

TEKSTİL
İŞVEREN

OCAK 2023

TÜRKİYE TEKSTİL SANAYİİ İŞVERENLERİ SENDİKASI AYLIK DERGİSİ

HUKUK 149



İBRANAME – BANKA ARACILIĞIYLA YAPILMAYAN ÖDEMELERİN GEÇERLİLİĞİ (Karar incelemesi)



**Prof. Dr. Ercüment
ÖZKARACA**

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

Esas No.: 2018/9-992

Karar No.: 2021/1036

Tarihi: 21.09.2021

Karar Özeti:

“Kıdem Tazminat Bordrosu” başlıklı belgede davacının 16.02.2007 ilâ 14.10.2012 tarihleri arasındaki çalışma dönemine ilişkin olmak üzere 7.558,08 TL kıdem tazminatı tutarını tam ve eksiksiz olarak aldığına dair imzasının bulunduğu, ayrıca aynı belge üzerine el yazısıyla “elden aldım” ibaresinin yazıldığı görülmüştür. Söz konusu belgeye ilişkin olarak beyanı alınan davacı işçi, 01.03.2016 tarihli duruşmada, “Bordro altındaki imza bana aittir. Ancak bana ödenen kıdem tazminatı miktarı bordroda belirtildiği gibi 7.608,29 TL değildir. Bana ödenen kıdem tazminatı miktarı 2.700,00 TL’dir. Belgeyi bana okutmadan imzalattılar” şeklinde beyanda bulunmuştur.

Öte yandan “Kıdem Tazminat Bordrosu” başlıklı belgenin altındaki imzanın davacıya ait olduğunun kesinleşmesine karşın, davacı iradesinin fesada uğratıldığını da ispatlayamamıştır. Kıdem tazminatının banka hesabına ödenmesi gerektiğine dair bir hüküm bulunmamaktadır.

İbra, borcun özel bir sona erme sebebi olup, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan bir sözleşme olduğu dikkate alındığında, “Kıdem Tazminat Bordrosu” başlıklı belgenin hukukî niteliği itibarıyla ibraname olmadığı açıktır. Nitekim, söz konusu belgede yer alan “tam ve eksiksiz olarak aldım” ifadesinin belgede yazılı kıdem tazminatı tutarının ifasına yönelik olduğu, davacının ilgili alt işveren şirketi kıdem tazminatı alacağı bakımından borçtan kurtardığına yönelik herhangi bir ibarenin de mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla, anılan belgenin Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK) 420. maddesi kapsamında ibraname veya ibra beyanını içeren belge niteliğinde olmayıp makbuz olduğu anlaşıldığından, belgede yazılı kıdem tazminatı miktarının banka aracılığıyla ödenme zorunluluğu bulunmamaktadır. “Kıdem Tazminat Bordrosu” başlıklı belge altındaki imzanın davacıya ait olduğunun ve belge içeriğinin gerçeği yansıtmadığı hususunun ispatlanamadığının anlaşılmasına göre, söz konusu makbuzun, makbuzda belirtilen miktar kadar borcun

ifa edildiğini kanıtlar nitelikte bulunduğu ve hesaplanan kıdem tazminatı tutarından mahsup edilmesi gereken miktarın 7.558,08 TL olduğu sonucuna varılmıştır.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 420

4857 sayılı İş Kanunu m. 32

Hukuk Genel Kurulu Kararı

1. Taraflar arasındaki “işçilik alacağı” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, Bursa 9. İş Mahkemesi’nce davanın kısmen kabulüne ilişkin karar, davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılan inceleme sonunda bozulmuş, mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

3. Hukuk Genel Kurulu’nca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği görüldü:

1. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi:

4. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı ... Başkanlığı’na (Belediye) ait işyerinde alt işveren işçisi olarak çalışması devam ederken avans olarak 2.700,00 TL kıdem tazminatı ödendiğini, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatille yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline ve her haktan bakiye alacağının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı:

5. Davalı ... vekili cevap dilekçesinde; davacı alt işveren işçisi olduğundan feshe ilişkin bilgilerinin bulunmadığını, son alt işverene davanın ihbarını talep ettiklerini, davacının fazla çalışma yapmadığını, ulusal bayram ve genel tatillerde ancak nöbetçi olduğunda çalıştığını, devam eden günlerde izin kullandığını, zamanaşımı def’inde bulunduklarını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemenin Birinci Kararı:

6. Bursa 9. İş Mahkemesi’nin 21.11.2014 tarihli ve 2014/67 E., 2014/566 K. sayılı kararıyla; alınan bilirkişi raporu doğrultusunda davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin Birinci Bozma Kararı:

7. Bursa 9. İş Mahkemesi’nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

8. Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesi'nin 25.11.2015 tarihli ve 2014/21962 E., 2015/23298 K. sayılı kararıyla; davalının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra, "...2-...Somut olayda, mahkemece, davacının 01.01.2012 tarihine kadar olan çalışma süresinde haftada 3 saat, 01.01.2012 tarihinden sonraki çalışma döneminde ise iki haftada bir 12 saat fazla mesai yaptığı kabul edilmiştir. Dosyaya, 01.06.2011-31.03.2012 tarihleri arasındaki dönem için davacının işe giriş çıkış saatlerini gösteren el yazılı ve imzalı kayıtlarla 03.04.2012 tarihinden sonraki dönem için işe giriş çıkış saatlerini gösterir bilgisayar ortamında hazırlanmış kayıtlar sunulmuştur. Davacının el yazılı ve imzalı formlardaki imzaya yönelik açık itirazı bulunmamaktadır. Bu nedenle, işe giriş çıkış kayıtlarının kapsadığı döneme ilişkin olmak üzere kayıtlarda gösterilen giriş-çıkış saatleri göz önüne alınarak haftalık yasal 45 saatlik çalışmayı aşan saatlerin belirlenmesi gerekirken tanık beyanları doğrultusunda yapılan hesaplama itibarıyla hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Ayrıca, hükme esas alınan bilirkişi raporunda 01.01.2012 tarihine kadar olan dönem için davacı tanıklarının beyanlarına göre davacının haftanın 6 günü 07.30-17.30 saatleri arasında 10 saat çalıştığı, 2 saat ara dinlenme süresinin tenziliyle günde 8 saat ve haftada 48 saat çalıştığı ve haftalık 3 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir. Ancak davacı tanıkları davacının haftanın 5 günü 07.30-17.30 saatleri arasında, cumartesi günleri ise 07.30-13.00 saatleri arasında çalıştığını beyan etmişlerdir. Davacının cumartesi günleri yarım gün çalıştığı tanık beyanlarıyla belirlenmişken tam gün çalıştığı kabulüyle hesaplama yapılması isabetsiz olmuştur.

Mahkemece davaya karşı süresinde yapılan zamaşıma savunmasının değerlendirilmemesi de hatalı olmuştur.

3-) Dosya içerisinde davacıya 7.558,08 TL net kıdem tazminatı ödemesi yapıldığına ilişkin "Kıdem Tazminatı Bordrosu" başlıklı belge bulunmaktadır. Bu belgeyle ilgili davacı tarafın beyanı alınmamıştır. Tarihsiz olarak hazırlanmış bu belgenin neden dolayı imzalandığı araştırılmadan karar verilmesi hatalı olmuştur. Yapılacak iş, davacıyı usulüne uygun bir şekilde düzenlenecek davetiye ile duruşmada hazır ederek isticvap etmek ve altında imzası bulunan belgeye karşı diyeceklerini sormak, kendisine herhangi bir ödeme yapıp yapılmadığı konusunda beyanı alındıktan sonra çıkacak sonucu göre bir karar vermektir. Mahkemece bu husus yerine getirilmeksizin eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

O halde davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır..." gerekçeleriyle karar bozulmuştur.

Mahkemenin İkinci Kararı:

9. Bursa 9. İş Mahkemesi'nin 07.12.2016 tarihli ve 2016/36 E., 2016/637 K. sayılı kararıyla; bozma kararına uyulmasına

karar verildikten sonra, davacı asılın 01.03.2016 tarihli duruşmada işverence sunulan tarihsiz kıdem tazminatı bordrosu başlıklı belge konusunda dinlenildiği, davalı işverenin bankayla ödeme yükümünü yerine getirmediği, yemin deliline de dayanmadığı, anılan belgede belirtilen tutarın tamamının ödendiği yönündeki savunmasına karşılık davacı asılın 01.03.2016 tarihli duruşmadaki anlatımına değer verildiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Dairenin İkinci Bozma Kararı:

10. Bursa 9. İş Mahkemesi'nin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

11. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 14.02.2018 tarihli ve 2017/5987 E., 2018/2728 K. sayılı kararıyla; davalının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra, "...2-Davacı asil, dosyada bulunan fesihle birlikte kendisine net 7.558,08 TL kıdem tazminatı ödendiğine ilişkin kıdem tazminatı ödeme bordrosu altındaki imzayı kabul etmiş, ancak bordroda yazan miktarı değil, kıdem tazminatına mahsuben 2.700 TL aldığını beyan etmiştir. Mahkeme de kıdem tazminatını hüküm altına alırken bu beyana itibarla sadece 2.700 TL'nin mahsubu ile yetinmiştir.

