

İŞÇİ ALACAKLARI BAKIMINDAN BELİRSİZ ALACAK DAVASI UYGULAMASI

*Arş. Gör. Ayşe KARAKİMSELİ**

ÖZET

Hukuk hayatımıza yeni giren belirsiz alacak davası, doktrin ve uygulamada bir takım tartışmalara sebep olmaktadır. Bu tartışmaların en öne çıkanlarından biri, işçi alacakları bakımından bu davanın uygulanabilirliğidir. Doktrinde bu konuda çok farklı görüşler olduğu gibi uygulamada da henüz bir görüş birliği oluşmamıştır. Burada işçi alacaklarının her birinin ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulması, doğru bir yaklaşım olacaktır. Bu açıdan eğer işçi, ücret, çalışma süresi gibi hususları objektif olarak belirleme gücünden yoksun ise bu davayı açabilmelidir. Belirsiz alacak davasının işçi alacakları açısından uygulanabilirliği, bu davanın her bir şartı değerlendirilerek tespit edilmelidir. Bu sebeple, belirsiz alacak davasının şartları oluşmadan da açılabileceğini söylemek isabetli bir yaklaşım olmayacaktır. Burada alacak miktarının taraflar arasında tartışmalı olduğu her halde belirsiz alacak davasının açılabileceğini söylemek, uygulamada işçi alacakları açısından belirsiz alacak davasından başka bir dava kalmamasına sebep olacaktır.

Anahtar Kelime: Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava, İşçi Alacakları, İşçi Lehine Yorum, Alacak Miktarını Belirleme Gücü.

ABSTRACT

Ambiguous personel action which is the first time we practice, causes a set of problems. The prominent of these problems is workableness of employee chose in action. About this matter, there isn't a agreement in doctrine and practice. It's true the approach that each of employee chose in action must be examined separetly. If an employee can't designate his remuneration or term of employment, he is able to sue an ambiguous personel action. The workableness of ambiguous personel action in terms of employee chose in action can be determineted to evaluete every condition of ambiguous personel action. For this reason, it's not true that ambiguous personel action can be sued without its conditions. If we accept that ambiguous personel action can be sued in situations which amount due is contraversial, there is not a diffrent action from ambiguous personel action.

Keywords: Ambiguous Personel Action, Partial Action, Employee Chose in Action, Interpretation in Favour of Employee, Competence of Amount Due.

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi.

GİRİŞ

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) ile uygulamamızda olmayan yeni bir dava türü, hukuk sistemimize girmiştir. HMK madde 107’de düzenlenen bu dava “*belirsiz alacak ve tespit davası*” olarak adlandırılmıştır. 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (HUMK) zamanında, Kanunda düzenlenmeyen ancak uygulamada kabul edilen kısmi dava, alacağın tamamının talep sonucunda gösterilmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmakta idi. Ancak bu davanın bir takım sakıncalarının bulunması sebebiyle, ihtiyaçları tam olarak karşılamadığı düşünülmekteydi. Bu sebeple 6100 Sayılı HMK ile kısmi davanın yanında, daha avantajlı bir dava türü olan belirsiz alacak ve tespit davası düzenlenmiştir.

Belirsiz alacak ve tespit davasının uygulanmaya başlanması ile bir takım tartışmalar ortaya çıkmıştır. Bu tartışmaların yoğun bir şekilde karşımıza çıktığı konu ise işçi alacakları bakımından bu davanın açılıp açılmayacağıdır. 1086 Sayılı HUMK zamanında kısmi dava açısından gündeme gelen bu tartışmalar, 6100 Sayılı HMK zamanında belirsiz alacak davası için kaldığı yerden devam etmektedir. Bu hususla ilgili doktrinde çok farklı görüşlerin bulunmasının yanı sıra, Yargıtay uygulamalarında da henüz birlik sağlanamamıştır.

Bu çalışmada önce genel olarak belirsiz alacak davasının özelliklerinden bahsedilecektir. Daha sonra işçi alacakları için bu davanın uygulanabilirliği, her bir işçi alacağı bakımından ayrı ayrı değerlendirilecektir. En son bölümde ise, Yargıtay’ın bu konu ile ilgili görüşleri incelenecektir.

I. GENEL OLARAK BELİRSİZ ALACAK DAVASI

A. Amacı ve Düzenlenişi

1. Genel Olarak

HMK madde 119/1-d’ye göre; “*dava konusu ve malvarlığına ilişkin davalarda, dava konusunun değeri; dava dilekçesinin zorunlu unsurlarındandır.*” Davacı dava dilekçesinde talep sonucunu açık ve net bir şekilde belirtmek zorundadır. Çünkü hâkim taleple bağılılık ilkesi¹ gereğince, talep edilenden fazlasına karar veremeyeceği gibi, ödenecek gider avansı, harçlar, teminatlar ve derdestlik gibi hususlar, talep sonucuna göre belirlenecektir². Ancak bazı durum-

¹ 6100 Sayılı HMK madde 26/1: “*Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir.*”

² **Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 370; Topçu, Umut, İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davası, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 229.**

larda davanın açıldığı tarihte, davacının alacağının miktarını net bir şekilde belirlemesi mümkün olmayabilir. Bu durumda davacıdan talebini tam ve net bir şekilde belirleyerek dava açmasını beklemek, hak arama özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelecektir. Bu olumsuzluğun giderilmesi amacıyla kanun koyucu belirsiz alacak davasını kabul etmiştir.

2. Belirsiz Alacak Davasının Amacı

1086 Sayılı HUMK zamanında alacaklının dava tarihinde alacak miktarını tam olarak belirleyememesi durumunda, tam eda davası açmış ve yüksek bir talepte bulunmuşsa, reddedilen kısım için yüksek bir yargılama giderine mahkûm olmaktadır³. Bunun aksi durumda da davacı, alacağından daha az bir bedelle razı olmak zorunda kalmaktaydı⁴. Davacının davasını kısmi dava olarak açtığı düşünüldüğünde ise, bir takım olumsuzluklar ile karşı karşıya kalması söz konusu idi. Öncelikle alacak miktarının belirli hale gelmesi durumunda, alacaklının talebini artırabilmesi; ya ıslah ya da karşı tarafın izni ile mümkün olmaktadır. Islaha daha önce başvurulmuşsa, alacaklı ikinci kez bu imkana sahip olmadığı gibi, ıslah masraflarını da karşılaması gerekmektedir. Islah mümkün olmadığında da ek bir dava açıp bunun külfetine katlanmak zorundaydı⁵. Yine kısmi davada, sonradan talep edilen miktar açısından zamanaşımı işlemeye devam

³ Çil, Şahin/ Kar, Bektaş, *İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s. 22; Fidan, Nurten; “Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, Aralık 2011, s. 178; Karaaslan, Varol, “Manevi Tazminat Davaları Belirsiz Alacak Davası Olarak Açılabilir mi?”, *Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi*, Cilt 10, Sayı 29, 2014, s. 42; Pekcanitez, Hakan, “Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması”, *DEÜHFD*, Cilt 16, Özel Sayı, 2014, s. 935; Pekcanitez, Hakan, *Belirsiz Alacak Davası*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 11, 27; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 371, 373; Uğur, Aynaz, “Belirsiz Alacak Davası ve Temel İşçilik Alacakları”, *Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, Sayı 3, 2014, s. 325; Yavaş, Murat, “İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği Karar İncelemesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 1, 2013, s. 370.

⁴ Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 373; Pekcanitez, *Makale*, s. 936; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 27; Yavaş, s. 370.

⁵ Bozkurt, H. Argun, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2012 s. 277; Çelik, A. Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları Açılması ve İzlenmesi*, 2. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara, 2012, s. 26; Çelik, A. Çelik, “6100 Sayılı Hukuk Yargılama Yasasına Göre İşçi Alacakları İçin Ne Tür Davalar Açılabilir”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 8, Sayı 31, 2011, s. 1036; Çil/Kar, s. 22; Fidan, s. 178; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 11; Pekcanitez, *Makale*, s. 934; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 371; Topak, Süleyman, “Yargıtay Kararları Işığında İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası ve Islah Zamanaşımı Sorunu”, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt III, Sayı 2, 2014, s. 428; Topçu, s. 230; Uğur, s. 324; Yavaş, s. 370; Yılmaz, Ejder, “Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri”, *Makaleler 1973-2013*, Yetkin Yayınları, 2. Cilt, Ankara, 2014, s. 1986; Yılmaz, Ejder, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 739.

ettiği için, artırılan kısmın zamanaşımına uğrama riski bulunmakta idi⁶. İşte bu olumsuzlukların giderilmesi amacıyla kanun koyucu, belirsiz alacak davasına Kanunda yer verme gereği duymuştur.

3. Belirsiz Alacak ve Tespit Davasının Kanundaki Düzenlenişi

Belirsiz alacak ve tespit davası HMK madde 107’de düzenlenmektedir⁷. Öncelikle, belirsiz alacak davasının para alacakları için öngörülmuş bir eda davası olduğu belirtilmelidir⁸. Klasik eda davasından tek farkı, talep sonucunun tam olarak bilinmemesidir. Kanundaki düzenleme şu şekildedir:

(1) *Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarının yahut değerinin tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hallerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.*

(2) *Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucunda alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir.*

(3) *Ayrıca kısmi eda davasının açılabilirdiği hallerde tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir.*

Maddenin birinci fıkrası, belirsiz alacak davasının açılabilme şartlarını düzenlemektedir. Bu şartlara aşağıda değinilecektir. Maddenin ikinci fıkrasında ise talep sonucunun kesinleştirilmesi düzenlenmektedir. Görüldüğü gibi burada talep artırılırken iddianın genişletilmesi yasağı uygulanmayacaktır. Maddenin üçüncü fıkrası ise kısmi eda davasının açılabilirdiği hallerde tespit davasının da açılabilirdiğini belirtmektedir. Bu hüküm sebebiyle “*eda davası açılabilen hal-*

⁶ **Bozkurt**, s. 280; **Çelik**, *Makale*, s. 1036; **Çelik**, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 26; **Çil/Kar**, s. 29; **Fidan**, s. 178; **Pekcanitez**, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 27; **Pekcanitez**, *Makale*, s. 936; **Topak**, s. 430; **Topçu**, s. 230; **Uğur**, s. 325; **Yavaş**, s. 370.

⁷ Belirsiz alacak ve tespit davası, HMK Tasarısında yer almamakla birlikte Adalet Komisyonunun talebi ile Kanun metnine eklenmiştir; bu konuda bkz: **Yılmaz**, *Makale*, s. 1989; **Yılmaz**, *Şerh*, s. 738.

