

HUKUK BÖLÜMÜ

YARGITAY KARARLARI

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO: 2003 / 16871
KARAR NO: 2003 / 23602
TARİHİ : 30.12.2003

KARAR ÖZETİ: KIDEM TAZMİNATI - ÖNCEKİ HİZMET SÜRESİ

Önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edildiğinden, aynı dönemin daha sonraki hizmet süresine eklenmesi ve kıdem tazminatı hesabı doğru olmaz.

DAVA : Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödenmesi davasının yapılan yargılanması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabii olduğu anlaşılmış ve duruşma için 30/12/2003 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat..... ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Davacı işçi, davalı işverene ait önceki işyerinde geçen süresinde kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiğini belirterek fark kıdem tazminatı, isteğinde bulunmuştur. Mahkemeye istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Davacının çalıştığı işyeri İstanbul Bakırköy'de kurulu iken Çorlu'da kurulan fabrikaya gönderilmek istenmiş, bu değişikliği kabul etmeyerek iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini bildirmiş, kendisine kıdem tazminatı ödenmiştir. Bir süre sonra Çorlu'da fabrikada işe girişi yapılmış ve en son iş sözleşmesinin feshinde Çorlu işyerinde geçen çalışmaları için kıdem tazminatı ödenmiştir. Somut olayda davacı işçinin nakle muvafakat etmeyerek iş sözleşmesini yazılı olarak feshi üzerine ödenen kıdem tazminatının avans olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Söz konusu işlemle önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı ödenerek tamamen tasfiye edilmiştir. Aynı dönemin daha sonraki hizmet süresine eklenmesi ve kıdem tazminatı hesabı doğru olmaz.

Mahkemece fark kıdem tazminatı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde isteğin kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen 375.000.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.12.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO: 2002 / 12222
KARAR NO: 2003 / 2609
TARİHİ : 27.02.2003

KARAR ÖZETİ: FAZLAYA İLİŞKİN HAKLAR - DAVADA İLERİ SÜRME

- Davacı dava konusu yapmadığı ve saklı tutmadığı kısımlarda zımnen vazgeçmiş ve isteklerini miktarla sınırlandırmış sayılır.

- Kıdem, ihbar tazminatları, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ücretleri dava dilekçesi ile sınırlandırılmış bulunduğundan bu istekler için fazlaya ait kısımları açıkça saklı tutmadığından hakkında zımnen vazgeçmiş sayılır.

DAVA :Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve izin ücreti bayram ve hafta tatili gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

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

2-Davacı 11.06.1996 tarihinde davalılara ait fırın işyerinde çalışmaya başladığını 19.06.2000 tarihinde iş aktinin işverence feshedildiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile bir kısım işçilik haklarının ödenmesini istemiştir.

Dava sırasında vermiş olduğu 24.05.2002 tarihli dilekçe ile kıdem tazminatı ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ve bayram ücreti alacaklarının daha fazla olduğunu belirterek davayı bu yönde ıslah ettiğini belirtmiştir.

Davalı ise, davanın reddini istemiş ve ayrıca fazlaya ait davacının dava dilekçesinde söz konusu alacakların saklı tutmadığını belirterek ıslah isteğinin reddini savunmuştur.

Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanununun 83. Maddesi gereğince taraflardan herbiri yapmış oldukları usule ilişkin işlemleri tamam veya kısmen ıslah edebilirler. Ayrıca 87 / son maddesinin Anayasa Mahkemesi'nin 20.07.1999 tarih ve 1999 / 33 sayılı iptal kararından sonrada ıslah yolu ile müddeabihin arttırılması da mümkündür. Ancak olayımızda davacı dava dilekçesinde talep konusu alacaklardan fazlaya ait haklarını saklı tutmadığı gibi, davayı da kısmi dava olarak açmamıştır. Başka bir anlatımla alacak miktarları bellidir. Davacı davanın açıldığı tarihte alacak miktarlarını bilebilecek durumdadır. Dilekçedeki isteklerin arttırılması "ıslah" olarak adlandırılrsa dahi bu durumun yeni bir dava olarak nitelendirilmesi gerekir. Davacı dava konusu yapmadığı ve saklı tutmadığı kısımlarda zımnen vazgeçmiş ve isteklerini miktarla sınırlandırmış sayılır.