Davacının ödemenin kıdem tazminatına ilişkin olduğunu ve bordrodaki imzayı kabul etmiş olması karşısında, imzaladığı miktarı değil, daha az miktarda bir parayı aldığı şeklindeki savunmasına itibar olunamaz. Mahkemece kıdem tazminatı hüküm altına alınırken fesihle birlikte yapılan ödemenin net 7.558,08 TL olduğu kabul edilerek bu miktarın mahsubu gerekirken, yazılı gerekçeyle sadece net 2.700 TL'nin mahsubu yoluna gidilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı:

12. Bursa 9. İş Mahkemesi'nin 28.06.2018 tarihli ve 2018/119 E., 2018/276 K. sayılı kararıyla; önceki gerekçe de eklenmek suretiyle, anılan belgede belirtilen kıdem tazminatı tutarının tamamının davacı işçiye ödendiğine ilişkin ispat yükünün davalı işverene ait olduğu, davacı asılın 01.03.2016 tarihli duruşmadaki anlatımının sadece hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında olduğu, ispat yükünün davacı işçiye geçmediği, aksi görüşle davalı işverenin ispat yükünün, hâliyle yasal olarak banka ile ödeme yapma yükümlülüğünün ortadan kaldırılamayacağı, cevap dilekçesinde yemin deliline dayanılmadığı ve/veya davacı işçiye yemin teklif edilmediği, işçi-işveren ilişkisinde zayıf konumda olan işçinin beyanına üstünlük tanınması gerektiği (işçi lehine yorum ilkesi) gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi:

13. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

14. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olayda, hesaplanan kıdem tazminatı alacağı

miktarından, davacı işçi imzalı ve “Kıdem Tazminatı Bordrosu” başlıklı belgede belirtilen net 7.558,08 TL’nin mi, yahut mahkemece 01.03.2016 tarihli duruşmada beyanı alınan davacı asılın ödendiğini beyan ettiği net 2.700 TL’nin mi mahsup edilmesi gerektiği noktasında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

15. Uyuşmazlığın çözümü için öncelikle ifa ve ibra kavramlarına ilişkin açıklama yapmakta yarar bulunmaktadır.

16. Geçerli olarak kurulmuş olan bir borç ilişkisinin borçlu bakımından doğurduğu en önemli sonuç, borcun borç ilişkisine uygun olarak yerine getirilmesidir. Borçlunun yerine getirmekle, yani ifa etmekle yükümlü olduğu borç konusu, borcun kaynağına göre değişir. Ancak kaynağı ne olursa olsun her borç ilişkisinde ifanın konusu olan edim, verme, yapma veya yapmamaya ilişkin olabilir.

17. İfa, borcu sona erdiren bir sebeptir. Ancak, borç ilişkisinden dolayı birden fazla borç doğmuşsa, ifa sadece konusu olan borcu sona erdirir. Bu durumda, ifa ile borç ilişkisinden doğan bütün borçlar son bulmaz. Buna göre ifa, dar anlamda borcu sona erdirir. İfanın borç ilişkisini sona erdirebilmesi için ise, bu ilişkiden doğan tüm asli ve bağlı (fer’i) borçların ifa edilmesi gerekmektedir (Kılıçoğlu, Ahmet: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 24. Bası, 2020, s. 675).

18. İbra ise, borcun özel bir sona erme sebebi olup, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu surette borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan bir sözleşmedir. İş ilişkilerinde ibraname, genellikle işçinin borçlu durumundaki işverene karşı işçilik alacağının kalmadığını gösteren bir belge niteliğini taşır (Süzek, Süzek: İş Hukuku, 19. Baskı, 2020, s. 793).

19. İş kanunlarında ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nda düzenlenmeyen ibra sözleşmesi, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun (TBK) 132. ve 420. maddeleriyle yasal dayanağa kavuşmuştur.

20. Türk Borçlar Kanunu’nun 132. maddesinde yer alan “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,” şeklindeki düzenlemeyle ibra, borcu tamamen veya kısmen ortadan kaldıran bir sebep olarak borcun sona erme halleri arasında sayılmıştır.

21. Türk Borçlar Kanunu’nun “Ceza koşulu ve ibra” başlıklı 420. maddesinde ise, “Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

İşçinin 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 zorunludur.

İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır,” hükümlerine yer verilmiştir.

22. Yapılan bu genel açıklamalardan sonra, Türk Borçlar Kanunu uyarınca ibranamenin geçerlilik koşullarından bahsetmek gerekmektedir.

23. İşçinin işverenden olan alacaklarına ilişkin vereceği ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları TBK’nin 420. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, 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 belirtilmesiyle ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığı ile yapılması gerekmektedir. Bu koşulları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibranamenin kesin olarak hükümsüz olduğu kabul edilmiştir.

24. Anılan maddenin üçüncü fıkrasındaysa hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleriyle ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgelerinin, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olduğu kabul edilmiştir. Ancak, bu hâlde dâhi ödemelerin banka aracılığıyla yapılması koşulu öngörülmüştür.

25. Diğer taraftan, ibra sözleşmeleri içerikleri dikkate alındığında feragat, olumsuz borç ikrarı, sulh sözleşmesi ve makbuz gibi kurumlarla benzerlik göstermekte, ancak söz konusu bu kurumlardan belirli noktalarda ayrılmaktadır.

26. Bu kapsamda olmak üzere, makbuz, borç ifa edildiğinde bunu göstermek üzere alacaklı tarafından verilen imzalı bir belgedir. Türk Borçlar Kanunu’nun 103/1. fıkrasına göre borcu ödeyen borçlu bir makbuz verilmesini isteyebilecektir. Elinde makbuz olan borçlu, ifayı gerçekleştirdiğini ispatlayabilecektir. Bu anlamda ibra ile makbuzun farkı ortaya çıkmaktadır. Zira makbuz borcun ifa edildiğini gösterirken, ibra ifa olmaksızın borcu sona erdiren bir hâldir. İfa ile borç zaten sonra ermiş olduğu için, bunun bir de ibra ile sona erdirilmesi mümkün olmaz (Keser, Hakan: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İbraname Uygulamaları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:24, 2014, s. 137).

27. Somut uyuşmazlıkta, 25.04.2003 tarihinde davalı asıl işveren ... nezdinde alt işveren işçisi olarak çalışmaya başlayan davacı işçi, 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 1. fıkrasının 5. bendi gereğince 15 yıl sigortalılık süresi ve 3600 prim gün sayısı şartını sağladığı gerekçesiyle 22.07.2013 tarihinde iş sözleşmesini feshetmiş, kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretiyle yıllık izin ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilme-

sini talep etmiştir.

28. Dosya içeriğine göre 25.04.2003 tarihinden 22.07.2013 fesih tarihine kadar davacının değişen alt işverenler yanında çalıştığı, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının tüm çalışma süresi dikkate alınarak kıdem tazminatının hesaplandığı ve davacı tarafından ödendiği belirtilen 2.700,00 TL'nin hesaplanan miktardan mahsup edildiği anlaşılmaktadır.

29. Bununla birlikte "Kıdem Tazminat Bordrosu" başlıklı belgede, davacının 16.02.2007 ilâ 14.10.2012 tarihleri arasında yanında çalıştığı dava dışı alt işveren R... Turizm Taşımacılık ve Temizlik Hiz. San. Tic. Ltd. Şti.'den, belirtilen çalışma dönemine ilişkin olmak üzere 7.558,08 TL kıdem tazminatı tutarını tam ve eksiksiz olarak aldığı dair imzasının bulunduğu, ayrıca aynı belge üzerine el yazısıyla "elden aldım" ibaresinin yazıldığı görülmüştür.

30. Söz konusu belgeye ilişkin olarak beyanı alınan davacı işçi, 01.03.2016 tarihli duruşmada "Bordro altındaki imza bana aittir. Ancak bana ödenen kıdem tazminatı miktarı bordroda belirtildiği gibi 7.608,29 TL değildir. Bana ödenen kıdem tazminatı miktarı 2.700,00 TL'dir. Belgeyi bana okutmadan imzalattılar" şeklinde beyanda bulunmuştur.

31. Öte yandan "Kıdem Tazminat Bordrosu" başlıklı belgenin altındaki imzanın davacıya ait olduğunun kesinleşmesine karşın, davacı iradesinin fesada uğratıldığını da ispatlayamamıştır.

32. Ayrıca belirtmek gerekir ki, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin 2. fıkrasında ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği hüküm altına alınmışsa da gerek 4857 Sayılı İş Kanunu'nda gerekse 1475 Sayılı İş Kanunu'nun hâlen yürürlükte bulunan 14. maddesinde kıdem tazminatının banka hesabına ödenmesi gerektiğine dair bir hüküm bulunmamaktadır.

