

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

E. 1986/11078

K. 1987/6

T. 14.1.1987

- **KIDEM TAZMİNATI**
- **EVLİ OLARAK İŞE BAŞLAYAN KADIN**
- **İŞİN DEVAMI SIRASINDA BOŞANARAK YENİDEN EVLENME**

743/m.2

1475/m.14

ÖZET : Evli olarak işe giren, çalışmasını bu medeni durum içerisinde sürdüren ve işten ayrılma (istifa) halinde kıdem ödencesi (tazminatı) alamayacağını bilen kişinin, danışıklı olarak kocasından boşanıp, kısa bir süre içinde aynı kişi ile evlendikten sonra işten ayrılmak suretiyle kıdem ödencesi istemesi objektif iyiniyet kuralları ile bağdaşamaz.

Davacı, kıdem tazminatı, ikramiye ve yıllık ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

DAVA VE KARAR : Hüküm, süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı, 3.3.1975 tarihinde işyerine evli olarak girmiş, on seneyi aşkın çalışmasını sürdürürken 20.3.1986 tarihinde geçimsizlik sebebiyle kocası hakkında boşanma davası açmış ve bu davaya karşı, davalı koca müşterek çocuklarının velayet statüsü de dahil davayı aynen kabul etmesi sonucu 9.4.1986 tarihinde boşanmalarına karar verilmiş bulunmasına rağmen, bu kararın kesinleşmesi akabinde 5.5.1986 tarihinde yeniden boşandığı kişi ile evlenmiş ve 16.5.1986 tarihinde evlenme sebebiyle istifa ederek İK.nun 14. maddesindeki evlenme suretiyle istifa halinde kıdem tazminatı ödenmesine dair hükmünden yararlanmak istemiştir.

Davalı, bu evliliğin tamamen İş Kanunu'nun sözü edilen maddesindeki hükümden kanuna karşı hile yolu ile yararlanmak istediğini savunmuş, gerek boşanma ve gerekse evlenme işlemlerinin ardı ardına gelişmesi karşısında bunun muvazaa olduğunu ileri sürmüştür.

Gerçekten, İş Kanun'un 16. maddesinde işçiye haklı fesih hakkı tanıyan hallerde, kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile ayrılması hali dışında istifa hali kıdem tazminatını gerektiren haller arasında sayılmamıştır. İş Kanunu'nun 14. maddesindeki bu düzenleme kamu yararına bir düzenlemedir ve 2320 sayılı Yasa ile 14. maddeye eklenen kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi arzusuyla iş akdi ilişkisini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatının

ödenmesini öngören hüküm hem aile birliğini korumaya, hem de SSK. Yasası uyarınca toptan ödeme almak amacıyla ayrılanlar için kabul edilen kıdem tazminatı hakkının doğacağı yolundaki yasanın diğer bir hükmüne paralellik sağlamak için getirilmiştir. Getirilen bu hükümden işçi kadınların yararlanması yasal haklarıdır. Ancak M.K.'nın 2. maddesindeki temel objektif iyiniyet kurallarına göre, bu hakkını kullanırken aynı kurallara uymak zorundadır. Hakkın hukuken himaye edilebilmesi için hakkı veren hukuk kurallarının da üstünde yer alan objektif iyiniyet kurallarına uygun olması gerekir.

Evli olarak işe giren, çalışmasını bu medeni hal içerisinde sürdüren ve istifa halinde kıdem tazminatını alamayacağını bilen davacının şiddetli geçimsizlikle suçladığı kocasından boşanmasının hemen akabinde, karar tarihinden yirmibeş gün sonra evlenmiş olması, kocasının da mahkemede ileri sürülen geçimsizlik sebeplerine hiç karşı çıkmaksızın kabul etmesi, evlenme işlemleri kesinleşmesi gibi haller dikkate alındığında bu boşanma ve evlenmenin konunun istifa halinde kıdem tazminatı verilmeyeceği yolundaki hükmünü ortadan kaldırmaya ve hile yoluyla 14. maddedeki evlenme halinde kendi arzusuyla işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödeneceği yolundaki hükümden yararlanma amacını güttüğünü ve M.K.'nın 2. maddesindeki objektif iyiniyet kurallarıyla bağdaştırılamayacağını bu olaya özgü olarak kabul etmek gerekir.

Bu hale göre, kıdem tazminatı davasının reddine karar vermek icap ederken aksi yönde hüküm kurulması isabetsiz görülmüştür.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan sebeplerden (BOZULMASINA), peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

İş Yasasının 14. maddesinin 4. fıkrasında "...kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile" hizmet akdini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüştür. Kıdem tazminatı işçinin yıllarca birikmiş emeğinin karşılığıdır. Davacının 11 yıllık hizmeti olduğu tartışma konusu değildir. Yukarıdaki hükmün kabul edilmesi "ailenin ve kadının korunması" düşüncesinin anayasada da ağır bastığı düşüncesinin sonucudur. Geçimsizlik sonucu evlilik birliğinin sona ermesinden sonra tarafların yeniden bir araya gelmesini engelleyen bir hüküm yasalarımızda yer almamıştır. Anılan maddede davacının boşandığı eski eşi ile evlenmesi halinde kıdem tazminatı kesilemeyeceği şartı getirilmiş değildir. İstifa hali, kıdem tazminatını gerektirmeyen iş akdini sona erdirmeye haldir. Olayda tarafların boşanmasından bir aya yakın bir zaman sonra yeniden bir araya gelmeleri ve evlenmelerini istifa suretiyle kıdem tazminatı ödenmesini engelleme ve M.K.'nın 2. maddesindeki objektif iyiniyet kurallarına aykırı olarak yorumlanmasını kabule sevk ettirecek bir delil ortada yoktur. Aksine düşünce dayanaksız varsayımdan ibarettir. Nitekim bir kaç ay sonra yeniden evlenme halinde de yasaya karşı bir hile hali düşünülemez.

Bu nedenle yerel mahkeme kararının, onanması düşüncesi ile çoğunluğun bozma kararına katılmamıştır