

İlgili Kanun / Madde
1475 S.İşK/14

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/35098
Karar No. 2010/27924
Tarihi: 07.10.2010

- EMEKLİLİK NEDENİYLE FESİH
- KIDEM TAZMİNATI

ÖZETİ Mahkemece "davacının kendi isteği ile işten ayrıldığına ilişkin davalı işveren iddiasının, davacının 9 yılı aşkın çalışma süresine göre hayatın olağan akışına uygun olmadığı, ayrılma isteğine ilişkin talep, devamsızlık tutanağı, işe davet İhtarı yönünde belge bulunmadığı anlaşılmakla davacının iş akdinin davalı işverence sonlandırıldığı ve haklı olduğu yönünde ispat bulunmadığı kanaati ile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı kabul olunmuştur." gerekçesi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne hüküm kurulmuştur.

Ancak davacının SSK sicil dosyası içeriğinden davacının işyerinden 31.12.2006 tarihinde ayrıldığı ve 04.01.2007 tarihinde yaşlılık aylığı için talepte bulunduğu sabittir. Böyle olunca mahkemenin 9 yılı aşkın çalışanın kendi isteğiyle ayrılmasının hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği kabulü geçersiz olmaktadır.

Davacıya 19.03.2007 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlanması da göz önünde bulundurularak Davacının işyerinden yaşlılık aylığına hak kazanması sebebi ile 31.12.2006 tarihinde kendisinin ayrıldığına kabulü dosya içeriğine uygun düşmektedir.

DAVA :Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla mesai, bayram parası alacağı, izin ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi R.Taşdelen tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2-Davacı, davalı şirkette 01.11.1995 - 08.01.2007 arasında çalıştığını, iş akdi davalı tarafından kötü niyetli olarak haksız ve sebepsiz feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinde bulunmuştur.

Davalı, davacının müvekkili tarafından işten çıkarılmadığını, kendi isteğiyle işten ayrıldığını, 04.01.2007 den itibaren işe gelmediğini, bu hareketi yüzünden davalının iş kaybına uğradığını, ayrıldıktan hemen sonra rakip firmada işe başladığını, davacı daha çalışmakta iken rakip firma ile işbirliği yaptığını, hafta sonları orada çalıştığını, davalıya ait tasarımları rakip firmaya aktararak üretilmesini sağladığını, işten ayrılmadan en az 6 ay evvelinden rakip firma ile gizli bir işbirliği içinde olduğunu, davacının bu davranışının iş Kanununun çalışanlara yüklediği sadakat ve rekabet etmeme borcuna aykırılık teşkil ettiğini, rakip firmaya aktardığı tüm bilgi ve deneyimleri davalı işyerinde öğrendiğini, bilgisayar eğitimi ve CNC tezgâhlarını kullanabilmesi için işyerinde eğitim verildiğini, davacının bu fillerinin İş Kanununa aykırı olduğunu, buna rağmen işten kendisinin ayrıldığını, 01.08.1997 de işe başladığını ve 31.12.2006 ya kadar çalışmaya devam ettiğini savunarak kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece "davacının kendi isteği ile işten ayrıldığına ilişkin davalı işveren iddiasının, davacının 9 yılı aşkın çalışma süresine göre hayatın olağan akışına uygun olmadığı, ayrılma isteğine ilişkin talep, devamsızlık tutanağı, işe davet İhtarı yönünde belge bulunmadığı anlaşılmakla davacının iş akdinin davalı işverence sonlandırıldığı ve haklı olduğu yönünde ispat bulunmadığı kanaati ile davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı kabul olunmuştur." gerekçesi ile davacının kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulüne hüküm kurulmuştur.

Ancak davacının SSK sicil dosyası içeriğinden davacının işyerinden 31.12.2006 tarihinde ayrıldığı ve 04.01.2007 tarihinde yaşlılık aylığı için talepte bulunduğu sabittir. Böyle olunca mahkemenin 9 yılı aşkın çalışanın kendi isteğiyle ayrılmasının hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceği kabulü geçersiz olmaktadır.

Davacıya 19.03.2007 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı bağlanması da göz önünde bulundurularak Davacının işyerinden yaşlılık aylığına hak kazanması sebebi ile 31.12.2006 tarihinde kendisinin ayrıldığı kabulü dosya içeriğine uygun düşmektedir.

Somut olayda yukarıdaki olgular da dikkate alınarak, iş sözleşmesinin 31.12.2006 tarihinde sonlandırıldığı kabul edilerek kıdem tazminatı bu süreye göre

hesaplanmalı, kıdem tazminatı faizi yaşlılık aylığına hak kazanıldığı için işverene bildirildiği tarihten, eğer bildirim yapılmamışsa dava tarihinden itibaren işletilmeli ve iş sözleşmesinin davacı tarafından yaşlılık aylığı almak üzere sonlandırıldığı için ihbar tazminatı isteginin reddine karar verilmelidir. Yazılı gerekçe ile ihbar tazminatının kabul edilmesi, hizmet süresinin 04.01.2007 tarihinde sonlandırıldığı kabul edilerek hesaplanması ve kıdem tazminatına 08.01.2007 tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine 07.10.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.