

İlgili Kanun / Madde
4857 S.SK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/43910
Karar No. 2010/34643
Tarihi: 25.11.2010

● KÖTÜ NİYET TAZMİNATININ HESAP
UNSURLARI

ÖZETİ 1475 sayılı İş Kanununda, "işçinin sendikaya üye olması, şikâyet 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 şahitlikle bulunması nedenine bağlı fesihler 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 Kanunun 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, ihbar, kötüniyet ve manevi tazminat ile ücret alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı Leno Tekstil A.Ş. avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş.Kırmaz tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

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

2-Davacı, işyerinden şirketin gizli ortağı tarafından hakaret edilip dövülerek işyerinden kovulduğunu ileri sürerek kötüniyet tazminatının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalı ise izinsiz ve mazeretsiz işe gelmediği gerekçesiyle iş akdinin feshedildiğini savunmuştur.

Mahkemece şirket sahiplerinden Osman Birkan'ın hakaret edip darp etmek suretiyle haksız ve kötüniyetle davacıyı işten kovduğu kabul edilerek istek hüküm altına alınmıştır.

Karar davalı şirket tarafından temyiz edilmiştir.

Kötüniyet tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı noktasında 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 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, şikâyet 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 şahitlikle bulunması nedenine bağlı fesihler 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 Kanunun 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 davacı işçinin iş güvencesi kapsamında kalıp kalmadığı araştırılmaksızın kötünıyet tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır. Bu sebeple işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı kuşkuya yer vermeyecek şekilde yukarıda belirtilen ilke kararımız doğrultusunda tespit edilerek sonucuna göre hüküm kurulması gerekirken yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.11.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.