

9. Hukuk Dairesi 2016/26476 E. , 2020/7547 K.

### "İçtihat Metni"

İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim süresi tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar süresi tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğar. İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi sebeplerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda da ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/7422 E. , 2021/472 K. İçtihat

Mobinge maruz kalan davacı işçi, iş sözleşmesini feshetmiştir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı sabittir. İhbar tazminatı talebine gelince, her ne kadar fesih işçi tarafından yapılmış ise de, işverenin uyguladığı mobing sonucu işçinin iradesinin feshe yönlendirildiği sabit olduğundan, ihbar tazminatına da hak kazanılmıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2015/11958 Esas 2016/15623 Karar İçtihat

[Yargıtay 17.Hukuk Dairesi 2016/19844Esas 2019/8286 Karar](#)

İş yargılamasında çok sık karşılaşılan birden fazla talebin bir arada ileri sürülmesi şeklindeki davaların yığılması durumlarında da, alacağın belirsiz alacak olup olmadığı her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bunun yanında, aynı dava dilekçesinde talep yığılması şeklinde ileri sürülen taleplerden bir kısmı belirsiz alacak davası, bir kısmı ise kısmî dava şeklinde açılabilir.

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti ve ücret alacakları işçi tarafından bilinmekle kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilmez. Ancak hesabın unsurları olan sosyal hakların (aynı olarak sağlanan yemek yardımı gibi) miktarının belirlenmesi işveren tarafından sunulacak belgelere veya yargılama ile belirlenecek ise kıdem ve ihbar tazminatı belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

davanın açıldığı tarihte alacağın miktarı yahut değeri belirlenebilir durumda ise, dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmelidir.

7251 sayılı Kanun ile 107. maddede yapılan değişiklikler şartları olmadığı halde açılan belirsiz alacak davasında davacıya süre verilerek hukuki yarar eksikliğini tamamlama imkânı tanımamaktadır

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2016/23472 Esas 2016/17442 Karar İçtihat (içtihat ve daire birleştirme öncesi eski içtihat!)

iş mahkemesi muhtemelen asliye sayılıyor? O nedenle 5100-TL vekalet ücreti var

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

E. 2020/9093

K. 2021/6337

T. 17.3.2021

- *İŞÇİLİK ALACAKLARININ TAHSİLİ İSTEMİ ( Hükme Esas Alınan Bilirkişi Raporunda Muvazaa İddiası Hakkında Herhangi Bir İrdeleme Yapılmadığı Davalı Export Şirketi ile Davalı Arasında Yapılan Sözleşme İçeriği Sözleşme İçeriğinde Alınan Hizmetin Kapsamı ve Davalı Firmanın Faaliyet Konusu Alt İşveren Şirket Tarafından Yapılan İşte Davalı Asıl İşverenin İşçisi Gibi Çalışıp Çalışmadığı Gibi Hususlar Araştırılmadığı - Eksik İncelemeye Dayalı Hükümün Bozulması Gerektiği )*
- *MUVAZAA İNCELEMESİ ( Hizmet Alım Sözleşmeleri ve Eki Şartnamelerin Getirilmesi Gerekirse Bilirkişiler Eşliğinde Keşifle Yerinde İnceleme Yapılarak Davacının Fiilen Yaptığı İş ve Bu İşin Hizmet Alım Sözleşmesi Kapsamında Belirlenen İş Olup Olmadığının Tespit Edilmesi İşyerinde Davalı Asıl İşveren İşçileri ile Davalı Alt İşveren İşçilerinin Aynı İş Yapıp Yapmadıkları Davalı Export Şirketi ile Davalı Arasındaki İlişkinin Kanuna Uygun Kurulup Kurulmadığı Davalılar Arasındaki İlişkinin Muvazaaya Dayalı Olup Olmadığı Değerlendirilerek Karar Verilmesi Gerektiği )*
- *AYRIMCILIK TAZMİNATI ( 4857 Sayılı Kanun'un 5. Maddesine Göre İşverenin Her Eşit İşlem Borcuna Aykırılık Hali İçin Tazminat Yaptırımı Öngörülmemiş Bu Yaptırımın Olması İçin Maddede Mutlak Olarak Belirtilen Ayrımcılık Nedenlerinden Birinin Gerçekleşmesi Şartı Aranmış Olup Olayda Farklı Davranmanın Dil Irk Cinsiyet Siyasal Düşünce Din Mezhep vb Sebeplere Dayalı Olduğu İddia ve İspat Olunmadığından Şartları Bulunmayan Ayrımcılık Tazminatını Reddi Yerine Kabulünün Hatalı Olduğu )*