

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2009/7108
Karar No. 2011/6095
Tarihi: 04.03.2011

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17
1475 S. İşK/14

• *KÖTÜ NİYET TAZMİNATI*

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 Kanununun 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 örnekseme biçiminde sayıldığı halde 4857 sayılı İş Kanununda genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet 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

DAVA :Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı ile fazla mesai alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi K.Keleş tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili davacının davalı işyerinde 01.07.1998- 05.05.2005 tarihleri arasında muhasebe elemanı olarak çalıştığını, muhasebe müdürünün değişmesi üzerine baskıların arttığını ücretinin düşük gösterilerek prim yatırıldığından davalı işveren hakkında SSK'ya şikâyette bulunduğu için iş aktinin feshedildiğini son ücretinin net 750 TL olduğunu, 2002 Haziran'dan 2003 Ocak ayına kadar sürekli fazla çalışma yaptığı halde ücretinin ödenmediğini iddia ederek kıdem tazminatı, kötüniet tazminatı ve fazla çalışma ücret alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı şirket vekili davacının iş sözleşmesine işveren tarafından haklı nedenle feshedildiğini, davacın fazla çalışma yapmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği davalı işveren tarafından ispatlanamadığı, işveren tarafından iş sözleşmesinin kötünietle feshedildiği davacı tarafından ispatlanamadığı gerekçesi ile kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve fazla çalışma ücret alacağı isteklerinin kabulüne karar verilmiştir.

Kararı yasal süresi içinde davalı şirket vekili temyiz etmiştir.

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

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

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 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 kötüniet tazminatı denilmektedir.

Kötüniet 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 kötüniet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

1475 sayılı İş Kanununda, "işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu" gibi sebepler kötüniet 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 şikâyet etmesi, dava açması veya şahitlikte bulunması nedenine bağlı fesihlerin kötünieteye dayanmaktadır.

Tazminatın hesabı da 4857 sayılı İş Kanunu ile açıklığa kavuşturulmuştur. Kötüniet 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 kötüniet 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, 2008/15336K).

Somut olayda 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra kötüniet ve ihbar tazminatının ayrı, ayrı alacaklar olup sözkonusu tazminat alacaklarının birbirine dönüşmeyeceği düşünülmeden kötüniet tazminatı talebinin reddi gerekirken bu talebin ihbar tazminatı olarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.03.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.