33. Yukarıda da ifade edildiği üzere ibra, borcun özel bir sona erme sebebi olup, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan bir sözleşme olduğu dikkate alındığında, "Kıdem Tazminat Bordrosu" başlıklı belgenin hukukî niteliği itibarıyla ibraname olmadığı açıktır.

34. Nitekim, söz konusu belgede yer alan "tam ve eksiksiz olarak aldım" ifadesinin belgede yazılı kıdem tazminatı tutarının ifasına yönelik olduğu, davacının ilgili alt işveren şirketi kıdem tazminatı alacağı bakımından borçtan kurtardığına yönelik herhangi bir ibarenin de mevcut olmadığı anlaşılmaktadır.

35. Bu itibarla, anılan belgenin TBK'nin 420. maddesi kapsamında ibraname veya ibra beyanını içeren belge niteliğinde olmayıp makbuz olduğu anlaşıldığından, belgede yazılı kıdem tazminatı miktarının banka aracılığıyla ödenme zorunluluğu bulunmamaktadır.

36. Açıklanan bu maddi ve hukukî olgular ışığında, "Kıdem Tazminat Bordrosu" başlıklı belge altındaki imzanın dava-

cıya ait olduğunun ve belge içeriğinin gerçeği yansıtmadığı hususunun ispatlanamadığının anlaşılmasına göre, söz konusu makbuzun, makbuzda belirtilen miktar kadar borcun ifa edildiğini kanıtlar nitelikte bulunduğu ve hesaplanan kıdem tazminatı tutarından mahsup edilmesi gereken miktarın 7.558,08 TL olduğu sonucuna varılmıştır.

37. Hukuk Genel Kurulu'nda yapılan görüşmeler sırasında, anılan belgede "tam ve eksiksiz olarak aldım" ibaresine yer verildiği, belgenin başlığında ibraname yazılmasa da içerik itibarıyla belgenin ibraname olarak kabul edilmesi gerektiği, TBK'nin 420. maddesine yer alan hükme göre ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgelerinin, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olduğunun kabul edildiği ve bu hâlde dâhi ödemelerin banka aracılığıyla yapılması koşulunun öngörüldüğü, somut olayda banka aracılığıyla ödeme yapılmadığından kıdem tazminatından mahsup edilmesi gereken miktarın davacının beyanı uyarınca 2.700,00 TL olduğu ve bu nedenle direnme kararının onanması gerektiği görüşü ileri sürülmüşse de, bu görüş yukarıda açıklanan nedenlerle Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

38. Hâl böyle olunca direnme kararının, Özel Daire bozma kararında belirtilen nedenlerle bozulması gerekmiştir.

Sonuç: Açıklanan nedenlerle;

Davalı vekilinin temyiz itirazlarının kabulüyle direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Geçici 3. maddesine göre uygulanmakta olan 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 429. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırıma geri verilmesine,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere, 21.09.2021 tarihinde yapılan ikinci görüşmede oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.

KARŞI OY:

İbra ve makbuz borç ifasıyla ilgili kavramlar olup buna ilişkin belgeler borcun ifa edilmiş olduğu veya ifa edilmiş sayıldığını gösteren belgelerdir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ibra genel hüküm olarak 132. maddede düzenlenmiş ve "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," hükmüne yer verilmiştir.

Makbuz konusundaysa en genel hükmün yer aldığı maddede; borcu ödeyen borçlunun, bir makbuz ve borcun tamamı ödenmişse, buna ilişkin borç senedinin geri verilmesini veya iptalini isteyebileceği (TBK 103/1), borcun tamamı ödenmemiş veya borç senedi alacaklıya başkaca haklar da vermekte ise borçlunun, ancak makbuz verilmesini ve ödemenin borç senedine işlenmesini isteyebileceği (TBK 103/2) hükümlerine yer verilmiştir.

Aynı Kanunun 420. maddesindeyse ibra ve makbuz konu-

sundaki bu genel hükümlere sınırlamalar getiren özel bir düzenlemeye yer verilmiş olup şu hükümler yer almaktadır: İşçinin 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 (TBK 420/2).

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 zorunludur (TBK 420/3).

Belirtilen bu sınırlayıcı kurallar nedeniyle, işçinin işverenden alacağına ilişkin borç ifası kuralları ibra ve makbuz konusundaki genel hükümlerden ayrılan bir kapsama sahiptir. Yukarıda yapılan açıklama ve sözü edilen kurallarla birlikte somut olay değerlendirildiğinde; davacının imzasını taşıyan tarihsiz "Kıdem Tazminatı Bordrosu" başlıklı belgede giriş tarihi 16.02.2007, çıkış tarihi 14.10.2012 ödenecek kıdem tazminatı 7.558,08 TL olarak gösterilmiş olup en altında iş bu bordro mucibi kıdem tazminatı tutarını R.. Turizm Taşımacılık ve Temizlik Hiz. San. Tic. Ltd. Şti.'den tam ve eksiksiz olarak aldım ibaresi bulunmaktadır. Bu belge başlığı veya içeriğinde ibraname ibaresine yer verilmemiş olsa da kıdem tazminatını tam ve eksiksiz olarak aldım açıklamasıyla imzalandığından başka kıdem tazminatı alacağı kalmadığını da belirtir şekilde düzenlenmiş olduğundan bu belge ibraname niteliğinde düzenlenmiştir.

İbraname niteliğinde hazırlanan bu belgede gösterilen çıkış tarihi gözetildiğinde TBK'nin yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlendiğinden geçerli olup olmadığı TBK 420. madde hükmüne göre değerlendirilmelidir. Yapılan ibraname elden ödemeyi gösterdiği ve banka aracılığıyla yapılmadığından bu belge ibraname olarak geçerli değildir. Bu belge ibraname olarak geçerli değil ve daha fazla kıdem tazminatı alacağı bulunması hâlinde istenebilmesine engel olmazsa da bu belgenin, içerdigi miktar kadar kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını ispatlayan makbuz niteliğinde yazılı belge olup olmadığı üzerinde de durulmalıdır. TBK 420/3. maddede; hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen ibra sözleşmeleri veya ibra beyanını muhtevi diğer ödeme belgelerinin, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmünde olduğu belirtilmişse de maddenin devamı cümlede, bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olmasının zorunlu olduğu belirtilmek suretiyle hangi şartla bu belgenin makbuz hükmünde olacağı hükme bağlanmıştır. Bu hükümlere göre bu belgenin ödemeyi gösteren makbuz sayılabilmesi için ödemenin de banka aracılığıyla yapılmış olması gerekmektedir. Yukarıda da açıklandığı gibi ödeme

banka aracılığıyla yapılmadığından bu belge makbuz niteliğinde de sayılmayacağı için ödenen miktarı ispatlamaya elverişli değildir.

Kıdem tazminatı alacaklarının bankaca ödenmesi yönünde bir zorunluluk bulunup bulunmadığı hususu da bu belgenin ödeme miktarını gösteren makbuz sayılmasını gerektirmektedir. Zira TBK 420. maddede hizmet sözleşmesinden doğan hangi alacaklar için bu belgenin makbuz sayılıp sayılmayacağı konusunda bir istisnaya yer verilmeksizin düzenleme yapılmış olduğundan, bu belgenin makbuz sayılabilmesi için, işçinin işverenden kıdem tazminatı dahil her türlü alacağına ilişkin olarak ödemenin bankaca yapılmış olması gerekir.

Senetle ispat zorunluluğu ve senede karşı senetle ispat zorunluluğunun düzenlendiği 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) 200 ve 201. maddedeki düzenlemelerle senet (yazılı delil) bir ispat vasıtası olarak kesin delillerdense de TBK 420. madde hükmü banka ödemesine dayanmayan makbuzu geçerli kabul etmediği için bu belgenin HMK 200 ve 201. madde anlamında borç ifası ve ödeme miktarını ispatla elverişli yazılı delil sayılması mümkün değildir. Zira TBK 420. maddedeki düzenleme bir maddi hukuk kuralı olsa da içeriği itibarıyla aynı zamanda güçlendirilmiş ispat kuralı getirilmiş ve yazılı delil sayılması için imzalı olması yeterli görülmemiş ayrıca ödemenin banka aracılığıyla yapılması şartı aranmıştır.

Yasa koyucu elde edilen bu yazılı delilin güvenli olmayacağını düşünerek bir istisna getirip işçiyi korumaya çalışmış ve bu konuda güçlendirilmiş yazılı delil esasını benimsemiştir. Yasa koyucunun bu iradesine rağmen istisnaya değer verilmeksizin genel hükümlere başvurularak, banka aracılığıyla ödeme yapılarak güçlendirilmemiş bu belgenin makbuz ve yazılı delil sayılması TBK 420. maddenin getiriliş amacıyla da bağdaşmayacaktır.

