

İŞ YARGILAMASINDA
BELİRSİZ ALACAK DAVASI

DENİZ TÜRKAN YÜKSEKOL

MART, 2022

İŞ YARGILAMASINDA
BELİRSİZ ALACAK DAVASI

DENİZ TÜRKAN YÜKSEKOL

HUKUK YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ

MART, 2022

İNTİHAL SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

04.03.2022

Deniz Türkan YÜKSEKOL

ÖZET

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile belirsiz alacak davası, bir dava türü olarak düzenlenmiştir. Çalışmamızda; belirsiz alacak davasının detaylı incelemesi yapılmıştır. Bununla birlikte, bu dava türüyle ilgisi olan eda davası, tespit davası, kısmi dava ve Medeni Usul Hukukuna hâkim olan bazı ilkeler de çalışmamızda yer almaktadır. İşçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmeleri yönünden doktrin tartışmaları, Yargıtay içtihatlarının gelişimi ve güncel durumu, uygulamada sıkça karşılaşılan işçilik alacakları, işçi alacaklarının ispat meseleleri ve hesaplama yöntemleri ile birlikte bu alacakların, belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyecekleri inceleme konusu yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Belirsiz alacak davası, işçilik alacakları, dava türleri, medeni usul hukukuna hâkim ilkeler

ABSTRACT

Unquantified debt lawsuit was regulated by the Code of Civil Procedure no. 6100 as one of the type of lawsuits. In our study; unquantified debt lawsuits are examined in detail. Additionally, action for performance, lawsuit for declaratory judgement and partial claim lawsuits and some of the principles of civil procedure law which are linked to unquantified debt lawsuits are included in the study. In terms of the possibility of employee receivables being subject to unquantified debt lawsuits, the discussions in the doctrine and Court of Cassation's decisions' development and current status, employee receivables which are frequently encountered in practice, proof and calculation methods of employee receivables and whether they can be subject to unquantified debt lawsuits are examined.

Keywords: Unquantified debt lawsuit, employee receivables, types of lawsuits, the principles of civil procedure law

İÇİNDEKİLER

İNTİHAL SAYFASI	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK BELİRSİZ ALACAK DAVASI

1. Belirsiz Alacak Davasının Kapsamı, Amacı ve Bazı İlkelerle İlişkisi	4
1.1. Kapsamı ve Amacı.....	4
1.2. Bazı İlkelerle İlişkisi.....	6
1.2.1. İşçi Lehine Yorum İlkesi.....	6
1.2.2. Tasarruf İlkesi	8
1.2.3. Hukuki Dinlenilme Hakkı.....	11
1.2.4. Usul Ekonomisi İlkesi.....	13
1.2.5. Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi.....	14
1.2.6. Taraflarca Getirilme İlkesi.....	15
2. Belirsiz Alacak Davasının Şartları	17
2.1. Genel Olarak.....	17
2.2. Asgari Alacak Miktarının veya Değerinin Belirtilmesi	18
2.3. Alacağın Miktarının veya Değerinin Kesin Olarak Belirlenmesinin Davacıdan Beklenememesi	20
2.4. Alacağın Miktarının veya Değerinin Kesin Olarak Belirlenmesinin İmkânsız Olması.....	25

2.4.1. Genel Olarak.....	25
2.4.2. Objektif İmkânsızlık	26
2.4.3. Sübjektif İmkânsızlık	26
2.4.4. Hukuki İmkânsızlık.....	27
3. Belirsiz Alacak Davasında Talep Artırımı	28
4. Belirsiz Alacak Davasının Zamanaşımı ve Faiz Yönünden Değerlendirilmesi	31
5. Belirsiz Alacak Davasının Sonuçları	33
5.1. Genel Olarak.....	33
5.2. Şartları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasında Verilecek Karar .	34
5.2.1. Davanın Hukuki Yarar Yokluğundan Usulden Reddedilmesi Gerektiği Görüşü	35
5.2.2. Davacıya Süre Verilmesi Gerektiği Görüşleri	36
5.2.2.1. Dava Şartı Eksikliğinin Tamamlanması İçin Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü	36
5.2.2.2. Dava Dilekçesindeki Eksikliğin Tamamlanması İçin Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü.....	37
5.2.2.3. Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi Uyarınca Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü	37
5.2.3. Davaya Kısmi Dava Olarak Devam Edilmesi Gerektiği Görüşü.....	38
5.2.4. Görüşümüz.....	39
5.3. Dava Dilekçesinden Dava Türünün Anlaşılamaması Halinde İzlenecek Yol.....	42
6. Belirsiz Alacak Davasıyla İlişkisi Olan Dava Türleri.....	45
6.1. Eda Davası	45
6.1.1. Genel Olarak.....	45

6.1.2. Hukuki Yarar.....	46
6.1.3. Sonuçları.....	47
6.1.4. Belirsiz Alacak Davası ile İlişkisi	48
6.2. Tespit Davası.....	49
6.2.1. Genel Olarak.....	49
6.2.2. Hukuki Yarar.....	51
6.2.3. Sonuçları.....	53
6.2.4. Belirsiz Alacak Davası ile İlişkisi	54
6.3. Kısmi Dava.....	56
6.3.1. Genel Olarak.....	56
6.3.2. Şartları.....	57
6.3.3. Hukuki Yarar.....	60
6.3.4. Islah Açısından Değerlendirilmesi	60
6.3.5. Zamanaşımı ve Faiz Yönünden Değerlendirilmesi	62
6.3.6. Sonuçları.....	65
6.3.7. Belirsiz Alacak Davası ile İlişkisi ve Karşılaştırılması.....	66
6.3.7.1. Belirsiz Alacak Davası ile İlişkisi.....	66
6.3.7.2. Belirsiz Alacak Davası ile Karşılaştırılması	67

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDAKİ GÖRÜNÜMÜ İLE BELİRSİZ ALACAK DAVASI

1. Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Doktrindeki Görüşler	68
1.1. Genel Olarak.....	68
1.2. İşçilik Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilebilmesine Yakın Olan Görüşler	69

1.3. İşçilik Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilebilmesine Mesafeli Yaklaşan Görüşler	76
2. Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Yargıtay İçtihatları ve Gelişimi.....	79
2.1. Genel Olarak.....	79
2.2. Yargıtay Dairelerinin Birleşmesinden Önceki İçtihatlar	80
2.2.1. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi İçtihatları	80
2.2.2. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi İçtihatları	81
2.2.3. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihatları	82
2.3. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı	83
2.4. Yargıtay Dairelerinin Birleşmesinden Sonraki Güncel Durum	85
2.5. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu İçtihatları.....	89
3. Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Genel Değerlendirmemiz	91

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİLİK ALACAKLARI AÇISINDAN BELİRSİZ ALACAK DAVASI

1. Ücret Alacağı	95
1.1. Kavram.....	95
1.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	97
1.3. Hesaplama Yöntemi	99
1.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	100
2. Kıdem Tazminatı Alacağı.....	102
2.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	102
2.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	107
2.3. Hesaplama Yöntemi	108
2.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	109
3. İhbar Tazminatı Alacağı	114

3.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	114
3.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	115
3.3. Hesaplama Yöntemi	115
3.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	115
4. Fazla Çalışma Ücreti Alacağı.....	118
4.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	118
4.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	121
4.3. Hesaplama Yöntemi	123
4.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	124
5. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti Alacağı	128
5.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	128
5.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	128
5.3. Hesaplama Yöntemi	130
5.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	130
6. Yıllık Ücretli İzin Alacağı.....	134
6.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	134
6.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	137
6.3. Hesaplama Yöntemi	137
6.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	138
7. Hafta Tatili Ücreti Alacağı.....	141
7.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	141
7.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	142
7.3. Hesaplama Yöntemi	143
7.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	144
8. Sendikal Tazminat Alacağı	147

8.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	147
8.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	147
8.3. Hesaplama Yöntemi	148
8.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	149
9. Kötü Niyet Tazminatı Alacağı	149
9.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	149
9.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	149
9.3. Hesaplama Yöntemi	150
9.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	150
10. Ayrımcılık Tazminatı Alacağı.....	151
10.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları	151
10.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.....	152
10.3. Hesaplama Yöntemi	153
10.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi	153
SONUÇ.....	154
KAYNAKÇA	161

KISALTMALAR

AGİ	Asgari Geçim İndirimi
Bkz.	Bakınız
C.	Cilt
dn.	Dipnot
E.	Esas
(E)İşK	1475 sayılı İş Kanunu
f.	Fıkra
HD.	Hukuk Dairesi
HMK	6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İşK	4857 sayılı İş Kanunu
K.	Karar
m.	Madde
s.	Sayfa
S.	Sayı
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	Tarih
TBK	6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
vb.	ve benzeri
vd.	ve devamı
YHGK.	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK.	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurul

GİRİŞ

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu¹ ile düzenlenmiş olan dava türleri bulunduğu gibi, uygulamada ortaya çıkan ya da doktrinde kabul edilen dava türleri de bulunmaktadır. Dava türleri, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun ikinci kısım birinci bölümünde düzenlenmiştir. Belirsiz alacak davası, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 107. maddesi² ile düzenlenmiş, 7251 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un³ 7. maddesiyle, 107. maddenin başlığı ve ikinci fıkrası değişikliğe uğramış ve üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır⁴.

Çalışmamızın birinci bölümünde, “Genel Olarak Belirsiz Alacak Davası” başlığı altında belirsiz alacak davasının kapsamı, amacı, şartları, belirsiz alacak davasında talep artırımı ve belirsiz alacak davasının sonuçlarının incelemesi yapılacaktır. Yine bu bölümde belirsiz alacak davası ile ilişkisi olan dava türlerinden; eda davası, tespit davası, kısmi dava ve Medeni Usul Hukukuna hâkim olan bazı ilkelerin belirsiz alacak davası açısından incelemesi yapılacaktır. Hukuk Muhakemeleri

¹ 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmî Gazete (Erişim Tarihi: 08.06.2021).
(<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204.htm>)
Çalışmada bundan sonra HMK şeklinde kısaltılabilecektir.

² “Belirsiz alacak ve tespit davası

MADDE 107– (1) Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.

(2) Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu 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 hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir.”

³ 28.07.2020 tarihli ve 31199 sayılı Resmî Gazete. (<https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2020-07-28>) (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

⁴ “MADDE 7 – 6100 sayılı Kanunun 107 nci maddesinin başlığı “Belirsiz alacak davası” şeklinde ve ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

“(2) Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesi mümkün olduğunda, hâkim tarafından tahkikat sona ermeden verilecek iki haftalık kesin süre içinde davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talebini tam ve kesin olarak belirleyebilir. Aksi takdirde dava, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanır.””

Kanunu'nun 109. maddesinin 2. fıkrasındaki “*Talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz.*” şeklindeki düzenlemenin, 6644 sayılı Kanun'un⁵ 4. maddesi ile yürürlükten kaldırılmasıyla birlikte, alacağın belirsiz ya da belirli olmasının bir önemi olmaksızın kısmi dava açılabilmesinin yolu açılmıştır⁶. Bu nedenle kısmi davanın detaylı incelemesi, çalışmamız kapsamında yer almamaktadır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi bakımından doktrin görüşleri, Yargıtay içtihatlarının gelişimi ve güncel durum incelenecektir. Belirsiz alacak davasına yönelik doktrindeki görüş ayrılıkları, çoğunlukla işçilik alacakları çerçevesinde yaşanmaktadır. Bu hususta, Yargıtay 7., 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasında da görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 22.12.2016 tarihli Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı ile 01.01.2017 tarihi itibarıyla kapatılmıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise 07.07.2020 tarihli Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı ile 02.09.2020 tarihi itibarıyla kapatılarak, dosyaları 9. Hukuk Dairesine devredilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kapatıldıktan sonra, “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazı⁷ ile 41 adet ilke kararı açıklanmış ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin belirsiz alacak davasına ilişkin içtihatlarının büyük bir kısmında değişikliğe

⁵ 11.04.2015 tarihli ve 29323 sayılı Resmî Gazete (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150411.htm>) (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

⁶ Baki KURU/Burak AYDIN, *Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı*, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, 2020, s. 153; Abbas BİLGİLİ, “İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası”, *Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 1, S: 2, Aralık 2014, s. 86. Aksi yönde bir görüşe göre ise, 6644 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra açılan davalarda bile, alacağın miktarının açıkça belirli olduğu hallerde, kısmi dava açılmasında hukuki yarar bulunmadığı ileri sürülebilmelidir (bkz. Kudret ASLAN, “Kısmi Davaya İlişkin HMK m. 109/2 Hükmünün Yürürlükten Kaldırılmasının Değerlendirilmesi”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. XI, S.2, 2014 - C. XII, S.1, 2015, s. 536).

⁷ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. Haluk Hadi SÜMER/Hasan KAYIRGAN, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 477 vd.

gidilmiştir. Gelecekteki Yargıtay kararlarına ışık tutan ilke kararlarının konu ile bağlantısı bulunan kısımları, çalışmamız kapsamında yer almaktadır.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise, uygulamada sıkça karşılaşılan işçilik alacaklarına ilişkin; genel bilgiler, ispat meseleleri, zamanaşımı ve faiz, hesaplama yöntemleri ve belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyecekleri inceleme konusu yapılacaktır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK BELİRSİZ ALACAK DAVASI

1. Belirsiz Alacak Davasının Kapsamı, Amacı ve Bazı İlkelerle İlişkisi

1.1. Kapsamı ve Amacı

Belirsiz alacak davasına ilişkin düzenleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu düzenlemenin 1. fıkrasına göre, alacaklı, dava açıldığı tarihte alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemediği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, belirsiz alacak davası açabilmektedir. İlgili maddenin 2. fıkrasında ise, karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucunda, alacağın miktarının veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesi mümkün olduğunda, hâkim tarafından tahkikat sona ermeden davacıya iki haftalık kesin süre verileceği, davacının ise bu süre içerisinde, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmadan, talebini tam ve kesin olarak belirleyebileceği düzenlemesi yer almaktadır. Ayrıca fıkranın son cümlesi ile, davacı tarafından alacağın miktarının veya değerinin, verilen süre içerisinde belirlenmemesi halinde, dava dilekçesindeki talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden davanın karara bağlanacağı düzenlenmiştir.

Belirsiz alacak davası, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile mevzuatımıza girmiş bir kavram ve dava türüdür. Belirsiz alacak davasına, para alacağı dışındaki alacak taleplerinin konu edilip edilemeyeceği doktrinde tartışmalıdır. Doktrinde ağırlıklı olan görüş, belirsiz alacak davasına sadece para alacaklarının konu

edilebileceğini belirtmektedir⁸. Diğer görüşe göre ise belirsiz alacak davasının konusunun, para dışındaki alacak taleplerinin olması da mümkündür⁹. Kanımızca da belirsiz alacak davasına, para dışındaki alacak taleplerinin konu edilebilmesi mümkündür. Mevzuatta, belirsiz alacak davasının, sadece para alacakları için açılabilmesine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Belirsiz alacak davasının şartlarının bulunduğu her durumda, para dışındaki alacak talepleri, yapmama edimi hariç, belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Kısmi davada, alacağın davaya henüz konu edilmemiş kısmının zamanaşımına uğraması ihtimali veya alacağın hesaplanamaması nedeniyle, hak kaybına uğranmaması amacıyla yüksek dava değeri bildirilebilmektedir. Belirsiz alacak

⁸ Süha TANRIVER, “Belirsiz Alacak Davası ve Bu Bağlamda Uygulamada Yaşanan Güncel Sorunlar”, *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, Yıl:2, S.2, 2015, s. 25; Süha TANRIVER, *Medenî Usûl Hukuku*, C. I, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2020, s. 615; Özden ÖZKAYA FERENDEÇİ, “Alman ve İsviçre Hukukları’ndaki Kademeli Dava (Stufenklage) ile 6100 Sayılı HMK’ya Göre Belirsiz Alacak Davası’nın Karşılaştırılması”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C.18, S.1, 2012, s. 355; KİRAZ, s. 16; Şahin ÇİL/Bektaş KAR, *İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava*, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2012, s. 26; F. Burcu SAVAŞ, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre İşçi Alacakları Hangi Dava Türü ile Talep Edilebilir?”, (Karar İncelemesi), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 9, S: 34, Yıl: 2012, s. 191; Nurten FİDAN, “Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, Aralık 2011, s. 182; Recep ÇAKRAK, “Belirsiz Alacak Davasının İşçi Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, S.3, Aralık 2015, s. 177; Ayşe KARAKİMSELİ, “İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XI, S.1, 2016, s. 202; Aybüke KARACA/Uğur YAĞCI, “Belirsiz Alacak Davası Ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi”, (Karar İncelemesi), *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 184; UĞUR, s. 330; Gül BÜYÜKKILIÇ, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Dava Şartları, İlk İtirazlar ve Dava Çeşitlerine İlişkin Hükümlerinin İş Hukuku Çerçevesinde İncelenmesi”, *Legal Hukuk Dergisi*, C.10, Sayı: 113, 2012, s. 171; Uğur TÜLÜ, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 87. *Karslı*, belirsiz alacak davasına para alacaklarının konu edilebileceğini, diğer taleplerin konu edilebilmesinin ise tartışılması gerektiğini ifade etmektedir (bkz. Abdürrahim KARSLI, *Medeni Muhakeme Hukuku*, Alternatif Yayıncılık, 4. Baskı, 2014, s. 340). *Pekcanitez*, çoğunlukla konusu para olmayan eda talepleri için belirsiz alacak davası açılmayacağını, ancak istisnaen de olsa bir şeyin yapılması ya da yapılmamasının, belirsiz alacak davasının konusu olabileceğini savunmaktadır (bkz. Hakan PEKCANITEZ, *Belirsiz Alacak Davası*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s. 81). Aksi yönde bir görüşe göre ise, yapmama edimi belirsiz alacak davasına konu edilememektedir (Orhan EROĞLU, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarı Taslağının Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Değişikliklerinin İncelenmesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 13, S: 144, Ağustos 2018, s. 26; Cemil SİMİL, *Belirsiz Alacak Davası*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 95).

⁹ Ali Cem BUDAK, “Belirsiz Alacak Davası”, *Bankacılar Dergisi*, Özel Sayı, 2013, s. 85; Cenk AKİL, “Belirsiz Alacak Davasına (HMK m. 107) İlişkin Bazı Meseleler”, *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, Yıl: 6, Sayı:2, Ankara 2019, s. 57; SİMİL, s. 33-34. *Simil*, belirsiz alacak davasına konu edilebilecek para dışındaki alacak talebine örnek olarak, elde edilen ürünün yarısının verilmesi talebi gösterilmiştir (bkz. SİMİL, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 33).

davasına ilişkin düzenlemenin amacı ise, bu şekilde yüksek dava değeri bildirilmesi sonucunda davacı aleyhine yargılama giderlerine hükmedilmesinin önüne geçmektir¹⁰. Yargılama sonucunda, davacının tam olarak belirleyemediği ancak bildirmek zorunda kaldığı dava değeri miktarından daha düşük bir miktara hükmedilmesi halinde, davanın reddedilen kısmı için davacı aleyhinde yüksek yargılama giderlerine hükmedilmesi durumu ortaya çıkacaktır. Davacının, yüksek yargılama giderlerine mahkûm edilmemek için dava değerini düşük göstermesi halinde ise davacı, hakkına kavuşamayacaktır. Belirsiz alacak davası ile davacının tam olarak belirleyemediği alacağı, yargılama aşamasında belirleneceğinden bu risk ortadan kalkmaktadır¹¹.

Aynı zamanda, alacaklının, tam olarak hesaplayamadığı bir alacağı için dava açabilmesi ve daha sonra talep ettiğinden daha fazla bir alacağının olduğunu öğrenmesi halinde, davayı genişletme yasağına tabi olmaması amaçlanmaktadır¹². Belirsiz alacak davasında, talepten fazlasına hükmedilememesi kuralı uygulanmayacaktır ve hak arama özgürlüğü de sağlanmış olacaktır¹³.

1.2. Bazı İlkelerle İlişkisi

1.2.1. İşçi Lehine Yorum İlkesi

İşçi lehine yorum ilkesi, iş hukuku kurallarını anlamlandırırken bir tereddüt yaşanması halinde, zayıf konumda bulunan lehine yorum yapılması anlamına

¹⁰ Ramazan ARSLAN/ Ejder YILMAZ/Sema TAŞPINAR AYVAZ/Emel HANAĞASI, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2020, s.293; Aynı yönde bkz. Murat ATALI/İbrahim ERMENEK/Ersin ERDOĞAN, *Medenî Usûl Hukuku*, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2020, s. 331; SİMİL, s. 40.

¹¹ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 26-27.

¹² 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 107. madde gerekçesi (bkz. <https://kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamalari/Kanunlasan/2011Yili/kanmetni/6100ss.pdf>) (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

¹³ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 28.

gelmektedir. Ancak bu ilke her koşulda uygulanabilir değildir¹⁴. Mevzuatta açıkça düzenlenmiş bir hususta, işçi lehine yorum yapılması mümkün değildir¹⁵. İş hukuku mevzuatındaki tüm hükümler, işçiyi koruma amacıyla getirilmemiştir¹⁶. İşçi lehine yorum ilkesi, mevzuatta açık olmayan bir hüküm bulunması halinde bu hükmün yorumlanmasında ve boşlukların doldurulmasında uygulanmaktadır¹⁷.

Doktrinde, işçi lehine yorum ilkesinin usul hukukunda uygulanmasının mümkün olmadığını savunan bir görüş bulunmaktadır¹⁸. Aksi yönde bir görüş ise, işçilik alacaklarının belirli ya da belirsiz olduğunun tespitinde, işçi lehine yorum ilkesinin uygulanabileceğini savunmaktadır¹⁹. Bizim de katıldığımız, aynı yönde bir başka görüş ise, iş yargısında tarafların mutlak eşitliğinin söz konusu olmadığını belirterek ve ülkemizde dava açmanın maddi altyapısı ile ispat araçlarına sahip olunmamasına vurgu yaparak, usulle ilgili hükümler anlamlandırılırken, bu hükümlerin

¹⁴ Detaylı bilgi için bkz. Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 20. Baskı, İstanbul, 2020, s. 22-23; Sarper SÜZEK, “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 34, Yıl: 2015, s. 14; Ercan AKYİĞİT, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 13. Basım, Ankara, 2021, s. 43; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU/Muhittin ASTARLI/Ulaş BAYSAL, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Lykeion Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 2020, s. 6.

¹⁵ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 43; Nuri ÇELİK/Nurşen CANİKLİOĞLU/Talat CANBOLAT, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, 33. Bası, Kasım 2020, s. 27; Ahmet TAŞKIN, “İşçinin Alacak Davalarında İspat Sorunu”, *Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan*, Cilt – 2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 1817-1818; Eda MANAV ÖZDEMİR, “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2015/4 (Sayı:47), s. 198.

¹⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 23, 27; SÜZEK, *Amaca Uygun Yorum*, s. 14, 17; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 30.

¹⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 26; Emine Tuncay SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, 11. Baskı, Ankara, 2020, s. 10; A. Nizamettin AKTAY/Kadir ARICI/E. Tuncay SENYEN KAPLAN, *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Mart 2013, s. 11; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 6; TAŞKIN, s. 1816; Erhan BİRBEN/Sezgi ÖKTEM, “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hâkim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, Cilt 2, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ocak 2001, s. 1084; Yiğitcan ÇANKAYA, “İşçi Lehine Yorum İlkesi”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, C: 5, S: 1, Nisan – Mayıs 2020, s. 821.

¹⁸ Hakan PEKCANITEZ, “Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel S., 2013 (Basım Yılı: 2014), s. 951; PEKCANITEZ, *Pekcanitez Usûl*, s. 1038; TANRIVER, *Usûl*, s. 620; Cenk AKİL, *Kısmi Dava*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s. 91; SİMİL, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 414; Ayşe KÖME AKPULAT, *İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri*, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2018, s. 336; MANAV ÖZDEMİR, s. 198; SİMİL, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 414.

¹⁹ Tolğa ERKOÇKAR, *Belirsiz Alacak Davası ve İşçilik Alacaklarında Uygulanabilirliği*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 81-82; TÜLÜ, s. 140-141.

hizmet ettiği maddi hukuk alanının özelliklerinin dikkate alınmasının zorunlu olduğunu, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesinin mümkün olması gerektiğini ifade etmektedir²⁰.

1.2.2. Tasarruf İlkesi

Tasarruf ilkesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 24. maddesi ile düzenlenmiştir. Taraflar, aralarındaki özel hukuk ilişkileri üzerinde, kural olarak serbestçe tasarruf etme hakkına sahiptirler²¹. Tasarruf ilkesinin bir görünümü, hâkimin kendiliğinden bir davaya bakamamasıdır²². Bir diğer deyişle, dava açılmadıkça, hâkim kendiliğinden davayı inceleyemez ve karara bağlayamaz. Hatta bu konuda taraflara hatırlatma dahi yapamaz²³. Davanın konusunu davacı belirler²⁴. Ancak kanunda açıkça öngörülen bazı durumlarda, tarafların talebi olmasa dahi, çekişmesiz yargı işi görülebilir veya dava açılabilir²⁵. Tasarruf ilkesinin bir diğer görünümü ise, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Kanunda

²⁰ Bektaş KAR, *İş Yargılaması Usulü*, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2021, s. 617; Mustafa ALP/Duygu ÇELEBİ, “İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.LXXIV, Özel Sayı, 2016, s. 128.

²¹ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 99; Ali Cem BUDAK/Varol KARAASLAN, *Medeni Usul Hukuku*, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2018, Usul, s. 77; Varol KARAASLAN, *Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi*, Seçkin Yayıncılık, Ekim 2013, s. 88; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 11.

²² ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 156; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 100; Şanal GÖRGÜN/Levent BÖRÜ/Barış TORAMAN/Mehmet KODAKOĞLU, *Medenî Usûl Hukuku*, Yetkin Yayınları, 9. Baskı, Ankara, 2020, s. 337; KARSLI, s. 242.

²³ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 100.

²⁴ Nedim MERİÇ, “Medeni Yargılama Hukukunda Tasarruf ve Taleple Bağlılık İlkesinin Kapsamı ve Bazı Güncel Kararların Değerlendirilmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukukçuları Toplantısı – XII, C: 4, S: 2 (MİHBİR Özel Sayısı), Yıl: 2014, s. 29; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 788.

²⁵ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 78. *Budak/Karaaslan*, bu durumlara örnek olarak; Cumhuriyet savcısının, evliliğin butlanı davası açmasını (TMK m. 146), paylaşımlı mal ayrılığında boşanma veya evliliğin iptali hâlinde aile konutu ve ev eşyasını hangi eşin kullanmaya devam edeceği hakkında karar verilmesini (TMK m. 254/f. 2) ve velayet altında bulunan çocuğun korunması için gerekli önlemlerin alınması veya ana babadan alınarak bir aile yanına veya bir kuruma yerleştirilmesini (TMK m. 346, 347) göstermiştir (bkz. BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 78).

açıkça belirtilmediği sürece²⁶, hiç kimse, lehine olan bir davayı açmaya ya da hakkını talep etmeye zorlanamaz. Böyle bir davanın açılmaması, hakkın kötüye kullanıldığı anlamına gelmez²⁷. İlkenin üçüncü görünümü ise, ilgili maddenin 3. fıkrasında yer almaktadır. Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri dava konusu üzerindeki tasarruf yetkisi, dava açıldıktan sonra da devam eder. Örneğin, dava konusu tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebileceği bir husus olduğu sürece, davacı taraf davasından feragat etmek, davalı taraf da davayı kabul etmek konusunda serbesttir²⁸. Mahkemece verilen karara karşı kanun yollarına başvurmamak ya da başvuru hakkından feragat etmek de tasarruf ilkesi kapsamındadır²⁹.

Taleple bağıllık ilkesi ise, tasarruf ilkesi ve taraflarca getirilme ilkesinin doğal bir sonucudur³⁰. Taleple bağıllık ilkesine ilişkin düzenleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 26. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre, hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağılıdır. Bu talep sonuçlarından fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre hâkim, tarafların talep sonucundan daha azına karar verebilir. Bir diğer deyişle, bir davadaki talep sonucu, davacı tarafından belirlenir ve hâkim,

²⁶ Kanunlarda, bazı hallerde dava açmamanın sonuçları ayrıca düzenlenmiştir. Doktrinde, bu duruma örnek olarak, resmî bir senedin sahteliği ileri sürüldüğünde hâkimin, bunu ileri süren tarafa ayrı bir sahtelik davası açmak üzere iki haftalık süre verilmesi ve bu hususu bekletici mesele yapması, bu süre içerisinde dava açılmaması halinde hâkimin sahtelik iddiası yapılmamış gibi davaya devam edecek olmasını (HMK m. 208/f. 4, HMK m. 165/f. 2) gösterilerek, ilgilinin adeta dava açmaya zorlandığı belirtilmektedir (bkz. ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 156).

²⁷ GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 337; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 785.

²⁸ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 156-157; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 101; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 80; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 337; Ejder YILMAZ, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Cilt 1, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2017, s. 620; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 88; KAR, Usul, s. 72; Yavuz ALANGOYA, *Medenî Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1979, s. 2; Necip BİLGE/Ergun ÖNEN, *Medenî Yargılama Hukuku*, Sevinç Matbaası, 3. Baskı, Ankara, 1978, s. 296; Mustafa KILIÇOĞLU, *6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi*, Legal Yayıncılık, Şubat 2012, s. 247; Erdem ÖZDEMİR, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*, Beta Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2006, s. 51; KÖME AKPULAT, s. 220; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 786.

²⁹ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 102; KARSLI, s. 243; KAR, Usul, s. 73; MERİÇ, Değerlendirme, s. 29; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 786.

³⁰ YILMAZ, Şerh – 1, s. 642.

davacının talebinden fazlasına veya başka bir şeye hükmedemez³¹. Davacı taraf, talep sonucunu ve taleplerinin miktarını, dava dilekçesinde bildirmek zorundadır³².

Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 26. maddesinin 2. fıkrasında ise “*Hâkimin, tarafların talebiyle bağlı olmadığına ilişkin kanun hükümleri saklıdır.*” düzenlemesi yer almaktadır. Bu hususa örnek olarak, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nda³³, hâkimin boşanma yerine ayrılık kararı verebileceğine ilişkin 170. maddede³⁴ mevcut düzenleme gösterilebilir³⁵.

Tasarruf ilkesinin sonuçlarından biri, davadaki talep sonucundaki alacak miktarının veya değerinin tam olarak bildirilmesidir³⁶. Belirsiz alacak davasındaki, dava açılırken alacağın miktarının veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenememesi durumu, bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır³⁷. Alacak miktarının hâkim tarafından belirlendiği belirsiz alacak davaları da tasarruf ilkesine aykırılık teşkil etmemektedir. Çünkü böyle bir durumda hâkim, alacağın miktarını hakkaniyete göre belirleyecektir ve yine davacının talebinden fazlasına da hükmedemeyecektir³⁸.

³¹ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 78.

³² KÖME AKPULAT, s. 252.

³³ 08.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı Resmî Gazete <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/12/20011208.htm> (Erişim Tarihi: 08.06.2021). Çalışmada bundan sonra TMK şeklinde kısaltılabilecektir.

³⁴ “*Madde 170- Boşanma sebebi ispatlanmış olursa, hâkim boşanmaya veya ayrılığa karar verir.*

Dava yalnız ayrılığa ilişkinse, boşanmaya karar verilemez.

Dava boşanmaya ilişkinse, ancak ortak hayatın yeniden kurulması olasılığı bulunduğu takdirde ayrılığa karar verilebilir.”

³⁵ YILMAZ, Şerh – 1, s. 693. Bu düzenlemenin istisnaları da bulunmaktadır (bkz. TMK m. 166/f. 3 ve m. 166/f. 4).

³⁶ Mustafa KILIÇOĞLU, “İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davaları ve Uygulamadaki Çelişkiler”, *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:2, S:1, Ocak 2016, s. 81; PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 15; KILIÇOĞLU, HMK Şerh, s. 581; Mehmet ÜÇER, “Roma Hukuku ve Hukukumuzda Belirsiz Alacak Davası”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 11, S: 2, Temmuz 2012, s. 19; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 10.

³⁷ KILIÇOĞLU, Belirsiz Alacak Davaları, s. 81; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 23; Murat YAVAŞ, “İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği”, (Karar İncelemesi), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/1 (S. 36), s. 370.

³⁸ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 135. *Simil*, böyle bir durumda ayrıca, tasarruf ilkesi bakımından, davalının davacıdan daha zor durumda olmadığını ifade etmektedir (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 135).

1.2.3. Hukuki Dinlenilme Hakkı

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesinde yer alan hukuki dinlenilme hakkı, adil yargılanma hakkının³⁹ bir unsurudur⁴⁰. Bu maddeye göre, hukuki dinlenilme hakkına sahip olanlar; davanın tarafları, müdahiller ve yargılamanın diğer ilgilileridir. Bu kişiler, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahiptirler. Maddede, hukuki dinlenilme hakkının kapsamı da belirtilmiştir. Buna göre hukuki dinlenilme hakkı; yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını, açıklama ve ispat hakkını, mahkemenin açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini içermektedir. Hukuki dinlenilme hakkının gereği gibi sağlanmaması halinde, taraflarca ileri sürülen vakıaların tam olarak anlaşılması mümkün olmayacak ve uyuşmazlığın doğru bir şekilde çözülmesine engel bir durum söz konusu olacaktır⁴¹.

Bilgi sahibi olma hakkı gereğince, ilgili kişi, kendi hukuki durumuna etki edecek hususta bilgi sahibi kılınmalıdır⁴². Yargılama boyunca tarafların, iddialar ve savunmalar, bunlara dayanak olgular ile deliller, yargılamanın aşamaları, duruşmalar gibi hususlarda, mahkemece bilgi sahibi kılınmaları, hukuki dinlenilme hakkının bir gereğidir⁴³.

³⁹ Adil yargılanma hakkı, Anayasa'nın 36. maddesinin 1. fıkrasında açıkça düzenlenmiştir: “Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.”. Ayrıca bkz. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 6.

⁴⁰ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 118; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 354; YILMAZ, Şerh – 1, s. 694; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 69; İlhan E. POSTACIOĞLU/Sümer ALTAY, *Medenî Usul Hukuku Dersleri*, Vedat Kitapçılık, 7. Bası, İstanbul, 2015, s. 173; Muhammet ÖZEKES, *Medenî Usul Hukukunda Hukuki Dinlenilme Hakkı*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003, s. 29; ERDÖNMEZ, Pekcanıtez Usûl, s. 863.

⁴¹ ÖZEKES, Hukuki Dinlenilme Hakkı, s. 66.

⁴² ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 118-119.

⁴³ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 71; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 71; Süha TANRIVER, “Hukuk Yargısı (Medenî Yargı) Bağlamında Adil Yargılanma Hakkı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, C: 17, S: 53, Temmuz 2004, s. 207.

Açıklama ve ispat hakkı ise, ilgililerin davayla ilgili tüm hususlara ilişkin açıklama yapma, vakıalara ilişkin delil gösterme ve sunma hakkıdır⁴⁴. Bu hak, tek kullanımlık bir hak değildir ve gerekli oldukça mahkeme tarafından bu hakkın taraflara kullandırılması gerekir⁴⁵.

Bu açıklamaların ve delillerin mahkeme tarafından dikkate alınarak değerlendirilmesi de, hukuki dinlenilme hakkı kapsamındadır. İlgililerce yapılan açıklamaların ve gösterilen veya sunulan delillerin değerlendirilmesi, mahkeme tarafından kesin olarak kabul edileceği anlamına gelmemektedir. Kabul edilmeyen açıklamaların yahut delillerin ne sebeple kabul edilmediğinin belirtilmesi yeterlidir⁴⁶. Mahkeme kararının gerekçesinde, tüm tarafların iddiaları ve savunmaları ile delillerinin değerlendirilmesinin, kararın hangi maddi ve hukuki sebeplere dayanarak verildiğinin bulunması gerekmektedir⁴⁷. Mahkemece verilen kararların gerekçelerinin açık ve somut bir şekilde ortaya konulması, hukuki dinlenilme hakkının gereğidir. Böylece ilgili kişi, sunduğu delillerin ve iddia ettiği vakıaların, mahkeme tarafından dikkate alınıp alınmadığını gerekçeli karardan anlayabilecektir⁴⁸.

Belirsiz alacak davasında, her ne kadar dava açılırken talep sonucu kesin olarak belirlenmiş değilse de, yargılama aşamasında hüküm açıklanmasından önce talep sonucu belirli hale geldiğinden ve davalı taraf talep edilen miktarı öğrenebildiğinden, bu hususa ilişkin savunma yapabilecektir. Ayrıca belirsiz alacak davasında davacı,

⁴⁴ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 71; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 119; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 355; KAR, Usul, s. 96; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 874.

