

Hukuki Olarak Geçerli Bir İbraname Nasıl Olmalıdır?

İşveren ve çalışan arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, çalışanın tüm haklarını ödediğini düşünen işveren genellikle şu soruyu sormaktadır. **“Çalışanın tüm haklarını ödediğim halde, hakkım eksik ödendi diye sonradan beni şikayet eder mi/mahkemeye verir mi?”** Bu endişesini de, iş sözleşmesi sona eren çalışana ibraname imzalatarak gidermeye çalışmaktadır.

İbranameye ilişkin uygulamada genellikle düzenleme tarihi olarak iş sözleşmesinin sona erdiği tarih gösterilmekte ve ibraname içeriğinde çalışana yapılan ödemeye ilişkin ayrıntılı bilgiye yer verilmeden çalışanın tüm haklarını aldığını belirten ifadelerle yer verilerek düzenlenmektedir. Bu şekilde düzenlenmiş ibraname de daha sonraki tarihlerde işverenin mükerrer ödeme yapmasına neden olabilmektedir.

Hukuki olarak geçerli bir ibraname nasıl olmalıdır?

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 420 nci maddesinde ibranameye ilişkin düzenlemeye yer verilmiş olup, burada “ibraname” kelimesi yerine “ibra sözleşmesi” ifadesine yer verilmiştir.

Türk Borçlar Kanunu’nun 420 nci maddesinde ; *“...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...” hükmü yer almaktadır.

Anılan maddeye göre, işçiden alınacak ibranamenin geçerli olabilmesi için;

- 1- İbranamenin yazılı olması,
- 2- İbra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, bir başka ifadeyle ibranamenin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren en az bir ay geçtikten sonra düzenlenmiş olması,
- 3- İbra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi,

Hukuki Olarak Geçerli Bir İbraname Nasıl Olmalıdır?

4- Ödemenin hak tutarına nazaran noksansız (işçinin hak ettiği alacağının tamamının) ödenmesi,

5- İşçinin ibraname konusu alacağının tamamının banka aracılığıyla ödenmesi gerekmektedir.

Bu beş şartı taşıyan ibra sözleşmesi hukuki açıdan sağlam bir delil niteliği taşıyacak ve *"Çalışanın tüm haklarını ödediğim halde, hakkım eksik ödendi diye sonradan beni şikâyet eder mi/mahkemeye verir mi?"* endişesini ortadan kaldıracaktır.

SEÇKİNLER GRUP İŞ HUKUKU DEPARTMANI