

## YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINI TAMAMLAYAN İŞÇİNİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI

22. Hukuk Dairesi 2015/6303 E. , 2015/34351 K.

### Y A R G I T A Y İ L A M I

MAHKEMESİ : Ankara 14. İş Mahkemesi

TARİHİ : 15/12/2014

NUMARASI : 2014/49-2014/788

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir.

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

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin başvurusu üzerine düzenlenen Sosyal Güvenlik Kurumunun 27.12.2013 tarihli yazısı ile müvekkilinin 15 yıl sigortalılık ve 3600 prim ödeme gün sayısını doldurduğunu ve kıdem tazminatını almaya hak kazandığını tespit edildiğini, bunun üzerine müvekkilinin iş ahdini feshettiğini ancak kıdem tazminatının ödenmediği ileri sürerek kıdem tazminatı alacağına tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, davacının işyerinden ayrılma sebebinin koşullarının daha iyi olduğunu düşündüğü başka bir işverenle anlaşmak olduğu, yaşlılık aylığının sadece görünen bir sebep olarak ileri sürüldüğü gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı temyiz etmiştir.

Gerekçe:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanılabileceği hükme bağlanmıştır. O halde anılan hüküm uyarınca, fesih bildiriminde bulunulabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması şarttır.

4447 sayılı Kanun'un 45. maddesi ile mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin birinci fıkrasına (5) numaralı bent eklenmiştir. Anılan hükme göre, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi halinde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı

tanınmıştır. Başka bir anlatımla, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayan işçi, yaş koşulu sebebiyle emeklilik hakkını kazanamamış olsa da, anılan bent gerekçe gösterilmek suretiyle işyerinden ayrılabilir ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Ancak, işçinin işyerinden ayrılmasının yaş hariç emekliliğe dair diğer kriterleri tamamlaması üzerine çalışmasını sonlandırması şeklinde gelişmesi ve bu durumu işverene bildirmesi gerekir.

Dosya içeriğinden, davacının, iş sözleşmesini yaş dışında yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamladığı gerekçesiyle feshettiği anlaşılmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun 27.12.2013 tarihli yazısı ile de davacının 15 yıl ve 3600 gün sigortalılık süresini doldurduğu sabittir.

İşçinin, iş sözleşmesini emeklilik nedenine dayalı olarak feshetmesine rağmen, başka bir işte çalışmaya başlamasının yasal hakkın kötüye kullanımı olup olmadığı uyumsuzluğun çözümü açısından tartışılması gereken noktayı oluşturmaktadır.

İşçinin emeklilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmesinden kısa bir süre sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka işyerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Sosyal Güvenlik Hukuku alanında, yaş koşulunu da gerçekleştirmek sureti ile emekli olan işçilere sigorta destek primi ödeyerek çalışma imkanı tanındığı da dikkate alındığında, 1475 sayılı İş Kanununun 14/1-5. maddesindeki düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Çalışmakta olduğu iş yerinde yıpranmış olan ve bu arada sigortalılık yılı ile prim ödeme süresine ilişkin yükümlülüklerin tamamlayan işçinin, kendisi için çalışma koşullarının daha olumlu olduğunu düşündüğü bir işyerinde çalışma amacı ile bu hakkını kullanması halinde Medeni Kanununun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. Yasa ile tanınmış emeklilik nedeni ile fesih hakkının kullanması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanılacağı kabulü gerekir. İşçinin hangi amaçla bu hakkı kullandığı, kıdem tazminatına hak kazanması açısından önem arz etmemektedir. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular karşısında, kıdem tazminatı isteminin kabulüne karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

**Sonuç:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 14.12.2015 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.