

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2013/11223	<u>İlgili Kanun / Madde</u>
Karar No.	2015/9012	1475 S. İŞK. /14
Tarihi:	04.03.2015	

- **YAŞIN DIŞINDA YAŞLILIK AYLIĞI ALMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLARI TAŞIDIĞI İÇİN FESİH**
- **FESİHTEN ÖNCE İŞÇİNİN BİR BAŞKA YERDE İŞ BULUP SONRA FESHE BAŞVURMASININ HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **KIDEM TAZMİNATI ALAMAYACAĞI**
-

ÖZETİ 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.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 23. Maddesinde açıkça “Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçinin, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girer ve bu nedenle iş sözleşmesini feshederse doğrudan, yeni işverenin de bazı koşullarda işçi ile birlikte sorumlu olacağı” açıkça düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yasal koşullara sahip olmasına rağmen, önce iş bulmuş ve sözleşme imzalamış, daha sonra ise iş sözleşmesini yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığı gerekçesi ile feshetmiştir. Davacı işçi Medeni Kanunu’nun 2. Maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 23. Maddesi düzenlemesi karşısında fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmamıştır. Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır. Bu nedenle davacının

kıdem tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

DAVA :Davacı, kıdem tazminatı ve ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının hemşire olarak davalıya ait hastane işyerinde çalışırken, yaş hariç çalışma süresi ve prim gün sayısı ile ilgili emeklilik koşullarını taşıması üzerine 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14/1.5 maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshettiğini, ancak davalının kıdem tazminatı ödemediğini, ödenmeyen ücret alacağının bulunduğunu iddia ederek kıdem tazminatı ve ücret alacağının tahsilini talep etmiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı işveren vekili, davacının 08.03.2001 tarihli dilekçesi ile iş sözleşmesini 1475 sayılı kanunun 14/1.5 maddesini gerekçe göstererek iş sözleşmesinin 31.03.2011 tarihi itibarı ile sona erdirilmesini belirttiğini, ancak davacının dilekçe vermeden 07.03.2011 tarihli iş sözleşmesi ile Sağlık Bakanlığı ile 2 yıl süreli Aile Sağlığı Elemanı olarak sözleşme imzaladığını, bu nedenle kıdem tazminatının ödenmediğini, ücretinin banka hesabına yatırıldığını savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece yapılan yargılama sonunda alınan hesap raporuna itibar edilerek, her ne kadar davacının 01.04.2011 tarihinde Sağlık Bakanlığı'na ait sağlık ocağında çalışmak üzere 07.03.2011 tarihinde sözleşme imzalamış ise de sözleşmenin 01.04.2011 tarihinden geçerli olmak üzere imzalandığı, davacının kurumdan yaş hariç çalışma yılı ve prim gün sayısını doldurduğuna ve kıdem tazminatına hak kazandığına dair belgeyi işverene sunduğu ve bu yönde fesih için iradesini açıkladığı, davacının kıdem tazminatına hak kazandığı, davacının banka hesabına Şubat ayı ücretinin yatırıldığı, Mart ayı ücretinin ödenmediği gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

E) Gerekçe:

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

2. 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.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 23. Maddesinde açıkça "Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçinin, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girer ve bu nedenle iş sözleşmesini feshederse doğrudan, yeni işverenin de bazı koşullarda işçi ile birlikte sorumlu olacağı" açıkça düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacı işçi yasal koşullara sahip olmasına rağmen, önce iş bulmuş ve sözleşme imzalamış, daha sonra ise iş sözleşmesini yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığı gerekçesi ile feshetmiştir. Davacı işçi Medeni Kanunu'nun 2. Maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 23. Maddesi düzenlemesi karşısında fesih hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanmamıştır. Davacının iş akdini yeni bir iş bulup, iş sözleşmesi imzalaması üzerine sona erdirdiği açıktır. Hakkın kötüye kullanımını hukuk korumamalıdır. Bu nedenle davacının kıdem tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.

F) SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04/03/2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.