

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDEN SONRA DÜZENLENEN İBRANAMENİN NİTELİĞİ

LEGIBILITY OF NOTIFICATION HELD AFTER THE TERMINATION OF THE WORK CONTRACT



Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

Türk Borçlar Kanunu'nun, 420'nci maddesine göre; işçinin 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 noksatsız 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.

İş sözleşmesi, taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklaması ile ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. Fesih

ABSTRACT

According to the Article 420 of Turkish Obligations Code, release agreement concerning due of employee from employer needs to be written, at least one month should pass from the end of the contract by the date of release, also needs to specify the type and amount of the receivables of release clearly and payment must be done through banks with respect to payment itself. Release agreements that don't carry mentioned elements are certain to be null and void. Release agreements that don't involve the actual amount paid or declaration of release contracts containing other payment documents are limited to the amount they involve and accepted as receipt.

Work contract, although a private law contract that loads continuous due to both sides, either side of the contract can end the relationship with the declaration of intent aiming to break it. Right of termination is a violating

* İş Başmüfettişi

M.G.T.: 08.07.2016 / M.K.T.: 21.09.2016

hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Örneğin, işçinin ücret ödeme şeklindeki değişiklik bir anlamda işçiyi baskı feshi sonucu iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelten bir davranıştır.

Anahtar Kelimeler: İbraname, İş Sözleşmesi, Fesih Süresi, Fesih Bildirimi, Fesih Hakkı.

-pathbreaking right that gives authority to eliminate the work contract immediately or after expiration of a certain time. For example, in a sense a change in the form of pay is a behavior that leads employee to end the work contract as a result of working pressure.

Keyword: Notification, work contract, termination time, notice of termination, termination rights

1- GİRİŞ

Fesih bildirimi, bir yenilik doğuran hak niteliğini taşıdığından ve karşı tarafın hukuki alanını etkilediğinden açık ve belirgin biçimde yapılmalıdır. Yine aynı nedenle kural olarak şarta bağlı fesih bildirimi geçerli değildir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde fesheden tarafın karşı tarafa bildirimde bulunarak önel tanınması gerekmez. İşçinin, belirli süreli iş sözleşmesiyle tam süreli kısmi süreli olarak ya da çağrı üzerine hatta takım sözleşmesiyle çalışması arasında, bildirim öneli tanınması gerekliliği yönünden bir fark bulunmamaktadır. Ancak deneme süreli iş sözleşmesinde karşı tarafa bildirim öneli tanınmasına gerek yoktur.

2- İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesi, işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir. Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu hüküm uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur. Taraflar iş sözleşmesini, İş Kanunu hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

3- FESİH SÜRESİ

İş sözleşmesi, taraflara sürekli olarak borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olsa da, taraflardan herhangi birinin iş sözleşmesini bozmak için karşı tarafa yönelttiği irade açıklamasına ilişkiyi sona erdirmesi mümkündür. Fesih hakkı, iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir haktır. Süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İşverenin istifa dilekçesini kabul etmiş olması söz konusu ihbar mükellefiyetinin yerine getirilmesi gereğini ve yerine getirilmemesi sebebiyle ihbar tazminatını talep etme hakkını ortadan kaldırmaz.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri;

- a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İhbarlı fesih - önel verilerek yapılan fesihlerde fesih önel sonunda gerçekleşir, önel süresi içinde haklı nedenle fesih sebebi meydana gelmişse önel sonu beklenmeden hizmet akdi derhal ve ihbar tazminatı ödenmeden fesih edilir. İhbar öneli bir bütünlük arz eder ve bölünerek kısmi olarak ödenemez. İhbar önelinin bitimini beklemeden işçinin hizmet sözleşmesini fesheden işveren bu durumda ihbar öneli hiç kullanılmamış gibi önele ait ücretin tamamını ödemek zorundadır.

