

## YARGITAY KARARLARI İŞİĞİNDA

### 6098 Sayılı BORÇLAR KANUNA GÖRE İBRANAME

#### T.C. YARGITAY

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2010/32989

Karar: 2012/24749

Karar Tarihi: 27.06.2012

**ÖZET:** Dosyada mevcut imzası davacı tarafından inkar görmeyen ibranamede, davacı kıdem, ihbar tazminatları ile fazla çalışma, genel tatil ve yıllık izin yönünden işvereni iBRA etmiştir. Davalının davacının kendi isteğiyle ayrıldığı savunması karşısında ihbar ödemesinin de yer alması nedeniyle ibranamenin kıdem ve ihbar tazminatları yönünden savunma ile çelişkili kabul edilip mahkemece hükme esas alınmaması yerinde ise de savunma ile çelişki teşkil etmeyen fazla çalışma, genel tatil ve yıllık izin ücretlerinin ödendiği ibranameye göre sabit olup bu alacakların reddi gerekir.

(6098 S. K. 132, 420) (818 S. K. m. 21, 31) (4857 S. K. m. 19) (9.HD. 26.10.2010 T. 2009/27121 E. 2010/30468 K.) (9.HD. 4.11.2010 T. 2008/37372 E. 2010/31566 K.) (9.HD. 24.6.2010 T. 2008/33748 E. 2010/20389 K.) (HGK. 27.1.2010 T. 2009/9-586 E. 2010/31 K.)

Dava: Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, genel tatil ücreti ile fazla çalışma ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Karar: Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi E. A. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### YARGITAY KARARI

##### A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti, genel tatil ve fazla çalışma alacaklarını istemiştir.

##### B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının ibraname nedeniyle alacağı olmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

##### C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesini fesihte haklı olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

##### D) Temyiz:

Kararı davalı taraf temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının yerinde olmaması nedeni ile reddine,

2- Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanununun 115 inci maddesinde düzenlendiği halde, halen yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanununda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 sayılı Borçlar Kanununda düzenlenmiş olup, kabul edilen Yasanın 132 inci maddesi <Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekilde bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir> hükmünü getirmiştir.

**İbranameyle ilgili olarak diğer önemli bir düzenleme ise 6098 sayılı Yasanın 420 inci maddesinde yer almıştır.**

Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmesi, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şarttır. Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.

Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılması zorunludur.

Değinilen maddenin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.

6098 sayılı Kanunun 420 inci maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden bir ay içinde yapılan sözleşmelere geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmeleri (ivazlı ibra) ancak ödemenin banka kanalıyla yapılması halinde geçerli sayılmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 19 uncu maddesinde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır.

Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir.

Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.

6098 sayılı Yasanın değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi de ödemeye dair ispat sorunlarını ortadan kaldıracaktır.

Sözü edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir.

İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin verdiği zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler.

Sözü edilen hüküm 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olup, belirtilen tarihten sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır.

Yukarıda alıntısı yapılan Yargıtay kararına göre Türk Hukukunda işçi işveren ilişkisi bağlamında Hizmet sözleşmeleri açısından ibraname Yargıtay kararları ışığında özel olarak düzenlenmiş olmaktadır.

Bu bakımdan 6098 Sayılı Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmelerinde ceza koşulu ve ibrayı düzenleyen 420. Maddesinin gerekçesinde ise "ibra sözleşmesi işçinin haklarını yeterince korumuyor veya aşırı ölçüde sınırlıyorsa ve bu durumlar açıkça belli ise işçi, böyle bir ibra sözleşmesinin, hizmet ilişkisinin sona erdiği tarihten başlayarak iki yıl içinde iptalini isteyebilecektir" denilmek suretiyle böyle bir vakıanın varlığında işçiye iki yıllık bir süre içinde bu iddiasını dava etme imkanı düzenlenmiştir.

