

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

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/44735
Karar No. 2010/37283
Tarihi: 10.12.2010

- **RAPORLU İŞÇİNİN RAPOR SONRASI İŞE BAŞLATILMAMASI**
- **RAPORLU İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMAMASININ TEK BAŞINA KÖTÜ NİYET TAZMİNATINI GEREKTİRMEYECEĞİ**

ÖZETİ Raporlu olan işçinin rapor süresi sonunda işe başlatılmaması olması fesih hakkının kötüye kullanıldığının kanıtı olamaz, işçinin uzun süreli raporu kendisinden gereken verimin elde edilememesi sonucunu meydana getirdiğinden işveren bu durumu geçerli bir fesih sebebi yaparak sözleşmeyi fesh edebilir. Fesih sebebine göre olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı ve kötüniyet tazminatı talep hakkının doğduğunun kabulü hatalıdır. Kaldı ki iş güvencesi hükümlerine göre kötüniyet tazminatı ancak iş güvencesi kapsamında olmayan işçi tarafından talep edilebilir iş güvencesi kapsamındaki işçinin işe iade talebi olanağı mevcut olup, kötüniyet tazminatı talep edilemez. Bu itibarla işyerinin çalışan işçi sayısı itibarıyla iş güvencesi kapsamında bulunup bulunmadığının araştırılmaması da hatalıdır

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem, kötüniyet tazminatları, 20 günlük depozito, fazla mesai alacaklarının karar verilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkeme, davanın kabulüne karar vermiştir.

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

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki belirtilen bendin kapsamı dışında kalan tüm temyiz itirazlarının reddi gerekmiştir

2-Toplanan deliller ve dosya içeriğine göre; davacı işçinin rapor aldığı ve istirahat süresinin bitiminde işverence işe başlatılmamak suretiyle hizmet sözleşmesinin ihbarsız olarak feshedildiği anlaşılmaktadır.

Raporlu olan işçinin rapor süresi sonunda işe başlatılmaması olması fesih hakkının kötüye kullanıldığına kanıtı olamaz, işçinin uzun süreli raporu kendisinden gereken verimin elde edilememesi sonucunu meydana getirdiğinden işveren bu durumu geçerli bir fesih sebebi yaparak sözleşmeyi fesh edebilir. Fesih sebebine göre olayda fesih hakkının kötüye kullanıldığı ve kötüniyet tazminatı talep hakkının doğduğunun kabulü hatalıdır. Kaldı ki iş güvencesi hükümlerine göre kötüniyet tazminatı ancak iş güvencesi kapsamında olmayan işçi tarafından talep edilebilir iş güvencesi kapsamındaki işçinin işe iade talebi olanağı mevcut olup, kötüniyet tazminatı talep edilemez. Bu itibarla işyerinin çalışan işçi sayısı itibariyle iş güvencesi kapsamında bulunup bulunmadığının araştırılmaması da hatalıdır.

Mahkemece yukarıda yazılı nedenler ve hukuksal olgular gözetilmeksizin eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile kötüniyet tazminatı talebinin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.12.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.