

2014

Duman Sirküleri



KONU :

İbraname Hk.

ÖZET

İş Hukuku bakımından ibraname yazılı olmalıdır; fesihden bir ay sonra düzenlenmelidir; alacağın türü ve miktarı açıkça belirtilmelidir ve ödeme hakka göre noksansız ve banka aracılığıyla yapılmalıdır.

Duman Bağımsız Denetim, Mali

Müşavirlik, Vergi Yargısı

24.03.2014

İŞ HUKUKUNDA İBRANAME

İBRA KAVRAMI

İbra, Türk Borçlar Kanunu'nda borcu sona erdiren nedenlerden birisi olarak sayılmıştır. Madde 132; *“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”* hükmüne havidir. Alacaklı, borçlu ile yaptığı bir sözleşme ile onu borçtan kurtarmakta, borçlu ise borcu ifa yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Tarafların aralarında anlaşarak, alacaklının alacağından feragat etmesi ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasına yönelik olarak yaptıkları sözleşmeye, “ibra sözleşmesi” denir.

GENEL ŞARTLARI;

İbra sözleşmesi; alacaklı ile borçlu arasında yapılmaktadır. İbra bir anlaşma niteliği taşıması itibarı ile;

- Sözleşmenin; ehliyet, şekil, irade ile beyan arasında uyum, hukuka, ahlâka, adaba, aykırı olmama gibi geçerlilik koşullarına sahip olması gerekir.
- Alacaklı tek taraflı irade beyanı ile alacaktan vazgeçemez.
- Bu konuda borçlunun da onayı alınmalıdır.
- Özgür irade ile düzenlemelidir. Aldanma, korkutma sonucu düzenlenen ibra belgesi hükümsüz kalacaktır.
- Alacaklının, alacağı üzerinde tasarruf yetkisinin bulunması gerekir. Örneğin; alacaklı iflas etmişse borçluyu ibra edemez.
- İbra, bir kazandırma olduğu için hukuki bir sebebi de bünyesinde barındırır. Bu suretle, temel işlem geçersiz olduğu takdirde, ibra da geçersiz olur.
- İbra sözleşmesinin her ne kadar geçerlilik bakımından bir şekle bağlı olmadığı ağırlıklı olarak kabul edilmekteyse de ispat yükü bakımından bu durum farklılaşacaktır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) madde 200, ibra sözleşmeleri açısından da devreye girecektir. Buna göre; bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri iki bin beş yüz¹ Türk Lirasını geçtiği takdirde senetle ispat olunması gerekir. Bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri ödeme veya borçtan kurtarma gibi bir nedenle iki bin beş yüz Türk Lirasından aşağı düşse bile senetsiz ispat olunamaz.

¹ Yürürlükteki maddede şuan için bu tutar öngörülmüştür.

İŞ HUKUKUNDA İBRA SÖZLEŞMESİNİN ŞARTLARI;

- İbra, hukuki nitelik itibariyle dar anlamda borcu sona erdiren ve tasarruf niteliği taşıyan bir kurum olduğu için, işçinin geçerli bir tasarruf ehliyetinin bulunması gerekmektedir.

Dolayısıyla, küçükler için kanuni temsilci tarafında verilmiş çalışma izninin, çalışma yaşamının gerektirdiği işlemleri yapmakta yetki vermekle birlikte, küçüğün ibra yetkisi bulunmamaktadır.

- İşçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması gerekmektedir.

Yazılı olması yeterli olmakla birlikte, ibra edenin (işçinin) el yazısı ile olması, daha sonra dava konusu olan uzlaşmazlıklarda ispat yükümlülüğünün yerine getirilmesi açısından önem taşımaktadır. İşçinin imzanın kendisine ait olmadığına ilişkin iddialarının önüne geçilmiş olacaktır. Önceden hazırlanarak sonradan boşlukların doldurulduğu ibranameler mahkeme aşamasında geçerli sayılmamaktadır.

- İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması gerekmektedir.

İş ilişkisi devam ederken imzalanan ibra sözleşmeleri geçerli değildir. Bu durum hem ibranamenin serbest irade ile imzalanması gerektiği kuralına hem de Borçlar Kanun' a aykırıdır. Yasa koyucu işçinin bütün hak ve alacakları ödendikten sonra işvereni ibra etmesini sağlamaya çalışmıştır. Yani ücret ödeme döneminin geçmiş olmasını ve haklarını aldıktan sonra serbest iradesi ile işvereni ibra etmesini istemiştir.

Bu bağlamda öncelikle belirtmekte fayda gördüğümüz husus, fesih tarihinde düzenlenen ve ileri tarih atılan ibranameler geçerli olmayacaktır. Sözleşmesinin feshinden bir ay sonra işçilik alacaklarının ödenmesi, bu suretle işçinin ibraname imzalamak üzere tekrar işyerine gelmesinin sağlanması, kıdem tazminatı bakımından - nakden ve defaten ödenmesi gerektiğinden- makul gözükmemekle birlikte, Yargıtay'ın kıdem tazminatının taksitle ödenmesine ilişkin kararları bulunmaktadır. Bu nedenle, tazminatın taksitlendirilmesi sureti ile bir ayı geçen sürede ödeme tamamen gerçekleştirildikten sonra ibraname imzalatılmasının mümkün olduğu kanaatindeyiz.

- İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi gerekmektedir.

İbranamede, yapılan bütün ödeme kalemleri tek tek belirtilmeli ve tutarları yazılmalıdır. Yargıtay, "bütün yasal haklarımı aldım" şeklindeki ibra sözleşmelerini geçersiz kabul etmektedir.

- 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.