⁸ **Fidan**, s. 178; **Karahacıoğlu**, A. Haydar/**Parlar**, Aynur; *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Bilge Yayınları, Ankara, 2012, s. 432; **Pekcanitez**, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 31; **Pekcanitez** *Makale*, s. 937; **Pekcanitez/Atalay/Özekes**, s.374; **Simil**, Cemil, *Belirsiz Alacak Davası*, 12 Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 104. 111; **Topak**, s. 427; **Topçu**, s. 230; **Uğur**, s. 327; **Yılmaz**, *Makale*, s. 1987; **Yılmaz**, *Şerh*, s. 741; aynı yönde bkz: Y. 9. HD. T. 24.10.2011, E. 2011/4739, K. 2011/39125 (**Yılmaz**, *Şerh*, s. 742); bu davanın edaya dönük bir tespit davası olduğu yönünde bkz: **Çelik**, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 33; bu davanın kısmi davanın bir türü olduğu yönünde bkz: **Kuru**, Baki, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, Legal Yayınları, İstanbul, 2015, s. 147; aynı yönde bkz: Y. 10.HD. T. 20.01.2012, E. 2010/11172, K. 2012/2874 (**Ateş**, Mustafa, *HMK Yargıtay İlke Kararları Cilt I*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 611-612).

lerde tespit davası açmakta hukuki yarar yoktur” kuralının uygulama alanının kalmadığı doktrinde savunulmaktadır⁹.

Bu madde ışığında alacağının miktarını tam olarak belirleyemeyen davacı isterse belirsiz alacak ve tespit davası, isterse kısmi dava ile külli tespit davası, isterse de HMK 106’ya göre alacağın tamamı için tespit davası açabilmelidir¹⁰.

B. Belirsiz Alacak Davasının Açılabilmesi İçin Gerekli Olan Şartlar

1. Alacak Miktarının Belirlenmesinin İmkânsız ya da Davacıdan Beklenemeyecek Olması

Kanun metninden de açıkça anlaşılacağı üzere, alacaklının belirsiz alacak davası açabilmesi için, davanın başında alacak miktarını kesin olarak belirlemesinin imkânsız ya da kendisinden beklenmeyecek olması gerekir. Alacak miktarının belirlenmesinin imkânsız olması, davacının bunu belirleme imkânının hiçbir şekilde olmadığı hallerde söz konusu olur. Örneğin, ağır yaralanan bir kişinin tedavisi tamamlanmadan açtığı maddi tazminat davasında, zararının tamamını belirlemesi imkansızdır¹¹. Bununla birlikte, alacağın ispat edilmesi, davalı veya üçüncü kişilerin elindeki bilgi ve belgelere bağlı ise ya da alacağın miktarı bilirkişi incelemesi ile ortaya çıkacak ise, alacağı belirlemede imkansızlıktan söz edilmesi gerektiği kabul edilmektedir¹². Son olarak, alacak miktarı ile ilgili hakimnin geniş takdir yetkisinin bulunduğu hallerde, özellikle de manevi tazminat taleplerinde, bir belirleme imkansızlığı söz konusu olacaktır¹³.

⁹ Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 25, 31; Karahacıoğlu/Parlar, s. 434; bu kuralın HMK madde 107/3 dışında hala geçerli olduğu yönünde bkz: Budak, Ali Cem, “Belirsiz Alacak Davası”, *Bankacılar Dergisi*, Özel Sayı, 2013, s. 83; Yılmaz, *Makale*, s. 1996; Yılmaz, *Şerh*, s. 760.

¹⁰ Çelik, *Makale*, s. 1031; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 372; belirsiz alacak davasının tahsil amaçlı ve tespit amaçlı olmak üzere iki türünün olduğu yönünde bkz: Çil/Kar, s. 23; belirsiz alacak davası ile tespit davasını ayrı iki dava olduğu yönünde bkz: Yılmaz, *Makale*, s. 1986; Yılmaz, *Şerh*, s. 740, 759; HMK madde 107’deki tespit davasının belirsiz alacaklara özgü bir tespit davası olduğu yönünde bkz: Yılmaz, *Makale*, s. 1996.

¹¹ Budak, s. 84; Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 21, 33; Fidan, s. 177; Görgün, L. Şanal, *Medeni Usul Hukuku*, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 185; Karahacıoğlu/Parlar, s. 432; Karşlı, Abdurrahim, *Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı*, 2. Baskı, Alternatif Yayınları, İstanbul, 2011, s. 344; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 31; Pekcanitez, *Makale*, s. 936; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 377; 938; Topak, s. 426; Yılmaz, *Makale*, s. 1986, 1988; Yılmaz, *Şerh*, s. 739.

¹² Budak, s. 83-84; Çil/Kar, s. 30; Fidan, s. 179; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 43; Pekcanitez, *Makale*, s. 938; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 377; Simil, s. 213; Topak, s. 431; Uğur, s. 328.

¹³ Çil/Kar, s. 30; Kuru, s. 148, dn. 34; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 44; Pekcanitez, *Makale*, s. 939; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 377; Simil, s. 210, 213; Topak, s. 432; Uğur, s. 328; Yılmaz, *Makale*, s. 1988; Yılmaz, *Şerh*, s. 742; aksi yönde bkz: Budak, s. 84.

Alacak miktarının belirlenmesinin davacıdan beklenememesi ise, davacının bu miktarı kesin bir şekilde bildirmesi halinde yüksek yargılama giderine maruz kalacağı durumlarda söz konusu olacağı kabul edilmektedir¹⁴. Belirsiz alacak davasının açılabilmesi için gerekli olan alacak miktarını belirleyememe durumu objektif olmalıdır¹⁵.

2. Asgari Tutarın ve Hukuki İlişkinin Gösterilmesi

Belirsiz alacak davası açan davacı, dava dilekçesinde talep sonucunu tam ve kesin bir şekilde gösteremese de, belirleyebildiği asgari tutarı göstermek zorundadır. Bu asgari tutar davacının keyfi bir şekilde bildireceği tutar değil, gerçekten belirlemiş olduğu tutar olmalıdır¹⁶. Bu tutara “geçici talep sonucu” denir. Yargılama esnasında alacak miktarının kesinleşmesi durumunda, geçici talep sonucu artırılarak kesin talep sonucuna dönüştürülür. Eğer bu artırım yapılmazsa taleple bağlılık ilkesi gereğince hakim, geçici talep sonucunu, kesin talep sonucu kabul ederek buna göre karar verecektir¹⁷.

Çalışma konumuz olan bu davanın adı “belirsiz dava” değil, “belirsiz alacak davası”dır. Dolayısıyla, davanın dayandığı vakıalar belirlidir. Bu yüzden davacının, davasını açarken alacağın dayandığı tüm vakıaları ve hukuki ilişkinin temellerini açık ve net bir şekilde belirtmesi zorunludur¹⁸.

C. Belirsiz Alacak Davasının Sonuçları

Belirsiz alacak davası ile alacaklı, alacağının belirleyebildiği kısmını talep edip, alacağın dayandığı hukuki ilişkileri de açıklayarak dava açma imkânına sahiptir. Alacağın miktarı yargılama esnasında davalının veya üçüncü kişinin sunduğu bilgi ya da belgeler ile veya bilirkişi incelemesi sonucunda belirli hale geldiğinde davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talebini artırmakla mümkündür. Ayrıca artırım için ıslah ya da karşı tarafın iznine de ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu-

¹⁴ Fidan, s. 179; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 44; Pekcanitez, *Makale*, s. 943; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 378; Uğur, s. 329; fazla yargılama giderine mahkûm olma riskinin, belirsiz alacak davasını gerektirmeyeceği yönde bkz: Simil, s. 222.

¹⁵ Çil/Kar, s. 25; Karahacıoğlu/Parlar, s. 432; Karşlı, s. 345; Pekcanitez, *Makale*, s. 943; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 376; Simil, s. 217; Uğur, s. 329.

¹⁶ Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 48; Pekcanitez, *Makale*, s. 945; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 385; Simil, s. 260-262; Topçu, s. 237; Uğur, s. 329; Yılmaz, *Makale*, s. 1994; aynı yönde bkz: Y. 10. HD. 01.03.2012 T. E. 2010/9799, K. 2012/3613 (Simil, s. 261, dn. 901).

¹⁷ Fidan, s. 180; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 52; Pekcanitez, *Makale*, s. 944, 948; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 376, 385; Uğur, s. 329; Yılmaz, *Makale*, s. 1995; Yılmaz, *Şerh*, s. 758.

¹⁸ Fidan, s. 180; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 49; Pekcanitez, *Makale*, s. 945; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 386; Simil, s. 241; Uğur, s. 330; Yılmaz, *Makale*, s. 1993; Yılmaz, *Şerh*, s. 756.

nunla birlikte alacağın tamamı için zamanaşımı dava tarihinde kesilir¹⁹. Yani kısmi davanın aksine, belirsiz alacak davasında alacağın geri kalan kısmının zamanaşımına uğrama tehlikesi bulunmamaktadır. Yine alacağın tamamı için dava öncesinde temerrüde düşme söz konusu olmadıkça, dava tarihinden itibaren faiz işleyecektir²⁰.

II. İŞÇİ ALACAKLARI AÇISINDAN BELİRSİZ ALACAK DAVASININ UYGULANABİLİRLİĞİ

A. Genel Olarak

Belirsiz alacak davasının hukuk hayatımıza girmesi ile işçi alacakları bakımından uygulanabilirliği tartışma konusu olmuştur. Bunun sebebi ise işçilerin alacaklarının miktarını tam olarak belirleyememeleri ve tam eda davası açmalarının onların zararına sonuçlar doğurmasıdır. HUMK zamanında işçilerin alacakları için kısmi dava yoluna gitmeleri de bu sıkıntıları gidermeye yetmemiştir. Tartışmaların odak noktası olan husus, işçilerin kendi ücretleri, kıdem tazminatları, fazla çalışma ücretleri gibi alacaklarını, yargılama sürecinden önce belirleme gücüne sahip olup olmadıkları hususudur. Bu konuda bazı yazarlar, işçi alacakları bakımından belirsiz alacak davasının uygulanmasını, diğer davalarından farklı görmemekte, işçi alacakları için de belirsiz alacak davasının şartlarının oluşup oluşmadığının tespit edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar²¹. Aksini düşünen bazı yazarlar ise “işçinin korunması” ve “işçi lehine yorum” ilkeleri çerçevesinde bu şartların varlığını sorgulamaksızın belirsiz alacak davasının uygulanabileceğini ileri sürmektedirler²².

Yazarların görüşleri değerlendirildiğinde, alacağın tartışmalı olduğu halde belirsiz alacak davasının açılıp açılmayacağı hususunda görüş ayrılıklarının yoğunlaştığı görülmektedir. Aşağıda da bahsedileceği üzere, işçi alacakları için belirsiz alacak davası açılmasını her halükarda mümkün gören yazar-

¹⁹ Budak, s. 84; Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 32; Çil/Kar, s. 26; Fidan, s. 182; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 58-60; Pekcanitez, *Makale*, s. 934; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 373, 391; Topçu, s. 232; Uğur, s. 330; Umar, Bilge, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 320; Yavaş, s. 370; Yılmaz, *Makale*, s. 1994; Yılmaz, *Şerh*, s. 757; Yılmaz, Halil, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, Aralık, 2011, s. 191; aynı yönde: Y.5. HD. 02.05.2012 T, E. 2012/612, K. 2012/8644 (Ateş, s. 592).

