

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/6  
818 S. BK/32  
1475 S.İşK/14

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/1029

Karar No. 2022/1771

Tarihi: 15/02/2022

- İBRANAME
- 6098 SAYILI TBK ÖNCESİ DÜZENLENEN İBRANAMENİN GEÇERLİK KOŞULLARI
- İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEVRİ
- İŞYERİ DEVRİNDE HİZMETİN TASFİYE EDİLİP EDİLMEDİĞİNİN BELİRLENMESİ
- HİZMET TASFİYESİ YOKSA DEVİR SIRASINDA ÖDENEN KIDEM TAZMİNATININ YASAL FAİZLERİYLE SON ÜCRETE GÖRE HESAPLANAN KIDEM TAZMİNATINDAN MAHSUBUNUN GEREKTİĞİ

**ÖZETİ:** İş sözleşmesinin rızaya dayalı devri (iradi devir), işveren değişikliğine yol açan işçi geçişinin özel görünüm biçimlerinden birisini oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin devri, sözleşmeyi devreden, sözleşmeyi devralanın ve sözleşmede kalan taraf sıfatıyla işçinin dahil olduğu üç köşeli bir sözleşme şeklinde gerçekleştirilebileceği gibi sözleşmeyi devreden ve sözleşmeyi devralan arasında aktedilen bir devralma sözleşmesine işçinin sonradan yazılı onay vermesi şeklinde de gerçekleştirilebilir. Kendine özgü bu hukuki işlemin gerçekleştirilmesiyle birlikte, iş sözleşmesinin tüm hak ve borçlarıyla birlikte bir bütün olarak sürekli bir biçimde başkasına geçeceği kabul edilmektedir. (Ender Gülver, Özellikle Koşulları ve Hukuki Sonuçları Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Rızaya Dayalı Devri Yoluyla İşçi Geçişi, İstanbul, 2021, s. 51.) İşçinin, hizmet süresine bağlı hakları

bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih dikkate alınır. Bu durum iş sözleşmesinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devredilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

İbranamenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

İbraname incelendiğinde davacının imzasını havi olduğu, kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin miktar içerdiği anlaşılmaktadır. Söz konusu ibraname hakkında davacının beyanı alınarak Dairemiz ilke kararları çerçevesinde geçerli olduğunun ve ilgili dönem için hak edilen kıdem ve ihbar tazminatının tamamının ödendiğinin tespiti halinde 09.10.2007-02.03.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin tasfiye edildiği kabul edilerek yapılan kıdem tazminatı hesabından dışlanması gerekmektedir. Ancak ibraname geçerli olmakla birlikte ibranamedeki miktar itibarıyla ilgili çalışma döneminin tasfiye edilmediğinin tespiti halinde ise ibranamede mevcut kıdem tazminatının fesih tarihine kadarki yasal faiziyle birlikte mahsup edilerek sonuca gidilmelidir. İş sözleşmesinin devri ile kıdeme esas hizmet süresinin tespitinde aynı döneme ilişkin ibraname bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, müvekkilinin 09/10/2007 tarihinde dava dışı Bessini Tekstil San. ve Tic. A.Ş.'de özel müşteri temsilcisi ve çevirmen olarak çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin 01/07/2016 tarihinde devri yapılarak davalı Belizzi Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye devredildiğini, aylık net ücretinin 1600 USD olduğunu,

müvekkilinin işverenden sürekli olarak sigorta primlerinin gerçek ücret üzerinden yatırılmasını talep ettiğini ve en son işverence ücretinin düşürüldüğünü, primlerinin ise asgari ücretten yapılacağını beyan etmesi üzerine Beyoğlu 8. Noterliğinin 04/02/2019 tarihli ihtarnamesi ile iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, yıllık izninin kullanılmadığını ve ücretinin de ödenmediğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretinin davalıdan tahsilini istemiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili, davacının dava dışı Bessini şirketi ile olan çalışma sürecini 02/03/2009 tarihi itibarıyla sonlandırıldığını ve tüm haklarının ödendiğini, yeniden işe başlama tarihinin 01/09/2009 tarihi olduğunu, 25/01/2019 tarihinde istifa ettiğini söyleyerek işyerinden ayrıldığını ve işe gelmeyince 28/01/2019 tarihinde istifa nedeniyle işten çıkış bildirgesinin verildiğini, davacının aynı gün dava dışı İdea Ltd. Şti.'nde çalışmaya başladığını ve bu şirkette çalışmaya başlamadan önce davalı şirketin toptan satış bilgilerini, müşterilerini, satış fiyatlarını, kar oranlarını ve daha bir çok stratejik bilgiyi İdea Ltd. Şti.'ne verdiğini, hak ettiği yıllık ücretli izinlerinin tamamının kullanıldığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

**İlk Derece Mahkemesi Kararının Özeti:**

İlk Derece Mahkemesince, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kabulüne karar verilmiştir.

**İstinaf Başvurusu:**

İlk Derece Mahkemesinin kararına karşı, davalı vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

**Bölge Adliye Mahkemesi Kararının Özeti:**

Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b-1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir.

