

6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU'NA GÖRE “İBRA”

İbraname; işçinin işten ayrılırken ücreti, fazla çalışma, yıllık ücretli izin alacağı, ihbar ve kıdem tazminatı vb alacaklarını aldığını, başka bir alacağı kalmadığını gösteren ve imzasını taşıyan yazılı bir belgedir.

İbraname; 4857 sayılı İş Kanunu ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda düzenlenmemiş olup, kanunda yer almayan bu uygulama Yargıtay kararları ışığında çözümlenmeye çalışılmaktaydı. **01 Temmuz 2012** tarihinde yürürlüğe giren **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132. ve 420. maddeleri** ile ibraname yasal dayanağa kavuşmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132. maddesi “*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 düzenlenmiş olup, bu madde hükmüne göre taraflara borcu sona erdiren bir hal olarak ibra sözleşmesi yapma olanağı tanınmıştır.

İbra, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 420. maddesinin 2. fıkrası “*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.*” şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre işçinin işverenden olan işçilik alacaklarına ilişkin olarak yapılan **ibra sözleşmesinin geçerlilik şartları** şu şekilde sıralanmaktadır.

1. İBRA SÖZLEŞMESİNİN YAZILI YAPILMALIDIR. İbra sözleşmesinin yazılı olması şekil şartı olup, işbu düzenleme ile ispat açısından doğabilecek olumsuzluklar önlenmektedir.

2. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDEN İTİBAREN EN AZ BİR AYLIK SÜRE GEÇTİKTEN SONRA İMZALANMALIDIR. İşçinin, iş sözleşmesi sona erdikten bir ay sonra ibra sözleşmesinin imzalatılması uygulamaya geçirilmesi zor bir hüküm niteliği taşımaktadır. İşçinin hakkını aldıktan sonra ibra sözleşmesi imzalaması pek olanaklı görülmemektedir.

3. İBRA KONUSU ALACAĞIN TÜRÜ VE MİKTARI AÇIKÇA BELİRTİLMELİDİR. İşçinin ücreti, fazla çalışma ücreti, kıdem tazminatı vb. tüm alacakları miktarları ile birlikte kalem kalem yazılmalıdır. Bu nedenle “*tüm haklarımı aldım, başkaca hakkım kalmadı, alacağımı tamamen aldım*” şeklindeki ibranamelerin açıkça türü ve miktarı belirtmemesi nedeniyle geçersiz olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Uygulamada ibranamenin hangi alacak kalemi için verildiğine dair çıkan sorunlara ilişkin doğru bir çözüm yolu olmuştur.

4. ÖDEME, HAK TUTARINA NAZARAN NOKSANSIZ OLMALIDIR.

5. ÖDEME, BANKA ARACILIĞI İLE YAPILMASI GEREKLİDİR.



6. BU UNSURLARI TAŞIMAYAN İBRA SÖZLEŞMELERİ VEYA İBRANAMELER KESİN OLARAK HÜKÜMSÜZ SAYILACAKTIR.

7. İŞÇİNİN BÜTÜN ALACAKLARINI İÇERMEYEN İBRA SÖZLEŞMELERİNİN İÇERDİKLERİ MİKTARLA SINIRLI OLARAK MAKBUZ HÜKMÜNDE OLACAKTIR. Ancak kanun bu hâlde dahi ödemelerin *banka aracılığıyla* yapılmış olmasının zorunlu olacağını da belirtmiştir.

8. DESTEKTEN YOKSUN KALANLAR İLE İŞÇİNİN DİĞER YAKINLARININ İSTEYEBİLECEKLERİ DAHİL, HİZMET SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN BÜTÜN TAZMİNAT ALACAKLARINA DA İŞBU İBRANAME HÜKÜMLERİ UYGULANACAKTIR.

Bundan böyle ibra sözleşmelerinin geçerliliği konusunda özetle, ibra sözleşmesinin yazılı olması, sözleşme feshinden itibaren en az bir aylık süre geçtikten sonraki tarihi içermesi, ibraya konu olan alacağın türü ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemenin eksiksiz olarak banka kanalıyla yapılması gerekli kılınmıştır. Ayrıca ibraname metni açısından bakıldığında, metin kısmı ile imzalar arasında fazla boşluk bırakılmaması, bilgisayar ortamında hazırlanan ibranamelerin isim, ücret, tarih gibi kısımların boş bırakılmaması, işçinin imzası, söz konusu işverenin adı soyadı ile adresinin yer alması ibranamenin geçerliliği açısından önemlidir.