

İlgili Kanun / Madde  
4857 S. İşK/18-21

T.C  
YARGITAY  
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2022/1282

Karar No. 2022/3041

Tarihi: 09.03.2022

- FESİHTE CEZAI ŞART
- İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN İŞÇİLER İÇİN ÖNGÖRÜLEN CEZAI ŞARTIN GEÇERSİZ OLDUĞU
- CEZAI ŞARTIN İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN İŞÇİLER İÇİN GEÇERLİ OLACAĞI

**ÖZETİ:** İş güvencesi kapsamındaki işçiler için öngörülen cezai şart 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi uyarınca geçersiz olduğundan, davacının iş güvencesi kapsamında olup olmadığı öncelikle araştırılmalıdır. 4857 sayılı Kanun ile ülkemizde iş güvencesi hükümleri ve özellikle feshin geçersizliğini isteme hakkı getirilmiş ve Kanunun 17 ve 21. maddelerinde iş güvencesi kapsamında kalan işçinin bir aylık süre içinde dava açmadığı takdirde kötü niyet tazminatı isteyemeyeceği, feshin geçerli hale geleceği hususları açıkça belirtilmiştir. Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun ile getirilen iş güvencesi kapsamında kalması durumunda, Toplu İş Sözleşmesi hükmündeki cezai şart niteliğindeki istek konusu tazminatın önemi bulunmamaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade istemi süresinde ileri sürülmediği ve istenmediği takdirde, fesih geçerli hale gelecektir. Bu durumda geçersizlik şartlarına bağlı olan tazminat istenemeyecektir. Davacı işçinin işe iade davası açmamış olması bu konuda sonuca etkili değildir. Önemli olan işçinin iş güvencesi kapsamında

yer almasıdır ve bu durumda anılan tazminatın reddi gerekir. Eğer işçi, iş güvencesi kapsamında değilse, işyerinde 30 işçi yoksa veya kıdemi işe iade davası açmasına yeterli değilse, bu kapsamda sayılamayacağından, mahkemece cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı değerlendirilerek sonuca gidilmeli ve tenkisatta sıraya uyulmadığının anlaşılması halinde, cezai şartla ilişkin düzenlemenin hizmet süresine göre talep edebileceği iş güvencesi tazminatı (işe başlatmama tazminatı) miktarı ile sınırlı olarak geçerli olduğu kabul edilmelidir.

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### **Y A R G I T A Y K A R A R I**

##### **Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili dava dilekçesinde, müvekkilinin kapanan Sarıyaprak Belediyesinde sendikali işçi olarak çalışmakta iken Toplu İş Sözleşmesinin 26. maddesine aykırı olarak 02.09.2013 tarihinde işten çıkartıldığını, Sarıyaprak Belediyesinin Adıyaman İl Özel İdaresine devredildiğini ileri sürerek ücret alacağı, kıdem tazminatı alacağı, yıllık ücretli izin alacağı, fazla mesai ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, geçici görev yolluğu, yemek yardımı, giyim yardımı, yakacak yardımı, aile ve çocuk yardımı, öğrenim yardımı ile ilave tediye ve ikramiye alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

##### **Davalı Cevabının Özeti:**

Davalı vekili cevap dilekçesinde, davanın yetkili mahkemede açılmadığını, davacının kurumdan alacağını bulunmadığını, alacaklarının zamanaşımına uğradığını, davacının mevsimlik işçi olduğunu ve limit fazlası mevsimlik işçilerin sözleşmelerinin feshinde müvekkili kurumun sorumluluğunun bulunmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

##### **Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece davanın kabulü hakkındaki 22.03.2016 tarihli ilk karar, taraf vekillerinin temyiz başvurusu üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 15.01.2020 tarihli 2017/26771 Esas 2020/394 Karar sayılı ilamı ile “Somut olayda; mahkemenin gerekçeli kararında yemek yardımı, yakacak yardımı, aile yardımı, öğrenim yardımı ve giyim yardımı alacakları konusunda tarafların iddia ve savunmalarının tartışılıp değerlendirilmediği gibi hangi gerekçeyle bu taleplerin hukuki yarar yokluğundan reddine karar verildiği de açıklanmamıştır. Bu itibarla,

yukarıda anılan hususlar gözetilmeksizin yazılı şekilde gerekçesiz hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” gerekçesiyle bozulmuş, mahkemece bozma ilamına uyularak yapılan yargılama sonucunda bozma öncesi toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak yazılı gerekçeyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