Kıdem tazminatı ödemesi yönünden dayanan belgenin, yazılı delil (senet) olarak yapılan ödemeyi ispatlaması mümkün değilse de ödemenin ikrar ve yemin gibi diğer kesin delillerle ispatlanması mümkündür. Nitekim davacı bu belge kapsamında 2.700,00 TL aldığını kabul etmiş olup ikrar niteliğindeki bu beyan nedeniyle 2.700,00 TL'lik ödemenin ispatlandığı da mahkemece kabul edilmiştir.

Davalı ikrar edilen bu miktar dışında kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını ispatlamış olmadığından dayanan belgenin ödemeyi ispatlayan belge sayılmayarak sonuca gidilip karar verilmiş olmasında bir isabetsizlik olmadığı için direnme hükmünün onanması gerektiği görüşünde olduğumuzdan, belgede yazan miktara itibar edilerek karar verilmesi gerektiği sonucunu içerir biçimde özel daire kararında belirtildiği şekilde hükmün bozulması yönünde oluşan değerli çoğunluk görüşüne katılamıyoruz.

Kararın İncelenmesi:

İnceleme konusu kararda da ayrıntılı olarak açıklandığı

üzere, borcun özel bir sona erme sebebi olan ibra, kural olarak alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu surette borçlunun borcundan kurtulmasını sağlayan bir sözleşmedir. Nitekim ibra 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Hükümler kısmında borçların sona ermesini düzenleyen (birinci kısmın) üçüncü bölümünde ifadan ayrı olarak (m. 132) düzenlenmiştir. Esas olarak alacaklı ve borçlunun, borcu ifa etmeden borçlunun borçtan kurtulması konusunda anlaşmaları anlamına gelen ibra (Oğuzman, M. K./Öz, M. T.: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. I, 19. Bası, İstanbul 2021, 578) ifadan ayrı ve bağımsız olarak borcun sona erme nedenlerinden biridir. Fakat İş Hukuku'nda ibra bu anlamıyla kabul görmemektedir.

818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun kaynağını oluşturan İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde düzenlenmesine rağmen, 818 sayılı Kanun'da ve iş kanunlarında düzenlenmeyen ibra sözleşmesi, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK'nin 132. ve 420. maddeleriyle yasal dayanağa kavuşmuştur.

6098 sayılı Kanun'un yürürlüğü öncesinde, Yargıtay iş sözleşmesi sona erdikten sonra düzenlenen ve çelişki içermeyen ibranameleri, miktar içeren ve içermeyen ibranameler olarak ikiye ayırarak incelemekteydi. Bu kapsamda alacak kalemleri tek tek sayılmışsa miktar içermeyen ibranamelerin hakkı sona erdirdiği kabul edilmekteydi. Miktar içeren ibranamelerinse içerdikleri tutar itibarıyla işçilik alacaklarının ödendiğine ilişkin makbuz niteliğinde olduğuna hükmedilmekteydi. Yüksek Mahkemenin bu içtihadı, 6098 sayılı TBK'nin yürürlüğe girdiği tarih olan 01.07.2012 öncesinde düzenlenen ibranameler açısından uygulanmaya devam etmektedir (Bu konuda bkz. 27.05.2021 E. 2021/5382 K. 2021/9615). Belirtilen Yargıtay içtihadının da bir sonucu olarak uygulamada, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde miktar içeren ve içermeyen olmak üzere iki ayrı ibraname alındığı, miktar içermeyen ve bu yönüyle hakkı bütünüyle sona erdirmesi ümit edilen ibranamenin geçersiz sayılması ihtimalinde, bir ödeme belgesi olarak miktar içeren makbuz niteliğindeki ibranamelerin sunulduğu olaylara rastlanmıştır.

Belirtilen gelişmelere bir karşılık olarak, 6098 sayılı Kanun'da hizmet sözleşmesinde ibra düzenlenirken tepki niteliğinde hükümlere yer verilmiştir. Tepki niteliğindeki başka düzenlemelerde, örneğin asıl işveren-alt işveren ilişkisinde görüldüğü gibi, burada da amacı aşan, kurumun ve bazı kavramların özüne aykırı, uygulamada sorunlara neden olabilecek hükümler de getirilmiştir. Nitekim her türlü işçilik alacağının ibrasını noksansız ifa şartına bağlayan, kısmi ödemenin makbuz niteliğinde olabilmesi için dahi banka aracılığıyla yapılması gerektiği anlamına gelen düzenlemeler uygulamada tereddütlere ve farklı yönde yargı kararlarının verilmesine neden olmuştur (Bu konuda bkz. Güzel, A.: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları "Eleştirel Bir Yaklaşım", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akade-

mik Forumu, İstanbul 2014, 314; Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T./Özkaraca, E.: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, 80-81, 668-669; Süzek, S.: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, 797; Doğan Yenisey, K.: İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul 2014, 242 vd. vd.; aynı yazar, Hizmet Sözleşmeleri, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu: Makaleler-Tebliğler, İstanbul 2012, 335; Göktaş, S.: Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020, 421; Çil, Ş.: 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde İş Hukukunda İbra Sözleşmelerinin Geçerliliği, Sicil, S. 21, 2011, 80; Özdemir, E.: 6098 Sayılı Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış, Sicil, S.24, 2011, 111-112; Astarlı, M.: İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 2017, 370 vd.; Arslan Ertürk, A.: İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017, 332; Şen, M.: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, Sicil, S.24, 2011, 82).

TBK m. 420 uyarınca, "İşçinin 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 zorunludur." (f.2-3)

Maddede son olarak, iş kazasından kaynaklanan tazminat davaları için 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay içtihadı ile geliştirilen açık oransızlık ölçütünün de terk edilmesini gerektirecek şekilde, "İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır," hükmüne de yer vermiştir (f.4).

TBK m. 420'de öngörülen noksansız ödeme, banka aracılığıyla ödeme, hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva etmeyen belgenin makbuz niteliğinde sayılması ve bu halde de ödemenin banka aracılığıyla yapılması hususları Hükümetin teklif ettiği kanun tasarısı metninde yer almamasına karşın, metne Adalet Komisyonu'nda eklenmiştir (<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf>).

İnceleme konusu Hukuk Genel Kurulu kararına konu olayda, yargı mercilerinin farklı yaklaşımlarına konu olan temel husus da iş sözleşmesinin sona ermesi üzerine işveren tarafından işçiye banka yoluyla yapılmayan ödemelerin ifa olarak geçerli sayılıp sayılmayacağıdır.

Karara konu olayda davacı işçiye 7.558,08 TL net kıdem tazminatı ödemesi yapıldığına ilişkin "Kıdem Tazminatı

Bordrosu" başlıklı belge bulunmakta ve davacı işçi belge altındaki imzanın kendisine ait olduğunu kabul etmektedir. Ancak davacı işçinin iddiası, kendisine belgede gösterilen tüm tutarın ödenmediği, sadece 2.700,00 TL tutarında ödeme yapıldığı yönündedir.

Eksik inceleme nedeniyle verilen ilk bozma kararı sonrası yerel mahkeme, davalı işverenin bankayla ödeme yükümünü yerine getirmediği gerekçesiyle, imzası inkar edilmeyen, el yazısıyla "elden aldım" ibaresini içeren belgede belirtilen tüm tutarın değil, sadece davacı işçinin aldığı beyan ettiği 2.700,00 TL'nin ödendiğini kabul etmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise, davacının ödemenin kıdem tazminatına ilişkin olduğunu ve bordrodaki imzayı kabul etmiş olması karşısında, imzaladığı miktarı değil, daha az miktarda bir parayı aldığı şeklindeki savunmasına itibar olunamayacağı gerekçesiyle kararı bozmuştur.

Söz konusu bozma kararı üzerine yerel mahkeme, ispat yükü üzerinde olan işverenin banka aracılığıyla ödeme yükümünü altında olduğu, işçi-işveren ilişkisinde zayıf konumda olan işçinin beyanına üstünlük tanınması gerektiği (işçi lehine yorum ilkesi) gerekçesiyle direnme kararı vermiştir.