⁴⁵ KÖME AKPULAT, s. 265; Hakan PEKCANITEZ, “Hukuki Dinlenilme Hakkı”, *Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, İzmir, 2000, s. 779; TANRIVER, Adil Yargılanma, s. 208.

⁴⁶ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 120; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 879-880.

⁴⁷ KÖME AKPULAT, s. 266.

⁴⁸ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 71-72; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 74; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 881.

davasını dayandırdığı maddi vakıaları ve hukuki ilişkiyi de bildirmektedir. Bu nedenle belirsiz alacak davası, hukuki dinlenilme hakkını ihlal etmemektedir⁴⁹

1.2.4. Usul Ekonomisi İlkesi

Anayasa'nın 141. maddesinin 4. fıkrasında, davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılmasının yargının görevi olduğu düzenlemesi yer almaktadır. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 30. maddesinde de düzenlenen usul ekonomisi ilkesi uyarınca; yargılama hâkim tarafından makul süre içinde ve düzenli bir biçimde yürütülür ve gereksiz gider yapılmaması sağlanır. Usul ekonomisi ilkesinin üç unsuru; zaman, emek ve masraftır. Mahkeme tarafından, bu üç unsurun gereğinden fazlasının harcanmaması gerekmektedir⁵⁰. Doktrinde bu üç unsur; basitlik, ucuzluk ve yargılamanın makul süre içerisinde tamamlanması olarak da ifade edilmektedir⁵¹. Usul ekonomisi ilkesine uymak, her ne kadar öncelikli olarak mahkemenin göreviyse de, tarafların da bu konuda üst düzeyde özen göstermeleri gerekmektedir⁵². Makul sürenin ne kadar olacağı somut olayın özelliklerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Davanın konusunun niteliği, bir diğer deyişle karmaşık olup olmadığı, başvuru yapan yani hak arayan kişinin üzerine düşen yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirip getirmediği, yargılama makamlarının olaya ilişkin tutumları ve davranışları, makul sürenin belirlenmesinde önemli kriterlerdir⁵³.

⁴⁹ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 24, 137, 138.

⁵⁰ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 128.

⁵¹ TANRIVER, Usûl, s. 393; Meral SUNGURTEKİN ÖZKAN, *Türk Medeni Yargılama Hukuku*, Barış Yayınları, İzmir, 2013, s. 119.

⁵² İbrahim ÖZBAY, *6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Neler Getirdi?*, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, Haziran 2013, s. 66; KÖME AKPULAT, s. 277; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 893; Murat Serhat SARISÖZEN, "Usul Ekonomisi İlkesinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndaki Yansımaları", *Fatih Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 1, S: 1, Ocak 2013, s. 69.

⁵³ TANRIVER, Adil Yargılanma, s. 199-200; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 76; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 356.

Belirsiz alacak davası düzenlemesinden önce, belirsiz alacaklar için sadece kısmi dava açılabilmekteydi. Alacak miktarı veya değeri belirsiz olmasına rağmen, alacağın davaya konu edilmeyen kısmı yönünden zamanaşımının işlemeye devam etmesi olgusu ile karşı karşıya kalınmaktaydı. Bu durum, belirsiz alacak davası ile ortadan kalkmıştır. Belirsiz alacak davası, usul ekonomisi ilkesine hizmet etmektedir⁵⁴. Belirsiz alacak davasında, birden fazla dava açılmasına veya ıslah yoluna ihtiyaç duyulmadığından, yargılama, hızlı, basit ve ucuz yürütülmektedir⁵⁵.

1.2.5. Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi

Hâkimin davayı aydınlatma ödevine ilişkin düzenleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesinde yer almaktadır. Hâkim, taraflarca davaya getirilen vakıaların belirsiz veya çelişkili olması halinde, bu hususlara ilişkin olarak, taraflara açıklama yaptırabilir ve soru sorabilir. Ayrıca bu hususların aydınlatılması için taraflardan delil gösterilmesini isteyebilir. Hâkimin açıklama yaptırması, taraflarca ileri sürülen maddi vakıalara ilişkin olabileceği gibi talep sonucuna ilişkin veya delillere ilişkin de olabilir⁵⁶. Ancak iddianın ve savunmanın genişletilmesi yasağı nedeniyle, bu açıklamalar ile yeni vakıalar ileri sürülemez⁵⁷. Bununla birlikte hâkim, daha önce getirilmemiş delillerin gösterilmesini isteyemez, sadece davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde, mevcut vakılardaki eksikliklerin veya çelişkilerin giderilmesi için delil gösterilmesini isteyebilir⁵⁸.

⁵⁴ SARISÖZEN, s. 78.

⁵⁵ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 24, 143-144.

⁵⁶ KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 29 vd.; ÖZDEMİR, s. 62-63; Nedim MERİÇ, "Hâkimin Davayı Aydınlatma Yükümlülüğü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Bilge UMAR'a Armağan, C: 11, Özel Sayı, Yıl: 2009, s. 391-392, 396 vd., 400; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 144.

⁵⁷ KARSLI, s. 254; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 144.

⁵⁸ Cemil SİMİL, "Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevinin Sınırları", *Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 16, Özel Sayı, 2014 (Basım Yılı: 2015), s. 1365.

Hâkim, davayı aydınlatma ödevini yerine getirirken, taraflarca getirilme ilkesinin göz ardı edilmemesi gerekmele birlikte, kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda, hâkimin davayı aydınlatma ödevinden söz edilmez. Çünkü, hâkim bu tür davalarda tarafların iddialarıyla ya da getirdikleri delillerle bağlı değildir⁵⁹. Hâkimin davayı aydınlatma ödevi, taraflarca getirilme ilkesinin uygulandığı davalarda, vakıaların ve delillerin taraflarca getirilmesi gerekliliğini değiştirmez⁶⁰.

Belirsiz alacak davasında davacı, taleplerini dayandığı maddi vakıaları ve hukuki ilişkiyi bildirmek zorundadır. Bu hususlara ilişkin olarak bir çelişki yahut belirsizlik olması durumunda hâkim, aydınlatma ödevi gereğince davacıya açıklama yaptırabilir, soru sorabilir, delil gösterilmesini isteyebilir⁶¹.

1.2.6. Taraflarca Getirilme İlkesi

Taraflarca getirilme ilkesine ilişkin düzenleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 25. maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre, tarafların söylemediği şey ya da vakıa, hâkim tarafından dikkate alınamaz ve bunları hatırlatacak davranışlarda bulunulamaz⁶². Örneğin; hâkim, davalı tarafça ileri sürülmeyen zamanaşımı olgusunu kendiliğinden dikkate alamaz⁶³. Bununla birlikte hâkim, sadece

⁵⁹ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 165. *Simil*, hâkimin davayı aydınlatma ödevinin, taraflarca getirilme ilkesinin uygulandığı davalarda söz konusu olduğunu; kendiliğinden araştırma ilkesinin uygulandığı davalarda, hâkimin taraflara açıklama yaptırması, soru sorması yahut tarafların delil göstermelerini istemesinin kural olarak hâkimin aydınlatma ödevinden kaynaklanmadığını, bu hususların, söz konusu ilkenin uygulanmasının bir sonucu olarak karşımıza çıktığını ifade etmektedir (bkz. SİMİL, Davayı Aydınlatma Ödevi, s. 1353).

⁶⁰ Güray ERDÖNMEZ, *Belgelerin İbrazi Mecburiyeti*, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2014, s. 67.

⁶¹ *Simil*, davacı tarafından bildirilen maddi vakılardan ve delillerden, dava konusu yapılan alacağın belirsiz olup olmadığının anlaşılamaması halinde, hâkimin, aydınlatma ödevi gereğince davacıya soru sorması ve bu hususları aydınlatması gerektiğini ifade etmektedir (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 144-145).

⁶² Dava dosyasında bulunan, çelişkili veya belirsiz vakıaların hâkim tarafından taraflara açıklattırılması, taraflarca getirilmesi ilkesine aykırılık teşkil etmez. Bu durum, hâkimin aydınlatma ödevi kapsamındadır (bkz. ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 159).

⁶³ YILMAZ, Şerh – 1, s. 625; KAR, Usul, s. 74; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 800.

tarafarla gösterilen delilleri inceleyebilir⁶⁴. Kanunda belirtilen haller dışında, hâkim kendiliğinden delil toplayamaz. Kanunda belirtilen hallere örnek olarak, hâkimin kendiliğinden bilirkişi incelemesine başvurması (HMK m. 266) gösterilebilir⁶⁵. Bu ilke, tasarruf ilkesinin tamamlayıcısı niteliğindedir⁶⁶.

Tarafarla getirilme ilkesinin karşıtı ise, kendiliğinden araştırma ilkesidir⁶⁷. Kendiliğinden araştırma ilkesi, kamu yararının göz önünde bulundurulması gereken durumlarda ve kanunda gösterilen hallerde uygulanır. Bu ilkenin uygulandığı davalar, çoğunlukla tarafların dava konusu üzerinde serbestçe tasarruf edemeyeceği davalardır⁶⁸. Kendiliğinden araştırma ilkesinin geçerli olduğu davalarda, hâkim kendiliğinden delil toplayabilir⁶⁹ ve ikrarla bağlı değildir⁷⁰. Bu davalarda iddianın ve savunmanın genişletilmesi yasağı da yoktur⁷¹. Bu davalara örnek olarak, soybağına ilişkin davalar⁷² ve sosyal güvenlik haklarına ilişkin davalar⁷³ gösterilebilir.

Belirsiz alacak davasında, davacı her ne kadar dava açtığı anda talep ettiği alacak miktarını tam olarak belirleyemiyorsa da, taleplerinin dayanağı olan maddi vakıaları ve hukuki ilişkiyi bildirmek zorundadır. Yargılama aşamasında ise, alacağın

⁶⁴ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 80; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 92; KAR, Usul, s. 74; ERDÖNMEZ, s. 62; KILIÇOĞLU, HMK Şerh, s. 252; BİRBEN/ÖKTEM, s. 1099.

⁶⁵ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 159; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 80; YILMAZ, Şerh – 1, s. 634; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 98; ERDÖNMEZ, s. 66-67; BİRBEN/ÖKTEM, s. 1099-1100.

⁶⁶ YILMAZ, Şerh – 1, s. 625; KARSLI, s. 247; KÖME AKPULAT, s. 232.

⁶⁷ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 159; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 107; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 341; ALANGOYA, s. 9; YILMAZ, Şerh – 1, s. 625; KARSLI, s. 248; POSTACIOĞLU/ALTAY, s. 160; ÖZDEMİR, s. 58; TÜLÜ, s. 31.

⁶⁸ KARSLI, s. 261; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 159; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 341.

⁶⁹ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 107; ERDÖNMEZ, s. 64.

⁷⁰ GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 341.

⁷¹ ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 806.

⁷² BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 82; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 341; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 98; POSTACIOĞLU/ALTAY, s. 165; KILIÇOĞLU, HMK Şerh, s. 252; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 800.

⁷³ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 160; ÖZDEMİR, s. 59.

miktarı belirli hale geldiğinde, talep de belirli hale getirilmektedir. Bu nedenlerle belirsiz alacak davası, taraflarca getirilme ilkesine aykırılık teşkil etmemektedir⁷⁴.

2. Belirsiz Alacak Davasının Şartları

2.1. Genel Olarak

Hukuk Muhakemeleri Kanunun 107. maddesinde, belirsiz alacak davasının, alacaklıdan, alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hallerde bu dava türünün açılabilmesi düzenlenmiştir. Belirsiz alacak davasının açılabilmesi için, talep miktarının baştan bilinmemesi ya da belirlenememesi, bir tahkikattan sonra tespit edilebiliyor olması gerekmektedir⁷⁵. Burada beklenmeyen veya belirlenemeyen husus, talep miktarı veya değeridir. Davacının davasının dayanağı olan vakıaların ve hukuki ilişkinin bildirilmesi gerekir⁷⁶. Maddede ayrıca, asgari bir miktar veya değer belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açılabilmesi düzenlenmesi yer almaktadır. Mevzuatta, genel hatlarıyla belirsiz alacak davasının çerçevesi çizilmiş olsa da, alacaklıdan, alacağın miktarını veya

⁷⁴ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 139-141.

⁷⁵ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 293.

⁷⁶ PEKCANİTEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 49; PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1049; PEKCANİTEZ, İş Hukuku, s. 945; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 63; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1639; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 163; TANRIVER, Belirsiz Alacak Davası, s. 8; Kudret ASLAN/Leyla AKYOL ASLAN/Taylan Özgür KİRAZ, “Koşulları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasında Mahkemece Verilecek Karar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Hakan PEKCANİTEZ’e Armağan, C. 16, Özel Sayı, 2014 (Basım Yılı: 2015), s. 983; Mehmet Akif TUTUMLU, “İşçi Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilmesi Sorunu”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 9, S: 96, Ağustos 2014, s. 129; KARAKİMSELİ, s. 204; KARACA/YAĞCI, s. 190; Aybüke BASIM, “Kısmi Dava, Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.65, S.4, 2016, s. 2699; ALP/ÇELEBİ, s. 94; FİDAN, s. 180; Ejder YILMAZ, “Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri”, *Bankacılar Dergisi*, S. 80, 2012, s.99; Aynaz UĞUR, “Belirsiz Alacak Davası (Hmk m. 107) ve Temel İşçilik Alacakları Bakımından İncelenmesi”, *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, S: 3, Yıl: 2014, s. 330; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 72, 144, 237; ERKOÇKAR, s. 45; ÇİL/KAR, s. 26; SAVAŞ, s. 191.

değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hallerin neler olduğuna ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.

2.2. Asgari Alacak Miktarının veya Değerinin Belirtilmesi

Belirsiz alacak davası açılırken asgari bir alacak miktarının belirtilmesi gerekmektedir. Bir diğer ifadeyle, davacının, alacağının belirleyebildiği kadar kısmını, asgari alacak miktarı olarak belirterek dava açması gerekmektedir⁷⁷. Belirsiz alacak davasında bildirilecek asgari alacak miktarı, doktrinde “geçici talep sonucu” olarak da adlandırılmaktadır⁷⁸. Örneğin; davacı işçinin, davalı iş yerinde, taraflar arasında çekişmesiz olan 10 yıllık çalışması olması ve kıdem tazminatına ilişkin dava açması durumunda, asgari alacak miktarının, 100,00 TL gibi sembolik bir miktar olarak belirtilmesi mümkün değildir. Burada davacının, alacağın belirleyebildiği kadarlık kısmını, örneğin giydirilmiş brüt ücretinin miktarını bilmiyorsa, en azından iş akdinin feshi tarihindeki net asgari ücret miktarı üzerinden, 10 yıllık kıdem tazminatı miktarını hesaplaması ve bu miktarı, belirsiz alacak davasında asgari alacak miktarı olarak belirtmesi gerekmektedir. Alacak miktarının belirsiz olduğu hallerde, alacağın gerçek

⁷⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 64; ÇİL/KAR, s. 23; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 163-164; BİLGİLİ, s. 84; ALP/ÇELEBİ, s. 94; Varol KARAASLAN, “Belirsiz Alacak Davası/Kısmi Dava – Bir Madalyonun İki Yüzü Mü?”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XIII, S.1, 2016, s. 223; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1044; PEKCANITEZ, İş Hukuku, s. 944-945; PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 47-48; UĞUR, s. 329; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 72, 207, 261; TANRIVER, Belirsiz Alacak Davası, s. 8; TANRIVER, Usûl, s. 603; TÜLÜ, s. 83; BÜYÜKKILIÇ, s. 171; KARAKİMSELİ, s. 204; Orhan RÜZGAR, “Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, Aralık 2011, s. 210; Hasan ŞİŞMAN, “Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Gider Avansı, Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C: 86, S: 2012/3, Mayıs – Haziran 2012, s. 207; BASIM, s. 2698; SAVAŞ, s. 202; Umut TOPCU, *İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları*, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, 2013, s. 231; ASLAN/AKYOL ASLAN/KİRAZ, s. 984. Yargıtay 9. HD., E. 2012/39586, K. 2013/4158, T. 04.02.2013; Yargıtay 9. HD., E. 2013/10344, K. 2013/28364, T. 06.11.2013; Yargıtay 9. HD., E. 2014/1962, K. 2014/6034, T. 26.02.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021). Aksi görüşte bkz. FİDAN, s. 180;

⁷⁸ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 41; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1043; TANRIVER, Usûl, s. 603; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1639. *Simil* ise, geçici olarak gösterilenin talep sonucu değil dava konusunun değeri olduğunu, dilekçede gösterilen asgari miktar veya değeri, “geçici miktar veya değer” olarak ifade etmenin daha doğru olduğunu belirtmektedir (bkz. SİMİL, s. 248-249).

miktarının tespit edilebilmesi için, tarafların karşılıklı olarak bir anlaşmaya varması ya da mahkeme kararı gerekmektedir⁷⁹.

Talep miktarının veya değerinin bilinçli olarak düşük gösterilmesi durumunda, dürüstlük kuralına aykırılık söz konusu olacaktır. Bu durumda, nasıl bir yol izleneceğine ilişkin doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Doktrinde baskın görüşe göre, mahkemece talebin belirlenebilir olan kısmına ilişkin harcın tamamlanması istenecek ve ancak bu eksiklik tamamlandıktan sonra davaya devam edilecektir⁸⁰. Başka bir görüş ise, bu konuda bir ayırım yapılması gerektiğini ifade etmekte olup, bu görüşe göre, dava dilekçesinde asgari miktarın veya değer, belirlenebilir alacak miktarından düşük gösterilmesi ve belirlenebilir miktarın dava dilekçesinde açıkça yazıyor olması halinde, harcın tamamlanması için süre verilmesi gerekmektedir. Ancak bu görüşü savunanlar, asgari miktar veya değer, belirlenebilir alacak miktarından düşük gösterilmesi ve belirlenebilir miktarın dava dilekçesinde açıkça yazmıyor olması halinde, davacıya süre verilmemesi gerektiğini, davanın kısmi dava olarak görülmesi gerektiğini, hâkimin, davacının dava dilekçesinde bahsettiği vakılardan yola çıkarak asgari miktarı hesaplayarak bildirilen değer ile arasındaki farkı hesaplamasının mümkün olmadığını ifade etmektedir⁸¹.

⁷⁹ KURU/AYDIN, s. 155.

⁸⁰ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 48-49. *Postacioğlu/Altay*, asgari miktarın, dürüstlük kuralına aykırı olacak kadar düşük gösterilmesi halinde, hâkimin davacıya tutarın makul düzeye çıkartılması için süre vermesi gerektiğini, süre içerisinde makul seviyeye çıkarılmaz ve harç tamamlanmazsa dosyanın işlemde kaldırılması gerektiğini ifade etmektedir (bkz. POSTACIOĞLU/ALTAY, s. 254). Aynı yönde bkz. PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1045; Tuğçe ÖZTÜRK ALMAÇ, “Şartların Yokluğu Halinde Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 11, S: 122, Ekim 2016, s. 21. *Simil*, asgari miktarın eksik olduğunun tespit edildiği her durumda, alacak miktarının veya değerinin artırılması ve harcın yatırılması için süre verilmesi gerektiği, aksi takdirde dosyanın işlemde kaldırılacağını ifade etmektedir (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 265).

⁸¹ ERKOÇKAR, s. 43-44

Kanımızca, davacı, belirsiz alacak davası açarken, dayandığı maddi vakıalara göre belirleyebildiği kadar alacak miktarını veya değerini bildirmek zorundadır. Bu zorunluluk, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinin lafzından açıkça anlaşılabilir. Asgari miktar dava dilekçesinde açıkça yazmıyor dahi olsa, davacı tarafça dayandığı maddi vakıaların ve delillerin sunulması gerektiğinden, bildirilen alacak miktarının veya değerinin asgari değer olmadığı anlaşılabilir durumda olacaktır. Hâkim tarafından, alacağın asgari miktarının veya değerinin tam olarak hesaplanması gerekmemektedir. Alacağın asgari miktarının veya değerinin, davacı tarafından bildirilmesi gerekmektedir. Alacağın asgari miktarının veya değerinin dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecek derece düşük gösterilmesi durumunda ise, zaten bu durumun hâkim tarafından anlaşılınmaması mümkün değildir. Alacağın asgari miktarının veya değerinin kısmen düşük gösterilmesi halinde de sonuç değişmemektedir. Böyle bir durumda, sadece, hâkimin eksik miktarı veya değeri hemen fark edememesi durumu söz konusu olabilir. Hâkimin, davacı tarafından açıkça belirsiz alacak davası olarak nitelendirilmiş ve belirsiz bir alacak için açılmış davayı, kendiliğinden kısmi dava olarak göremeyeceği düşüncesindeyiz. Davacıya, talebinin belirlenebilir olan kısmına ilişkin harcı tamamlaması için süre verilmesi gerektiği görüşüne katılmaktayız. Çünkü davacının, alacağın asgari miktarını veya değerini dava dilekçesinde açıkça yazmasının ya da yazmamasının, eksik alacak miktarının veya değerinin bildirilmesinde izlenecek yol açısından bir farkı bulunmamaktadır.

2.3. Alacağın Miktarının veya Değerinin Kesin Olarak Belirlenmesinin Davacıdan Beklenememesi

Alacağın miktarının veya değerinin belirlenmesinin alacaklıdan beklenemeyeceği hallerde belirsiz alacak davası açılabilir. Ancak mevzuatta,

alacağın miktarının veya değerinin belirlenmesinin alacaklıdan beklenemeyeceği hallerin ne olduğuna ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.

Doktrinde, davacıdan beklenememe olgusunun tespitinde, davacının somut olayın şartları dikkate alınarak, doğruluk ve güven kuralları çerçevesinde, dürüst, makul ve orta zekalı bir insanın, gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen, alacak miktarını tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin mümkün olup olmadığı hususunun esas alınması gerektiği belirtilmektedir⁸². Maddede alacaklının “kendisinden” beklenemeyeceğinden bahsedildiğinden, bu kritere ilişkin tespit yapılırken somut olaydaki alacaklının durumunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir⁸³. Aksi yönde görüşe göre ise, maddedeki davacıdan beklenememe kriteri, davacıdan davacıya değişen bir beklenememe değil, objektif olarak bunun mümkün olmaması olup, davacının şahsından kaynaklanan sebepler göz önüne alınarak belirsiz alacak davası açılmaz⁸⁴.

Talep sonucunun belirlenmesinin alacaklıdan beklenemeyeceği haller arasında en sık karşılaşılan durum, alacağın tam miktarının veya değerinin belirlenmesinin bir uzmanlık gerektirmesi durumudur⁸⁵. Bununla birlikte *Simil*, bir davada bilirkişi incelemesine gidilmesinin belirsiz alacak davası açılması için yeterli olmadığını, bir davada bilirkişiye başvurulması halinde dahi, davacının dava açarken alacak miktarını

⁸² TANRIVER, Usûl, s. 598.

⁸³ AKİL, Kısmi Dava, s. 96. *Akil*, bu duruma örnek olarak; sosyal güvenlik uzmanı olarak çalışan bir işçinin işverenine karşı açtığı davada kıdem tazminatına ilişkin hesaplama yapabileceğinin kendisinden beklenebileceğini, ancak ilköğretim mezunu bir işçi yönünden bu hesaplamayı yapmasının beklenemeyeceğini göstermektedir (bkz. AKİL, Kısmi Dava, s. 96). Aynı yönde bkz. ERKOÇKAR, s. 32; RÜZGAR, s. 208; ALP/ÇELEBİ, s. 91.

⁸⁴ Muhammet ÖZEKES, “Anayasa Mahkemesinin Kararı Karşısında Kısmi Dava ile Belirsiz Alacak Davası Arasındaki Sınırın Belirlenmesi Sorunu (Belirli-Belirsiz-Belirlenebilir Alacak Ayrımı)”, *Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan*, Cilt – 2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 1591; EROĞLU, Değişiklikler, s. 27; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1031; PEKCANITEZ, İş Hukuku, s. 943; UĞUR, s. 329.

⁸⁵ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 45; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1029; AKİL, Kısmi Dava, s. 85; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 227.

belirleyebiliyor olması halinde belirsiz alacak davasının açılmayacağını ifade etmektedir⁸⁶. *Atalı/Ermenek/Erdoğan* da, tahkikat aşamasında bilirkişi raporuna ihtiyaç duyulması halinin, alacağı belirsiz hale getirmeyeceğini ifade etmektedir⁸⁷. *Erkoçkar* ise bu hususa ilişkin olarak, dosyanın bilirkişiye gönderilmesi ile, hâkimin çözümü uzmanlık gereken bir husus bulunduğunu kabul ettiğini, bu nedenle de bu durumda alacağın belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini ifade etmektedir⁸⁸.

Akil ise, işçilik alacaklarına ilişkin davalar yönünden, Yargıtay tarafından işçilik alacaklarına ilişkin davalarda bilirkişi incelemesi yapılmasının bozma nedeni sayılmadığını, işçilerin ortalama eğitim düzeyi ve bu husus dikkate alındığında, dava açılmadan önce işçilik alacaklarının hesaplanabileceğini söylemenin gerçekçi olmadığını ifade etmektedir⁸⁹. *Büyükkılıç*, işçilik alacaklarına ilişkin neredeyse tüm davalarda uzman bilirkişilerden rapor alındığı için, dava açmadan önce işçiden bu hesaplamayı yapmasını beklemenin, işçinin savunma hakkının kısıtlanması niteliğinde olduğu görüşündedir⁹⁰. *Çil ve Kar* da işçilik alacaklarına ilişkin davalarda, tahkikat

⁸⁶ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 225; ÖZTÜRK ALMAÇ, s. 17. *Simil*, işçilik alacaklarına ilişkin davalarda, basit hesap işlemlerinin yapılması nedeniyle hesap bilirkişisine gidilmesi durumunun, alacağı belirsiz hale getirmediği görüşündedir (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 412). *Topak* ise bu görüşe kısmen katıldığını, özel veya teknik bilgi gerektirmeyen konularda bilirkişi incelemesine başvurulmasının alacağı belirsiz hale getirmeyeceğini ifade etmektedir. Ancak, yazar, işçilik alacakları yönünden farklı bir durum olduğunu, hesaplamaların, işverene göre daha güçsüz konumda bulunan ve hesap konusunda daha az bilgiye sahip olan işçi tarafından gerçekleştirilmesinin beklenemeyeceği ve bu durumlarda belirsiz alacak davası açılmasının mümkün olması gerektiği görüşündedir (bkz. Süleyman TOPAK, “Yargıtay Kararları Işığında İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası ve Islah Zamanaşımı Sorunu”, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 3, S: 2, Aralık 2014, s. 433-434).

⁸⁷ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 333.

⁸⁸ ERKOÇKAR, s. 121. Ayrıca bu görüş, işçilik alacaklarına ilişkin davalarda, hâkimin dosyayı, uzmanlık gerektirmesi nedeniyle değil ama iş yükü nedeniyle bilirkişiye gönderildiğinin kabulü halinde dahi, alacağın işçi yönünden hesaplanabilir olduğunu söylemenin mümkün olmadığını belirtmektedir. Bu görüş, işçilik alacaklarının hâkim tarafından hesaplandığı durumlarda bile, hâkimin uzmanlığı nedeniyle bilirkişi incelemesi yaptırmadığının kabulü gerektiğini ve işçinin belirsiz alacak davası açabilmesi gerektiğini savunmaktadır (bkz. ERKOÇKAR, s. 121).

⁸⁹ AKİL, Meseleler, s. 68.

⁹⁰ BÜYÜKKILIÇ, s. 181.

aşamasında bilirkişiden hesap raporu alınması gereken durumlarda, alacakların belirsiz olduğu görüşündedir⁹¹.

Bu hususta Yargıtay dairelerinin de farklı yönde görüşleri bulunmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında⁹², alacak miktarı ya da değerinin, tahkikat aşamasında bilirkişiden hesap raporu alınması gibi bir şekilde belirleneceği durumlarda, alacaklının alacağını objektif olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği belirtilirken; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bir kararında ise⁹³, sadece bilirkişi incelemesine gidilmesinin, belirsiz alacak davası açılabilmesi için yeterli olmadığı belirtilmektedir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi ise⁹⁴, iş yerinde sendikasız çalışan ve yasal işçilik alacakları konusunda ayrıntılı bilgi sahibi olması beklenmeyen bir işçinin, alacakları doğru şekilde adlandırması dahi olanak dahilinde olmadığı için, doğru hesap yöntemiyle birlikte ve tam olarak belirlemesinin mümkün olmadığını; ancak iş yerinde hukuk müşaviri, personel uzmanı, muhasebe müdürü gibi bir konumda çalışan işçi bakımından aynı sonuca varılamayacağını belirtmiştir.

Kanımızca, alacağın miktarının veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin alacaklıdan beklenemeyecek bir hal olup olmadığının değerlendirmesi yapılırken, somut olayın özelliklerine göre, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen alacak miktarını tam ve kesin olarak belirleyip belirleyemediği ve bu belirlemenin yapılmasının bir uzmanlık gerektirip gerektirmediği göz önüne alınmalıdır. Madde metninde, “kendisinden beklenemeyeceği” ifadesinin bilinçli

⁹¹ ÇİL/KAR, s. 32-34; KAR, Usul, s. 618-619, 623.

⁹² Yargıtay 9. HD., E. 2012/39586, K. 2013/4158, T. 04.02.2013. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05.07.2021)

⁹³ Yargıtay 22. HD., E. 2014/442, K. 2014/2051, T. 11.02.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05.07.2021)

⁹⁴ Yargıtay 7. HD., E. 2015/8310, K. 2015/7419, T. 28.04.2015. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 05.07.2021)

olarak kullanıldığı görüşündeyiz. Bu nedenle, beklenememe kriteri, davacıdan davacıya değişebilen bir kriterdir ve somut olayın özelliklerine göre davacının şahsı nezdinde bu kriterin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte yargılama aşamasında bilirkişi raporu aldırılması, alacağı belirsiz hale getiren unsurlardandır. Çünkü hâkimin bilirkişi raporu aldırması, alacağın miktarının veya değerinin tespit edilmesinin uzmanlık gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. İşçilik alacaklarının konu edildiği davalarda da bilirkişi raporu aldırılması, yoğunlukla hesaplamaların uzmanlık gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. Somut olaya göre, işçinin hesaplamayı yapabilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir ki, çoğu zaman işçi bu teknik bilgilere ve eğitime sahip değildir. Uzmanlık gerektiren işçilik alacakları hesaplamalarının hâkim tarafından yapılabileceği ve iş yoğunluğu nedeniyle bilirkişiye gönderildiği düşünülse dahi, hâkim, bu hesaplamaları konunun uzmanı olduğu için yapabilmektedir. Elbette ki, işçinin hesaplamaları yapabilmesi için gerekli eğitime ve teknik bilgiye sahip olması halinde, basit hesaplamalar için bilirkişi incelemesi yaptırılmasının, belirsiz alacak davasına gerekçe olmadığı düşünülebilir. Ancak işçilik alacakları hesaplamaları, neredeyse hiçbir zaman, basit hesaplamalardan ibaret değildir. 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nun⁹⁵ 6. maddesinde, temel ve alt uzmanlık alanlarını tespit etmek ile temel ve alt uzmanlık alanlarına göre bilirkişilerin sahip olması gereken nitelikleri belirlemek, Bilirkişilik Daire Başkanlığının görevidir. Bilirkişilik Daire Başkanlığı tarafından belirlenen alt uzmanlık alanları arasında, “iş mevzuatından kaynaklı nitelikli hesaplamalar” bulunmaktadır⁹⁶. Nitelikli hesaplamalar alanında bilirkişilik yapabilmek için gereken şartlar arasında, üniversitelerin ön lisans veya lisans (hukuk öğrenimi

⁹⁵ 24.11.2016 tarihli ve 29898 sayılı Resmî Gazete (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204.htm>) (Erişim Tarihi: 16.01.2022).

⁹⁶ https://bilirkisilik.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/372020103605EK_1_uzman%C4%B1_kalanlar%C4%B1.pdf (Erişim tarihi: 16.01.2022)

görmüş kişiler dahil) eğitimi veren bölümlerinden mezun olmak ve başvuruda bulunduğu nitelikli hesaplama uzmanlık alanında en az beş yıl süreyle mesleki faaliyette bulunduğunu veya bilirkişilik yaptığını belgelemek şartı bulunmaktadır⁹⁷. Bununla birlikte Bilirkişilik Kanununun 10. maddesinin 4. fıkrasında, hukuk öğrenimi görmüş kişilerin dahi, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu belgelendirmedeği takdirde, bilirkişilik siciline ve listesine kaydedilmeyeceği düzenlemesi yer almaktadır. Hukuk öğrenimi görmüş kişilerin dahi iş mevzuatından kaynaklı hesaplamaları yapabilecek bilirkişi olamayacakları, nitelikli hesaplama uzmanlık alanında bilirkişi olabilmek için üniversite mezunu olmak ve en az beş yıl süreyle mesleki faaliyette bulunulması veya bilirkişilik yapılması gerektiği, iş mevzuatından kaynaklı hesaplamaların alt uzmanlık alanı olarak belirlenmesi hususları göz önüne alındığında, işçilik alacakları hesaplamalarının basit bir hesaplamadan çok daha fazlası olduğu açıkça ortadadır.

2.4. Alacağın Miktarının veya Değerinin Kesin Olarak Belirlenmesinin İmkânsız Olması

2.4.1. Genel Olarak

Talep miktarının veya değerinin alacaklı tarafından belirlenebilmesindeki imkânsızlık⁹⁸ hallerinin ne olduğu mevzuat ile düzenlenmemiştir. Belirsiz alacak davası

⁹⁷ https://bilirkisilik.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1772020155527EK_2_guncel.pdf (Erişim tarihi: 16.01.2022)

⁹⁸ İmkânsızlık terimi, cümlede teknik anlamda kullanılmamış olup, burada bahsedilen imkânsızlık halleri, edimin ifasının imkânsız hale geldiği hallerden farklıdır. Örneğin, “hukuki imkânsızlık” terimi, edim konusu şeyin, sözleşme konusu olmasının bir kanun hükmüyle yasaklandığı hallerde kullanılmaktadır (bkz. Fikret EREN, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 25. Baskı, Ankara, 2020, s. 1440). Burada bahsedilen imkânsızlık halleri ise, alacağın miktarının ya da değerinin belirlenmesinin imkânsız olduğu hallerdir.

açılabilmesi için bulunması gereken imkânsızlık halleri; objektif imkânsızlık, sübjektif imkânsızlık veya hukuki imkânsızlık olarak üç başlık altında incelenecektir⁹⁹.

2.4.2. Objektif İmkânsızlık

Alacağın miktarının veya değerinin belirlenmesindeki objektif imkânsızlık, davacının talep sonucunu tam ve kesin olarak hiçbir şekilde belirleyememesi halidir¹⁰⁰. Bu durumda, alacağın miktarı veya değerinin belirlenmesi, sadece davacı için değil, davalı ve üçüncü kişiler yönünden de imkânsızdır¹⁰¹. Özellikle zararın devam ettiği hallerde, bu tür imkânsızlık söz konusudur. Alacağın miktarını veya değerini belirlemek için gerekli olan unsurların dava açıldığı anda sonuçlanmadığı veya değişkenlik gösterdiği durumlarda, objektif imkânsızlık bulunmaktadır¹⁰².

2.4.3. Sübjektif İmkânsızlık

Sübjektif imkânsızlık, objektif imkânsızlıktan farklı olarak, sadece davacı yönünden bulunan imkânsızlıktır¹⁰³. Davacının, dava açıldığı anda talep sonucunu tam ve kesin olarak hiçbir şekilde belirleyebilecek durumda olmaması halinde sübjektif imkânsızlıktan söz edilir¹⁰⁴. Doktrinde, sübjektif imkânsızlık durumunda, davacının talep sonucunu belirleyebilmesi için gereken bilgi ve belgelere sahip olmadığı, yargılama sırasında bu bilgi ve belgelerin davalı taraftan veya üçüncü kişiden gelmesi

⁹⁹ Doktrinde, imkânsızlık hallerini kesin olarak belirleyebilecek bir kategori yapılamayacağı, her somut olaya göre değerlendirme yapılması gerektiği ifade edilmektedir (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 210). Ayrıca, imkânsızlık hallerinin dört şekilde karşımıza çıkabileceği, bu imkânsızlık hallerinin; objektif imkânsızlık, sübjektif imkânsızlık, hukuki imkânsızlık veya geçici imkânsızlık olduğu belirtilmektedir (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 217 vd.).

