

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/11079	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2014/12903	1475 S. İŞK. /14
Tarihi:	14.05.2014	

- **EMEKLİLİK NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ İŞÇİNİN SONA ERDİRMESİ**
- **YAŞ KOŞULUNUN DIŞINDA SİGORTALILIK SÜRESİ VE PRİM GÜN SAYISINI DOLDURMA**
- **FESİHTEN SONRA İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞTE ÇALIŞMASININ HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI OLARAK NİTELENDİRİLEMEYECEĞİ**
- **KIDEM TAZMİNATI**
-

ÖZETİ İşçinin emeklilik nedeni 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 koşulunu da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı İş Kanununun 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, yasa koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde Medeni Kanununun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Yasa ile tanınmış emeklilik nedeni 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 nedenle kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla mesai ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Y. Baştemur tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin 04.10.2004-08.03.2011 tarihleri arasında davalı şirkette operasyon yetkilisi olarak brüt 2.100,00 TL maaş ile çalıştığını, zorunlu sigorta süresinin dolması nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirdiğini, hafta içi sürekli 09:00-21:00 saatleri arasında, ayda bir kez Cumartesi günü 09:00-18:00 saatleri arasında çalıştığını belirterek kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı vekili, davacının asıl amacının yeniden kendi işinde çalışmaya başlamak olduğunu, yıllık izinlerinin kullandırıldığını, fazla mesai yapılmadığını belirterek davanın reddine karar verilmesi talep etmiştir.

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar davacı ve davalı vekilleri temyiz etmiştir.

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

2-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 yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Kanun'un 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.

4447 sayılı Kanun'un 45. maddesi ile 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin iş yerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir.

Somut olayda, davacı 07.03.2011 tarihinde yaş koşulu dışında emeklilik hakkını elde etmesi nedeni ile iş sözleşmesini feshetmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumunun 01.03.2011 tarihli yazısı ile davacının 15 yıl ve 3600 gün sigortalılık süresini doldurduğu ve yaş koşulu dışında emekliliğe hak kazandığı sabittir.

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

İşçinin emeklilik nedeni 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 koşulunu da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı İş Kanununun 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, yasa koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde Medeni Kanunun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Yasa ile tanınmış emeklilik nedeni 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 nedenle kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.05.2014 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.