O halde davacının isteyebileceği, kıdem, ihbar tazminatları ile fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretleri dava dilekçesi ile sınırlandırmış bulunduğundan bu istekler için fazla ait kısımları açıkça saklı tutmadığından, zımni olarak vazgeçmiş sayılmalı ve dava dilekçesi dışında kalan miktarların reddi cihetine gidilmelidir. Mahkemece aksine düşüncelerle bu miktarların kabul edilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 27.02.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO: 2003 / 22196
KARAR NO: 2004 / 261
TARİHİ : 19.01.2004

KARAR ÖZETİ : EMEKLİLİK - FESHİN GEÇERLİ NEDENE DAYANMAMASI
- Zorunlu Emeklilik sistemi S.S.K.'da öngörülmediğinden emekliliğe hak kazanma fesih yetkisi vermez.
- 4857 Sayılı İş Kanununda ve gerekçesine salt emekliliğe hak kazanma fesih için geçerli bir neden olarak düzenlenmemiştir.

DAVA :Davacı, işe iadesine karar verilmesini istemiştir.
Yerel Mahkeme, isteği kabul etmiştir.
Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

İş Sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanununun 19. Maddesine aykırı olarak feshedildiğini ileri süren davacı feshin geçersizliğine, işe iadesine, işe başlatılmama halinde 8 aylık ücreti tutarında 19.271.127.568 TL. tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren davacının emekliliğe hak kazanması nedeniyle personel yönetmeliğinin 11.2.e maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece zorunlu emeklilik sisteminin S.S.K.'da öngörülmediği emekliliğe hak kazanmanın fesih yetkisi vermeyeceği feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine ve işe başlatılmama halinde tazminatın 8 aylık ücret tutarı olan 32.367.872.000 TL. olarak belirlenmesine karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinin 7200 prim ödeme gününü doldurmuş olması ve emekliliğe hak kazanması nedeniyle personel yönetmeliğinin 11.2.e maddesi uyarınca feshedildiği sabittir. Ancak aynı maddede "Performans durumları gözönünde tutularak devamında yarar görülenlerin hizmet akitleri devam ettirilir." hükmüne de yer verilmiştir. Belirtmek gerekir ki bu yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden çıkarılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve gerekçesinde salt emekliliği kazanma fesih için geçerli bir neden olarak düzenlenmemiştir. Davalı işveren fesih için işletmenin işyerini veya işin gereklerine dayanmadığı gibi işçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan bir neden de belirtmemiştir. Feshin geçerli bir nedene dayanmadığı anlaşıldığı-

dan mahkemenin feshin geçersizliğine karar vermesi yerinde bulunmuştur.

Ancak işe başlatılmama tazminatın üst sınırı olan 8 aylık ücret tutarında ve miktar belirtilerek hüküm altına alınması hatalıdır. Zira alt sınırdan uzaklaşıldığı takdirde bunun nedenleri açıklanmalı ve gerekçelenmelidir. Ayrıca bu tazminat feshin geçersizliğinin sonucu ve tespit niteliğinde bir hüküm olduğundan miktar belirtilmeksizin belirlenmelidir.

