın reddine hüküm kurulmuştur.

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 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.

ibra 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 (Dairemizce benimsenen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 21.10.2009 gün ve 2007/9-396/441, 8.3.2006 gün ve 2006/9-20/52. ve 26.4.2006 gün ve 2006/9-150/247. sayılı kararları ile Yargıtay 9.HD. 27.06.2008 gün 2007/23861 E, 2008/ 17735 K).

Somut olay yönünden istifa belgesi ile ibraname çelişmektedir. Davacı tarafından doldurulduğu iddia edilen ibra belgesinin davacının ücretlerinin ödenmesi için baskı altında imzalatıldığı anlaşılmaktadır. İbranameye değer verilemez. Bu nedenle yukarıdaki ilkeler doğrultusunda davacının kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti isteğinin kabulüne karar vermek gerekirken yazılı gerekçe ile reddine hüküm kurulması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 5.7.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.