

**Çalışma ilişkilerinde İBRA SÖZLEŞMELERİ ilk defa yasal bir düzenlemeye kavuştu. Dergimizin bu sayısında 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan yeni 6098 sayılı Borçlar Kanununun 420. maddesinde yer alan ibra sözleşmelerinin geçerlilik koşulları ile ilgili kısa bir değerlendirmeyi sizlerle paylaşmak istiyorum.**

Eski 818 sayılı Borçlar Kanununun kaynağını oluşturan İsviçre Borçlar Kanununun 115. maddesinde ibra düzenlendiği halde, her nasılsa halen yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanunumuzda ibra konusu düzenlenmemiştir. Ancak öğretisi ve uygulamada borcu sona erdiren sebeplerden biri olarak kabul edilen ibra konusu bugüne kadar Yargıtay içtihatları ile çözümlenmeye çalışılmış, ilk defa 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek yeni 6098 sayılı Borçlar Kanununun 132. ve 420. maddelerinde açıkça yer alarak bu boşluk doldurulmuştur.

Üzerinde durmak istediğim işçi alacakları ile ilgili olan ibranameler konusu, yeni 6098 sayılı Borçlar Kanununun 420. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre;

**“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 ibranameler 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 halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur.**

**2. ve 3. fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dahil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.”**

Görüldüğü üzere yeni 6098 sayılı Borçlar Kanununun 420. Maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı belirtilmiş ve alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmeleri (ivazlı ibra) için de, ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli sayılmıştır.

Yeni düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesiyle bağdaşmadığı veya işçi aleyhine durum yarattığı düşünülebilirse de yeni madde ibraname düzenleme süresi ile ilgili olup, ödeme ile ilgili olmadığına dikkate alınması gerektiği kanaatindeyim. İş Kanunundaki düzenlemeyi açmak gerekirse, 4857 sayılı İş Kanununun 19. maddesinde iş akdinin feshine itiraz bakımından bir aylık hak düşürücü süre öngörüldüğünden, feshi izleyen bir ay içinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. Burada feshi izleyen bir aylık süre, işçinin eski işine dönüp dönmeyeceğinin tespiti bakımından önemlidir. Bu madde ile hedeflenen, feshi izleyen bir aylık sürede işverenin işçi üzerinde oluşturabileceği muhtemel baskıları azaltma ve iş güvencesini sağlamadır. Geçerli ve haklı nedene dayalı fesihlerde dahi ibraname düzenlenmesi için feshi izleyen bir aylık sürenin beklenmesi gerekir. Bir aylık bekleme süresi, kısmi ibra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının bir ay süre ile gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durum yaratmaktadır. Esasen bu bir aylık bekleme süresi, ibra sözleşmesinin düzenlenme zamanı ile ilgili olup, ifayı (ödemeyi) ilgilendiren bir durum değildir. Yani işçinin iş akdinin feshi sonucu muaccel hale gelen kıdem tazminatı, izin ücreti, ihbar tazminatı gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süre ile ertelenmiş olmamaktadır.

Eski 818 sayılı Borçlar Kanununda, ibrayla ilgili düzenleme bulunmadığından ödemeye dair ispat sorunları yoğunluk kazanmaktaydı. Yeni 6098 sayılı Borçlar Kanununun ilgili maddesinde ise işverence yapılacak ödemelerin banka yoluyla yapılması zorunluluğu getirilmiş ve böylece ödemeye dair ispatla ilgili tüm problemler ortadan kaldırılmıştır. Bu yasal düzenleme, sadece işçinin alacaklı olduğu durumlar için işçi yararına olacak şekilde 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, tarafların herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın işçinin borçlarını ibra yoluyla sona erdirmeleri mümkündür.

Yeni 6098 sayılı Borçlar Kanununun 420. maddesindeki bu düzenleme 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olup, belirtilen tarihten sonra düzenlenecek ibra sözleşmelerinde yukarıda belirttiğimiz yasal koşulların bulunup bulunmadığı dikkate alınacak ve bu durum işveren ve işçi yönünden büyük önem arz edecektir.

