

KARAR İNCELEMESİ - İŞ AKDİNİN SONA ERMESİNDE BOŞA ATILAN İMZA

*Yrd. Doç. Dr. Muhammet ÖZEKES**

A. İNCELEME KONUSU KARAR

Yargıtay 9. HD, 13.12.2000, E. 2000/13464, K. 2000/18865

(YKD, 2001/7, s. 1011-1012)

“Davacı, iş akdinin işverence haksız olarak sona erdirildiğini belirterek kıdem, kötüniyet tazminatları ile birlikte izin ücreti ile ödenmeyen ikramiye alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı ise, savunmasında; davacının istifa suretiyle işten ayrıldığını ileri sürmektedir.

Gerçekten dosya içerisinde 28.4.1999 tarihini taşıyan ve davacı tarafından imzalanan bir dilekçe mevcut olup, bu dilekçede “... 18 Nisan 1999 Belediye Başkanlığı seçimini Servet’in kazanmasından rahatsızlık duyduğumdan belediyenizdeki görevimden istifa ediyorum...” denilmektedir.

Davacı kendisi ve diğer çalışanlardan Belediye Başkanı ve yetkilileri tarafından 1993 yılında imzalarını taşıyan boş kağıtlar alındığını ve daha sonra üstlerinin doldurularak işleme konulduğunu ancak istifa etmelerini gerektiren bir neden olmadığını belirtmiştir.

Mahkeme yazılı bir belge olan ve imzası kabul edilip içeriği kabul edilmeyen istifa dilekçesinin gerçek iradeyi yansıtmadığını ancak yazılı belge ile ispatlanması gerektiğini belirterek dinlenen tanık beyanlarına değer vermemiştir. Yine mahkemenin de kabul ettiği şekilde dinlenen davacı

* Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra-İflas Hukuku Anabilim Dalı

tanıkları belediye başkanının çalışanlardan ve davacıdan imzalı boş kağıt aldığını ifade etmişlerdir.

Beyaz imza alınıp verilmesi hallerinde taraflar arasında karşılıklı ve kuvvetli emniyete dayanan bir münasebetin mevcut olduğu kabul edilmektedir. Böyle bir münasebet bulunmasa beyaz imza verenin diğerinden beyaz imza aldığını gösteren bir belge istemesi işin mahiyeti bakımından söz konusu edilemez. Kaldı ki, iddia bir taraftan davacının suistimal edilen emniyeti dolayısıyla hile iddiasına da dayanmaktadır. Her iki bakımdan da davacının olayda şahit dinletmesi Hukuk Muhakemeleri Usul Kanununun 293. maddesinin 4. ve 5. bentlerine de uygundur. Bu durumda mahkemece yapılacak işlem tanık sözlerini değerlendirmek suretiyle davacının kıdem ve kötüniyet tazminat isteklerinde haklı olup olmadığını belirlemekten ibarettir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.”

B. OLAYIN ÖZETİ

Davacı, iş akdinin işverence haksız olarak sona erdirildiğini belirtip kıdem, kötüniyet tazminatları ile birlikte izin ücreti ve ödenmeyen ikramiye alacaklarının hüküm altına alınmasını isteyerek dava açmıştır. Davalı işverense, savunmasında davacının istifa suretiyle işten ayrıldığını ileri sürerek davanın reddini istemiştir.

Dosya içerisinde, davacı işçi tarafından imzalanan bir dilekçe mevcut olup bu dilekçede işçinin istifa beyanı bulunmaktadır. Ancak, davacı işçi, kendisi ve diğer çalışanlardan, işveren olan belediye başkanı ve yetkilileri tarafından, daha önce imzalarını taşıyan boş kağıtlar alındığını ve sonra imzalı boş kağıtların doldurularak işleme konulduğunu, ancak gerçekte istifa etmelerini gerektiren bir neden olmadığını, dolayısıyla imza kendilerine ait olmasına rağmen istifa iradelerinin bulunmadığını belirtmiştir.

C. MERCİ KARARLARI

I. Yerel Mahkeme Kararı

Yerel mahkeme, yazılı bir belge olan ve imzası kabul edilip içeriği kabul edilmeyen istifa dilekçesinin gerçek iradeyi yansıtmadığı iddiasının ancak yazılı belge ile ispatlanması gerektiğini belirterek, dinlenen tanık beyanlarını esas almadan kararını vermiştir.

II. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, davacının temyiz itirazlarını dikkate alıp eksik inceleme sebebiyle kararı bozmuştur. Bozma kararında şu gerekçelere dayanılmıştır:

a. Mahkemede dinlenen davacı tanıkları, belediye başkanının, çalışanlardan ve davacıdan imzalı boş kağıt aldığını ifade etmişlerdir.

b. Beyaz imza alınıp verilmesi hallerinde taraflar arasında karşılıklı ve kuvvetli emniyete dayanan bir ilişki bulunmaktadır. Böyle bir ilişki bulunmasa beyaz imza alınıp verilmesi düşünülemez. Bu durumda, beyaz imza verenin, diğerinden beyaz imza alındığını gösteren bir belge istemesi işin mahiyetine uygun düşmeyecektir.

c. Ayrıca davacının suiistimal edilen emniyeti dolayısıyla hile iddiasına da dayanmış olması, dikkate alınmalıdır.

d. Gerek beyaz imza verilmesinden sonra, onun aksini ispat edecek mahiyette bir belgenin karşı taraftan istenmesinin işin niteliğine uygun düşmeyeceği sebebiyle Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 293. maddesinin 4. bendi ve gerekse hile sebebiyle aynı maddenin 5. bendine uygun olarak tanık sözlerini değerlendirmek suretiyle davacının kıdem ve kötüniyet tazminat isteklerinde haklı olup olmadığı belirlenmelidir.