²⁰ Çil/Kar, s. 26; Fidan, s. 182; Özcan, Durmuş, *Uygulamalı İş Davaları*, Adalet Yayınları, Ankara, 2013, s. 606; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 72; Pekcanitez, *Makale*, s. 934; Topçu, s. 233; Uğur, s. 331; Yavaş, s. 370; aksi yönde bkz: Budak, s. 85.

²¹ Pekcanitez, *Makale*, s. 949; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 379; Simil, s. 412; Yılmaz, *Şerh*, s. 754-755.

²² Budak, s. 85; Çelik, *Makale*, s. 1033, 1040; Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 6, 25; Çil/Kar, s. 32, 189; Topak, s. 457; Uğur, s. 338.

lar, alacağın tartışmalı olduğu durumlarda da belirsiz alacak davası açılabilceğini savunmaktadırlar^{23,24}. Özellikle işçi alacaklarının nerdeyse her davada tartışmalı olduğu bir iş yargılaması sistemi içinde, bu görüşün kabul edilmesi mümkün gözükmemektedir²⁵. Bu çalışmada işçi alacaklarının belirsiz alacak davası konusu olması, işçi alacaklarının her biri için ayrı ayrı inceleme konusu yapılmıştır.

B. Ücret Alacağı Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret; “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan para ile ödenen tutardır.*” Burada tanımlanan ücret, genel anlamda ücrettir. Bu ücret ile birlikte ödenen prim, ikramiye, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de geniş anlamda ücreti (giydirmiş ücreti) oluşturmaktadır²⁶. Ücret nakdi bir ödemedir. Asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla taraflar sözleşmede ücreti serbestçe belirleyebilirler.

Ücret alacakları bakımından belirsiz alacak davası açılabilmesinin mümkün olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Ülkemizde kayıt dışılığın çok yaygın olduğu bir gerçektir. İş Kanunu madde 32/2 gereğince işverenler ücreti banka hesabı üzerinden ödemek zorunda olmalarına rağmen, daha az sigorta primi ve vergi ödemek amacıyla, ücretlerin bir kısmı banka aracılığıyla bir kısmı da elden ödenmektedir²⁷. Bu durumda işçinin gerçek ücretini bilmesi çok da mümkün gözükmemektedir. Ayrıca işverenlerin, İş Kanunu madde 37 gereğince işçiye hesap pusulası vermeleri gerekirken, bu yükümlülüklerini de yerine getirmedikleri görülmektedir. Bu sebeple işçiler gerçek ücretlerini tanıkla ispat etmek zorunda kalmaktadırlar. İşçinin gerçek ücretini ispat edemediği durumlarda, mahkemeler meslek kuruluşlarından ücret sordurmaktadırlar²⁸. Ancak bu kurumlardan gelen sonuçlar, daha çok işverenler lehine olmaktadır²⁹. Bu çerçevede işçinin ücret bordrosundaki ücreti aslında gerçek ücreti değildir. Bu sebeplere da-

²³ Dn. 22'de yer alan yazarlar; aynı yönde bkz: Y. 7. HD. 28.10.2013 T. E. 2013/8927, K. 2013/6396 (Topak, s. 436, dn. 43); Y. 9.HD. 27.02.2012 T. E. 2012/1757, K. 2012/5742 (Yılmaz, Şerh, s. 749).

²⁴ 11.04.2015 tarihinde yürürlüğe giren 6644 Sayılı Kanun ile HMK'nın 109/2 maddesi kaldırılmıştır. Böylelikle alacak tartışmalı olmasa ya da belirli olsa da kısmi dava açılacaktır. Bu değişiklik ile kısmi davanın uygulama alanı oldukça genişletilmiştir.

²⁵ Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 45; Pekcanitez/Atalay/Özkes, s. 378; Simil, s. 105, 109.

²⁶ Çil/Kar, s. 94; Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, s. 377; Şakar, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s. 88.

²⁷ Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 26. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 151.

²⁸ Çelik, Nuri, s. 151; Süzek, s. 388.

²⁹ Süzek, s. 388.

yanan yazarlar, işçinin ücret alacağı için belirsiz alacak davası açabileceğini savunmaktadırlar³⁰.

Bunun aksini savunan yazarlara göre ise; belirsiz alacak davası işçiler açısından farklı bir uygulama oluşturmamaktadır. Diğer tüm belirsiz alacak davalarında olduğu gibi, işçi alacakları ve özel olarak da ücret alacağı bakımından, dava tarihinde alacak miktarının belirlenmesinin imkânsız ya da kendisinden beklenemeyecek durumda olması hâlinde, işçi belirsiz alacak davası açabilecektir. Ücretin gerçek miktarının kayıtlara yansıtılmamış olması ispat problemi ile ilgili olup, belirsiz alacak davası açılmasını gerektirmez. Ücretin tartışmalı olduğu hallerde de sırf bu gerekçe ile belirsiz alacak davası açılmaz. Tüm bu gerekçeler nedeniyle işçinin ücret alacağı açısından belirsiz alacak davası açabilmesi için ücretini gerçekten belirleyememesi gerekir³¹. Örneğin işçinin ücretinin maktu olarak değil de parça başı ödendiği hallerde uzun yıllar çalışan işçi, kaç parça iş yaptığını hatırlayamayabilir. Bu durumda belirsiz alacak davası açması kabul edilmelidir³².

Burada ikinci görüşün daha makul olduğu kabul edilmelidir. Çünkü ilk görüşü savunan yazarlar, belirsiz alacak davasının açılabilme şartlarını değerlendirmeksizin işçi alacakları, özel olarak da ücret alacağı için bu davanın her hâlikarda mümkün olduğu sonucuna ulaşmaktadırlar. İş sözleşmesinde işçinin ücretinin belirlenmiş olması durumunda, işçinin bunun ispatında güçlük çekmesi, belirsiz alacak davası açılmasını gerektirmemelidir. Aynı şekilde ücretin tartışmalı olduğu hallerde de işçinin ücretinde bir belirsizlik söz konusu değildir. İşçinin bu gibi durumlarda kısmi dava açması mümkün görülmelidir³³. Eğer işçinin ücreti yazılı sözleşme ile belirlenmemişse, işveren ücreti bildiren belgeleri sunmamışsa, ücret de parça başı yüzde usulü, komisyon ücreti veya kardan pay alma şeklinde belirlenmişse, işçinin geriye dönük ücretlerini belirlemede bir imkansızlık söz konusudur. Çünkü bu durumda çalışma sürelerini, yapılan iş miktarını gösteren belgeler işverenin elindedir. Bu gibi bir durumda işçinin ücret alacağı için belirsiz alacak davası açması kabul edilmelidir³⁴.

C. Kıdem Tazminatı Alacağı Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

Kıdem tazminatı ile ilgili 1475 Sayılı mülga İş Kanunu'nda yer alan hükümler, 4857 Sayılı İş Kanununu madde 120 ve geçici madde 6 gereğince hala

³⁰ Çelik, *Makale*, s. 1033, 1038; Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 27, 302, 304; Çil/Kar, s. 16, 35, 96, 97; Topak, s. 436-438; Topçu, s. 237-238; Uğur, s. 335; Yavaş, s. 372-373.

³¹ Pekcanitez, *Makale*, s. 949; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 379; Simil, s. 209, 415; Yılmaz, *Şerh*, s. 755.

³² Simil, s. 416.

³³ Bkz. dn. 24.

³⁴ Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 379; Simil, s. 416.

yürürlüktedir³⁵. Dolayısıyla kıdem tazminatına ilişkin açıklamalar bu hükümler ışığında yapılacaktır. Kıdem tazminatı, bir işyerinde uzun süre çalışması sebebiyle, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, işçiye işveren tarafından ödenen toplu bir paradır. Kıdem tazminatı teknik anlamda bir tazminat değildir³⁶.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanması, belirli şartların varlığına bağlıdır. Bunlardan ilki, işçinin çalışmasının İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Deniz İş Kanunu hükümlerinden birine tabi olmasıdır. Yani Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin kıdem tazminatı hakkı olmayacaktır³⁷. İşçinin çalışmasının bu Kanun hükümlerine tabi olup olmadığının tartışmalı olması halinde, işçinin belirsiz alacak davası açabileceği doktrinde ileri sürülmektedir³⁸.

İş sözleşmesi ile çalışan bir işçinin kıdem tazminatın hak kazanabilmesi için en az bir yıllık çalışmasının olması gerekir. Bu çalışma süresi hesaplanırken, işçinin aynı işverene ait aynı veya farklı işyerlerinde aralıklı çalışmalarının tamamı dikkate alınır. Bu sürenin başlangıcı, işçinin fiilen çalışmaya başladığı zamandır³⁹. Kıdeme esas hizmet süresinin belirsiz ve tartışmalı olması halinde belirsiz alacak davası açılabilmesi doktrinde ileri sürülmektedir⁴⁰.

Kıdem tazminatı, işçinin her bir yıllık çalışmasının karşılığında otuz günlük ücreti üzerinden hesaplanır. Bir yıldan artan süreler de bir yıla oranlanarak hesaplanacaktır. Kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin fesih tarihindeki brüt ücreti esas alınır⁴¹. Brüt ücret; ücretin vergi, sigorta primi gibi kesintiler yapılmamış halidir. Brüt ücrete, işveren tarafından yapılan parasal değeri olan prim, ikramiye, yiyecek-yakacak-giyecek yardımları gibi süreklilik gösteren yardım ve ödemeler de eklenir. Bu işlemler sonucunda bulunan ücrette "giydirilmiş ücret" denir⁴².

³⁵ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 120: "25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır."

4857 Sayılı İş Kanunu geçici madde 6: "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır."

³⁶ Çil/Kar, s. 47; Süzek, s. 747.

³⁷ Çelik, Nuri, s. 326; Çil/Kar, s. 55.

³⁸ Çil/Kar, s. 55.

³⁹ Kıdeme esas sürenin belirlenmesinde dikkate alınacak ve alınmayacak süreler için bkz: Çelik, Nuri, s.333-347; Çil/Kar, s. 58-62; Süzek, s. 763-778; Şakar, s. 193-194.

⁴⁰ Çil/Kar, s. 62-63; Özcan, s. 594; Topak, s. 440; Topçu, s. 235-236; Uğur, s. 334.

⁴¹ Çelik, Makale, s. 1034-1035; Çelik, Nuri, s. 347; Çil/Kar, s. 64; Süzek, s. 779; Şakar, s. 195; Topak, s. 441; Uğur, s. 334.

⁴² Çelik, Makale, s. 1034-1035; Çelik, Nuri, s. 152, 348; Çelik, Tazminat ve Alacak Davaları, s. 28; Çil/Kar, s.65; Simil, s. 422; Süzek, s. 779; Şakar, s. 88; Topak, s. 441; Uğur, s. 334; aynı yönde bkz: Y. HGK. 17.10.2012 T. E. 2012/9-838, K. 2012/715 (Ateş, s. 609).

