

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/23125	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/11527	1475 S. İşK/14
Tarihi:	06.05.2014	

- ***İŞÇİNİN YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK İÇİN GEREKLİ KOŞULLARI TAŞIMASI GEREKCESİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİRDİKTEN SONRA BİR BAŞKA İŞYERİNDE ÇALIŞMASININ KIDEM TAZMİNATI HAKKINI ORTADAN KALDIRMAYACAĞI***

ÖZETİ İşçinin, iş sözleşmesini emeklilik sebebine dayalı olarak feshetmesine rağmen, başka bir işte çalışmaya başlamasının kanuni hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı uyuşmazlığın çözümü açısından tartışılması gereken noktayı oluşturmaktadır .

İşçinin emeklilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş şartını da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı Kanun'un 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu işyerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma şartlarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde 4857 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Kanun ile tanınmış emeklilik sebebi ile fesih hakkının kullanması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağına kabulü gerekir. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Bu sebeple davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı alacağına ödemesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, davanın reddine karar vermiştir.

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

Davacı emeklilik hakkını elde etmesi sebebi ile sözleşmesini feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesini feshetmesinden hemen sonra bir başka işyerinde çalışmaya başlaması sebebi ile gerçek fesih sebebinin emeklilik olmadığını savunarak davanın reddini talep etmiştir .

Mahkemece, işçinin iş sözleşmesini emeklilik sebebine dayalı olarak feshetmesine rağmen, başka bir işte çalışmaya başladığı, bu durumun kanuni hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatine varılarak davanın reddine karar verilmiştir.

Karar davacı tarafça temyiz etmiştir.

İş sözleşmesinin işçi tarafından yaşlılık aylığı tahsisi amacıyla feshedilip feshedilmediği ve buna göre kıdem hakkının doğup doğmadığı konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 İş sayılı Kanunu'nun 14. maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanılabileceği hükme bağlanmıştır. O halde anılan hüküm uyarınca, fesih bildiriminde bulunulabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması şarttır.

Aynı maddenin birinci fıkrası (5) numaralı bent hükmüne göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer şartları yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını

Tamamlayan işçi, yaş şartı sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden 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, davacı işçinin 10.01.2013 tarihinde emeklilik sebebi ile iş sözleşmesini sona erdirdiği hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 21.09.2011 tarihli yazısı ile de davacının bu tarihte emekliliğe hak kazandığı sabittir.

İşçinin, iş sözleşmesini emeklilik sebebine dayalı olarak feshetmesine rağmen, başka bir işte çalışmaya başlamasının kanuni hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı uyuşmazlığın çözümü açısından tartışılması gereken noktayı oluşturmaktadır .

İşçinin emeklilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş şartını da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı Kanun'un 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu işyerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma şartlarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde 4857 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Kanun ile tanınmış emeklilik sebebi ile fesih hakkının kullanılması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağı kabulü gerekir. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Bu sebeple davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 06.05.2014 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.