¹⁰⁰ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 218; AKİL, Kısmi Dava, s. 83; TÜLÜ, s. 80. Pekcanitez, bu tür imkânsızlığı, biyolojik imkânsızlık olarak adlandırmaktadır (bkz. PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1028; PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 43).

¹⁰¹ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 219; TÜLÜ, s. 80; ÖZTÜRK ALMAÇ, s. 16.

¹⁰² SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 218; AKİL, Kısmi Dava, s. 83.

¹⁰³ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 220; AKİL, Kısmi Dava, s. 84; TÜLÜ, s. 81

¹⁰⁴ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 220; AKİL, Kısmi Dava, s. 84.

ile sübjektif imkânsızlık halinin ortadan kalkacağı ifade edilmektedir¹⁰⁵. Alacağın miktarının veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesi için gereken bilgi ve belgelerin davalı tarafın veya üçüncü kişinin elinde olması, aynı zamanda bir geçici imkânsızlık durumudur. Davacı, dava açtığı anda alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyemiyorsa da, söz konusu bilgi ve belgelerin sunulmasıyla, artık alacağının miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyebilir duruma gelecektir¹⁰⁶.

2.4.4. Hukuki İmkânsızlık

Hukuki imkânsızlık halinde davacı, hukuki bir engel nedeniyle talep sonucunu tam ve kesin olarak belirleyememektedir¹⁰⁷. Özellikle, dava sonucunda hükmedilecek miktarın hâkim tarafından belirleneceği haller, hukuki anlamdaki imkânsızlık hallerindendir¹⁰⁸. Böyle bir durumda, davacının, alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesi hukuki olarak imkânsızdır¹⁰⁹. Bununla birlikte, bazı işçilik alacakları yönünden hâkimin makul bir indirim yapacağı hallerde de, hukuki imkânsızlık bulunmaktadır¹¹⁰. Yargıtayın yerleşik içtihatlarında da, makul bir indirim

¹⁰⁵ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 220; ÖZTÜRK ALMAÇ, s. 16. Doktrinde, davacının talep sonucunu belirleyebilmesi için gerekli bilgi ve belgelerin üçüncü kişi ya da davalının bünyesinde bulunması halinde, burada, hukuki anlamda bir imkânsızlık olduğu ifade edilmektedir (bkz. PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1028; PEKCANİTEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 44; KAR, Usul, s. 609; UĞUR, s. 329).

¹⁰⁶ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 221-222; AKİL, Kısmi Dava, 85.

¹⁰⁷ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 220; AKİL, Kısmi Dava, s. 84; TÜLÜ, s. 82.

¹⁰⁸ PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1028; PEKCANİTEZ, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 44; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 220; AKİL, Kısmi Dava, s. 84; TÜLÜ, s. 82; ASLAN/AKYOL ASLAN/KİRAZ, s. 979; ALP/ÇELEBİ, s. 91; ÖZTÜRK ALMAÇ, s. 16; ŞİŞMAN, s. 206; UĞUR, s. 328. *Tanrıver*, yargılama sonunda hükmedilecek miktarın hâkimin takdirine bağlı olduğu hallerde, objektif nitelikli bir imkânsızlık olduğunu ifade etmektedir (bkz. TANRIVER, Belirsiz Alacak Davası, s. 8).

¹⁰⁹ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 221; AKİL, Kısmi Dava, s. 84-85.

¹¹⁰ TÜLÜ, s. 83.

yapılacak hallerde, alacağın, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmektedir¹¹¹.

3. Belirsiz Alacak Davasında Talep Artırımı

Belirsiz alacak davalarında, talep konusu edilmemiş miktarın ıslah yoluyla davaya eklenmesi yerine, talebin artırılması olgusu bulunmaktadır. Belirsiz alacak davası açılırken davacı, asgari olarak belirleyebildiği miktarı belirterek davayı açmalıdır.

Belirsiz alacak davasında; yargılama aşamasında karşı tarafın verdiği bilgi neticesinde ya da tahkikat sonucunda alacağın miktarının ya da değerinin tam olarak belirlenmesi mümkün olduğunda, hâkim tarafından tahkikat sona ermeden önce davacıya iki haftalık kesin süre verilir ve davacı bu süre içerisinde talebini tam ve kesin olarak belirleyebilir (HMK m. 107/f. 2). Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinin 2. fıkrasının, 7251 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önceki halinde; karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabileceğine dair bir düzenleme bulunmaktaydı. Maddede yapılan değişiklik ile, talep miktarının ya da değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin ne zaman mümkün olduğuna hâkim karar verecektir. Maddede yapılan bu değişikliğe ilişkin doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre, hâkimin davacıya süre vermesi, hâkimin aydınlatma

¹¹¹ YHGK., E. 2016/43, K. 2019/882, T. 17.09.2019; Yargıtay 9. HD., E. 2020/4669, K. 2021/2248, T. 26.01.2021; Yargıtay 9. HD., E. 2014/36192, K. 2014/38807, T. 19.12.2014; Yargıtay 22. HD., E. 2017/46109, K. 2020/8948, T. 07.07.2020; Yargıtay 7. HD., E. 2014/13575, K. 2014/22218, T. 08.12.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.05.2021). Aksi yönde bir görüşe göre ise, hakkaniyet indirimi yapılacak hallerde, belirsiz alacak davası açılmayacaktır. Bu görüşe göre, alacağın miktarının belli olduğu durumlarda, hakkaniyet indirimi yapılacak olması, alacağı belirsiz hale getirmez (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 421).

ödevinin yerine getirilmesidir¹¹². Aksi yönde bir görüş ise, bu durumun hâkimin davayı aydınlatma ödeviyle ilgisi olmadığını, davacının, kanunda bulunan bir hakkını kullanmaya davet edilmesinin, hâkimin davacıya yol göstermesi anlamına geleceğini, belirsiz alacak davasının, zaten davacıya sağladığı faydalar mevcutken, bunun yanında bir de hâkim tarafından davacıya talebini artırmak için süre verilmesinin, silahların eşitliği ilkesine aykırı olduğunu, davacıya bu şekilde bir hatırlatma yapılmasının, hâkimin tarafsızlığı ilkesine de aykırı olduğunu savunmaktadır¹¹³. Bir diğer görüşe göre ise, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 184. maddesi¹¹⁴ uyarınca, hâkim tarafından tahkikatın bittiği taraflara bildirildiğinde davacı taraf, talebini tam ve kesin olarak belirlemesi gerektiğini bilebilecek, böylece hâkimin, talebini belirlemesi gerektiğini davacıya hatırlatmasına gerek olmayacaktır¹¹⁵. Bu görüşe göre, hâkimin davacıya talebini belirleyebilmesi için süre vermesi hususu, taraflarca getirilme ilkesine aykırıdır. Ayrıca bu durumun, uygulamada hâkimin yol göstermesi gibi algılanabileceği; davacının, davanın lehine sonuçlanacağı algısına kapılabileceği ve aleyhine bir karar verilmesi halinde ise, aleyhine hükmedilecek yargılama giderleri ya da harçlar vb. hususlardan hâkimi sorumlu tutabileceği gibi olumsuz sonuçları olabileceği belirtilmektedir¹¹⁶. Bizim de katıldığımız aksi yönde bir görüşe göre ise, hâkimin bu görevi kanundan doğduğundan dolayı, hâkimin tarafsızlığından kuşku

¹¹² Selçuk ÖZTEK/Sema TAŞPINAR AYVAZ/Serdar KALE, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 20 Mart 2020 Tarihli Kanun Teklifi’ne İlişkin Bazı Açıklamalar ve Kanun Teklifinin Değerlendirilmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl:33, S.149, 2020, s. 103.

¹¹³ ERKOÇKAR, s. 47-49.

¹¹⁴ “(1) Hâkim, tarafların iddia ve savunmalarıyla toplanan delilleri inceledikten sonra, duruşmada hazır bulunan taraflara tahkikatın tümü hakkında açıklama yapabilmeleri için söz verir.

(2) Mahkeme tarafların tahkikatın tümü hakkındaki açıklamalarından sonra, tahkikatı gerektiren bir husus kalmadığını görürse, tahkikatın bittiğini taraflara tefhim eder.”

¹¹⁵ Hakan PEKCANİTEZ/Oğuz ATALAY/Muhammet ÖZEKES, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair 7251 Sayılı Kanun Hakkında Değerlendirme”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl: 33, S. 150, 2020, s. 270-271.

¹¹⁶ PEKCANİTEZ/ATALAY/ÖZEKES, s. 271; PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 3008. Aynı yönde bkz. TÜLÜ, s. 56.

uyandıracak bir durum oluşmamaktadır¹¹⁷. Alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin şekilde belirlenebilmesinin ne zaman mümkün olduğuna ilişkin olarak uygulamada yaşanan tereddütler göz önüne alındığında, ilgili fıkarda yapılan değişikliğin yerinde olduğunu düşünmekteyiz. Hâkimin süre vermesine ilişkin görevi, taraflarca getirilme ilkesine de aykırılık teşkil etmemektedir, çünkü davacıdan, daha önce davaya getirmedeği bir vakıayı veya delili getirmesini istememektedir. Aynı zamanda bu değişiklik, silahların eşitliği ilkesine de aykırılık teşkil etmemektedir. Davalı, dava dilekçesinde belirtilen alacak miktarının veya değerinin asgari değer olduğunu, talebin ise alacağın tümünün hüküm altına alınması olduğunu zaten bilmektedir. Üstelik davacı, verilen süreye rağmen alacağın miktarını veya değerini artırıp artırmamak konusunda serbesttir. Dolayısıyla tasarruf ilkesi de ihlal edilmemektedir. Maddede yapılan düzenleme, sadece artırma olgusunun zamanı ile ilgilidir. Ancak her ne kadar yapılan değişikliğin yerinde olduğunu düşünüyor olsak da, hâkimin bu görevinin yanlış yorumlanması ihtimal dahilindedir. Hâkim tarafından bu görevin, taraflarda herhangi bir algı yaratmayacak şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir. Hâkimin, tarafların davanın kabul edileceği veya davacıya yol gösterildiği algısına kapılmaması için gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

Davacı, talep miktarını ya da değerini artırırken iddianın genişletilmesi yasağına tabi değildir. Talep miktarının ya da değerinin artırılması hakkı, sadece bir defa kullanılabilir. İkinci kez talep miktarı ya da değeri belirlenmek istenildiğinde karşı tarafın açık izni gerekmektedir. Karşı tarafın açık izni olmadığı durumda, ikinci kez talep miktarının ya da değerinin artırılması sadece ıslah ile mümkündür¹¹⁸. Davacının,

¹¹⁷ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 295.

¹¹⁸ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 56; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 281; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 277; Mahmut BİLGİN, *Hukuk Muhakemeleri Kanununda Islah ve Belirsiz Alacak Davası*, Adalet Yayınevi, 5. Baskı, Ankara, 2021, s. 113.

dava açarken bildirdiği talep miktarını ya da değerini artırmaması, yani kesin talebini bildirmemesi halinde, mahkemece dava açılırken bildirilen asgari miktar ya da değer üzerinden hüküm kurulacaktır¹¹⁹. Alacak belirli hale geldikten sonra talebin eksik olarak artırılması halinde, kalan miktar yönünden ise davacı, artık iddianın genişletilmesi yasağına tabi olacaktır¹²⁰. Alacak belirli hale getirilirken yeni vakıalar ileri sürülmesi de, iddianın genişletilmesi yasağına tabidir¹²¹. Belirsiz alacak davasında talep miktarını artırmak için ıslah yoluna başvurulmasına gerek olmadığından, davacının bir defa kullanabileceği ıslah hakkını başka bir konu için kullanması mümkündür¹²².

4. Belirsiz Alacak Davasının Zamanaşımı ve Faiz Yönünden Değerlendirilmesi

Belirsiz alacak davası açıldığı anda, yalnızca bildirilen asgari değer için değil, alacağın tümü yönünden zamanaşımı süresi kesilecektir¹²³. Belirsiz alacak davasının

¹¹⁹ HMK m. 107/f. 2; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 281; PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 48-52; RÜZGAR, s.212.

¹²⁰ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 295; Ejder YILMAZ, *Medenî Yargılama Hukukunda Islah*, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2011, s. 220; KARSLI, s. 341; KILIÇOĞLU, HMK Şerh, s. 584; PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 53, ÜÇER, s. 21; SAVAŞ, s. 192; FİDAN, s. 180; ÇİL/KAR, s. 185. Kiraz ise, alacağını artıran davacının, sonradan örneğin ek bilirkişi raporuyla daha fazla alacağının olduğunu anlaşılmaması gibi bir durumda, yeni miktar üzerinden de artırma talebine imkân tanınmasının kabulünün, maddi hakikate ulaşmak ve etkin hukuki korumayı sağlamak yönünden daha isabetli olduğu düşüncesindedir (bkz. Taylan Özgür KİRAZ, *6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Getirilen Yenilikler*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 23).

¹²¹ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 50; TANRIVER, Usûl, s. 602-603; ÖZTÜRK ALMAÇ, s. 17.

¹²² KURU/AYDIN, s.156; Baki KURU, “Medeni Yargıda Kısmî Alacak Davası Öldü, Yaşasın Belirsiz Alacak Davası ve İdari Yargıda Yaşasın Genişletilmiş Kısmî Alacak Davası”, *Prof. Dr. Ramazan Arslan’a Armağan*, Cilt 2, Ankara, 2015, s. 1067.

¹²³ Baki KURU/Alı Cem BUDAK, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Getirdiği Başlıca Yenilikler”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.85, Sayı:5, Yıl:2011, s. 13; KİRAZ, Yenilikler, s. 23; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s.295; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 163, 172; ARSLAN/AKYOL ASLAN/KİRAZ, s. 1002; ÜÇER, s. 22; ÇİL/KAR, s. 26; ÖZKAYA FERENDECİ, s. 355; FİDAN, s. 182.; KARACA/YAĞCI, s. 204; EROĞLU, Değişiklikler, s. 27; ŞİŞMAN, s. 207; PEKCANITEZ, İş Hukuku, s. 936; PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 28; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 332; AKİL, Meseleler, s. 56; BUDAK/KARAASLAN, *Usul*, s. 142; UĞUR, s. 330; TOPAK, s. 427; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 63; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1643; Bilge UMAR, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, 2014, s. 320.

açılmasındaki amaç, alacağın tümü yönünden karar verilmesi olduğundan dava açıldığı tarihte alacağın tümü yönünden zamanaşımı kesilmiş sayılır. Talep miktarının artırıldığı tarihte zamanaşımının kesildiğinin kabul edilmesi halinde, belirsiz alacak davasının amacı yerine getirilmemiş olacaktır¹²⁴.

Davalı daha önce temerrüde düşürülmemişse veya alacak, belirli bir vadeye bağlı değilse, faiz, dava tarihinden itibaren, tüm alacak için işleyecektir¹²⁵. Talep miktarının yargılama aşamasında artırılan kısmına ilişkin olarak faizin, talep artırma tarihinden itibaren başlayacağını savunan bir görüş de bulunmaktadır¹²⁶. Kanımızca, faizin, tüm alacak yönünden dava tarihinden itibaren işlemesi, belirsiz alacak davasının amacına daha uygun olacaktır. Doktrinde, talep miktarının davacı tarafından artırılmaması ve kalan kısım için ek dava açılması halinde, alacağın ek davaya konu edilen kısmı için zamanaşımının ek dava tarihinde kesileceğine ve faizin ek dava tarihinden başlayacağına dair bir görüş bulunmaktadır¹²⁷. Belirsiz alacak davasında, aslında alacağın tümü dava edilmek istenildiğinden ve davalı tarafça bu talep bilindiğinden, alacağın miktarı veya değeri artırılsa dahi, faizin yine tüm alacak yönünden işleyeceği düşüncesindeyiz.

POSTACIOĞLU/ALTAY, s. 253; Faruk Barış MUTLAY/Bülent Ferat İŞÇİ, “İşçilik Alacaklarının Muaccel Olduğu Anlar ve Zamanaşımı Süreleri İle Zamanaşımı Bakımından Özellik Arz Eden Bazı Durumların Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 16, S: 64, Yıl: 2019, s. 1574. Aksi yönde bkz. Ahmet M. KILIÇOĞLU, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Turhan Kitabevi Yayınları, 21. Bası, Ankara, 2017, s. 1106-1110. *Kuru/Aydın* da, belirsiz alacak davası açılması ile, alacağın yalnız belirsiz alacak davası dilekçesinde belirtilen yani harcı ödenen kesim için zamanaşımı kesildiğini, alacağın dava dışı kalan kesimi hakkında zamanaşımının kesilmediğini savunmaktadır (bkz. KURU/AYDIN, s. 153, dn. 14).

¹²⁴ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 59.

¹²⁵ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 296; ASLAN/AKYOL ASLAN/KİRAZ, s. 1002; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 332; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1647; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 163; KİRAZ, Yenilikler, s. 29; ÖZBAY, s. 148; ŞİŞMAN, s. 207; UĞUR, s. 331; ÇİL/KAR, s. 26.

¹²⁶ BUDAK, s. 84-85; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 142.

¹²⁷ RÜZGAR, s. 213.

5. Belirsiz Alacak Davasının Sonuçları

5.1. Genel Olarak

Belirsiz alacak davasında talep miktarı ya da değeri belirli hale getirildikten sonra verilecek hüküm, normal bir eda hükmüdür ve doğurduğu sonuçlar yönünden eda hükmünden bir farklılık arz etmemektedir¹²⁸.

Belirsiz alacak davasında talebin artırılmaması halinde ise, davanın başında bildirilen asgari talebe göre karar verilir (HMK m. 107/f. 2)¹²⁹. Böyle bir durumda verilecek kararın kesin hüküm etkisine ilişkin olarak ise, doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre, talep artırılmamış dahi olsa verilen karar, kalan kısım yönünden talep sonuçlarının farklılığı nedeniyle kesin hüküm teşkil etmemektedir¹³⁰. Aksi yönde bir görüş ise, talebin artırılmaması halinde verilecek kararın, alacağın tümü bakımından kesin hüküm etkisi doğuracağını belirtmektedir¹³¹. Diğer bir görüş ise, bu konuya ilişkin bir ayırım yapılması gerektiğini, davacının açtığı belirsiz alacak davasının, talep sonucunun belirlenmesine imkân tanınmadan reddedilmesi halinde, bu ret kararının sadece talep edilen asgari miktar hakkında kesin hüküm etkisini göstermesi gerektiğini, buna karşılık, davacı, talep sonucunu belirleme imkânına sahip olmasına rağmen talep sonucunu belirlememişse, bu dava sonunda verilen ret kararının, alacağın henüz dava edilmeyen kısmı bakımından da kesin hüküm teşkil etmesi gerektiğini ifade etmektedir¹³². Kanımızca, belirsiz alacak davasında talebin artırılmaması halinde

¹²⁸ Bkz. Birinci Bölüm, Başlık 6.1.3. Sonuçları

¹²⁹ Doktrinde, böyle bir durumda davaya kısmi dava olarak devam edileceği belirtilmektedir (bkz. KAR, Usul, s. 604).

¹³⁰ Mustafa GÖKSU, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Tadili İhtiyacı ve Bu Konudaki Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Yıl:8, S:32, Ekim 2017, s. 77.

¹³¹ TANRIVER, Usûl, s. 612. Aynı yönde AKİL, Meseleler, s. 76; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 112.

¹³² PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1044.

verilecek kabul kararı, kalan kısım yönünden kesin delil teşkil edecektir. Davanın kabulü ile hem bir hakkın veya hukuki ilişkinin var olduğunun tespiti yapılmaktadır hem de alacağın tam ve kesin miktarı tespit edilmektedir. Talebin artırılmaması halinde, kalan kısım yönünden davacının daha sonra bir dava açması mümkündür. Bir diğer deyişle, talebin artırılmaması durumunda, dava, kısmi davanın kabulüne ilişkin sonuçları doğurur. Bu husus, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinin 2. fıkrasının gereğidir. Davanın esastan reddine karar verilmesi halinde ise, bu karar, alacağın kalan kısmı yönünden kesin hüküm teşkil edecektir. Çünkü böyle bir hüküm, bir hakkın veya hukuki ilişkinin var olmadığına ilişkin menfi tespit hükmüdür.

Belirsiz alacak davasında, asgari olarak bildirilmiş olan talep sonucunun tamamen reddine ya da talep sonucundan daha düşük bir miktara karar verilebilmektedir¹³³. Belirsiz alacak davasında, tarafların miktar belirtmeksizin sulh olması halinde ise, talep sonucu henüz belirlenmemiş de olsa sulh, tüm alacağı kapsayacaktır¹³⁴.

5.2. Şartları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasında Verilecek Karar

Belirsiz alacak davasına konu edilen alacağın belirlenebilir olması, yani kanunda belirtilen şartlarda bir alacak olmaması halinde, nasıl karar verileceğine ilişkin doktrinde ve Yargıtay kararlarında görüş birliği bulunmamaktadır.

¹³³ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 49.

¹³⁴ Taylan Özgür KİRAZ, "Belirsiz Alacak Davası", *TMSF Çatı Dergisi*, S.30, 2012, s. 17.

5.2.1. Davanın Hukuki Yarar Yokluğundan Usulden Reddedilmesi Gerektiği Görüşü

Davanın hukuki yarar yokluğundan usulden reddedilmesi gerektiği görüşüne göre, belirsiz alacak davasına konu edilen alacağın belirlenebilir olması durumunda, hukuki yararın varlığından söz edilemeyeceğinden ve dava şartı eksikliği mevcut olacağından davanın usulden reddine karar verilir. Bu görüşe göre, belirli bir alacak için belirsiz alacak davası açmakta davacının hukuki yararı bulunmamaktadır ve davacıya süre verilmeksizin davanın usulden reddine karar verilmesi gerekmektedir¹³⁵.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, şartları oluşmadan açılan belirsiz alacak davasının, hukuki yarar yokluğu nedeniyle usulden reddine karar verilmesi gerektiği görüşündedir¹³⁶. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 28 numaralı maddesi ile, belirlenebilir ya da belirli bir alacağın, belirsiz alacak davasına konu edilmesi halinde, dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmesi gerektiği, buradaki hukuki yarar eksikliğinin, tamamlanabilir bir dava şartı olmadığı belirtilmiştir¹³⁷.

¹³⁵ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 295; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1040; ASLAN/AKYOL ASLAN/KİRAZ, s. 1019; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 338; YILMAZ, Islah, s. 220; ÖZTÜRK ALMAÇ, s. 19; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 236; ÖZEKES, Sınırın Belirlenmesi, s. 1603; Ömer Lütfi COŞAR, “Belirsiz Alacak Davasında Talebi Artırmak İçin Islah Mı Yoksa Hukuk Muhakemeleri Kanunu Md. 107/2 Mi Tercih Edilmeli?”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.87, S.4, 2013, s. 97; KARAKİMSELİ, s. 225. Ayrıca bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2017/26895, K. 2020/1747, T. 06.02.2020 kararı: “...Dava konusu edilen alacakların gerçekte belirlenebilir olmaları ve belirsiz alacak davasına konu edilemeyecekleri anlaşılacakla, hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddi gerekirken yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021).

¹³⁶ Yargıtay 9. HD., E. 2017/17390, K. 2020/7550, T. 14.09.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2016/26476, K. 2020/7547, T. 14.09.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

¹³⁷ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

5.2.2. Davacıya Süre Verilmesi Gerektiği Görüşleri

5.2.2.1. Dava Şartı Eksikliğinin Tamamlanması İçin Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü

Davacıya, dava şartı eksikliğinin tamamlanması için süre verilmesi gerektiği görüşüne göre, şartları olmayan belirsiz alacak davasında talebin belirli hale getirilmesi için HMK m. 115/f. 2¹³⁸ uyarınca davacıya süre verilmeli, hemen davanın reddine karar verilmemelidir¹³⁹. Aynı yönde bir görüş, konuyu biraz daha farklı değerlendirerek, davaya konu alacağın belirli olup olmadığının ancak davalı taraf cevap dilekçesi verdikten sonra ortaya çıkacağını ve ön inceleme aşamasında tespit edilebilir hale geleceğini belirtmektedir. Ön inceleme aşamasında şartları olmayan bir belirsiz alacak davası açıldığının anlaşılması halinde ise, davaya tam eda davası olarak devam etmek ve harcı tamamlamak üzere HMK m. 115/f. 2 uyarınca süre verilmesi gerektiğini savunmaktadır¹⁴⁰. Aksi yönde bir görüşe göre ise, Kanun'da, davalının cevap vermesinden sonra belirsiz alacak davasının açılıp açılmayacağına karar verilebileceğinden söz edilmemekte, aksine dava açarken davacının talep sonucunu belirleyemeyecek durumda olması aranmaktadır. Ayrıca bu görüş, davalının cevabı ile belirsiz alacak davası arasında bir ilişki olmadığını, davalının ne dediğinden bağımsız

¹³⁸ “(2) Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder.”.

¹³⁹ BUDAK, s. 84; Cenk AKİL, “Belirli Alacağın Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilmesi Durumunda Mahkeme Ne Tür Bir Karar Vermelidir?”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XIV, S.2, 2017, s. 204; Ali Cem BUDAK/Dilek KARADEMİR, “Şartları Oluşmadığı Halde Belirsiz Alacak Davası Açılırsa Hâkim Nasıl Karar Vermelidir?”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XIII, S.1, 2016, s. 141; Ender DEDEAĞAÇ/Elçin SANAL, “HMK Değişikliği”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2015/3, s. 487; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1600. Ayrıca bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2017/12404, K. 2019/18753, T. 23.10.2019. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021).

¹⁴⁰ ÇİL/KAR, s. 51-52.

olarak, davacı tarafça dava açarken talep sonucu belirlenebiliyorsa ya da belirlenebilecek durumda ise, belirsiz alacak davası açılmayacağını belirtmektedir¹⁴¹.

5.2.2.2. Dava Dilekçesindeki Eksikliğin Tamamlanması İçin Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü

Doktrinde, alacağın belirli olup olmadığının, davalı tarafça cevap dilekçesi verildikten sonra ve ön inceleme aşamasında tespit edilebilir hale geldiği, hukuki yarar bulunmadığının tespit edilmesi halinde ise, talebin açık olmadığı kabul edilerek HMK m. 119/f. 2¹⁴² uyarınca alacağın belirli hale getirilmesi için davacıya bir haftalık kesin süre verilmesi gerektiği görüşü de bulunmaktadır¹⁴³.

5.2.2.3. Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi Uyarınca Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü

Hâkimin davayı aydınlatma ödevi uyarınca davacıya süre verilmesi gerektiği görüşü, tam olarak ne talep edildiğinin açıklığa kavuşturulmasının aydınlatma ödevinin bir gereği olduğunu belirtmekte, belirsiz alacak davasına özgü bir hukuki yarar şartı oluşturularak davanın usulden reddedilmesi gerektiğinin savunulmasını zorlama bir yorum olarak görmektedir. Bu görüşe göre, belirsiz alacak davasındaki hukuki yarar, herhangi bir eda davasından farklı değildir ve davacının dava açmaktan başka bir şekilde alacağına kavuşmasının mümkün olmaması halinde, hukuki yararın var olduğunun kabulü gerekmektedir. Alacağın miktarının veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin davacıdan beklenememesi veya bunun imkânsız olması durumu,

¹⁴¹ PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1042-1043.

¹⁴² “(2) Birinci fıkranın (a), (d), (e), (f) ve (g) bentleri dışında kalan hususların eksik olması hâlinde, hâkim davacıya eksikliği tamamlaması için bir haftalık kesin süre verir. Bu süre içinde eksikliğin tamamlanmaması hâlinde dava açılmamış sayılır.”.

¹⁴³ UĞUR, s. 327.

belirsiz alacak davasının görülebilmesi için özel bir dava şartıdır. Böyle bir durumda hukuki yarar bulunmaktadır, ancak dava, belirsiz alacak davası olarak değil, kısmi veya tam eda davası olarak görülmelidir. Hâkimin davayı aydınlatma ödevi gereğince, hâkim tarafından, davacıya alacak miktarını netleştirmesi için süre verilmesi ve harcı tamamlatarak davaya devam edilmesi gerekmektedir¹⁴⁴.

5.2.3. Davaya Kısmi Dava Olarak Devam Edilmesi Gerektiği Görüşü

Davaya kısmi dava olarak devam edilmesi gerektiği görüşüne göre, açılan belirsiz alacak davasının, belirsiz alacak davası olmadığına anlaşıldığı halde, mahkemece verilecek bir ara karar ile davaya kısmi dava olarak devam edilmesi gerekmektedir¹⁴⁵. Başka bir görüşe göre ise, koşulları olmamasına rağmen açılan bir belirsiz alacak davasında, davanın hukuki yarar şartı yokluğundan hemen reddine karar verilmemeli, eğer örtülü kısmi davanın şartları da mevcut değilse, dava, tam eda davası olarak görülmelidir¹⁴⁶.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun ise konuya ilişkin birbirinden farklı kararları mevcuttur. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2018 tarihli bir kararında¹⁴⁷, belirsiz olmayan bir alacağın belirsiz alacak davasına konu edilmesi halinde, hukuki yarar yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

¹⁴⁴ KARAASLAN, Belirsiz Alacak, s. 230-231; Varol KARAASLAN, “HMK m. 353/1-a Üzerine Bir İnceleme”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.22, S.37, Yıl: 2017, s.231; BUDAK/KARAASLAN, *Usul*, s. 144-145.

¹⁴⁵ KURU/AYDIN, s. 156.

¹⁴⁶ TANRIVER, *Usûl*, s. 604; TANRIVER, Belirsiz Alacak Davası, s. 9. *Eroğlu*, belirli bir alacak için belirsiz alacak davası açılması halinde, davaya kısmi dava olarak devam edilmesinin isabetli olduğu görüşündedir (bkz. Orhan EROĞLU, “Koşulları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasına Kısmi Dava Olarak Devam Edileceğine İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 15, S: 161, Ocak 2020, Karar İncelemesi, s. 63). *Tutumlu* ise, şartları oluşmadan açılan belirsiz alacak davasının tamamen ıslah yoluyla kısmi davaya veya tam eda davasına dönüştürülebileceğini belirtmektedir (bkz. Mehmet Akif TUTUMLU, “Şartları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasında Nasıl Karar Verileceği Sorunu”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 13, S: 144, Ağustos 2018, s. 149).

¹⁴⁷ YHGK., E. 2015/188, K. 2018/481, T. 14.03.2018. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022).

Kurul, 2020 tarihli bir kararda¹⁴⁸ ise, somut olayda belirsiz alacak davası ile talep edilen alacaklar belirli olduğundan belirsiz alacak davasının koşulları bulunmadığını, ancak alacaklarının ödenmediğini iddia eden davacının, mevcut yasal düzenlemeler karşısında dava açmaktan başka bir yolla alacağına kavuşma imkânı olmadığını ve bir mahkeme kararına ihtiyaç duyduğunu, bu nedenle de davacının eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunmadığını söylemenin mümkün olmadığını, davacının, alacağının tahsili amacı ile ister kısmi, ister tam eda veya belirsiz alacak davası açmasında her zaman hukuki yararının bulunduğunu ifade ederek, davanın kısmi dava olarak görülmesi için gerekli koşulların somut olayda bulunmasına göre, mahkemece dava hukuki yarar yokluğundan reddedilmeyerek bir ara karar ile kısmi dava olarak görülüp sonuçlandırılması gerektiğine karar vermiştir.

5.2.4. Görüşümüz

Kanımızca, burada irdelenmesi gereken husus, belirsiz alacak davası açmaktaki hukuki yararın ne olduğudur. Bir diğer deyişle, belirsiz alacak davası bir tür eda davası olmasına rağmen, belirsiz alacak davasına özgü başka bir hukuki yarar bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir. Biz, bu yönüyle, hâkimin davayı aydınlatma ödevi uyarınca süre verilmesi gerektiği görüşüne¹⁴⁹ katılmakta, belirsiz alacak davası açılmasındaki hukuki yararın, herhangi bir eda davasından farklı olmadığını düşünmekteyiz. Belirli bir alacağın belirsiz alacak davasına konu edilmesi halinde, kanun ile öngörülen bir dava şartı mevcut olmayacaktır, ancak mevcut olmayan dava

¹⁴⁸ YHGK., E. 2019/853, K. 2020/907, T. 17.11.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022).

¹⁴⁹ Bkz. Birinci Bölüm, Başlık 5.2.2.3. Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi Uyarınca Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü

şartı hukuki yarar değildir. Bu nedenle de davanın, davacıya süre verilmeden hukuki yarar yokluğu nedeniyle davanın usulden reddedilmesi görüşüne¹⁵⁰ katılmamaktayız.

Talebin açık olmadığı kabul edilerek HMK m. 119/f. 2 uyarınca davacıya süre verilmesi gerektiği görüşüne¹⁵¹ de katılmıyoruz. Bu görüşe göre, davacının talebi açık değildir. Ancak belirli bir alacak, belirsiz alacak davasına konu edildiğinde, aslında açık bir talep bulunmaktadır. Davacı, asgari bir miktar veya değer göstererek talep sonucunu bildirmiştir. Bu nedenle de HMK m. 119/f. 2 uyarınca davacıya süre verilmesi mümkün değildir.

Belirli bir alacak için açılan belirsiz alacak davasına kısmi dava olarak devam edilmesi gerektiği görüşüne¹⁵² de kısmen katılmıyoruz. Ancak bu görüşün, davanın hukuki yarar yokluğundan hemen reddedilmemesine ilişkin kısmına katılmaktayız. Fakat böyle bir durumda, davacının açıkça belirsiz alacak davası açtığı ve alacağının tümünün hüküm altına alınmasını talep ettiği bellidir. Bu nedenle de, davacının talebi yok sayılarak mahkeme tarafından kendiliğinden, davaya kısmi dava olarak devam edilemeyeceği düşüncesindeyiz.

Davaya konu alacağın belirli olup olmadığının, ancak davalı taraf cevap dilekçesi verdikten sonra ortaya çıkacağı ve ön inceleme aşamasında tespit edilebilir hale geleceği görüşüne¹⁵³ de katılmamaktayız. Alacağın belirli olup olmaması hususu, davalının vereceği cevap ile değişmemektedir. Belirsiz alacak davası açılabilmesi için,

¹⁵⁰ Bkz. Birinci Bölüm, Başlık 5.2.1. Davanın Hukuki Yarar Yokluğundan Usulden Reddedilmesi Gerektiği Görüşü.

¹⁵¹ Bkz. Birinci Bölüm, Başlık 5.2.2.2. Dava Dilekçesindeki Eksikliğin Tamamlanması İçin Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü.

¹⁵² Bkz. Birinci Bölüm, Başlık 5.2.3. Davaya Kısmi Dava Olarak Devam Edilmesi Gerektiği Görüşü.

¹⁵³ Bkz. Birinci Bölüm, Başlık 5.2.2.1. Dava Şartı Eksikliğinin Tamamlanması İçin Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü ve Birinci Bölüm, Başlık 5.2.2.2. Dava Dilekçesindeki Eksikliğin Tamamlanması İçin Süre Verilmesi Gerektiği Görüşü.

dava açıldığı tarihte alacağın miktarının veya değerinin belirsiz olması gerekmektedir. Şayet davalının cevap dilekçesiyle vereceği bilgi ve belgeler ile alacak belirli hale gelmekteyse, zaten dava açıldığı anda alacağın miktarının veya değerinin belirsiz olduğu kanunda açıkça düzenlenmiştir (HMK m. 107/f. 2). Bu nedenle, belirsiz alacak davası açılmasının şartlarından olan alacağın miktarının veya değerinin belirlenmesinin beklenememesi veya bunun imkânsız olması hususu, dava tarihine göre değerlendirilmelidir.