Görüldüğü gibi kıdem tazminatı hesaplaması güç bir iştir. Bu sebeple hesaplanmanın yapılabilmesi için neredeyse her davada bilirkişiye başvurulmaktadır. Ayrıca yukarıda bahsedilen ücrete ilişkin belirsizlikler söz konusu olduğunda, kıdem tazminatının hesaplanması imkansız hale gelecektir. Bu gerekçelere dayanan yazarlar, kıdem tazminatına esas oluşturan ücretin belirlenmesi ve hesaplanmasındaki güçlükler nedeniyle belirsiz alacak davasının konusunu oluşturabileceğini ileri sürmektedirler⁴³. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş akdinin kıdem tazminatına imkan verecek şekilde sona ermiş olması gerekir⁴⁴. Bu hususta tartışmaların bulunması halinde, belirsiz alacak davası açılabileceği ileri sürülmektedir⁴⁵.

Tüm bu hususların tek tek incelenmesi gerekmektedir. Öncelikle işçinin çalışmasının İş Kanunlarına tabi olup olmadığı hususu, kıdem tazminatına hak kazanılmasını etkileyen bir unsur olup, kıdem tazminatının hesaplanması ve miktarının belirlenmesine bir etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu sebebe dayanılarak belirsiz alacak davası açılmamalıdır.

İkinci olarak, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az bir yıl çalışması aranacaktır. İşçinin işe başlama ve fesih tarihlerinin tartışmalı olması, belirsiz alacak davası açılmasına sebep olmamalıdır. Çünkü işçi ne kadar süre çalıştığını bilebilecek durumdadır. Ancak işçinin aralıklı çalışmalarının olduğu durumlarda, sürenin hesaplanmasında güçlük çekilebilir. Böyle bir durumda işçinin belirsiz alacak davası açması mümkün görülebilir. İşçinin çalışma süresini objektif olarak belirleyemediği bir durum varsa, belirsiz alacak davası açılmemelidir⁴⁶.

Üçüncü olarak, kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınacak ücretin belirsizliği üzerinde durulmalıdır. Ücret alacağı ile ilgili bölümde yapılan açıklamalar, burası için de geçerlidir⁴⁷. Temel ücret ve eklerinin sözleşme ile belirlendiği hallerde, kıdeme esas ücretin belirsiz olduğu söylenemez. Ancak ücret eklerinin süreklilik taşıyıp taşımadığı hususu, özellikle de uzun süreli çalışmalarda tespiti zor bir husustur. Ayrıca kıdem tazminatının hesaplanması basit bir hesap olmayıp uzmanlık gerektiren bir iştir⁴⁸. Bu açıdan işçinin kıdeme

⁴³ Çelik, *Makale*, s. 1035, 1038; Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 28; Çil/Kar, s. 75; Topak, s. 440; Topçu, s.236; Yavaş, s. 373.

⁴⁴ İş akdi, 1475 Sayılı İş Kanunu Madde 14'de sayılan gerekçeler ile sona ermiş olmalıdır.

⁴⁵ Çelik *Makale*, s. 1039; Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 304; Çil/Kar, s. 74; Topçu, s. 237; Uğur, s. 336.

⁴⁶ Pekcanitez, *Makale*, s. 950; Uğur, s. 334.

⁴⁷ Bu konu ile ilgili olarak "Ücret Alacağı Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği" başlığına bakınız.

⁴⁸ Çelik, *Makale*, s. 1039; Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 303; Çil/Kar, s. 72.

esas giydirilmiş ücretinin hesaplamasını yapmadığı hallerde belirsiz alacak davası açması mümkün görülmelidir. Ancak kıdem tazminatında tavan uygulamasına gidilecek olması veya ücret ve eklerinin toplu iş sözleşmesi ile belirlenmiş olması halinde, alacağın belirli olduğu söylenmelidir⁴⁹.

Son olarak, iş akdinin kıdem tazminatı gerektirecek şekilde sona erip ermediği hususunun, belirsiz alacak davasını gerektirmeyeceği söylenmelidir. Çünkü bu şart, kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmaması açısından önem arz eder. Kıdem tazminatının rakamsal olarak hesaplanmasını etkileyecek bir unsur değildir.

Toparlamak gerekirse, kıdem tazminatına esas olan hizmet süresi ya da ücretin belirlenmesi yukarıda açıklanan bazı durumlarda işçiden beklenemeyebilir; bu durumda işçi kıdem tazminatı alacağı için belirsiz alacak davası açabilmelidir. Ancak bu imkan çok fazla genişletilememelidir. Özellikle kıdem tazminatını etkileyen hususların tarafların arasında tartışmalı olması halinde açılacak dava kısmi dava ya da tam eda davası olmalıdır.

D. İhbar Tazminatı Alacağı Açısından

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin İş Kanunu madde 17 gereğince sona erdirilebilmesi için, uygun bir bildirim süresi tanınması gerekmektedir⁵⁰. Belirsiz süreli iş sözleşmesi, feshin karşı tarafa bildirilmesi tarihinde değil; Kanunda öngörülen sürelerin geçmesi ile sona erecektir⁵¹. Bu bildirim sürelerine uymayan işveren, işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücreti tutarınca tazminat ödemek zorunda kalacaktır⁵². Bu tazminata “*ihbar tazminatı*” denilmektedir.

⁴⁹ Y. 9. HD. 21.03.2006 T. E. 2014/34138, K. 2016/6699 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); kıdem tazminatında tavan uygulaması için bkz: **Çelik**, Nuri, s. 351; **Çil/Kar**, s. 73, 77; **Simil**, s. 423; **Süzek**, s. 782-783; **Topak**, s. 443.

⁵⁰ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 17/1: “Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.”

⁵¹ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 17/2: “İş sözleşmeleri;

a) İşçi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İşçi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İşçi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İşçi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.

⁵² 4857 Sayılı İş Kanunu madde 17/6: “İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21’inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18’inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21’inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş söz-

İhbar tazminatı, bildirim sürelerine denk gelen ücret üzerinden hesaplanacaktır. Burada da dikkate alınacak ücret, kıdem tazminatında olduğu gibi giydirilmiş brüt ücret olacaktır⁵³. Dolayısıyla kıdem tazminatı ile ilgili başlıkta, kıdeme esas ücretle ilgili açıklamaların tamamı, ihbar tazminatı için de geçerlidir.

İhbar tazminatı açısından ikinci önemli etken, süredir. Kanuna göre ihbar tazminatı, bildirim sürelerine göre hesaplanır. Bildirim süreleri ise İş Kanunu madde 17’de işçinin çalışma sürelerine bağlı olarak iki, dört, altı ve sekiz hafta olarak düzenlenmiştir. Bu süreler sözleşme ile artırılabilir⁵⁴. İhbar sürelerini değiştirecek hususlarla ilgili tartışmaların olması halinde, alacağın belirsiz hale geleceği doktrinde ileri sürülmektedir⁵⁵. Örneğin işçi dört yıllık çalışması olduğunu iddia ederken; işveren bunun iki yıl on bir ay olduğunu iddia ediyorsa, bildirim sürelerini değiştirecek bir tartışma söz konusudur. Ancak bu konu ile ilgili de, işçinin hizmet süresi ile ilgili kıdem tazminatı başlığında yapılan açıklamalar geçerlidir. Dolayısıyla işçi kural olarak çalışma süresini bilebilecek konumdadır. İstisnai durumlarda özellikle uzun süren iş ilişkilerinde, işçinin bu süreyi belirlemede bir imkânsızlık söz konusu olduğunda, ihbar tazminatı açısından bildirim süreleri belirsiz hale gelecektir. Böyle bir durumda ihbar tazminatı için işçinin belirsiz alacak davası açması mümkün görülebilmelidir.

E. Kötüniyet Tazminatı-Ayrımcılık Tazminatı-Sendikal Tazminat Alacakları Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

1. Kötüniyet Tazminatı Açısından

İş Kanunu madde 17’de yer alan düzenlemeye göre; “... İşçinin sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sone erdirilmesi halinde, işçiye bildirim sürelerinin üç katı kadar tazminat ödenir”. Bu tazminata “kötüniyet tazminatı” denilmektedir. Burada sözleşme Kanunda öngörülen usul ve sürelerle uygun bir şekilde feshedilmiştir, fakat işveren bu hakkını kötüye kullanmıştır⁵⁶. İşçinin bu

leşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sone erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.”

4857 Sayılı İş Kanunu madde 17/ 7: “Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32’nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.”

⁵³ Çelik, Makale, s. 1035; Çelik, Tazminat ve Alacak Davaları, s. 28; Çelik, Nuri, s. 152, 221, 223; Çil/Kar, s. 79; Simil, s. 423; Süzek, s. 549; Şakar, s. 142; Topak, s. 441; Topçu, s. 237; Uğur, s. 336; aynı yönde bkz: dn. 42’de yer alan Yargıtay HGK kararı.

⁵⁴ Çelik, Nuri, s. 213; Süzek, s. 537; Şakar, s. 140.

⁵⁵ Çil/Kar, s. 79; Topak, s. 442; Topçu, s. 237; Uğur, s. 336.

⁵⁶ Çelik, Nuri, s. 225; Süzek, s. 554; Şakar, s. 145; kötüniyetli fesih örnekleri için bkz: Çelik, Nuri, s. 226; Süzek, s. 557-558.

tazminata hak kazanabilmesi için; belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde sona erdirilmiş olması gerekir. Kanun hükmüne göre iş güvencesi kapsamına giren işçiler bu tazminata hak kazanmazlar⁵⁷.

Kötüniyet tazminatı, işçinin bildirim sürelerinin üç katı üzerinden hesaplanacaktır. Burada dikkate alınacak ücret, kıdem ve ihbar tazminatlarında da olduğu gibi giydirilmiş brüt ücrettir⁵⁸. Dolayısıyla kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı açısından ücretle ilgili yapılan açıklamalar, kötüniyet tazminatı açısından da geçerlidir.

Kötüniyet tazminatı bakımından önem arz eden ikinci husus, bildirim süreleridir. Çünkü bu tazminat, bildirim sürelerine göre hesaplanacaktır. İhbar tazminatında bildirim sürelerinin belirliliğine ilişkin bir üst başlıkta yapılan açıklamalar, kötüniyet tazminatı açısından da geçerlidir. Görüldüğü gibi, kural olarak işçinin ücretini bilmesi ve bildirim sürelerinin belirli olması sebebiyle, alacağın belirlenebilir olduğu söylenmelidir⁵⁹.

2. Ayrımcılık Tazminatı Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

Ayrımcılık tazminatı, işverenin işçileri arasında eşitlik ilkesine aykırı muamelede bulunmasının yaptırımı olarak düzenlenmiştir. İş Kanunu madde 5'in ilk beş fıkrasında eşitlik ilkesi açıklandıktan sonra, altıncı fıkrasında eşitlik ilkesine aykırılığın yaptırımı düzenlenmiştir. Buna göre; "*işverenin iş ilişkisinin devamı sırasında ya da sona ermesinde bu fıkra hükümlerine aykırı davranması halinde işçi, 4 aya kadarki ücreti tutarında tazminat talep edebilecektir.*" İşçi ayrıca bu ayrımcılık nedeniyle yoksun kaldığı diğer haklarını da talep edebilir.