Açıklanan nedenlerle mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ilişkin verilen karar doğru olup buna yönelik temyiz itirazları yerinde görülmemiş işe başlatılmama halinde verilen tazminat yönünden hükmün bozulmak suretiyle kaldırılması ve 4857 sayılı yasanın 20 / 3. maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ: Yukarıda belirtilen gerekçe ile

1- Karadeniz Ereğli İş Mahkemesinin 12.11.2003 gün ve 93 / 77 sayılı kararının bozularak **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2- İşverence yapılan feshin **GEÇERSİZLİĞİNE** ve davacının **İŞE İADESİNE**

3- Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının takdiren davacının 4 aylık ücreti olarak belirlenmesine

4- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına

5- Davacı kendisini vekille temsil ettirdiğinden Avukatlık Ücret Tarifesi uyarınca takdir edilen 200.000.000 TL. ücreti vekaletin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine

6- Davalının yaptığı temyiz harcının isteği halinde kendisine iadesine

7- Davacının yaptığı (12.600.000 TL.) yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, kesin olarak 19.01.2004 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO: 2003 / 20315
KARAR NO: 2003 / 22148
TARİHİ : 18.12.2003

KARAR ÖZETİ: FESHİN GEÇERSİZLİĞİ - İŞE İADE

İşveren, işçi hakkında şikayet olduğuna, görevini yapmadığına, geçimsiz olduğuna ilişkin bir belge ibraz etmediği gibi; kıdem, ihbar tazminatı ödediğini belirterek bu isnatların yerinde olmadığını kendi de kabul etmiş olmaktadır. Bu nedenle tamamı işverenin yanında çalışan davalı tanıklarının soyut beyanlarına dayanarak davanın reddi hatalıdır.

DAVA :Davacı, feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi iş aktinin 18.07.2003 tarihinde sendikaya üye olması nedeniyle ertesi gün asılsız iddialarla savunması alınarak 21.07.2003 tarihinde de haklı bir nedene dayanmadan feshedildiğini iddia ederek feshin geçersizliğine işe iadeye, sekiz aylık ücret tutarında tazminata ve boşa geçen süre için dört aylık ücret ve diğer haklarına karar verilmesini talep etmiştir.

İşveren ahçı olan davacının müşterilerinden yemeklerle ilgili gelen şikayetleri üzerine ve arkadaşlarıyla tartışmaya girdiğinden savunması alınarak ve kıdem, ihbar tazminatı ödenerek geçerli sebebe dayanarak iş sözleşmesinin feshedildiğini sendikaya üye olmasından haberleri olmadığını savunmuştur.

Mahkemeye; inandırıcı görülen tanık anlatımlarına göre davacının geçerli nedenle işten çıkartıldığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir.

Davalı işveren, davacı hakkında şikayet olduğuna, görevini yapmadığına, geçimsiz olduğuna ilişkin bir belge ibraz etmediği gibi esasen kıdem, ihbar tazminatı ödediğini belirterek bu isnatların yerinde olmadığını kendi de kabul etmiş olmaktadır. Bu nedenle tamamı işverenin yanında çalışan davalı tanıklarının soyut beyanlarına dayanılarak davanın reddi hatalıdır.

Açıklanan nedenlerle hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve 4857 Sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca aşağıdaki şekilde karar verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ: Yukarıda belirtilen gerekçeler ile

- 1- Mahkemenin 21.10.2003 gün ve 2003/332-482 esas - karar sayılı kararın bozularak ortadan kaldırılmasına
- 2- İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine
- 3- Davacının yasal sürede başvurmasına rağmen işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının çalışma süresi dikkate alınarak takdiren dört aylık ücreti tutarı olarak belirlenmesine
- 4- Davacının işe iadesi için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleştiği tarihe kadar en çok dört aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsiline, işe başlatılma halinde bu alacaktan ödenen ihbar ve kıdem tazminatının mahsubuna
- 5- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına
- 6- Yürürlükteki Avukatlık ücret tarifesi, uyarınca 300.000.000 TL. vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine
- 7- Davacının yaptığı 19.200.000 TL. yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine
- 8- Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine kesin olarak 18.12.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO: 2003 / 9 - 760
KARAR NO: 2003 / 760
TARİHİ :17.12.2003

KARAR ÖZETİ : İBRANAME - HUKUKİ NİTELİĞİ

İbranameden önce verilen dava dilekçesi, gerçek alacağın ibraname ekindeki banka yazısındaki miktarın üzerinde kalan bölümü yönünden ihtirazı kayıt bildirilmesi anlamı taşımaktadır.

