

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/17

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2008/5024
Karar No. 2008/27988
Tarihi: 21.10.2008

- İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN İŞÇİ
- KÖTÜ NİYET TAZMİNATI TALEP EDEMEYECEĞİ
- İŞÇİNİN RAPORUNUN İŞVERENCE KABUL EDİLMEMESİNİN KÖTÜ NİYET TAZMİNATINI GEREKTİRMEYECEĞİ

ÖZETİ: 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.

Somut olayda davalıya ait aynı işkoluna ait işyerlerinde 30'dan fazla işçi çalıştığı anlaşılmaktadır, işyerindeki kıdemi dikkate alındığında davacının iş güvencesine tabi olduğu görülmektedir. Öte yandan davacının almış olduğu istirahat raporunun işverence kabul edilmemesi ve bu sebeple iş sözleşmesinin feshinde kötü niyetin diğer yasal koşulların da oluşmamıştır.

DAVA: Taraflar arasındaki, kıdem, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, izin ücreti fazla çalışma ücreti ve ücret alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.10.2008 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat A. A ile karşı taraf adına Avukat A. Ö geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendi. Duruşmaya son

Yargıtay Kararları

verilerek Tetkik Hâkimi Ş.Çil tarafından düzenlenen rapor sunuldu, 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- Taraflar arasındaki uyuşmazlık kötü niyet tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı 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 iyi niyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi taktirde, fesih hakkı kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir.

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.

Somut olayda davalıya ait aynı işkoluna ait işyerlerinde 30' dan fazla işçi çalıştığı anlaşılmaktadır, işyerindeki kıdemi dikkate alındığında davacının iş güvencesine tabi olduğu görülmektedir. Öte yandan davacının almış olduğu istirahat raporunun işverence kabul edilmemesi ve bu sebeple iş sözleşmesinin feshinde kötü niyetin diğer yasal koşulların da oluşmamıştır. Böyle olunca, mahkemece isteğin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, davalı yararına takdir edilen (550 YTL) duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.10.2008 gününde oybirliğiyle karar verildi.