Kanımızca, alacağın belirli olması halinde açılacak belirsiz alacak davasında hukuki yarar bulunmaktaysa da, bu dava türünün şartlarından biri olan, alacağın miktarının veya değerinin belirlenmesinin beklenememesi veya bunun imkânsız olması şartı gerçekleşmemiştir. Bir diğer deyişle, böyle bir durumda, kanunda düzenlenen dava şartlarından bir tanesi (HMK m. 107/f. 1) mevcut değildir. Böyle bir durumda, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 115. maddesinin 2. fıkrasında bulunan, dava şartı yokluğunun giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için davacıya süre verileceği düzenlemesi uyarınca, davacıya, alacak miktarını belirlemesi ve harcı tamamlaması için süre verilmesi gerekmektedir. Belirsiz alacak davasında davacının talebinin özü, alacağının tümünün hüküm altına alınması olduğundan, alacağın tümü için talebini belirlemesi ve harcını yatırması gerekmektedir. Ancak verilecek bu sürenin, hâkimin davayı aydınlatma ödeviyle ilgisi bulunmamaktadır. Hâkimin davayı aydınlatma ödevi, taraflarca getirilen maddi vakıalara, delillere veya talep sonucuna ilişkin olarak bir belirsizlik veya çelişki olması halinde gündeme gelmektedir. Belirli bir alacağın belirsiz alacak davasına konu edilmesi halinde ise, böyle bir durum mevcut değildir. Davacının talep sonucunda bir belirsizlik veya çelişki bulunmamaktadır. Sonuç olarak, belirli bir alacağın belirsiz alacak davasına konu edilmesi halinde, davacıya, alacak miktarını belirlemesi ve harcı tamamlaması için süre verilmesi,

eksikliğin tamamlanmaması halinde ise davanın, dava şartı yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

5.3. Dava Dilekçesinden Dava Türünün Anlaşılammaması Halinde İzlenecek Yol

Davanın türünün belirsiz alacak davası mı yoksa kısmi dava mı olduğunun dava dilekçesinden açıkça anlaşılmadığı hallerde nasıl bir yol izleneceğine dair doktrinde görüş birliği bulunmamakta olup, Yargıtay dairelerinin de konuya ilişkin farklı kararları mevcuttur.

Doktrinde, hâkimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde, davacıya açıklama yaptırılması gerektiği yönünde bir görüş¹⁵⁴ bulunmaktadır. Aynı yönde başka bir görüş, davaya konu edilen kısmın, alacağın bir kısmı olduğu anlaşılrsa da, davanın kısmi dava mı yoksa belirsiz alacak davası mı olduğu anlaşılamiyorsa, HMK m. 119/f. 1-ğ uyarınca açık talep sonucunu bildirmek üzere, HMK m. 119/f. 2 uyarınca davacıya süre verilmesi gerektiğini ifade etmektedir¹⁵⁵. Ancak doktrinde, davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığının dava dilekçesinde açıkça belirtilmesi ya da dava dilekçesinin sonuç bölümünden davanın belirsiz alacak davası olduğunun anlaşılması gerekmekte olduğu, aksi takdirde davanın, belirsiz alacak davası hükümlerine tabi olmayacağı da ifade edilmektedir¹⁵⁶. Aksi yönde bir görüş ise, davanın davacı tarafından belirsiz alacak davası olarak nitelendirilmesinin şart olmadığını ifade etmektedir. Bu görüşe göre, şayet dava dilekçesinden, açılan davanın belirsiz alacak davasının koşullarını taşıdığı anlaşılıyorsa, hâkimin hukuku re'sen uygulaması ilkesi gereğince hâkimin, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesini uygulaması gerekmektedir¹⁵⁷.

¹⁵⁴ ÇİL/KAR, s. 50; SİMİL, Davayı Aydınlatma Ödevi, s. 1357; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 145.

¹⁵⁵ TANRIVER, Usûl, s. 604.

¹⁵⁶ GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 281.

¹⁵⁷ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 143; BUDAK, s. 85.

Bu konuya ilişkin olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2021 tarihli güncel bir kararına¹⁵⁸ konu olan somut olayda; dava dilekçesinde “fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak üzere” ibaresiyle 1.000,00 TL ihbar tazminatı, 1.000,00 TL kıdem tazminatı, 100,00 TL fazla çalışma ücreti, 100,00 TL yıllık izin ücreti ve 100,00 TL ulusal bayram ve genel tatil ücreti talebinde bulunulmuş, davanın belirsiz alacak davası olduğuna ilişkin bir beyanda bulunulmamıştır. Yerel mahkeme tarafından ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacağının belirlenebilir nitelikte olduğu, davacının alacağın belirli olmasına rağmen belirsiz alacak davası açmasında hukukî yararı bulunmadığı gerekçesiyle bu alacaklara ilişkin davanın usulden reddine karar verilmiştir. Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 05.05.2016 tarihli ve E. 2015/7480, K. 2016/13554 sayılı kararı ile belirsiz alacak davası açıldığının dava dilekçesinde açıkça belirtilmemiş olması ve davanın kısmi olarak açıldığının dava dilekçesinden anlaşılmış olması karşısında, davanın kısmi dava olarak açıldığının kabulünün zorunlu olduğu gerekçesiyle, yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir. Yerel mahkeme tarafından, davaya konu alacakların belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği ve davacı vekilinin duruşmadaki beyanından davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığının anlaşıldığı gerekçesiyle, önceki kararında direnme kararı verilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu uyuşmazlığa ilişkin kararında, dava dilekçesinde “fazlaya ilişkin haklarımız saklı kalmak üzere” ibaresiyle 1.000,00 TL ihbar tazminatı, 1.000,00 TL kıdem tazminatı, 100,00 TL fazla çalışma ücreti, 100,00 TL yıllık izin ücreti ve 100,00 TL ulusal bayram ve genel tatil ücreti talebinde bulunulduğu ve davanın belirsiz alacak davası olduğuna ilişkin bir beyanın bulunmadığı, belirsiz alacak davası açıldığında davanın belirsiz alacak davası

¹⁵⁸ YHGK., E. 2021/485, K. 2021/971, T. 07.07.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

olduğunun açıkça dilekçede belirtilmesi gerektiği, davacı vekilinin duruşmada davasının belirsiz alacak davası olduğunu beyan etmesi ile dava türünün bu şekilde değiştirilmesinin mümkün olmadığı¹⁵⁹, davanın kısmi dava olarak açıldığının sabit olduğu gerekçeleriyle direnme kararının bozulmasına karar verilmiştir. Karardan anlaşıldığı üzere, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, belirsiz alacak davası olduğunun açıkça dava dilekçesinde belirtilmemiş olması halinde, davanın belirsiz alacak davası olarak görülemeyeceği görüşündedir.

Kanımızca, dava dilekçesinde, açıkça belirsiz alacak davası açıldığının yazılması gerekmemektedir. Dava dilekçesi içeriğinden, alacağın tam ve kesin miktarının veya değerinin belirlenemediği veya bunun imkânsız olduğu, asgari bir miktar veya değer bildirildiği, alacağın tümünün hüküm altına alınması talebinin bulunduğu anlaşılabiliriyorsa, davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığının kabulü gerekmektedir. Davanın, kısmi dava olduğunun da dava dilekçesinde açık bir şekilde ortaya konulması gerekmediğini düşünmekteyiz. Dava dilekçesinin içeriğinden veya somut olayın özelliklerinden, alacağın bir kısmının dava edildiğinin anlaşılabilmesi, kısmi dava olarak görülmesi için yeterlidir.

Belirsiz alacak davası mı yoksa kısmi dava mı açıldığının, dava dilekçesinde açıkça belirtilmemiş olmasının yanında, dava dilekçesinin içeriğinden de dava türünün anlaşılamadığı durumlar olabilir. Bir diğer deyişle, davacının, alacağının bir kısmının mı yoksa tümünün mü hüküm altına alınmasını talep ettiği dava dilekçesi içeriğinden anlaşılammaktadır. Böyle bir durumda, hâkimin davayı aydınlatma ödevi gereğince,

¹⁵⁹ “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 20 numaralı maddesinde ise; ıslah yoluyla dava türünün değiştirilemeyeceği, belirsiz alacak davasının kısmi davaya veya kısmi davanın belirsiz alacak davasına dönüştürülemeyeceği belirtilmiştir (İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.). Aksi yönde bir görüşe göre ise ıslahla dava türünün değiştirilebilmekte, belirsiz alacak davasının tamamen ıslah yoluyla kısmi dava olarak değiştirilebilmektedir (bkz. YILMAZ, Şerh - 2, s. 2236).

bu belirsizliğin giderilmesi için davacıya açıklama yapmak üzere süre verilmesi gerekmektedir. Mahkemece, davacı tarafça belirsiz alacak davası açıldığı belirtilirse belirsiz alacak davası hükümlerinin, kısmi dava açıldığı belirtilirse kısmi davaya ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmektedir.

6. Belirsiz Alacak Davasıyla İlişkisi Olan Dava Türleri

6.1. Eda Davası

6.1.1. Genel Olarak

Eda davasına ilişkin düzenleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 105. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre eda davasının konusu, bir verme, yapma ya da yapmama edimidir. Başka bir anlatımla eda davasının konusu, olumlu ya da olumsuz bir edimin yerine getirilmesidir¹⁶⁰. Verme ve yapma edimleri olumlu, yapmama edimleri ise olumsuz edimlerdir¹⁶¹. Örneğin bir miktar paranın ödenmesi (verme edimi) ve işçinin iş yerinde çalışma edimi (yapma edimi), olumlu edim; rekabet etmeme edimi (yapmama edimi) ve kiralayanın kiralanan şeyi kiracının kullanmasına katlanması edimi (katlanma edimi), olumsuz edimdir¹⁶². Davanın konusu, şahsî haklar ya da aynî haklar olabilir¹⁶³.

¹⁶⁰ PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 960; Baki KURU/Ali Cem BUDAK, *Tespit Davaları*, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2010, s. 47.

¹⁶¹ Cevdet İlhan GÜNAY, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Özel Borç İlişkileri*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s. 39.

¹⁶² EREN, s. 106-109; Kemal OĞUZMAN/Turgut ÖZ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Cilt- 1, Vedat Kitapçılık, 18. Bası, İstanbul, 2020, s. 7.

¹⁶³ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 290; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 135; KURU/BUDAK, *Tespit*, s. 47; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 273. Doktrindeki bir görüş, yaygın olarak kullanılan “şahsî haklar” terimi ile kastedilenin aslında “alacak hakları” olduğunu, Roma Hukukundan kalan alışkanlıkla şahsî haklar teriminin kullanıldığını, ancak alacak hakkının “şahsî hak” olarak nitelendirilmesinin doğru olmadığını ifade etmektedir (bkz. EREN, s.55).

6.1.2. Hukuki Yarar

Muaccel olmuş alacak ya da haklara ilişkin eda davalarında, hukuki yararın varlığı asıldır¹⁶⁴. Bir diğer deyişle davacı, dava açmakta hukuki yararının bulunduğunu iddia veya ispat etmek zorunda değildir¹⁶⁵. Hukuki yarar bulunup bulunmadığına ilişkin inceleme, ancak şüphe duyulması halinde yapılır¹⁶⁶. Bu şüphe, çoğunlukla davalı tarafın, dava açmakta davacı tarafın hukuki yararının bulunmadığını iddia etmesi ile ortaya çıkar. Davalı taraf, davacı tarafın dava açmakta hukuki yararı olmadığını iddia etmek ve ispat etmek durumundadır¹⁶⁷. Bir diğer deyişle, davalı taraf, davacı tarafın dava açmakta hukuki yararının bulunmadığını iddia etmekteyse, bu iddiasını ispat da etmek zorundadır¹⁶⁸. Davaya konu edilen edanın, dava açılmadan talep edilebilir olduğu hallerde, dava açmakta hukuki yarar olmadığı düşünülebilir, ancak mevzuatımızda genellikle eda davası açmadan önce talepte bulunmak ya da sulh yoluna gitmek gibi alternatif seçeneklerin kullanılması şart değildir¹⁶⁹. Bu nedenle, eda davalarında kural olarak hukuki yarar bulunmasının, mevzuatımız uyarınca doğru bir önerme olduğu kabul edilmektedir¹⁷⁰. Ayrıca, olumsuz bir edimin talep edildiği durumlarda da eda davası açılmasında hukuki yararın bulunduğu kabul edilmelidir¹⁷¹. Örneğin; Türk Medeni Kanunu'nun 730. maddesinde, taşınmaz malikinin mülkiyet

¹⁶⁴ Emel HANAĞASI, *Davada Menfaat*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009, s. 130; KURU/AYDIN, s. 134; KAR, Usul, s. 600; Sabri Şakir ANSAY, *Hukuk Yargılama Usulleri*, Balkanoğlu Matbaacılık, 6. Baskı, Ankara, 1957, s. 218; BİLGE/ÖNEN, s. 392; Baki KURU, "Dava Şartları", *Ord. Prof. Sabri Şakir Ansay'ın Hatırasına Armağan*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları - No.194, Ajans – Türk Matbaası, Ankara, 1964, s. 137.

¹⁶⁵ KURU/AYDIN, s. 134; HANAĞASI, s. 313.

¹⁶⁶ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 316; KURU/AYDIN, s. 316; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 329.

¹⁶⁷ HANAĞASI, s. 314.

¹⁶⁸ TANRIVER, Usûl, s. 582.

¹⁶⁹ Bu hususun istisnası, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 18/A maddesinde yer alan, dava şartı olarak arabuluculuk düzenlemesidir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 5/A maddesi, 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un 73/A maddesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20. Maddesi ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi uyarınca, bazı alacak davalarında ve işe iade davalarında, dava açmadan önce arabulucuya başvurulması dava şartıdır.

¹⁷⁰ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 157.

¹⁷¹ Bkz. PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 967.

hakkını, bu hakkın yasal kısıtlamalarına aykırı kullanması sonucunda, zarar tehlikesi ile karşılaşan kimsenin, tehlikenin giderilmesini dava edebileceği düzenlemesi yer almaktadır¹⁷².

Müeccel alacak ve haklar konu edilerek açılan eda davalarında ise, kural olarak hukuki yararın bulunmadığı kabul edilir¹⁷³. Bununla birlikte bazı durumlarda ileride tekrarlanacak periyodik edimlere ilişkin (örneğin; ileride tekrarlanacak nafaka alacaklarına ilişkin) eda davası açılabilmesi mümkündür¹⁷⁴. Eda davası açmadan, başka bir hukuki yol ile alacağa veya hakka kavuşmak mümkün ise, burada hukuki yarar bulunmamaktadır¹⁷⁵. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun¹⁷⁶ 18. maddesi uyarınca, ilam hükmünde olan anlaşma belgesinin bulunması gibi hallerde, eda davası açmakta hukuki yararın olmadığını söylemek mümkündür¹⁷⁷. Muaccel bir alacak için ilam niteliğinde belgeye sahip olan alacaklının dava açmasına gerek olmadığından, eda davası açmakta hukuki yararı yoktur¹⁷⁸.

6.1.3. Sonuçları

Eda davalarında, davalının bir şeyi vermesine, yapmasına ya da yapmamasına hükmedilmesi talep edilir. Mahkemece taleplerin kabulüne ilişkin hüküm, bir hakkın veya hukuki ilişkinin var olduğuna dair bir tespit ve taleplerin yerine getirilmesine ilişkin bir emir içermektedir. Başka bir deyişle, davanın kabulü durumunda, bir hakkın

¹⁷² Bkz. PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 968.

¹⁷³ HANAĞASI, s. 236; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 316; PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 967; KURU/BUDAK, Tespit, s. 46; Mustafa KILIÇOĞLU, *İş Yargılamaları Usulü*, Legal Yayıncılık, Mart 2011, s. 122; KURU, Dava Şartları, s. 138.

¹⁷⁴ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 316; PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 967; KURU/BUDAK, Tespit, s. 46; KILIÇOĞLU, *İş Yargılamaları*, s. 122.

¹⁷⁵ KURU/AYDIN, s.135; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 317.

¹⁷⁶ 22.06.2012 tarihli ve 28331 sayılı Resmî Gazete <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120622-1.htm> (Erişim Tarihi: 20.09.2021).

¹⁷⁷ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 158.

¹⁷⁸ PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 965.

veya hukuki ilişkinin varlığı tespit edilir ve talep edilen edimin yerine getirilmesi hükmü verilir¹⁷⁹. Bu hallerde verilen hüküm kesinleşince, hükmün tespit bölümü, aynı hukuki ilişkiye dayalı bir başka dava açılması halinde, bu davada kesin delil¹⁸⁰ teşkil eder. Eda davasının kabulüne ilişkin kararlar, ilamlı icraya konu edilir¹⁸¹.

Davanın reddi durumunda verilecek karar ise, bir tespit hükmüdür¹⁸². Talep edilen hakkın veya hukuki ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiş olur. Kesinleşmiş olan hüküm, aynı hukuki ilişkiye dayalı bir başka dava açılması halinde de, kesin delil¹⁸³ teşkil eder¹⁸⁴.

6.1.4. Belirsiz Alacak Davası ile İlişkisi

Belirsiz alacak davası, bir eda davasıdır¹⁸⁵. Belirsiz alacak davası, eda davası niteliğinde tahsil talepli belirsiz alacak davası olarak açılabilmektedir. Bu davada

¹⁷⁹ Kemal OĞUZMAN/Nami BARLAS, *Medenî Hukuk*, Vedat Kitapçılık, 26. Bası, İstanbul, 2020, s. 330; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 290; PEKCANITEZ, *Pekcanitez Usûl*, s. 970-971; ÇİL/KAR, s. 19; Bilge ÖZTAN, *Medenî Hukuk'un Temel Kavramları*, Yetkin Yayınları, 45. Baskı, Ankara, 2020, s. 215; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 328; BUDAK/KARAASLAN, *Usul*, s. 136; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 273; KURU/AYDIN, s. 140; KURU/BUDAK, *Tespit*, s. 69; KARSLI, s. 320; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 157; KAR, *Usul*, s. 601; ANSAY, s. 217; BİLGİ/ÖNEN, s. 389; Timuçin MUŞUL, *Medenî Usul Hukuku*, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, 2012, s. 128; ALP/ÇELEBİ, s. 84-85; TÜLÜ, s. 35.

¹⁸⁰ Bir görüşe göre, eda davasının kabulü halinde verilen hükmün tespit bölümü veya reddi halinde verilecek menfi tespit hükmü, taraflar arasındaki aynı hukuki ilişkiye dayalı açılacak davalarda kesin hüküm teşkil edecektir (bkz. GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 273).

¹⁸¹ BUDAK/KARAASLAN, *Usul*, s. 136; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 290; ÇİL/KAR, s. 19; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 273; KURU/BUDAK, *Tespit*, s. 47; MUŞUL, s. 128.

¹⁸² YILMAZ, *Dava Çeşitleri*, s. 84; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 290; BUDAK/KARAASLAN, *Usul*, s. 136; KURU/AYDIN, s. 140; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 328; TANRIVER, *Usûl*, s. 583; Ejder YILMAZ, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Cilt 2, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2017, s. 1559; KARSLI, s. 320; KAR, *Usul*, s. 600; ÖZBAY, s. 144; MUŞUL, s. 128; ALP/ÇELEBİ, s. 85.

¹⁸³ Bkz. dn. 180.

¹⁸⁴ BUDAK/KARAASLAN, *Usul*, s.136; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 290.

¹⁸⁵ ALP/ÇELEBİ, s. 87; BİLGİLİ, s. 80; BUDAK/KARAASLAN, *Usul*, s. 142; KARAASLAN, *Belirsiz Alacak*, s. 214; ÇAKRAK, s. 177; ÇİL/KAR, s. 21; ERKOÇKAR, s. 63; EROĞLU, *Değişiklikler*, s. 26; FİDAN, s. 178; KAR, *Usul*, s. 607; KARACA/YAĞCI, s. 183; KARAKİMSELİ, s. 202; KİRAZ, *Yenilikler*, s. 21; ÖZBAY, s. 147; PEKCANITEZ, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 31; PEKCANITEZ, *Pekcanitez Usûl*, s. 1025; SAVAŞ, s. 190; SİMİL, *Belirsiz Alacak Davası*, s. 23, 94; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 159; TOPAK, s. 428; TÜLÜ, s. 76; UĞUR, s. 327.

davacı, asgari alacak miktarını veya değerini bildirerek dava açmaktadır. Belirsiz alacak davasının bu özelliği, bu dava türünü, eda davasından ayırmaktadır¹⁸⁶.

Eda davasına konu edilebilecek taleplerin hepsi için ise belirsiz alacak davası açılabilmesinin mümkün olup olmadığı doktrinde tartışmalıdır. Bu husus, çalışmamızda, detaylı olarak inceleme konusu yapılmıştır¹⁸⁷.

6.2. Tespit Davası

6.2.1. Genel Olarak

Tespit davasına ilişkin düzenleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu düzenlemenin 1. fıkrası uyarınca, tespit davası ile bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilebilmektedir. Tespit davalarına, yalnızca bir hak veya hukuki ilişki konu edilebilir. Soyut ilişkilerin tespitine ilişkin (örneğin; belediyenin, şehrin temizliğine ilişkin yükümlülüğü olup olmadığına ilişkin) tespit davası açmak ise mümkün değildir¹⁸⁸. Bunun yanında, bir belgenin sahte olup olmadığına ilişkin tespit davası açılabilir.

Maddi vakıaların, yani olay ve olguların, tek başlarına tespit davalarına konu edilemeyeceği, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenmiştir. Örneğin, haksız fiilin ne şekilde meydana geldiği ya da kusur oranı gibi maddi vakılar tek başlarına tespit davasının konusu olamaz¹⁸⁹. Maddi vakıaların tespit

¹⁸⁶ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 31-32; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1025-1026; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 23, 95; ERKOÇKAR, s. 63; ALP/ÇELEBİ, s. 87; KARAKİMSELİ, s. 202.

¹⁸⁷ Bkz. Birinci Bölüm, Başlık 1.1. Kapsamı ve Amacı.

¹⁸⁸ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 296-297; SUNGURTEKİN ÖZKAN, s. 158; TÜLÜ, s. 36.

¹⁸⁹ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 136.

davasına konu edilebilmesi için, bir hak veya hukuki ilişkiyle birlikte davaya konu edilmesi gerekmektedir¹⁹⁰. Örneğin, bir dairenin iş yeri olarak kullanılıp kullanılmadığı tek başına tespit davasına konu edilemezken; kiracının daireyi iş yeri olarak kullanma hakkının olmadığına ilişkin tespit davası açılabilir¹⁹¹.

Tespit davaları, olumlu ve olumsuz tespit davaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Olumlu tespit davalarının konusu, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının tespiti olabileceği gibi, bir belgenin sahte olduğunun tespiti de olabilir. Olumsuz tespit davalarının konusu ise, bir hak veya hukuki ilişkinin var olmadığının tespiti ya da bir belgenin sahte olmadığının tespiti olabilir¹⁹². Olumlu tespit davaları neticesinde verilecek kabul kararı, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının, ret kararı ise yokluğunun tespitine ilişkindir. Bununla birlikte, olumsuz tespit davası neticesinde verilecek kabul kararı, bir hakkın veya hukuki ilişkinin var olmadığının, ret kararı ise var olduğunun tespitine ilişkindir¹⁹³. Olumlu tespit davasının reddine ilişkin karar, bir olumsuz tespit hükmüdür¹⁹⁴.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinde düzenlenmiş olan tespit davasına ilişkin, diğer kanunlarda da bazı özel hükümler bulunmaktadır. Bu özel hükümlere örnek olarak; kişilik hakkına yönelik saldırı sona ermesine rağmen etkisinin devam ettiği durumlarda hakkı ihlal edilen kişinin, saldırının hukuka aykırılığının tespiti amacıyla dava açabileceğini düzenleyen Türk Medeni Kanunu'nun 25. maddesi, adının kullanılması çekişmeli olan kişinin, hakkının tespitine ilişkin dava açabileceğini

¹⁹⁰ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 297; KURU/AYDIN, s. 141.

¹⁹¹ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 329.

¹⁹² ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 299; PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 975; TANRIVER, Usûl, s. 584; KURU/AYDIN, s. 143; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 276-277; KURU/BUDAK, Tespit, s. 73-74; KARSLI, s. 320; MUŞUL, s. 131; TULÜ, s. 37.

¹⁹³ KURU/BUDAK, Tespit, s. 73, 79; ÖZBAY, s. 145; BİLGE/ÖNEN, s. 394-395.

¹⁹⁴ GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 276.

düzenleyen Türk Medeni Kanunu'nun 26. maddesi ve borçlunun borçlu olmadığına tespiti için açabileceği menfi tespit davasını düzenleyen İcra İflas Kanunu'nun¹⁹⁵ 72. maddesi gösterilebilir.

Delil tespiti ise tespit davasından farklı olarak, bir dava değil, geçici hukuki korumadır¹⁹⁶. Tespit davasının konusu bir hak veya hukuki ilişkidir, ancak delil tespitinin konusu, sadece delillerdir¹⁹⁷. Bir maddi vakıanın tek başına tespit davasına konu edilmesi mümkün değilse de, bir maddi vakıanın tespiti için delil tespiti yoluna gidilmesi mümkündür¹⁹⁸.

6.2.2. Hukuki Yarar

Tespit davası açılabilmesi için, bir hakkın veya hukuki ilişkinin hemen tespit edilmesinde, davayı açan kişinin hukuki yararının bulunması gerekmektedir¹⁹⁹. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 106. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere, hukuki yararın güncel olması gerekmektedir. Ayrıca, davaya konu hak veya hukuki ilişkinin durumu tehdit altında olmalı ve bu tehdit durumu, tespit davası ile giderilebilecek nitelikte olmalıdır²⁰⁰. Bu tehdit durumuna örnek olarak, olumsuz tespit davasının açılabilmesi için karşı tarafın dava açılmadan önce, bir hakkın veya hukuki ilişkinin var olduğunu, açıkça veya hal ve hareketleri ile öne sürmüş olması gerekmesi

¹⁹⁵ 19.06.1932 tarihli ve 2128 sayılı Resmî Gazete <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2128.pdf> (Erişim Tarihi: 10.06.2021). Çalışmada bundan sonra İİK şeklinde kısaltılabilecektir.

¹⁹⁶ ÖZEKES, Pekcanitez Usûl, s. 2562-2563.

¹⁹⁷ PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 974; ÖZEKES, Pekcanitez Usûl, s. 2563; KURU/BUDAK, Tespit, s. 268-269; ANSAY, s. 219.

¹⁹⁸ OĞUZMAN/BARLAS, s. 331; POSTACIOĞLU/ALTAY, s. 257; KILIÇOĞLU, İş Yargılamaları, s. 124.

¹⁹⁹ PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 977; KARSLI, s. 321.

²⁰⁰ KURU/BUDAK, Tespit, s. 87 vd.; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 298; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 979; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 275.

gösterilebilir²⁰¹. Bu hususta bir başka örnek ise, davalının bazı açıklamalarının ve davranışlarının, davacının hakkını inkâr ettiğini göstermesi durumudur²⁰².

Davaya konu hak veya hukuki ilişkinin durumu, bir başka hukuki yol ile elde edilebiliyorsa, tespit davası açmakta hukuki yararın bulunmadığı kabul edilmektedir²⁰³. Eda davalarında kural olarak hukuki yararın var olduğu, bir karinedir. Ancak kanunda düzenlenen haller dışında tespit davalarında hukuki yararın var olduğunun, davacı tarafça iddia ve ispat edilmesi gerekmektedir²⁰⁴. Ayrıca mahkeme tarafından da, davalı tarafın itirazı olmasa dahi, davacının davayı açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığı re'sen araştırılır. Kanunda düzenlenen hallerde ise, tespit davasında hukuki yararın var olduğu kabul edilir²⁰⁵.

Eda davaları, aynı zamanda bir tespit de içermekte olduğundan, eda davası açmaksızın sadece tespit davası açmakta hukuki yarar bulunmamaktadır²⁰⁶. Sadece tespit davası açılması halinde verilecek hüküm, yargılama giderleri dışında icrası mümkün olmayan bir hüküm olacağından, bu kez eda davası açmak zorunda kalınacaktır. Bu nedenle de, eda davası açma imkânı varken, sadece tespit davası açmakta hukuki yarar bulunmamaktadır²⁰⁷.

²⁰¹ TANRIVER, Usûl, s. 584.; KURU/BUDAK, Tespit, s. 74; KURU/AYDIN, s. 144.

²⁰² HANAĞASI, s. 250.

²⁰³ PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 977; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 275; HANAĞASI, s. 253.

²⁰⁴ KURU/BUDAK, Tespit, s. 88; HANAĞASI, s. 133, 314; BİLGE/ÖNEN, s. 393; KURU, Dava Şartları, s. 142.

²⁰⁵ HANAĞASI, s. 133, 314-315.

²⁰⁶ PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 980; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 137.

²⁰⁷ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 137; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1563.

Derdest ya da açılacak bir davada, iddia ve savunma olarak taraflarca ileri sürülebilecek hususların, tespit davasına konu edilmesi mümkün değildir. Böyle bir durumda, tespit davası açmakta hukuki yararın bulunmadığı kabul edilir²⁰⁸.

6.2.3. Sonuçları

Tespit davaları neticesinde verilen karar, daha sonra açılacak davalarda kesin delil ve kesin hüküm teşkil etmektedir²⁰⁹.

Dava şartı olan hukuki yarar ile davanın konusunun bir hak veya hukuki ilişki olması hususu dava şartıdır. Bu hususların tümünün bir arada olmaması halinde, dava usulden reddedilir. Mahkeme tarafından, diğer dava şartlarında olduğu gibi, bu şartların var olup olmadığı, davanın her aşamasında re'sen dikkate alınmaktadır²¹⁰.

Tespit davaları neticesinde verilen hüküm yalnızca tespite ilişkindir, eda hükmü içermemektedir. Bu nedenle, mahkemece verilen hüküm, ilamlı icraya konu edilemez²¹¹. Bu hükümlerin, sadece yargılama giderlerine ilişkin kısmı ilamlı icraya konu edilebilir²¹².

²⁰⁸ KURU/BUDAK, Tespit, s. 114; HANAĞASI, s. 275. *Hanağası*, bu tür durumlara örnek olarak; kiralanan taşınmazın tahliye davasında, ihtarnamenin tebliğinde usule aykırılık bulunduğu ilişkin savunma yapmak mümkünken, bu durumun ayrı bir dava konusu yapılmasında hukuki yarar bulunmamasını göstermektedir (bkz. HANAĞASI, s. 275).

²⁰⁹ GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 277; KILIÇOĞLU, İş Yargılamaları, s. 124. *Postacioğlu/Altay* ve *Ansay*, tespit davası sonucunda verilecek hükmün kesin hüküm oluşturacağını belirtmektedir (bkz. POSTACIOĞLU/ALTAY, s. 255; ANSAY, s. 225). Doktrinde, tespit davasının, eda davasının öncüsü olduğunu, bu nedenle tespit davasında hükmün, daha sonra konu ile ilgili açılacak eda davasında kesin delil oluşturacağı ifade edilmektedir (bkz. YILMAZ, Şerh – 2, s. 1587; KAR, Usul, s. 601).

²¹⁰ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 299. *Özekes*, dilekçeden hukukî korumanın delil tespitine mi ilişkin olduğu, yoksa tespit davası mı açıldığı anlaşılmıyorsa hâkimin davayı aydınlatma ödevi çerçevesinde talep sonucunu açıklattırması gerektiğini ifade etmektedir (bkz. ÖZEKES, Pekcanitez Usûl, s. 2563).

²¹¹ YILMAZ, Dava Çeşitleri, s. 86; ÇİL/KAR, s. 21; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 300; TANRIVER, Usûl, s. 584; ANSAY, s. 225; ÖZBAY, s. 145.

²¹² ÇİL/KAR, s. 21; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 300.

6.2.4. Belirsiz Alacak Davası ile İlişkisi

Tahsil talepli belirsiz alacak davası bir eda davası olmakla birlikte, yargılama aşamasında belirlenecek alacak miktarı yönünden, bir tespit içermektedir²¹³.

Belirsiz alacak davasının, “kısmi eda külli tespit davası”²¹⁴ olarak açılabileceği Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 107. maddesinin gerekçesinde²¹⁵ açıklanmıştı. Bu dava türünde davacı, belirleyebildiği miktarı belirtmek zorunda değildi. Kısmi davadaki gibi, davacı dilediği bir miktarda talep sonucunu belirtmekte ve kalan kısmın tespitini mahkemeden talep etmekteydi²¹⁶. Doktrinde, 7251 sayılı Kanun’un 7. maddesi ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 107. maddesinin 3. fıkrasının yürürlükten kaldırılmasından sonra “kısmi eda külli tespit davası”nın açılmayacağı belirtilmektedir²¹⁷. Kanımızca da ilgili fıkranın yürürlükten kaldırılması nedeniyle, artık “kısmi eda külli tespit davası” açılması mümkün değildir.

Bir diğer açılabilecek belirsiz alacak davası çeşidi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 107. maddesinin 3. fıkrasında düzenlenen tespit niteliğinde belirsiz alacak

²¹³ ÇİL/KAR, s. 23.

²¹⁴ Kısmi edâ ile birlikte külli tespit davası açılan hallerde, söz konusu dava, Yargıtay tarafından bu şekilde isimlendirilmektedir (bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2017/18938, K. 2020/17107, T. 26.11.2020; Yargıtay 9. HD., E. 2017/15154, K. 2020/4152, T. 11.03.2020; Yargıtay 9. HD., E. 2017/12404, K. 2019/18753, T. 23.10.2019. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.06.2021))

²¹⁵ 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 107. madde gerekçesinde ilgili kısım şu şekildedir: “Alacaklı, yalnızca edâ davası veya yalnızca tespit davası yahut kısmi edâ ile birlikte külli tespit davası açabilme seçeneklerine sahiptir.” (Bkz. <https://kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamaları/Kanunlasan/2011Yili/kanmetni/6100ss.pdf>) (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

²¹⁶ ÇİL/KAR, s. 23; Yargıtay 9. HD., E. 2012/39586, K. 2013/4158, T. 04.02.2013; Yargıtay 9. HD., E. 2013/10344, K. 2013/28364, T. 06.11.2013; Yargıtay 9. HD., E. 2014/1962, K. 2014/6034, T. 26.02.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

²¹⁷ Muhammet ÖZEKES, 7251 sayılı Kanunla Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler, Bilge Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2021, s. 17; Tuğba Hilal KÖKEN, İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 258; ERKOÇKAR, s. 68; PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 3006. Doktrindeki bir görüş, değişiklik tarihi olan 28.07.2020 tarihinden itibaren bu türde dava açılmayacağını, ayrıca, devam eden bu tür bir davada, mahkemece alacak belirlendiğinde, mahkemece davacıya iki hafta içerisinde talebinin tamamını belirlemesi, aksi takdirde kısmi dava olarak hüküm altına alınacağını ihtar edilmesi gerekmektedir (KAR, Usul, s. 630).

davasıydı²¹⁸. Doktrinde; eda davası açma imkânı varken tespit davası açılmasında hukuki yarar olmadığı kabul edilmekteyse de, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinin 3. fıkrası uyarınca belirsiz alacak davasına konu edilebilen alacaklar yönünden tespit davası açılabilmesinin mümkün olduğu, bu düzenlemenin tespit davasının açılmasına izin verilen istisnai bir düzenleme olduğu, bu dava türünde talep miktarının ya da değerinin belirlenebildiği kadar kısmı yani asgari miktar belirtilerek alacağın tümü için tespit talep edildiği ifade edilmekteydi²¹⁹. Doktrinde ayrıca; Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinin 3. fıkrasında belirtilen durumun, sadece 107. maddede düzenlenen belirsiz alacak davasına ilişkin olduğuna değinilmekteydi²²⁰. Doktrindeki bir başka görüş ise, 107. maddenin 3. fıkrasındaki düzenlemenin, yalnızca belirsiz alacak davasına ilişkin olduğu kabul edilse dahi, belirsiz alacak davasının sağladığı haklar göz önüne alındığında, bu dava türü yerine belirsiz alacağın tespiti davası açmakta davacının hukuki yararı bulunmadığını savunmaktaydı²²¹. Bir başka görüş ise, bu fıkra ile düzenlenen kuralın, kısmi dava yerine, hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun tespitine ilişkin dava açılabileceği şeklinde anlaşılması gerektiğini savunmaktaydı²²². 7251 sayılı Kanun'un gerekçesinde²²³, maddenin yürürlükten kaldırılma gerekçesi olarak, üçüncü fıkra düzenlenilen tespit davasının tam olarak hangi alanı düzenlediği konusunda netlik olmaması gösterilmiş, uygulamada ve doktrinde yaşanan tartışmalara değinilmiştir. Gerekçede aynı zamanda bu kapsamda dava açmak isteyenlerin haklarının, mevcut düzenlemeler çerçevesinde korunabileceği

²¹⁸ Yargıtay 9. HD., E. 2012/39586, K. 2013/4158, T. 04.02.2013; Yargıtay 9. HD., E. 2013/10344, K. 2013/28364, T. 06.11.2013; Yargıtay 9. HD., E. 2014/1962, K. 2014/6034, T. 26.02.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

²¹⁹ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 74-76.

²²⁰ ÇAKRAK, s. 179; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1653; ERKOÇKAR, s. 64; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 301; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 982.

²²¹ ÖZTEK/TAŞPINAR AYVAZ/KALE, s. 107.