Hukuk Genel Kurulu, oyçokluğuyla verdiği kararında banka aracılığı olmaksızın yapılan ödemenin geçerli olduğunu kabul etmiştir. Genel Kurul bu sonuca varırken öncelikli olarak davacının iradesinin fesada uğratıldığını ispatlayamadığına dayanmıştır. Ardından hukukumuzda kıdem tazminatının banka hesabına ödenmesi gerektiğine dair bir düzenleme bulunmadığını kaldı ki "Kıdem Tazminat Bordrosu" başlıklı belgenin hukukî niteliği itibarıyla ibraname de olmadığını, belgede yer alan "tam ve eksiksiz olarak aldım" ifadesinin belgede yazılı kıdem tazminatı tutarının ifasına yönelik olduğunu belirtmiştir. Aynı şekilde davacının kıdem tazminatı alacağı bakımından işvereni borçtan kurtardığına yönelik herhangi bir ibarenin de mevcut olmadığını, bu itibarla, anılan belge TBK m. 420. kapsamında ibraname veya ibra beyanını içeren belge niteliğinde olmayıp makbuz olduğundan, belgede yazılı kıdem tazminatı miktarının banka aracılığıyla ödeme zorunluluğu bulunmadığını gerekçe olarak göstermiştir. Karşı oy yazısındaysa, TBK m. 420'de bir istisnaya yer verilmeksizin düzenleme yapılmış olduğundan belgenin makbuz sayılabilmesi için, işçinin işverenden kıdem tazminatı dahil her türlü alacağına ilişkin olarak ödemenin bankaca yapılmış olması gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulu kararlarının sonuçları itibarıyla isabet taşıdığını düşünmekteyiz. Yukarıda belirttiğimiz gibi, TBK m. 420 hukuken ibrayı değil, ifayı düzenlemektedir. Borcun ancak noksansız ödemeyle sona ermesi, gerçek tutarın altında yapılan ödemelerinse içerdiği miktarla sınırlı olarak makbuz niteliğinde sayılması karşısında maddede ibranın düzenlenmediği kuşkusuzdur. İbrayı ifa koşuluna bağlayan bu düzenleme sonucunda ibraname borcu sona erdiren değil, borcun sona erdiğini ispat-

layan belge niteliğine dönüşmüştür.

Belirtelim ki, TBK m. 420'de yer alan bankayla ödeme yükümlülüğü getiren hüküm, hukuki işlemin geçerliliğine yönelik olmayıp bir düzen normudur. İfanın yapılaş şekline ilişkin bu düzen normuna aykırılık hukuki işlemi geçersiz kılmaz (Doğan Yenisey, Emredici Yapı, 245). Düzen normuna aykırılık hali için idari ya da cezai bir yaptırım öngörülmüş olabilir veya ibranamedeki banka aracılığıyla ödeme yükümlülüğünde olduğu gibi herhangi bir idari yaptırım getirilmemiş de olabilir. Sonuç olarak ibranamede yer verilen banka aracılığıyla yapılmayan ödemeler de borcu tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona erdirmektedir (Doğan Yenisey, Emredici Yapı, 245; Çil, 80-81;).

Bu noktada inceleme konusu Hukuk Genel Kurulu kararında ve 9. Hukuk Dairesi'nin bazı kararlarında yer verilen bir vurguya değinmekte yarar vardır. Şöyle ki, inceleme konusu HGK kararında, işçinin imzasını taşıyan belgede işvereni borçtan kurtardığına yönelik herhangi bir ibarenin de mevcut olmadığı, bu itibarla, anılan belgenin TBK m. 420. kapsamında ibraname veya ibra beyanını içeren belge niteliğinde olmayıp makbuz niteliğinde olduğuna yer verilmiştir. Özel Daire de bir kararında, "...İbraname şeklinde düzenlenen belgelerde miktar yazılı olsa dahi Kanun gereği bankaya ödeme olmadığı sürece makbuz etkisinden söz edilemez...", ifadelerini kullanmıştır (Yarg. 9. H.D., 01.04.2021, E. 2021/453 K. 2021/7352). Bize göre, banka aracılığıyla ödeme yükümlülüğü öngören hükmün bir düzen normu olması ve bu bakımdan banka harici ödemelerin geçerliliğine etki etmemesi açısından, ödemeyi gösteren belgede yer alan ibarelerin ya da belgenin başlığının bir önemi bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, işçinin imzasını taşıyan belge ibraname başlığı taşısa veya içeriğinde ibra niteliğinde beyanlar da bulursa, ödeme geçerli olup borcun ödeme ölçüsünde ifa ile sona erdiği kabul edilmelidir (Bu konuda bkz. Göktaş, 421; Çil, 80; Doğan Yenisey, Emredici Yapı, 245). İrade fesadı iddiasının ise her türlü delille ispatı mümkündür.

Sonuç:

Sonuç olarak Yüksek Mahkeme'nin inceleme konusu kararının isabetli olduğu kanaatindeyim.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2021/453

Karar No.: 2021/7352

Tarihi: 01.04.2021

Karar Özeti:

Somut dosyada; sigortalı hizmet cetveline göre davacının 15.04.2003-03.03.2015 tarihleri arasında davalı ... Turizm Taşımacılık İnş. Tic. A.Ş.'ye ait işyerinde, 04.03.2015-16.06.2016 tarihleri arasındaysa davalı ... Beton Tur. İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti. işyerinde çalıştığı, dosyaya sunulan bila tarihli kıdem tazminatı bordrosunda işe giriş ve çıkış

tarihlerinin 15.04.2003-03.03.2005 tarihleri olarak yazıldığı ve 35.408,64 TL kıdem tazminatı ödemesine ilişkin belgede davacının imzasının bulunduğu anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi'nce kıdem tazminatı bordrosundaki miktarın banka kanalıyla ödenmediği gerekçesiyle söz konusu miktar kıdem tazminatından mahsup edilmemiştir. Ancak, bila tarihli kıdem tazminatı bordrosu ibraname mahiyetinde olmadığından, bankayla ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Davacı vekilince bu belgenin ödeme vaadi ile imzalandırıldığı ancak ödeme yapılmadığı ileri sürülmüştür. Bu durumda davacı vekilinin bu iddiası üzerinde durulmalı, tanıklar yeniden dinlenerek bu iddiayla ilgili beyanları alınmalı, varsa davacının buna dair diğer delilleri toplanmalı, belgenin ödeme vaadi ile alındığının ispatlanması halinde şimdiki gibi sonuca gidilmeli, aksi halde ise imzalı kıdem tazminatı bordrosunda yazılı miktar kanuni faiziyle birlikte kıdem tazminatından mahsup edilmelidir. Eksik incelemeyle yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 420

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı ... Beton Turizm İnşaat Ticaret ve San. Ltd. Şti. vekilince istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 01.04.2021 Perşembe günü tayin edilerek taraflara çağrı kâğıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı ... Beton Turizm İnşaat Ticaret ve San. Ltd. Şti. adına vekili Avukat ... ile karşı taraf adına vekili Avukat ... geldiler. Davalı ... Turizm Taşımacılık Seyahat Acentalığı Taahhüt İnşaat Tic. A.Ş. adına gelen olmadı. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, 15.04.2003-16.06.2016 tarihleri arasında davalılara ait iş yerlerinde hazır beton ve asfalt tesislerinde jeoloji mühendisi ve şantiye şefi olarak çalıştığını, birbirleriyle bağlantısı olan davalı işverenlerin müvekkilinin bilgisi dışında 03.03.2015 tarihinde ... Turizm Taşımacılık Seyahat Acentalığı Taahhüt İnşaat Tic. A.Ş.'den çıkış ve 04.03.2015 tarihinde ... Beton Turizm İnşaat Tic. ve San. Ltd. Şti.'ye girişini yaptıklarını, ancak davacının aynı şekilde kesintisiz olarak çalışmasını sürdürdüğünü, davalı şirketler arasında organik bağ bulunduğunu, davacının son aylık ücreti 5.000,00 TL olmasına rağmen davalı işveren ... Beton Turizm İnşaat Ticaret Sanayi Ltd. Şti. tarafından 01.06.2016 tarihli yazı ile müvekkilinin ücretinin rızası ve muvafakatı olmaksızın, herhangi bir sebep de gösterilmeden 3.500,00 TL'ye düşürüleceğinin bildirildiğini, müvekkili rızası dışında ücretinin düşürülmesini kabul etmediğinden ve fazla çalışma,

hafta tatili ve genel tatil çalışmalarının karşılığının ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshetmeyi düşünürken, 16.06.2016 tarihinde davalı işverence iş sözleşmesi haksız şekilde feshedilerek işten çıkışının yapıldığını, işten ayrılış sebebinin Kuruma "işveren tarafından haklı neden bildirilmeden fesih" koduyla bildirildiğini ileri sürerek, kıdem ve ihbar tazminatlarıyla izin, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı ... Beton Tur. İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti. vekili, davacının şirket bünyesinde Nisan 2015 tarihinde çalışmaya başladığını, önceki dönem iş sözleşmesinin diğer davalı şirket tarafından feshedildiğini, davacının Nisan 2015 tarihinde müvekkili şirketle yeni bir belirsiz süreli iş sözleşmesi imzaladığını, bu sebeple önceki dönem çalışmasından sorumlu tutulamayacaklarını, iş sözleşmesinin 16.06.2016 tarihli ihtarnameyle davacı işçi tarafından feshedildiğini, iş sözleşmesini fesheden işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağını, ücretin düşürülmesini kabul etmeyen işçinin ücretinde düşüş yapılmadığını ve bu sebeple yapılan feshin haksız olduğunu, ancak iyiniyetli olarak kıdem tazminatı ile izin alacağını ödendiğini, davacının ibraname imzalayarak işvereni ibra ettiğini ve davacı üst düzey yönetici olduğu için fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacağına hak kazanmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

