

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/16806

Karar No. 2010/3579

Tarihi: 15.02.2010

İlgili Kanun / Madde

4857 S.İşK/17

- ***KÖTÜ NİYET TAZMİNATINI GEREKTİREN DURUMLAR***
- ***KÖTÜ NİYET TAZMİNATININ TUTARI***
- ***KÖTÜ NİYET TAZMİNATININ KANITLANMASI***
-

ÖZETİ: Kötüniyet tazminatına hak kazanma ve hesabı yönlerinden 4857 sayılı İş Kanunu Önemli değişiklikler getirmiştir. Öncelikle 17. maddenin 6. fıkrasının açık hükmüne göre,iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

1475 sayılı İş Kanununda, "işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu" gibi sebepler kötüniyet halleri olarak örnekseme biçiminde sayıldığı halde 4857 sayılı İş Kanununda genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikayet etmesi, dava açması veya şahitlikte bulunması nedenine bağlı fesihlerin kötüniyete dayanmaktadır.

Tazminatın hesabı da 4857 sayılı İş Kanunu ile açıklığa kavuşturulmuştur. Kötüniyet tazminatı ihbar önelerine ait ücretin üç katı tutarı olarak belirlenmiş ve ayrıca ihbar tazminatının ödenmesinin gerektiği kurala bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 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

Davalının ne sebeple kötüniyeti ispatladığı mahkeme kararı gerekçesinde açıklanmamıştır. Kaldı ki dosya içeriğindeki ihtarnameler dikkate alındığında davacının davalı ile uyuşmazlık içinde bulunduğu, feshin geçerli sebebe dayandığı anlaşılmaktadır. Davacı 4773 Sayılı Yasa döneminde çıkarılmış olsa idi yine geçerli fesih sebebi mahkemece tartışılacaktı. Davalı fesih gerekçesinde "bilinen sebeplerden dolayı" yazmasında da davacı ile olan yazışmaları kastettiği açıktır. Bütün bu nedenlerle ve yukarıdaki ilkeler çerçevesinde davacının kötüniyet isteminin

reddine karar vermek gerekirken kabulüne hüküm kurulması
hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA : Davacı, kötü niyet tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir
Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm duruşmalı olarak taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş davalı avukatı tarafından duruşma talep edilmiş ise de; HUMK.nun 435.maddesi gereğince duruşma isteğinin süreden reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verilmiş olmakla Tetkik Hakimi R.Taşdelen tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Kötü niyet tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı taraflar arasında tartışmalıdır.

Davacı vekili Müvekkilinin 14.06.1999 tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi ile davalı işyerinde başarılı şekilde çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı tarafından 11 Mart 2003 tarihinde feshedildiğinin 12 Mart 2003 tarihli yazı ile 14.03.2003 tarihinde muhtara tebliğ edilen yazı ile bildirildiğini, oysa müvekkilinin 12.03.2003 tarihinde rahatsızlanarak Avusturya Sen Jorç hastanesine başvurduğunu, kendisine 24.03.2003 tarihine kadar rapor verildiğini, yani fesih tarihinde müvekkilinin raporlu olduğunu, raporlu olduğu bir dönemde üstelik hiç bir sebep göstermeksizin "bilinen sebeplerden" şeklinde soyut bir gerekçe ile iş sözleşmesini feshetmesinin davalının kötü niyetini gösterdiğini, 4773 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden bir kaç gün önce fesih işleminin yapılmasında kötü niyetin varlığının açık olduğunu, açtıkları işe iade dosyasında da feshin kötü niyetli yapıldığının tespit edildiğini, ancak 9.HD ve HGK ca 4773 SY yürürlüğe girmeden önce feshin yapıldığı gerekçesi ile işe iade dosyasının bozulduğunu, ileri sürerek kötü niyet tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Davalı taraf davacının iş sözleşmesinin 11.03.2003 akşamı itibarıyla feshedileceğinin söylendiğini, davacının rapor alacağı yolundaki şüpheler nedeni ile 12.03.2003 sabahı noterden fesih ihtarının gönderildiğini, 9. HD karar ile de bu hususun kesinleştiğini, bu konunun tekrar yargılama yapılmasının usul hukuku açısından mümkün olmadığını, olaydaki feshin 1475 SY hükümlerinin uygulanması gerektiğini, bu yasa hükümlerine göre fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesine gerek olmadığını, feshin haklılığına hüküm verildiğini ve kararın kesinleştiğini, dosya içeriğine göre de feshin haklı olduğunu, davacının kötü niyetli olduğunu, şöyle ki; davacının iş akdinin feshedildiğini rapor almadan önce de bildiğini, çünkü kendisi ile defalarca toplantı yapıldığını, genel müdürle olan hareketlerine ve işteki hareketlerine dikkat etmesi konusunda uyarıldığını, en son 10.03.2003 tarihinde davalının yurt dışından gelen merkez yöneticilerinin de bulunduğu bir toplantı yapıldığını, davacının bu toplantıda yurt dışından gelen yöneticilere hakarete varan sözler sarfettiğini, bunun üzerine davacıya iş akdinin feshedileceğinin sözlü olarak bildirildiğini, bu bildirim arkasından davacının kullandığı bilgisayarında müvekkiline ait bilgileri sildiğini, arkasından da işe gelmediğini, Devlet hastanesinden rapor alamayacağını bilen davacının özel hastaneden rapor aldığını, davacının haklı sebeple fesih imkanı varken mağdur olmaması amacı ile kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödenerek iş sözleşmesinin feshedildiğini, kötüniyetli olursa idi bunların ödenmemesinin gerektiğini, aslında davacı ile 10.06.2002 tarihli sözleşme ile 30.05.2003 tarihinde iş sözleşmesinin feshedileceğine dair sözleşme bulunduğunu, kötüniyetli olursa bu sözleşmenin beklenerek hiç tazminat ödemesi yapılmayabileceğini, davacı iddiasının hiç bir gerçekliği olmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir, i