²²² TANRIVER, Usûl, s. 584.

²²³ Bkz. <https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-2735.pdf> (Erişim Tarihi: 05.07.2021)

belirtilmiştir²²⁴. Doktrindeki bir görüş, bu fıkranın, kanunun sistematigi ve içeriği yönünden doğru olmaması nedeniyle kaldırılmasının yerinde olduğunu, ancak değişikliklerin yeterli olmadığını ifade etmiştir²²⁵. Bir diğer görüşe göre ise, belirsiz alacak davasının sağladığı haklar göz önüne alındığında, bu dava türü yerine belirsiz alacağın tespiti davası açmakta davacının hukuki yararı bulunmamaktadır ve fıkranın yürürlükten kaldırılması uygun olmuştur²²⁶. 7251 sayılı Kanun’un 7. maddesi ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 107. maddesinin 3. fıkrasının yürürlükten kaldırılmasıyla, belirsiz alacak davasına konu edilebilen alacaklar yönünden tespit davası açılması artık mümkün değildir²²⁷.

6.3. Kısmi Dava

6.3.1. Genel Olarak

Kısmi davaya ilişkin düzenleme, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 109. maddesinde yer almaktadır. Söz konusu düzenlemenin 1. fıkrasına göre, talep konusunun niteliği itibarıyla bölünebilir olduğu hallerde, bir kısmı dava konusu edilebilmektedir. İlgili maddenin 3. fıkrasında ise, dava açılırken, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmediği sürece, davaya konu edilmeyen kısımdan feragat edildiği anlamına gelmediği düzenlemesi yer almaktadır.

Kısmi dava, bir hakkın veya alacağın bir kısmı konu edilerek açılan davalardır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 109. maddesinin 2. fıkrasında yer alan “*Talep*

²²⁴ 7251 sayılı kanun gerekçesi (Bkz. <https://www2.tbmm.gov.tr/d27/2/2-2735.pdf>) (Erişim Tarihi: 05.07.2021). Ayrıca bkz. ÇİL/KAR, s. 26-27.

²²⁵ Ali Cem BUDAK/Varol KARAASLAN, “7251 Sayılı Kanunla Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.94, S.5, Yıl: 2020, s. 24-25.

²²⁶ ÖZTEK/TAŞPINAR AYVAZ/KALE, s. 107

²²⁷ ÖZEKES, Değişiklikler, s. 17; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 3006. Doktrindeki bir görüşe göre, değişiklik tarihi olan 28.07.2020 tarihi itibarıyla, bu türdeki derdest davalarda, mahkemece davacıya, davasını tahsil amaçlı belirsiz alacak davası ya da kısmi dava olarak devam ettirmesi için süre vermesi gerekmektedir (bkz. KAR, Usul, s. 629).

konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz.” şeklindeki düzenleme, 6644 sayılı Kanun’un 4. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu hükmün kaldırılmasıyla, belirli olan alacaklar için kısmi dava açılabilmesi mümkün olmuştur²²⁸ ve hem belirli hem de belirsiz alacaklar için kısmi davanın önü açılmıştır. Ancak alacağın miktarının açıkça belli olduğu durumlarda, kısmi dava açılması halinde, hukuki yarar yokluğu iddiasında bulunulabileceğini savunan bir görüş de bulunmaktadır²²⁹. Kanımızca, fıkradaki “açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz” düzenlemesinin yürürlükten kaldırıldığı göz önüne alındığında, talep miktarının açıkça belirli olması halinde de kısmi dava açılabilmesi gerekmektedir.

6.3.2. Şartları

Kısmi dava açabilme şartlarından ilki, talep konusunun bölünebilir olmasıdır. Talep konusunun bölünebilir olmasından anlaşılması gereken, edimin niteliğinde ya da değerinde azalma olmadan, bir kısmının ifa edilebilir olmasıdır²³⁰. Örneğin, dava konusunun bir miktar para olduğu hallerde, talep konusu bölünebilir niteliktedir²³¹. Bölünemeyen edimler ise, birden çok parçaya bölünmesi halinde, niteliğinde bir değişme veya değerinde azalma meydana gelen edimlerdir. Diğer bir ifadeyle, kısmen ifa edilmesi halinde, niteliğinde bir değişme veya değerinde azalma meydana gelen edimlerdir²³². Rekabet etmeme edimi, bölünemeyen edimlere örnek olarak

²²⁸ KURU/AYDIN, s. 153.

²²⁹ ASLAN, s. 536; TANRIVER, Belirsiz Alacak Davası, s. 17; TANRIVER, Usûl, s. 591.

²³⁰ Haluk Nami NOMER, “Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Mümkün Müdür?”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LVIII, S.1-2, 2000, s. 223; AKİL, Kısmi Dava, s. 66. Örneğin; para ödenmesine ilişkin edim, bölünebilir bir edimdir (bkz. EREN, s. 114)

²³¹ Bununla birlikte, dava konusu her zaman para olmak zorunda değildir. *Akil*, bu hususa örnek olarak, satış sözleşmesine konu edilmiş bin çuval kömürün beş yüz çuvalının kısmi davaya konu edilebilmesini göstermektedir. Fakat bunun için sözleşmeden aksinin anlaşılmaması gerektiğini, yani tarafların fiziki anlamda bölünebilen nesneleri bir bütün olarak borç konusu yaptıklarının sözleşmeden anlaşılmaması halinde, bunların kısmi davaya konu edilemeyeceğini ifade etmektedir (bkz. AKİL, Kısmi Dava, s. 68).

²³² Haluk Nami NOMER, *Borçlar Hukuku*, Beta Yayıncılık, 17. Bası, 2020, s. 326; AKİL, Kısmi Dava, s. 67.

gösterilebilir²³³. Niteliği gereği bölünebilir olmayan talep konusu için, kısmi dava açılması mümkün değildir.

Kısmi dava açabilme şartlarından bir diğeri ise, talep konusunun tümünün aynı hukuki ilişkiden kaynaklanmasıdır²³⁴. Örneğin, davacının davalıdan, kira sözleşmesinden kaynaklanan 1.000,00 TL ve satış sözleşmesinden kaynaklanan 2.000,00 TL alacağı olması durumunda, davacının, toplam 3.000,00 TL olan alacağının, sadece satış sözleşmesinden kaynaklanan 2.000,00 TL'lik kısmına ilişkin açtığı dava, kısmi dava değil tam eda davası olacaktır. Çünkü kalan 1.000,00 TL'lik alacağı, başka bir hukuki ilişki olan kira sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bunun yanında, davacı, satış sözleşmesinden kaynaklanan 2.000,00 TL'lik alacağının 1.000,00 TL'lik kısmını davaya konu ederse, artık burada kısmi davadan söz edilebilecektir.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 109. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmedikçe, kalan kısmın talep edilebilmesi mümkündür. Talep edilmeyen kısım ayrı bir davaya konu edilebilir, ıslah yolu ile tahkikat aşamasında talep konusuna eklenebilir²³⁵ ya da karşı tarafın açık muvafakati olması halinde aynı davada ıslah olmaksızın talep edilebilir²³⁶.

Dava dilekçesinde kısmi dava açıldığının açıkça yazması gerekip gerekmediği konusunda, doktrinde görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bir görüşe göre, dava dilekçesinde talep konusunun aslında daha fazla olduğunun, ancak bir kısmının talep

²³³ EREN, s. 114.

²³⁴ TANRIVER, Usûl, s. 589; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 291; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 991; AKİL, Kısmi Dava, s. 68.

²³⁵ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 292.

²³⁶ KURU/AYDIN, s. 154.

edildiğinin açıkça anlaşılması gerekir²³⁷. Diğer bir görüşe göre ise, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 109. maddesinin 3. fıkrasındaki düzenleme göz önüne alındığında, davacının dava dilekçesinde kısmi dava açtığını belirtmesine gerek bulunmamaktadır²³⁸. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise açılan davanın kısmi dava olduğunun dava dilekçesinde açıkça yazılması gerekmediği, dava dilekçesindeki açıklamalardan davacının alacağının daha fazla olduğu anlaşılıyor ve istem bölümünde "fazlaya ilişkin haklarını saklı tutması" ya da "alacağın şimdilik şu kadarını dava ediyorum" şeklinde bir ifadeye yer verilmiş ise, bu hususun, davanın kısmi dava olarak kabulü için yeterli olduğu görüşündedir²³⁹. Kanımızca, kısmi dava olduğunun dava dilekçesinde açıkça belirtilmesi gerekmemektedir. Dava dilekçesinin içeriğinden veya somut olayın özelliklerinden, alacağın bir kısmının dava edildiğinin anlaşılabilmesi, kısmi dava olarak görülmesi için yeterlidir.

Kısmi davanın farklı ayrımlara tabi tutulması da mümkündür. Bu ayrımlar; açık-örtülü, bilinçli olarak açılan-bilinçsiz olarak açılan, gerçek-gerçek olmayan, geniş anlamda-dar anlamda, ferdileştirilmiş-ferdileştirilmemiş kısmi davalar şeklindedir²⁴⁰.

²³⁷ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 291. Aynı yönde bir görüşe göre; alacağın yalnızca bir kısmı için dava açıldığının açıkça ya da dolaylı bir şekilde bildirilmemiş olması halinde, dava, kısmi değil tam dava sayılacaktır (bkz. BASIM, s. 2689). Bir başka görüşe göre ise, dava dilekçesinden kısmi dava açıldığının anlaşılmasında, ek dava, kalan kısımdan feragat edildiği için değil, kesin hüküm sebebiyle ileri sürülemeyecektir (bkz. ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 344). Aynı yönde bkz. RÜZGAR, s. 214.

²³⁸ KURU/AYDIN, s. 153. Aynı yönde bkz. FİDAN, s.181. Doktrindeki bir görüş, davanın açıkça kısmi dava olarak nitelendirilmesinin zorunlu olmadığını, "fazlaya ilişkin hakların saklı kalmak kaydıyla" veya "şimdilik" gibi ifadelerin kullanılmasının yeterli olduğunu, dava dilekçesinde yapılan açıklamalardan alacağın talep edilenden daha fazla olduğunun ve bir kısmının dava edildiğinin anlaşılmasının yeterli olduğunu ifade etmektedir (bkz. GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 288). Aynı görüşte bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 68. Bir başka görüş ise, kısmi dava olduğunun dava dilekçesinde açık bir şekilde ortaya konulmasının gerekli olmadığını, somut olayın özelliklerinden alacağın şimdilik bir kısmının dava edildiğinin, dava dışı tutulan bir kısmının da bulunduğu anlaşılmasının yeterli olduğunu, bu durumda örtülü bir kısmi davadan söz edileceğini ifade etmektedir (bkz. TANRIVER, Usûl, s. 593).

²³⁹ Bkz. YHGK., E. 2021/485, K. 2021/971, T. 07.07.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

²⁴⁰ Detaylı bilgi için bkz. AKİL, Kısmi Dava, s. 106-112.

Davaya konu alacağın faiz hariç tutularak talep konusu yapılması halinde ise, açılan dava, kısmi bir dava değildir. Faiz, fer'i nitelikte bir alacak olduğundan sadece asıl alacağın talep edildiği bir dava, tam bir davadır. Faizin, asıl alacakla birlikte talep edilmemiş olması halinde ise faiz, daha sonra açılacak bir dava ile ayrıca talep edilebilir²⁴¹.

6.3.3. Hukuki Yarar

Kısmi dava açılabilmesi için, davacının hukuki yararının olması gerekmektedir. Dürüstlük kuralına aykırı olmadığı sürece, birden fazla kısmi davanın açılması da mümkündür²⁴². Ancak alacağın çok küçük kısımlarının, ayrı ayrı davalara konu edilmesi durumunda artık hem hukuki yararın varlığından söz edilmeyecek, hem de bu durum, dava açma hakkının kötüye kullanılması (TMK m. 2, HMK m. 29) olarak dahi kabul edilebilecektir²⁴³. Böyle bir durumda, hukuki yarar yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilebilecektir²⁴⁴.

6.3.4. Islah Açısından Değerlendirilmesi

Hak veya alacağın kısmi davaya konu edilmeyen kısmı, karşı tarafın muvafakati ile dava konusuna eklenebileceği gibi, karşı tarafın muvafakati olmaması halinde ıslah yoluyla da dava konusuna eklenebilir²⁴⁵. Talep miktarına yönelik yapılan ıslah, kısmi ıslahtır²⁴⁶. Islah yapılması halinde, karşı tarafın uğramış olduğu ya da uğrayacağı

²⁴¹ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 292; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 287.

²⁴² PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1006.

²⁴³ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 291; PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 998; HANAĞASI, s. 265.

²⁴⁴ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 292; HANAĞASI, s. 266.

²⁴⁵ ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s.292; PEKCANİTEZ, Belirsiz Alacak Davası, s.69.

²⁴⁶ YILMAZ, Islah, s. 73; KÖME AKPULAT, s. 257.

zararların, ıslah yapan tarafından karşılanması ve bu zararlar için hâkimin belirleyeceği teminat miktarının yatırılması gerekmektedir²⁴⁷.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesi uyarınca, ıslahın, tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilmesi mümkündür²⁴⁸. HMK m. 181 uyarınca, kısmen ıslah yapan tarafa, gerekli usul işlemini yapmak üzere, bir haftalık süre verilir²⁴⁹. Yargıtaya göre, bozma kararından sonra ıslah yapılması mümkün değildir²⁵⁰, ancak böyle bir durumda, davacının kısmi davaya konu etmediği değer veya miktara ilişkin bir dava açarak ilk dava ile birleştirilmesini talep etmesi mümkündür²⁵¹. 7251 sayılı Kanun'un 18. maddesi ile Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesinin 1. fıkrasından sonra gelmek üzere yeni bir fıkra eklenmiştir. Bu fıkraya göre, artık Yargıtayın bozma ya da Bölge Adliye Mahkemesinin kaldırma kararı ile dosya ilk derece mahkemesine gönderildikten sonra, tahkikata ilişkin bir işlem yapılması durumunda, tahkikatın sonuna kadar ıslah yapılması mümkündür. Ancak, bozma kararına uymakla ortaya çıkan hukuki durumun ıslah ile ortadan kaldırılamayacağı da açıkça düzenlemede yer almaktadır. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 01.10.2020 tarihli kararında²⁵², dairenin önceki kararı ile yerel mahkeme kararının, bozmadan sonra ıslah yapılamayacağı gerekçesiyle bozulduğu, ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 177. maddesinde yapılan değişikliğin, usulî kazanılmış hakkın istisnası olması nedeniyle, kararın

²⁴⁷ PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 69.

²⁴⁸ “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 21 numaralı maddesinde, ıslah müessesinin bir dava olmadığı, ıslah yapıldığında ödenmesi gereken harcın, sonradan tamamlattırılmasının mümkün olduğu ifade edilmiştir (İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.).

²⁴⁹ “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 18 numaralı maddesinde, verilecek sürenin, ıslah işlemi yapmak üzere süre talep edilmesi halinde değil, harç vs. gibi ıslah işlemlerinin tamamlanması için olduğu, ıslahın, tahkikatın sona ermesine kadar yapılabilmesi ifade edilmiştir (İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.).

²⁵⁰ Bkz. YİBGK., E. 1944/10, K. 1948/3, T. 04.02.1948; YİBGK., E. 2015/1, K. 2016/1, T. 06.05.2016; YHGK., E. 2019/442, K. 2020/76, T. 04.02.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.05.2021)

²⁵¹ PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1007.

²⁵² Bkz. Yargıtay 10. HD., E. 2020/6889, K. 2020/5292, T. 01.10.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim tarihi: 26.04.2021)

yeniden bozulmasına ve bozmadan sonra yapılan ıslaha değer verilerek hüküm tesis edilmesi gerektiğine karar verilmiştir.

6.3.5. Zamanaşımı ve Faiz Yönünden Değerlendirilmesi

İfa zamanı, bir alacağın, borçludan talep edilebileceği zamanı ifade etmektedir. Borcun ifa zamanı, borcun muaccel hale geldiği zamandır. Bir diğer ifadeyle, alacak, ifa zamanında yani muaccel olduğunda talep edilebilir²⁵³. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun²⁵⁴ 90. maddesi uyarınca, ifa zamanı kararlaştırılmamışsa veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadığı sürece borç, doğduğu anda muaccel olur. Bir borcun zamanaşımına uğraması ise, borçlunun, borcunu ifa etmekten kaçınabileceği anlamına gelmektedir²⁵⁵. Türk Borçlar Kanunu'nun 149. maddesi uyarınca, zamanaşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlamaktadır. Dolayısıyla, muaccel hale gelmesi bir vadeye bağlı olan alacaklar yönünden zamanaşımı, vadeden itibaren işlemeye başlayacaktır²⁵⁶. Zamanaşımı süresinin geçmesiyle borç kendiliğinden sona ermez, ancak alacaklının alacağını talep ve dava etmesi halinde, bu durum borçluya ifadan kaçınmak hususunda bir def'i hakkı sağlar²⁵⁷.

Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi uyarınca, *“Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zamanaşımına tabidir.”* Türk Borçlar Kanunu'nun 154. maddesinde, zamanaşımının hangi durumlarda kesileceği düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, dava açılmasıyla zamanaşımı kesilmektedir. Kısmi davanın açılmasıyla ise, sadece davaya konu edilen kısım yönünden zamanaşımı kesilir. Talep konusu

²⁵³ NOMER, Borçlar, s. 347; EREN, s. 1062-1063; OĞUZMAN/ÖZ, s. 335.

²⁵⁴ 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmî Gazete (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204.htm>) (Erişim Tarihi: 05.07.2021). Çalışmada bundan sonra TBK şeklinde kısaltılabilecektir.

²⁵⁵ NOMER, Borçlar, s. 454.

²⁵⁶ OĞUZMAN/ÖZ, s. 633.

²⁵⁷ EREN, s. 1418.

edilmemiş kalan kısım yönünden, zamanaşımı süresi işlemeye devam eder²⁵⁸. Davacı, kısmi davasında fazlaya ilişkin haklarını saklı tutsa dahi talep edilmeyen bakiye kısım için zamanaşımının kesilmesi söz konusu değildir²⁵⁹. İslah ile kalan kısmın davaya eklenmesi halinde, bu kalan kısım için zamanaşımı, ıslah tarihinde kesilmiş olur²⁶⁰. Davacının, ıslah yoluna başvurduğunda zamanaşımı def'iyle karşılaşmaması için bakiye talebinin zamanaşımına uğramamış olması gerekmektedir²⁶¹.

Türk Borçlar Kanunu'nun 117. maddesinin 1. fıkrası uyarınca; “*Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer.*”. Dava açılması da ihtar niteliğinde olup borçluyu temerrüde düşürmektedir²⁶². Aynı maddenin 2. fıkrasında ise, sözleşmelerde taraflarca beraber belirlenmiş bir vade bulunması halinde, bu günün geçmesiyle, haksız fiilde fiilin işlendiği tarihte, sebepsiz zenginleşmede ise zenginleşmenin gerçekleştiği tarihte borçlunun temerrüde düşeceği düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenleme uyarınca, taraflar ifa için belirli bir gün kararlaştırmışlarsa, kararlaştırılan günde borcun ifa edilmemesi halinde borçlu, ihtara gerek kalmaksızın temerrüde düşecektir²⁶³. Temerrüde düşen borçlunun ödeyeceği faize ilişkin

²⁵⁸ KURU/AYDIN, s. 153, PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1008; TANRIVER, Usûl, s. 594; YILMAZ, Dava Çeşitleri, s. 88; YILMAZ, Islah, s. 603; YILMAZ, Şerh - 2, s. 1677; ÇİL/KAR, s. 29; AKİL, Kısmi Dava, s. 288; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 112; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 141; POSTACIOĞLU/ALTAY, s. 250; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 287; AYDOĞDU GÜNALP, s. 48; HANAĞASI, s. 266; ÖZBAY, s. 147; TOPAK, s. 427; UĞUR, s. 333.

²⁵⁹ AKİL, Kısmi Dava, s. 289.

²⁶⁰ Murat ATALI, “İslah Yoluyla İleri Sürülen Talep Bakımından Zamanaşımının Kesildiği Tarih”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 11, Özel Sayı, 2009, s. 127; AKİL, Kısmi Dava, s. 293.

²⁶¹ AKİL, Kısmi Dava, s. 293.

²⁶² OĞUZMAN/ÖZ, s. 493. Doktrinde, davalının (borçlunun), daha önce temerrüde düşürülmemişse, dava dilekçesinin tebliğ edilmesiyle temerrüde düşürüldüğü ifade edilmektedir (bkz. PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1181; KURU/AYDIN, s. 172; POSTACIOĞLU/ALTAY, s. 432; KARSLI, s. 434; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 177; TANRIVER, Usûl, s. 656; UMAR, s. 371; ARSLAN/YILMAZ/TAŞPINAR AYVAZ/HANAĞASI, s. 338; Seda ÖZMUMCU, “Davanın Açılmasına Bağlı Hukuki Sonuçların Davanın Açılmaması Sayılması Halinde Değerlendirilmesi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: 70, S: 2, Yıl: 2013, s. 198; Cenk AKİL, “Yargıtay Kararları Işığında Medeni Muhakeme Hukuku Bağlamında Faize İlişkin Bazı Meseleler”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2015/2, s. 76)

²⁶³ EREN, s. 1220; NOMER, Borçlar, s. 391.

düzenleme, Türk Borçlar Kanunu'nun 120. maddesinde yer almaktadır. Bu hükme göre, temerrüde düşen borçlunun ödeyeceği yıllık temerrüt faizi oranı, sözleşmede kararlaştırılmamışsa, faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenecektir. 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun²⁶⁴'un "Temerrüt Faizi" başlıklı 2. maddesinde ise *"Bir miktar paranın ödenmesinde temerrüde düşen borçlu, sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça, geçmiş günler için 1 inci maddede belirlenen orana göre temerrüt faizi ödemeye mecburdur."* düzenlemesi yer almaktadır. Maddede atıf yapılan "Kanuni Faiz" başlıklı 1. maddede, Borçlar Kanunu'na göre faiz ödenmesi gereken hallerde, sözleşme ile tespit edilmemişse ödemenin yıllık yüzde on iki oranı üzerinden yapılacağı düzenlenmiş, 19/12/2005 tarihli ve 2005/9831 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı²⁶⁵ ile bu oran, 01.01.2006 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yüzde 9'a indirilmiştir.

Davalı daha önce temerrüde düşürülmemişse ya da alacak belirli bir vadeye bağlı değilse, kısmi dava açıldığında dava açılan kısım yönünden dava tarihinden itibaren faiz talep edilebilir. Davaya konu edilmemiş kalan kısım yönünden ise, bu kısmın karşı tarafın muvafakati ile dava konusuna eklenmesi halinde, eklendiği tarihten; ıslah yoluyla dava konusuna eklenmesi halinde ise ıslah tarihinden itibaren faiz talep edilebilir. Davalının daha önce temerrüde düşürülmüş olması ya da belirli vadede ifada bulunulmaması nedeniyle kendiliğinden temerrüde düşmesi halinde, gerek kısmi davaya konu edilen kısım yönünden, gerekse sonradan karşı tarafın

²⁶⁴ 04.12.1984 tarihli ve 18610 sayılı Resmî Gazete (Erişim Tarihi: 20.06.2021).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3095&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

²⁶⁵ 30.12.2005 tarihli ve 26039 sayılı Resmî Gazete (Erişim Tarihi: 20.06.2021).
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/12/20051230.htm>

muvafakatiyle ya da ıslah ile eklenen kısım yönünden, temerrüt tarihinden itibaren faiz talep edilebilir²⁶⁶.

6.3.6. Sonuçları

Mahkemece, yalnızca talep edilen kısma ilişkin hüküm kurulabilir. Kalan kısım yönünden bir karar verilmesi, taleple bağıllık ilkesi uyarınca mümkün değildir²⁶⁷. Kısmi dava ve sonradan davaya konu edilmeyen kalan kısım için ek dava açılması halinde, ilk dava konusu ile sonraki dava konusu farklı olacağından derdestlikten bahsedilemeyecektir²⁶⁸.

Kısmi dava sonucunda verilecek olan kabul kararı, henüz talep edilmemiş hak veya alacak kısmı yönünden açılacak davalar için kesin delil teşkil eder²⁶⁹. Kısmi davanın reddine karar verilmesi halinde ise artık, talep edilmeyen kalan kısım yönünden ek dava açılması mümkün olmayacaktır. Kısmi davanın reddine dair verilen karar, bir menfi tespit hükmü olup ek dava yönünden kesin hüküm teşkil eder²⁷⁰. Yargıtayın ise, kısmi davanın ek dava için ne anlama geldiğine ilişkin birbirinden farklı kararları

²⁶⁶ PEKCANİTEZ, Pekcanıtez Usûl, s. 1014-1015. Detaylı bilgi için bkz. AKİL, Kısmi Dava, s. 302 vd.; YILMAZ, Islah, s. 283 vd.; YILMAZ, Şerh - 2, s. 2238.

²⁶⁷ KURU/AYDIN, s. 154.

²⁶⁸ PEKCANİTEZ, Pekcanıtez Usûl, s. 1003; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 141. YILMAZ, Şerh -2, s. 1674. Ayrıca doktrindeki bir görüş, kısmi davada davalının, kısmi edaya mahkûm edilebilmesi için öncelikle hukuki ilişkinin bir bütün olarak tespiti gerekeceğini, bu nedenle, kısmi dava açıldıktan sonra, kalan kısım yönünden bir tespit davası açılması halinde, derdestlik olgusu nedeniyle, tespit davasının usulden reddine karar verilmesi gerektiğini ifade etmektedir (bkz. TANRIVER, Usûl, s. 591).

²⁶⁹ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 344; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 289; KURU/AYDIN, s. 154; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 141. Aksi yönde bir görüşe göre; kısmî dava reddedilse dahi ek davanın kabulüne karar verilebileceği gibi, kısmî davanın kabulü halinde ek davanın reddine karar verilebilir. Bu görüşe göre, kısmî dava ve ek dava, birbirinden bağımsız iki ayrı davadır (bkz. AKİL, Kısmi Dava, s. 190). Bir başka görüş ise, dava dilekçesinden davanın kısmi dava olduğunun anlaşılmaması halinde, kesin hükmün davaya konu edilen kısım için geçerli olduğu, kalan kısmı etkilemediği, ancak ilk davanın sonraki davada değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır (bkz. PEKCANİTEZ, Pekcanıtez Usûl, s. 1004-1005). Kanımızca, kısmi davanın kabulüne karar verildiğinde, aynı zamanda bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının tespiti de yapılmış olacağından, hükmün tespite ilişkin kısmı, ek dava yönünden kesin delil teşkil edecektir. Kısmi davanın reddi ise, bir hakkın veya hukuki ilişkinin yokluğuna ilişkin bir tespit hükmü olacağından dolayı, ek dava için kesin hüküm teşkil edecektir.

²⁷⁰ TANRIVER, Usûl, s. 591; GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 289. Aksi yönde bkz. dn. 269.

bulunmaktadır. Örneğin, Yargıtay, kısmi davanın ek dava bakımından kesin delil teşkil ettiğini²⁷¹ veya kesin hüküm teşkil ettiğini²⁷² ifade etmiştir. Ayrıca, Yargıtayın, kısmi davada alınan bilirkişi raporunun ek dava açısından bağlayıcı olmadığına dair²⁷³ kararı da bulunmaktadır. Bununla birlikte, kanımızca da isabetli olarak, Anayasa Mahkemesinin 08.09.2020 T. 2017/15460 başvuru numaralı kararında²⁷⁴, kısmi davada alınan, yargısal denetimden geçmiş ve artık bağlayıcı duruma gelmiş bir bilirkişi raporunun, daha önce ileri sürülmemiş yeni itirazlar ile ek davada tartışılabilir kılınmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir.

6.3.7. Belirsiz Alacak Davası ile İlişkisi ve Karşılaştırılması

6.3.7.1. Belirsiz Alacak Davası ile İlişkisi

Doktrindeki bir görüşe göre, belirsiz alacak davası, belirsiz olan alacaklar için açılan bir kısmi dava olup, kısmi davanın bir çeşididir²⁷⁵. Bizim de katıldığımız bir başka görüşe göre ise, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 109. maddesinin 2. fıkrasının²⁷⁶ yürürlükten kaldırılmasından sonra, bu iki davanın artık bir bağlantısının olmadığı açıktır²⁷⁷. İlgili fıkra yürürlükten kaldırıldıktan sonra hem belirli hem de belirsiz alacaklar için kısmi dava açılabilir hale gelmiştir. Bir diğer deyişle, belirsiz alacak davasına konu edilebilen her alacak, kısmi davaya da konu edilebilir. Ancak

²⁷¹ YHGK., E. 2002/9-154, K. 2002/165, T. 13.03.2002. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (Erişim tarihi: 26.04.2021)

²⁷² YHGK., E. 2007/542, K. 2007/549, T. 11.07.2007. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (Erişim tarihi: 26.04.2021)

²⁷³ YHGK., E. 2007/15-614, K. 2007/696, T. 03.10.2007. <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (Erişim tarihi: 26.04.2021)

²⁷⁴ 16.10.2020 tarihli ve 31276 sayılı Resmî Gazete (<https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2020-10-16>) (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

²⁷⁵ KURU/AYDIN, s. 154; KURU, Belirsiz Alacak Davası, s. 1066. *Simil*, bu görüşe katılmamaktadır. Yazara göre, alacaklı, kısmi davada, alacağının sadece dava konusu yapılan kısmını talep etmekte, belirsiz alacak davasında ise alacağının tümünün hüküm altına alınmasını talep etmektedir (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 96).

²⁷⁶ Bkz. ilgili madde: “*Talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz.*”.

²⁷⁷ PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 999.

kısmi davaya konu edilebilen her alacak, belirsiz alacak davasına konu edilemez. Zamanaşımı ve faiz gibi sonuçları yönünden de birbirinden tamamen farklı iki dava türüdür. Dolayısıyla kanımızca da, ilgili fıkra yürürlükten kaldırıldıktan sonra, her iki dava türü arasındaki ayrım daha da belirginleşmiştir ve farklı iki dava türü oldukları açıktır.

6.3.7.2. Belirsiz Alacak Davası ile Karşılaştırılması

Belirsiz alacak davasındaki talebin artırılması için ıslah yoluna başvurulması gerekmemektedir. Kısmi davada ise, başka bir dava açmadan talebini artırılabilmesi için ıslah yoluna başvurulması zorunluluğu vardır. Kısmi davada ıslah yapıldığında Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 178. maddesi uyarınca, karşı tarafın ıslah nedeniyle uğradığı ve uğrayacağı zararların davacı tarafından karşılanması gerekmesine rağmen, belirsiz alacak davasında talep artırımında ıslah olmadığından herhangi bir zararın karşılanması da söz konusu değildir²⁷⁸.

İkinci olarak, davacının, tahsil talepli belirsiz alacak davası açarken, belirleyebildiği kadar alacağı dava konusu yapması gerekir. Davacının, kısmi davada ise böyle bir zorunluluğu bulunmamaktadır, davacı istediği miktar üzerinden dava açabilir²⁷⁹.

Üçüncü olarak, belirsiz alacak davasında, alacağın tümü yönünden karar verilmesi amaçlanmaktadır. Ancak kısmi davada, alacağın sadece bir kısmı talep edilmektedir²⁸⁰. Bununla bağlantılı olarak, kısmi davada, sadece alacağın talep edilen

²⁷⁸ PEKCANİTEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 57.

²⁷⁹ ÇİL/KAR, s. 29.

²⁸⁰ PEKCANİTEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 59; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 111.

kısmi yönünden zamanaşımı kesilir. Belirsiz alacak davasında ise, alacağın tümü yönünden zamanaşımı kesilir²⁸¹.

Son olarak belirtmek gerekir ki, dava açılmadan önce temerrüt olgusunun bulunmadığı hallerde faiz, kısmi davaya konu edilen kısım için dava tarihinden, kalan kısım için ise talep edildiği tarihten itibaren faiz işlemeye başlayacaktır. Belirsiz alacak davasının özelliği ve amacı düşünüldüğünde, alacağın tümü yönünden davanın başından itibaren faiz işlemeye başlayacağı kabul edilmelidir²⁸².

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDAKİ GÖRÜNÜMÜ İLE BELİRSİZ ALACAK DAVASI

1. Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Doktrindeki Görüşler

1.1. Genel Olarak

İşçilik alacaklarına ilişkin davaların, kısmi dava olarak mı yoksa belirsiz alacak davası olarak mı açılacağı konusu doktrinde tartışmalıdır. Neredeyse tüm işçilik alacaklarına ilişkin davalarda talep miktarının belirsiz olduğu yönünde görüşler²⁸³ bulunduğu gibi, aksi yönde görüşler²⁸⁴ de bulunmaktadır.

²⁸¹ Sezin AKTEPE ARTIK, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Yürürlüğe Girmesiyle Medeni Yargılama Hukukunda Neler Değişiyor?”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:10, Sayı: 20, Güz 2011, s. 159; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1656; SİMİL, s. 113-114.

²⁸² PEKCANİTEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 72-73; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 115; YILMAZ, Şerh – 2, s. 1656.

²⁸³ Kayhan ÖZEL, “Kısmi Belirsiz Alacak Davası Ayrımı Üstüne Bir İnceleme”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 86 S. 4, 2012, s. 115; AKİL, Meseleler, s. 68.

²⁸⁴ PEKCANİTEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 45.47; TANRIVER, Usûl, s. 621 vd.

1.2. İşçilik Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilebilmesine Yakın Olan Görüşler

İşçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesine yakın olan görüşlerden biri *Akil*'e ait olup, yazar, kural olarak işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini, işçilerin ortalama eğitim düzeyi dikkate alındığında, Yargıtay tarafından işçilik alacaklarına ilişkin davalarda bilirkişi incelemesi yapılmasının bozma nedeni sayılmadığını, bu husus da göz önüne alındığında dava açılmadan önce işçilik alacaklarının hesaplanabileceğini söylemenin gerçekçi olmadığını ifade etmektedir. Ayrıca hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücretlerinin hesaplanabilmesi için işçinin, dönemsel ücretlerini bilmesi gerektiğinden hesaplama yapmasının güç olduğunu, bu hallerde de belirsiz alacak davası açılabileceğini savunmaktadır²⁸⁵.

Alp/Çelebi de, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi gerektiğini, işçilik alacaklarının tam olarak belirlenebilmesinin ülke gerçekleri düşünüldüğünde çok zor olduğunu, işçilik alacakları hesaplamasının ancak bilirkişi incelemesiyle yapılabilen, uzmanlık gerektiren bir husus olduğunu, bilirkişilerin dahi çelişkili hesaplamalar yaptığını belirtmektedir²⁸⁶.

Aydemir ise, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceğinin somut olaya göre değişebileceğini ifade etmektedir. Yazar ayrıca, işçilik alacaklarının hesaplanmasında asıl unsur olan işçinin ücretinin tartışmalı olmasının, işverenlerin gerçek ücretleri kayıtlara yansıtmasından kaynaklandığını

²⁸⁵ AKİL, Meseleler, s. 68.

²⁸⁶ ALP/ÇELEBİ, s. 129-130. Aynı yönde bir görüşe göre, işçilik alacaklarına ilişkin neredeyse tüm davalarda uzman bilirkişilerden rapor alındığı için, dava açmadan önce işçiden bu hesaplamayı yapmasını beklemek, işçinin savunma hakkının kısıtlanması niteliğindedir (bkz. BÜYÜKKILIÇ, s. 181).

belirterek, ücretin tartışmalı olması, ücretin iş sözleşmesi ile belirlenmemesi ya da belirlenen ücretin muvazaalı olması gibi durumlarda işçiden, dava değerini belirlemesinin beklenemeyeceği görüşündedir. Ücretin gerçek miktarının, mahkemece yapılacak emsal ücret araştırması, işçinin kıdemi, tecrübesi gibi hususlar beraber değerlendirilerek tespit edileceğinden, böyle bir durumda işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini ifade etmektedir²⁸⁷.

Budak ise, işçilik alacakları davasında, alacakların işçi tarafından belirlenebilmesinin, işverenin davranışları yüzünden güç ya da imkânsız hale gelmesi halinde, davanın belirsiz alacak davası olarak açılabilirliğini belirtmektedir²⁸⁸.

