

Daire: 9. Hukuk Dairesi

Esas No: 2014/33390

Karar No: 2016/4940

Karar Tarihi: 07.03.2016

[Karara Ulaşmak İçin Tıklayınız](#)

9. Hukuk Dairesi 2014/33390 E. , 2016/4940 K.

MAHKEMESİ:İŞ MAHKEMESİ

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

A) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı, davalının, işyerlerinde muhasebe uzmanı olarak çalışırken hizmet süresinin 15 yıldan, prim ödeme gün sayısının ise 3600 günden fazla olması nedeni ile 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14/f.(5) maddesi gereği emekliliği hak ettiğinden 15.05.2013 tarihinde istifa ederek işten ayrıldığını ve davacı şirketin davalıya 3.920,17 TL kıdem tazminatı verdiğini, davalının işten ayrıldıktan kısa bir süre sonra 20.05.2013 tarihinde başka bir iş yerinde çalışmaya başladığını, 1475 sayılı Yasa'ya göre başka bir işyerinde çalışmaya başlayan işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını, davalının daha önce de çalıştığı yerden emeklilik nedeni ile ayrılıp kıdem tazminatı alarak başka bir yerde çalışmaya başladığını, davalının söz konusu davranışı alışkanlık haline getirdiğini, ileri sürerek davalıya ödenen 3.920.17 TL'nin iadesini, istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı, işten ayrılması konusunda iş akdi devam ederken davacı işvereni ayrıntılı olarak bilgilendirdiğini, iş akdinin sonlandırılması için karşılıklı varılan mutabakat sonucu tarafına kıdem tazminatı ödendiğini, kıdem tazminatı almaya hak kazandığının davacı işverence kabul edildiğini, alacakları hesaplanıp haklarının ödenip işten çıkarılmasının işverence kararlaştırıldığını, ihbar önelerine uygun olarak iş akdinin sonlanmasını davacıdan istediği halde davacının iş akdini sonlandırarak kıdem tazminatı ödediğini ve ihbar öneli için kalan süre kadar(13 gün) kesinti yaptığını, davacının kabul ettiği borcuna karşılık yapmış olduğu ödemeyi geri istemesinin anlamsız olduğunu, karşılıklı mutabakata göre yapılan ödemenin geri istenmesinin hukuka uygun bulunmadığını, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere işçinin emeklilik sebebiyle işten ayrıldıktan sonra başka bir işyerinde çalışmasının, çalışma hakkının Anayasal bir hak olduğu gerekçesiyle hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemeyeceği, davalının emeklilik hakkını kullanarak işyerinden ayrıldığı bu nedenle işverence ödenen kıdem tazminatının geri istenemeyeceği, gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı davacı taraf temyiz etmiştir.

E) Gerekçe:

Davacı şirket, davalının işten çıkış sebebinin gerçekte yaş hariç emeklilik sebebi olmadığını başka bir yerde iş bulduğu için işten ayrıldığını ve ayrıca önce çalıştığı işyerinde de aynı sebeple ayrılıp kıdem tazminatı aldığını ileri sürerek ödedikleri kıdem tazminatının iadesini talep etmiştir. Ayrıca bu iddiasına dayanak olarak bir kısım yazışmalar ve davacının daha önce çalıştığı belirtilen ... Tekstil San. Ve Tic. Ltd. Şirketi tarafından verilen yazıyı sunmuştur.

Mahkemece davacı şirketin davası yazılı gerekçe ile red edilmiş ise de bu red eksik incelemeye dayalıdır.

Normal tahsis amaçlı emeklilik ya da yaş hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde ayrılmalardan doğan kıdem tazminatı hakkı bir kez kullanılabilir haklardanır. İşçi bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyemez. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş, dava dışı şirketin 21/5/2013 tarihli yazısı hakkında davacının beyanını alıp önceki çalıştığı bu şirketten ayrılış şekli ve tazminat alıp almadığı açıklattırılıp gerekirse ilgili şirketten ödeme belgeleri isteyip davacının 1475 sayılı Kanunun 14/5. maddesinde belirtilen hakkı daha önce kullanıp kullanmadığını netleştirip sonuca göre karar vermektir.

Eksik inceleme ve araştırma ile sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

F) Sonuç:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07/03/2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.