4- FESİH BİLDİRİMİ

Fesih bildiriminde fesih sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir. Bazen fesih işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabilir; işçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulması buna örnek olarak verilebilir. İşverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden uygulama ile mevsimlik ya da vizeli yönünden ise askı süresinin bitiminde veya mevsim başlangıcında işçinin işe çağırılmaması işverenin feshi olarak değerlendirilmektedir. Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanununun, 109'uncu maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır. Fesih bildiri karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur ve bundan tek taraflı olarak dönülemez. Ulaşma, muhatabın hâkimiyet alanına girdiği andır. Bildirim sürelerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanununun, 17'nci maddesindeki kurallar nispi emredici niteliktedir. Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile arttırılabileceği Kanun'da düzenlenmiştir. Bildirim önellerinin arttırılabileceği yasa da belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Üst sınırı hâkimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir. Üst sınır en çok ihbar ve kötü niyet tazminatlarının toplamı kadar olabilecektir.

5- İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDEN SONRA DÜZENLENEN İBRANAMENİN NİTELİĞİ

5.1- İbra

Birçok Yargıtay kararında vurgulandığı üzere, alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde ibra denir. İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona erer. Bunun sonunda borçlu da borcundan kısmen ya da tamamen kurtulur.

5.2- İbraname

İş Hukukunda ibra sözleşmesi ibraname adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbraname-nin kural olarak işçiye veya hak sahiplerine yapılmış olan ödeme ile sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. Gerçek anlamda ibranameden söz edebilmek için tazmin edilecek miktar ile buna karşılık alınan meblağ arasında açık oransızlığın bulunmaması koşuldur. Başka bir anlatımla, açık oransızlığın bulunduğu durumlarda ise anılan belge ibraname değil, ancak makbuz niteliğindedir. İbraname-nin makbuz hükmünde olduğuna dair çok sayıda Yargıtay kararının temel noktası da bu hukuksal ol-gudur. İvazlar arasında açık bir oransızlık bulunduğu, çok düşük olan karşı edim için çok yüksek bir edim veya bunun aksine, çok yüksek olan bir karşı edim için düşük bir edim taahhüt olunduğu takdirde gabinden söz edilebilecektir. İki taraflı, karşılıklı hak ve borçları kapsayan sözleşmelerde edimler arasında, makul, hayatın olağan icaplarına uygun düşen ekonomik bir dengenin varlığı aranır. Gerçektende, olağan koşullar altında, taraf yararları arasında böyle bir denge sağlanmadan, ücret geliriyle hayatını idame ettirmeli zorunda olduğu kabul olunan bir işçinin, aksini öngören bir belgeyi imzalaması da beklenemez. Edimler arasında makul bir denge mevcut olmayan taraflardan birine aşırı yararlanma sağlayan ve olağan olarak nitelendirilmesi mümkün olmayan bir sözleşmenin yapıldığı durumlarda, bu sözleşmeden zarar gören tarafın dava açma yolu açık bulunmaktadır. Bu tür uyuşmazlıklarda aranan temel nokta, öğretide objektif unsur olarak da ifade edilen, karşılıklı edimler arasında açık bir nispetsizlik bulunmasıdır. Açık nispetsizlik soyut içerikli bir kavramdır. Yargısal uygulamalarla, yasal terimdeki soyutluğun açıklığa kavuşturulması gereklidir. İsviçre federal mahkemesine göre açık nispetsizlik karşılıklı ivazlar arasında göze çarpan aşırı bir fark mevcut olması anlamına gelir. Normal bir kimsenin hayat bilgi ve nispetsizliğin oluştuğu kabul edilir. İvazların maddi ve ekonomik değerini bilirkişi tespit eder. İvazlar arasında açık nispetsizlik olup olmadığını ise hâkim takdir edecektir. İvazlar arasında açık bir nispetsizliğin bulunması halinde, ibranamenin ancak makbuz niteliğinde bir belge olarak kabulü ile içeriğinde yazılı ödemenin tespit olunacak tazminat tutarından indirilerek, kalanının tahsiline karar verilmesi gerekir.