Davalı ... Turizm Taşımacılık İnş. Tic. A.Ş. vekili, müvekkiliyle diğer davalı şirket arasında organik bağ bulunmadığını, müvekkili şirketin hisselerinin diğer davalı tarafından satın alındığını ve davacının diğer davalının işçisi olduğunu, müvekkilinin dava konusu alacaklardan sorumlu tutulamayacağını, davacının ücretinin çalıştığı dönem boyunca banka hesabına yatırıldığını, davacının çalışmalarının bordrolarda gösterildiğini ve karşılığı olan ücretlerinin ödendiğini, yıllık izinlerinin tamamını kullandığını, kıdem tazminatı bordrosunun işten çıkarılırken davacıya imzalatıldığını ve ihbar önelerinin kullandırıldığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi'nce, toplanan kanıtlara ve aldırılan bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının 15.04.2003-16.06.2016 tarihleri arasında kesintisiz olarak davalı iş yerinde çalıştığı, dosyada mevcut 15.01.2015 tarihli işletme hakkının devri sözleşmesinden ... Turizm Taşımacılık Seyahat Acentalığı Taahhüt İnşaat Tic. A.Ş.'nin işletme hakkını ... Beton Turizm İnşaat Tic. ve San. Ltd. Şti.'ye devrettiğinin anlaşıldığı, aralarında organik bağ bulunan davalı şirketlerin davacının alacaklarından birlikte sorumlu oldukları, kıdem tazminatı yönünden bordroda görünen 35.679,45 TL'lik kısma dair ödemenin banka kayıtlarında görünmediği, ispat yükü kendisinde olan davalı tarafından ödemeye ilişkin başka bir belgenin de sunulmadığı, yalnızca davacıya ödendiği kanıtlanan 5.224,98 TL'nin mahsubu gerektiği, fes-

hin bildirimsiz yapılması nedeniyle çalışma süresine göre sekiz hafta üzerinden ihbar tazminatı alacağına hak kazandığı ve ayrıca yaptığı fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil çalışmalarının karşılığının da ödenmediği gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı, davalı ... Beton Tur. İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti. vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu gerekçesiyle, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı ... Beton Tur. İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti. vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesiyle yapılan inceleme sonucunda, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, davalı ... Beton Tur. İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti.'nin temyizi ile incelenen Bölge Adliye Mahkemesi kararının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan yönleri usul ve kanuna uygun görülmüştür.

2. Davacının iş sözleşmesinin kim tarafından feshedildiği ve davacı lehine ihbar tazminatına hükmedilip hükmedilemeyeceği hususu taraflar arasında uyumsuzluk konusudur. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (f) bendinde son cümle olarak, "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" şeklinde ifadeye yer verilerek çalışma koşullarının uygulanmaması, işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır.

Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelir. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklarda bu koşullar bazen emredici olarak düzenlenmiş olup, işçi aleyhine olarak değişikliğe gidilmesi, işçinin rızasıyla dahi mümkün değildir. Diğer hallerde çalışma koşullarında değişiklik yapılması 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde özel biçimde ele alınmıştır. Anılan hükme göre, işçi aleyhine yapılması düşünülen değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve 6 iş günü içinde işçinin yazılı kabulüyle uygulamaya konulması gerekir. Aksi halde değişiklik işçiyi bağlamaz.

Somut uyumsuzlukta, davacı işçi, davalı işveren ... Beton Turizm İnşaat Ticaret Sanayi Ltd. Şti. tarafından 01.06.2016 tarihli yazı ile müvekkilinin ücretinin rızası ve muvafakati olmaksızın, herhangi bir sebep de gösterilmeden 3.500,00 TL'ye düşürüleceğinin bildirildiğini, müvekkili rızası dışında ücretinin düşürülmesini kabul etmediğinden ve fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil

çalışmalarının karşılığının ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshetmeyi düşünürken, 16.06.2016 tarihinde davalı işverence iş sözleşmesi haksız şekilde feshedilerek işten çıkışının yapıldığını, işten ayrılış sebebinin Kuruma "işveren tarafından haklı neden bildirilmeden fesih" koduyla bildirildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatlarını talep etmiştir. Davalı ... Beton Tur. İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti. ise iş sözleşmesinin 16.06.2016 tarihli ihtarnameyle davacı işçi tarafından feshedildiğini ve iş sözleşmesini fesheden işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağını savunmuştur. İlk Derece Mahkemesi'nce, iş sözleşmesinin işverence feshedildiği ve feshin bildirimsiz yapılması nedeniyle davacının ihbar tazminatına hak kazandığı kabul edilmiştir. Ancak, dosya içerisinde bulunan 16.06.2016 tarihli ve davacı tarafından işverene gönderilen ihtarnamede, aylık ücretinin düşürülmesi ve fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ve yıllık izin ücretlerinin ödenmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin haklı olarak feshedildiğinin bildirildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar fesih bildirimini davalı tarafa 19.06.2016 tarihinde tebliğ edilmiş ve davalı tarafca davacının çıkışı Kuruma 04- belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden bildirilmeden feshi koduyla bildirilmişse de, dosyada davalı tarafca yapılan herhangi bir fesih bildirimini bulunmamaktadır. Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıklarının da feshe dair görgüye dayalı bilgileri bulunmamaktadır. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Bu durumda, iş sözleşmesinin 16.06.2016 tarihinde ücretin düşürülmesi ve ödenmeyen bir kısım işçilik alacağının bulunması sebebi ile davacı işçi tarafından haklı olarak feshedildiğinin kabulü dosya içeriğine daha uygun düşecektir. İş sözleşmesini haklı sebeple de olsa fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanır ise de ihbar tazminatına hak kazanamayacağından, ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Somut uyumsuzlukta, dava kısmi eda davası olarak açılmış olup davacı vekilince 24.04.2018 tarihli dilekçeyle davanın tamamen ıslah edildiği belirtilmiş ve hazırladıkları yeni dava dilekçesinin karşı tarafa tebliği talep edilmiştir. Aynı tarihte sunulan yeni dava dilekçesinde ise kıdem ve ihbar tazminatlarıyla izin alacağının kısmi dava, fazla çalışma hafta tatili ve genel tatil alacaklarının belirsiz alacak davası olarak açıldığı belirtilmiştir. Böylelikle, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacakları yönünden dava, tam ıslah ile kısmi davadan belirsiz alacak davasına dönüştürülmüştür. Bu durumda, yapılan ıslah işlemi, ıslah ile artırılan miktarlar yönünden tam ıslah tarihinden itibaren davalı ... Beton Tur. İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti. tarafından ileri sürülen zamanaşımı defin dikkate alınması

ve faizin de tam ıslah tarihinden itibaren başlatılması gereklidir. Bu yön gözetilmeyip, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacakları yönünden zamanaşımı defi dikkate alınmadan ve alacağın tamamına dava tarihinden itibaren faiz yürütülerek hüküm kurulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

4. Taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlık, dosyaya sunulan 35.408,64 TL bedelli kıdem tazminatı bordrosuna itibar edilip edilmeyeceği ve bu kapsamda kıdem tazminatından mahsubu gerekip gerekmediği hususundadır.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ivazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür.

Dairemizce, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde öngörülen bankaya ödeme zorunluluğunun, ibra belgeleri için gerektiği, ancak ifaya dair makbuz, bordro vs. ödemelerinde bankaya ödeme şartının bulunmadığı kabul edilmiştir. Miktar içeren makbuz veya bordro karşılığının işçiye ödendiğini gösteren belgeler geçerli olup, işçilik alacaklarından mahsup edilir. İşçinin bu belgelere karşı irade fesadı iddiasını ileri sürmesi mümkündür. Hata veya hileyle imzalatıldığı, ödeneceği vaadiyle imzaladığı şeklinde iddiaların, varsa tanık delili ve diğer her türlü delille ispatı gerekir. İrade fesadı iddiası, varsa tüm delillerle birlikte işverenin ödemeyi defter ve kayıtlarına yansıtıp yansıtmadığı da değerlendirilir.

İbraname şeklinde düzenlenen belgelerde miktar yazılı olsa dahi Kanun gereği bankaya ödeme olmadığı sürece makbuz etkisinden söz edilemez.

