

T.C.

YARGITAY

7. HUKUK DAİRESİ

E. 2014/11021

K. 2014/17167

T. 15.09.2014

* 15 YIL 3600 GÜN ÇALIŞMA NEDENİYLE EMEKLİLİK HAKKI (Yaş Şartı Aranmadığı/Fesih Tarihi İtibariyle Kıdem Tazminatına Kanun Gereğince Hak Kazanıldığı- Fesih Açısından SGK'dan Yazı Alınmasının ve İşverene Gönderilmesinin Kural Olarak Şart Olmadığı/Yazının Gönderilmesinin Faiz Açısından Önem Taşdığı)

* İŞÇİNİN SÖZLEŞMEYİ FESHİ (15 Yıl 3600 Gün Çalışma Gün Koşullarının Sağlandığı/İhtarname ile Kıdem Tazminatının Talep Edildiği- Fesih Açısından SGK'dan Yazı Alınması ve İşverene Gönderilmesinin Şart Olmadığı/Yazının Gönderilmesinin Faiz Açısından Önem Taşdığı)

* İŞÇİNİN KISA SÜRE SONRA YENİDEN ÇALIŞMASI (İşçinin 15 Yıl 3600 Gün Prim Günü Şartlarını Taşdığı/Yeniden Çalışmayı Yasaklayan Kanuni Bir Düzenleme Bulunmadığı- Kısa Bir Süre Sonra Başka Bir İşte Çalışmaya Başlamanın Kanunen Tanınmış Hakkı Ortadan Kaldırmadığı)

* ÇALIŞMA HAKKI (İşçinin Emekli Olduktan Kısa Süre Sonra Başka İşte Çalışmaya Başladığı/Çalışma Hakkının Kullanılmış Olmasının Hakkın Kötüye Kullanılması Şeklinde Yorumlanmasının Hatalı Olduğu- Çalışmaya Başlanmasının Hakkı Ortadan Kaldırmadığı/Kıdem Tazminatı Talebi)

* HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI (15 Yıl 3600 Prim Günü Koşullarını Taşıtan İşçinin İşten Ayrılarak Kıdem Tazminatı Talep Edebileceği/ Emekli Olduktan Kısa Bir Süre Sonra Çalışmaya Başlamanın Hakkın Kötüye Kullanılmaması Olarak Yorumlanamayacağı- Çalışma Hakkı)

* KIDEM TAZMİNATI (Davacının İhtarname Çekerek 15 Yıl 3600 Gün Çalışma Koşullarını Taşdığından Kıdem Tazminatını Alarak İşten Ayrılmak İstediğini Bildirdiği/Yeniden Çalışmayı Yasaklayan Kanuni Bir Düzenleme Bulunmadığı- Anayasal Bir Hak Olan Çalışma Hakkının Kullanılmış Olmasının Hakkın Kötüye Kullanılması Şeklinde Yorumlanamayacağı)

1475/m. 14/5

ÖZET: Dava kıdem tazminatı talebine ilişkindir. Davacı 17.04.2012 tarihinde işverene noterden ihtarname göndermek suretiyle 15 yıl ve 3600 gün çalışma koşullarını taşıdığından kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak istediğini bildirmiştir. Davacı fesih tarihi itibariyle kıdem tazminatına anılan kanun maddesi karşısında hak kazanmıştır. Sözleşmenin feshi açısından SGK'dan yazı alınması ve işverene gönderilmesi kural olarak şart değildir. İşçi eylemli olarak, ihtarname göndererek, SGK'dan alacağı yazı ile

başvurarak fesih iradesini ortaya koyabilir. SGK'dan alınacak yazının işverene gönderilmesi faiz başlangıcı açısından önem taşır. Kaldı ki davacı SGK'na başvurmuş olup yaş şartı dışında 15 yıl 3600 prim günü şartlarını taşıdığını 26/04/2012 tarihli belge ile ispatlamıştır

Davacının yeniden çalışmaya başlamasını yasaklayan kanuni bir düzenleme bulunmadığından, davacının emekli olduktan kısa bir süre sonra başka bir işte çalışmaya başlaması davacıya kanunen tanınmış bu hakkı ortadan kaldırmadığı gibi Anayasal bir hak olan çalışma hakkının kullanılmış olmasının hakkın kötüye kullanılması şeklinde yorumlanması da hatalıdır.