Bu tazminatın hesaplanması, işçinin çıplak brüt ücreti üzerinden yapılacaktır⁶⁰. Bu açıdan ücretin tartışmalı olduğu her halde ayrımcılık tazminatının da belirsiz olacağı doktrinde ileri sürülmektedir⁶¹. Ayrıca bu dört aylık sınırın üst sınır olduğu ve alt sınırın belirlenmemiş olduğu açıkça görülmektedir. Alt sınır

⁵⁷ İş güvencesinin kapsamı ve şartları için bkz: 4857 Sayılı İş Kanunu madde 18-21.

⁵⁸ **Çelik**, Nuri, s. 152; **Çil/Kar**, s. 85; **Süzek**, s. 559; aynı yönde bkz: Y. 9. HD. 08.04.2003 T. E. 2002/22166, K. 2003/5905 (**Çil/Kar**, s. 85, dn. 106).

⁵⁹ Bildirim sürelerinin, iş güvencesine tabi olup olmama hususunun tartışmalı olduğu hallerde, kötüniyet tazminatının belirsiz alacak davasına konu edilebileceği yönünde bkz: **Topçu**, s. 241; bildirim sürelerinin, ücret ve eklerinin, artırılmış bildirim sürelerinin dikkate alınıp alınmayacağı tartışmalı olması halinde, kötüniyet tazminatı için belirsiz alacak davası açılabilir ancak iş güvencesine tabi olup olmamanın tartışmalı olması halinde açılmayacağı yönünde bkz: **Çil/Kar**, s. 86.

⁶⁰ **Süzek**, s. 488.

⁶¹ **Çil/Kar**, s. 135.

belirlemek hâkimin takdirindedir. Bu sebeple ayrımcılık tazminatı için belirsiz alacak davası açılabilir⁶².

3. Sendikal Tazminat Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 25, sendikal özgürlüğün güvencesi olarak sendikal tazminatı düzenlemektedir. Anılan maddenin ilk üç fıkrası, sendikal ayrımcılık hallerini sıraladıktan sonra dördüncü fıkrası, bunun yaptırımını olarak sendikal tazminatı düzenlemektedir. Buna göre; “işverenin fesih dışında bu fıkralara aykırı davranması halinde işçinin 1 yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir.” İşçinin iş akdinin sendikal nedenlerle feshedilmesi halinde işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanarak işe iade davası açılacaktır. Bu durumda işverenin işçiyi işe başlatıp başlatmamasına bağlı olmaksızın sendikal tazminata hükmedilecektir⁶³.

Sendikal tazminatın hesaplanmasında da işçinin çıplak brüt ücreti esas alınmaktadır. Dolayısıyla ücretin tartışmalı olduğu hallerde alacağın da belirsiz olacağı doktrinde ileri sürülmektedir⁶⁴. Burada önem arz eden asıl husus ise, tazminatın alt sınırının belirlenmiş olmasının karşısında, üst sınırın hakimın takdirinde olmasıdır. Bu açıdan ayrımcılık tazminatında da olduğu gibi sendikal tazminat açısından belirsiz alacak davası açılması mümkün olmalıdır⁶⁵.

F. Fazla Çalışma Ücreti Alacağı Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

Fazla çalışma ücreti, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; “haftalık 45 saati aşan çalışmalar, fazla çalışmadır.” Ancak haftalık çalışma süresinin değişkenlik göstermesi durumunda, denkleştirme esası gereğince iki ya da dört haftalık ortalama çalışma süresinin kırk

⁶² Çil/Kar, s. 135; Özcan, s. 622.

⁶³ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 25/5: “Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 ve 21'inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21'inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”

⁶⁴ Çil/Kar, s. 137.

⁶⁵ Çil/Kar, s. 136; Özcan, s. 622.

beş saati geçmemesi gerekir⁶⁶. Yani böyle bir durumda bir haftalık çalışma süresi kırk beş saati geçse bile, diğer haftalar ile denkleştirme yapılacağı için fazla çalışma kabul edilmeyecektir. Burada fazla sürelerle çalışma kavramına da kısaca değinmekte fayda vardır. İş Kanunu madde 41/3'e göre; "*haftalık çalışma süresinin sözleşme ile 45 saatin altında düzenlendiği hallerde, 45 saate kadar yapılan çalışma da fazla sürelerle çalışmadır.*" Yine İş Kanunu madde 63/2'ye göre, "*bir iş yerinde günlük çalışma süresi 11 saati geçemez.*" İş Kanunu madde 69/3'e göre ise "*iş yerlerinde gece çalışması günlük 7,5 saati geçemez*⁶⁷." Bir iş yerinde yıllık fazla çalışma iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz⁶⁸.

İş Kanunu madde 41/2'ye göre; "*her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 fazlası üzerinden hesaplanır.*" İş Kanunu madde 41/3'e göre ise; "*fazla sürelerle çalışmada, her bir saat fazla süreli çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 fazlası üzerinden hesaplanır.*" Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri, bu çalışmaların ait olduğu dönemdeki çiplak ücret üzerinden hesaplanır⁶⁹.

Görüldüğü gibi fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerinin hesaplanmasında da en önemli ölçüler; işçinin fazla çalıştığı dönemdeki ücreti ve fazla çalışma süresidir. Önceki başlıklarda ücrete ilişkin olarak yapılan açıklamalar, fazla çalışma ücreti açısından da geçerlidir. Ancak burada işçinin son ücreti değil fazla çalışmanın yapıldığı dönemdeki ücreti esas alınacağı ve işçinin bunu belirleyemeyebileceği doktrinde ileri sürülmektedir⁷⁰. Ayrıca fazla çalışmalara ilişkin puantaj kayıtlarının işverenin elinde olduğu ve işçinin fazla çalışmasını tanıkla ispat etmek zorunda kaldığı görülmektedir⁷¹. Yargıtay, işçi-

⁶⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 63/2: "*Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.*"

⁶⁷ "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Ancak aynı yasanın 69. maddesinde gece çalışmaları için günlük 7,5 saatlik üst sınırı emredici olarak düzenlemiş olup, belirtilen süreyi aşan çalışmalar için haftalık 45 saat sınırı aşılmamış olsa dahi fazla çalışma ücreti ödenmelidir." Y. 9. HD. 23.06.2009 T. E. 2007/40862, K. 2009/17766 (Çil/Kar, s. 104, dn. 131).

⁶⁸ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 41/8: "*Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.*"

⁶⁹ Çil/Kar, s. 106; Süzek, s. 820; Şakar, s. 110.

⁷⁰ Çil/Kar, s. 114; Topak, s. 443.

⁷¹ Çil/Kar, s. 111; Topak, s. 431; fazla çalışmanın her türlü delil ile ispat edilebileceği yönünde bkz: Simil, s. 419; Şakar, s. 110.

nin fazla çalışmasını tanıkla ispat ettiği durumlarda yerleşik olarak, işçinin bu kadar fazla çalışma yapmasının hayatın olağan akışına uygun olmadığı gerekçeyle “*hakkaniyet indirimi*” isminde bir indirim uygulamaktadır⁷². Tüm bu açıklamalar sebebiyle işçinin fazla çalışma ücreti için belirsiz alacak davası açabileceği ileri sürülmektedir⁷³.

Bu açıklamalar değerlendirildiğinde, öncelikle işçinin ne kadar fazla çalışma yaptığını bilecek durumda olduğu kabul edilmelidir⁷⁴. Fazla çalışmaya ilişkin puantaj kayıtlarının işverenin elinde olması, işçi bakımından ispat gücünü oluşturur ancak alacağı belirsiz hale getirmeyecektir. Ancak uzun süreli çalışmalarda işçinin geriye dönük fazla çalışmalarının ne kadar olduğunu belirlemesi bazen mümkün olmayabilir⁷⁵. Kaldı ki mahkemelerin burada uyguladığı hakkaniyet indirimi, hâkimin takdirinde olan bir husus olup, alacağı belirsiz hale getiren asıl unsur budur⁷⁶. Bu açıdan fazla çalışma ücretleri için belirsiz alacak davasının açılabilirliğinin kabul edilmesi gerekmektedir.

G. Hafta Tatili- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

1. Hafta Tatili Ücreti Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

Hafta tatili ücreti, 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; “*işçilere tatil gününden önce, 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir.*” Ayrıca işçi, hafta tatili gününde çalışmasının karşılığı olmaksızın bir tam günlük ücretine hak kazanacaktır⁷⁷. Yargıtay tarafından, tatil günü yapılan çalışmanın fazla çalışma olması ve bir tam gün çalışılmış olması sebebiyle tatil gününde çalışılmış olması halinde bu ücretin, bir günlük ücretin iki buçuk katı üzerinden zamlı olarak ödenmesi

⁷² Çil/Kar, s. 106; Fidan, s. 179; Simil, s. 420; bu indirimin hiçbir hukuki gerekçesi olmaması sebebiyle yöneltilen eleştiriler için bkz: Çelik, Makale, s. 1034; Yargıtay’a göre bir işçinin her gün fazla çalışma yapması mümkün değildir, bu yönde bkz: Y. 9.HD. 24.11.2005 T. E. 2005/9770, K. 2005/14779.

⁷³ Budak, s. 85; Özcan, s. 638; işe başlama ve fesih tarihlerinin, ara dinlenmesinin kullanıp kullanılmadığının, bu alacağa ilişkin ibranamenin varlığı hususlarının tartışmalı olmasının, fazla çalışma ücretini belirsizleştireceği yönünde bkz: Çil/Kar, s. 111; Topçu, s. 239.

⁷⁴ Simil, s. 418; aynı yönde kararlar için bkz: Simil, s. 418, dn. 1355.

⁷⁵ Çil/Kar, s. 110; Simil, s. 420; Topçu, s. 239.

⁷⁶ Çil/Kar, s. 110; Özcan, s. 638; aksi yönde bkz: Simil, s. 421.

⁷⁷ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 46/2: “*Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.*”

gerektiği kabul edilmektedir⁷⁸. Ayrıca hafta tatili ücreti de çalışılan tatil dönemine ait çıplak ücret üzerinden hesaplanmaktadır⁷⁹. Bu özelliği açısından fazla çalışma ücretine benzemektedir. Bu sebeple, fazla çalışma ücreti ile ilgili başlıkta yapılan açıklamalar, hafta tatili ücreti için de geçerlidir. Ayrıca fazla çalışma ücretinde uygulanan hakkaniyet indirimi, hafta tatili ücretinde de uygulanmaktadır⁸⁰. Burada alacağın miktarının hâkimin takdirinde olması sebebiyle, hafta tatili ücreti alacağı için belirsiz alacak davası açılabilirdiği söylenebilir⁸¹.

2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

Ulusal bayram ve genel tatil ücreti, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre; *"işçiler kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil olan günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretine tam olarak hak kazanırlar. Bu günlerde çalışmaları halinde ise ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücretleri ödenir."* Görüldüğü gibi işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaları halinde, her gün için iki buçuk günlük ücrette hak kazanacaklardır. Bu hesaplamada esas alınacak ücret, yine çalışmanın ait olduğu dönem ücreti olacaktır⁸². Dolayısıyla fazla çalışma ücreti ve hafta tatili ücreti ile ilgili yapılan açıklamaların tamamı, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri için de geçerlidir. Bu açıdan dönemsel ücretin belirlenemediği ve tanıkla ispat halinde takdiri indirim söz konusu olan ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de belirsiz alacak davasının konusunu oluşturabilmelidir.