D. DEĞERLENDİRME

I. HUKUKİ SORUN

Yukarıda verilen olay ve yargı mercilerinin kararları incelendiğinde tartışılması gereken temel sorunun, boş kağıda (veya uygulamada ifade edilen şekli ile beyaza) atılan imzanın aksinin nasıl ispat edileceği olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, kararda özellikle boş kağıda imza atan davacının işçi olduğu ve Yargıtay 9. HD'nin de bu durumu dikkate alarak karar verdiği hususları göz önünde bulundurulduğunda, işçinin işverene imzalayıp vermiş olduğu boş kağıdın içeriğinin aksinin nasıl ispat edileceği sorunu somut olarak karşımıza çıkmaktadır.

II. GENEL OLARAK AÇIĞA ATILAN İMZANIN HUKUKUMUZDAKİ DURUMU

Hukukumuzda kural olarak, imzalı olarak boş bir belge verilmesi durumunda, belgeyi veren kimse, kendisine bu belge verilen belgeyi anlaşmaya aykırı doldurarak senet meydana getirdiği yönündeki iddiasını

tanıkla ispat edemez¹. Yargıtay'ın da bu konuda istikrar kazanmış kararları bulunmaktadır².

Açığa atılan imzanın aksinin senetle ispatlanmasının gerekçesi olarak, **Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun** 290. maddesinde yer alan, senede karşı onun hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıran iddiaların da senetle ispatlanması gerektiği kuralına dayanılmaktadır. Aksi kabul edilirse, imza sahibinin bilgisi ile düzenlenmiş senetlerde dahi, sonradan açığa imza atıldığını ileri sürerek 290. maddenin sürekli ihlal edilmesi ve buna zemin oluşturulması söz konusu olacaktır. Ayrıca, açığa atılan imzanın, imzayı atanın iradesine uygun doldurulmamasının senetle ispat kuralının istisnası olan hata ve hile de oluşturmayacağı kabul edilmektedir. Çünkü, imzalı boş belgeyi veren, karşı tarafa güvenmekte ve onun karşı tarafça doldurulacağını bilmektedir, böylece bu konuda ortaya çıkacak tehlikeyi de baştan kabul etmiş demektir.

Von Tuhr, beyaz bir imza atılarak boş bir kağıt verilmesi durumunda bu kağıdın doldurulması hakkının kurucu yenilik doğuran bir hak olduğunu söylemektedir³. Şüphesiz, normal olan önce metnin yazılıp sonra imzanın atılmasıdır, beyaz imzada ise durum tersinedir. Ancak, açığa atılan imzada, önceden yazılmış bir metin olmaması sonucu değiştirmeyecektir. Önce imzanın atılmış ve imzalı belgenin imzalayanca karşı tarafa verildikten sonra doldurulmuş olması, doğuracağı hukuki sonuç bakımından bir farklılık yaratmaz. Hatta yazılı şekil şartının arandığı durumlarda bu şart da gerçekleşmiş olur⁴.

Doktrinde, açığa atılan imzanın istenen sonucu doğurması için, metnin, imzayı atan kişinin irade açıklamasına uygun olduğunun sabit olması gerektiği, aksi halde hukuki ilişkinin sadece tek başına anlamı olmayan bir

¹ **Kuru B.**, *Hukuk Muhakemeleri Usulü*, C. II, 6. Bası, İstanbul 2001, s. 2410; **Üstündağ S.**, *Medeni Yargılama Hukuku*, C. I-II, İstanbul 2000, s. 662; **Postacıoğlu İ. E.**, *Şehadetle İspat Memnuiyeti ve Hudutları*, İstanbul 1964, s. 204; **Alangoya Y.**, *Medeni Usul Hukuku Esasları*, 2. Bası, İstanbul 2001, s. 382; **Eren F.**, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7. Baskı, İstanbul 2001, s. 256. Bir kimsenin imzalı boş kağıda parmak basarak vermesi durumunda da, beyaz imza hakkında kabul edilen esaslar geçerli olacaktır (Bu konuda bkz. **Konuralp H.**, *Medeni Usul Hukukunda Yazılı Delil Başlangıcı*, Ankara 1988, s. 79). Farklı düşünce ve bir Yargıtay kararı incelemesi için bkz. **Öcal A.**, *Beyaz İmzalı İspat Şekli*, AD 1962, S. 3-4, s. 422 vd.

² HGK, 23.3.2000, 12-706/181 (YKD, 2000/7, s. 1018); HGK, 1.2.1989, 13-712/42 (**Erdemir İ.**, *Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, C.II, 2. Bası, Ankara 1998, s. 1332; HGK, 18.5.1979, 11/654-483 (**Kuru**, s. 2411).

