

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/20598

Karar No. 2010/4450

Tarihi: 22.02.2010

- **KÖTÜ NİYET TAZMİNATININ KOŞULLARI**
- **KÖTÜ NİYET TAZMİNATININ TUTARI**

ÖZETİ: 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 iyi niyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi taktirde, 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 kötü niyet tazminatı denilmektedir.

DAVA: Davacı, kıdem, kötü niyet tazminatı, ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi M.A.Bostancı tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, davacının iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini belirterek, kıdem ve kötü niyet tazminatı ile ücret alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının iş sözleşmesinin, amirine karşı geldiği için haklı nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, "Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; her ne kadar davacı davalı şirkette 01.01.1997 tarihinden itibaren çalıştığını belirtmiş ise de, SSK işe giriş bildirgeleri ile işe başlangıcının 13.09.2000 tarihi olduğu, davacının belirttiği tarihten itibaren çalıştığını gösterir bilgi belge ve tanık beyanı bulunmadığı dikkate

alınıp SSK işe giriş bildirgesine itibar edilip iş yerindeki çalışmaları 13.09.2000-27.02.2007 tarihi olarak dikkate alınmıştır. Davalı işyeri tarafından davacının vardiya amirine karşı geldiğinden dolayı toplu iş sözleşmesi 57/3-1 ve iş kanununun 25/2-h maddeleri gereğince iş akdinin haklı nedenle feshi ile sonlandırıldığı, 05.03.2007 tarihli feshi bildiriminde belirtilmişse de, dinlenen davacı tanık beyanlarından, davalı tanıkları Emir, Nuri ve Onur Güneş'in beyanlarından anlaşıldığı kadarıyla, vardiya amiri Onur Güneş'in davacıyı çağırmasına rağmen, davacının işi olduğundan bu çağrıya cevap veremediğini belirttiği, özür dilememesi üzerine de disiplin kuruluna verilip işten çıkarıldığı şeklinde gelişen olaylarda, vardiya amirinin çağırısına davacının işi olması nedeniyle ve vardiyada tek bulunmasından dolayı cevap veremeyişi akabinde, cevap veremeyişi nedenini belirtisi dikkate alındığında, münferit olayın vardiya amirine itaatsizlik olarak değerlendirilemeyeceği, sonrasında satın alma müdürü tarafından hakaret edilerek kovulması nedeniyle de iş akdinin haksız nedenle feshedildiği" gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm, davalı vekilince temyiz edilmiştir.

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

Kötü niyet tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı taraflar arasında tartışmalıdır.

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 iyi niyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi taktirde, 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 kötü niyet tazminatı denilmektedir.

Kötü niyet 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 kötü niyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

1475 sayılı İş Kanununda, "işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurması" gibi sebepler kötü niyet 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 kötü niyete dayanmaktadır.

Tazminatın hesabı da 4857 sayılı İş Kanunu ile açıklığa kavuşturulmuştur. Kötü niyet 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 kötü niyet 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, davacının iş güvencesi kapsamında olup olmadığının tespiti amacıyla, davalı işyerinde çalışan işçi sayısı araştırılmamış ise de davalı işverenin, davacının iş sözleşmesini kötü niyetle feshettiği hususu kanıtlanamamıştı. Bu durumda mahkemece, kötü niyet tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabul hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.02.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.