

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
E. 2011/45672
K. 2011/38375
T. 19.10.2011

- **KIDEM VE İHBAR TAZMİNATI (İbranamede Yer Almayan İşçilik Alacakları Bakımından Borcun Sona Erdiğinin Söylenemeyeceği - İbranamede Yer Alan İşçilik Alacaklarının Bir Kısmı Yönünden Savunmayla Çelişkinin Varlığı İbranameyi Bütünüyle Geçersiz Kılmayacağı)**
- **İBRANAMEDE YER ALMAYAN İŞÇİLİK ALACAKLARI (Bakımından Borcun Sona Erdiğinin Söylenemeyeceği - İbranamede Yer Alan İşçilik Alacaklarının Bir Kısmı Yönünden Savunmayla Çelişkinin Varlığının İbranameyi Bütünüyle Geçersiz Kılmayacağı)**
- **İBRANAME SAVUNMASI (Hakkı Ortadan Kaldırabilecek İtiraz Niteliğinde Olmakla Yargılamanın Her Aşamasında İleri Sürülebileceği - İbranameye Değer Verilerek Davacının Fazla Çalışma ve Hafta Tatili Alacağıın Reddi Hatalı Olup Bozmayı Gerektirdiği)**
- **BORCUN İBRA YOLUYLA SONA ERMESİ (İbranamede Çelişki Bulunmayan ve Miktar İçermeyen Kalemler Bakımından Borcun İbra Yoluyla Sona Ermiş Sayılabileceği)**

ÖZET : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, fazla çalışma, izin, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunmayla çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunmayla 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 olay yönünden ibranamenin davalı işveren tarafından baskıyla davacı işçiden alındığı sabittir. Bu ibranameye değer verilerek davacının fazla çalışma ve hafta tatili alacağıın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, fazla çalışma, izin, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi C. Çelik tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, Gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR : A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, iş sözleşmesinin istifaya zorlanarak haksız olarak işverence feshedildiğini ileri sürerek, kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatlarıyla ücret, izin, fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacakları istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, davacının istifa ederek işten ayrıldığı, işçilik alacakları yönünden kendilerini ibra ettiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının iş sözleşmesini fesihte haksız olduğu, istifa ederek iş sözleşmesini sona erdirdiği, işçilik alacakları yönünden işvereni ibra ettiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

1 - Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 - Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifasıyla sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı sebeple iş sözleşmesini derhal feshi 4857 Sayılı İş Kanununun 24. maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildiriminin normatif düzenlemesi ise aynı Kanunun 17 nci maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli tanımaksızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de, işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmelidir.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizce bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmektedir ([Yargıtay 9. HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.](#)).

İşçinin haklı sebeple derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, Türkiye İş Kurumuna yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın ardındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifayla sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleriyle işyeri uygulamaları, 4857 Sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatını 1475 Sayılı Kanununun 14. maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut olayda davacıyla birlikte üç işçinin iş sözleşmesi devam ederken 7.2.2007 tarihinde fazla çalışma alacağı yönünden Bölge Çalışma Müdürlüğüne başvurduğu sabittir. Davacı tanığı bu başvurudan sonra işveren tarafından kendilerine baskı yapılarak istifalarının istendiğini belirtmiştir. Davalı tarafça dosyaya 10.3.2007 tarihli istifa dilekçesi ibraz edilmiştir. Davacı bu dilekçenin baskı altında alındığını savunmuştur. Davacının davalı işyerinde toplam 7 yıl 3 ay 21 gün kıdemi vardır. Ayrıca Bölge Çalışma Müdürlüğü inceleme raporuna göre davacının fazla çalışma yaptığı ve bundan dolayı alacağının bulunduğu belirtilmiştir. 7 yılın üzerinde kıdemi olan ve işçilik alacağı bulunan bir işçinin bu kıdemini bırakıp istifa etmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Davalı işveren tarafından baskıyla davacıdan istifa dilekçesi alındığı sabittir. Bu durumda işverenin feshi olup davacının kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmalıdır.

