

YARGITAY

22.HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2012/10297

Karar No. 2013/224

Tarihi: 22.01.2013

İlgili Kanun / Madde

1475 S. İşK/ 17

- **EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMANIN AYRI BİR SÖZLEŞME KAPSAMINDA ÇALIŞMA OLARAK KABUL EDİLMESİNİN GEREKMESİ**
- **EMEKLİLİK SONRASI ÇALIŞMA HAKLI NEDENLE SONA ERSEDE EMEKLİLİK NEDENİYLE SONA EREN SÜRENİN KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİNİN GEREKMESİ**

ÖZETİ Dosya içeriğine göre davacının 20.07.2006 tarihinden itibaren davalı şirketin inşaat işyerinde çalışmış, 03.06.2009 tarihinde emeklilik nedeni ile davacı işçi tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının emekliliğini takip eden iki aylık süredeki çalışması ayrı bir sözleşme kapsamında çalışma olduğunun kabulü gerekir. Davacının emeklilik sonrası başlayan ikinci sözleşme davacı tarafından haklı bir neden olmadan feshedilmiş ise de ilk sözleşme emeklilik nedeni ile sona ermiş olduğundan davacının kıdem tazminatının hesabında sadece ilk sözleşme süresi olan 20.07.2006-03.06.2009 tarihleri arası çalışma dönemi için kıdem tazminatı hesaplanması gerekirken emeklilik sonrası çalışma süresinin de davacının kıdem süresine eklenerek yapılan hesaplama itibarla kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalı olmuştur

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı 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 davalıya ait işyerinde 20 Temmuz 2006 tarihinde inşaat işçisi olarak işe başladığını, 01.09.2010 tarihine kadar kesintisiz çalıştığını, müvekkilinin emekli olmak için Sosyal Güvenlik Kurumuna başvuru yapması gerekçe gösterilerek iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından 03.06.2010 tarihinde ayrılmış gösterdiğini belirterek, kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, genel tatil ve fazla çalışmalarını karşılığı ücret alacağının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili davacının emekli olmasından sonra firmaya gelerek emekli olduğu için kayıt dışı çalışmak istediğini beyan ettiğini, davacının fiilen çalışmasa da firmaya gelip gittiğini, davalı firmanın bu dönemlere ilişkin maaş ödeme zorunluluğunun bulunmadığını, davacının asgari ücret ile çalıştığını, iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle sona erdirilmediğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece yapılan yargılama sonunda davacının 03.06.2009 tarihinde yaşlılık aylığı bağlandığı, tanık beyanlarına göre emeklilik sonrası davalı işyerinde iki ay daha çalıştığı kabul edilerek yapılan hesaplama itibarla davanın kabulüne kara verilmiştir.

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının 20.07.2006 tarihinden itibaren davalı şirketin inşaat işyerinde çalışmış, 03.06.2009 tarihinde emeklilik nedeni ile davacı işçi tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının emekliliğini takip eden iki aylık süredeki çalışması ayrı bir sözleşme kapsamında çalışma olduğunun kabulü gerekir. Davacının emeklilik sonrası başlayan ikinci sözleşme davacı tarafından haklı bir neden olmadan feshedilmiş ise de ilk sözleşme emeklilik nedeni ile sona ermiş olduğundan davacının kıdem tazminatının hesabında sadece ilk sözleşme süresi olan 20.07.2006-03.06.2009 tarihleri arası çalışma dönemi için kıdem tazminatı hesaplanması gerekirken emeklilik sonrası çalışma süresinin de davacının kıdem süresine eklenecek yapılan hesaplama itibarla kıdem tazminatının hüküm altına alınması hatalı olmuştur.

Mahkemece eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.01.2013 gününde oybirliğiyle karar verildi.