³ **Von Tuhr A.** (Çev. Cevat Edege), *Borçlar Hukuku*, C. I-II, Ankara 1983, s. 23-24, 153.

⁴ **Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop**, *Tekinay Borçlar Hukuku*, 7. Bası, İstanbul 1993, s. 118.

imzaya dayanılarak kurulmuş olduğunun kabulü gibi bir sonucun doğacağı belirtilmiştir⁵. Ancak, bu hususta, sözleşmenin iradeye aykırı doldurulduğunun nasıl ispat edileceği üzerinde durulmamıştır. Şüphesiz burada usul hukuku kurallarının göz önünde tutulması gerekir.

Burada bir kimsenin imzalı boş kağıdı bilerek vermesi ile bu kağıdın hile ile alınması arasında fark bulunmaktadır. Birincisinde, yukarıda kısaca açıklanan gerekçelerle, imzalı boş kağıt veren durumu baştan bilmektedir ve sonuçlarına katlanacaktır. İkinci durumda ise, imzalı boş kağıt, hile ile alınmıştır; imzalı kağıdı veren, boş imza atıp verdiğini bilseydi, böyle bir belgeyi vermeyeceğinden, iradesi dışında bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu durumda hile ile alınan imzalı boş kağıdın aksi tanıkla da ispatlanabilir (m. 293, b. 5), zaten böyle bir durumda da senet alınması mümkün değildir⁶.

III. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Gerekçeleri Bakımından

Kanaatimizce 9. Hukuk Dairesi'nin kararı bozarken dayandığı gerekçeler yerinde değildir. Daire, bozma gerekçesinde 293. maddenin 4. ve 5. bendine dayanmıştır. Burada her iki bendin de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin belirttiği gerekçelerle uygulama alanı bulması oldukça güçtür.

Yargıtay'ın belirttiği gerekçeleri incelemeye geçmeden önce istifanın niteliğini belirtmekte yarar bulunmaktadır. Kısaca, bir hukuki sonuca yönelmiş irade açıklamaları hukuki işlem olarak ifade edilir. İstifa da belirli bir hukuki sonuca yönelmiş irade açıklaması olması sebebiyle hukuki işlemdir. Hukuki işlemler bakımından, hukukumuzda belirli bir miktarı geçen hukuki işlemlerin senetle ispatı (HUMK m. 288); ayrıca senede karşı senetle ispat kuralı (HUMK m. 290) şeklinde temel iki kural bulunmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de, açıkça belirtmese de, istifa beyanı taşıyan belgenin aksinin de senetle ispatı noktasından hareket ederek, gerekçesini senetle ispat kuralına ve onun istisnalarına giren Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 293. maddesinin 4. ve 5. bendine dayandırmıştır.

⁵ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 119. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, beyaza imzayı bir âmânın imzasına benzeterek, nasıl ki, âmâ yaptığı işin muhtevasına vakıf olmadıkça imza onun için yazılı şekli gerçekleştiriyorsa, beyaza imza atan kişi de ancak sonradan doldurulan metni bildiği takdirde, sözleşme ile bağlı sayılmalıdır demektir (s. 119, dn. 33).

⁶ Kuru, s. 2403; Üstündağ, s. 664; Postacıoğlu, s. 204; Alangoya, s. 382; Eren, s. 256; 13. HD. 12. 10.1999. 5372/6920 (YKD, 2000/3, s. 369).

a. HUMK m. 293, b. 4'ün Uygulanamaması

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 293. maddesinin 4. bendinde, senetle ispat kuralının bir istisnası olarak, "*Halin icabına ve iki tarafın vaziyetlerine nazaran senede raptı müteamil olmayan muameleler*" belirtilmiştir.

Ancak bu hüküm, senetle ispat zorunluluğuna ilişkin olan birinci kuralın, yani sadece 288. maddenin istisnası olup, buna karşılık m. 290'ın istisnası değildir⁷. Örneğin, köylerde yapılan bazı sözleşmeler, o yerdeki örf ve adete göre tanıkla ispat edilebilir⁸; örf ve adete rağmen taraflar sözleşmeyi yazılı olarak yapmışlarsa, artık sözleşmeyi hükümden düşüren veya kuvvetini azaltan iddia ve savunmaların da 290. madde gereğince senetle ispat edilmesi gerekir. Karara konu olayda da, mevcut bir senede karşı onu hükümden düşüren savunma olduğunda, aksinin de senetle ispatı gerekir.

Olayda 290. madde değil, 288. madde geçerli olsaydı dahi yine de 293. maddenin 4. maddesi uygulama alanı bulmayacaktı. Çünkü, işçilerle işverenler arasındaki hukuki ilişkilerin senede bağlanmayacağı, bu yönde manevi imkansızlık bulunduğu şeklinde yaygın kabul görmüş bir örf ve adet kuralı bulunmamaktadır⁹. Ayrıca karardaki verilerden olay bakımından da burada özel bir durumun söz konusu olmadığı anlaşılmaktadır.