H. Yıllık İzin Ücreti Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

Anayasada düzenlenen dinlenme hakkının uygulamaya yansımış hali olarak yıllık ücretli izin, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 53-63 maddeleri arasında düzenlenmektedir. Bir işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için öncelikle, *"deneme süresi dâhil en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir"*⁸³. İş Kanunu madde 54/1'e göre *"bu çalışma süreleri hesaplanırken işçinin aynı işverene ait aynı veya*

⁷⁸ Y. 9.HD. 20.09.2011 T. E. 2011/27859, K. 2011/32502 (Çil/Kar, s. 118, dn. 156); Y. 9.HD. 23.05.1996 T. E. 1995/37960, K. 1996/11745 (Çil/Kar, s. 118, dn. 155); aynı yönde bkz: Çelik, Nuri, s. 384.

⁷⁹ Çelik, Nuri, s. 386; Süzek, s. 831; Şakar, s. 119; aynı yönde bkz: Y. 9. HD. 09.05.2006 T. E. 2006/34812, K. 2006/13030 (Çil/Kar, s. 118, dn. 157).

⁸⁰ Topçu, s. 240; bu yönde bir karar: Y. 9. HD. 14.07.2011 T. E. 2009/19294, K. 2011/24283 (Çil/Kar, s. 119, dn. 160).

⁸¹ Çil/Kar, s. 121-122; Özcan, s. 638.

⁸² Y. 9. HD. 06.06.2005 T. E. 2004/30580, K. 2005/20446 (Çil/Kar, s. 124, dn. 162); aynı yönde bkz: Süzek, s. 837.

⁸³ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 53/1: *"İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir."*

farklı işyerlerinde çalıştığı süreler birleştirilerek dikkate alınır.” Ayrıca işçinin çalışmış sayılacağı İş Kanunu madde 55’te ye alan süreler de yıllık izin hakkının hesaplanması açısından çalışma sürelerinden sayılacaktır⁸⁴. İşçilerin çalışma sürelerine göre belirlenen yıllık izin süreleri, İş Kanunu madde 53/4’te sayılmıştır.

İşçiler, yıllık izin süreleri içinde çalışamazlar. İşverenler bu izni karşılığını da ödemek suretiyle onlara kullanırmak zorundadırlar. Ancak uygulamada işçilerin izin sürelerinde çalıştırıldıkları sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçiler, kullanılmayan yıllık izin süreleri için ücretlerini talep etmektedirler.

İşçilerin talep edecekleri yıllık izin ücreti, işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanır⁸⁵. Bu ücret, işçinin fesih tarihindeki son ücreti üzerinden hesaplanacaktır⁸⁶. Bu hususlar dikkate alındığında işçinin çalışma süresinin tartışmalı olması ve uyuşmazlığın yeni bir izin hakkı doğuracak nitelikte olması halinde yıllık izin alacağı için belirsiz alacak davası açılabilir kabul edilmektedir⁸⁷. Yine işçinin ücretinin tartışmalı olmasının, izin kayıtların işveren tarafından tutulan izin defterlerinde olmasının ve işçinin buna ulaşamamasının, alacağı belirsiz hale getireceği kabul edilmektedir⁸⁸.

Yıllık izin ücreti açısından belirsiz alacak davasının mümkün olup olmadığı değerlendirildiğinde, işçinin ne kadar izin kullandığını bilebilecek durumda olduğu söylenmelidir. Ücretin tartışmalı olması da tek başına alacağı belirsiz hale getirmemelidir. Sadece uzun süreli çalışmalarda işçinin ne kadar izin kullandığını belirleyememesi söz konusuysa, belirsiz alacak davası açabilmelidir. Bunun dışında yıllık izin ücreti alacağının belirli olduğu söylenmelidir.

I. Diğer İşçi Alacakları Açısından Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği

Ücret ekleri; iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış ya da işyeri uygulaması haline gelmiş, parasal değeri olan yardımlardır. Bunlara örnek olarak prim, ikramiye, eğitim, aile çocuk yardımları, yakacak yardımı, yol, yardımı veya giyecek-gıda yardımı gösterilebilir⁸⁹. Ücret ekleri genellikle

⁸⁴ Yıllık izin hakkı açısından çalışılmış sayılıp sayılmayan süreler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz: **Çil/Kar**, s. 88-90; **Süzek**, s. 839-844; **Şakar**, s. 120-122.

⁸⁵ Bu yönde bkz: **Celik**, Nuri, s. 402; **Süzek**, s. 849; **Şakar**, s. 126; aynı yönde bkz: Y. 9. HD. 31.01.2006 T. E. 2005/29619, K. 2006/1833 (**Çil/Kar**, s. 89, dn. 116).

⁸⁶ **Çil/Kar**, s. 90; **Süzek**, s. 850.

⁸⁷ **Çil/Kar**, s. 91-92; **Topçu**, s. 242.

⁸⁸ **Çil/Kar**, s. 93; **Özcan**, s. 638; **Topak**, s. 432, 445.

⁸⁹ **Çil/Kar**, s. 103-104; **Şakar**, s. 88; ücret ekleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz: **Süzek**, s. 380-387.

sözleşme ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırıldığı için belirli oldukları söylenmelidir. Bunu dışında ücret ile ilgili başlıkta yapılan açıklamalar, ücret ekleri açısından da geçerlidir.

İşçinin iş güvencesi kapsamında işe iade davası açması ve davanın kabul edilmesi halinde, işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır, aksi halde işveren işçiyi en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemek zorundadır⁹⁰. Bu tazminat, işverenin işçiyi işe başlatmamak suretiyle sözleşmesini feshettiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanır⁹¹. Görüldüğü gibi işe başlatmama tazminatında kaç aylık ücreti tutarında ödeneceği işe iade davasında belirlendiği için bu alacağın belirsiz olduğu söylenemez⁹². Yine iş güvencesi kapsamında işçinin işe iade davası açması durumunda, kararın kesinleşmesine kadar boşta geçirdiği süre için en çok dört aya kadarki ücret ve diğer hakları ödenir⁹³. Görüldüğü gibi burada süre belirlidir ve mahkemece dava esnasında tazminat miktarına karar verilir. Bu sebeple boşta geçen sürelerle ilişkin alacak, belirsiz alacak davasının konusu olmamalıdır⁹⁴.

İş sözleşmelerinde yer alan cezai şartlar, sözleşmenin işçi ya da işveren tarafından ihlal edilmesi halinde ödenecek paralardır. Sözleşmede cezai şartın ücrete bağlı olarak düzenlenmesi mümkün olabileceği gibi sabit bir miktar olarak düzenlenmesi de mümkündür. Her iki halde de cezai şartın belirli olduğu kabul edilmelidir⁹⁵.

İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işverenden talep edilen maddi tazminat alacakları, belirsiz alacak davası olarak açılabilir⁹⁶. Önceki başlıklarda

⁹⁰ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 21/1: “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.”

⁹¹ Bu yönde bkz: Y. 9. HD. 19.04.2011 T. E. 2011/20647, K. 2011/11801 (Çil/Kar, s. 127, dn. 166).

⁹² Ücretin belirsiz olduğu hallerde, işe başlatmama tazminatı için de belirsiz alacak davası açılabilirliği yönünde bkz: Çil/Kar, s. 128; Topçu, s. 241.

⁹³ 4857 Sayılı İş Kanunu madde 21/3: “Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiyi en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.”

⁹⁴ Ücretin belirlenemediği hallerde, işçinin boşta geçirdiği süre için ödenecek ücret açısından belirsiz alacak davasının açılabilirliği yönünde bkz: Çil/Kar, s. 132; Topçu, s. 240.

⁹⁵ Ücretin belirsiz ya da tartışmalı olduğu hallerde, cezai şart için de belirsiz alacak davası açılabilirliği yönünde bkz: Çil/Kar, s. 140; cezai şart miktarının sabit bir değer olarak belirlenmiş olması halinde dahi hâkimin takdiri bir indirim uygulayabileceği gerekçesiyle belirsiz alacak davasına konu edilebileceği yönünde bkz: Topçu, s. 242.

⁹⁶ Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları*, s. 307; Çil/Kar, s. 157; Fidan, s. 182; Topak, s. 446; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 47, 83; Pekcanitez, *Makale*, s. 950; Yılmaz, *Şerh*, s. 742.

da belirtildiği gibi, maddi tazminat davalarında tedavi devam ettiği sürece zararın miktarı belirli değildir. Ayrıca zarar miktarı tam olarak, bilirkişi incelemesi sonucunda belirli hale gelecektir.

İş ilişkilerinde, işçi lehine manevi tazminat doğuran bazı olaylar gerçekleşmiş olabilir. Bunlar iş kazası veya meslek hastalığı olabileceği gibi, işçinin cinsel ya da psikolojik tacize maruz kalması, haksız fiile maruz kalması, kişilik haklarının ihlali gibi hallerde olabilir⁹⁷. Manevi tazminat büyük çoğunlukla hâkimin takdirine göre belirleneceği için, işçinin dava açarken bunu belirlemesi mümkün değildir. Bu yüzden manevi tazminat davası açısından belirsiz alacak davası açılabilir⁹⁸. Yargıtay, 6100 Sayılı HMK'nın yürürlük döneminden önce, manevi tazminat taleplerinin bölünmezliği ilkesi gereğince, manevi tazminat taleplerinin kısmi davanın konusunu oluşturamayacağını kabul etmekteydi⁹⁹. Yargıtay HMK döneminde de bu görüşünü hatalı olarak devam ettirmektedir¹⁰⁰.

III. YARGITAY'IN İŞÇİ ALACAKLARI İÇİN BELİRSİZ ALACAK DAVASI AÇILABİLMESİ İLE İLGİLİ KARARLARI

A. Genel Olarak

6100 Sayılı HMK'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte, belirsiz alacak davası yargılamalarda uygulanmaya başlamıştır. İşçi alacağı ile ilgili davalarda uyumsuzlukların çoğunluğu, bu alacaklara ilişkin davaların belirsiz alacak davası olarak açılıp açılmayacağı noktasında toplanmaktadır. Yargıtay daireleri bu konu ile ilgili farklı farklı kararlar vermektedirler. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2015 tarihinde vermiş olduğu kararlarında bu farklı görüşlerden birine yakın gözükmektedir. Buna rağmen Hukuk Daireleri kendi görüşlerinde ısrar etmektedirler. Bu husus aşağıda incelenecektir.

Yargıtay dairelerinin bu konu ile ilgili görüşlerine değinmeden önce, Yargıtay'ın icra inkâr tazminatı için kabul ettiği "*likit alacak*" ölçüsüne değinilmesinde fayda vardır. İcra İflas Kanunu madde 67/2'ye göre, "*Bu davada borçlunun itirazının haksızlığına karar verilirse borçlu; takibinde haksız ve kötü niyetli görülürse alacaklı; diğer tarafın talebi üzerine iki tarafın durumuna, davanın ve hükmolunan şeyin tahammülüne göre, red veya hükmolunan meblağın yüzde*

⁹⁷ Çil/Kar, s. 158.

