

İŞÇİLERİN KULLANMADIKLARI HAKLAR: “BÜTÜN HAKLARIMI ALDIM”

20 Ocak 2025

Yıldırım Koç

Son derece uyanık ve zeki olan işçilerin, genellikle kulaktan dolma bilgiyle yetindikleri için kullanmadıkları haklardan biri de, işten ayrılırken imzaladıkları belgeye ilişkindir.

İşverenler, geçmişten beri, işten çıkan veya çıkarılan işçilere haklarını öderken, bir kağıda “bütün haklarımı aldım” yazdırırlar. 2011 yılı öncesinde, böyle bir kağıdı imzalamak zorunda kalan işçilere, “kanuni haklarım saklıdır” gibi bir not yazmalarını söyledik. Bu kağıda “ibraname” denir.

2011 yılından beri bu konuda işçi lehine son derece önemli bir düzenleme var. Ancak birçok işçi, bu yeni düzenlemeyi bilmediğinden, bir kağıda imza attıklarında haklarının kaybolduğunu düşünüyor ve hakkını aramıyor.

Birkaç yıl önce bir arkadaşımın oğlu telefonla aradı. İşten çıkarılıyormuş. Rakamları tam hatırlamıyorum. İşveren, işçinin hak ettiğinin altında bir miktarı getirmiş ve işçinin önüne bir kağıt sürmüştü. “Bu kağıda,” demiş, “bütün haklarımı aldım, yazarsan, paranı veririm; yoksa mahkemeye git.”

Arkadaşımın oğlunun söylediği, hakkının yaklaşık 50 bin lira olmasına karşın, önerilen paranın 30 bin lira civarında olduğu.

Delikanlı tereddüde düşmüştü. 30 bin lirayı alıp kağıdı imzalarsa, 20 bin lirası yanacak. Kağıdı imzalamazsa, hiç para alamayacak ve 50 bin lira için yargı sürecine başvuracak. Avukata vekalet ücreti ödeyecek. Mahkeme harçlarını üstlenecek. Paranın eline ne zaman geçeceği de belirsiz. Aylar ve hatta bir yılı aşkın bir süre geçebilir.

Beni aradığında, “ne yapayım?” diye sordu.

İşveren pek profesyonel birine benzemiyordu. Bu gence şöyle dedim:

“30 bin lirayı al; kendi elyazınla da, işverenin istediği gibi, bütün haklarını aldığına ilişkin birşeyler yaz; ancak mutlaka tarih at; sonra da geri kalan 20 bin lira alacağın için yargı sürecini başlatırsın.”

“Peki, kağıda, bütün haklarımı aldım yazarsam hakkım kaybolmaz mı?” diye sordu.

Kaybolmayacağını söyledim.

Peki, nasıl kaybolmaz?

1926 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu yerine 11.1.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kabul edildi (Resmi Gazete,4.2.2011).

Bu kanunun 420. maddesi işçiler lehine çok önemli bir düzenleme getirdi.

Bu maddeye göre, işçinin işten çıkarken veya çıkarılırken imzalayacağı ibranamenin hukuken geçerli olabilmesi için üç şartın aynı anda yerine getirilmiş olması gerekiyor.

Birinci şart, işçinin işten çıkarılmasının üzerinden en az bir ay geçmiş olacak. İşçinin işten çıkarıldığı gün imzaladığı belgenin hiçbir bağlayıcılığı yoktur.

İkinci şart, işçinin tüm alacaklarının (ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, kullanmadığı yıllık ücretli izinlerin parası, vb.) tek tek yazılması gerekiyor. “Bütün haklarımı aldım” biçimindeki bir ifadenin hiçbir bağlayıcılığı yoktur.

Üçüncü şart, kağıdın imzalandığı tarihte belirtilen miktarın kişinin banka hesabına yatırılmış olması gerekir. Bu para işçinin banka hesabına yatırılmadan imzalanan ibranamenin hiçbir bağlayıcılığı yoktur.

Arkadaşımın oğlunun yapması gereken, 30 bin lirayı sağlama alıp, geri kalan 20 bin liralık alacağı için arabulucuya gitmesiydi. Ne yaptı bilmiyorum.

Türk Borçlar Kanununun ibraname konusunda işçiyi koruyan 420. maddesi aşağıda sunuluyor:

“V. Ceza koşulu ve ibra

“MADDE 420- Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir.

“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.

“İkinci ve üçüncü fıkra hükümleri, destekten yoksun kalanlar ile işçinin diğer yakınlarının isteyebilecekleri dâhil, hizmet sözleşmesinden doğan bütün tazminat alacaklarına da uygulanır.”