9. Hukuk Dairesi'nin, beyaz imza alınıp verilmesi hallerinde taraflar arasında karşılıklı ve kuvvetli emniyete dayanan bir ilişkinin bulunduğu, böyle bir ilişki bulunmasa beyaz imza alınıp verilmesinin düşünülemeyeceği, bu durumda beyaz imza verenin diğerinden beyaz imza alındığını gösteren bir belge istemesinin işin mahiyetine uygun düşmeyeceği yönündeki gerekçesinin de doğru olmadığı kanaatindeyiz. Şayet bu gerekçe kabul edilirse, beyaz imza hakkında yukarıda açıklanan doktrin ve Yargıtay'ın görüş birliği içinde olduğu duruma ve hukuki sonuca aykırı yeni bir görüş kabul edilmiş demektir. Çünkü, -hile ile alınmadığı sürece- beyaz imza veren, karşı tarafa güvenmesinin sonuçlarını baştan kabul etmiş demektir. Ayrıca, karşı tarafa, aleyhine kullanılabilme ihtimali olan imzalı boş bir

⁷ Kuru, s. 2279, 2397; Üstündağ, s. 670; Alangoya, s. 386.

⁸ 15. HD, 25.9.1978, 1749/1730 (YKD, 1979/2, s. 242). Diğer örnekler için bkz. Kuru, s. 2272 vd.

⁹ Ancak öğretilerde işçinin ücretinin bordroda gösterilenden yüksek olması durumunda, işçinin ücretinin aşan kısmının ispatı bakımından tanık dahil her türlü delile başvurulabileceği; zira bu aşan kısım için zarfla ödeme yapıldığından senet düzenlenmesinin adetten olmadığı; böyle olunca da miktarı ne olursa olsun işçinin tanıkla ispat etmesinin mümkün olduğu ileri sürülmüştür. (Bkz. Birben E/Öktem S., İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, s. 1107, özellikle dn. 135)

kağıt verdiği ve karşı taraf da böyle bir belgeyi talep ettiğine göre, beyaz imza verenin kendisi de boş belgeyi neden verdiğiine ilişkin bir senet alabilir. Nitekim *Kuru*, bu konuda “imzalı boş bir kağıdı veren kişi, karşı taraftan bu kağıdın ne için kullanılacağı (yani aralarındaki anlaşma) hakkında senet almak imkanına sahip olduğu için, senedin anlaşmaya aykırı doldurulduğunu tanıkla ispat edemez.” demektedir¹⁰.

Bir kimsenin boş imza atarak bir kağıt vermesinden sonra, karşı taraftan bunun ne için kullanılacağı yönünde bir belge **almaması** ile **alamaması** farklı şeylerdir. Şayet, beyaz imza atan belge almıyorsa, bunun sonuçlarına katlanmalıdır. Bu konu yukarıda açıklanmıştır. Beyaz imza atanın belge **alamaması** ise değişik sebeplere dayanabilir. Eğer bir hile söz konusu ise, aşağıda bu hususta yapılan açıklamalar geçerli olacak, hilenin sabit olması durumunda tanık dinlenmesi mümkün olabilecektir. Cebir ve ikrah halleri ise yine aşağıda ayrıca değerlendirilecektir.

b. HUMK m. 293, b. 5'in Uygulanamaması

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 293. maddesinin 5. bendinde “*Akitlerde hata, hile, gabin cebir ve ikrah vukuu*”nun tanıkla ispatı kabul edilmiştir. Yargıtay 9. Dairesi de, bu çerçevede bozma kararında, davacının suiistimal edilen emniyeti dolayısıyla *hile* iddiasına da dayanılmış olmasının dikkate alınması gerektiği görüşündedir.

Bir kimse işlem yaparken, bu işlemi yapmasını etkileyebilecek olan bir olay veya bir durum hakkında eksik veya yanlış bir düşünceye sahip bulunuyor ve bu düşünce sonucu, bir irade açıklamasında bulunuyorsa, bu işlemde hataya dayanabilir¹¹. Hile ise, bir kimsenin bir hukuki işlemi yapmasını sağlamak için kasden, bilerek yanılmaktır. Yani hile bir kimseyi hataya düşürmektir¹². Beyaz imzada her iki durum da söz konusu değildir. Çünkü, imza atan hataen senedi vermemektedir, beyaza imza attığının bilincindedir, boş kağıda imzayı bilerek atan bir kimsenin hataya düşürüldüğünden de söz edilemeyecektir¹³. Ancak, boş imza attığını bilmeden imzalı kağıt veren kimsenin hataya düştüğünden bahsedilebilir. Bu durumda tanık dinlemek mümkündür. Olayda davacı işçi, boş imza attığını bilerek imzalı boş kağıdı vermiştir, bu sebeple hata söz konusu olmayacaktır.

¹⁰ *Kuru*, s. 2410.

¹¹ Bu konuda ayrıntılı açıklama için bkz. *Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop*, s. 427 vd.; *Eren*, s. 350 vd.; *Von Tuhr*, s. 280 vd.

¹² *Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop*, s. 444 vd.; *Eren*, s. 368 vd.; *Von Tuhr*, s. 293 vd..

¹³ *Kuru*, s. 2401; *Üstündağ*, s. 664; *Eren*, s. 256-257.