**Temyiz Başvurusu:**

Kararı, davalı vekili temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

1-Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, taraflar arasındaki sözleşmeye, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki bendin dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-Taraflar arasındaki uyuşmazlık, “İş Sözleşmelerinin Devri Sözleşmesine” göre davacının kıdeme esas hizmet süresinin tespiti ve bu kapsamda dosyada mevcut ibranameye değer verilip verilemeyeceği noktasında toplanmaktadır.

İş sözleşmesinin rızaya dayalı devri (iradi devir), işveren değişikliğine yol açan işçi geçişinin özel görünüm biçimlerinden birisini oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin devri, sözleşmeyi devreden, sözleşmeyi devralanın ve sözleşmede kalan taraf sıfatıyla işçinin dahil olduğu üç köşeli bir sözleşme şeklinde gerçekleştirilebileceği gibi sözleşmeyi devreden ve sözleşmeyi devralan arasında

aktedilen bir devralma sözleşmesine işçinin sonradan yazılı onay vermesi şeklinde de gerçekleştirilebilir. Kendine özgü bu hukuki işlemin gerçekleştirilmesiyle birlikte, iş sözleşmesinin tüm hak ve borçlarıyla birlikte bir bütün olarak sürekli bir biçimde başkasına geçeceği kabul edilmektedir. (Ender Gülver, Özellikle Koşulları ve Hukuki Sonuçları Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Rızaya Dayalı Devri Yoluyla İşçi Geçişi, İstanbul, 2021, s. 51.) İşçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih dikkate alınır. Bu durum iş sözleşmesinin bütün hak ve borçlarıyla birlikte devredilmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Diğer taraftan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden sonra düzenlenen ibra sözleşmeleri için yasal koşulların varlığı aranmalıdır. Ancak 6098 sayılı Borçlar Kanununun yürürlükte olmadığı dönemde imzalanan ibranamenin geçerliliği sorunu, Dairemizin konuyla ilgili ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmelidir. İbramenin feshi izleyen bir aylık süre içinde düzenlenmesi ve ödemelerin banka kanalıyla yapılmamış oluşu 01.07.2012 tarihinden önce düzenlenen ibra sözleşmeleri için geçersizlik sonucu doğurmaz.

İşçi ve işveren arasında işverenin borçlarının sona erdirilmesine yönelik olarak Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğü öncesinde yapılan ibra sözleşmeleri yönünden geçersizlik sorunu aşağıdaki ilkeler dahilinde değerlendirilmelidir:

a) Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin kararlılık kazanmış uygulaması bu yöndedir.

b) İbramenin tarih içermemesi ve içeriğinden de fesih tarihinden sonra düzenlendiğinin açıkça anlaşılabilmesi durumunda ibranameye değer verilemez (Yargıtay 9.HD. 5.11.2010 gün, 2008/37441 E, 2010/31943 K).

c) İbramenin geçerli olup olmadığı 01.07.2012 tarihine kadar yürürlükte olan mülga 818 sayılı Borçlar Kanununun irade fesadını düzenleyen 23-31. maddeleri yönünden de değerlendirilmelidir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın veya üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde, ibra iradesinden söz edilemez.

Öte yandan mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İbramedeki irade fesadı hallerinin, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 31. maddesinde öngörülen bir yıllık hak düşürücü süre içinde ileri sürülmesi gerekir (Yargıtay 9.HD. 26.10.2010 gün, 2009/27121 E, 2010/30468 K). Ancak, iş girerken alınan matbu nitelikteki ibranameler bakımından iş ilişkisinin devam ettiği süre içinde bir yıllık süre işlemez.

d) İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir (Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün 2008/37372 E, 2010/31566 K).

e) Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde, Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD 21.10.2010 gün 2008/40992 E, 2010/39123 K.). Miktar içeren ibranamenin çalışırken alınmış olması makbuz etkisini ortadan kaldırmaz (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün 2008/33748 E, 2010/20389 K.).

f) Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9.HD. 27.06.2008 gün 2007/23861 E, 2008/17735 K.). Fesihden sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı haller ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay HGK. 21.10.2009 gün, 2009/396 E, 2009/441 K.).

g) Yine, işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir (Yargıtay 9.HD. 4.11.2010 gün 2008/40032 E, 2010/31666 K.).

h) İbranamede yer almayan işçilik alacakları bakımından, borcun sona erdiği söylenemez. İbranamede yer alan işçilik alacaklarının bir kısmı yönünden savunma ile çelişkinin varlığı ibranameyi bütünüyle geçersiz kılmaz. Savunma ile çelişmeyen kısımlar yönünden ibra iradesine değer verilmelidir (Yargıtay 9.HD. 24.6.2010 gün, 2008/33597 E, 2010/20380 K.). Başka bir anlatımla, bu gibi durumlarda ibranamenin bölünebilir etkisinden söz edilebilir. Bir ibraname bazı alacaklar bakımından makbuz hükmünde sayılırken, bazı işçilik hak ve alacakları bakımından ise çelişki sebebiyle geçersizlikten söz edilebilir. Aynı ibranamede çelişki bulunmayan ve miktar içermeyen kalemler bakımından ise borç ibra yoluyla sona ermiş sayılabilir.