Taraflar arasındaki "alacak" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Ankara 12.İş Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen 24.10.2002 gün ve 2001/2578 E-2002/2927 K sayılı kararın incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmesi üzerine, yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 29.04.2003 gün ve 2002/24725-2003/7268 sayılı ilamı ile; (...1- Davacı işçi, davalıya ait bankanın şube müdürlüğünü vekaleten yaptığı dönem için müdürlüğe ödenen unvan ödeneğini talep etmiştir.

Mahkemece, toplu iş sözleşmesinin 84.maddesi ve personel talimatnamesinin 67/C maddesi uyarınca davacının unvan ödeneğine hak kazandığı gerekçesiyle isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Anılan Personel Talimatnamesi 1969 tarihli olup daha sonra 1984, 1993 ve 1996 yıllarında üç kez değişikliğe uğramıştır. 1969 tarihli Personel Talimatnamesinin 67/C maddesinde yer alan ve vekaleten görev üstlenenlerin vekalet ettikleri ünvanın ödeneğine hak kazanabileceklerini öngören hüküm, sonraki Personel Yönetmeliklerinde bulunmamaktadır. 1.12.1996 tarihinde yürürlüğe giren son Personel Yönetmeliğinin 96. maddesinde, bu yönetmeliğe aykırı önceki yönetmelik, tamim ve sirküler hükümlerinin geçersiz olduğunu öngörmektedir. Yine aynı yönetmeliğin 52. maddesinde, "aylık maaş ve ücret dışında hiçbir ücret, tazminat ve ödenek memur ve hizmetliler için kazanılmış hak teşkil etmez." şeklinde kurala yer verilmiştir. Öte yandan toplu iş sözleşmesini 84.maddesi unvan ödeneği konusunda bir düzenleme içermemekte ve bu konuda Personel Yönetmeliği hükümlerinin uygulanacağını belirtmektedir.

Davacının Şube Müdürlüğüne vekalet ettiği dönemde 1996 tarihli Personel Yönetmeliği yürürlükte olduğundan müdürlük unvan ödeneğine hak kazanması söz konusu değildir. Mahkemece bu konudaki isteğin reddine karar verilmelidir.

2- Davacı işçi yıllık izin alacağı talebinde bulunmuş mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir.

Dosya içinde bulunan 2.1.2002 tarihli ibranamede ".Bu hizmet devresi içinde yıllık ücretli izin hakkım ve izin ücreti alacağım kalmamıştır." Denilerek işvereni ibra ettiği bu konuda talep ve dava hakkının olmadığı belirtilmiştir. Davacı işçi, bu belgenin banka kanalıyla ödenen 88 günlük izin alacağı karşılığında baskı

sonucu imzalatıldığını savunmuştur. Ancak bu konuda savunmasını ispata yönelik hiçbir delil getirememiştir. Davacının, iradesinin fesada uğratıldığını kanıtlamamış olması karşısında anılan ibranameye değer verilmesi gerekir. İbraname, hakkı ortadan kaldıran tasarruf işlemi olup, izin alacağı konusunda ayrıca talepte bulunamaz. Mahkemece bu isteğin de reddi gerekir...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece bozmanın (1) numaralı bendine uyulmuş, (2) numaralı bendine karşı direnilmiştir.

TEMYİZ EDEN: Davalı vekili

HUKUK GENEL KURULU KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, unvan ödeneği ve yıllık izin ücretinin ödetilmesi istemine ilişkindir.

Mahkemenin davanın kabulüne dair verdiği karar yukarıda belirtilen nedenlerle bozulmuş, mahkemece bozma ilamının (1) numaralı bendine uyularak unvan ödeneği talebi reddedilmiş, yıllık izin ücreti yönündeki (2) numaralı bendine karşı direnilmiştir. Direnme kararı davalı vekilince temyiz edilmiştir.