Hata ve hilenin niteliği ile beyaza imzaya ilişkin yukarıda açıklanan yerleşik görüş ve uygulama dikkate alındığında 9. Dairenin bu yöndeki gerekçesine de katılmıyoruz. Nitekim Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, bir kararında bu konuya değinerek, "*Davacı davalıya beyaza imza verdiğiğine göre bunun başka bir yolda kullanılabileceğini bilmektedir. Bu kabil işlemler hukuki nitelikçe itimadi işlemlerdir. Bu nedenle davalının hilesinden söz edilemez ve bu hususta tanık da dinlenemez*"¹⁴ şeklinde karar vermiştir.

Hilenin güveni kötüye kullanma (emniyeti suiistimal) suçunu oluşturması (TCK m. 509) ise, farklı bir husustur. Kaldı ki, 1989 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı gereğince, bu durumda ceza davasında dahi tanıkla ispat geçerli kabul edilmemiştir¹⁵. Ceza davasında tanıkla ispatın yeterli olmadığı bir durumda, hukuk davasında emniyeti suiistimalden söz ederek tanık dinlemek, bu yönüyle İçtihadı Birleştirme Kararına da aykırıdır.

2. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Gerekçesi Dışında Bir Gerekçe Olayda Geçerli Olabilir mi?

Burada özellikle cebir veya ikrah sebebiyle tanık dinlenmesi üzerinde durmak istiyoruz. Yukarıda da belirtildiği üzere bir kimsenin boşa imza atarak bir kağıt vermesinden sonra, karşı taraftan bunun ne için kullanılacağı yönünde bir belge **almaması** ile **alamaması** ayrı değerlendirilmelidir.

Beyaz imza atanın belge **alamaması**, bir hileye dayanıyorsa, hilenin sabit olması durumunda tanık dinlenmesi mümkün olabilecektir. Ancak inceleme yaptığımız karara konu olayca bu söz konusu değildir. Çünkü, işçi boşa imza attığını bilerek imzalayıp kağıdı karşı tarafa vermiştir.

Cebir ve ikrah halleri ise, birbirinden farklı kavramlardır. Taraflardan birinin korkutularak hukuki bir işlemi yapmaya zorlanmasında ikrah (korkutma) ortaya çıkar. İkrahta, korku altında oluşmak ve açıklanmakla birlikte yine de bir irade bulunur. Bu sebeple, iradeyi de tamamen bertaraf eden maddi zorlamalar ikrahın dışında kalır ve cebir niteliğindedir. Örneğin,

¹⁴ 13. HD, 18.2.1976, 102/1156 (Kuru, s. 2412). Benzer yönde "...keşidccinin, bonoyu imzalarken öngördüğü saik dışında kullanıldığı iddiası HUMK.nun 293. maddesinin son bendinin senede karşı tanık dinlenmesine cevaz veren gerçek anlamda bir hile değil, itimada dayalı işlemin kötüye kullanıldığı iddiasıdır. Böyle bir iddianın tanıkla ispatı mümkün değildir." 11. HD, 12.2.1991, 5810/868 (YKD, 1991/6, s. 882).

¹⁵ "İmzalı ve yazısız bir kağıda sahibinin zararına olarak hukukça hükmü haiz bir muamele yazıldığı veya yazdırıldığı iddiasıyla TCK m. 509 maddesine dayanılarak şikayet üzerine açılan ceza davasında sanığa yüklenen bu eylemin HUMK'un cevaz verdiği ayrık durumlar dışında **tanıkla ispat edilemeyeceğine** karar verildi." (İBK, 24.3.1989, 1998/1, 1989/2 – RG, 5.2.1990, S. 20424, s. 3)

bir kimsenin elini tutarak zorla veya hipnotize ederek senet imzalatılması böyledir. Zira bu durumda, kişinin iradesi hiç bulunmadığından, hukuki işlemin asli unsuru yoktur. Oysa, bir kimseye veya yakınlarına zarar verileceği tehdidi ile işlemin yapılmasında, hukuki işlemi yapmak veya tehdidin sonucuna katlanmak şeklinde, kişinin seçim hakkı ve dolayısıyla iradesi bulunmaktadır ki, bu ikrahtır¹⁶. Olaydaki verilerden hareket edildiğinde, davalı, davacıya karşı herhangi bir cebir kullanmamıştır. Zira, fiili bir zorlama ile elini tutarak veya bilincini etkileyerek belge alındığı yönünde inceleme konusu olayda bir iddia veya açıklama yoktur.

İşçiye boş kağıt imzalatıp, sonra bunu istifa dilekçesi şeklinde doldurmanın ikrah oluşturup oluşturmayacağı üzerinde durmak gerekir. Burada bir hakkın kullanılacağı veya hukuka uygun bir fiilin işleneceği yönündeki beyanın ikrah oluşturup oluşturmayacağına bakılmalıdır. Bir hakkın veya kanuna uygun bir yetkinin kullanılacağı yönündeki tehdit, korkutulan şahsın zor durumda (muzayaka) bulunmasından yararlanarak aşırı menfaat temini amacına dayanıyorsa, ikrah söz konusu olacaktır (BK m. 30)¹⁷. Burada önemli olan husus, taraflardan biri kanuni bir yetkiyi veya hakkı kullanmakla beraber, diğer tarafın zor durumda bulunmasından yararlanarak aşırı menfaat elde etmektedir. Bu durumda, ikraha maruz kalanın zor durumda bulunup bulunmadığı ve bu durumundan yararlanılarak kendisinden aşırı menfaat elde edilip edilmediği belirlenmelidir.

