

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/24  
1475 S. İşK/14

T.C.  
YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No. 2016/22193

Karar No. 2020/9107

Tarihi: 23/09/2020

● YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINI TAŞIDIĞI İÇİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ SONA ERDİREN İŞÇİYE KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİN GEREKTİĞİ

● YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINI TAŞIDIĞI İÇİN İSTİFA EDEN İŞÇİNİN YENİDEN ÇALIŞMAYA BAŞLAMASININ HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI NİTELİĞİNDE OLMADIĞI

**ÖZETİ** Davacı davalı işyerinde yaş hariç emeklilik koşullarını sağladığına ilişkin SGK'dan aldığı belgeye dayanarak 1475 sayılı mülga İş Kanununun halen yürürlükte bulunan 14/5 maddesine göre istifaen ayrılmıştır. Davacı istifadan 6 gün sonra başka bir bankada tekrar işe girmiştir. Mahkeme davacının istifa samimi olmadığı davalı bankadan ayrılıp kısa süre sonra başka bir bankada işe girmesini dürüstlük kurallarına uymadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı talebini reddetmiştir. Davacı işçi kanunun kendisine tanıdığı bir hakkı kullanmıştır. 6 gün sonra başka bir iş yerinde tekrar işe başlaması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

Y A R G I T A Y K A R A R I

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 08/05/2000 tarihinden 13/10/2015 tarihine kadar, davalı iş yerinde en son kredi operasyon biriminde

"uzman" unvanı ile görevini ifa ettiğini, davacının 13/10/2015 tarihli dilekçesiyle 1475 sayılı mülga İş Kanunu'nun halen yürürlükteki 14/5 maddesi uyarınca SGK'dan en az 15 yıl sigortalılık ve en az 3600 gününün bulunduğu hususunu belgelendirerek, davalı iş yerine ibraz ettiğini ve iş yerinden tüm yasal haklarının ödenmesini talep ederek, ayrılmak istediğini bildirdiğini, davalı işverenin davacıya "bankamız uygulaması gereğince, işten ayrılma tarihinden itibaren 3 aylık süre içerisinde, başka bir iş yerinde çalışmadığınızı tespit edilmesi halinde işten çıkış tarihi itibari ile bankamızca hesaplanan ödenecektir" şeklinde beyanda bulunduğunu ve hiçbir ödeme yapılmadığını, davacının iş yerinden en son almış olduğu ücretin brüt 4.941,75.-TL olduğunu, davacıya yılda 1 defa maaş tutarında prim verildiğini, özel sağlık sigortası, bireysel emeklilik sigortası, ulaşım ve yemek (günlük )12,00.-TL işveren tarafından karşılandığını iddia ederek; fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla; 58.000,00.-TL kıdem tazminatı alacağını davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

#### Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının banka nezdinde 08/05/2000 tarihinden, 14/10/2005 tarihine kadar çalıştığını, davacının son görev yeri ve unvanının Host servis merkezinde Küresel Bankacılık ve Kurumsal Merkezler Kredi Operasyonları uzmanı olduğu, davacının son aylık brüt ücretinin 4.491,75.-TL olduğunu, davacının 16/10/2015 tarihinde davalı bankaya istifa dilekçesi vererek emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirdiğini belirttiğini, davacının her ne kadar 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi kapsamında yararlanma şartlarına haiz olduğunu belirtmiş ise de, davacının gerçek manada, yasanın emekli olacıklara sunduğu hakkı kötü niyetli olarak kullanma yolunu tercih ettiğini, davacının yasal koşullara sahip olmasına rağmen, önce iş bulunduğunu ve sözleşme imzaladığını, daha sonra ise iş sözleşmesini yaş hariç emeklilik koşullarını taşıdığı gerekçesiyle feshettiğini, zaman aşımı itirazında bulunduğunu savunarak; davanın reddini talep etmiştir.

#### Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkeme toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanarak davanın reddine karar vermiştir.

#### Temyiz:

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

#### Gerekçe:

1-Davacı davalı işyerinde yaş hariç emeklilik koşullarını sağladığına ilişkin SGK'dan aldığı belgeye dayanarak 1475 sayılı mülga İş Kanununun halen yürürlükte bulunan 14/5 maddesine göre istifaa ayrılmıştır. Davacı istifadan 6 gün sonra başka bir bankada tekrar işe girmiştir. Mahkeme davacının istifada samimi olmadığı davalı bankadan ayrılıp kısa süre sonra başka bir bankada işe girmesini

dürüstlük kurallarına uymadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı talebini reddetmiştir. Davacı işçi kanununun kendisine tanıdığı bir hakkı kullanmıştır. 6 gün sonra başka bir iş yerinde tekrar işe başlaması hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. Davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken reddi hatalıdır.

Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.09.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verilmiştir.