

YARGITAY
22. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/26562
Karar No. 2013/21200
Tarihi: 08.10.2013

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/120
1475 S. İşK/14

- **YAŞIN DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINI TAŞIDIĞI GEREKÇESİYLE FESİH**
- **BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞMAYA BAŞLAMININ KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNE ENGEL OLUŞTURMAYACAĞI**

ÖZETİ Somut olayda, davacının 30.05.2010 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurduğu, Sosyal Güvenlik Kurumunun 19.07.2010 tarihli yazısında, davacının 30.05.2010 tarihi itibarıyla yaş hariç, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik şartlarını taşıdığına ilişkin sosyal güvenlik belgesini işverene vererek 27.07.2010 tarihinde iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle feshettiği 10.02.2010 tarihinde başka işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmış olup, mahkemece, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararına atıfla davacının emeklilik sebebiyle işyerinden ayrıldıktan sonra başka işyerinde çalışmaya başladığı, asıl amacının emeklilik yaşının beklenmesi değil de başka bir işyerinde çalışmak üzere işyerinden ayrıldığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiş ise de kıdem tazminatının emeklilik sebebiyle yapılan fesihlerde işçiye ödenmesi gerektiğinin kanuni bir hak olarak davacıya verildiği, kanunda işyerinden bu şekilde ayrılan işçinin başka yerde çalışmama şartı öngörülmediğinden kanuni hakkın kullanılmasının hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği de düşünülmeden, kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine yanlış yorum ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı, ücret alacağı, ile fazla mesai ücreti alacaklarının ödenmesine, karşı davacı ise ihbar tazminatının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, asıl davayı kabul etmiş, karşı davayı ise süreden reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi K. Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının davalı şirkete ait işyerinde 14.02.1995 tarihinden itibaren çalışırken yaş şartı hariç, emeklilik için kanunda öngörülen şartların gerçekleşmesi üzerine ve Sosyal Güvenlik Kurumunun cevabi yazısına istinaden 27.07.2010 tarihinde emeklilik sebebiyle işten ayrıldığını, ancak kıdem tazminatı ile 07.07.2010-27/07/2010 tarihleri arası yirmi günlük ücreti ile aynı tarihler arasında yaptığı fazla mesai ücretinin ödenmediğini belirterek bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı-karşı davacı vekili; davacının emekli olmak için değil başka bir işyerinde çalışmak üzere kendi isteği ile işten ayrıldığını, asıl iradesinin başka bir işyerinde çalışmak olduğunu, işten ayrıldığı tarihi takip eden gün aynı işi yapan rakip firmada çalışmaya başladığını, kendisi ile birlikte çok sayıda işçinin işten ayrıldığını, bu şekilde iş sözleşmesini sona erdirmesinin bir hakkın kötüye kullanılması olduğunu, bu sebeple kıdem tazminatına hak kazanmadığını beyanla davanın reddine karar verilmesini, kanunda öngörülen feshi ihbar süresine uymadan işten ayrıldığından 1.588,16 TL ihbar tazminatının davacıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda davacının davalı şirkete ait işyerinden ayrıldıktan sonra 10.02.2011 tarihinden itibaren Korupak Oluklu Mukavva Ambalaj San. ve Tic. A.Ş.'ye ait başka bir işyerinde

çalışmaya başladığı, başka bir işyerinde çalışmak iradesiyle davalı işyerinden ayrıldığı gerekçesiyle kıdem tazminatına ilişkin talebin reddine, diğer isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı kanuni süresi içinde davacı avukatı temyiz etmiştir.

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davacı vekilinin aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-İş sözleşmesinin işçi tarafından emeklilik sebebiyle feshedilip feshedilmediği ve buna göre kıdem tazminatı hakkının doğup doğmadığı konularında taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğüne devam olunan mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 5. bent hükmüne göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer şartları yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkanı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanmamış olsa da, işyerinden anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer şartları tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir.

Somut olayda, davacının 30.05.2010 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurduğu, Sosyal Güvenlik Kurumunun 19.07.2010 tarihli yazısında, davacının 30.05.2010 tarihi itibarıyla yaş hariç, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik şartlarını taşıdığına ilişkin sosyal güvenlik belgesini işverene vererek 27.07.2010 tarihinde iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle feshettiği 10.02.2010 tarihinde başka işyerinde çalışmaya başladığı anlaşılmış olup, mahkemece, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararına atıfla davacının emeklilik sebebiyle işyerinden ayrıldıktan sonra başka işyerinde çalışmaya başladığı, asıl amacının emeklilik yaşının beklenmesi değil de başka bir işyerinde çalışmak üzere işyerinden ayrıldığı gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmiş ise de kıdem tazminatının emeklilik sebebiyle yapılan fesihlerde işçiye ödenmesi gerektiğinin kanuni bir hak olarak davacıya verildiği, kanunda işyerinden bu şekilde ayrılan işçinin başka yerde çalışmama şartı öngörülmediğinden kanuni hakkın kullanılmasının hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği de düşünülmeden, kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine yanlış yorum ile yazılı şekilde reddine karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeple **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.10.2013 gününde oybirliği ile karar verildi.