

YARGITAY
22. Hukuk Dairesi

Esas No.	2016/4232
Karar No.	2019/921
Tarihi:	15.01.2019

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/18-21
1475 S. İşK/14

- **İŞE İADE DAVASINDA FESHİN GEÇERLİ NEDENLE YAPILDIĞINA İLİŞKİN KESİNLEŞMİŞ MAHKEME KARARININ KIDEM İHBAR TAZMİNATI DAVASINDA MADDİ ANLAMDA KESİN HÜKÜM NİTELİĞİNDE OLDUĞU**
- **İŞE İADE DAVASINDA SAPTANAN GEÇERLİ NEDENİN KIDEM İHBAR TAZMİNATI ÖDENMESİNİ GEREKTİRDİĞİ**

ÖZETİ Somut olayda, uyuşmazlık konusu fesih ile ilgili olarak, davacının daha önce açtığı işe iade davasında verilen Ankara 15. İş Mahkemesi'nin 02/04/2015 tarihli ve 2013/498 esas, 2015/404 karar sayılı kararında, işverenin iş sözleşmesini feshinin geçerli sebebe dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Söz konusu karar, davalı işverence temyiz edilmemiş, davacı temyizi üzerine Yargıtayca onanmıştır.

Kesinleşen işe iade davasında, tesis edilen gerekçede, feshin haklı değil, geçerli sebebe dayandığı kabul edilmiştir. Kesinleşen işe iade davalarında gerekçe, hükme sıkı sıkıya bağlı olduğundan, maddi anlamda kesinlik kapsamındadır. Bu kesinlik alacak davası için bağlayıcıdır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 10/12/2014 tarihli ve 2014/2169 esas, 2014/1009 karar sayılı ilamı). Geçerli sebeple fesih hallerinde ise, işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü vardır. Anılan sebeplerle, davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarına hak kazandığı kabul edilerek, bilirkişi raporundaki hesaplama

denetlendikten sonra hüküm tesis edilmelidir. Kesinleşen işe iade davasındaki bağlayıcı gerekçenin gözardı edilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmekle, temyiz talebinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi N. Özdamar Karakülâh tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkili işçinin iş sözleşmesinin haklı sebep olmadan feshedildiğini ileri sürerek, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, iş sözleşmesinin müvekkili işverence haklı sebeple feshedildiğini ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan delillere dayanılarak, iş sözleşmesinin davalı işverence haklı sebeple feshedildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Kararı, davacı vekili temyiz etmiştir.

Taraflar arasında, işverenin iş sözleşmesini feshinin haklı sebebe dayalı olup olmadığı ve dolayısıyla davacının kıdem ile ihbar tazminatı alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı noktasında uyuşmazlık vardır.

Somut olayda, uyuşmazlık konusu fesih ile ilgili olarak, davacının daha önce açtığı işe iade davasında verilen Ankara 15. İş Mahkemesi'nin 02/04/2015 tarihli ve 2013/498 esas, 2015/404 karar sayılı kararında, işverenin iş sözleşmesini feshinin geçerli sebebe dayandığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Söz konusu karar, davalı işverence temyiz edilmemiş, davacı temyizi üzerine Yargıtayca onanmıştır.

Kesinleşen işe iade davasında, tesis edilen gerekçede, feshin haklı değil, geçerli sebebe dayandığı kabul edilmiştir. Kesinleşen işe iade davalarında gerekçe, hükme sıkı sıkıya bağlı olduğundan, maddi anlamda kesinlik kapsamındadır. Bu kesinlik alacak davası için bağlayıcıdır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 10/12/2014 tarihli ve 2014/2169 esas, 2014/1009 karar sayılı ilamı). Geçerli sebeple fesih hallerinde ise, işverenin kıdem ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü vardır. Anılan sebeplerle, davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacaklarına hak kazandığı kabul edilerek, bilirkişi raporundaki hesaplama denetlendikten sonra hüküm tesis edilmelidir. Kesinleşen işe iade davasındaki bağlayıcı gerekçenin gözardı edilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15/01/2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.