

İlgili Kanun / Madde  
4857 S.İşK/41

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/33507  
Karar No. 2010/20380  
Tarihi: 24.06.2010

- İBRANAMENİN SAVUNMA İLE ÇELİŞMESİ
- GEÇERSİZ İBRANAME

**ÖZETİ** 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, 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 olayda; hükme esas alınan ibranamede fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil, ulusal bayram ücretlerinin tam ve noksansız şekilde tahsil edildiği ibaresi mevcuttur. Davalının, davacıdan fazla çalışma yapmasının işverence talep edilmediği, yaptıysa bunun kendi kusurundan kaynaklandığı savunması ibraname ile çelişmektedir. Bu nedenle ibranamenin yukarıda açıklandığı üzere savunma ile çelişen kısmı geçersizdir. Mahkemece davacının fazla çalışma yaptığı kabul edilerek anılan alacağa hükmedilmesi gerekirken fazla çalışma ücreti açısından davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

**DAVA:** Davacı, fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil, izin ücreti, ulusal Bayram alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı davalı yanında çalıştığı süre için hak ettiği fazla çalışma, yıllık izin, hafta tatili ve genel tatil ücretlerinin ödenmediğini iddia etmiştir.

Davalı davacının imzaladığı ibraname olduğunu, fazla çalışma ve tatil günleri dâhil ücret tespit edildiği için ayrıca bu alacaklar için ücret talep edemeyeceğini savunmuştur.

Mahkemece ibranamenin irade fesadı ile imzalandığına dair kanıt olmadığı, davacının kısmen de olsa imza yetkisine sahip, neye imza attığını bilebilecek durumda ve haklarının farkında olan bir kişi konumunda olduğu gerekçesiyle ibranameye değer verilerek dava reddedilmiştir.

Karar davacı tarafından temyiz edilmiştir.

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, 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 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 aşın 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, 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 olayda; hükme esas alınan ibranamede fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil, ulusal bayram ücretlerinin tam ve noksansız şekilde tahsil edildiği ibaresi mevcuttur. Davalının, davacıdan fazla çalışma yapmasının işverence talep edilmediği, yaptıysa bunun kendi kusurundan kaynaklandığı savunması ibraname ile çelişmektedir. Bu nedenle ibranamenin yukarıda açıklandığı üzere savunma ile çelişen kısmı geçersizdir. Mahkemece davacının fazla çalışma yaptığı kabul edilerek anılan alacağa hükmedilmesi gerekirken fazla çalışma ücreti açısından davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24/06/2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.