DAVA: Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen hükmün, Yargıtay'ca incelenmesi davacı tarafından istenilmekle, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşılmakla, dosya incelendi, gereği görüldü:

KARAR: 1-)Dosyadaki yazılara, hükmün Dairemizce de benimsenmiş bulunan yasal ve hukuksal gerekçeleriyle dayandığı maddi delillere ve özellikle bu delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine.

2-) Davacı vekili, davacının 19.03.2009-25.04.2012 tarihleri arasında çalıştığını, sözleşmesini 15 yıl 3600 prim gününü doldurması nedeniyle kendisinin emeklilik nedeniyle feshetmek istediğini ve bu durumu davalıya bildirdiğini, kıdem tazminatı alıp çalışmamak için işten ayrıldığını beyan ederek kıdem tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı B... D... Turizm ve Tic. Ltd. Şti vekili, ihtarnamenin dürüstlük kuralına aykırı olduğunu, davacının fesih ihtarını gönderdikten kısa bir süre sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlayarak hakkını kötüye kullandığını, belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Davalı D...Turizm A.Ş. vekili, davacının davalı iş yerinden ayrıldıktan sonra hemen yeni bir iş yerinde daha yüksek maaşla işe başladığını, emeklilik saikinin ve buna ilişkin kıdem tazminatı talebinin yasal ve mantıklı olmadığını, davacının bu hakkını MK 2' ye uygun kullanmadığının ortada olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece davacının işten ayrılmasından hemen sonra bir başka iş yerinde çalışmaya başlamış olması dikkate alınarak, fesih amacının emeklilik aylığı almak değil, bir başka iş yerinde çalışmak olduğunu ve bu durumun Türk Medeni Kanunu nun 2/2 maddesi kapsamında hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmesi gerektiği gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

4447 sayılı Yasanın 45 inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14'üncü 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 pirim 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. İşçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir.

Somut olayda davacı 17.04.2012 tarihinde işverene noterden ihtarname göndermek suretiyle 15 yıl ve 3600 gün çalışma koşullarını taşıdığından kıdem tazminatını alarak işten ayrılmak istediğini bildirmiştir. Davacı fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına anılan kanun maddesi karşısında hak kazanmıştır. Sözleşmenin feshi açısından SGK'dan yazı alınması ve işverene gönderilmesi kural olarak şart değildir. İşçi eylemli olarak, ihtarname göndererek, SGK'dan alacağı yazı ile başvurarak fesih iradesini ortaya koyabilir. SGK'dan alınacak yazının işverene gönderilmesi faiz başlangıcı açısından önem taşır. Kaldı ki davacı Antalya SGK'na başvurmuş olup yaş şartı dışında 15 yıl 3600 prim günü şartlarını taşıdığını 26/04/2012 tarihli belge ile ispatlamıştır.

4447 sayılı Yasanın 45 inci maddesi ile 1475 sayılı Yasanın 14'üncü maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bendinde 15 yıl 3600 prim gününü tamamlamak dışında emeklilik nedeniyle fesih için başkaca bir şart öngörülmemiştir. Yaş şartının tamamlanması ve yaşlılık aylığı bağlanması SGK mevzuatıyla ilgili olup zaten 14.maddenin (4) numaralı bendinde bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılanların kıdem tazminatına hak kazanacakları da ayrıca düzenlenmiştir. Yani ister 15 yıl 3600 prim gününü tamamlanmış olsun ve isterse yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılmış olsun her iki halde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Davacının yeniden çalışmaya başlamasını yasaklayan kanuni bir düzenleme bulunmadığından, davacının emekli olduktan kısa bir süre sonra başka bir işte çalışmaya başlaması davacıya kanunen tanınmış bu hakkı ortadan kaldırmadığı gibi Anayasal bir hak olan çalışma hakkının kullanılmış olmasının hakkın kötüye kullanılması şeklinde yorumlanması da hatalıdır.

Mahkemece davacının kıdem tazminatı alacağının kabulü gerekirken talebin reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davacıya iadesine, 15.09.2014 gününde oybirliğiyle karar verildi.