İşçi, işe devam ederken, boş kağıt imzalamazsa, iş aktinin sona erdirileceği veya işe alınırken boş kağıt imzalamazsa işe alınmayacağı

¹⁶ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 449; Eren, s. 373-374; Von Tuhr, s. 298.

¹⁷ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 451; Eren, s. 376-377; Von Tuhr, s. 300.

Sümer, istifa dilekçesi işverenin baskısı ya da aldatması sonucunda alınmışsa geçerli bir fesih beyanından söz edilemeyeceğine işaret etmektedir. (Sümer H. H., Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1997, İstanbul 1999, s. 93). Aynı şekilde 9. Hukuk Dairesince daha önce incelenen bir uyuşmazlıkta; işyerinde kaybolan mermilere ilişkin olarak soruşturmanın devam ettiği bir sırada davacı bayan işçiden Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulacağı tehdidi ile istifa dilekçesinin alındığı kabul edilerek akdın bu durumda baskı sonucu alınan bu dilekçeye dayanılarak işçi tarafından feshedilmiş sayılmayacağına karar verilmiştir (Karar metni için bkz. 9. HD. 15.2.1999 E. 1998/19726 K.1999/2076, YKD, C.25, S.11, Kasım 1999, s.1535-1536) Bu karara ilişkin değerlendirmesinde Ekmekçi, korkutmanın bir hükümsüzlük nedeni olabilmesi için haksız nitelikte olması gerekir. Yasal bir hakkın kullanılacağına ilişkin bir beyanın kural olarak korkutma sayılamaz. Bu bağlamda salt Savcılığa başvurulacağı beyanı başlı başına korkutma niteliğinde değerlendirilemeyeceğini vurgulayan yazar, dava konusu uyuşmazlıkta bunun dışında da korkutma teşkil eden söz ve davranışlarda bulunması nedeniyle işçinin yaptığı işlemle yani fesih işlemiyle bağlı tutulmamasının isabetli olduğunu belirtmektedir. (Bkz. Ekmekçi Ö., Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1999, İstanbul 2001, s. 84).

şeklinde iki türlü tehditle karşılaşılabılır. Bu iki aşamaya göre ayrı değerlendirme yapılmasının uygun olacağı kanaatindeyiz.

Şayet işçi işe devam ederken boş imzalı kağıt alırsa bu, ikrah oluşturmaz. Zira, işçi işe başlamıştır, kural olarak iş hukukundan doğan hakları doğmuştur¹⁸. İşveren işçinin işe devamı sırasında boş imzalı kağıt alıyorsa, ya işçinin işine son vermeyi veya ileride işçi haklı bir sebeple işten ayrılacaksa ona karşı kullanmayı düşünmektedir. Her iki durumda da işçi boş kağıda imza atmaz, buna rağmen işveren işçiyi işten çıkarırsa, işçi daha avantajlı durumda olacağından ikrahtan söz edilememelidir. Çünkü, işçi boş imzalı kağıt verse de vermese de, işveren işçinin işine son verecekse veya kendisi haklı sebeple işten ayrılacaksa, boş imzalı kağıt vermediğinde iş hukukundan kaynaklanan haklarını daha uygun şartlarda kullanabilecekken, boş imzalı kağıt vermekle durumunu zayıflatmaktadır. Yani, işçi boş imzalı kağıt vermezse mevcut durumundan daha kötü durumda olmayacak, hatta hukuken daha güçlü durumda bulunacaktır. Böylece, işe devam eden bir işçiden boş imzalı kağıt alınmasında kural olarak ikrahtan söz edilemez, dolayısıyla da senede karşı senetle ispat kuralı burada da geçerli olmalıdır.

Duruma göre olayın özelliği de ayrıca değerlendirilmelidir. Örneğin, işverenin haklı sebeple iş aktini sona erdirme imkânı doğmuş ve işveren de aktini feshedeceği tehdidiyle aşırı menfaat elde edecek şekilde işçiden boş imzalı kağıt almışsa, bu durumda ikrahtan söz edilebilir. Örneği daha somut şekilde ifade edecek olursak, çok uzun süreden beri iş yerinde çalışan bir işçinin İş Kanunu m. 17/II kapsamında haklı sebep oluşturan bir fiil işlemesi durumunda, işveren, kıdem, ihbar tazminatları vermeden, işten çıkarmak tehdidiyle işçiden beyaz imza alarak bunu işçinin fazla çalışma, yıllık izin gibi değişik işçilik haklarının tümünü aldığı yolunda bir ibraname haline getirebilir. Ancak böyle bir durumda da iş hukuku yönünden problem olmayacaktır. Zira, Yargıtay, işçinin çalışırken verdiği ibranameleri kural olarak geçersiz saymaktadır¹⁹; bunun sonucu olarak işveren bu belgeyi ibraname olarak kullanamayacaktır. Bununla birlikte işverenin bu tür bir belgeyi ibraname olarak değil, işçi tarafından verilmiş bir borç senedi şeklinde düzenlemesi de mümkündür. İşçinin işçilik haklarını ileride (örneğin akdin sona ermesi halinde) talep etmesi halinde, işveren, bu belgeyi, karşı alacağı olduğunu belirterek takas için kullanabilir. Böyle bir durum somut olaya göre ikrah oluşturabilir.