⁹⁸ Çil/Kar, s. 161; Fidan, s. 184; Kuru, s. 148, dn. 34; Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 44, 81; Pekcanitez, *Makale*, s. 942; Topak, s. 447; aksi yönde bkz: Budak, s. 85; Karaaslan, s. 52.

⁹⁹ Bu yönde bkz: Y. HGK. 14.11.2001 T. E. 2001/21-992, K. 2001/1019 (Pekcanitez, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 44, dn. 89); Y. HGK. 01.03.2006 T. E. 2006/2, K. 2006/14-26 (Fidan, s. 187, dn. 28).

¹⁰⁰ Bu yönde bkz: Y. 21. HD. 06.03.2013 T., E. 2013/3004, K. 2013/4066 (Topak, s. 447, dn. 75).

yirmisinden aşağı olmamak üzere, uygun bir tazminatla mahkum edilir.” İtirazın iptali davasında hükmedilen bu tazminata “icra inkâr tazminatı” denir¹⁰¹. İcra inkâr tazminatına, ilamsız bir takipte, borçlunun itirazı sebebiyle alacaklı tarafından açılan itirazın iptali davasında, borçlunun haksız çıkması üzerine hükmedilir. Borçlunun haksız çıkması ise, alacağın likit (muayyen) olmasına bağlıdır. Alacağın likit olması, borçlunun alacak miktarını belirlemek için bütün unsurları bilmesi ya da bilebilecek durumda olması; yani tek başına borç miktarını yargılama gerekmesizin belirleyebilmesi demektir¹⁰². Yargıtay belirsiz alacak davası için, alacağın belirli mi belirsiz mi olduğunun tespitinde bu ölçütün dikkate alınması gerektiğini kabul etmektedir¹⁰³. Doktrinde de likit alacak kriterinin, belirsiz alacak davası açılabilmesi açısından, alacak miktarının belirlenebilir olup olmadığının tespiti için yol gösterici olduğu kabul edilmektedir¹⁰⁴.

B. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Kararları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında genel olarak, işçi alacakları için belirsiz alacak davasını kabul etmektedir:

“ ... Örneğin dava konusu alacak hesap raporu alınmasını gerektiriyor veya dava sırasında miktarını değiştirebilecek olgular tespit edilmesini gerektiriyor ya da alacak miktarı ya da değeri hâkim takdiri ya da yasal nedenlerle indirim yaparak belirlendiği durumlarda alacak miktarı belirsizdir. ... Ayrıca tazminat ve alacakların belirlenmesi için gerekli kayıtlar genelde işverende olduğundan, dava konusu alacağın miktar olarak belirlenmesi karşı tarafın vereceği kayıtlara bağlı olduğundan, alacak tartışmalı ve belirsizdir¹⁰⁵. ”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi alacağın tartışmalı olduğu hallerde de belirsiz alacak davası açılabilirliğini kabul etmektedir¹⁰⁶. Yine Yargıtay 9. Hukuk

¹⁰¹ Kuru, Baki/ Arslan, Ramazan/Yılmaz, Ejder, *İcra ve İflas Hukuku*, 27. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 168.

¹⁰² Kuru, s. 147, dn. 31/a; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 169; Simil, s. 211; Yılmaz, *Şerh*, s. 744; aynı yönde bkz: Y. HGK. 12.03.2003 T. E. 2003/19-109, K. 2003/152 (Yılmaz, *Şerh*, s. 744, dn. 23); Y. 13. HD. 22.02.2012 T. E. 2011/13019, K. 2012/3580 (Simil, s. 211, dn. 717).

¹⁰³ Y. HGK. 17.10.2012 T. E. 2012/9-838, K. 2012/715 (Pekcanitez, *Makale*, s. 965-967); Y. 9.HD. 04.02.2013 T. E. 2013/39586, K. 2013/4158 (Yılmaz, *Şerh*, s. 747-751).

¹⁰⁴ Çil/Kar, s. 31; Görgün, s. 186; Kuru, s. 147; Simil, s. 212; Topak, s. 433; Yılmaz, *Makale*, s. 1989; Yılmaz, *Şerh*, s. 743, 747.

¹⁰⁵ Y. 9. HD. 02.12.2011 T. E. 2011/1756, K. 2011/5741 (Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 384, dn. 24).

¹⁰⁶ Y. 9. HD. 21.03.2016 T. E. 2014/34138, K. 2016/6699 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. 9. HD. 04.02.2013 T. E. 2013/39586, K. 2013/4158 (Ateş, s. 611); Y. 9.HD. 27.02.2012 T. E. 2012/1757, K. 2012/5742 (Simil, s. 109, dn. 354); Y.9. HD. 27.02.2012 T. E. 2012/1756, K. 2012/5741 (Simil, s. 109, dn. 354).

Dairesi, işçi alacakları bakımından belirsiz alacak davası açılma şartlarının her bir alacak için ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir¹⁰⁷.

“ ... Fazla mesai ve tatil çalışmalarının kayda dayanmadığı durumlarda Dairemiz istikrarlı olarak hastalık, izin gibi nedenlerle çalışamayacak günler olduğu düşünülerek, bu tür alacaklarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiğini kabul etmektedir. ... İşçilikte hizmet süresi ile işçinin aldığı gerçek ücret önemli kriterlerdir. ... İş davalarına yansıyan yönüyle işçi ve işveren arasında en temel uyumsuzluk temel ücretin belirlenmesi noktasında ortaya çıkmaktadır. ... Ücretle ilgili tüm deliller işverenin elindedir¹⁰⁸. ”

Belirsiz alacak davasının, şartları oluşmadan açılmış olması halinde dava tarihinde belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yararın olmadığı kabul edilir¹⁰⁹. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, “... HMK madde 115/2’ye göre mahkeme dava şartı noksanlığı tespit etmesi halinde, davanın usulden reddine karar verir. Ancak bu eksikliğin giderilmesi mümkün ise kesin süre vererek bu eksikliği tamamlar. ... Talep sonucu belirli olduğunda, hukuki yarar eksikliğini giderilmesi için kesin süre verilmesi gerekir” şeklinde karar vermiştir¹¹⁰. Görüldüğü gibi 9. Hukuk Dairesi, hukuki yarar eksikliğini tamamlanabilir bir dava şartı olarak görmektedir. Doktrinde de aynı yönde görüşler vardır¹¹¹.

C. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin Kararları

Öncelikle Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin, kısmi dava ile ilgili olarak, “fazla mesai, ulusal bayram genel tatil ücreti alacakları ile kıdem ve ihbar tazminatı istemlerinin tartışmasız veya belirli olmadığı” yönünde kararı bulunmaktadır¹¹². Yine Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin, “hesap raporu alınması, bilirkişi incelemesi veya keşif yapılması gereken hallerde alacağın belirsiz kabul edileceği” ile ilgili kararı bulunmaktadır¹¹³.

¹⁰⁷ Dn. 105’de yer alan karar.

¹⁰⁸ Y. 9. HD. 27.02.2012 T. E. 2012/1757, K. 2012/5742 (Yılmaz, Şerh, s. 756, dn. 28).

¹⁰⁹ Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 381, dn. 22 devamı.

¹¹⁰ Y. 9. HD. 29.01.2013 T. E. 2012/14789, K. 2013/1627 (Pekcanitez, Makale, s. 954, dn. 22); aynı yönde bkz: Y. 9. HD. 27.02.2012 T. E. 2012/1757, K. 2012/5742 (Yılmaz, Şerh, s. 756, dn. 28); Y. 9. HD. 02.12.2011 T. E. 2011/1756, K. 2011/5741 (Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 384, dn. 24); aksi yönde karar için bkz: Y. 10. HD. 01.03.2012 T. E. 2010/9799, K. 2012/3613 (Simil, s. 233, dn. 786).

¹¹¹ Budak, s. 84; Çil/Kar, s. 51; Uğur, s. 328; Yılmaz, Şerh, s. 747; aksi yönde bkz: Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 383; Pekcanitez, Makale, s. 954; Simil, s. 234.

¹¹² Y. 22. HD. 13.11.2012 T. E. 2012/5496, K. 2012/25006 (Ateş, s. 619-620).

¹¹³ Y. 22. HD. 11.02.2014 T. E. 2014/442, K. 2014/2051 (Topak, s. 433).

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin, bu gibi kararlarının yanında aksi yönde kararları da bulunmaktadır: “Sırf taraflar arasında alacak miktarı açısından uyumsuzluk bulunması, talep sonucunun belirlenemeyeceği anlamına gelmez. ... Sadece alacak miktarının tartışmalı olmasının, belirsiz alacak davası açılması için yeterli görülmesi, uygulamada tüm davaların belirsiz alacak davası olarak açılabilmesinin mümkün olması sonucunu doğurur. ... Davacının talep ettiği alacağı belirlemesi objektif olarak mümkün ancak ispat güçlüğü varsa, belirsiz alacak davasından söz edilemeyecektir. Aksinin kabulü her ispat güçlüğünde belirsiz alacak davası açılması sonucunu doğurur¹¹⁴.”

“ ... İş hukukundan kaynaklanan alacaklar bakımından baştan belirli veya belirsiz alacak davası şeklinde belirleme yapmak, kural olarak doğru ve mümkün değildir. Bu sebeple iş hukukunda belirsiz alacak davası açılması, belirsiz alacak davasının şartlarının varlığına bağlıdır. ... Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret farkı, ilave tediye, ikramiye ve yemek bedeli alacakları, belirsiz alacak değildir¹¹⁵.”

Görüldüğü gibi 22. Hukuk Dairesinin eğilimi, 9. Hukuk Dairesinin aksine, işçi alacakları için alacakların tartışmalı olduğu hallerde, belirsiz alacak davasının açılmayacağı, bu alacaklar için belirsiz alacak davasının şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespit edilmesi gerektiği yönündedir¹¹⁶. Ayrıca 22. Hukuk Dairesi, belirsiz alacak davasının açılmasında hukuki yararın bulunmaması halinde, bu eksikliğin giderilemeyeceği, yani davanın usulden reddedilmesi gerektiği yönünde karar vermektedir¹¹⁷.

D. Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin Kararları

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin, “Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. ... İşçinin kıdemli, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretlerin gerçeği yansıtmadığı ortaya çıktığında, tanık beyanları gözetilmeli ve emsal ücretin ne olacağı araştırılmalıdır” şeklinde bir kararı bulunmaktadır¹¹⁸.

¹¹⁴ Y. 22. HD. 31.10.2014 T. E. 2014/27826, K. 2014/29950 (Topak, s. 438, dn. 45).

¹¹⁵ Y. 22. HD. 31.10.2014 T. E. 2014/27804, K. 2014/29928 (Topak, s. 456, dn. 87).

¹¹⁶ Y. 22. HD. 23.02.2016 T. E. 2014/36063, K. 2016/4849 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. 22. HD. 11.02.2016 T. E. 2014/30016, K. 2016/3531 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. 22. HD. 08.06.2016 T. E. 2014/30029, K. 2016/2647 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

¹¹⁷ Bkz. dn. 114 ve 115'teki kararlar.