Öte yandan davalı işveren tarafından 14.3.2007 tarihinde davacıya ek ödeme adı altında 2.500 TL ödeme yapılmıştır. Davacı bu ödemenin kıdem tazminatına mahsuben yapıldığını belirtmiştir. Bu miktarın hüküm altına alınacak kıdem tazminatından düşülmesi gerekir.

3 - Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İbra sözleşmesi, İsviçre B.K.nun 115. maddesinde düzenlendiği halde, halen yürürlükte olan 818 Sayılı B.K.nda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6098 Sayılı B.K.nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Kanununun [132.](#) maddesi "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 kaldırılabılır" hükmünü getirmiştir.

İbranameyle ilgili olarak diğer önemli bir düzenleme ise 6098 Sayılı Kanununun [420.](#) maddesinde yer almıştır. Sözü edilen hükme göre, işçinin işverenden alacağına dair 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 halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

Değinilen maddenin 2. ve 3. fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlarla işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.

6098 Sayılı Kanununun 420. 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 yapılmış olması halinde geçerli sayılmıştır. 4857 Sayılı İş Kanununun 19. 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 sebep 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 zamanıyla ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesihle muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.

6098 Sayılı Kanununun 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 cezaî 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.

Sözü edilen hüküm 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olup belirtilen tarihten sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Başka bir anlatımla 6098 Sayılı B.K.nun yürürlükte olmadığı bir dönem için ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. Feshi izleyen bir aylık süre içinde ibraname düzenlenememesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılması zorunluluğu 1.7.2012 tarihinden sonra düzenlenecek ibra sözleşmeleri için geçerlidir.

İbra sözleşmesi çalışma ilişkilerinde "ibraname" adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmelerinin geçerliliği sorunu, İş hukukunda "işçi yararına yorum" ilkesi çerçevesinde değerlendirilmiş ve ağırlıklı olarak Yargıtay kararları ışığında bir gelişim izlemiştir.

İşçi emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal haklarıyla 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 yorumlanmaktadır. İşverenin işçiyeye olan borçlarının asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmaktadır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmektedir.

Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş 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 mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9. HD. 15.10.2010 gün, 2008/41165 E, 2010/29240 K.).

İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez (Yargıtay 9. HD. 5.11.2010 gün, 2008/37441 E, 2010/31943 K.).

İbranamenin geçerli olup olmadığı 1.7.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 Sayılı B.K.nun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya 3. şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

Öte yandan 818 Sayılı B.K.nun [21.](#) maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İbranamedeki irade fesadı hallerinin, 818 Sayılı B.K.nun [31.](#) maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Yargıtay 9. HD. 26.10.2010 gün, 2009/27121 E, 2010/30468 K). Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

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 nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtlarıyla çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir ([Yargıtay 9. HD. 4.11.2010 gün 2008/37372 E, 2010/31566 K.](#))

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 (Yargıtay 9. HD. 21.10.2010 gün 2008/40992 E, 2010/39123 K.). Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz ([Yargıtay 9. HD. 24.6.2010 gün 2008/33748 E, 2010/20389 K.](#))

Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9. HD. 27.6.2008 gün 2007/23861 E, 2008/17735 K.). Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay H.G.K. 21.10.2009 gün, 2009/396 E, 2009/441 K.).

Yine, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir (Yargıtay 9. HD. 4.11.2010 gün 2008/40032 E, 2010/31666 K.).

İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunmayla çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunmayla çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir (Yargıtay 9. HD. 24.6.2010 gün, 2008/33597 E, 2010/20380 K). 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 kaldıracabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir (Yargıtay [H.G.K. 27.1.2010 gün 2009/9-586](#) E, 2010/31 K.; Yargıtay 9. HD. 13.7.2010 gün, 2008/33764 E, 2010/23201 K.).

Somut olay yönünden 10.3.2007 tarihli ibranamenin davalı işveren tarafından baskıyla davacı işçiden alındığı sabittir. Bu ibranameye değer verilerek davacının fazla çalışma ve hafta tatili alacağına reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) sonuç:

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgilie iadesine, 19.10.2011 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.