¹⁸ İş Kanunu bazı işçilik haklarının doğumu için belirli sürelerin geçmesini öngörmüştür. Örneğin, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için işçinin kıdeminin bir yıla ulaşmış olması gereklidir.

¹⁹ Bu konuda bkz. **Karademir D.**, Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları. Çimento İşveren Dergisi, C. 11, S. 2, Mart 1997, s. 11 vd. (özellikle 13-15 ve orada belirtilen Yargıtay kararları).

İşçinin boş imzalı kağıt vermemesi durumunda işe alınmayacağı yönündeki tehdit de, kanaatimizce kural olarak ikrahı oluşturmaz. Her ne kadar işverenle işçi eşit konumda değillerse ve işveren hâkim durumunu kullanmaktaysa da, objektif olarak bakıldığında, işçinin boş imzalı kağıt vermemek ve başka bir iş aramak yönünde tercih kullanması mümkündür. Yani işçi tamamen tercihsiz değildir ve müzayaka durumu gerçekten tam doğmuş sayılmaz. Bir çok akti ilişkide taraflardan birisi diğerine göre daha güçlüdür. Boş imzalı kağıt, çoğu kez bir hukuki ilişkinin başında, taraflardan biri tarafından diğerinden istendiği için verilmektedir ve beyaz imza isteyen de hâkim konumda bulunmaktadır. Burada işçi lehine davranmanın uygun olacağı düşüncesinden hareket edilirse, bu da boş imza atılan durumlarda, aksinin senetle ispat edilmesi gerektiği yönündeki genel kabul gören uygulamayı, işçi-işveren ilişkilerinde tamamen ortadan kaldırmak ve beyaza imza bakımından iş hukukunda istisnai bir alan yaratmak anlamına gelecektir. Böyle bir hususu haklı gösterecek hukuki bir gerekçe bulmak zordur. Her ne kadar böyle bir yorumun, Türkiye'nin iş koşullarında çok "hukuki" kaldığı, sosyal gerçeklerden uzak olduğu yönünde eleştiri getirilebilirse de, yapılması gereken şey, mevcut hukuki duruma aykırı karar vermek olmayıp mevcut hukuki durumun gerekirse gözden geçirilmesidir.

İnceleme konusu olayda da davacı işçiden işe girerken beyaz imza alınırken, işçinin muzayaka durumunda olup olmadığı ve işverenin ne şekilde aşırı yararlandığı hususları araştırılmamış ve tartışılmamıştır. Oysa, bu hususun araştırılması sonucunda, işçinin muzayaka durumunda olduğu tespit edilirse, ikrahın varlığı kabul edilerek senede karşı tanık dinlenebilirdi.

E. SONUÇ

1. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararın öncelikle kararda gösterilen gerekçelerle doğru olmadığını düşünüyoruz. Yargıtay, kararında HUMK m. 293'ün 4. ve 5. bendine dayanmıştır. Kanaatimizce burada her iki bendin de Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin belirttiği gerekçelerle uygulama alanı bulması oldukça güçtür.

a. İşçilerle işverenler arasındaki hukuki ilişkilerin senede bağlanmayacağı, bu yönde manevi imkansızlık bulunduğu şeklinde yaygın kabul görmüş bir örf ve adet kuralı bulunmamaktadır. Ayrıca, beyaz imza alınıp verilmesi hallerinde taraflar arasında karşılıklı ve kuvvetli emniyete dayanan bir ilişkinin bulunduğu, bu durumda beyaz imza verenin diğerinden beyaz imza alındığını gösteren bir belge istemesinin işin mahiyetine uygun düşmeyeceği yönündeki gerekçe de doğru değildir. Çünkü, -hile ile alınmadığı sürece- beyaz imza veren, karşı tarafa güvenmesinin sonuçlarını baştan kabul etmiş demektir.

b. Olayda davacı işçi, bilerek boş imzalı kağıt vermişse, bu sebeple hatadan veya hileden söz edilemez. Hilenin güveni kötüye kullanma (emniyeti suiistimal) suçunu oluşturmasında ise, 1989 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı gereğince, bu durumun ceza davasında dahi tanıkla ispatı geçerli kabul edilmemiştir. Ceza davasında tanıkla ispatın yeterli olmadığı bir durumda, hukuk davasında emniyeti suiistimalden söz ederek tanık dinlemek, bu yönüyle İçtihadı Birleştirme Kararına da aykırıdır.