Davacı vekili 27.12.2001 tarihli dava dilekçesinde, Bankasında çalışırken 31.10.2001 tarihinde iş aktinin feshedildiğini, çalıştığı sürede yıllık izin kullanmadığını, işverenin ise sadece 88 günlük izin ücreti alacağını bildirdiğini, oysa davacının kullanmadığı izin süresinin daha fazla olduğunu, bankaya gönderilen yazıda ibranameye şerh konulması halinde ödemenin yapılmamasının bildirilmesi nedeniyle ibranameyi imzaladığını ve parayı almadığını, ancak paraya ihtiyacı olduğundan dava açıldıktan sonra ibranameyi imzalayarak 88 günlük izin parasını alacağını, baskı altında imzalamak zorunda kaldığı bu ibranamenin davacının gerçek iradesini yansıtmayacağını, bunun sadece 88 günlük izin ücreti için makbuz ve ibraname hükmünde olup, geri kalan alacağı için geçersiz ve hükümsüz olacağını ileri sürerek kullanmadığı yıllık ücretli izin süresinin ve alacağının tespiti ile fazla hakkı saklı olmak üzere şimdilik 100.000.000 TL'nin tahsilini talep etmiş, bilirkişinin kullanılmamış izin süresi 88 gün dışında 393 gün olup alacağının 12.224.935.065 TL. olduğunu bildirmesi üzerine davasını ıslah etmiştir.

Davalı vekili, davacının sadece 88 günlük yıllık izin ücreti alacağını bildirdiğini beyanla davanın reddini savunmuştur.

Davacı 27.12.2001 tarihinde bu davayı açtıktan sonra 2.1.2002 tarihinde 88 günlük izin ücretini almış ve ibranameyi imzalamıştır.

.....Bankası A.Ş. Kızılay Şubesine yazdığı 27 Kasım 2001 tarihli yazı ile "31.10.2001 tarihi itibarıyla iş akti İş Kanununun 13. maddesi gereği feshedilen 1475 Sayılı İş Kanununun 56.maddesi gereğince kullanmadığı 88 günlük senelik izin ücreti tutarı olan brüt 2.737.390.000 TL'nin ödenmesini, ilişik-

te gönderilen ibranamenin adı geçene imzalatılarak iadesini, ibranameye şerh konulmak istenmesi halinde ödeme yapılmaması gerektiğini" bildirmiştir.

Yazı ekindeki 2.1.2002 tarihli ibraname ise "24.3.1982-31.10.2001 devresi içinde yıllık ücretli izin hakkım ve izin ücretim kalmamıştır. Bu itibarla işverenBankası A.Ş.'yi hertürlü izin alacak taleplerinden tamamıyla ibra eder izin alacağı ile ilgili hiçbir talep ve dava hakkım bulunmadığını beyan ederim" şeklindedir.

Mahkemenin davanın kabulüne dair verdiği karar özel dairece "ibranamenin hakkı ortadan kaldıran tasarruf işlemi olduğu, davacının iradesinin fesada uğratıldığını kanıtlayamadığını anılan ibranameye değer verilerek yıllık izin ücreti alacağı talebinin reddi gerektiği" gerekçesiyle bozulmuştur.

Mahkemece, "İbranamenin dava açıldıktan sonra imzalandığı, dava dilekçesinde ibranameyi baskı altında imzalamak zorunda kalınarak imzalanacağını belirtildiğinin bu nedenle, başkaca delile gerek olmadan ibranamenin dava açıldıktan sonra baskı ve irade fesada sonucu imzalandığının kabulü gerektiği" gerekçesiyle bu konudaki bozma ilamına karşı direnilmiştir.