Somut dosyada; sigortalı hizmet cetveline göre davacının 15.04.2003-03.03.2015 tarihleri arasında davalı ... Turizm Taşımacılık İnş. Tic. A.Ş.'ye ait işyerinde, 04.03.2015-16.06.2016 tarihleri arasında ise davalı ... Beton Tur. İnş. Tic. ve San. Ltd. Şti. işyerinde çalıştığı, dosyaya sunulan bila tarihli kıdem tazminatı bordrosunda işe giriş ve çıkış tarihlerinin 15.04.2003-03.03.2005 tarihleri olarak yazıldığı ve 35.408,64 TL kıdem tazminatı ödemesine ilişkin belgede davacının imzasının bulunduğu anlaşılmaktadır. İlk Derece Mahkemesi'nce kıdem tazminatı bordrosundaki miktarın banka kanalıyla ödenmediği gerekçesiyle söz konusu miktar kıdem tazminatından mahsup edilmemiştir. Ancak, bila tarihli kıdem tazminatı bordrosu ibraname mahiyetinde olmadığından, banka ile ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır. Davacı vekilince bu belgenin ödeme vaadi ile imzalatırıldığı, ancak ödeme yapılmadığı ileri sürülmüştür. Bu durumda davacı vekilinin bu iddiası üzerinde durulmalı, tanıklar yeniden dinlenerek bu iddiayla ilgili beyanları alınmalı, varsa davacının buna dair diğer delilleri toplanmalı, belgenin ödeme vaadi ile alındığının

ispatlanması halinde şimdiki gibi sonuca gidilmeli, aksi halde ise imzalı kıdem tazminatı bordrosunda yazılı miktar kanuni faiziyle birlikte kıdem tazminatından mahsup edilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararının ve bu karara karşı istinaf başvurusunu esastan reddeden Bölge Adliye Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne, bozma kararının bir örneğinin ise kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, davalı ... Beton Turizm İnşaat Ticaret ve San. Ltd. Şti. yararına takdir edilen 3.050,00 TL duruşma vekalet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.04.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2018/10157

Karar No.: 2021/567

Tarihi: 13.01.2021

Karar Özeti: Taraflar arasındaki uyuşmazlık, davacıya kıdem tazminatı bordrosuyla yapılan ödemenin banka kanalıyla yapılmaması nedeniyle kıdem tazminatı hesabından mahsup edilip edilmeyeceği noktasındadır. Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde öngörülen bankaya ödeme zorunluluğu ibra belgeleri için getirilmiştir. Ancak ifaya dair makbuz, bordro gibi diğer ödemelerde bankaya ödeme zorunluluğuna dair yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Miktar içeren makbuz, bordro gibi karşılığının işçiye ödendiğini gösteren belgeler geçerli olup, işçilik alacaklarından mahsup edilir. İşçinin bu belgelere karşı irade fesadı iddiasını ileri sürmesi mümkündür. Hata veya hile ile imzalatıldığı, ödeneceği vaadiyle imzaladığı şeklinde iddialar varsa tanık delili ve diğer her türlü deliller ispatı gerekir. İrade fesadı iddiası varsa tüm delillerle birlikte işverenin ödemeyi defter ve kayıtlarına yansıtıp yansıtmadığı da değerlendirilir.

İlgili Mevzuat:

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 420

Yargıtay Kararı

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen karar, süresi içinde duruşmalı olarak davalı vekili tarafından temyiz edilmişse de, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait "... Lokantası" adlı işletmede 29.10.2009-08.07.2014 tarihleri arasında gar-

son olarak çalıştığını, neredeyse hiçbir hafta tatilinin ve hiçbir yıllık izininin kullanılmadığını, hafta tatili kullandırılan günlerde o günün yevmiesinin ücretinden kesildiğini, davalıyı İş Kurumu'na şikâyet ettiğini, bu şikâyet üzerine yıllık izin ücretlerinin ödeneceğinin beyan edildiğini, 16.04.2014 tarihine kadar fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, bu tarihten sonra banka hesabına fazla mesai ücreti olarak yatırılan ücretlerin davalı tarafça elden geri alındığını, tüm ulusal bayram genel tatil günlerinde çalıştığını ve 16.04b2014 tarihi itibarıyla yatan paraların geri alındığını, 08.07.2014 tarihinde gerekçesiz olarak işten çıkarıldığını iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları, fazla mesai ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti alacaklarının faizi ile birlikte davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacıya tüm işçilik haklarının ödendiğini, buna ilişkin ücret bordroları, banka dekontu, kıdem tazminatı bordrosu ve ibranamenin sunulduğunu, davacının en son brüt aylık ücretinin 1.023,00 TL olduğunu, kıdem tazminatının hesaplanarak davacıya 10.814,09 TL'nin elden ödendiğini, davacı tarafından müvekkilinin İş Kurumu'na şikâyet edildiğini, buraya müvekkili tarafından verilen beyanda davacının işyerinde kavgaya karıştığı ve bu nedenle işyerinden çıkışının yapıldığını, yıllık iznini kullanmadığının ve işveren tarafından ödeneceğinin, ihbar tazminatının ödenmeyeceğinin açıklıkla ifade edildiğini savunarak açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi'nce, yapılan yargılama sonucunda toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İstinaf Başvurusu:

İlk Derece Mahkemesi'nin kararına karşı davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:

Bölge Adliye Mahkemesi'nce, davalının istinaf başvurusu yerinde görülmediğinden esastan reddine, karar verilmiştir.

Temyiz Başvurusu:

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

Gerekçe:

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

2. Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacıya kıdem tazminatı bordrosuyla yapılan ödemenin banka kanalıyla yapılmaması nedeniyle kıdem tazminatı hesabından mahsup edilip edilmeyeceği noktasındadır. İbra sözleşmesi, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Kanun'un 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 Kanun'un 420. maddesinde yer almıştır. 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 halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur. Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinde öngörülen bankaya ödeme zorunluluğu yukarıda açıklandığı üzere ibra belgeleri için getirilmiştir. Ancak ifaya dair makbuz, bordro gibi diğer ödemelerde bankaya ödeme zorunluluğuna dair yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Miktar içeren makbuz, bordro gibi karşılığının işçiye ödendiğini gösteren belgeler geçerli olup, işçilik alacaklarından mahsup edilir. İşçinin bu belgelere karşı irade fesadı iddiasını ileri sürmesi mümkündür. Hata veya hile ile imzalatıldığı, ödeneceği vaadiyle imzaladığı şeklinde iddialar varsa tanık delili ve diğer her türlü deliller ispatı gerekir. İrade fesadı iddiası varsa tüm delillerle birlikte işverenin ödemeyi defter ve kayıtlarına yansıtıp yansıtmadığı da değerlendirilir. Somut olayda davacıya kıdem tazminatı bordrosuyla 10.814,09 TL kıdem tazminatı ödendiği anlaşılmaktadır. Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, ödemenin davacının altındaki imzasını inkâr etmediği kıdem tazminatı bordrosuyla yapılması, işçinin bu belgenin iradesi fesada uğratılarak alındığı yönünde bir iddiası da bulunmaması karşısında banka kanalıyla yapılmadığı gerekçesi ile hesaplanan kıdem tazminatı alacağından mahsup edilmesi hatalıdır. Bilirkişinin ödeme miktarını düşerek yaptığı hesaba itibarla hüküm kurulmalıdır, hükmün bu nedenle bozulmasına gerekmiştir.

Sonuç:

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi'ne gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.01.2021 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy:

Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda "ibra sözleşmesi" dü-

zenlenmemiştir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 132. maddesinde genel olarak ibra sözleşmesini düzenledikten sonra İş Hukuku açısından da 420. maddesinde ibrayı düzenleme konusu yapmıştır. (Mollamahmutoğlu/Astarlı, İş Hukuku 5. Bası, Ankara 2012, sh. 1048) 6098 Sayılı TBK'nin 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 kaldırılabılır. Ancak işçiyi koruma bağlamında Kanun koyucu 132. maddede ki genel kuraldan ayrılarak 420. maddede iş hukukunda ibra sözleşmesinin geçerlilik koşullarını belirlerken "yazılı şeklin" bir geçerlilik koşulu olduğunu belirtmiştir. İbranamenin geçerliliğine ilişkin diğer bir şartta ödemenin banka aracılığıyla yapılmasıdır. Görüldüğü üzere 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu işçinin işverene ibrasını çok sıkı geçerlilik koşullarına bağlamıştır. (Kocayusufoğlu / Hatemi / Serozan / Arpacı, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 3. Cilt, Prof. Dr. Rono Serozan, İfa-İfa Engelleri-Haksız Zenginleşme Ek: Uygulama Çalışmaları, 6. Bası, sh. 120) Borçlunun ifa kanıtı olan makbuz ile ilgili düzenleme ise 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 103-105. maddelerinde düzenlenmiştir. Borçlar Kanunu'nun 103-105 maddelerindeki düzenleme ifanın ispatına ilişkin bazı usul hukuku hükümleridir. (Prof. Dr. F. Eren, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 24 Baskı, sh. 1126 vd.)

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun makbuza ilişkin 103-105 maddeleri ve ibraya yönelik 132. maddesi dışında anılan bu Kanun'un 420. maddesinde hizmet akdine özgü işçinin işverene ibrasına yönelik ayrı bir düzenleme ilk defa getirilmiş ve sıkı geçerlilik koşullarına bağlanmıştır. Bu kadar sıkı geçerlilik koşullarına bağlanmasındaki temel düşünce işçiyi koruma düşüncesine dayanmaktadır. TBK 420. maddesindeki ibraname için aranan sıkı geçerlilik koşulları, akdin sona ermesinden sonra işveren tarafından işçiye yapılacak feshe bağlı veya diğer işçilik alacaklarına yönelik (kısmi veya tam ödemeler için) alınacak makbuz niteliğindeki belgede yazan miktar/miktarlar açısından da aranmalıdır. Yani makbuzda belirtilen miktar/miktarların banka yoluyla işçiye ödenmesi geçerlilik koşuludur. Uyuşmazlık tarihsiz "Kıdem Tazminatı Bordrosu" belgesinde belirtilen kıdem tazminatı miktarının davacıya ödenip ödenmediğine ilişkindir.

