

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/57
1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/37372
Karar No. 2010/31566
Tarihi: 04.11.2010

- İBRANAME
- SAVUNMA İLE ÇELİŞMESİ NEDENİYLE İBRANAMENİN GEÇERSİZ OLMASI

ÖZETİ: Somut olay yönünden, her ne kadar davalı tarafça sunulan ibranamede kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı miktar içermeden sayılmış ise de davalı işveren savunmasında davacın kendi isteği ile ayrıldığını ileri sürmüştür. Kendi isteği ile ayrılan işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunmamaktadır. Davalı bir yandan davacının kendi isteği ile ayrıldığını ileri sürürken diğer yandan davacıya emeği bulunduğu düşüncesi ile 2.000.YTL ödendiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı istekleri yönünden ibraname sunmuştur. Bu durumda davalının sunduğu ibraname ile hak kazanmadığını ileri sürdüğü kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin ibraya konu olması düşünülemeyeceğinden savunma ile çelişen bu ibranameye değer verilemez. Ancak kıdem ve ihbar tazminatı için 2.000.YTL ödeme yapıldığı tarafların kabulündedir. Mahkemece, tartışmasız olan bu miktarın kıdem ve ihbar tazminatından mahsubu ile bakiye kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekirken reddine karar verilmiş olması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir

DAVA: Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ile genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2-Davacı, davalı işyerinde çalışmakta iken, kıdem tazminatını vereceğiz, seninle çalışmak istemiyoruz diyerek davalı işveren tarafından iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, duruşmadaki beyanında da 2.000.YTL tutarında tazminat ödendiğini, ileri sürerek kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı, davacının kendi isteği ile ayrılmasına karşılık, emeği bulunduğu düşüncesi ile kendisine 1.500.YTL nakit para ve şirkete olan 500.YTL borcu silinmek sureti ile toplam 2.000.YTL verildiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuş, ibraname sunmuştur.

Mahkemece, dava konusu edilen kıdem ve ihbar tazminatı ibranamede sayıldığı için reddi gerektiği gerekçesi ile sözü edilen isteklerin reddine karar verilmiştir.

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. İbra 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, 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, her ne kadar davalı tarafça sunulan ibranamede kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı miktar içirmeden sayılmış ise de davalı işveren savunmasında davacın kendi isteği ile ayrıldığını ileri sürmüştür. Kendi isteği ile ayrılan işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hakkı bulunmamaktadır. Davalı bir yandan davacının kendi isteği ile ayrıldığını ileri sürürken diğer yandan davacıya emeği bulunduğu düşüncesi ile 2.000.YTL ödendiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı istekleri yönünden ibraname sunmuştur. Bu durumda davalının sunduğu ibraname ile hak kazanmadığını ileri sürdüğü kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin ibraya konu olması düşünülemeyeceğinden savunma ile çelişen bu ibranameye değer verilemez. Ancak kıdem ve ihbar tazminatı için 2.000.YTL ödeme yapıldığı tarafların kabulündedir. Mahkemece, tartışmasız olan bu miktarın kıdem ve ihbar tazminatından mahsubu ile bakiye kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekirken reddine karar verilmiş olması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.11.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.