

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/11

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/35445
Karar No. 2010/26047
Tarihi: 27.09.2010

- **BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **OBJEKTİF KOŞULLARIN BULUNMAMASI**

ÖZETİ - Dosyada bulunan fesih yazısında davacıya akdinin bir ay sonra feshedileceğinin 30.11.2005 tarihinde tebliğ edildiğinin yazılı olduğu görüldüğü halde davalı işveren buna dayanmamakta, belirli süreli akitle çalıştığından ihbar ödenmeyeceğini savunmaktadır.

Her hangi bir objektif neden olmadığı halde, bu akdin belirli süreli olduğu kabul edilerek ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi hatalıdır.

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

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Y.Tekbaş 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-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. 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 Kanununun 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 Kanununun 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.

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 ihbar sözleşmelerinde ise geçerlilik sorununu titizlikle ele alınmalıdır, irade 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 iş sözleşmesinin 31.12.2005 tarihinde feshedildiğini iddia etmektedir. Davalı işveren 31.12.2004 e kadar olan kıdem ihbar tazminatının 3.5.2005 günlü ibraname ile ödendiğini, 11.4.2005 de hizmet akdi ile yeniden işe alınıp, ihale alınamayınca akdin 31.12.2005 de sona erdiğini savunmaktadır. Mahkemece ibranameye değer verilmiştir.

İbraname iş sözleşmesi devam ederken alındığı gibi, daktilo ile yazılmış içeriğinde miktar olmadığı halde, en üstte elle kıdem, ihbar miktarları yazılı olan bir belgedir. Alttaki imzanın davacıya ait olması, üstte tamamen ayrı yazılmış olan miktarların davacıya ödendiğini gösteremez. Üstte yazılı rakam ve tarihlerin kimin tarafından ve ibraname ile aynı anda yazılıp yazılmadığının belirlenmesi gerekir. Öte yandan davacının imzaladığı birçok belge dosyada bulunduğu gibi, davalı tarafından davacının itirazından sonra, sehven yapıldığı ileri sürülse de istifası dahi olduğu savunulmuş, davacı tanıkları ise çalışırken kendilerine birçok belgeler imzalatıldığını belirtmişlerdir. Bu yönde inceleme ve araştırma yapılmadan ibranameye değer verilmesi hatalıdır.

İbraname 3.1.2005 tarihli dir. Davalı işveren ise 1.1.-11.4.2005 arasında çalışmadığını savunmaktadır. Davacının öncesinde de 5-6 kez sigorta giriş-çıkışı vardır, davacının ve tanıklarının aralıksız çalışma beyanları değerlendirilip, bu üç aylık sürede de davalı işyerinde çalışıp çalışmadığı belirlenmeden kesintili çalıştığının kabul edilmesi isabetsizdir.

Kıdem ve yıllık izin alacağıının bu şekilde eksik inceleme ve değerlendirme ile tümünden reddine karar verilmesi hatalıdır.

3- Dosyada bulunan fesih yazısında davacıya akdinin bir ay sonra feshedileceğinin 30.11.2005 tarihinde tebliğ edildiğinin yazılı olduğu görüldüğü halde davalı işveren buna dayanmamakta, belirli süreli akitle çalıştığından ihbar ödenmeyeceğini savunmaktadır.

Her hangi bir objektif neden olmadığı halde, bu akdin belirli süreli olduğu kabul edilerek ihbar tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi hatalıdır.

4-Davacının genel tatillerde çalıştığı kanıtlandığı halde, Mahkemece bu konuda olumlu-olumsuz karar verilmemesi de ayrı bir bozma nedenidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.09.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.