

T.C

YARGITAY

## 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2013/14450

Karar No. 2015/8678

Tarihi: 02.03.2015

### **YAŞIN DIŞINDA YAŞLILIK AYLIĞI ALMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLARI TAŞIDIĞI İÇİN FESİH, FESİHTEN SONRA İŞÇİNİN BİR BAŞKA YERDE İŞE GİRMESİNİN KIDEM TAZMİNATI HAKKINI ORTADAN KALDIRMAYACAĞI.**

ÖZETİ: 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bentte, "506 Sayılı Kanununun 60 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle" işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır.

Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. İşçi ayrıldığı tarihte sigortalılık süresini ve prim gün sayısını tamamlamış ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Hakkın kötüye kullanılmadığı ve **fesihden önce başka işyerine girmek için başvuruda bulunduğu kanıtlanmadığı sürece, işçinin ayrıldıktan sonra başka yerde çalışması, çalışma hakkı anayasal bir hak olduğundan kıdem tazminatına hak kazanmasına engel olmaz.**

DAVA: Davacı şirket, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 11/04/2013 tarih ve ANÖ-162 sayılı kararına itiraz ettiklerini belirterek davanın kabulüne karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı şirket vekili dava dilekçesinde özetle; davalının müvekkil şirkete 06/09/2012 tarihinde verdiği dilekçesi ile SGK dan aldığı 06/09/2012 tarih 15585935 sayılı yazısını dayanak göstererek emeklilik nedeniyle istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını, davalıya hak kazanmadığı için kıdem tazminatı ödenmediğini, davalının İşkur'a yaptığı başvuru üzerine, İşkur'un davalıya 1 yıl 8 ay 6 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemesi yapılmasına karar verildiğini, davalının müvekkil şirketten istifa ettikten üç gün sonra başka bir işyerinde işe başladığını yani davalının başka bir işte çalışmak amacı ile iş sözleşmesini feshettiğini, bu durumda da kıdem tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığını, müvekkil şirketin, davalıya kıdem tazminatı ödemesi yapmamasının hukuka uygun olduğunu, buna rağmen İşkur'un aksi yönde karar vermesinin haksız olduğunu, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 11/04/2013 tarih ve ANÖ-162 sayılı kararına itiraz ettiklerini belirterek davanın kabulünü istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, duruşma sırasındaki beyanında özetle; davacı şirkette işçiler üzerine psikolojik baskı nedeniyle istifa ederek işten ayrıldığını, yaklaşık 3-4 gün sonra başka bir işyerinde çalışmaya başladığını, SGK emeklilik için prim ödeme gün sayısını doldurduğundan bahisle kıdem tazminatına

hak kazandığına dair yazı aldığını bu yazı ile birlikte şirkete gittiğini, şirketin kıdem tazminatı ödememesi üzerine İşkur'a başvurduğunu, İşkur'un da sonuç olarak kıdem tazminatının ödenmesine karar verdiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlara dayanılarak ; davalı işçinin, istifasının kaynağını SGK dan aldığı yazı ile 506 sayılı Yasanın geçici 81.maddesi hükmüne yani amacı "prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkı kazanılmış olsa da, emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini" amaçlayan Kanun hükmüne dayanarak istifa ettiği ve kıdem tazminatı talep ettiğini, ancak davalının davacı şirketten istifa ettikten 3 gün sonra başka bir işyerinde işe başladığını ve işçinin ilk ayrıldığı anda iradesinin tespiti önemli olmakla, işçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı takdirde 1475 sayılı Yasaya 4447 sayılı Yasa ile eklenen 5.bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılmasının söz konusu olmayacağını, davalının duruşmada belirttiği beyanı üzerine işten ayrılıp başka bir işyerinde çalışmak düşüncesinde olduğu, Sosyal Güvenlik Kurumu ve İşkur yazısı ile kıdem tazminatı alarak, işten ayrıldıktan 3 gün sonra başka bir işyerinde işe başladığı yani davalı işçinin başka bir işyerinde çalışmak amacıyla iş sözleşmesini feshettiği bu durumda davalı işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı gerekçesiyle, davanın kabulü ile Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün davacı şirketin davalıya kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin kararının iptaline karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Kıdem tazminatı işçinin işyerindeki yıpranmasının, geçmiş hizmetlerinin karşılığıdır ve bir menfaat olduğu da açıktır. Kıdem tazminatının gerçekleşme koşulları ve miktarı doğrudan kanunla belirlenmiştir. Bu menfaat hukuk düzeni tarafından korumaya alınmıştır.

1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bentte, "506 Sayılı Kanununun 60 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle" işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabileceği hükme bağlanmıştır. Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da, diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. İşçi ayrıldığı tarihte sigortalılık süresini ve prim gün sayısını tamamlamış ise kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Hakkın kötüye kullanılmadığı ve fesihten önce başka işyerine girmek için başvuruda bulunduğu kanıtlanmadığı sürece, işçinin ayrıldıktan sonra başka yerde çalışması, çalışma hakkı anayasal bir hak olduğundan kıdem tazminatına hak kazanmasına engel olmaz.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/3 maddesi uyarınca "Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri ile işçi şikayetlerini incelemekle görevli bölge müdürlüğü memurları tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. İş müfettişleri tarafından düzenlenen raporların ve tutulan tutanakların işçi alacaklarına ilişkin kısımlarına karşı taraflarca otuz gün içerisinde yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İş mahkemesinin kararına karşı taraflarca 5521 sayılı Kanununun 8 inci maddesine göre kanun yoluna başvurulabilir. Kanun yoluna başvurulması iş mahkemesince hüküm altına alınan işçi alacağının tahsiline engel teşkil etmez.

Dosya içeriğine göre davacı işverene ait işyerinde çalışan davalı işçinin Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı 06.09.2012 tarih itibari ile sigortalılık süresinin 15 yıl, prim ödeme gün sayısının 3600 gün olduğu, bu nedenle yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazandığına ilişkin belgeyi dilekçe ile işverene ibraz ederek iş sözleşmesini bu tarih itibari ile feshettiği ve kıdem tazminatı talep ettiği, kıdem tazminatının ödenmemesi üzerine davalının 08.03.2013 tarihinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne şikayeti üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından işveren vekilinin de imzaladığı 11.04.2013 tarihli tutanak ile davacıya 1475

sayılı kanunun 14. Maddesi uyarınca kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğinin saptandığı anlaşılmıştır.

Somut uyuşmazlıkta davacı işverenin bu tespite karşı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. Maddesi uyarınca süresinde itirazda bulunduğu anlaşılmaktadır.

Davalı işçinin 06.09.2012 tarihinde davacı işyerinde ayrıldıktan sonra 10.09.2014 tarihinde başka bir işyerinde ise girdiği de sabittir. Ancak davacı işveren, davalı işçinin ayrılmadan önce iş bulduğunu kanıtlayamadığı gibi, aksi sabit oluncaya kadar geçerli olan iş müfettiş tespit tutanağını işveren vekili imzalamıştır. Davacının fesihten sonra iş bulması yasal olarak hak ettiği kıdem tazminatına engel olamaz.

Mahkemece itirazın kabulü ile iş müfettişi tarafından düzenlenen kıdem tazminatı ödemesine ilişkin raporun iptaline karar verilmesi hatalıdır.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 02/03/2015 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.