

İlgili Kanun / Madde
6098 S. TBK/132,420

T.C
YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/1414
Karar No. 2018/26582
Tarihi: 10.12.2018

- İBRANAMENİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI
- İBRANAMENİN YAZILI OLMA, ZORUNLULUĞU
- İBRANAMENİN İBRA TARİHİ İTİBARI İLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEN BİR AY SONRA DÜZENLENMİŞ OLMASININ GEREKMESİ
- İBRA KONUSU ALACAĞIN TÜRÜNÜN VE MİKTARININ İBRANAMEDE AÇIKÇA BELİRTİLMİŞ OLMASININ ZORUNLU OLMASI
- İBRA KONUSU, ÖDEMENİN EKSİKSİZ VE BANKA KANALIYLA YAPILMIŞ OLMASININ GEREKMESİ
- YASANIN ARADIĞI KOŞULLARI TAŞIMAYAN İBRANAMENİN KESİN OLARAK HÜKÜMSÜZ OLACAĞI

ÖZETİ: Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup 132. maddesinde “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” şeklinde kurala yer verilmiştir.

İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinde öngörülmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, 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 yapılmış olması gerekir.

6098 sayılı Kanun'da, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur. Söz konusu düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu 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.

6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, 31.12.2011 tarihinde davalı tarafca deprem gerekçe gösterilerek müvekkilinin iş sözleşmesine son verildiğini; ancak, 2012 yılı Nisan ayına kadar kefalet senedi gösterilerek zorla çalıştırıldığını ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatları ile müvekkiline ödenmediğini iddia ettiği bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; zamanaşımı definde bulunmuş, davacıya kıdem ve ihbar tazminatının ödendiğini, davalı şirketin ibra edildiğini ve davacı taleplerinin yerinde bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılamaya, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna göre, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Davalı tarafından dosyaya sunulan ibranamelere değer verilip verilemeyeceği ve bu bağlamda davacının hafta tatili, ulusal bayram genel tatil ve fazla çalışma alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup 132. maddesinde “Borcu doğuran işlem kanunen veya taraflarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, tarafların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir” şeklinde kurala yer verilmiştir.

İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi ise 6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinde öngörülmüştür. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, 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 yapılmış olması gerekir.

6098 sayılı Kanun'da, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur. Söz konusu düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu 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.

6098 sayılı Kanun'un 420. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır. 6098 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için kanuni şartların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Kanun'un yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, daha önce Yargıtay'ca kabul edilen ilkeler çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

İşçi ve işveren arasında işverenin borçlarının sona erdirilmesine yönelik olarak ibra sözleşmeleri yönünden geçersizlik sorunu aşağıdaki ilkeler dahilinde değerlendirilmelidir:

a) İş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkündür.

b) İbramenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez.

c) İbramenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

Öte yandan mülga 818 sayılı Kanun'un 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma(gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında

değerlendirilmesi gerekir. İbranamedeki irade fesadı hallerinin, Kanun'un 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir. Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

d) İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu sebeple, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.

e) Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir. Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz.

f) Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır. Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı haller ileri sürülüp ispatlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır.

g) Yine, işçinin ibranamede kanuni haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir. İbranameye yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranameye yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir. Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir. İbraname savunması, hakkı ortadan kaldırabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir.

Somut olayda; Mahkemece davacı tanıklarından birinin davalı işyerinde çalışmasının olmaması, diğerinin husumetli olması, davalı tanık anlatımları ile ise davacının hafta tatili, ulusal bayram genel tatil günü çalışmaları ve fazla çalışma iddiasının ispatlanamadığı, ayrıca bu alacak kalemleri yönünden davalı işverenliğin ibra edildiği gerekçeleriyle söz konusu alacak talepleri reddedilmiştir. Dosya kapsamında yer alan ve 01.07.1998-31.12.2011 çalışma dönemine ilişkin 03.01.2012 tarihli beyan ve ibra tutanağında, davacının fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili çalışması yapmadığını ifade ederken kıdem ve ihbar

tazminatlarının ise bordrolarla ödendiğinin belirtildiği görülmektedir. Aynı çalışma dönemine dair tarihsiz bir diğer ibranamede ise, davacının fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili çalışmaları karşılığı ücretlerini aldığı belirtilmiştir. Aynı çalışma dönemine ilişkin ve birbiri ile çelişkili bu ibranamelerin geçersiz olduğu açıktır. Bu nedenle hafta tatili, ulusal bayram genel tatil ve fazla çalışma alacakları açısından davalının ibra edildiği yönündeki karar gerekçesi hatalıdır. Öte yandan, husumetli tanık anlatımlarının başka delillerle desteklenmemesi halinde tek başına delil teşkil edemeyeceği asıl olup ve davacının tüm çalışma dönemi boyunca davalı işverenliğe ait işyerinin pazarlama biriminde çalışan davalı tanığı M. ... 'in, pazarlamacıların milli bayramlarda çalıştığını belirtmesi ve davacının aynı işyerinde gazete dağıtımı, pazarlama, satım ve tahsilat işlerinde çalıştığı hususunun davalının kabulünde olması karşısında, davacının dini bayramlar haricindeki genel tatillerde çalıştığının kabulü dosya içeriğine uygun düşecektir. Hafta tatili ve fazla çalışma iddialarının ise taraf tanık anlatımları ile ispatlanamadığı anlaşılmalı, bu alacak istemlerinin reddi sonucu itibarıyla doğru olmuştur.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.12.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.