İsviçre borçlar kanununun 115.maddesindeki ibra hükmü borçlar kanunumuza alınmamıştır. Bu nedenle borçlar kanununun 12.maddesine ve H.U.M.K.'na göre ibranın şeklini tayin etmek gerekmektedir. Gerek öğretide ve gerekse uygulamada ibranamenin varlığı bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel bir sukut nedeni olarak kabul edilmektedir. (Fevzi Necmettin Fevzioğlu, Borçlar Hukuku Umumi Hükümler Cilt II, İst. 1969, Sayı 351) diğer bir ifade ile ibra, alacaklının alacağını almadığı halde borçlusunu borcundan beri kılmak onu borçtan kurtarmak amacıyla yapılan bir sözleşmeyi ifade etmektedir. (Von Tuhr. Borçlar Hukuku - Cevat Edege Çevirisi, Cilt II, Sh. 695), (Dr. Fritz Funk Jun - Borçlar Kanunu Şerhi I.Umumi Hükümler - Şeldet / Selek Çevirisi Sh. 179), (Kenan Tunçomağ Borçlar Hukuku Dersleri, Cilt I, Genel Hükümler Sh. 608), (Mustafa Çemberci - İş Kanunu Şerhi - Ankara 1968, Sh.271 ve ona atfen Tekinay, Berki, Arsebük). Ancak hemen belirtmek gerekirken ibra sözleşmesinin her halükârda sözleşme şeklinde gerçekleştirilmesi zorunluluğu yoktur. Sözleşmede borçlunun kabulünün zımnî olması da mümkündür.

Öncelikle ibranamenin hukuki niteliğinin ve kapsamının diğer bir deyimle, davacının gerçek amacının ne olduğu tespit edilmelidir.

Somut olayda 27.12.2001 tarihinde dava açılmış, davadan sonra 2.1.2002 tarihinde itirazi kayıt konulmadan ibraname imzalanmıştır.

Ne var ki, davacı 27.12.2001 tarihli dava dilekçesinde, gerçek izin ücreti alacağını daha fazla olduğunu ancak bu yönde ihtirazi kayıt konulması halinde kendisine hiçbir ödeme yapılamayacağını bildirilmesi nedeniyle kısmi ödemeye rağmen ödenmek istenen paraya ihtiyacı olduğundan ibranameyi imzalamak zorunda kalacağını bildirmiş olup, nitekim bu iddiayı işverenin bankaya yazdığı yazı doğrular niteliktedir. Bu nedenle ibranameden önce verilen dava dilekçesi, gerçek alacağın ibraname ekindeki banka yazısındaki miktarın üzerinde kalan bölümü yönünden ihtirazi kayıt bildirilmesi anlam taşımaktadır.

Dava dilekçesi içindeki açıklamalardan ve banka yazısından ibraya konu olan miktarın ödeneceği olan 88 günlük yıllık izin ücreti karşılığı makbuz niteliğinde olduğu ve bu haliyle ibraname niteliği taşımadığı açıkça anlaşılmaktadır.

Herne kadar ihtirazi kaydın hukuksal bir kavram olarak bir tarafın diğer tarafa bildirmesi gereken bir irade beyanı niteliğinde olduğu, bu nedenle dava dilekçesinde bu hususun açıklanmasının doğrudan davalıya ulaştırılmış bir ihtirazi kayıt olarak kabul edilemeyeceği düşünülebilir ise de somut olayda işverenin güçlü, işçinin ise zayıf durumda bulunması, davacının kısmi ödemeyi almaya ihtiyacının olması, dolayısıyla ortada davacı yönünden müzayaka benzeri bir durumun bulunması karşısında dava dilekçesinin 88 günlük izin alacağı dışında kalan alacak için ihtirazi kayıt olarak kabulü hakkaniyettin gereğidir.

Bu durumda, ibranamenin ihtirazi kayıtla verildiği anlaşıldığından bu ibrana-meye değer verilmesinin mümkün olmaması nedeniyle bu talebin kabulüne dair verilen direnme kararı yerinde ise de işin esasını incelenmediğinden dosya Özel Daireye Gönderilmelidir.

SONUÇ: Yukarda açıklanan nedenle işin esasının incelenmesi için dosyanın **9.HUKUK DAİRESİNE** gönderilmesine 17.12.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.