

**İlgili Kanun / Madde**  
4857 S.İşK/17,57  
1475 S.İşK/14  
818 S.BK/23-31

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2007/29852  
Karar No. 2008/34628  
Tarihi: 22.12.2008

- İBRANAME
- İŞ HUKUKU AÇISINDAN İBRANAMEYE SINIRLI BİR ŞEKİLDE DEĞER VERİLMESİNİN GEREKMEŞİ
- İBRANAMENİN GEÇERLİK KOŞULLARI

**ÖZETİ:** İş Hukukunda ibra sözleşmesi ibraname adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanununda düzenlenmesi gerekliliğinin ötesinde, iş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği sebebiyle iş Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınması gerektiği açıktır, işçi, 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 tatmin edilemeyen sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine iş 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. 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 almakla, 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.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar tazminatı ile yıllık izin ücretli izin, fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, kıdem tazminatının kabulüne, diğer alacakların reddine karar verilmiştir.

Hüküm taraf vekilleri tarafından temyiz edilmiş davalı avukatınca duruşma talep edilmiş ise de; HUMK nun 438.maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten

## Yargıtay Kararları

sonra dava dosyası için Tetkik Hâkimi B.Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm davacının aşağıdaki bentler kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde uluslar arası tır şoförü olarak asgari ücret ve ayda 2 sefer başına harcırah karşılığı 01.12.1992 tarihinden 27.06.2002 tarihine kadar çalıştığı, bu tarihte emeklilik dilekçesi verdiği, davalı işveren tarafından tarihsiz, matbu hazırlanmış, ibraname alındığı, ibranamenin miktar içermediği, ancak ödeme belgesi ile asgari ücret üzerinden ödenen kıdem tazminatının ödendiği, davacının emekli olmasına rağmen çalışmasına devam ettiği, 22.02.2004 tarihinde tüberküloz rahatsızlığı nedeni ile tedavi gördüğü, ameliyat olduğu ve aralıksız ardı ardına 21.07.2004 tarihine kadar istirahat raporu aldığı, rapor bitimi işe başlamadığı, işveren tarafından savunmasının alındığı, davacının rahatsızlığının devam ettiğini beyan ettiği, davalı işveren tarafından davacının iş sözleşmesinin rapor bitimi devamsızlık yapması nedeni ile 03.08.2004 tarihinde feshedildiği, bu tarihte tarihsiz matbu hazırlanmış ve miktar içermeyen ibranamenin davacıdan alındığı, emekli olduğu dönem öncesi davacının yıllık ücretli izin kullandığına dair belge sunulmadığı, davacının emeklilik sonrası iki ayrı zamanda toplam 31 gün yıllık ücretli izin kullandığına dair kayıt sunulduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece, davacının davalıya ait işyerinde 07.12.1992 tarihinden emekli olduğu 27.06.2002 tarihine kadar ki kıdem tazminatı olan 3.019,85 YTL miktarı ibraname ile aldığı, emeklilikten sonra 01.08.2002 tarihinden itibaren çalışmaya devam ettiği, iş sözleşmesinin 03.08.2004 tarihinde davalı işveren tarafından devamsızlık nedeni ile feshedildiği, devamsızlığın kanıtlandığı, davacının emekli olduğu tarihten sonraki çalışması karşılığı kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı, ancak emekli olduğu dönemdeki süre için kıdem tazminatının eksik ödendiği, hesaplanan kıdem tazminatından ödenen miktarın mahsubu ile kalan miktar kadar alacağı olduğu, izinlerini kullandığı, fazla mesai ve tatil çalışmalarının inandırıcı delillerle kanıtlanmadığı gerekçesi ile hesaplanan fark kıdem tazminatı hüküm altına alınmış ve bu fark kıdem tazminatına davacının fesih tarihi olarak iddia ettiği, ancak raporlu olunan döneme rastlayan 20.03.2004 tarihinden faiz yürütülmesine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmüne göre yürürlükte bırakılan 1475 sayılı yasanın 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işverene ait işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. 1475 sayılı yasanın 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında da işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla

birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi hizmet birleştirilmesi için gerekli bir koşuldur, işçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. Ancak aynı işverene ait bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan süre için kıdem tazminatı ödenmemişse, bu süre aynı işverende geçen sonraki hizmet süresine eklenerek son ücret üzerinden kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödenmesi gerektiği 1475 sayılı Kanununun 14/11. maddesinde öngörülmüştür. O halde faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır. Bu noktada, iş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde 1475 sayılı yasanın 14/3. maddesine göre işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarih olmalıdır. Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih. Borçlar Kanunu'nun 107/1 maddesi uyarınca bakiye kıdem tazminatı için de faiz başlangıcı olmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin başladığı tarihtir.