Oysa bu güne kadar ibra sözleşmelerinin geçerliliği sorunu İş Hukukunda "işçi yararına yorum" ilkesi çerçevesinde değerlendirilerek, çoğunlukla Yargıtay kararları doğrultusunda bir gelişim takip etmekteydi. Genellikle İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmakta, bir işçinin sebepsiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği görüşü hakim olmaktaydı. Bu nedenle de işverenin işçiye olan borçları, sona erme nedenlerinden biri olarak kabul edilmek suretiyle problemlere çözüm üretilmekteydi.

Mevcut ibra sözleşmelerine ve 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenmiş ibranamelere, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu' nun 21.03.2012 tarih, 201179-888 E, 2012/227 sayılı kararından ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin istikrar kazanmış pek çok içtihatından örnekler vermek gerekirse;

- İş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmesinin geçersiz olduğu, zira işçinin bu dönemde işverene tamamıyla bağlı olduğunu ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesini imzalamak zorunda kaldığı kabul edilmektedir.

- İbranamenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemeyeceği karar altına alınmıştır.

- İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanununun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden değerlendirmeye tabi tutularak, ibra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya 3. şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması hallerinde ibra iradesine değer verilemeyeceği, yine 818 sayılı Borçlar Kanununun 21. maddesinde hüküm altına alınan aşırı yararlanmanın (gabin) da ibra sözleşmelerinin geçerli olup olmadığı noktasında değerlendirilmesi gerektiği emsal kararlarla istikrar kazanmıştır.

- İbranamedeki irade fesadı hallerinin 818 sayılı Borçlar Kanununun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerektiği ancak, işe girerken alınan matbu nitelikte ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bu bir yıllık sürenin işlemeyeceği kabul edilmektedir.

- İşveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu edilemeyeceği, keza savunma ve işverenin diğer kayıtlarıyla çelişen ibra sözleşmelerinin de geçersiz olacağı kabul edilmektedir.

- İşçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazı kayda yer vermesi de ibra iradesinin bulunmadığının göstergesi olarak kabul edilmektedir.

- Miktar içeren ibra sözleşmelerinde, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermektedir. Buna karşılık kısmi ödeme hallerinde yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmekte ve miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olmasının da makbuz etkisini ortadan kaldırmadığı kabul edilmektedir.

- Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise ibranın geçerlilik taşıyıp taşımadığının, iradeyi fesada uğratan hallerin bulunup bulunmadığının araştırılması ve sonuçlarına göre değerlendirme yapılması gerekmektedir. Ancak, fesihden sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamelerde, irade fesadı halleri ileri sürülmediği müddetçe ibra iradesinin geçerli olduğu kabul edilmektedir.

- İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından borcun sona erdiğinin kabulü söz konusu edilemez. Ancak, ibranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ve çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmamaktadır. Yani ibranamenin bölünebilir etkisi kabul edilmekte, bir ibraname bazı alacaklar yönünden makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersiz olduğu söz konusu edilebilmektedir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılmaktadır.

- İbraname savunması, hakkı ortadan kaldırabilecek itiraz niteliğinde olduğundan yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilmekte ve taraflar davanın her aşamasında ilgili delillerin ibrazını talep etme iradesini kullanabilmektedirler.

İbraname sözleşmesi konusunda 818 sayılı Borçlar Kanununda açık bir düzenleme olmadığından yukarıda örnekleyerek verdiğimiz Yargıtay içtihatlarıyla uyumsuzluklara yön verilmiş, buna rağmen davalardaki büyük artış önlenememiştir. 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girecek yeni 6098 sayılı Borçlar Kanununun 420. maddesinde açık düzenleme yapıldığından bundan böyle ibra sözleşmesi hakkında işçi ve işveren arasında ilgili Kanun hükmüne uygun davranıldığı müddetçe çekişme konusunun oldukça azalacağı ve ibra sözleşmeleri konusunun büyük ölçüde çözüme kavuşacağı kanaatindeyim. 05.06.2012

**Av. A. Nurcan EROL**