

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2016/27010
Karar No.	2016/16881
Tarihi:	29.09.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
1475 S. İşK/14

- ***İŞÇİNİN BİR BAŞKA İŞVERENLE GÖRÜŞÜP ANLAŞTIKTAN SONRA İŞ SÖZLEŞMESİ YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINI TAŞIDIĞI GEREKÇESİYLE FESHİ***
- ***FESİH HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI***
- ***KIDEM TAZMİNATI ÖDENMEYECEĞİ***
-

ÖZETİ Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin davalı işyerinde çalışırken 17.09.2012 tarihinde işveren ile aynı faaliyet içerisinde olan ile iş görüşmesi yapıp 26.09.2012 tarihinde iş sözleşmesi imzaladığı, 03.10.2012 tarihli dilekçesiyle yaş hariç emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırıp kıdem tazminatının ödenmesini talep ederek işyerinden ayrıldığı ve ayrıldıktan 5 gün sonra 08.10.2012 tarihinde'ye ait işyerinde çalışmaya başladığı görülmektedir. Davacının çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının olduğu nedeniyle fesih hakkını kullanması ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması şeklinde gerçekleşen olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı, kötüye kullanılan hakkın korunmayacağı anlaşıldığından kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Davalı vekili tarafından verilen 24.05.2016 havale tarihli dilekçede Dairemizin 05.04.2016 tarih, 2014/37652 E ve 2016/8470 K sayılı onama kararının maddi hataya dayalı olarak verildiği ileri sürülerek kararın ortadan kaldırılması ve hükmün bozulmasına karar

verilmesi talep olunmuştur. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacının davalı bankadan ayrılmadan önce daha sonra çalışacağı banka ile iş sözleşmesi imzaladığı gözden kaçırılarak karar verildiği anlaşılmakla yukarıda tarih ve numarası belirtilen ONAMA KARARININ ORTADAN KALDIRILMASINA ve hükmün aşağıdaki şekilde bozulmasına karar vermek gerekmiştir.

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili; davacının davalı ... işyerinde 01.10.2004-03.10.2012 tarihleri arası satın alma müdürü olarak çalıştığını, ...dan aldığı kıdem tazminatına esas yazıyı işverenliğe ibraz ederek 1475 sayılı yasanın 14.maddesinin 5 nolu bendi uyarınca işyerinden ayrılan davacının hak kazanmış olduğu kıdem tazminatının işverence ödenmediğini belirterek kıdem tazminatının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili; davacının başka bir işyerinde çalışmak üzere istifa ederek işten ayrıldığını, davacının iradesinin emekliliğe değil, başka bir işyerinde çalışmaya yönelik olduğunu, işten ayrıldıktan sonra 19.11.2012 tarihinde ...'nde çalışmaya başladığını, işçinin başka bir işyerinde çalışmak amacıyla İş Kanununun 14/5. maddesine dayanmasının yasal hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğunu savunarak haksız davanın reddine karar verilmesi talep edilmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı işçinin işten ayrıldıktan 5 gün sonra bir başka işyerinde (...) sigortalı çalışmaya başladığı, bu firmayla iş görüşmelerinin ise davalı işyerinden ayrılmadan önce başladığı ... cevabi yazısından anlaşıldığı, Yargıtay...nin 25.01.2013 Gün, 2012/10954 E. 2013/909 K. sayılı kararında işçinin ayrıldıktan sonra başka bir firmada çalışmasının hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği işçinin yasanın kendisine verdiği emeklilik hakkını kullandığının açıkça belirtildiği, davacının bu nedenle kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davalı vekili temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

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

2- Taraflar arasındaki uyuşmazlık yaş hariç emeklilik koşullarını taşıyan davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır.

1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. bentte, "506 Sayılı Kanunun 60 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun 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 sürece işçinin herhangi bir neden belirterek veya neden belirtmeden ayrılması, kıdem tazminatını hak kazanmasını etkilememelidir. Zira yasadan doğan bir hakkı bulunmaktadır. İşçinin daha sonra bunu belgelendirmesi ve işverene sunması, kıdem tazminatına hak kazanılmasını ortadan kaldırmaz. Ayrıca çalışma hakkı anayasal bir haktır. Davacının ayrıldıktan sonra yeni iş bulması, bu hak kapsamında değerlendirilmelidir. Yasal hakkını kullanan işçinin, ayrılmadan önce ve çalışırken iş bulduğu savunulmadığı sürece bu hakkını kullanması, hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez.

Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca "herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Objektif iyiniyet olarak da tanımlanan ve dürüstlük kuralını düzenleyen madde, bütün hakların kullanılmasında dürüstlük kuralı çerçevesinde

hareket edileceğini ve bir kimsenin başkasını zararlandırmak ya da güç duruma sokmak amacıyla haklarını kötüye kullanılmasını yasanın korumayacağını belirtmiştir. Bu nedenle iş ilişkisinde de fesih hakkını kullanan tarafın bu kurala dikkat etmesi gerekir. Kaldı ki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun fesih hakkını düzenleyen 435. maddesinde bu kuraldan açıkça söz etmektedir.

Keza 6100 Sayılı HMK.'un 29/1 maddesine göre "Taraflar, dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar". Bu ilke gereğince taraflar doğruyu söyleme yükümlülüğü altındadır. Tarafların iyiniyeti veya kötüniyeti(Y. İBK. 14.2.1951 gün ve 17/1), taraflarca ileri sürülmesi dahi dosyadan anlaşıldığı takdirde hakim resen dikkate alacaktır(Y. HGK. 21.10.1983 gün ve 1981/1-30 E, 1983/1000 K).

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçinin davalı işyerinde çalışırken 17.09.2012 tarihinde işveren ile aynı faaliyet içerisinde olan ile iş görüşmesi yapıp 26.09.2012 tarihinde iş sözleşmesi imzaladığı, 03.10.2012 tarihli dilekçesiyle yaş hariç emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sonlandırıp kıdem tazminatının ödenmesini talep ederek işyerinden ayrıldığı ve ayrıldıktan 5 gün sonra 08.10.2012 tarihinde'ye ait işyerinde çalışmaya başladığı görülmektedir. Davacının çalışırken başka bir işverenle iş sözleşmesi imzalayıp ardından yaş hariç emeklilik koşullarının olduğu nedeniyle fesih hakkını kullanması ve iş sözleşmesini feshettikten sonra diğer işyerinde işe başlaması şeklinde gerçekleşen olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı, kötüye kullanılan hakkın korunmayacağı anlaşıldığından kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.09.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

....