

YARGITAY

22. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2014/13652
Karar No.	2015/23431
Tarihi:	08.07.2015

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

- **KÖTÜNİYET TAZMİNATI**

ÖZETİ 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 takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir. Maddenin 6. fıkrasının açık hükmüne göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

Somut olayda iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından ücretlerinin ödenmediği gerekçesi ile feshedildiği anlaşıldığından kıdem tazminatına hükmedilmesi yerindedir. Ancak fesih sebebine göre davalı işverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı davacı tarafından ispatlanmadığı halde şartları oluşmayan kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, kötü niyet tazminatı ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, davacının davalı iş yerinde 1999 yılından beri tezgahlar olarak çalıştığını, davalı şirketten ödenmeyen fazla mesai ve yıllık ücretli izin alacaklarını talep ettiğini, haklarının verilmemesi üzerine 17.09.2012 tarihinde işten ayrıldığını beyanla kıdem-ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ücreti ile kötüniyet tazminatının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesini kendisinin sonlandırdığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davalının davacı işçinin iş sözleşmesini haklı bir sebep yokken ve kötüniyetli olarak feshettiği, diğer taleplerine ilişkin alacakları da bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Temyiz:

Kararı davacı ve davalı vekilleri temyiz etmiştir.

Gerekçe:

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2-İhbar tazminatı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusudur.

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir sebebi olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır.

İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir sebebe dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hükümleri

uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez.

Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelerden iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır. İş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir sebebe dayansa dahi ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Böyle olunca mahkemece ihbar tazminatı isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Uyuşmazlık taraflar arasındaki ilişkide kötüniyet 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 takdirde fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir. Maddenin 6. fıkrasının açık hükmüne göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

Somut olayda iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından ücretlerinin ödenmediği gerekçesi ile feshedildiği anlaşıldığından kıdem tazminatına hükmedilmesi yerindedir. Ancak fesih sebebine göre davalı işverenin yönetim hakkını kötüye kullandığı davacı tarafından ispatlanamadığı halde şartları oluşmayan kötüniyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi isabetsizdir.

Sonuç:

Temyiz olunan hükmün yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.07.2015 gününde oybirliğiyle karar verildi.