Mahkemece davacının ilk dönem çalışmasının 27.06.2002 tarihinde emeklilikle sona ermesi ve kıdem tazminatı ödenmesi nedeni ile bu dönemin sonraki süre ile birleştirilmeden fark kıdem tazminatına karar verilmesi yerindedir. Ancak bu tarihte hak edilen kıdem tazminatına kısmi fark kıdem tazminatının ödendiği emeklilik tarihi 27.06.2002 tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir. Mahkemece fark kıdem tazminatına 20.03.2004 tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalıdır.

3- Mahkemece davacının emeklilik sonrası çalışmasının rapor bitimi devamsızlık yapması nedeni ile haklı olarak feshedildiği, davacının bu dönem için kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağı belirtilerek sonuca varılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/1.b maddesi uyarınca, "işçi, işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulması" halinde iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkında sahiptir. Bu durumda işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Keza Kanunu'nun 25/1.b maddesi uyarınca "işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması kaydı ile hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkının; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacağı" kurala bağlanmıştır. Anılan maddeye göre işçinin rahatsızlığı nedeni ile devamsızlığının ihbar öneline

ilaveten 6 hafta aralıksız devam etmesi halinde, işverenin bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır.

Belirtilen hükümler, sağlık nedeni ile fesih nedenidir. Gerek işçinin feshinde ve gerekse işverenin bu nedenle feshi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak ihbar tazminatı hakkı doğmaz.

Somut olayda davacının tüberküloz rahatsızlığı nedeni ile ameliyat olduğu ve aralıksız ardı ardına 22.02.2004 tarihinden 21.07.2004 tarihine kadar rapor olarak devamsızlık yaptığı sabittir. Davalı işveren açısından 21.07.2007 tarihinde sağlık nedenleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1.b maddesi uyarınca fesih hakkı doğmuştur. Ancak davalı işveren bu fesih hakkını kullanmamış, rapor sonrası devamsızlık nedeni ile davacının savunmasını almış, davacı savunmasında rahatsızlığının devam ettiğini belirtmiş, davalı işveren 03.08.2007 tarihinde devamsızlık nedeni ile davacının iş sözleşmesini feshetmiştir. Davacı işçi tır şoförüdür. Tüberküloz rahatsızlığı nedeni ile ameliyat olmuş ve uzun süre rapor almıştır. Rapor bitimi rahatsızlığının devam etmesi nedeni ile işe başlamadığı anlaşılmaktadır. Davacının uluslar arası ulaşımda tır şoförü olarak emeklilik sonrası çalışması ve uzun süren rahatsızlığının işine yansıdığı düşünüldüğünde, işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulduğunun kabul edilmesi yerinde olur. İşçi lehine yorum ilkesinin burada dikkate alınması gerekir. Ayrıca davacı, rapor süresi bitse de rahatsızlığı nedeni ile düzelmediğini belirtmektedir. Bu durumda devamsızlığı rahatsızlığı gibi bir mazerete dayanmaktadır. İşverenin 03.08.2004 tarihinde ki feshi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/I.b maddesi kapsamında da değerlendirilebilir. Sağlık nedenlerinden kaynaklanan fesih nedeni ile emeklilik sonrası çalışması karşılığı 21.07.2004 fesih tarihine göre hesaplanan kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece davacının emeklilik sonrası çalışmasının rapor bitimi devamsızlık yapması nedeni ile haklı olarak feshedildiği gerekçesi ile kıdem tazminatının reddine karar verilmesi yerinde değildir.

4-Davacı işçinin yıllık ücretli izin alacağı istemi ibranameler dikkate alınarak reddedilmiştir.

İş Hukukunda ibra sözleşmesi ibraname adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanununda düzenlenmesi gerekliliğinin ötesinde, iş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği sebebiyle İş Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınması gerektiği açıktır, işçi, 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 tatmin edilemeyen 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. 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 almakla, 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.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçiden tarihsiz ancak biri 1992-26.07.2002 ve diğeri 01.08.2002-03.08.2004 tarihlerini kapsayan, ancak miktar içermeyen matbu hazırlanmış aynı alacak kalemleri belirtilen iki adet ibraname alınmıştır. Her iki ibraname, davacı işçinin "kıdem ve ihbar tazminatını aldığı, izinlerini kullandığı" ibarelerini içermektedir. Oysa davacı ilk dönem emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini feshettiğinden ihbar tazminatına hak kazanmamış, asgari ücretten ödenen kıdem tazminatı ayrı ödeme belgesi ile ödenmiş, ikinci dönem ise devamsızlık nedeni ile feshedildiği için kıdem ve ihbar tazminatı ödenmemiştir. İbraname matbu, tarihsiz ve savunma ile çeliştiğinden itibar edilemez. Davacının kullanmadığı yıllık ücretli izin karşılığı ücret alacağının tespitine ilişkin bilirkişi hesap raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak, bu alacağın hüküm altına alınması gerekir. Geçersiz ibranamelere değer verilerek, anılan isteğin reddi isabetsiz olmuştur.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,22.12.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.