Bununla birlikte *Çelebi*, işçinin ücretinin ve hizmet süresinin tartışmalı olmadığı hallerde, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı, ücret ve yıllık izin ücreti alacaklarının belirsiz alacak olmayacağı, ücretin ve hizmet süresinin tartışmalı olduğu hallerde ise, bu alacakların belirsiz olacağı görüşündedir. Yazar, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının hesaplanması teknik bilgi gerektirdiğinden ve hesaplanabilmesi için işverendeki bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulduğundan, bu alacakların belirsiz alacak olduklarını ifade etmektedir²⁸⁹.

Benzer şekilde *Çelik/Caniklioğlu/Canbolat*, her ne kadar silahların eşitliği ilkesi usul hukukunda uygulanmaktaysa da, işçi yönünden kolaylaştırıcı yorum yapılması gerektiğini belirtmektedir. Bu görüşe göre, alacaklar yönünden ispat zorluğu bulunması

²⁸⁷ Murteza AYDEMİR, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun İş Yargısına Etkileri”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 10, S: 39, Yıl: 2013, s. 40-41.

²⁸⁸ BUDAK, s. 85.

²⁸⁹ Murat Caner ÇELEBİ, “Kısmi Dava ve Belirsiz Alacak Davalarının Karşılaştırmalı Olarak Ele Alınması ve Uygulamadaki Farklı Görüşlerin Değerlendirilmesi”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 93, S. 1, 2019, s. 177-178. Aynı yönde bir görüş, işçinin çalışma süresi ile ücreti ve giydirilmiş brüt ücret hesabında dikkate alınacak tüm ek ücretlerin miktarlarını biliyor olması halinde, kıdem tazminatının ve ihbar tazminatının hesaplanabilir olduğunu belirtmektedir (bkz. İnci KARAMERCAN, “Yargıtay İçtihatları Işığında İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 2540).

durumu, işçinin belirsiz alacak davası açabileceği sonucunu doğurmamaktadır. Ancak, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas olan hizmet süresinin ve ücretin çekişmeli olması halinde, işçiyi koruma ilkesi göz önüne alınmalı ve işçinin alacakları için belirsiz alacak davası açabileceğinin kural olarak kabul edilmesi gerekmektedir²⁹⁰.

Çil/Kar, dava konusu miktarın ya da değerin, karşı tarafın vereceği bilgiyle ya da tahkikat aşamasında belirlenebilir olacağı hallerde, davacının, objektif olarak alacağın miktar ya da değerini belirlemesinin imkânsız sayılması gerektiği görüşünde olup, dava değeri ya da miktarının belirlenmesinin davacıdan gerçekten beklenememesi veya objektif olarak imkânsız olması hallerinde, belirsiz alacak davası açılabilceğini belirtmektedir²⁹¹. Ayrıca bu görüşe göre; ücret ve hizmet süresi konusunda tartışma bulunan, tahkikat aşamasında bilirkişiden hesap raporu alınması gereken, tazminat ve alacakların hesaplanmasına esas alınacak ücretin yargılama aşamasında tespitinin gerektiği durumlarda ve hâkimin takdiri ile ya da yasal olarak indirim hakkının bulunduğu, alacağın tam miktarının ya da değerinin karşı tarafın vereceği bilgilerle tespit edilebileceği hallerde de, alacak belirsizdir²⁹².

Fidan, hesaplamalara esas alınacak bilgi ve belgelerin çoğunlukla kayıt dışı olması ya da gerçeğe aykırı düzenlenmesi durumu olduğundan, işçilik alacaklarının ispat aşamasında belirli hale geleceğini, hesaplamaların uzmanlık gerektirdiğini ve işçiyi dava açmadan önce uzman görüşü almaya zorlamanın hakkaniyetle bağdaşmayacağını ifade etmektedir²⁹³.

²⁹⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 65.

²⁹¹ ÇİL/KAR, s. 24.

²⁹² ÇİL/KAR, s. 32-34; KAR, Usul, s. 618-619, 623.

²⁹³ FİDAN, s. 179.

Kılıçoğlu ise, kanun koyucunun amacı göz önünde bulundurulduğunda, işçilik alacakları davalarının belirsiz alacak olmadığını, işçi tarafından alacaklarının belirlenmesinde bir imkânsızlık bulunmadığını, bu şekilde bir yorum yapılmasının işçinin bilinçlenmesi için de faydalı olacağını belirtmiş; ancak günümüz iş hukuku uygulamaları ve iş ilişkileriyle bu durumun uyuşmadığını vurgulamıştır. Yazar, işçi işveren ilişkilerinin hepsinin kayıtlı olmaması, işçilik alacaklarının çoğu zaman dava açarak elde edilebilmesi, değerlendirmelerin genellikle tanık beyanlarıyla yapılması, işçiye davayı alacaklarının tümünü göstererek açma zorunluluğu getirilmesi halinde işçinin dava açmaktan kaçınması gibi hususlar göz önüne alındığında ve bazı alacak kalemlerini belirli, bazılarını belirsiz kabul etmek gibi bir yol gereksiz zaman kaybına neden olacağından, iş hukukundaki tüm tazminat ve alacakların belirsiz alacak davasına konu edilebileceğinin kabul edilmesinin isabetli olacağı görüşündedir²⁹⁴. Yazar, iş hukuku davalarında, kısmi davanın dahi kaldırılması gerektiği, tüm davaların belirsiz alacak davası olarak görülmesi gerektiği, bunun, işçinin haklarına ulaşmasında en kolay yol olduğunu savunmaktadır²⁹⁵.

Korkmaz, işçinin hesaplamaya esas ücretlerini bilmesinin, kayıt dışılık gibi ülke gerçekleri karşısında kendisinden beklenemeyeceğini, çoğu zaman işçinin, işverende bulunan bilgi ve belgelere erişme imkanının olmadığı düşünüldüğünde, işçilik alacaklarının belirli olarak kabul edilmesinin uygun olmayacağını savunmaktadır²⁹⁶.

²⁹⁴ KILIÇOĞLU, HMK Şerh, s. 583-584; KILIÇOĞLU, Belirsiz Alacak Davaları, s. 83-84.

²⁹⁵ KILIÇOĞLU, Belirsiz Alacak Davaları, s. 88.

²⁹⁶ Erkan KORKMAZ, “İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava”, *Ankara Barosu Dergisi*, S.2016/1, s. 241.

Olgaç ise, işçinin ücretinin tartışmalı ve ücretin, bazı kayıt ya da belgelerin temini ile tespit edilebilir olduğu hallerde, alacakların belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini belirtmektedir²⁹⁷.

Rüzgar da, işçilik alacaklarının hesaplanmasının uzmanlık gerektirdiğini, işçinin uzman raporu almaya zorlanamayacağını, Yargıtay içtihatlarının sıklıkla değiştiğini ve takibinin zor olduğunu, uzun yıllar çalışmış bir işçinin, yargılama aşamasında davalı tarafça zamanaşımı def'inde bulunup bulunmayacağını bilemeyeceğinden yüksek yargılama giderleriyle karşılaşma ihtimalinin olduğunu ve işçinin bu alacakları hesaplayamayacağını belirtmektedir²⁹⁸.

Savaş, ülkemizde iş yerlerindeki kayıtların çoğu zaman mevzuata uygun tutulmadığını, işçilerin gerçek çalışma sürelerinin ve gerçek ücretlerinin kayıtlı olmadığını, iş yeri uygulamalarının mevzuata uygun olduğu düşünülse bile, işçilik alacakları hesaplamalarının uzmanlık gerektirdiğini, hesaplamaların yargılama sırasında uzman bilirkişilerce yapıldığını ifade etmektedir. Yazar, bu hususların basit bir ispat problemi olmadığı, hukuki imkânsızlığı ve işçiden beklenememe olgusunu ortaya koyduğu görüşünde olup, işçi alacakları için kural olarak belirsiz alacak davası açılabilmesi gerektiğini savunmaktadır²⁹⁹.

Süzek, davaya konu edilen işçilik alacaklarının miktarının tam olarak tespit edilebilmesi için gerekli bilgi ve belgelerin işverende bulunması, hesaplamaların karmaşık olması, alacağın miktarının belirlenmesinin genellikle tahkikat ve bilirkişi

²⁹⁷ Samet Can OLGAC, “İş Hukukunda Şua İzin Alacağı Üzerine Yargıtay Kararları Işığında Genel Bir Değerlendirme”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl:27, S. 117, 2015, s. 357.

²⁹⁸ RÜZGAR, s. 208-209.

²⁹⁹ SAVAŞ, s. 202-203.

incelemesi gerektirmesi gibi nedenlerin, belirsiz alacak davası açılmasına imkân tanıdığını ifade etmektedir³⁰⁰.

Şahlanan, işçilik alacaklarına ilişkin davaların, belirsiz alacak davası veya kısmi dava olarak açılmayacağını söylemenin; ülkemizdeki, işçi-işveren ilişkilerinin yapısı göz önüne alındığında mümkün olmadığını, böyle bir söylemin hak arama özgürlüğüne engel olarak değerlendirileceğini ifade etmektedir. Yazar ayrıca, işçinin aldığı ücreti ve çalışma süresini bilmesi gerektiği varsayımına dayanılarak işçilik alacaklarına ilişkin davaların belirli alacak olduğu şeklinde yapılacak bir yorumun ise, sendikasız ve kayıt dışı çalıştırılan işçiler dikkate alındığında, ülke gerçekleri ile de bağdaştırılamayacağını ifade etmekte ve hesaplamalara esas kayıtların işverende bulunduğu dikkate alındığında, işçiden, alacaklarını belirleyerek dava açmasının beklenemeyeceğini savunmaktadır³⁰¹.

Şua da, işçilik alacakları davalarının çoğunlukla kayıtlarını düzgün tutmayan veya gerçeğe aykırı tutan işverenlere karşı açıldığını belirterek, belgelerin işçiyle paylaşılmaması, işçilerin belgelere ulaşmasının neredeyse imkânsız olması, tanıklara ulaşmadaki zorluklar, tanıkların kesin ve net bilgi verememesi gibi hususlar göz önüne alındığında, işçilik alacaklarına ilişkin davaların belirsiz alacak davası olarak açılmasının yasanın amacına, lafzına ve ruhuna daha uygun olduğunu ifade etmektedir³⁰².

³⁰⁰ SÜZEK, İş Hukuku, s. 109.

³⁰¹ Fevzi ŞAHLANAN, “İşçi Alacaklarında Kısmi Dava-Belirsiz Alacak Davası”, *Tekstil İşveren Dergisi*, S. 387, 2012, s. 6. *Simil* ise bu görüşe katılmamaktadır. Ülkedeki işçi-işveren yapısının, fiili gerçeklerin veya ülke gerçeklerinin, usul hukuku kurallarından ayrılmayı haklı kılmayacağını ifade etmektedir (bkz. SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 414, dn. 1343).

³⁰² İbrahim Halil ŞUA, “Yargıtay İş Dairelerine Göre Belirsiz Alacak Davası”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 10, S: 101, Ocak 2015, s. 123.

Topak, belirsiz alacak davası açılıp açılmayacağını somut olaya göre değerlendirilmesi gerektiğini, hesaplama esas ücrete ilişkin veya hizmet süresine ilişkin bir tartışma mevcutsa, alacağın belirlenebilirliğine ilişkin en ufak şüpheyi duyulması halinde, işçinin korunması ilkesi gereğince işçi lehine olan durumun tercih edilmesi gerektiğini, bu nedenlerle de işçilik alacakları yönünden belirsiz alacak davası için kesin çizgiler çizilmemesi gerektiğini ifade etmektedir³⁰³.

Benzer görüşe sahip *Yavaş*, gerçek ücret miktarlarının genellikle kayıtlara yansıtılmadığı, ödemelerin çoğunlukla elden yapıldığı, eksik süre üzerinden sigorta primi yatırıldığı bir sistemde işçinin çalıştığı süreyi, ücretini, fazla çalışma süresini bildiğini iddia etmenin kabul edilebilir olmadığını belirtmektedir. Yazar ayrıca, hesaplama için uzman bilirkişiye inceleme yaptırılması, çalışma süresi ve ücretin tespiti için gerekli bilgi ve belgelerin genellikle işverende bulunmasının da dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir. Yazara göre, ülkemizdeki işçilik alacaklarına ilişkin açılan davalarda ortaya çıkan ispat sorunu, kayıt dışılığın istikrar kazanmış olması nedeniyle artık sübjektif bir neden olmaktan çıkmıştır ve objektif bir neden haline dönüşmüştür. Bu nedenle, işçinin, alacaklarını hesap edebilecek tüm verilere sahip olduğunu kabul etmenin gerçeklerle örtüşmediği, dava konusu edilen alacağın tam olarak belirlenebilmesi için bilirkişi raporu alınması veya yargılama sırasında başka bir olgunun tespit edilmesi gerekiyor ise, alacağın açıkça belirlenemez olduğunun kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır³⁰⁴.

Yılmaz da, Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerinin iş hukukuna hizmet ederken, bu hukukun ilkelerinin göz ardı edilemeyeceğini, dava konusu olan işçilik

³⁰³ TOPAK, s. 435.

³⁰⁴ YAVAŞ, s. 372-373.

alacaklarının belirli olup olmadığı ile ilgili olarak, alacağın miktarının veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin davacıdan beklenememe kriterinin ve karşı tarafın vereceği bilgi veya tahkikat sonucunda alacağın tam ve kesin olarak miktarının veya değerinin belirlenmesinin mümkün olması kriterlerinin birlikte değerlendirilmesinin, işçi lehine yorum ilkesi uyarınca daha uygun olacağını ifade etmektedir. Yazar ayrıca, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas alınan ücretlerin farklı olması, giydirilmiş brüt ücrete dahil edilen ek ödemelerin süreklilik arz edip etmediğinin tartışmalı olması hali gibi hususlar ile çoğunlukla karşılaşıldığını, eğitim düzeyi ve sosyal durumları birbirinden farklı olan işçilerin, alacaklarının miktarını tam ve kesin olarak belirleyebilmelerinin beklenmesinin mümkün olmadığını, işçilik alacaklarının belirli olup olmadığının somut olaya göre, alacağın miktarının veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin davacıdan beklenememe kriterinin ve karşı tarafın vereceği bilgi veya tahkikat sonucunda alacağın tam ve kesin olarak miktarının veya değerinin belirlenmesinin mümkün olması kriterlerinin birlikte değerlendirilerek karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir³⁰⁵.

1.3. İşçilik Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilebilmesine Mesafeli Yaklaşan Görüşler

İşçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesine mesafeli yaklaşan görüşlerden ilki, *Atalı/Ermenek/Erdoğan*'a ait olup, bu görüş, alacak miktarının tartışmalı olmasının tek başına belirsiz alacak davası açılabilmesi için yeterli olmadığını ve tahkikat aşamasında bilirkişi raporuna ihtiyaç duyulması halinin, alacağı belirsiz hale getirmeyeceğini ifade etmektedir³⁰⁶.

³⁰⁵ YILMAZ, Şerh – 2, s. 1665-1666. Aynı yönde bkz. KAR, Usul, s. 614.

³⁰⁶ ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 333.

Kiraz ise, her ne kadar somut olayın özelliklerine göre değişebilse de, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi alacakların miktarının, diğer işçilik alacaklarına nispeten belirlenebilmesinin mümkün olduğunu; bu alacak kalemleri dışında, ücretin tartışmalı olması halinde ayrımcılık tazminatı gibi miktarının belirlenmesi mümkün olmayan alacakların, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği görüşündedir³⁰⁷.

Özekes, konuyla ilgili bir eserinde görüşüne ilişkin verdiği bir örnekte; işçinin asgari ücretle çalıştığını belirterek kıdem tazminatı talep etmesi halinde, çalışma süresini de bilebilecek durumda olduğundan basit bir hesaplama ile kıdem tazminatını tespit edebileceğini, bu alacağının belirli olduğunu ifade etmektedir. Yazar tarafından gösterilen bir başka örnek ise, işçinin alacaklarının tümünü tek tek hesaplayarak işverene ihtarname göndermiş olması durumudur. Yazara göre, böyle bir durumda alacaklar, belirsiz alacak davasına konu edilemez³⁰⁸.

Öztürk Almaç da, ücrete ilişkin tartışmaların alacağı belirsiz hale getirmeyeceği, işçinin her zaman alacaklarını bildiğini kabul etmenin doğru olmadığı, bazı durumlarda kayıt dışı istihdamın söz konusu olabildiği, işçilik alacaklarının hesaplanmasının özel uzmanlık gerektirebildiği, dolayısıyla somut olayın özelliklerine göre alacakların belirli olup olmadığı yönünde bir tespit yapılması gerektiği görüşündedir³⁰⁹.

Pekcanitez ise, iş yerinde tutulması gereken kayıtların tutulmaması ya da yanlış tutulmuş olması davanın belirsiz alacak davası olarak açılabileceği anlamına gelmez³¹⁰. Bununla birlikte, yazar, talep miktarının veya değerinin belirlenmesinin davacıdan

³⁰⁷ KİRAZ, Yenilikler, s. 28.

³⁰⁸ ÖZEKES, Sınırın Belirlenmesi, s. 1601-1602. *Bilgili* de, işçinin alacaklarını hesaplayarak ihtarname göndermiş olması halinde, belirsiz alacak davası açılmayacağı görüşündedir (bkz. BİLGİLİ, s. 96). Aynı yönde bkz. PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1038.

³⁰⁹ ÖZTÜRK ALMAÇ, s. 20.

³¹⁰ PEKCANİTEZ, İş Hukuku, s. 952; PEKCANİTEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1035.

beklenemeyecek olmasıyla ilgili olarak objektif olarak belirlenememekten bahsetmiş³¹¹, talep sonucunun belirlenmesinin uzmanlık gerektirmesi halinde ise, davacının uzmandan yararlanarak talep sonucunu belirlemesinin beklenemeyeceğini ifade etmiştir. Ayrıca bu görüşe göre, taraflar arasında alacak miktarıyla ilgili tartışma olması durumu, talep sonucunun davacı tarafından belirlenmesinin beklenemeyeceği hallerden biri değildir³¹². Yazara göre, işçinin ücretinin tartışmalı olması halinde de, belirsiz alacak davası açılması mümkün değildir³¹³. Yazar, yüksek yargılama giderlerine mahkûm edilme riskinin tüm davalarda bulunması nedeniyle, sadece bu sebeple belirsiz alacak davası açılmayacağı görüşündedir³¹⁴.

Benzer şekilde *Simil* de, işverence belge tutma yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin ya da gerçeğe aykırı kayıt tutulmasının, kural olarak işçiye belirsiz alacak davası açma imkânı vermediğini; işçilerin ekonomik olarak zayıf olmasının, belirsiz alacak davasının şartlarının dikkate alınmamasının bir sebebi olamayacağını, ayrıca yargılama aşamasında bilirkişi incelemesi yapılmasının yahut ücretin gerçek miktarının belirlenmesi için mahkemece emsal ücret araştırması yapılmamasının da, belirsiz alacak davası açılması için bir gerekçe olmadığını ifade etmektedir³¹⁵.

Tanrıver ise, belirsiz alacak davasının, sadece istisnâ hallerde kullanılabilecek bir dava türü olduğunu, amaç dışı kullanılmasının ve kayıt dışılık gibi ülke gerçekleri dikkate alınarak uygulama alanının işçilik alacakları yönünden genişletilmesinin, kamu düzeninin bozulması ve kısmî dava kurumunun işlevsiz kalması gibi sonuçlar doğuracağını ifade etmektedir. Bu görüş, işçinin ücretine ya da hizmet süresine ilişkin

³¹¹ Aynı yönde bkz. ÖZEKES, Sınırın Belirlenmesi, s. 1591.

³¹² PEKCANITEZ, İş Hukuku, s. 943.

³¹³ PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1035.

³¹⁴ PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1040.

³¹⁵ SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 412-416.

uyuşmazlık olmasının, alacağın belirsiz olacağı anlamına gelmediğini, işverenin kayıt tutma ve işçiye belge verme yükümlülüklerini yerine getirmesi ve gerçeğe uygun kayıt tutması halinde ise, işçilik alacaklarının belirli olduğunu belirtmektedir. Yazar, yargılama giderlerine katlanma riskinin, uzman görüşü almanın pahalı olmasının ya da kayıt dışılık unsurunun, belirsiz alacak davası açılabilmesine imkân vermediğini savunmaktadır. Ayrıca yazar, alacağın kayda dayanması ve kayıtların işverende bulunması halinde, işçinin ulaşamadığı bilgi ve belgeleri işverenden yazılı olarak talep etmesi, ancak bu talebine rağmen işveren tarafından bu bilgi ve belgelerin verilmemesi halinde, alacağın belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini belirtmektedir³¹⁶. Bunun yanında yazar, işçinin ücretinin bordrolarda eksik gösterilmiş olmasının, işçiye belirsiz alacak davası açma hakkı vermediğini de ileri sürmektedir³¹⁷.

2. Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Yargıtay İçtihatları ve Gelişimi

2.1. Genel Olarak

Belirsiz alacak davasına yönelik görüş ayrılıkları, çoğunlukla işçilik alacakları çerçevesinde yaşanmaktadır. Bu hususta, Yargıtay 7., 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasında da görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Bu görüş ayrılıklarına ilişkin olarak, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunca 15.12.2017 tarihinde, içtihatların birleştirilmesine yer olmadığı kararı verilmiştir³¹⁸. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 22.12.2016 tarihli Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı ile 01.01.2017 tarihi itibarıyla kapatılmıştır. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kapatıldıktan sonra, işçilik alacaklarına ilişkin dosyaları Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

³¹⁶ TANRIVER, Usûl, s. 621-623. Ayrıca bkz. SİMİL, s. 184-185, dn. 637.

³¹⁷ TANRIVER, Belirsiz Alacak Davası, s. 34.

³¹⁸ YİBGK., E. 2016/6, K. 2017/5, T. 15.12.2017. (22.06.2018 tarihli ve 30463 sayılı Resmî Gazete) <https://resmigazete.gov.tr/fihrist?tarih=2018-06-29> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

incelemiştir. Bu süreçte belirsiz alacak davasına ilişkin iki daire arasında görüş ayrılıkları yaşanmaya devam etmiştir. Bölge Adliye Mahkemelerinin kurulması ile üç dereceli yargılamaya geçilmesiyle Yargıtayın iş yükü azalmıştır³¹⁹. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise 07.07.2020 tarihli Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı ile 02.09.2020 tarihi itibarıyla kapatılarak, dosyaları 9. Hukuk Dairesine devredilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kapatıldıktan sonra, “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazı³²⁰ ile 41 adet ilke kararı açıklanmıştır ve belirsiz alacak davasına ilişkin olarak çoğunlukla Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin görüşleri benimsenmiştir. Çalışmamızın bu bölümünde, belirsiz alacak davasına ilişkin Yargıtay Dairelerinin görüşlerine, dairelerin birleşmesinden sonra Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin davalarda farklı ve öngörülemeyen bir kararlar karşı karşıya kalınması riskini ne şekilde çözüme kavuşturduğuna, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunca verilen karara, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu içtihatlarına yer verilmiştir.

2.2. Yargıtay Dairelerinin Birleşmesinden Önceki İçtihatlar

2.2.1. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi İçtihatları

22.12.2016 tarihli 398 sayılı Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı³²¹ ile 01.01.2017 tarihi itibarıyla kapatılan Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin içtihatları, genel olarak, işçilik alacaklarının, çoğu durumda belirsiz alacak davasına konu edilebileceği yönündedir³²². Söz konusu kararlarda, alacak miktarının belirlenmesi için çalışma olgusu ile tazminatların ve alacakların hesaplanmasında esas alınacak süre ve ücret

³¹⁹ Muhammet ÖZEKES, “Gerçek Bir İçtihat: 9. Hukuk Dairesi’nin Belirsiz Alacak ve Sürpriz Karar Yasağıyla İlgili Emsal Kararı”, *Lexpera Blog*, 28.09.2020. <https://blog.lexpera.com.tr/gercek-bir-ictihat-9-hukuk-dairesinin-belirsiz-alacak-ve-surpriz-karar-yasagiyla-ilgili-emsal-karari/#fn4>

³²⁰ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/ KAYIRGAN, s. 477 vd.

³²¹ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/12/20161230-30.pdf> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

³²² Bkz. Yargıtay 7. HD., E. 2014/16188, K. 2015/1383, T. 12.02.2015; Yargıtay 7. HD., E. 2015/8310, K. 2015/7419, T. 28.04.2015. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

olgularının yargılama aşamasında tespitin gerektiği hallerde, alacağın belirsiz ve tartışmalı olduğu; yargılama aşamasında hesap raporu alınmasını gerektiren tüm alacakların da belirsiz olduğunun kabulü gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte kararda, çalışma süresinin tümünün kayıtlı olması, ücretin, ücretin eklerinin ve çalışma koşullarının belirlendiği, işçiye her ay ücret hesap pusulası verildiği, günlük ve haftalık iş sürelerinin işçiye önceden bildirildiği, işçinin yaptığı olağanüstü çalışmalar için kendisine belge verildiği hallerde ise, işçinin birçok alacağının belirli ya da belirlenebilir durumda olduğu ifade edilmektedir.

2.2.2. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi İçtihatları

07.07.2020 tarihli 173 Sayılı Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı³²³ ile 02.09.2020 tarihi itibarıyla kapatılan Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise, diğer dairelere kıyasla belirsiz alacak davası açılacak halleri daha sınırlı tutmuştur. Örneğin, 2014 yılında verilen bir kararda³²⁴; davacının, alacağını belirlemesinin objektif olarak mümkün olmasına rağmen ispat etmesi elindeki belgelerle mümkün değilse, belirsiz alacak davası açılmayacağı; sadece bilirkişi incelemesine gidilmesinin belirsiz alacak davası açılabilmesi için yeterli olmadığı belirtilmiştir. İlgili kararda ayrıca, çalışma süresinin ya da ücretin, taraflar arasında tartışmalı olmasının alacakları belirsiz hale getirmeyeceği, davacının çalıştığı süreyi ve ücreti belirleyebileceği, işverenin belge düzenleme gibi yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması ya da belgelerin gerçeği yansıtmaması gibi hususların, tek başına alacağı belirsiz hale getirmeyeceği belirtilmektedir.

³²³ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/07/20200708-7.pdf> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

³²⁴ Yargıtay 22. HD., E. 2014/442, K. 2014/2051, T. 11.02.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, şartları bulunmadığı halde belirsiz alacak davası açılması durumunda, davacıya süre verilmeden, davanın hukuki yarar yokluğundan reddedilmesi gerektiği görüşündedir³²⁵. Daire, kararında, alacağın belirlenebilmesi mümkün iken, böyle bir davanın açılmasına Kanunun izin vermediğini, talep açık olduğundan HMK m. 119/f. 1-ğ uyarınca da süre verilmesinin mümkün olmadığını, buradaki hukuki yararın, sonradan tamamlanabilir nitelikte olmadığını belirtmektedir. Bununla birlikte, kararda, sadece davada asgari bir miktar gösterilmesi ve bu miktarın alacağın bir kısmı olduğunun anlaşıldığı, ancak davanın belirsiz alacak davası mı yoksa kısmi dava mı olduğunun anlaşılamadığı durumda HMK m. 119/f. 2 uyarınca davacıya bir haftalık kesin süre verilmesi, davanın, belirsiz alacak davası mı, kısmi dava mı olduğunun davacı tarafından belirtilmesinin istenilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

2.2.3. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihatları

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ile birleşmeden önce, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de, işçilik alacaklarının çoğu durumda belirsiz alacak davasına konu edilebileceği kanaatindeydi. İlgili dairenin bir kararında³²⁶, yargılama aşamasında bilirkişiden hesap raporu alınması gereken her alacağın belirsiz olacağı, çalışma süresi ve ücretin tespitinin gerektiği durumlarda alacağın belirsiz ve tartışmalı olduğu, hâkimin takdiri indirim yapacağı hallerde alacağın belirsiz olduğu, işçinin alacağının belirlenmesinin kayda dayandığı takdirde, bu kayıtları sunmayan işverenin belirsiz alacak davası açılmasının sonucuna katlanmak zorunda olduğu belirtilmiştir. İlgili daire bir başka kararında³²⁷, talep miktarının taraflar arasında tartışmalı olması halinde de kısmi dava

³²⁵ Yargıtay 22. HD., E. 2017/37696, K. 2020/9041, T. 08.07.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

³²⁶ Yargıtay 9. HD., E. 2012/39586, K. 2013/4158, T. 04.02.2013. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

³²⁷ Yargıtay 9. HD., E. 2014/31737, K. 2014/35649, T. 26.11.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

ya da belirsiz alacak davası açılabilceğini ifade etmiştir. Ayrıca Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, mevzuat uyarınca işverenin kayıt tutma ve belgeleri işçiye verme yükümlülüğünü yerine getirmesi halinde işçilik alacağının belirsiz olmayacağına, çalışma süresinin kayıtlı olduğu, ücretin ve eklerinin sözleşme ile belirlendiği, işçiye ücret bordrosu verildiği, iş sürelerinin işçiye bildirildiği hallerde çoğu işçilik alacağının belirlenebilir olacağına ilişkin bir kararı³²⁸ da bulunmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, şartları bulunmadığı halde belirsiz alacak davası açılması durumunda, yani alacakların belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği hallerde, hâkimin davayı hemen reddetmemesi, HMK m. 115/f. 2 uyarınca eksikliğin tamamlanması yani alacağın belirlenerek buna göre talepte bulunulması için davacıya süre verilmesi, gereğinin yerine getirilmemesi halinde ise dava şartı yokluğundan davanın reddedilmesi gerektiği görüşündeydi³²⁹.

2.3. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu Kararı

İşçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olamayacağı konusunda farklı uygulamalar söz konusu olduğundan, Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulunca, söz konusu aykırılığın İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulunca giderilmesi gerektiğine karar verilmiş, görüş aykırılığının giderilmesi istemine, Yargıtay (kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin³³⁰, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin³³¹, Yargıtay 22.

³²⁸ Yargıtay 9. HD., E. 2014/36192, K. 2014/38807, T. 19.12.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

³²⁹ Yargıtay 9. HD., E. 2017/12404, K. 2019/18753, T. 23.10.2019. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

³³⁰ Yargıtay 7. HD., E. 2014/6541, K. 2014/10401, T. 12.05.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

³³¹ Yargıtay 9. HD., E. 2011/47206, K. 2011/39092, T. 24.10.2011 <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hd-e-2011-47206-k-2011-39092-t-24-10-2011> (Erişim Tarihi: 08.06.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2011/51609, K. 2012/1072, T. 23.01.2012

Hukuk Dairesinin³³² ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun³³³ kararları konu edilmiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulunca verilen kararın³³⁴ gerekçesinde; işçilik alacakları kavramının çok kapsamlı olduğu, ücret miktarının, iş sözleşmesi ile maktu bir tutar olarak ya da asgari ücret olarak kararlaştırılması halinde ücret miktarı taraflar için belirli olacağından, feshe bağlı alacakların da belirsiz alacak niteliğinde olmadığına kabul edilebileceği, ücret miktarının işveren kayıtlarına göre tespit edileceği hallerde ise, belirsiz alacak davasının açılmasının kabul edilebileceği belirtilmiştir. Kararda ayrıca, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti alacakları yönünden hâkimin uygun bir indirim yapacağı hallerde, bu alacakların belirsiz olduğu konusunda uygulama birliğinin mevcut olduğuna değinilmiştir³³⁵. Sonuç itibarıyla, işçilik alacaklarının değişik türlerde ve niteliklerde uyumsuzluklar olabileceğine, her bir somut olayın özelliğine göre, alacağın belirli ya da belirsiz olduğunun tespit edilmesinin gerektiğine, içtihadı birleştirme kararlarının soyut, genel ve her defasında geçerli normatif yapısıyla bağdaşmadığı gerekçeleriyle, içtihadı birleştirmeye gerek olmadığına karar verilmiştir.

<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9hd-e-2011-51609-k-2012-1072-t-23-1-2012> (Erişim Tarihi: 08.06.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2012/1757, K. 2012/5742, T. 27.02.2012 <https://www.turkhukuksitesi.com/serh.php?did=13228> (Erişim Tarihi: 08.06.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2013/10344, K. 28364, T. 06.11.2013 <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 08.06.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2014/31734, K. 2014/35646, T. 26.11.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

³³² Yargıtay 22. HD., E. 2014/442, K. 2014/2051, T. 11.02.2014; Yargıtay 22. HD., E. 2014/9751, K. 2014/9687, T. 24.04.2014; Yargıtay 22. HD., E. 2013/32365, K. 2014/9970, T. 25.04.2014; Yargıtay 22. HD., E. 2014/6867, K. 2014/9971, T. 25.04.2014; Yargıtay 22. HD., E. 2014/6871, K. 2014/9975, T. 25.04.2014; Yargıtay 22. HD., E. 2014/6872, K. 2014/9976, T. 25.04.2014; Yargıtay 22. HD., E. 2014/6869, K. 2014/9973, T. 25.04.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

³³³ YHGK., E. 2012/9-838, K. 2012/715, T. 17.10.2012. <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

³³⁴ YİBGK., E. 2016/6, K. 2017/5, T. 15.12.2017. (22.06.2018 tarihli ve 30463 sayılı Resmî Gazete) <https://resmigazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2018-06-29> (Erişim Tarihi:08.06.2021)

³³⁵ Bununla birlikte, kararda; “İşçilik alacakları bakımından da, belirtilen kıstaslar doğrultusunda, talep edilen alacağın niteliği, hesaplanma şekli, alacağın miktarının münhasıran işveren kayıtlarına dayalı olarak tespit edilip edilmediği, alacağın miktarını tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin davacıdan beklenip beklenemeyeceği, talep edilen alacak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ise düzenlemenin niteliği ve objektif olarak belirlenebilmesinin mümkün olup olmadığı gibi ve buna benzer hususlar gözetilerek somut uyumsuzluğun koşullarına göre değerlendirme yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.” şeklinde gerekçe belirtilmiştir.

2.4. Yargıtay Dairelerinin Birleşmesinden Sonraki Güncel Durum

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ile birleştikten sonra, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, içtihat değişikliğine gitmiştir. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 28 numaralı maddesi ile, alacağın belirsiz olma kriterlerine ilişkin açıklamalar yapılmıştır. Bu maddeye göre; işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi için, gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen alacağın miktarını ya da değerini belirlemesinin işçinin kendisinden beklenilmemesi veya objektif olarak imkânsız olması gerekmektedir. Ayrıca, alacağın hesaplanabilmesi için gerekli bilgi ve belgelerin işverende bulunması halinde işçinin, bu belgelere dava açmadan önce gerçekten ulaşamaması gerekmektedir. İlgili maddede, alacağın miktarının ya da değerinin belirlenmesinin hâkimin takdirinde olduğu hallerin, hukuki imkânsızlık hali olduğu ve bu durumda alacağın, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği ifade edilmiştir. İlgili yazının aynı maddesinde, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı ve yıllık izin ücreti alacağının, kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği, sadece kıdem ve ihbar tazminatının, hesaplama esas alınacak sosyal alacakların miktarının belirlenmesinin işverence sunulacak belgelerle belirlenecek olması halinde, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmiştir³³⁶.

Dairelerin birleşmesinden önce bağlı olunan Yargıtay dairesinin içtihadına güvenilerek açılan davaların, farklı ve öngörülemeyen bir kararla karşı karşıya kalması riskini ise, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, vermiş olduğu bir karar ile hakkaniyete, hukuk devletine, hukukî güvenlik ve belirlilik ilkelerine, adil yargılanma ve hukukî dinlenilme hakkına uygun bir çözüm getirerek bertaraf etmiştir³³⁷. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

³³⁶ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

³³⁷ ÖZEKES, adı geçen blog yazısı.

tarafından 2020 yılında verilen bir karar³³⁸ ile, işçilik alacakları konu edilerek açılan belirsiz alacak davasına ilişkin içtihat değişikliğine gidilmiştir. Kararda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin önceki kararlarına güvenilerek açılan davalarda dairelerin önceki içtihatlarına göre karar verileceği ifade edilmiştir. Özellikle sürpriz karar yasağına vurgu yapılarak, yeni içtihatın, Yargıtay Kararları Dergisi veya başkaca yolla yayını tarihinden sonra açılan davalarda belirtilen ilkelerin uygulanacağı belirtilmiştir. Usul hukukuna hâkim olan ilkelerden biri olan hâkimin davayı aydınlatma ödevinin unsurlarından birisi, sürpriz karar yasağıdır³³⁹. Sürpriz karar yasağı; tarafların, yargılamanın seyri göz önüne alındığında öngörülemez bir kararla karşılaşmamaları anlamına gelmektedir³⁴⁰. Sürpriz karar yasağı uyarınca, hâkim davayı yürütürken topladığı deliller, tutumu ve ara kararları ile belirli hukukî sebeplere ağırlık vermekte ise, tarafları uyarmadan, başka hukukî sebeplere dayanarak karar veremez. Hâkim, yargılamayı yürütürken ağırlık verdiği hukuki sebeplere değil de başka hukuki sebeplere dayanarak karar verecekse, hâkimin, taraflara bu konuda bilgilendirme yapması ve açıklama yapma fırsatını tanınması gerekmektedir³⁴¹. Benzer şekilde hâkim, tarafların bildirdiği hukukî sebeplerden farklı bir hukukî sebebin davaya uygulanması gerektiği düşüncesindeyse, bu konuda tarafları bilgilendirmesi gerekmektedir³⁴². Bir mahkemenin, yerleşik içtihatlarına aykırı karar vermesi de sürpriz karar yasağı kapsamındadır³⁴³. Mahkemece, yerleşik içtihatları dışında yeni bir karar verilebilmesi mümkündür, ancak bu kararın gerekçesinin tam olarak ortaya konması³⁴⁴ ve bu konuda

³³⁸ Yargıtay 9. HD., E. 2016/26476, K. 2020/7547, T. 14.09.2020 <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

³³⁹ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 85; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 193.

