

## İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİ

İş Hukukunda “ibra sözleşmesi ya da ibraname ” konusu, 01.07.2012 tarihinden önce ve sonra olmak üzere iki dönem olarak ele alınmalıdır. 01.07.2012 tarihinden önce yürürlükte bulunan Borçlar Kanunu’nda ibra sözleşmesine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş iken, bu tarihte yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu 132. Maddesi ve 420. Madde ile ibra ve hizmet akdinde ibra konularında düzenlemeler getirilmiştir. Bu nedenle bu tarihten sonra, hizmet akdi nedeni ile düzenlenen ibra sözleşmeleri bu maddelere uygun olmak zorundadır. Bu tarihten önce düzenlenen hizmet akdi nedeni ile ibra sözleşmeleri ise Yargıtay’ın yerleşik içtihatları çerçevesinde yorumlanmalıdır.

### **A)01.07.2012 sonrası dönem;**

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi bu döneme kadar ne İş Kanunu ne de Borçlar Kanunu ‘nda “ibra sözleşmesi” konusunda bir düzenleme yok idi. 01.07 2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu’nun 132. Ve 420. Maddesinde bu konu düzenlenmiştir.

**MADDE 132-** 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 kaldırılabilir.

**MADDE 420-** 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.

TBK nun 432 maddesi gereği işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesi;

1- Yazılı olmalıdır.

2-İbra tarihinde sözleşmenin sona ermesinin üzerinden en az 1 ay geçmiş olmalıdır.

3-İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmiş olması gereklidir.

4-İbranameye belirtilen tutarın ödemesinin eksiksiz olarak ve banka aracılığı ile yapılmış olması gereklidir.

5-Bu şartları taşımayan ibraname kesin olarak hükümsüzdür

6-İbra sözleşmesi ya da ibra beyanını içeren diğer ödeme belgeleri “gerçek alacak tutarının ödendiğini” içermiyor ise içerdikleri miktar için makbuz hükmünde sayılırlar. Makbuz hükmünde sayılabilmesi için dahi, ödemelerin banka kanalı ile yapılmış olması gerekmektedir.

7-Yukarıda 6 bent halinde sayılan düzenlemeler “destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da “ uygulanır.

## **B)01.07.2012 öncesi dönem;**

Açıkladığımız gibi bu tarihe kadar düzenlenen (işçi alacakları yönünden )ibra sözleşmelerinin geçerliliğine ilişkin şartlar Yargıtay ilgili hukuk dairesinin yerleşik içtihatları ile şekillenmiştir. Bu içtihatlara göre;

1-İş ilişkisi devam eder iken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir.

2-İbraname tarih içermiyor ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiği anlaşılıyor ise ibraname geçersiz sayılır.

3-İbra sözleşmesi yapılırken esaslı hata, hile ya da korkutma nedeni ile irade fesada uğramış ise bu durum 1 yıllık hak düşürücü sürede(işe girer iken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisi devam ettiği müddetçe 1 yıllık süre işlemeye başlamaz.)ileri sürülmelidir.

4-İşverenin savunması ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerine itibar edilmez. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ise ibra iradesi kabul edilir.

5-İbranamede belirtilen tutar hak edilen gerçek tutarı içermiyor ise, ibraya değer verilmez, belirtilen tutar yönünden makbuz hükmünde sayılır. İbranamenin iş akdi devam eder iken alınmış olması makbuz niteliğini ortadan kaldırmaz.

6-Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı, irade fesadı da ileri sürülmemiş, miktar içermeyen ibra sözleşmelerindeki "ibra iradesi" geçerli sayılır.

7-İbranamede "yasal hakların saklı tutulduğuna ilişkin" bir kaydın varlığı halinde ibra iradesinin olmadığı kabul edilir.

8-İbraname savunması, yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir.

9-Davalı tarafça sunulan ibraname ve tediye fişindeki imza davacı tarafından inkar edilmiş ise öncelikle imzaların davacıya ait olup olmadığı yönünde grafolojik inceleme yapılmalıdır.

Kaynakça:

2011-2012 Yargıtay İlke Kararları –Şahin Çil(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi)-Yetkin Yayınları

İş Davaları-Prof. Dr. Cevdet İlhan Günay –Yetkin Yayınları