¹¹⁸ Y. 7. HD. 28.10.2013 T. E. 2013/8927, K. 2013/16396 (Topak, s. 436, dn. 43).

7. Hukuk Dairesinin, işçi alacakları için belirsiz alacak davasını kabul ettiği¹¹⁹ ancak bunun için dava dilekçesinde davanın belirsiz alacak davası olduğunun açıkça belirtilmesini aradığı görülmektedir: “*Her ne kadar dava, yeni usul yasasının yürürlük tarihinden sonra açılmış ise de, davacı vekili açıkça davasını belirsiz alacak davası olarak açtığını bildirmediğinden kısmi dava olarak açıldığının kabulü zorunludur*”¹²⁰.

E. Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin Kararları

Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin, işçi alacakları bakımından belirsiz alacak davasının şartlarının araştırılması gerektiği ile ilgili kararı bulunmaktadır: “*...davaya konu geç ödenen yaşlılık aylığı miktarının aylıkların ödenmesi gereken tarihlerin, fiili ödemenin yapıldığı tarihin, yani faiz başlangıç ve bitiş tarihlerinin ve nihayet yasal faiz oranlarının bilindiği tartışmasızdır. ... Mahkemece dayanılan HMK madde 107’de düzenlenen belirsiz alacak davasının koşulları, bu davada oluşmamıştır*”¹²¹.” Ayrıca 11. Hukuk Dairesi, hukuki yarar eksikliğinin giderilemeyeceği, böyle bir durumda davanın usulden reddedilmesi gerektiğini kabul etmektedir¹²².

F. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Kararları

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2015 yılında karara bağlamış olduğu temyiz incelemeleri sonucunda, belirsiz alacak davasının şartlarının incelenmeksizin her durumda işçi alacakları için belirsiz alacak davası açılmayacağını belirtmiştir: “*... Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyumsuzluk bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır Sadece alacak miktarında taraflar arasında uyumsuzluk bulunması ya da miktarın tartışmalı olmasının belirsiz alacak davası açılması için yeterli sayılması halinde, neredeyse tüm davaların belirsiz alacak davası olarak kabulü gerekir ki, bu da kanunun amacına aykırıdır. Çünkü, zaten uyumsuzluk bulunduğu için dava açılmakta ve uyumsuzluk mahkeme önüne gelmektedir. Önemli olan davacının talebini belirli kılacak imkana sahip olup olmadığıdır. Burada, alacağın belirlenebilir olması ile ispat edilebilirliğinin de ayrıca değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Davacının talep ettiği alacağı belirlemesi objektif olarak mümkün, ancak belirleyebildiği alacağını ispat etmesi, kanunun öngördüğü şekilde (elindeki delillerle) mümkün de-*

¹¹⁹ Y. 7. HD. 22.06.2015 T. E. 2015/21771, K. 2015/12671 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

¹²⁰ Y. 7. HD. 12.05.2014 T. E. 2014/6536, K. 2014/10399 (Topak, s. 451, dn. 84); aynı yönde bkz: Görgün, s. 186.

¹²¹ Y. 11. HD. 20.12.2012 T. E. 2012/17790, K. 2012/21290 (Pekcanitez, Makale, s. 963, dn. 34).

¹²² Dn. 120’da yer alan karar.

ğilse, burada da belirsiz alacak davası açılacağından söz edilemez. Çünkü, bir alacağın belirlenmesi ile onun ispatı ayrı şeylerdir. Aksinin kabulü, her ispat güçlüğü olan alacağı belirsiz alacağa dönüştürmek gibi, hem kanunun amacına hem de genel ilkelere aykırı bir durumu ortaya çıkartabilir¹²³.” Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, kararlarında bu ilkeleri açıklamakla birlikte, uyuşmazlıkların esası hakkında işçi alacakları için belirsiz alacak davasını kabul eden bir yaklaşım sergilemiştir¹²⁴. Ayrıca Hukuk Genel Kurulu’nun belirsiz alacak davası açılırken hukuki yarar eksikliğinin olması halinde sonradan süre verilerek bu eksikliğin giderilmesi gerektiği yönünde hatalı bir görüşü benimsediği de görülmektedir¹²⁵. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, daha eski tarihli bir kararında “bir yargılamada bilirkişi incelemesine gidilmesinin alacağın belirli olup olmadığı ile ilgili başlı başına bir kıstas olarak kabul edilmesinin doğru olmadığını, işçilik alacaklarının özelliği de dikkate alındığında bu alacaklarda talep konusunun taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli olduğunu söylemenin mutlak olarak doğru olmadığı gibi aksinin kabulünün de doğru olmadığını, bu nedenle işçi alacaklarının belirli olup olmadığını somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerektiğini” ifade etmiştir¹²⁶.

SONUÇ

6100 Sayılı HMK’de ilk defa düzenlenen belirsiz alacak ve tespit davası, alacaklının davasını açarken alacak miktarını tam ve kesin olarak belirleyememesi halinde, belirleyebildiği miktarını ve hukuki ilişkiyi göstererek açabileceği bir eda davasıdır. Belirsiz alacak davasının işçi alacakları bakımından uygulanabilirliği hem doktrinde hem de mahkemelerde tartışma konusu olmuştur. Yargıtay daireleri arasında da bu konu ile ilgili bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bu noktada Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun son zamanlarda vermiş olduğu kararlarda çelişkili bir yaklaşım sergilemiştir. Yargıtay Hukuk Genel Ku-

¹²³ Y. HGK. 17.06.2015 T. E. 2015/22-787, K. 2015/1552 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); aynı yönde bkz: Y. HGK. 17.06.2015 T. E. 2015/22-1156, K. 2015/1598 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

¹²⁴ Y. HGK. 17.06.2015 T. E. 2015/22-1529, K. 2015/1579 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. HGK. 17.06.2015 T. E. 2015/22-1544, K. 2015/1594 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. HGK. 17.06.2015 T. E. 2015/22-1524, K. 2015/1577 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. HGK. 17.06.2015 T. E. 2015/22-2125, K. 2015/1597 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. HGK. 17.06.2015, E. 2015/22-1051, K. 2015/1634 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

¹²⁵ Y. HGK. 17.06.2015 T. E. 2015/22-1216, K. 2015/1643 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. HGK. 17.06.2015 T. E. 2015/22-2125, K. 2015/1597 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı); Y. HGK. 17.06.2015, E. 2015/22-1051, K. 2015/1634 (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

¹²⁶ Y. HGK. 17.10.2012 T. E. 2012/9-838, K. 2012/715 (Pekcanitez, Makale, s. 963, dn. 34).

rule'nun hukuki yarar eksikliğinin süre verilerek giderilebileceğine ilişkin görüşün ise isabetli olmadığı bir kez daha vurgulanmalıdır.

İşçi alacakları bakımından bu dava bir özellik göstermemektedir. Diğer davalarda olduğu gibi, işçi alacakları ile ilgili davalarda da belirsiz alacak davasının şartlarının oluşup oluşmadığının her somut olayda değerlendirilmesi gerekir. İşçi; gerçekten çalışma süresini, ücretini ve diğer hususları belirleyemeyecek durumda ise bu davayı açabilmelidir. Bunun dışında hesap raporu alınması gereken her durumda, ispat güçlüğü yaşanan hallerde, alacak miktarının taraflar arasında tartışmalı olması gerekçesiyle belirsiz alacak davası açılmamalıdır. Bunun aksinin kabulü halinde uygulamada işçi alacakları açısından belirsiz alacak davası dışında dava kalmayacaktır. Ayrıca davanın başında belirsiz alacak davasının şartlarının gerçekleşmemiş olması halinde, hukuki yararın olmadığı kabul edilmelidir. Hukuki yarar eksikliği, süre verilerek giderilebilecek bir dava şartı eksiklik değildir.

KAYNAKÇA

- Ateş**, Mustafa, *HMK Yargıtay İlke Kararları Cilt I*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.
- Bozkurt**, H. Argun, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, 4. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2012.
- Budak**, Ali Cem, “Belirsiz Alacak Davası”, *Bankacılar Dergisi*, Özel Sayı, 2013.
- Çelik**, A. Çelik, *Tazminat ve Alacak Davaları Açılması ve İzlenmesi*, 2. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara, 2012.(**Çelik**, *Tazminat ve Alacak Davaları*).
- Çelik**, A. Çelik, “6100 Sayılı Hukuk Yargılama Yasasına Göre İşçi Alacakları İçin Ne Tür Davalar Açılabilir”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 8, Sayı 31, 2011.(**Çelik**, *Makale*).
- Çelik**, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 26. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.(**ÇELİK**, Nuri).
- Çil**, Şahin/ **Kar**, Bektaş, *İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.
- Fidan**, Nurten, “Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, Aralık 2011.
- Görgün**, L. Şanal, *Medeni Usul Hukuku*, 4. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.
- Karaaslan**, Varol, “Manevi Tazminat Davaları Belirsiz Alacak Davası Olarak Açılabilir mi?”, *Legal Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi*, Cilt 10, Sayı 29, 2014.
- Karahacıoğlu**, A. Haydar/**Parlar**, Aynur, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Bilge Yayınları, Ankara, 2012.
- Karşlı**, Abdurrahim, *Medeni Muhakeme Hukuku Ders Kitabı*, 2. Baskı, Alternatif Yayınları, İstanbul, 2011.
- Kuru**, Baki, *Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, Legal Yayınları, İstanbul, 2015.
- Kuru**, Baki/ **Arslan**, Ramazan/**Yılmaz**, Ejder, *İcra ve İflas Hukuku*, 27. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.
- Özcan**, Durmuş, *Uygulamalı İş Davaları*, Adalet Yayınları, Ankara, 2013.
- Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özekes**, Muhammet, *Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Medeni Usul Hukuku*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.
- Pekcanitez**, Hakan, “Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması”, *DEÜHFD*, Cilt 16, Özel Sayı, 2014.(**Pekcanitez**, *Makale*).
- Pekcanitez**, Hakan, *Belirsiz Alacak Davası*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.(**Pekcanitez**, *Belirsiz Alacak Davası*).
- Şimil**, Cemil, *Belirsiz Alacak Davası*, 12 Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- Şakar**, Müjdat, *İş Hukuku Uygulanması*, 9. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.
- Süzek**, Sarper, *İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.

- Topak**, Süleyman, “Yargıtay Kararları Işığında İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası ve Islah Zamaşımı Sorunu”, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt III, Sayı 2, 2014.
- Topçu**, Umut, *İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davası*, 3. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.
- Uğur**, Aynaz, “Belirsiz Alacak Davası ve Temel İşçilik Alacakları”, *Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, Sayı 3, 2014.
- Umar**, Bilge, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.
- Yavaş**, Murat, “İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği Karar İncelemesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı 1, 2013.
- Yılmaz**, Ejder, “Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri”, *Makaleler 1973-2013*, Yetkin Yayınları, 2. Cilt, Ankara, 2014. (**Yılmaz**, *Makale*).
- Yılmaz**, Ejder, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013 (**Yılmaz**, *Şerh*).
- Yılmaz**, Halil, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 24, Aralık, 2011.

Sinerji Mevzuat ve İctihat Programı