2. Yargıtay kararında belirtilmemekle birlikte işçiye boş kağıt imzalatıp, sonra bunu istifa dilekçesi şeklinde doldurmanın ikrah oluşturup oluşturmayacağı üzerinde durulabilir. Kural olarak işverenin bir hakkı kullanması, işçinin zorda kalmasından yararlanarak aşırı menfaat temini sonucu doğurmadıkça ikrah oluşturmaz.

a. İşçi işe devam ederken boş imzalı kağıt alınırsa bu ikrah oluşturmaz. Zira, işçi işe başlamıştır, iş hukukundan doğan hakları doğmuştur. İşçi boş imzalı kağıt verse de vermese de, işveren işçinin işine son verecekse veya kendisi haklı sebeple işten ayrılacaksa, işçi boş imzalı kağıt vermezse mevcut durumundan daha kötü durumda olmayacak, hatta hukuken daha güçlü durumda bulunacaktır. Böylece, işe devam eden bir işçiden boş imzalı kağıt alınmasında kural olarak ikrahtan söz edilemez, dolayısıyla da senede karşı senetle ispat kuralı burada da geçerli olmalıdır.

b. İşçinin boş imzalı kağıt vermemesi durumunda işe alınmayacağı yönündeki tehdit de kanaatimizce kural olarak ikrahı oluşturmaz. Bu sebeple işe alınırken işçiden beyaz imza alınmışsa işçi kural olarak bunun sonucuna katlanmalı ve aksini senetle ispat etmelidir. Her ne kadar işverenle işçi eşit konumda değillerse ve işveren hâkim durumunu kullanmaktaysa da, işçinin boş imzalı kağıt vermemek ve başka bir iş aramak yönünde tercih kullanması mümkündür. Aksinin kabulü, beyaz imza bakımından iş hukukunda istisnai bir alan yaratmak sonucunu doğuracaktır. Bu sebeple işe alınırken işçiden beyaz imza alınmışsa, işçi kural olarak bunun sonucuna katlanmalı ve aksini senetle ispat etmelidir.

İşçi lehine bazı hususların yorumlanması, İş Hukukunu yani maddi hukuku ilgilendiren bir konudur. Özel hüküm olmadığı ve bir istisnaya girmediği sürece, yargılama hukuku ve onun önemli bir parçası olan ispat hukukunda, iş hukuku bakımından, yargılama hukukuna aykırı bir yolun izlenmesi doğru olmayacaktır. Zaman zaman iş hukuku alanında, yargılama hukukunun bazı ilkeleri, özellikle senetle ispat kuralı gözardı edilmekteyse de, bunun hukuki bir gerekçeye dayandırılmaktan çok, işçiye koruma düşüncesine dayandığı görülmektedir.

c. Her iki durumda da (yani, işe devam sırasında veya işe alınırken), işçinin gerçekten muzayaka halinde bulunması ve işverenin bundan yararlanarak boş kağıda imza alıp aşırı menfaat sağlaması, somut olayda gerçekleşir ve bu ispat edilirse, ancak bu durumda ikrahın varlığı kabul edilerek senede karşı tanık dinlenebilir. Kanaatimizce özellikle işçi ve işverenler arasındaki hukuki ilişkilerde, işverenin üstün konumu da dikkate alınarak, işçinin muzayaka halinde bulunup bulunmadığı, işverenin boş kağıda imza alarak işçi karşısında aşırı bir menfaat sağlayıp sağlamadığı hususlarının ayrıca araştırılması uygun olacaktır. Somut olayın özelliğine göre, böyle bir durum gerçekleşirse, ikrahın varlığı kabul edilerek tanık dinlenebilecektir.

BİBLİYOGRAFYA

- ALANGOYA Y.**, Medeni Usul Hukuku Esasları, 2. Bası, İstanbul 2001
- BERKİN N. M.**, Senetle İspat Mecburiyeti ve Kaidenin İstisnaları, İÜHFİM 1950, C. XVI, S. 3-4, s. 799 vd.
- BİRBEN E./ÖKTEM S.**, İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Nuri Çelik'e Armağan II, İstanbul 2001. s. 1076 vd.
- EKMEKÇİ Ö.**, Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1999, İstanbul 2001.
- ERDEMİR İ.**, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Şerhi, C.II, 2. Bası, Ankara 1998
- EREN F.**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, İstanbul 2001
- KARADEMİR D.**, Yargıtay Kararları Perspektifinde İbraname Uygulamaları, Çimento İşveren Dergisi, C. XXI, S. 2, Mart 1997. s. 11 vd.
- KONURALP H.**, Medeni Usul Hukukunda Yazılı Delil Başlangıcı, Ankara 1988.
- KURU B.**, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C. II, 6. Bası, İstanbul 2001.
- ÖCAL A.**, Beyaz İmzada İspat Şekli, AD 1962/3-4, s. 422 vd.
- POSTACIOĞLU İ. E.**, Şehadetle İspat Memnuiyeti ve Hudutları, İstanbul 1964.
- SÜMER, H. H.**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1997, İstanbul 1999.
- TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, Tekinay Borçlar Hukuku, 7. Bası, İstanbul 1993.
- ÜSTÜNDAĞ S.**, Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, İstanbul 2000.
- VON TUHR A. (Çev. Cevat EDEGE)**, Borçlar Hukuku, C. I-II, Ankara 1983.