İbraname savunması, hakkı ortadan kaldırabilecek itiraz niteliğinde olmakla yargılamanın her aşamasında ileri sürülebilir (Yargıtay HGK. 27.1.2010 gün 2009/9-586 E, 2010/31 K. ; Yargıtay 9.HD. 13.7.2010 gün, 2008/33764 E, 2010/23201 K.).

Somut olayda; davacı vekili, müvekkilinin 09/10/2007 tarihinde dava dışı Bessini Tekstil San. ve Tic. A.Ş.'de çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin 01/07/2016 tarihinde davalı Belizzi Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye devredildiğini ve 28/01/2019 tarihinde iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini ileri sürmüştür.

Davalı vekili ise davacının dava dışı Bessini şirketi ile olan çalışma sürecinin 02/03/2009 tarihi itibarıyla sonlandırıldığını ve tüm haklarının ödendiğini, yeniden işe başlama tarihinin 01/09/2009 tarihi olduğunu, “İş Sözleşmelerinin Devri” sözleşmesinin şirket yetkilisi tarafından imzalanmadığını ve davacının iş sözleşmesinin 28/01/2019 tarihinde istifa nedeniyle sona erdiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesi tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ve “İş Sözleşmelerinin Devri Sözleşmesi” birlikte değerlendirilerek davacının hizmet süresinin 09/10/2007-28/01/2019 tarihleri arasında (02/03/2009-01/09/2009 tarihleri arası dışlanarak) 10 yıl 8 ay 19 gün olarak belirlenen bilirkişi raporuna itibarla sonuca gidilmiş ve kararın davalı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi benzer gerekçelerle istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir.

Dosya kapsamında mevcut Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre; davacının 09/10/2007-02/03/2009 tarihleri arasında dava dışı Bessini Tekstil Ltd. Şti.’de çalıştığı ve 04 koduyla (işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden fesih) işten çıkış bildirimini yapıldığı, 01/09/2009-07/04/2016 ve 08/04/2016-10/07/2016 tarihleri arasında yine dava dışı Bessini Tekstil Ltd. Şti.’de çalıştığı ve 16 koduyla (aynı işverene ait başka bir işyerine devir) işten çıkış bildirimini yapıldığı, 01/07/2016-28/01/2019 tarihleri arasında ise davalı Belizzi Tekstil A.Ş.’de çalışması bulunmaktadır. Diğer taraftan dava dışı Bessini Tekstil Ltd. Şti. (Devreden), davalı Belizzi Tekstil A.Ş. (Devralan) ve davacı imzasını havi 01/07/2016 tarihli “İş Sözleşmelerinin Devri Sözleşmesi” ile davacının 01/07/2016 tarihi itibarıyla davalı Belizzi Tekstil A.Ş.’de çalışmaya başladığı ve devir sözleşmesinde davacının işe başlangıç tarihinin 09/10/2007 tarihi olarak kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır. Bu suretle davacının davalı Belizzi Tekstil A.Ş. nezdinde fiili çalışması 01/07/2016-28/01/2019 tarihleri arasında olmakla birlikte bahsi geçen “İş Sözleşmelerinin Devri Sözleşmesi” ile kıdeme esas hizmet süresi başlangıcının 09/10/2007 tarihi olarak yani dava dışı Bessini Tekstil Ltd. Şti.’nde ilk işe başladığı tarih olarak kararlaştırıldığı anlaşılmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar kapsamında hizmet süresine bağlı haklar bakımından devreden işveren (Bessini Tekstil Ltd. Şti.) yanında ilk işe başlanılan 09/10/2007 tarihinin dikkate alınması gerekmektedir. Bu suretle, dosyada 02/03/2009 tarihli ve dava dışı Bessini Tekstil Ltd. Şti.’deki (Devreden) ilk çalışma dönemine ait 09.10.2007-02.03.2009 tarihleri arasındaki dönemi kapsayan ibraname mevcuttur. İbraname incelendiğinde davacının imzasını havi olduğu, kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin miktar içerdiği anlaşılmaktadır. Söz konusu ibraname hakkında davacının beyanı alınarak Dairemiz ilke kararları çerçevesinde geçerli olduğunun ve ilgili dönem için hak edilen kıdem ve ihbar tazminatının tamamının ödendiğinin tespiti halinde 09.10.2007-02.03.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin tasfiye edildiği kabul edilerek yapılan kıdem tazminatı hesabından dışlanması gerekmektedir. Ancak ibraname geçerli olmakla birlikte ibranamedeki miktar itibarıyla ilgili çalışma

döneminin tasfiye edilmediğinin tespiti halinde ise ibranamede mevcut kıdem tazminatının fesih tarihine kadarki yasal faiziyle birlikte mahsup edilerek sonuca gidilmelidir. İş sözleşmesinin devri ile kıdeme esas hizmet süresinin tespitinde aynı döneme ilişkin ibraname bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, İlk Derece Mahkemesi kararının yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15/02/2022 tarihinde oybirliği ile karar verildi.