³⁴⁰ ÖZEKES, Hukuki Dinlenilme Hakkı, s. 185; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 884.

³⁴¹ MERİÇ, Aydınlatma Yükümlülüğü, s. 55; BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 85; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 193; ÖZEKES, Hukuki Dinlenilme Hakkı, s. 186.

³⁴² ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 833.

³⁴³ BUDAK/KARAASLAN, Usul, s. 85; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 193; ÖZEKES, Hukuki Dinlenilme Hakkı, s. 186; PEKCANITEZ, Hukuki Dinlenilme Hakkı, s. 788.

³⁴⁴ GÖRGÜN/BÖRÜ/TORAMAN/KODAKOĞLU, s. 355.

tarafların bilgilendirilerek taraflara açıklama fırsatı verilmesi önem taşımaktadır³⁴⁵. Bu açıklama fırsatı tanındığında, hâkim tarafından bu açıklamalar da dikkate alınacaktır³⁴⁶. Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 27. maddesinin gerekçesinde de sürpriz karar yasağına değinilmiştir. Gerekçede, ortaya çıkacak kararın, hukukun genel ilkelerine, mevzuata ve yerleşik içtihatlarla tamamen aykırı ve sürpriz sayılacak nitelikte olmaması gerektiği, bu durumun “sürpriz karar yasağı” olarak ifade edildiğini, yargı organlarının yerleşik içtihatlarının dışında yeni bir karar verebileceklerini, ancak gerekçelerini tam olarak ortaya koymaları ve tarafların açıklamalarını değerlendirmeleri gerektiği belirtilmiştir³⁴⁷.

Özekes, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu kararını, “*örnek ve bundan sonra da benzer durumlar için yol gösterecek, çığır açacak bir karar*” olarak görmektedir³⁴⁸. Gerçekten de hakkaniyet, hukuk devleti ilkesi ve sürpriz karar yasağı göz önüne alınarak verilmiş olan bu karar çok önemlidir. Sürpriz karar yasağı, içtihat değişikliğine gidilemeyeceği anlamına gelmemekle birlikte, içtihat değişikliğinin önceden bildirilmesi, hukuka güveni de sağlamaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararında, “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 28 numaralı maddesinde de belirtilen belirsiz alacak davasına ilişkin kriterlere yer verilmiştir³⁴⁹. Karara göre; işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi için, dava tarihinde, gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen alacağın miktarını ya da değerini belirlemesinin

³⁴⁵ SENGURTEKİN ÖZKAN, s. 118; KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 194; ÖZEKES, Hukuki Dinlenilme Hakkı, s. 187; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, s. 884; PEKCANITEZ, Hukuki Dinlenilme Hakkı, s. 788.

³⁴⁶ KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi, s. 195.

³⁴⁷ 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu gerekçesi (Bkz. <https://kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamalari/Kanunlasan/2011Yili/kanmetni/6100ss.pdf>) (Erişim Tarihi: 11.01.2021)

³⁴⁸ ÖZEKES, adı geçen blog yazısı.

³⁴⁹ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

işçinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi veya objektif olarak imkânsız olması gerekmektedir. Ayrıca, alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla mümkün hale geleceği durumlarda, alacağın hesaplanabilmesi için gerekli bilgi ve belgelerin işverende bulunması halinde, işçinin, bu belgelere dava açma hazırlığı aşamasında gerçekten ulaşamaması gerekmektedir. Kararda, alacağın miktarının veya değerinin belirlenmesinin hâkimin takdirinde olduğu hallerin, hukuki imkânsızlık hali olduğu ve bu durumda alacağın, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği ifade edilmiştir. Ancak sadece taraflar arasında alacak miktarına ilişkin bir tartışma olmasının, alacağı belirsiz hale getirmeyeceği vurgulanmıştır. Alacağın belirli mi yoksa belirsiz mi olduğuna, somut olayın özelliklerine göre karar verilmesi gerektiği, kural olarak kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı ve yıllık izin ücreti alacağının belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği, sadece kıdem ve ihbar tazminatının, hesaplama esas alınacak sosyal alacakların miktarının belirlenmesinin işverence sunulacak belgelerle belirlenecek olması halinde, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte, belirsiz olmayan bir alacağın belirsiz alacak davasına konu edilmesi halinde, hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiği, buradaki hukuki yarar yokluğunun tamamlanabilir olmadığı belirtilmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu emsal kararı ile artık daireler arasındaki içtihat farklılıkları nedeniyle, aynı türdeki dosyalara farklı kararlar uygulanmayacaktır.

2.5. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu İtihatları

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2015 yılında verilen bir karara³⁵⁰ göre, işçilik alacaklarının belirli olup olmadığı hususunda, alacağın miktarının ya da değerinin tam olarak belirlenebilmesinin davacıdan beklenememesi ile karşı tarafın vereceği bilgi ya da tahkikat sonucu tam olarak belirlenebilmesinin mümkün olması kriterlerinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu kararda, bu hususun, işçiyi koruma ilkesi ve işçi lehine yorum ilkesi gereğince daha isabetli olacağına, işçinin alacağını belirleyebilmesi için kendisine belge düzenlenerek verilmesi gerektiğine, mevzuat uyarınca iş ilişkisini belgeye bağlama yükümlülüğünün işverende olduğuna, işçinin alacaklarını belirleyebilmesi için bu belgelerin gerektiğine vurgu yapılmıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun daha yeni tarihli olan bir başka kararında³⁵¹ ise, işçinin, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ücreti alacağı hesaplamasına esas olan ücreti tespit edilirken banka ödemelerinin, bordroların, emsal ücret araştırmasının ve tanık beyanlarının dikkate alındığı, hesaplamalara esas ücretin ihtilaflı olduğu, alacakların belirlenebilmesi için davalı işverende bulunan bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulduğu, dolayısıyla bu alacakların belirlenebilir olmadığı belirtilmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2021 tarihli bir kararında³⁵² ise, somut olayda davacının talep ettiği fark işçilik alacaklarının hesaplanabilmesi için, kanunda öngörülen kayıt ve belgeleri tutma ve işçinin bilgisine sunmakla yükümlü olan işverenin ibraz edeceği bordrolara ihtiyaç duyulduğu, toplu iş sözleşmesi artışlarından kaynaklanan alacakların belirlenmesinin, davacı işçinin eğitim ve sosyal durumu dikkate alındığında

³⁵⁰ YHGK., E. 2015/1054, K. 2015/1635, T. 17.06.2015. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

³⁵¹ YHGK., E. 2016/401, K. 2020/77, T. 04.02.2020. https://karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

³⁵² YHGK., E. 2021/734, K. 2021/1315, T. 02.11.2021. https://karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

kendisinden beklenemeyeceği, ayrıca söz konusu alacakların belirlenebilmesi için işverende bulunan bilgi ve belgelerin verilmesine ve tahkikata ihtiyaç duyulduğundan, davanın belirsiz alacak davası olarak görülebileceği belirtilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2021 tarihli bir başka kararında³⁵³, dava konusu edilen alacakların hesabına esas alınacak hizmet süresinin ihtilaflı olduğu, kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabına esas alınacak giydirilmiş ücret miktarının da ihtilaflı olduğu, talep konusu alacakların miktarının belirlenebilmesi için davalıda bulunan bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle, alacakların belirsiz alacak davasına konu edilebileceklerine hükmetmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 2018 tarihli bir kararında³⁵⁴, belirsiz olmayan bir alacağın belirsiz alacak davasına konu edilmesi halinde, hukuki yarar yokluğu nedeniyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiğine hükmetmiş ise de, daha yeni olan 2020 tarihli bir kararda³⁵⁵ ise, somut olayda belirsiz alacak davası ile talep edilen alacaklar belirli olduğundan belirsiz alacak davasının koşullarının bulunmadığını, ancak alacaklarının ödenmediğini iddia eden davacının, mevcut yasal düzenlemeler karşısında dava açmaktan başka bir yolla alacağına kavuşma imkânı olmadığını ve bir mahkeme kararına ihtiyaç duyduğunu, bu nedenle de davacının eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunmadığını söylemenin mümkün olmadığını ifade etmiştir. Kararda ayrıca, davacının, alacağının tahsili amacı ile ister kısmi, ister tam eda veya belirsiz alacak davası açmasında her zaman hukuki yararının bulunduğu, davanın kısmi dava olarak görülmesi için gerekli koşulların somut olayda bulunmasına göre,

³⁵³ YHGK., E. 2021/178, K. 2021/284, T. 16.03.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

³⁵⁴ YHGK., E. 2015/188, K. 2018/481, T. 14.03.2018. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022).

³⁵⁵ YHGK., E. 2019/853, K. 2020/907, T. 17.11.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 17.01.2022).

mahkemece dava hukuki yarar yokluğundan reddedilmeyerek bir ara karar ile kısmi dava olarak görülüp sonuçlandırılması gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararlarında görüldüğü üzere, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi yönünden, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen 14.09.2020 tarihli kararda³⁵⁶ belirtilen kriterlere göre daha esnek ve farklı içtihatlar mevcuttur. Her ne kadar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçilik alacakları davalarını inceleyen tek Yargıtay dairesi olarak görüşünü ve bu tür davalarda göz önüne alınacak kriterleri bildirmiş ise de bu kriterler çoğunlukla, Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kriterleri ile uyuşmamaktadır. Yargıtay daireleri nezdinde içtihat farklılıkları sorunu çözülmüş de olsa, henüz Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi arasındaki içtihat farklılıklarına bir çözüm getirilmemiştir.

3. Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Genel Değerlendirmemiz

Kanımızca, alacağın miktarına veya değerine ilişkin olarak taraflar arasında uyuşmazlık bulunması, tek başına alacağı belirsiz hale getirmemekte ve alacağın belirsiz alacak davasına konu edilebileceği anlamına gelmemektedir³⁵⁷. Zira böyle bir varsayımın kabul edilmesi halinde, neredeyse tüm davaların belirsiz alacak davası olarak açılabilmesi yanlıgısına düşülecektir. Ancak kanaatimize göre, bir alacağın tartışmalı olması veya belirsiz olması ayrımının dikkatli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bir işçilik alacağının belirsiz olması, hesaplama esas unsurların tartışmalı olmasından kaynaklanıyor olabilir ve bu tartışma nedeniyle alacak miktarı hesaplanamadığından, alacak belirsiz hale gelebilmektedir. Elbette her tartışmalı durum

³⁵⁶ Yargıtay 9. HD., E. 2016/26476, K. 2020/7547, T. 14.09.2020 <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 10.01.2022).

³⁵⁷ Aynı yönde bkz. PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, s. 45; PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl, s. 1031; PEKCANITEZ, İş Hukuku, s. 943; TANRIVER, Usûl, s. 600; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 333; SİMİL, Belirsiz Alacak Davası, s. 212; KARACA/YAĞCI, s. 186.

da, alacağı belirsiz hale getirmemektedir. Örneğin; işçinin ücretine veya hizmet süresine ilişkin bir tartışma, kamu düzenini ilgilendirdiğinden ve mahkemece bu unsurlar, re'sen araştırma yapılarak belirleneceğinden, bu durum, alacağı belirsiz hale getirecektir. Ancak örneğin, fazla çalışma süresinin tanıkla ispat edileceği ve işverence kayıt tutulmadığı hallerde, fazla çalışılan sürenin ne kadar olduğu tartışmalı olsa dahi, bu tartışma fazla çalışma ücretini belirsiz hale getirmemektedir. Çünkü, bu bir ispat meselesidir. Ne kadar fazla çalışma yapıldığına dair tartışma, fazla çalışma ücretini belirsiz hale getirmiyor olsa dahi, bu alacağın hesaplanabilmesi için teknik bilgi gerekiyor olması ise, alacağı belirsiz hale getirecektir. Dolayısıyla, işçinin, bir alacağı hak edip etmemesine ilişkin tartışma, alacağı belirsiz hale getirmemektedir. Alacağın belirsiz hale gelmesi, her zaman hesaplama yapılması için gerekli unsurların tartışmalı olmasından da kaynaklanmamaktadır. İşçilik alacaklarına ilişkin davalarda, hesaplama esas unsurlar tartışmalı olmasa dahi, davacının hesaplamayı yapabilecek bilgi ve belgelere yahut teknik bilgiye ve eğitime sahip olmaması da çoğu zaman alacağı belirsiz hale getirmektedir.

Kanaatimizce, işçilik alacaklarının tümü için, her durumda alacakları belirsiz ya da belirli olarak kabul etmek mümkün değildir ve somut olaya göre değerlendirme yapılmalıdır.

Talep miktarının veya değerinin belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıyla ilgili olarak; her bir davada, somut olayın özelliklerine göre ve somut olaydaki davacının iş hukuku konusundaki eğitimi ile teknik bilgisi göz önüne alınarak değerlendirme yapılması gerekmektedir.

İşçilik alacaklarının hesaplama yöntemlerinden önce, bu hesaplamalara esas alınacak ücretin ve çalışma süresinin tespiti en önemli hususlardan biridir. Hizmet

süresinin ve ücretin tartışmalı olduğu durumlarda, belirsiz alacak davası açılabilmesi gerekmektedir. İşçinin çalışma süresi ve ücreti, sosyal güvenlik hakları ile doğrudan ilgili olduğundan ve bu nedenle de kamu düzenini ilgilendirdiğinden, bu hususlar davada tartışmalıysa, re'sen delil toplanması mümkündür³⁵⁸. İşçilik alacakları hesaplamalarında, hesaplamalara esas alınacak brüt ücret, giydirilmiş brüt ücret, net ücret gibi kavramlar ve bu ücretlerin gerçek miktarının tespiti, belirsizlik yaratmaktadır³⁵⁹. İşçinin ücretinin, işverenin ve Sosyal Güvenlik Kurumunun kayıtlarında daha düşük gösterilmesi durumu ile ülkemizde sıkça karşılaşılmaktadır. Bu tür bir uyuşmazlıkta, ücretin gerçeği yansıtmadığına dair şüphe oluşması halinde, mahkeme tarafından, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır³⁶⁰ ve işçilik alacaklarına esas alınacak ücretin miktarı yargılama aşamasında tespit edilecektir.

Alacakların tespiti için gerekli olan bilgi ve belgelerin işverende olması, verilerin karmaşık olması ve işveren tarafından kayıtların gerçeğe uygun tutulmaması gibi haller, alacakların hesaplanmasını zorlaştırmaktadır³⁶¹. İşveren tarafından hazırlanan bordrolar, çeşitli şekillerde düzenlenebilmektedir ve uzman olmayan kişiler tarafından çoğunluğu anlaşılamaz şekildedir. Genel olarak işçinin, bordrolardan ücretini tespit edebilmesi, kendisinden beklenemez. Bordroları işveren tarafından

³⁵⁸ Bektaş KAR, “İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel S., 2013, s. 875; ÇİL/KAR, s.41-42; Şahin ÇİL, “6100 sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yüğü ve Deliller”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.LXXII, S.2, 2014, s. 91-93.

³⁵⁹ Akil, ücret ile ilgili deliller kural olarak işverenin elinde bulunduğunu ve işçinin bu belgelere ulaşmakta güçlüklerle karşılaştığını, ülkemizde işçilerin ortalama eğitim seviyesi dikkate alındığında işçilerden ücretlerini tam olarak hesapladıktan sonra davalarını açmalarını beklemenin gerçekçi olmadığını ifade etmektedir (bkz. AKİL, Kısmi Dava, s. 92).

³⁶⁰ Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9326, K. 2021/13657, T. 05.10.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022).

³⁶¹ Levent AKIN, “İşçilik Alacakları ve Belirsiz Alacak Davası”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.26, S.6, Kasım 2012, s. 29-30.

kendisine verilmeyen işçinin, bu ücretleri tespit etmesi ise, zaten mümkün olmamaktadır.

Bir işçilik alacağının, belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceğinin değerlendirilmesinde, hesaplama yöntemlerinin de dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz. Çünkü bu hesaplama yöntemleri, bu hesaplamaların, genel olarak konunun uzmanı olmayan bir işçi tarafından yapılamayacağını göstermektedir. Özellikle işçilik alacaklarının konu edildiği davalarda hâkimin bilirkişi raporu aldırması, alacağın miktarının veya değerinin tespit edilmesinin uzmanlık gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. Somut olaya göre, işçinin hesaplamayı yapabilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir ki, çoğu zaman işçi bu teknik bilgilere ve eğitime sahip değildir. Uzmanlık gerektiren işçilik alacakları hesaplamalarının hâkim tarafından yapılabileceği ve iş yoğunluğu nedeniyle bilirkişiye gönderildiği düşünülse dahi, hâkim, bu hesaplamaları konunun uzmanı olduğu için yapabilmektedir. İşçilik alacaklarına ilişkin dosyalarda, bilirkişi incelemesi, neredeyse hiçbir zaman, basit hesaplama işlemleri için yaptırılmamaktadır³⁶².

Hâkim tarafından, alacak miktarından makul bir indirim yapılacak hallerde de belirsiz alacak davası açılabilmesi gerekmektedir. Çünkü böyle bir durumda, hâkim tarafından uygun görülecek makul indirimin ne kadar olacağının, işçi tarafından belirlenebilmesi mümkün değildir.

İşçilik alacaklarının, belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi, somut olayın özelliklerine göre veya davaya konu edilen işçilik alacağının özelliklerine göre

³⁶² Bkz. Birinci Bölüm, Başlık 2.3. Alacağın Miktarının veya Değerinin Kesin Olarak Belirlenmesinin Davacıdan Beklenememesi.

değişebilmektedir. Bu nedenle, çalışmamızda, uygulamada sık karşılaşılan işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyecekleri hususu, her bir alacak türü açısından ayrı ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİLİK ALACAKLARI AÇISINDAN BELİRSİZ ALACAK DAVASI

1. Ücret Alacağı

1.1. Kavram

Ücretin tanımı, 4857 sayılı İş Kanunu³⁶³ m. 32’de şu şekilde yapılmıştır: “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*”.

Brüt ücret, yasal kesintileri yapılmamış olan ücrettir³⁶⁴. Brüt ücretten SGK primleri, gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapıldıktan sonra kalan miktar ise, net ücrettir³⁶⁵.

Giydirilmiş brüt ücret ise, 1475 sayılı İş Kanunu’nun³⁶⁶ 14. maddesinin 11. fıkrası ile düzenlenmiştir. Giydirilmiş brüt ücret hesabında, işçinin aldığı ücrete ek

³⁶³ 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete (Erişim Tarihi: 08.06.2021).
(<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>)

Çalışmada bundan sonra İşK şeklinde kısaltılabilecektir.

³⁶⁴ AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 192; Ercan AKYİĞİT, *Kıdem Tazminatı*, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2010, s. 96; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 361.

³⁶⁵ AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 192; Şentürk DURSUN, *İşçilik Alacakları-İşe İade*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 37.

³⁶⁶ 01.09.1971 tarihli ve 13943 sayılı Resmî Gazete (<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf>) (Erişim Tarihi: 08.06.2021). Çalışmada bundan sonra (E)İşK şeklinde kısaltılabilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 120. maddesi uyarınca, 1475 sayılı Kanunun 14’üncü maddesi hariç, diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

olarak ödenen para ve para ile ölçülebilen, sözleşmeden ve kanundan doğan menfaatler de dikkate alınır³⁶⁷. Giydirilmiş brüt ücret hesaplanırken, göz önüne alınacak ek ödemelerin süreklilik arz etmesi zorunludur³⁶⁸. Bir diğer deyişle, bir ödeme eğer süreklilik arz ediyorsa, giydirilmiş brüt ücretin hesabında dikkate alınır³⁶⁹. Süreklilik kriterine sahip olması için ise, haftalık ya da aylık ödeme olması gerekmez, yılda bir ya da iki yılda bir gibi daha uzun aralıklarla yapılan düzenli ödemeler de sürekli dir. Hatta ödemenin para olarak yapılması da mecburi değildir³⁷⁰. Sürekli nitelik taşımaları halinde jestiyon ikramiyesi, ilave tediyele r, bahşışle r, gıda ve erzak yardım ı da hesaplamada dikkate alınır³⁷¹. Hangi ek ödemelerin giydirilmiş brüt ücret hesabında göz önünde bulundurulacağına ilişkin, Yargıtay tarafından belirlenmiş bazı kriterle r bulunmaktadır. Yargıtay, giydirilmiş brüt ücretin tespitinde, asıl ücrete ek olarak ikramiyenin, devamlılık arz eden primin, yakacak yardım ının, giyecek yardım ının, kiranın, aydınlatmanın, servis yardım ının, yemek yardım ının, yol yardım ının, özel sağık sigortası yardım ının, hayat sigortası prim ödemelerinin, satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan değışkenlik gösteren primle rin, yılda bir kez ödenen yakacak yardım ının da hesaplamada göz önüne alınacağını, asgari geçim indirimi ücretinin ise dikkate alınmayacağını belirtmiştir³⁷².

³⁶⁷ (E)İşK m. 14/f. 11.

³⁶⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s. 785; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 193; Murat DEMİRCİOĞLU/Tankut CENTEL/Hasan Ali KAPLAN, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 21. Bası, Ekim 2021, s. 207; MOLLAMA HMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 177.

³⁶⁹ Ömer EKMEKÇİ/Esra YİĞİT, *Bireysel İş Hukuku Dersle ri*, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2020, s. 755.

³⁷⁰ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 755.

³⁷¹ TOPCU, s. 34-37.

³⁷² Yargıtay 9. HD., E. 2016/9393, K. 2019/21062, T. 27.11.2019. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

1.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

TMK m. 6 uyarınca, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. İspat yükü, aynı zamanda HMK m. 190 ile de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre de, ispat yükü, yine kanunda özel bir düzenleme bulunmadığı sürece, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. Bu kuralın istisnalarından biri ise, işçinin ücretinin ödendiğine dair ispat yükünün işverende olmasıdır³⁷³. Ücretin ödendiği tanıkla ispat edilemez³⁷⁴. Giydirilmiş brüt ücrete ilişkin olarak ise “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 16 numaralı maddesinde; dava dilekçesinde ücret dışında bir sosyal hakkın bulunmadığı yönünde açık kabul halinde veya sadece davacı tanıklarının beyanlarıyla, ücret eklerinin, giydirilmiş brüt ücretin hesaplanmasında göz önüne alınamayacağı; ancak, yazılı delillerden anlaşılan veya davalı tanıklarınca doğrulanan ek ödemelerin, davacı tarafça talep edilmese dahi, giydirilmiş brüt ücretin tespitinde göz önüne alınacağı belirtilmiştir³⁷⁵.

İşçinin ücretinin, işverenin ve Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kayıtlarında daha düşük gösterilmesi durumu ile ülkemizde sıkça karşılaşılmaktadır. Böyle bir durum mevcut olduğunda, işçilik alacaklarının konu edildiği davalarda, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas gerçek ücretin tespiti önem arz etmektedir. Bu tür bir uyuşmazlıkta, mahkemece, yargılama aşamasında re’sen emsal ücret araştırması

³⁷³ TOPCU, s. 79; SÜZEK, İş Hukuku, s. 379; HMK m. 200, 201; İşK m. 32, 37.

³⁷⁴ AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 201.

³⁷⁵ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

yapılacaktır³⁷⁶. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2021 tarihli bir kararında³⁷⁷; işçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, iş yerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar gözetildiğinde, imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıkması halinde, bu konudaki tanık beyanlarının gözetilmesi gerektiğini ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceğinin araştırılması gerektiğini ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir. Kararda, bordroların imzalı olması halinde dahi, gerçek ücreti yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, tanık beyanları ve emsal ücret araştırması sonucu elde edilen verilerin birlikte değerlendirilerek bir sonuca varılması gerektiği ifade edilmiştir. Varılacak sonuç, her zaman işçinin ya da işverenin iddia ettiği ücret olmayabilir. Bir diğer deyişle, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile, işçinin ya da işverenin iddia ettiğinden farklı bir ücret miktarı da olabilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2021 tarihli yakın zamanda verdiği bir karara³⁷⁸ konu somut uyuşmazlıkta; davacı taraf ücretinin 3.000,00 TL olduğunu, davalı ise davacının ücretinin asgari ücret + prim olduğunu iddia etmektedir. Yerel mahkemece aldırılan bilirkişi raporunda; davacının iddiası, davalının iddiası ve yapılan emsal ücret araştırmalarına göre 1.800,00 TL olmak üzere üç seçenekli hesaplama yapılmıştır. Yerel mahkemece davacının asgari ücret + prim usulü ile çalıştığı esasına göre yapılan hesaplama hükme esas alınmıştır. Yargıtay ise, tüm dosya kapsamı, emsal ücret yazı cevapları birlikte

³⁷⁶ Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

³⁷⁷ Bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

³⁷⁸ Bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2021/9326, K. 2021/13657, T. 05.10.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

değerlendirildiğinde, davacının aylık net ücretinin 1.800,00 TL olarak kabulü yerinde olacağı gerekçesiyle kararın bozulmasına karar vermiştir.

İş Kanunu'nun 32. maddesinin 8. fıkrası uyarınca, ücret alacağının zamanaşımı beş yıldır. Zamanaşımı, alacağın doğduğu tarihte³⁷⁹ yani işçiye ücretin ödenmesi gereken günde başlar³⁸⁰. TBK m. 117 uyarınca, sözleşmeyle ödeme tarihinin belirlenmiş olması halinde bu tarihten, belirlenmemiş ise işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren, temerrüde düşürülmemiş ise dava tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilir³⁸¹. Ücret alacağına mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağı, İş Kanunu'nun 34. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme, ücret niteliği taşıyan her türlü alacak³⁸² için geçerlidir³⁸³.

1.3. Hesaplama Yöntemi

İşçinin net ücreti hesaplanırken, brüt ücretinden önce %15 SGK primi ve %1 işsizlik sigortası primi düşülerek ve gelir vergisi matrahı bulunur. Gelir vergisi matrahı üzerinden, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 103. maddesinde belirtilen ve her yıl değişebilen oranda gelir vergisi hesaplanır. Brüt ücret üzerinden %7,59 oranında

³⁷⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 380.

³⁸⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 185; Aksi yönde bir görüşe göre, iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe, ücret alacağı yönünden zamanaşımının işlememesi gerekmektedir (bkz. AKYİĞİT, İş Hukuku, s.203). *Başbuğ/Yücel Bodur* ise, işçinin çalışmaya devam etmesinin zamanaşımının işlemesini durdurmayacağı görüşündedir (bkz. Aydın BAŞBUĞ/Mehtap YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 6. Baskı, Nisan 2021, s. 152).

³⁸¹ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 519; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 185-186.

³⁸² Yargıtay 22. HD., E. 2017/35657, K. 2017/15104, T. 21.06.2017; “*Anılan Kanunu'nun 34. maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler ile ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemeler ve fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir.*” <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

³⁸³ SÜZEK, İş Hukuku, s. 380.

damga vergisi hesaplanarak, SGK primleri, gelir vergisi ve damga vergisi, brüt ücretten düşüldüğünde net ücret bulunur³⁸⁴.

Giydirilmiş brüt ücret hesaplanırken öncelikle işçinin bir günlük brüt ücreti hesaplanır. Aylık olarak yapılan ek ödemeler 30'a bölünerek, yılda birkaç kez yapılan ödemelerin ya da her ay değişkenlik gösterebilen prim, bahşiş gibi ödemelerin, yıllık toplam ödeme miktarı ise 365'e bölünerek, bir günlük ek ödeme miktarı bulunur³⁸⁵. Bir günlük giydirilmiş brüt ücret, ek ödemelerin toplamının bir günlük karşılığı brüt ücrete eklenerek hesaplanır.

1.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

İşçinin çalışma süresi ve ücretinin, sosyal güvenlik hakları ile doğrudan ilgili olması ve kamusal yanı nedeniyle, bu hususlar davada tartışmalıysa, mahkeme tarafından re'sen delil toplanması mümkündür³⁸⁶. Çünkü bu hususlar, kamu düzeni ile ilgilidir. İşçinin hizmet süresiyle ilgili bir tartışma olması ve bu tartışmanın davaya konu ücret alacağını etkiliyor olması durumunda, belirsiz alacak davası açılabilirliği düşüncesindeyiz.

İşçinin ücretinin bir kısmının kayıt dışı³⁸⁷ olması halinde, yani tartışmalı olması halinde de ücret alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilebilmelidir³⁸⁸. Doktrinde,

³⁸⁴ DURSUN, s. 97.

³⁸⁵ Muzaffer KARAYEL, *İş Hukuku Uygulamaları ve Nitelikli Hesaplamalar*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 23; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 728.

³⁸⁶ KAR, İlkeler, s. 875; ÇİL/KAR, s. 41-42; ÇİL, HMK, s. 93; KAR, Usul, s. 64. Köme Akpulat, mahkemece hizmet süresi ve ücret miktarına ilişkin yapılacak araştırmanın, kendiliğinden araştırma ilkesinden çok, hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir (bkz. KÖME AKPULAT, s. 245).

³⁸⁷ Örneğin; işçinin ücretinin gerçekte daha fazla olmasına rağmen, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırılan primlerin asgari ücret üzerinden yatırılması ve asgari ücret kadar kısmının bankadan yatırılması, kalan kısmın ise işçiye elden ödenmesi durumunda, işçinin ücretinin bir kısmının kayıt dışı olduğundan bahsedilebilir.

³⁸⁸ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 99; UĞUR, s. 337.

işçinin ücretinin tartışmalı olmasının ücret alacağını belirsiz hale getirmeyeceğini söyleyen görüşler³⁸⁹ bulunmakta ise de, bu tür bir tartışmalı durumda, mahkemece, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır³⁹⁰. İşçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar ve tanık beyanları neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile belirlenecektir³⁹¹. Varılacak sonuç, her zaman işçinin ya da işverenin iddia ettiği ücret olmayabilir. Bir diğer deyişle, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile, işçinin ya da işverenin iddia ettiğinden farklı bir ücret miktarı da olabilir³⁹².

İşçi açısından bakıldığında ücret, işçinin eline geçen paradır. İşçi her ne kadar eline geçen paranın miktarını bilse dahi, bu miktarın sadece ücreti mi olduğunu, yoksa ücret eklerinin veya diğer işçilik alacaklarının da buna dahil mi olduğunu bilmiyorsa, son dönem ücretini bilse dahi, önceki dönemlere ilişkin ücretlerini tespit edemiyorsa³⁹³ veya ücretlerine ilişkin işveren tarafından herhangi bir belge verilmiyorsa, ücret alacağının, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği kanaatindeyiz. İşçiye her ay gerçeğe uygun bordro düzenlenerek verilmesi durumunda bile, konusunun uzmanı olmayan işçi tarafından, bordroda yazan miktarların hangisinin hangi ücrete dahil olduğunun veya hangi miktarların brüt ücrete, hangilerinin giydirilmiş brüt ücrete dahil olduğunun anlaşılması mümkün olmayabilir. Bordrolar, işverenler tarafından çeşitli şekillerde hazırlanabilmektedir. Böyle bir durumda, somut olaya göre işçinin bordroda

³⁸⁹ KARAKİMSELİ, s. 207; ATALI/ERMENEK/ERDOĞAN, s. 333.

³⁹⁰ Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

³⁹¹ Bkz. Üçüncü Bölüm, Başlık 1.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz.

³⁹² Bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2021/9326, K. 2021/13657, T. 05.10.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022).

³⁹³ ÇİL/KAR, s. 99

yazılı ücretini tespit edebilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Doktrinde, dava açılmadan önce zamanaşımına uğramış ücret alacakları için açılan davalarda, işveren tarafından zamanaşımı def'inde bulunulması ihtimali bulunduğundan, bu tür alacakların, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği savunulmaktadır³⁹⁴. Ancak biz bu görüşe katılmıyoruz. Davalı tarafça zamanaşımı def'inde bulunulma ihtimalinin, alacağın belirsiz olup olmamasıyla bir ilgisi bulunmamaktadır. Alacak zamanaşımına uğramış dahi olsa, yalnızca tam miktarı veya değeri davacı tarafından belirlenemiyorsa bu alacak belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Bu nedenle, zamanaşımına uğramış bir alacağı dava konusu yapan işçinin, davalı tarafça zamanaşımı def'inde bulunulma riskini göze almış olduğu kabul edilmelidir.

2. Kıdem Tazminatı Alacağı

2.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

Kıdem tazminatına hak kazanma halleri, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenmiştir. Kıdem tazminatına hak kazanmak için, işçinin, öncelikle İş Kanununa tabi bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekmektedir³⁹⁵. Bununla birlikte, işçinin iş yerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekir. İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının ise, kıdem tazminatına hak kazanılması açısından

³⁹⁴ ÇİL/KAR, s. 98-99, 101; UĞUR, s. 338.

³⁹⁵ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 43.

bir önemi yoktur³⁹⁶. Bir yıllık sürenin başlangıcı, işçinin iş yerinde fiilen çalışmaya başladığı tarihtir. Kıdem tazminatına esas alınacak sürenin son günü, bildirimsiz fesihlerde feshin bildirildiği an, bildirimli fesihlerde ise bildirim süresinin sonudur³⁹⁷. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu³⁹⁸, nun 42. maddesi uyarınca, grevde ya da lokavtta geçen süreler, ayrıca bildirim süresini altı hafta aşan tek parça istirahat raporu süresi ve tutuklulukta ya da hükümlülükte geçen süreler ise, kıdem tazminatına esas hizmet süresinde dikkate alınmaz³⁹⁹. Ayrıca işçinin, çıraklık ya da stajyerlikte geçirdiği süreler ile ücretsiz izin süreleri de kıdem süresine dahil edilmez⁴⁰⁰. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca işçinin kıdemi, iş sözleşmesinin aralıklı olup olmamasına bakılmaksızın, işçinin aynı işverenin bir ya da değişik iş

³⁹⁶ TOPCU, s. 6. Doktrindeki farklı bir görüşe göre ise, belirli süreli sözleşmenin süresinin bitmesi ve tarafların anlaşması ile sözleşmenin sonlandırılması halinde, işçi, kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır (bkz. Öner EYRENCİ/Savaş TAŞKENT/Devrim ULUCAN/Esra BASKAN, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, 2020, s. 253). YHGK., E. 2013/1443, K. 2014/958, T. 26.11.2014 kararında, “belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce, taraflardan birinin, yenilememe iradesini ortaya koyması halinde, yenilemeyen tarafın iradesine göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanmayacağına araştırılması gerektiğini, işverenin yenilememe iradesini göstermesi ve bu iradenin haklı nedene dayanmaması durumunda, bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde, işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini” belirtmiştir. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.06.2021). “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 39 numaralı maddesinde ise belirli süreli iş sözleşmesinin, kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde, işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmeyeceğinin işveren tarafından bildirilmesi halinde de işçinin kıdem tazminatı hakkı bulunduğunu, sadece 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu uyarınca yapılan belirli süreli sözleşmelerde, kendiliğinden sona erme halinde, kıdem tazminatı talep edilebileceği ifade edilmiştir (İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.).

³⁹⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 353; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 707; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s. 232.