## **İbranamenin Sadece İşçinin Hak Kazandığı Alacakları Hakkında Düzenlenmelidir.**

Öte taraftan ibra sözleşmesi varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçları ihtiva etmemesi gerekmektedir. Uygulamamızda sıkça karşılaştığımız ve Yargıtay incelemesinden geçerek onanan birçok Yerel Mahkeme kararları ile tartışmalı borçlara ilişkin ibranamelerin söz konusu alacaklar yönünden geçersizliğine hükmedilmiştir. Bu durum işveren tarafından işçiye imzalatılan ibranamede yer alan bir takım borç kalemlerine, örneğin fazla mesai alacağı gibi, ilişkin olarak yaptığı savunmada işçiye fazla mesai yaptırılmadığı iddia edilmesi halinde gerçekleşmektedir.

Yerel Mahkemeler böyle bir durumda ibranamenin doğmamış bir borca ilişkin olarak verilemeyeceği gerekçesiyle ibranamenin geçersizliğine hükmetmektedirler.

### **T.C. ÇORLU İŞ MAHKEMESİ**

Esas : 2008/790

Karar :2010/205 K.

Karar Tarihi : 04/05/2010

"... Tüm dosya kapsamından davacının davalı işyerinde 28.07.2006-03.11.2008 tarihleri arasında hizmet akdine bağlı olarak çalıştığı, dava dosyasına ibraz edilen ve davacı işçinin imzasını taşıyan 03.11.2008 tarihli ibranamede davacı işçinin fazla mesai ücretlerini aldığını

beyan ettiği, söz konusu ibranamenin üzerindeki tarihten iş sözleşmesinin sona erdikten sonra imzalandığı, ibranamenin baskı yoluyla imzalandığını gösteren herhangi bir delilin dava dosyasında ibraz edilmediği, davalı tarafın cevap dilekçesinde davacı işçiye fazla çalışma yapması yönünde herhangi bir talimat verilmediği, davacı işçinin fazla çalışma yapmadığını ve böyle bir alacağı da hak kazanmadığı iddia edildiği, bu durumda davacı işçinin hiç hak kazanmadığı bir alacak için davalı işvereni ibra ettiği, bu çelişki nedeniyle ibranamenin fazla çalışma ücret alacağı yönünden geçerli olmadığı kanaatine varılmış, aylık ücretlere fazla çalışma ücretinin de dahil olduğunu gösteren herhangi bir yazılı delilin dava dosyasına ibraz edilmediği ve dava konusu döneme ilişkin fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini gösterir herhangi bir yazılı delilin de dava dosyasına ibraz edilmediği... anlaşılmış, bu miktarlar üzerinden kısmen kabul kısmen reddine dair aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

### **T.C. YARGITAY**

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2007/13059

Karar: 2008/5588

Karar Tarihi: 21.03.2008

**ÖZET:** Miktar içermeyen ve savunma ile çelişkili olan fazla mesai ücreti yönünden genel nitelikteki ibranameye itibar edilmesi hatalıdır. Mahkemece yapılacak iş davacının fazla çalışma alacağını hesaplayarak kabulüne karar verilmelidir.

“...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 çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu yönünde Yargıtay uygulaması istikrar kazanmıştır.”

### **T.C. YARGITAY**

9.Hukuk Dairesi

Esas: 2007/14457

Karar: 2008/7575

Karar Tarihi: 07.04.2008

“...Somut olay yönünden baktığımızda dosyada mevcut miktar ve işçinin ihtiraz-i kaydını içermeyen ibranamede davacı işçi hafta tatili, genel tatil yevmiyelerini, fazla mesai ücretini aldığını bu ibraname ile işvereni ibra ettiğini belirtmektedir. Davalı işveren ise cevap dilekçesinde davacının fazla mesai yapmadığını, hafta tatilleri ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığını savunmaktadır. İbramenin içeriği ile davalı işverenin savunması arasında çelişki söz konusudur. Bu sebeple artık ibranamenin geçerliliğinden söz edilemeyecektir. Dava konusu istekler bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir...”

**Av. Egemen GÜRCÜN, LL.M.**

**2013**