Mahkemece 'Davacının iş akdinin hastalık raporlarına dayanarak izine ayrıldığı ve çalışmadığı süre içinde davalı tarafından feshedilmesi hakkın kötüye kullanılmasıdır. Kanun kötüniyeti korumaz.

Davacı iş akdinin davalı tarafından kötüniyetli olarak feshedildiğini, inandırıcı ve somut delillerle ispatlamış olduğundan kötüniyet tazminatı 'ödenmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.' Gerekçesi ile davanın kabulüne hüküm kurulmuştur.

Belirsiz süreli 'iş sözleşmesinin taraflarca ihbar öneli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi Medeni

Kanunun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde, fesih hakkı kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

Fesih hakkını kötüye kullanan işverenin 17. madde uyarınca bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötüniyet tazminatı denilmektedir.

Kötüniyet tazminatına hak kazanma ve hesabı yönlerinden 4857 sayılı İş Kanunu Önemli değişiklikler getirmiştir. Öncelikle 17. maddenin 6. fıkrasının açık hükmüne göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

1475 sayılı İş Kanununda, "işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu" gibi sebepler kötüniyet halleri olarak örneksene biçiminde sayıldığı halde 4857 sayılı İş Kanununda genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikayet etmesi, dava açması veya şahitlikte bulunması nedenine bağlı fesihlerin kötüniyete dayanmaktadır.

Tazminatın hesabı da 4857 sayılı İş Kanunu ile açıklığa kavuşturulmuştur. Kötüniyet tazminatı ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarı olarak belirlenmiş ve ayrıca ihbar tazminatının ödenmesinin gerektiği kurala bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 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(Yargıtay 9.HD. 12.6.2008 gün 2007/21422 E, 2008/ ,15336 K).

Somut olayda raporlu olduğu bir dönemde fesih yapılması veya 4773 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden bir kaç gün önce fesih işleminin yapılması kötüniyete karine teşkil etmez. Davalının ne sebeple kötüniyeti ispatladığı mahkeme kararı gerekçesinde açıklanmamıştır. Kaldı ki dosya içeriğindeki ihtarnameler dikkate alındığında davacının davalı ile uyuşmazlık içinde bulunduğu, feshin geçerli sebebe dayandığı anlaşılmaktadır. Davacı 4773 Sayılı Yasa döneminde çıkarılmış olsa idi yine geçerli fesih sebebi mahkemece tartışılacaktı. Davalı fesih gerekçesinde "bilinen sebeplerden dolayı" yazmasında da davacı ile olan yazışmaları kastettiği açıktır. Bütün bu nedenlerle ve yukarıdaki ilkeler çerçevesinde davacının kötüniyet isteminin reddine karar vermek gerekirken kabulüne hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine 15.02.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.