

İBRA SÖZLEŞMESİ VE GEÇERLİLİK KOŞULLARI

1. GİRİŞ

İşverenin işçiye olan borcunun sona ermesi için borcu ifa etmesi gerekmektedir. İbra sözleşmesi **borcun sona erme** şekillerinden biridir.

İbra sözleşmesi, iş ilişkilerinde "ibraname" adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır.

İbra sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 132 nci maddesine göre, 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.

İbranameyle ilgili olarak diğer önemli bir düzenleme ise 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesinde yer almıştır.

Söz konusu yasal düzenlemeye göre, işçinin işverenden alacağına ilişkin olarak düzenlenen 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.

2. İBRA SÖZLEŞMELERİNİN GEÇERLİLİK KOŞULLARI

İşverenin işçiye olan borcunun sona ermesi için borcu ifa etmesi gerekmektedir.

Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 132 nci maddesi uyarınca, 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.

İbranameyle ilgili olarak diğer önemli bir düzenleme ise 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesinde yapılmıştır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420'nci maddesinin ikinci fıkrasına göre;

- İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması,
- İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması,
- İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi,
- İşçiye yapılacak ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması, Şarttır.

Bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibraname kesin olarak hükümsüzdür.



Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesi uyarınca, işçinin işvereninden alacağıının kalmadığının ileri sürülebilmesi için yazılı belge ile ispat edilmesi gerekmektedir. **İbra sözleşmesinin yazılı olması zorunludur.**

İbra sözleşmesinin geçerli olması için, işçiye ödenen alacakların, türlerinin ve miktarlarının tek tek belirtilmesi gerekir.

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur.

Buna karşın kısmi ödeme hallerinde ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir.¹

Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan düzenleme de aynı yöndedir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci maddesinde, **iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan** ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı düzenlenmiştir.

Buradaki bir aylık bekleme süresi ibra sözleşmelerinin düzenlenme zamanıyla 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.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20 nci maddesinde, feshe itiraz bakımından **bir aylık hak düşürücü süre** öngörülmüş olmakta, feshi izleyen (fesih bildiriminin tebliğinden itibaren) bir ay içinde, işçi işe iade talebiyle İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.

Bu noktada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından iş güvencesinin sağlanması için de gereklidir. **Geçerli ve haklı neden iddialarına dayanan fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekmektedir.**

İş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir.²

İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinde de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez.³

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420 nci 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.

Yukarıda belirtilen yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına kısıtlamalar öngörmektedir.



¹ Y.22.HD. E.2015/24973 K.2015/26112 T.01.10.2015

² Y.9.HD.19.0.2019,2017/11448,16254

³ Y.9.HD.05.11.2010,2008/37441,2010/31943

İşverenin cezai şart ve eğitim gideri talep ettiği ve 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 Kanunu'nun 420 nci maddesinin ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri tazminat ve alacaklar dâhil, iş sözleşmesinden doğan bütün haklar yönünden uygulanır.

3. SONUÇ

İşverenin işçiye olan borcunun sona ermesi için borcu ifa etmesi gerekmektedir. İbra sözleşmesi borcun sona erme şekillerinden biridir.

İbra sözleşmesi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132 nci maddesinde düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeye göre, 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.

İbra konusunda diğer önemli bir düzenleme ise 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesinde yapılmıştır.

Sözü edilen düzenlemeye 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.**

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur.

Buna karşın kısmi ödeme hallerinde ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir.

Bu hâlde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

