

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/33470
Karar No.	2016/6083
Tarihi:	02.03.2016

<u>İlgili Kanun / Madde</u>
4857 S. İşK. /17

- ***İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN İŞÇİNİN KÖTÜ NİYET TAZMİNATI İSTEYEMEYECEĞİ***
- ***İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HİZMET TESPİTİ DAVASI AÇMASINDAN KISA BİR SÜRE HAKSIZ OLARAK SONA ERDİRİLMİŞ OLMASI***
- ***İŞÇİYE KÖTÜ NİYET TAZMİNATI ÖDENMESİNE KARAR VERİLMESİNİN GEREKMESİ***
- 
- 

**ÖZETİ** Fesih hakkını kötüye kullanan işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir

4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötüniyet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır. Somut olayda, davacının çalıştığı süre bakımından sigortasının bildirilmediği konusunda davalı apartmanı bakanlığa şikayet ettiği ve hizmet tespit davası açtığı anlaşılmaktadır. Davacının bakanlığa şikayetinin davalı apartmana tebliğinden altı gün sonra iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacının açtığı hizmet tespit davasında da sonuç olarak davacının sigortasız çalıştırıldığı günlerin tespit edildiği ve

verilen kararın ilgili Yargıtay Dairesi tarafından onanmak suretiyle kesinleştiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar mahkemece davacının iş sözleşmesinin davalı işverence kötüniyetli olarak feshedildiğinin davacı tarafça ispatlanamadığı gerekçesi ile kötüniyet tazminatının reddine karar verilmiş ise de; dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, davacının davalı apartmanı şikayet etmesinin öğrenilmesinden kısa süre sonra haksız olarak iş sözleşmesinin feshedildiği hususları dikkate alındığında feshin kötüniyetli olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir

**DAVA :** Davacı, kıdem tazminatı, kötüniyet tazminatı, fazla mesai, ücret alacağı, yıllık izin ile hafta tatili ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı vekili, davacının davalıya ait binada 15.05.1977-08.05.2008 tarihleri arasında kapıcı olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin işvereni Sosyal Güvenlik Kurumu'na ve bakanlığa şikâyet etmesi, hizmet tespiti davası açması sebebiyle tazminatsız olarak feshedildiğini, asgari ücretle çalışan davacıya tazminatları ödenmediği gibi Ocak-Mayıs 2008 ücretlerinin ödenmediğini, hafta tatili çalışmalarını ile günlük oniki saati aşan çalışmalarını karşılığı fazla çalışma ve yıllık izinlerinin verilmediğini belirterek kıdem ve kötüniyet tazminatı ile birlikte bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının davalı apartmanın ortak konutuna 1977 yılında kiracı olarak girdiğini, bir yıl sonra kira veremeyeceğini beyan ederek kira ödemek yerine haftada bir defa binanın temizliğini yapmayı ve akşamları da çöp toplama işini üstlendiğini, davacının kira karşılığı yapmayı üstlendiği işin günde bir saatini aldığını, davacının zamanını apartman dışında bulduğu işlerde geçirdiğini, davacının hizmet tespiti davası açtıktan sonra apartmandan kendi iradesiyle ayrıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, yapılan yargılama sonucunda toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak,yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar taraflar vekillerince temyiz edilmiştir.

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazları ile davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkide kötüniet tazminatının şartlarının oluşup oluşmadığı noktasında toplanmaktadır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar süresi tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi 4721 sayılı Türk Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi taktirde, fesih hakkı kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Fesih hakkını kötüye kullanan işveren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniet tazminatı denilmektedir.

Kötüniet tazminatına hak kazanma ve hesabı yönlerinden 4857 sayılı Kanun 17. maddenin 6. fıkrasının açık hükmüne göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

4857 sayılı Kanun'da genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikayet etmesi, dava açması veya şahitlikte bulunması sebebine bağlı fesihlerin kötüniete dayanmaktadır.

Tazminatın hesabı da 4857 sayılı Kanun'u ile açıklığa kavuşturulmuştur. Kötüniet tazminatı ihbar sürelerine ait ücretin üç katı tutarı olarak belirlenmiş ve ayrıca ihbar tazminatının ödenmesinin gerektiği kurala bağlanmıştır.

4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötüniet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır.

Somut olayda, davacının çalıştığı süre bakımından sigortasının bildirilmediği konusunda davalı apartmanı bakanlığa şikayet ettiği ve hizmet tespit davası açtığı anlaşılmaktadır. Davacının bakanlığa şikayetinin davalı apartmana tebliğinden altı gün sonra iş sözleşmesi feshedilmiştir. Davacının açtığı hizmet tespit davasında da sonuç olarak davacının sigortasız çalıştırıldığı günlerin tespit edildiği ve verilen kararın ilgili Yargıtay Dairesi tarafından onanmak suretiyle kesinleştiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar mahkemece davacının iş sözleşmesinin davalı işverence kötünietli olarak feshedildiğinin davacı tarafça ispatlanamadığı gerekçesi ile kötüniet tazminatının reddine karar verilmiş ise de; dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, davacının davalı apartmanı şikayet etmesinin öğrenilmesinden kısa süre sonra haksız olarak iş sözleşmesinin feshedildiği hususları dikkate alındığında feshin kötünietli olduğunun kabulü gereklidir. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, kötü niyet tazminatı istemi yönünden davanın kabulü gerekirken reddine karar verilmesi isabetsizdir.

**SONUÇ:** Hükmün yukarıda açıklanan sebeple **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek olması halinde ilgiliye iadesine, 02.03.2016 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.