6098 Sayılı TBK'nin 420. maddesinde (132. maddeden ayrı olarak) hizmet akdinde, akdin sonra ermesinden sonra işçinin işverene ibrasına yönelik düzenleme getirilmiş anılan bu maddede de ibradan bahsedilmesine rağmen tam ifa düzenlenmiş olduğu gibi bunun geçerliliği içinde ödemenin bankadan yapılması hususu da emredici bir düzenlemedir. Somut olayda davalı taraf "kıdem tazminatı bordrosu" başlıklı belgede yazan miktarı 6098 Sayılı TBK'nin 420. maddesi uyarınca bankaya yatırdığını ispatlayamadığından İlk Derece Mahkemesi kararının onaylanması gerekirken bozulması yönündeki çoğunluk görüşüne katılmamaktayız.

Yargıtay Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

Esas No.: 2022/8792

Karar No.: 2022/9929

Tarihi: 20.09.2022

Karar Özeti:

Fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu kuralı, fazla sürelerle çalışma ücretini de kapsar. Bu durumda öncelikle fazla sürelerle çalışmanın temel ücret içinde ödendiği varsayılır. Haftalık 5,2 saati aşan fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma varsa hesaplanarak ödenir.

İlgili Mevzuat:

4857 sayılı İş Kanunu m.41

Yargıtay Kararı:

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi taraf vekillerince istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Bankada ticari portföy yöneticisi olarak çalışmakta iken 14.12.2012 tarihinde çalışma koşulları sebebiyle işten ayrıldığını, haftalık çalışma süresinin haftada beş gün ve kırk saat olarak belirlendiğini, 09.00-18.00 saatleri arası normal mesai iken 08.30-20.30-22.00 saatleri arasında öğle tatillerini dahi kullanmadan çalıştığını, cumartesi-pazar çalışmak zorunda kaldığını, çalışanların istifaya zorlandığını, mobbing uygulamaları olduğunu, çalışanların şubenin kapalı olduğu saatlerde gün içinde yapılan satışlara yönelik belge akış, onay, arşivleme ve sisteme ekleme gibi işlemlerin yapılması zorunluluğu olduğunu, işyeri ücret politikası, çalışma şartları gibi konularda Çalışma Bakanlığı'nın 2011 yılından itibaren denetim başlattığını ve cezalar tahakkuk ettirildiğini, davalı Bankanın 10 Ocak, 10 Nisan, 10 Temmuz ve 10 Ekim tarihlerinde dört aylık ücret tutarında ikramiye ödemesi yaptığını, ancak 01 Ekim-14 Ekim 2012 arası çalışmaya tekabül eden ikramiyenin ödenmediğini, altı aylık çalışmalar için ekim ve sonraki yıl Nisan ayında olmak üzere eva prim ödemesi yapıldığını, ancak davacıya Ekim 2012 sonrası çalışma ve kıstelyevm gereği ödeme yapılmadığını ve çalışma günleri olmayan cumartesi-pazar günlerinin izin gününe katılması gerektiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, hafta tatili, ikramiye ve prim alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 24.04.2006-14.12.2012 tarihleri arasında çalıştığını, herhangi bir sebep belirtmeden kendi isteğiyle istifa ettiğini, davacının uzun saatler çalışma yapmadığını, haklı olarak ... sözleşmesini feshettiğine yönelik sebeplerin gerçek olmadığını, davacı-

nın ... sözleşmesini sona erdirmesinin asıl sebebinin başka bir bankada işe başlaması olduğunu, fazla çalışma taleplerine yönelik zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının 21.....2012 tarihinde doğum iznine ayrılmakla yıllık izin-süt izni kullanımıyla 05.12.2012 tarihinde işe döndüğünü, davacının çalışması olmamakla birlikte 10.10.2012 tarihinde eva prim ödemesini aldığını, davacının talep dönemine yönelik sadece yedi gün çalıştığını, prim hak edışı bulunmadığını, bu primin yönerge gereği belli kriterlere göre ödendiğini, istifa edenlere prim ödemesi yapılmayacağını kararlaştırıldığını, davacının 96 gün izin kullandığını, izin hakkı bulunmadığını ve davacıya kıstelyevm esasına göre ikramiye alacağını ödendiğini, diğer taleplerinin de haksız olduğunu savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara ve aldırılan bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüyle fazla sürelerle çalışma, yıllık ücretli izin, hafta tatili ve eva prim alacağı taleplerinin reddine karar verilmiştir.

Bozma ve Bozmadan Sonraki Yargılama Süreci:

Kararın taraf vekillerince temyizi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 12.11.2019 tarihli ilâmı ile tarafların sair temyiz itirazlarının reddine karar verilerek, her iki taraf da işyeri kayıtlarına delil olarak dayandığından, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde konusunda uzman bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi de verilerek davacıya ait bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtları (log kayıtları) ve davacının cumartesi çalışmalarına ait emniyet müdürlüğü kayıtları, banka içi talimat niteliği taşıyan ve cumartesi çalışmasına dair kayıtlarla banka güvenlik defterinin kronolojik sıralı olarak temin edilmesi, bundan sonra inceleme yapmaya elverişli kayıtların varlığı hâlinde kayıt sunulan dönem için kayıtlara göre, kayıt sunulmayan dönem için ise tanık beyanlarına göre ancak her hafta için ayrı ayrı denetime elverişli olacak şekilde hazırlanacak rapor ile davacının fazla çalışması ve hafta tatili çalışması olup olmadığının belirlenmesi gerektiği yönündeki gerekçe ile hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Bozmaya uyan mahkemece, toplanan delillere ve aldırılan bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince temyizi üzerine Dairemizin 08.07.2021 tarihli ilâmı ile, tarafların sair temyiz itirazlarının reddine karar verilerek kararın gerekçesinin kendi içerisinde çelişkili olduğu gibi hüküm fıkrası ile de çalıştığı, bozma gerekçelerinin tam olarak yerine getirilmediği gerekçesi ile işyerinde haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu ve ... sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil olduğuna dair hükme geçerlilik tanınarak sonuca gidilmesi gerektiğinden bahisle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

İkinci bozmaya uyan Mahkemece, toplanan delillere ve aldırılan bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı, taraf vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre tarafların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2. Bozmaya uyulmasına rağmen bozma gerekçelerinin tam olarak yerine getirilmediği anlaşılmaktadır. Dairemizce taraf temyizi üzerine yapılan temyiz incelemesi sonucu 08.07.2021 tarihli bozma ilâmında; "... sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin ücrete dahil olduğuna dair hükme geçerlilik tanınarak sonuca gidilmesi gerektiği" belirtildiği gözetilmeksizin uyulmasına karar verilen bozma ilâmı gerekleri tam olarak yerine getirilmeden karar verilmesi hatalı olup yeniden bozmayı gerektirmiştir.

3. İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması hâlinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu kuralı fazla sürelerle çalışma ücretini de kapsar. Bu durumda öncelikle fazla sürelerle çalışmanın temel ücret içinde ödendiği varsayılır. Haftalık 5,2 saati aşan fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma varsa hesaplanarak ödenir.

Somut uyuşmazlıkta Mahkemece uyulmasına karar verilen 08.07.2021 tarihli bozma ilâmımız uyarınca "... kayıt bulunan dönem için bu kayıtlara göre bulunmayan dönem için ise tanık beyanlarına göre davacı talepleri yönünden hesap yapılması..." gerektiği yönündeki gerekçe değerlendirilmeksizin karar verilmesi de hatalıdır. Bu durumda, 27.....2009-01.04.2011 tarihleri arası kayıt bulunmayan dönem yönünden; tanık beyanlarına göre davacının ayda 1 hafta haftalık 49,5 saat, ayda 3 hafta ise haftalık 55 saat çalıştığı; işyerinde haftalık çalışma süresinin 40 saat olduğu gözetilerek davacıya ücretin içinde ödenen aylık 22,5 saat fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma ücreti mahsup edilerek (9,5+15+15+15=54,5-22,5=32/4=8 saat) haftalık ortalama 8 saat fazla çalışma alacağı hesaplanmalı ve şimdiki gibi alacaktan uygun bir indirim uygulanmalıdır.

01.04.2011-14.12.2012 tarihleri arası kayıt bulunan dönemdeyse işyeri kayıtlarına göre davacının yıllık 270 saati aşan fazla sürelerle çalışması ve fazla çalışması bulunmadığı gözetilerek karar verilmesi gerekirken yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup tekrar bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 20.09.2022 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.