### **Temyiz Başvurusu:**

Karar yasal süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

### **Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara, kararın bozmaya uygun olmasına, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışındaki temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında, davacının cezai şart alacağına hak kazanıp kazanmadığı, hak kazanılması halinde cezai şart alacağının hangi esaslara göre hesaplanması gerektiği konularında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Dosyada mübrez 13.04.2012-12.10.2013 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 26. maddesinde, tenkisat nedeniyle işçi çıkarmada son giren ilk çıkar prensibinin uygulanacağı, emekliliğe hak kazananların, gönüllü olanların ve deneme süresi tamamlanmamış olanların önceliğinin bulunduğu, bu kurallara uyulmaması halinde işçiye kıdem tazminatından ayrı, cezai şart olarak bir yıllık brüt ücreti tutarında ödeme yapacağı düzenlemesi yer almaktadır. Yargılama sonucunda cezai şart isteği kabul edilmiştir.

İş güvencesi kapsamındaki işçiler için öngörülen cezai şart 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/son maddesi uyarınca geçersiz olduğundan, davacının iş güvencesi kapsamında olup olmadığı öncelikle araştırılmalıdır. 4857 sayılı Kanun ile ülkemizde iş güvencesi hükümleri ve özellikle feshin geçersizliğini isteme hakkı getirilmiş ve Kanunun 17 ve 21. maddelerinde iş güvencesi kapsamında kalan işçinin bir aylık süre içinde dava açmadığı takdirde kötü niyet tazminatı isteyemeyeceği, feshin geçerli hale geleceği hususları açıkça belirtilmiştir. Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun ile getirilen iş güvencesi kapsamında kalması durumunda, Toplu İş Sözleşmesi hükmündeki cezai şart niteliğindeki istek konusu tazminatın önemi bulunmamaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade istemi süresinde ileri sürülmediği ve istenmediği takdirde, fesih geçerli hale gelecektir. Bu durumda geçersizlik şartlarına bağlı olan tazminat istenemeyecektir. Davacı işçinin işe iade davası açmamış olması bu konuda sonuca etkili değildir. Önemli olan işçinin iş güvencesi kapsamında yer almasıdır ve bu durumda anılan tazminatın reddi gerekir. Eğer işçi, iş güvencesi kapsamında değilse, işyerinde 30 işçi yoksa veya kıdemi işe iade davası açmasına yeterli değilse, bu kapsamda sayılmayacağından, mahkemece cezai şart koşullarının oluşup oluşmadığı değerlendirilerek sonuca gidilmeli ve tenkisatta sıraya uyulmadığının anlaşılması halinde, cezai şarta ilişkin düzenlemenin hizmet süresine göre talep edebileceği iş güvencesi tazminatı (işe başlatmama tazminatı) miktarı ile sınırlı olarak geçerli olduğu kabul edilmelidir.

Kabule göre de; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 182/son maddesinde fahiş cezai şartın hakim tarafından tenkis edilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. İş Hukuku uygulamasında cezai şart düzenlemeleri bakımından konunun önemi bir kat daha artmaktadır. Şart ve ceza arasındaki ilişki gözetilerek işçinin ya da işverenin iktisadi açıdan mahvına neden olmayacak çözümlere gidilmelidir. Bu durumda iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin cezai şarta ilişkin düzenlemenin hizmet süresine göre talep edebileceği iş güvencesi tazminatı miktarı ile sınırlı olarak geçerli olduğu kabul edilerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesi gereğince indirim hususu da dikkate alınmak suretiyle hüküm altına alınması gerekirken, indirim yapılmadan bir yıllık brüt maaş tutarında cezai şarta hükmedilmesi doğru olmamıştır.

Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı nedenlere BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine, 09.03.2022 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.