5.3- Aşırı Yararlanma

Aşırı yararlanma (Gabin), iş hukuku uygulamasında ibra sözleşmesini geçersiz kılan en önemli nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun, 20'nci maddesine göre; bir sözleşmede karşılıklı edimler arasında açık bir oransızlık varsa, bu oransızlık, zarar görenin zor durumda kalmasından veya düşüncesizliğinden ya da deneyimsizliğinden yararlanılmak suretiyle gerçekleştirildiği takdirde, zarar gören, durumun özelliğine göre ya sözleşme ile bağlı olmadığını diğer tarafa bildirerek ediminin geri verilmesini ya da sözleşmeye bağlı kalarak edimler arasındaki oransızlığın giderilmesini isteyebilir. Zarar gören bu hakkını, düşüncesizlik veya deneyimsizliğini öğrendiği; zor durumda kalmada ise, bu durumun ortadan kalktığı tarihten başlayarak bir yıl ve her hâlde sözleşmenin kurulduğu tarihten başlayarak beş yıl içinde kullanabilir.

5.4- Fesihden Sonra Düzenlenen İbraname-nin Niteliği

İşçi, emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmalı ve borcun asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmalıdır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmelidir. Türk Borçlar Kanunu'nun, 420'nci maddesinde, işçi ve işveren ilişkileri açısından ibra sözleşmesine dair bazı kurallara yer verilmiştir. Yasal hükme göre;

işçinin 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. Bahsi geçen düzenleme de, işçilik alacaklarını sona erdiren ibra sözleşmelerinin sınırlı biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu itibarla Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin İş Hukukunda ibra sözleşmeleri bakımında çok daha titizlikle ele alınması gerekir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez. Borçlar Kanunu'nun, 20'nci maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay (7.HD-E.No: 2015/2991-K.No:2015/7364-T:27.04.2015) kararında da *"...sözleşmenin bittiği tarih itibarıyla 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlükte olup 420'nci madde düzenlemesi karşısında alınan ibranamenin fesihden bir ay sonra düzenlenmediğinden geçerliliğinden söz edilemez. Kanuni şekle uygun olmayan ibranameye ihtirazi kayıt konulmasına gerek dahi bulunmamaktadır. Davacıya ödemeler banka aracılığı ile yapılmışsa veya ödeme yapıldığı davacı tarafından kabul edilmişse bu miktar veya ödeme içeren belgeler ifaya yönelik makbuz hükmünde kabul edilmelidir. Dolayısıyla Mahkemenin ihtirazi kayıt bulunmadığından ibraname bulunmadığını kabul etmesi yerinde değildir..."* belirtildiği üzere iş sözleşmesi sona eren işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. Bu nedenle iş sözleşmesinin feshi sonra düzenlenen ibraname işverenlik kayıtları ile çelişmemek şartıyla geçerlidir.

6- SONUÇ

Alacaklının alacak hakkından vazgeçmesini ve bu suretle borçlunun borçtan kurtulmasını kapsayan akde ibra denir. İbra, alacak ve borcu doğrudan doğruya ve kesin olarak ortadan kaldırır. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona erer. Bunun sonunda borçlu da borcundan kısmen ya da tamamen kurtulur. Türk Borçlar Kanunu'nun, 420'nci maddesinde, işçi ve işveren ilişkileri açısından ibra sözleşmesine dair bazı kurallara yer verilmiştir. Yasal hükme göre; işçinin 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. Bu unsurları taşımak ve işverenlik kayıtları ile çelişmemek şartıyla iş sözleşmesinin feshinden sonra düzenlenen ibraname geçerlidir.

KAYNAKÇA

- ÖZDEMİR, C. S. Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Kanunu Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2015
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Karar İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları, 2012
- ÖZDEMİR, C. S. Açıklamalı ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları, 2011
- ÖZDEMİR, C. S. İş Kanunu İşveren ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, C. S. Yargıtay Kararları ile Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2009