

TÜRK BORÇLAR KANUNUNA GÖRE İBRA SÖZLEŞMELERİNİN GEÇERLİLİĞİ

I- GİRİŞ

İbra, arapça kökenli bir kelimedir, hastayı iyi etme, aklama, temize çıkarma anlamına gelir. Bir kimseyi belli bir borcu ödemekten veya bir edimi, yükümlülüğü yerine getirmekten kurtarmak anlamında kullanılmaktadır.

İbra, sadece iş hukukunda bulunmamaktadır. Vakıfların, derneklerin, tüzel kişi şirketlerin genel kurullarında oy yöntemiyle yönetimin, faaliyetlerin aklanması ibradır, borçlar hukukunda da bu sözleşmeyle karşılaşılmaktadır ancak yoğun bir şekilde bu sözleşmeye iş hukukunda rastlanmaktadır.

İbraname, genel olarak, işçinin işten ayrılırken işçilik haklarını (ücretini, fazla çalışma ücretini, yıllık ücretli izin alacağını, ihbar, kıdem tazminatlarını ...vs) aldığını, başka alacağı kalmadığını imzasıyla gösteren yazılı bir belgedir.

İbranameye var olan alacak konu yapılır, ileride doğacak işçilik alacakları bu sözleşmeye dahil edilmez. İbra sözleşmesiyle, varlığı tartışmasız olan bir borç sona erdirildiğinden, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçlar ibra yoluyla sona erdirilemez. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir[1].

İbra sözleşmelerinin geçerliliği konusunda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 14.01.2013 tarihinde verdiği kararında[2] ayrıntılı değerlendirmeler bulunmaktadır. Makalemde bu kararı esas alarak ibra sözleşmelerinin geçerliliği üzerinde duracağım.

Türk Hukukunda ibra sözleşmesi 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, kabul edilen Yasanın 132. maddesinde "*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*" şeklinde kurala yer verilmiştir.

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanununda ibra ile ilgili düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak, bu Kanunun kaynağını oluşturan İsviçre Borçlar Kanununda 115. maddede ibra düzenlenmişti. Borçlar Kanunumuza her nasılsa alınmayan ibranın, öğreti ve uygulamada borcu sona erdiren sebeplerden biri olduğunda duraksama bulunmamaktadır. Sistematik bir eksikliği gidermek amacıyla, ibra yeni bir madde olarak Türk Borçlar Kanununa alınmıştır[3].

II- İBRA SÖZLEŞMELERİNİN GEÇERLİLİĞİ

İş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 420. maddesinde düzenlenmiştir. 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 hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.*

Görüldüğü gibi Kanunla ağır şekil şartları getirilmiştir.

Türk Borçlar Kanununun 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. 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesinde, feshe itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörülmüş olmakla, feshi izleyen bir ay içinde

işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. O halde feshi izleyen bir aylık sürede işverenin olası baskılarını azaltmak, iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesih ile muaccel hale gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve izin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir.

İbra sözleşmelerinde yapılan işçilik alacaklarının tek tek adları ve ne miktarda oldukları belirtilmelidir. Tüm haklarımı aldım, başka bir alacağım kalmadı, gibi soyut ifadeler asla yer verilmemelidir.

Türk Borçlar Kanununun değinilen maddesinde, işverence yapılacak olan ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğunun getirilmesi, ibranamenin geçerliliği noktasında sonuca etkilidir. Ancak banka dışı yollarla yapılan ödemelerde de borç ibra yerine tamamen veya kısmen ifa yoluyla sona ermiş olur.

Sözö edilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir. İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği yine işçinin vermiş olduğu zararın tazminine dair uygulamalarda ve hatta sebepsiz zenginleşme hükümleri çerçevesinde işçinin işverene borçlu olduğu durumlarda, taraflar, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirebilirler.

Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Yargıtay'ın ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

İbramenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanununun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

Öte yandan 818 sayılı Borçlar Kanununun 21. maddesinde sözö edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir. İbramedeki irade fesadı hallerinin, 818 sayılı Borçlar Kanununun 31. maddesinde öngörölen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürölmesi gerekir[4]. Ancak, işe girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

İşçinin işe girerken ya da iş ilişkisi devam ederken imzaladığı ibranamelerin hukuki bir değeri yoktur, ancak işçi ibranameyi bu dönemde imzaladığını ispatla yükümlüdür.

Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır[5]. Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı halleri ileri sürölüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır[6].

III- SONUÇ

İşçi emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmaktadır. İşverenin işçiye olan borçlarının asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmaktadır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine iş hukuku açısından sınırlı biçimde değeri verilmektedir[7].

01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ve düzenlenecek olan ibra sözleşmelerinin geçerliliği için doğrudan Türk Borçlar Kanununun 420. maddesinde kurallar esas alınmaktadır. Buna göre, düzenlenen ibra sözleşmesi ile iş ilişkisinden kaynaklanan borcun sonlanması için, ibra sözleşmesi yazılı yapılmalı, iş sözleşmesi sona erdikten en az bir aylık süre geçtikten sonra imzalanmalı, ödeme banka aracılığı ile yapılmalı, sözleşmede her alacak kalemi ayrı ayrı adı ve miktarı ile birlikte belirtilmeli ve işçilik haklarına ilişkin ödemelerin en az seviyesi hak edilen kadar olmalıdır.

[1] Yrg. 9. HD'nin 04.11.2010 tarihli ve E. 2008/37372, K. 2010/31566 sayılı kararı..

[2] Yrg. 9. HD'nin 14.01.2013 tarihli ve E. 2010/37130, K. 2013/244 sayılı kararı.

[3] Madde gerekçesi: <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf>

[4] Yrg. 9.HD'nin 26.10.2010 tarihli ve E. 2009/27121, K. 2010/30468 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9.HD'nin 27.06.2008 tarihli ve E. 2007/23861, K. 2008/17735 sayılı kararı.

[6] Yrg. HGK'nun 21.10.2009 tarihli ve E. 2009/396, K. 2009/441 sayılı kararı.

[7] Yrg. 9. HD'nin 17.03.2009 tarihli ve E. 2007/38031, K. 2009/7181 sayılı kararı.