³⁹⁸ 07.05.1983 tarihli ve 18040 sayılı Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18040.pdf> (Erişim Tarihi: 10.06.2021)

³⁹⁹ Yargıtay 22. HD., E. 2017/8912, K. 2017/23743, T. 01.11.2017. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.05.2021). Doktrindeki bir görüşe göre, Yargıtayın bu kararı isabetsiz olup karar, kanunun gerekçesine ve “hizmet akdinin devamı süresince” sözüne aykırıdır (bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 706). Aynı yönde diğer görüşler de, iş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerin, kıdem hesabına dahil edilmesi gerektiği görüşündedir (bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 263; Kübra DOĞAN YENİSEY, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016*, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2018, s. 551). Aynı yönde bkz. SENYEN KAPLAN, s. 360; Durmuş ÖZCAN, *İşçilik Alacakları*, Adalet Yayınevi, 4. Baskı, Ankara, 2016, s. 2. Aksi görüşte olan *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, kıdem hesabında takvim yılının değil, fiilen çalışılan ve kanunen fiilen çalışılmış sayılan sürelerin kıdeme dahil edilebileceği, askıda geçen sürelerin dahil edilmeyeceğini ifade etmektedir (bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 349-350).

⁴⁰⁰ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 752-753.

yerlerinde çalıştığı süreler göz önüne alınarak hesaplanır. Ancak, her bir dönemin, işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı şekilde sona ermiş olması gerekmektedir⁴⁰¹. Önceki dönem çalışmasına ilişkin işçiye kıdem tazminatı ödenmişse, sonraki dönemdeki çalışmalara ilişkin kıdem tazminatı hesaplamasında, önceki döneme ilişkin hizmet süresi göz önüne alınmayacaktır⁴⁰². Aynı gruba ya da holdinge bağlı olsa dahi, ayrı tüzel kişiliği bulunan şirketlerde geçen çalışma süreleri kural olarak birleştirilmez⁴⁰³.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi ile hangi fesih hallerinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı da düzenlenmiştir. Bu haller şu şekildedir:

a) 4857 sayılı İşK m. 25/f. 2⁴⁰⁴'de sayılan sebepler dışında fesih: İşverenin, ilgili fıkra ile sayılan, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dışında bir sebeple iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

⁴⁰¹ TOPCU, s. 5.

⁴⁰² EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 747; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 711; Yargıtay 9. HD., E. 2016/22429, K. 2020/19396, T. 21.12.2020 kararı: "1475 sayılı Kanun'un 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz." <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 13.05.2021)

⁴⁰³ TOPCU, s. 4; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 716.

⁴⁰⁴ "II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

b) 4857 sayılı *İşK m.24*⁴⁰⁵ uyarınca fesih: İşçi, ilgili madde uyarınca iş sözleşmesini feshettiği takdirde, kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

c) *Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle fesih*: İş akdinin, işçinin askere gitmesi nedeniyle feshedilmesi halidir. Bu halde, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, iş sözleşmesinin feshi ile işçinin askere gitme süresi arasında, somut olayın özelliğine göre makul bir süre olması gerekir⁴⁰⁶.

d) *Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla fesih*: İşçinin, bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde, kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aylık ya da toptan ödeme almak amacıyla Sosyal

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğine tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması”

⁴⁰⁵ “Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.”

⁴⁰⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s. 761; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 729; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 343.

Güvenlik Kurumu'na başvurması, hak kazandığını belgelendirmesi ve bu belgeyi işverene iletmesi gerekmektedir⁴⁰⁷. Aylık kazanmak için gerekli koşulların, iş sözleşmesi devam ederken gerçekleşmiş olması ve işçinin sözleşmeyi bu sebebe dayanarak feshetmiş olması gerekir⁴⁰⁸. Belgenin işverene geç verilmesinin ise, kıdem tazminatına hak kazanılması açısından bir önemi yoktur⁴⁰⁹. İşverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü, iş sözleşmesinin feshedilmesiyle değil, belgenin kendisine verilmesi ile başlar⁴¹⁰.

e) Emeklilik için yaş dışında diğer koşulları sağlayan işçilerin iş sözleşmesinin feshi: Bu halde, işçi, emeklilik için yaş şartı dışında kalan diğer şartları veya yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan bu koşulları sağladığına dair bir yazı alarak⁴¹¹ iş sözleşmesini feshederse, kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İş akdini bu nedene dayanarak fesheden işçinin, Kurumdan alınması gereken yazıyı, fesihten sonra işverene iletmesi halinde de işçi, kıdem tazminatına hak kazanacaktır⁴¹².

f) Evlenme nedeniyle fesih: Kadın işçi, evlendikten sonraki bir yıl içerisinde, iş sözleşmesini evlenmesi nedeniyle feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

⁴⁰⁷ TOPCU, s. 10; SÜZEK, İş Hukuku, s. 762.

⁴⁰⁸ AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 346; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 694.

⁴⁰⁹ TOPCU, s. 10.

⁴¹⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 695; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 344.

⁴¹¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 696; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 345.

⁴¹² EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 733. Ayrıca bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2012/24726, K. 2014/23868, T. 09.07.2014 kararı: “Davacı işçi, fesih tarihinde yaş hariç diğer emeklilik koşullarını sağlamıştır. Kısaca bu tarih itibari ile kıdem tazminatına hak kazanmıştır. Davacının bu yönde iradesini açıklamaması ve kurumdan aldığı belgeyi daha sonra ibraz etmesi hak kazanmayı ortadan kaldırmaz. Bu durum ancak muaccel olma ve temerrüt olgusunu etkiler. Kaldı ki davacının iş sözleşmesini feshederken, dolaylı da olsa uzun süre çalışması nedeni ile işverence öngörülecek bir tazminatın kendisine ödenmesi beklentisi olduğunu açıklayarak, bir anlamda iradesini de ortaya koymuştur. Davacının hesaplanan kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekir”. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

İşçinin, daha sonra başka bir iş yerinde çalışması, kıdem tazminatına hak kazanmadığı anlamına gelmemektedir⁴¹³.

g) İşçinin ölümü: İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı, kanuni mirasçılara ödenir. Kanunda, işçinin ölüm sebebine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

2.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. İspat yükü aynı zamanda Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 190. maddesi ile de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre de, ispat yükü, yine kanunda özel bir düzenleme bulunmadığı sürece, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir. Yargılama aşamasında öncelikle iş sözleşmesinin hangi tarafça feshedildiğinin tespit edilmesi gerekmektedir⁴¹⁴. Her iki tarafça, iş sözleşmesinin diğer tarafça feshedildiğinin iddia edilmesi durumunda, tarafların gönderdikleri ihtarnameler, tutanaklar, feshe ilişkin yazılar, tanık beyanları gibi deliller göz önüne alınarak, sözleşmeyi hangi tarafın feshettiğinin belirlenmesi⁴¹⁵; iş sözleşmesinin her iki tarafça da feshedildiği hallerde ise, sözleşmenin ilk olarak hangi tarafça feshedildiğinin tespiti gerekmektedir⁴¹⁶. İş sözleşmesinin, işveren tarafından feshedilmesi halinde, fesih nedeninin haklı olduğunun işveren tarafından ispat edilmesi gerekmektedir⁴¹⁷. İşçinin, kıdem tazminatına hak kazandıracak bir nedenle iş

⁴¹³ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 736.

⁴¹⁴ SÜZEK, İş Hukuku, s. 717; KAR, Usul, s. 764; ÇİL, HMK, s. 99.

⁴¹⁵ KAR, Usul, s. 764; ÇİL, HMK, s. 99.

⁴¹⁶ KAR, Usul, s. 763; YHGK., E. 2018/703, K. 2018/1749, T. 20.11.2018. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.02.2022)

⁴¹⁷ Mustafa KILIÇOĞLU/Kemal ŞENOCAK, *İş Kanunu Şerhi*, Legal Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2013, s. 1085; ÇİL, HMK, s. 100; SÜZEK, İş Hukuku, s. 732.

sözleşmesini feshetmesi durumunda ise, ispat yükü işçidedir⁴¹⁸. Bir diğer deyişle ispat yükü, karşı tarafın fesih için haklı bir sebep yarattığını iddia eden taraf üzerindedir⁴¹⁹. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin işçi tarafından, ücret, ücret ekleri ya da fazla çalışma ücreti gibi diğer işçilik alacaklarının ödenmediği gibi bir haklı nedenle feshedilmesi halinde, bu ücretlerin ödendiğinin ispat yükü işverendedir⁴²⁰.

İş Kanunu Ek madde 3 uyarınca, kıdem tazminatının zamanaşımı beş yıldır. Kıdem tazminatına işletilecek faiz, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca, mevduata uygulanan en yüksek faizdir. Faizin başlangıç tarihi ise, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir⁴²¹.

2.3. Hesaplama Yöntemi

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca, işçinin hizmet sözleşmesinin devam ettiği süre boyunca her tam yıl için işçiye 30 günlük ücreti miktarınca kıdem tazminatı ödemesi yapılır. Bir yıldan artan süreler için ise, aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Kıdem tazminatına esas ücret, işçinin son aldığı giydirilmiş brüt ücretidir. Kıdem tazminatı hesaplanırken, işçinin bir günlük giydirilmiş brüt ücreti tespit edilip 30 ile çarpılarak her bir kıdem yılı için ödenecek 30 günlük giydirilmiş brüt ücreti bulunacaktır⁴²². Bir yıldan artan süreler için de oranlama yapılacaktır. Kıdem tazminatı

⁴¹⁸ ÇİL, HMK, s. 100; KAR, Usul, s. 777.

⁴¹⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 732.

⁴²⁰ ÇİL, HMK, s. 100; KAR, Usul, s. 777.

⁴²¹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 788; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 238; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s. 235; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 367. Doktrindeki bir görüş, genel kuralın yanında, faizin, emeklilik veya yaş şartı dışında diğer koşulların yerine getirilmesi nedeniyle fesihte, belgenin işverene ulaştırıldığı tarihte; evlilik nedeniyle fesihte, evlilik tarihini gösteren belgenin ibraz edilmesiyle; ölüm nedeniyle yasal mirasçılara ödenecek kıdem tazminatına ilişkin olarak ise yasal mirasçılık durumunu gösterir belgenin ibraz tarihi itibarıyla işletileceğini belirtmektedir (bkz. EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 519). *Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan* da, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla fesihte, işverenin faiz ödeme yükümünün, belgenin işverene verilmesinden itibaren başlayacağı görüşündedir (bkz. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 267). Aynı yönde bkz. DOĞAN YENİSEY, s. 558; MUTLAY/İŞÇİ, s. 1505.

⁴²² AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 361; SÜZEK, İş Hukuku, s. 784.

hesaplama yöntemi, uygulamada farklılık göstermektedir. Yargılama aşamasında alınan bilirkişi raporlarında kullanılan kıdem tazminatı hesaplama yöntemlerinden birisi, hizmet süresinin yıl, ay, gün şeklinde ayrılmasıyla yapılan hesaplama yöntemidir. Bir diğer hesaplama yöntemi ise, hizmet süresi gün olarak tespit edilerek yapılan hesaplama yöntemidir. Örneğin, işçinin kıdemini 1 yıl 6 ay 20 gün ve günlük giydirilmiş brüt ücretinin 100,00 TL olması halinde, uygulamada kullanılan hesap yöntemlerinin sonucunda işçinin kıdem tazminatı miktarı farklı çıkacaktır. Bu örnekte, işçinin 30 günlük giydirilmiş brüt ücreti 3.000,00 TL'dir ($100,00 \text{ TL} \times 30 = 3.000,00 \text{ TL}$). Yıl, ay, gün üzerinden yapılan hesaplamada; 1 yıl için 3.000,00 TL, 6 ay için 1.500,00 TL ($3.000,00 \text{ TL} / 12 \times 6 = 1.500,00 \text{ TL}$), 20 gün için 164,38 TL ($3.000,00 \text{ TL} / 365 \times 20 = 164,38 \text{ TL}$) olmak üzere toplam 4.664,38 TL olacaktır. Toplam çalışma günü üzerinden yapılan hesaplama yönteminde, hizmet süresi 566 gün olduğundan, kıdem tazminatı 4.652,05 TL ($3.000,00 \text{ TL} / 365 \times 566 = 4.652,05 \text{ TL}$) olacaktır. Kanımızca, kanun hükmünde açıkça yazılı olduğu üzere hizmet süresinin yıl olarak hesaplanan kısmına ilişkin tartışma olmamalıdır. Bu nedenle de yıl, ay ve gün şeklinde yapılan hesaplama yönteminin kullanılması gerekmektedir.

2.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

Uygulamada, işçinin hizmet süresinin kayıtlara yansıtılmadığı veya eksik yansıtıldığı durumlarla sıkça karşılaşilmektedir. İşçinin hizmet süresi, kamu düzenini ilgilendiren bir durumdur. Hizmet süresinin tartışmalı olduğu hallerde, bu husus yargılama aşamasında tespit edileceğinden kıdem tazminatı alacağının belirsiz olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir⁴²³. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 2018

⁴²³ KARACA/YAĞCI, s. 204; TOPCU, s. 235; UĞUR, s. 334.

yılında verdiği bir kararında⁴²⁴; kıdem ve ihbar tazminatlarının hesaplanabilmesi için gerekli olan unsurların, hizmet süresi ve işçinin son ücreti olduğu, bu hususlardan birine ilişkin tartışma ve belirsizlik olması durumunda, alacağın da belirsiz olacağı belirtilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014 tarihli bir kararında⁴²⁵ ise, işçinin ücretini ve çalışma süresini bilmesi gerektiği varsayılarak her durumda kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının belirli olduğunu söylemenin doğru bir yaklaşım olmadığı, kıdem tazminatının hesaplanabilmesi için, çalışılan sürenin, son ücretin, ücretin eki niteliğindeki ödemelerin yanında hesaplama için gerekli olan diğer unsurların herhangi birinde tartışma ya da belirsizlik olması halinde, belirsiz alacak olacağı belirtilmiştir. Bunun istisnası olarak ise, kıdem tazminatı hesaplamasının tavan ücret üzerinden yapıldığı durumlarda unsurlara ilişkin tartışmaların sonuca etki etmediği hal gösterilmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise 2020 tarihli bir kararında⁴²⁶, davacının, çalıştığı süreyi, son ödenen aylık ücretini, ücrete ek para ya da parayla ölçülebilen sosyal menfaatlerini belirleyebilecek durumda olduğunu, kıdem tazminatının bu nedenlerle, belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğini belirtmiştir.

Kıdem tazminatına esas alınacak çalışma süresi hesabında, çalışma süresi kayıtlara eksik yansıtılmamış olsa dahi, işçinin aralıklı çalışmalarının ya da farklı iş yerlerindeki çalışmalarının birleştirilip birleştirilmeyeceği gibi hususların göz önünde bulundurulması gerekebilir. Doktrinde, bu gibi durumlarda, kıdem tazminatına esas olan çalışma süresinin davacı tarafından tam olarak belirlenmesinin mümkün olmayabileceği, işçinin aralıklı çalışmaları olması ve çalışma dönemlerinin kıdem

⁴²⁴ YHGK., E. 2015/2295, K. 2018/431, T. 07.03.2018. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁴²⁵ Yargıtay 9. HD., E. 2014/36192, K. 2014/38807, T. 19.12.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁴²⁶ Yargıtay 22. HD., E. 2017/42715, K. 2020/9068, T. 08.07.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erip ermediğinin tartışmalı olması halinde de, kıdem tazminatının belirsiz bir alacak olacağı görüşü bulunmaktadır⁴²⁷. Biz bu görüşe katılmıyoruz. Kanımızca, çalışma dönemlerinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erip ermediğinin tartışmalı olması durumu, kıdem tazminatı alacağını belirsiz hale getirmemektedir. Bu bir ispat problemidir. Böyle bir varsayımla yola çıkılması halinde, başka hiçbir şarta bakılmadan, tüm kıdem tazminatı alacaklarının belirsiz kabul edilmesi gerekir. Zira, tüm kıdem tazminatı konu edilerek açılan davalarda, işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı konusunda tartışma vardır. İşçinin bir alacağa hak kazanması ile alacağın belirsiz olması kavramlarının birbirinden ayrı tutulması gerektiğini düşünmekteyiz. İşçinin çalışma sürelerinin kayıtlara tam olarak yansıtıldığı durumda, çalışmalarının aralıklı olması da alacağı belirsiz hale getirmemektedir.

Kıdem tazminatının belirsiz alacak olarak kabul edilmesi gereken bir diğer durum ise, işçinin kıdem tazminatının hesaplanmasına esas ücretinin tartışmalı olduğu haldir⁴²⁸. Bu tür bir tartışmalı durumda, mahkemece, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır⁴²⁹. İşçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile belirlenecektir. Varılacak sonuç, her zaman işçinin ya da işverenin iddia ettiği ücret olmayabilir. Bir diğer deyişle, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile, işçinin ya da işverenin iddia ettiğinden farklı bir ücret miktarı da olabilir⁴³⁰. Ücretin bir kısmının veya ek ücretlerin kayıt dışı

⁴²⁷ ALP/ÇELEBİ, s. 107., ÇİL/KAR s. 75; UĞUR, s. 336.

⁴²⁸ ALP/ÇELEBİ, s. 107; TOPCU, s. 236; UĞUR, s. 335; ÇİL/KAR, s. 76.

⁴²⁹ Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

⁴³⁰ Bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2021/9326, K. 2021/13657, T. 05.10.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022).

olması halinde, kıdem tazminatına esas giydirilmiş brüt ücretin miktarı, yargılama aşamasında belirli hale geleceğinden, kıdem tazminatı alacağının, belirlenebilir bir alacak olduğundan söz edilemez. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2021 tarihli bir kararında⁴³¹, dava konusu edilen alacakların hesabına esas hizmet süresinin ihtilaflı olduğu, kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabına esas giydirilmiş ücret miktarının da ihtilaflı olduğu, talep konusu alacakların miktarının belirlenebilmesi için davalıda bulunan bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle, alacakların belirsiz alacak davasına konu edilebileceklerine karar vermiştir.

Bununla birlikte kıdem tazminatı, işçinin giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Kanaatimizce, giydirilmiş brüt ücretin tespiti, işçi yönünden neredeyse hiçbir durumda mümkün değildir. Zira, işçinin son brüt ücretine hangi ek ücretlerin dahil edilip edilmeyeceği⁴³², dahil edilecekse de hesaplamanın ne şekilde yapılacağı teknik bilgi gerektirdiğinden, işçinin bu hususları bilmesi ve hesaplama yapması mümkün değildir. Bu hususların anlaşılması, uzmanlık gerektirmektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu hususa ilişkin olarak, 2015 yılında verdiği bir kararda⁴³³, kıdem tazminatı hesaplanırken giydirilmiş brüt ücrete göre hesaplama yapıldığını, ücrete dahil edilecek menfaatlerin çoğunlukla taraflar arasında tartışma konusu edildiğini belirterek, eğitim düzeyi ve sosyal durumları birbirinden farklı olan işçilerin, alacaklarını tam olarak belirleyebilmelerini beklemenin mümkün olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, ücret eklerinin ne olduğu ve ne kadar olduğu da

⁴³¹ YHGK., E. 2021/178, K. 2021/284, T. 16.03.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

⁴³² Doktrindeki bir görüş de, ücret eklerinin süreklilik olgusuna sahip olup olmadığının tartışmalı olması halinde, giydirilmiş brüt ücretin miktarı da tartışmalı olacağından, böyle bir durumda, kıdem tazminatının belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini belirtmektedir (bkz. ÇAKRAK, s. 186; UĞUR, s. 335; ÇİL/KAR, s. 76).

⁴³³ YHGK., E. 2015/1054, K. 2015/1635, T. 17.06.2015. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

çoğunlukla işverenin elindeki kayıtlarda bulunmaktadır. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 28 numaralı maddesinde ise, kıdem tazminatının ve ihbar tazminatının, kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği, sadece kıdem ve ihbar tazminatını hesaplamaya esas alınacak sosyal alacakların miktarının belirlenmesinin işverence sunulacak belgelerle belirlenecek olması halinde, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmiştir⁴³⁴. O halde bu kayıtlar her ay işçiye verilmiyorsa, giydirilmiş brüt ücretin işçi tarafından tespiti mümkün değildir. Ücretin ve eklerinin tartışmalı olmaması halinde dahi, işçinin, bu tespiti ve hesaplamayı yapması için gerekli eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Yalnızca işçinin ücretinin tespiti yönünden yapılan hesaplamanın değil, kıdem tazminatının hesaplanmasının da teknik bilgi gerektirdiği hususunun göz önüne alınması gerekmektedir.

Sonuç olarak, kıdem tazminatı alacağının belirli olma hali, istisnai bir durum olarak karşımıza çıkacaktır⁴³⁵. Kıdem tazminatı hesaplama kriterlerinden olan, işçinin hizmet süresine veya giydirilmiş brüt ücretine yani ücretine veya eklerine ilişkin tartışma bulunması durumlarında, bu hususlara ilişkin bilgi ve belgelerin işverende olması halinde, kıdem tazminatı alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilebilir. İşçinin ücretinin kıdem tazminatı tavanının⁴³⁶ üzerinde olması ve hizmet süresine ilişkin tartışma olmaması durumunda ise, kıdem tazminatının belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği söylenebilir⁴³⁷. Ancak bu hususların tartışmalı olmadığı veya işçinin ücretinin kıdem tazminatı tavanının üzerinde olduğu hallerde dahi, somut olaya

⁴³⁴ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

⁴³⁵ Aksi yönde bir görüşe göre, ücret alacağı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilemez (bkz. ASLAN/AKYOL ASLAN/KİRAZ, s. 982).

⁴³⁶ (E)İşK m. 14/f. 13: “Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu’na tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.”

⁴³⁷ ÇİL/KAR, s. 73.

göre, işçinin hesaplamayı yapabilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

3. İhbar Tazminatı Alacağı

3.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce, hizmet süresi altı aydan az olan işçi için iki hafta, altı ay ile bir buçuk yıl arasında olan işçi için dört hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar çalışması olan işçi için altı hafta, üç yıldan fazla çalışması olan işçi için ise sekiz haftalık fesih bildirim süresine uyulması gerekmektedir. Bildirim şartına uyulmaması halinde, bu bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Bildirim süreleri içerisinde iş sözleşmesinin bir sebeple askıya alınması halinde bildirim süreleri, askı durumu ortadan kalkana kadar işlemeyecektir⁴³⁸.

İş sözleşmesinin feshinden önce bildirim yapma yükümlülüğü, hem işçi hem de işveren yönünden bulunmaktadır. İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi hallerinde⁴³⁹, ihbar tazminatı söz konusu değildir. İş sözleşmesini fesheden tarafın, diğer taraftan ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır⁴⁴⁰.

⁴³⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s. 528.

⁴³⁹ Bu konuyu, işveren yönünden İşK m. 25, işçi yönünden İşK m. 24 düzenlemektedir. Doktrindeki bir görüş, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla, muvazzaf askerlik nedeniyle ve evlilik nedeniyle fesih hallerinin, işçiye derhal fesih hakkı tanımadığını belirtmektedir (bkz. SENYEN KAPLAN, s. 356). Aksi yönde bir başka görüş ise; evlilik, muvazzaf askerlik, yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak gibi nedenlerin özel bir fesih türü olduğunu, bu fesih türlerinin sözleşmeyi derhal sona erdirdiğini savunmaktadır (bkz. Muhittin ASTARLI, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015*, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2017, s. 359). Benzer şekilde Kılıçoğlu/Şenocak, muvazzaf askerlik nedeniyle fesihte bulunan tarafın, bildirim öneli vermesine gerek olmadığını, kanunda aksini gösterir bir hüküm bulunmadığını ifade etmektedir (bkz. KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 1040).

⁴⁴⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 293-294; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 235.

3.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

İhbar tazminatı talep edilebilmesi için, bir zararın ispat edilmesi şart değildir⁴⁴¹.

İhbar tazminatının zamanaşımı süresi, İş Kanunu Ek madde 3 uyarınca beş yıldır. İhbar tazminatına faiz işletilebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmüş olması gerekmektedir. Dava açılmadan önce işveren temerrüde düşürülmüşse, temerrüt tarihinden; düşürülmemişse, dava tarihinden itibaren yasal faiz işletilir⁴⁴².

3.3. Hesaplama Yöntemi

İhbar tazminatı da, kıdem tazminatı gibi giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Bu nedenle, ihbar tazminatının hesaplanabilmesi için, işçinin hizmet süresinin ve giydirilmiş brüt ücretinin tespiti gerekmektedir. İhbar tazminatına esas alınacak ücret tespit edilirken, temel ücrete ek olarak süreklilik niteliği taşıyan ek ücretler de göz önüne alınır⁴⁴³. İhbar tazminatı hesaplanırken, bildirim süresi olan hafta sayısı yedi ile çarpılarak güne çevrilir. Bulunan gün sayısı ile işçinin bir günlük giydirilmiş brüt ücreti çarpılarak ihbar tazminatı bulunur⁴⁴⁴.

3.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

İhbar tazminatının belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceğine ilişkin, kıdem tazminatı başlığı altında yapılan açıklamaların çoğu burada da geçerlidir⁴⁴⁵.

⁴⁴¹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 540; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 236.

⁴⁴² SÜMER/KAYIRGAN, s. 211; SÜZEK, İş Hukuku, s. 541; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 520; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 237.

⁴⁴³ SÜZEK, İş Hukuku, s. 540; TOPCU, s. 61.

⁴⁴⁴ TOPCU, s. 62; ÖZCAN, s. 112.

⁴⁴⁵ Bkz. Üçüncü Bölüm, Başlık 2.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi.

İşçinin hizmet süresi, kamu düzenini ilgilendiren bir durumdur. Hizmet süresinin tartışmalı olduğu hallerde, bu husus yargılama aşamasında tespit edilmektedir. İşçinin hizmet süresinin tartışmalı olması ve bu tartışmanın bildirim süresinde değişikliğe neden olması halinde, ihbar tazminatının miktarı tartışmalı ve dolayısıyla belirsiz olacaktır⁴⁴⁶.

İhbar tazminatının belirsiz alacak olarak kabul edilmesi gereken bir diğer durum ise, işçinin ihbar tazminatının hesaplanmasına esas ücretinin tartışmalı olduğu haldir⁴⁴⁷. Bu tür bir tartışmalı durumda, mahkemece, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır⁴⁴⁸. İşçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile belirlenecektir. Varılacak sonuç, her zaman işçinin ya da işverenin iddia ettiği ücret olmayabilir. Bir diğer deyişle, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile, işçinin ya da işverenin iddia ettiğinden farklı bir ücret miktarı da olabilir⁴⁴⁹. Ücretin bir kısmının veya ek ücretlerin kayıt dışı olması halinde, ihbar tazminatına esas giydirilmiş brüt ücretin miktarı yargılama aşamasında belirli hale geleceğinden, belirlenebilir bir alacak olduğundan söz edilemez. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2021 tarihli bir kararında⁴⁵⁰, dava konusu edilen alacakların hesabına esas hizmet süresinin ihtilaflı olduğu, kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabına esas giydirilmiş ücret miktarının da ihtilaflı olduğu, talep konusu alacakların miktarının

⁴⁴⁶ Aynı yönde bkz. TOPCU, s. 237; UĞUR, s. 336; ÇİL/KAR, s. 80. Doktrindeki bir başka görüş de, ihbar tazminatının, ancak hizmet süresinin ve temel ücret ile eklerinin miktarı konusunda çekişme olmaması halinde belirli olabileceğini belirtmektedir (bkz. Oya TURGUT, *İş Yargılaması Usul Hükümleri*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 101). Aksi yöndeki görüşler için bkz. dn. 452.

⁴⁴⁷ ALP/ÇELEBİ, s. 107; TOPCU, s. 236; UĞUR, s. 335; ÇİL/KAR, s. 76.

⁴⁴⁸ Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

⁴⁴⁹ Bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2021/9326, K. 2021/13657, T. 05.10.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022).

⁴⁵⁰ YHGK., E. 2021/178, K. 2021/284, T. 16.03.2021. https://karararama.yargitay.gov.tr (Erişim Tarihi: 17.01.2022)

belirlenebilmesi için davalıda bulunan bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulduğu gerekçesiyle, alacakların belirsiz alacak davasına konu edilebileceklerine karar vermiştir.

Bununla birlikte ihbar tazminatı, işçinin giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Kanaatimizce, giydirilmiş brüt ücretin tespiti, işçi yönünden neredeyse hiçbir durumda mümkün değildir. Zira işçinin, son brüt ücretine hangi ek ücretlerin dahil edilip edilmeyeceği, dahil edilecekse de hesaplamanın ne şekilde yapılacağı teknik bilgi gerektirdiğinden, bu hususları bilmesi ve hesaplama yapması mümkün değildir. Bu hususların anlaşılması, uzmanlık gerektirmektedir. Bununla birlikte ücret eklerinin ne olduğu ve ne kadar olduğu çoğunlukla işverenin elindeki kayıtlarda bulunmaktadır. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 28 numaralı maddesinde ise, kıdem tazminatının ve ihbar tazminatının, kural olarak belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği, sadece kıdem ve ihbar tazminatını hesaplamaya esas alınacak sosyal alacakların miktarının belirlenmesinin işverence sunulacak belgelerle belirlenecek olması halinde, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmiştir⁴⁵¹. Dolayısıyla da bu kayıtlar her ay işçiye verilmiyorsa, giydirilmiş brüt ücretin işçi tarafından tespiti mümkün değildir. Ücretin ve eklerinin tartışmalı olmaması halinde dahi, işçinin, bu tespiti ve hesaplamayı yapması için gerekli eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığının göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Yalnızca işçinin ücretinin tespiti yönünden yapılan hesaplamanın değil, ihbar tazminatının hesaplanmasının da teknik bilgi gerektirdiği hususunun göz önüne alınması gerekmektedir.

⁴⁵¹ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

Sonuç olarak kanımızca, ihbar tazminatı alacağının belirli olma hali, istisnai bir durum olarak karşımıza çıkacaktır⁴⁵². İşçinin hizmet süresi yönünden hesaplama etki edecek bir tartışmanın veya giydirilmiş brüt ücretin tartışmalı olmadığı hallerde dahi, somut olaya göre, işçinin hesaplama yapabilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

4. Fazla Çalışma Ücreti Alacağı

4.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca haftalık çalışma süresi kırk beş saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa, çalışılan günlere eşit olarak bölünür. Günlük çalışma saati on bir saati geçemez. Yer altında maden işlerinde çalışan işçiler yönünden ise çalışma süresi günlük yedi buçuk saati, haftalık ise otuz yedi buçuk saati geçemez. Gece çalışmaları da en fazla yedi buçuk saat olabilir. İş Kanunu'nun 69. maddesine göre gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. İş yerinde postalar halinde çalışma yapılabileceği de aynı maddede düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 41. maddesinin 1. fıkrasına göre haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma; aynı maddenin 3. fıkrasına göre ise, haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle kırk beş saatin altında kararlaştırılması halinde kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar, fazla sürelerle çalışma olacaktır. İş Kanunu'nun 69. maddesinin 3. fıkrasına göre ise gece çalışmaları, yedi buçuk saati; 63. maddesinin 2. fıkrası uyarınca günlük çalışma süresi ise on bir saati aşamaz. Yargıtaya göre, gece çalışması süresinin yedi

⁴⁵² Aksi yönde bir görüşe göre, ücret alacağı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilemez (bkz. ASLAN/AKYOL ASLAN/KİRAZ, s. 982).

buçuk saati aşan kısmı⁴⁵³ ve günlük çalışma süresinin on bir saati aşan kısmı⁴⁵⁴, haftalık yasal kırk beş saatlik çalışma süresini aşmasa dahi fazla mesaidir⁴⁵⁵. İş Kanunu'nun 41. maddesinin 8. fıkrası uyarınca, işçinin fazla çalışma süresi yıllık iki yüz yetmiş saati geçemez. Fazla çalışma süresinin iki yüz yetmiş saati geçmesi halinde ise işçi, çalıştığı sürenin karşılığını alacaktır⁴⁵⁶. İşçi ve işverenin, fazla çalışma ücretinin normal ücrete dahil olduğu konusunda anlaşma yapmaları mümkündür⁴⁵⁷. İş Kanunu'nun 66. maddesinde sayılan haller⁴⁵⁸, günlük çalışma süresinden sayılır. Ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz. İşçinin aralıksız olarak iş süresi boyunca çalışması

⁴⁵³ Yargıtay 9. HD., E. 2017/3628, K. 2020/18781, T. 16.12.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 01.05.2021)

⁴⁵⁴ Yargıtay 9. HD., E. 2020/4909, K. 2021/1555, T. 19.01.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr> (Erişim Tarihi: 01.05.2021). Ayrıca bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s. 820; AYDOĞDU GÜNALP, s. 27. Doktrindeki bir görüş, zamlı ücret ödenmesi konusunda aynı görüşte ise de, bu çalışmanın fazla çalışma olmadığını, kanuna aykırı çalışma olduğunu ifade etmektedir (bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 765-766).

⁴⁵⁵ “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 39 numaralı maddesi ile, bu fazla çalışmalara ilişkin ücretin %50 zamlı olarak ödenmesi gerektiği belirtilmiştir (İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.).

⁴⁵⁶ Şahin ÇİL, “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.LXXIV, Özel Sayı, 2016, s. 271; Cevdet İlhan GÜNAY, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007, s. 128; Akyiğit, iki yüz yemiş saati aşan bir çalışma olması halinde bu çalışmaları için işçiye fazla çalışma ücreti ödeneceğini, bu iki yüz yetmiş saati aşan fazla çalışmaların “hukuka aykırı fazla çalışma” olduğunu belirtmektedir (bkz. Ercan AKYİĞİT, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 19, Sayı 4, Mayıs 2005, s. 5).

⁴⁵⁷ SÜZEK, İş Hukuku, s.828. Doktrinde, bu durumda dahil edilen fazla mesai ücretinin 270 saatlik çalışmaya denk olduğu, günlük 11 saati ve gece çalışmalarında 7.5 saati aşan çalışmalar yönünden, ücrete dahil olan 270 saatin dikkate alınmayacağı belirtilmektedir (bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 396). Doktrinde ayrıca, bu durumda işçinin ücretinin 270 saatlik fazla çalışma ücretini kapsayacak yükseklikte olması gerektiğini, tüm fazla çalışmaların ücrete dahil kararlaştırılması halinde dahi bu hükmün 270 saatle sınırlı olarak geçerli olacağı ifade edilmektedir (bkz. EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 395-396). Böyle bir durumda, doktrin görüşleri de göz önüne alındığında, bu fazla mesai ücreti hesaplamasına ilişkin olarak işçinin bu teknik bilgilere sahip olmasının kendisinden beklenemeyeceği ve fazla mesai ücreti alacağının belirsiz olacak davasına konu edilebileceği görüşündeyiz.

⁴⁵⁸ İşK m. 66: “...a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler. ...”

mümkün değildir⁴⁵⁹. İş Kanunu'nun 68. maddesine göre, ara dinlenme süresi; dört saat ya da daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saattir.

İşyerinde denkleştirme uygulaması, tarafların anlaşması ile yapılabilir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği⁴⁶⁰, nin 5. maddesi uyarınca, anlaşmanın yazılı yapılması gerekir. İşçinin onayı olmaksızın işveren tarafından denkleştirme uygulanmasına karar verilemez. İş Kanunu'nun 63. maddesinin 2. fıkrasında, tarafların anlaşmasıyla, haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmayacak şekilde dağıtılabileceği, iki aylık sürede haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı düzenlemesi yer almaktadır. Denkleştirme usulünün uygulandığı hallerde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin kırk beş saati aşması halinde, aşan kısım fazla çalışma sayılacaktır⁴⁶¹. İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca; haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık iş süresini aşmaması halinde ise, bazı haftalardaki çalışmalar toplam kırk beş saati aşısa bile, bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. İş Kanunu'nun 41. maddesinin 7. fıkrasına ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği⁴⁶², nin 9. maddesine göre, fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçinin yazılı onayı gerekmektedir. İlgili yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasında, işçinin, otuz gün önceden işverene yine yazılı olarak bildirimde bulunarak verdiği onayı geri alabileceği düzenlemesi yer almaktadır⁴⁶³. İş Kanunu'nun 41. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, işçi isterse fazla

⁴⁵⁹ TOPCU, s. 179.

⁴⁶⁰ 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm> (Erişim tarihi: 08.06.2021)

⁴⁶¹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 817.

⁴⁶² 06.04.2004 tarihli 25425 sayılı Resmî Gazete <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm> (Erişim tarihi: 08.06.2021).

⁴⁶³ Doktrinde, onayın geri alınması için bir sebebe dayanılması gerektiği yönünden bir düzenleme bulunmadığı vurgulamaktadır (bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 767).

çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanabilir. Bu durumda işçi, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Ancak, bu isteğin de yazılı biçimde beyan edilmesi gerekir⁴⁶⁴. İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca işçi, serbest zamanı altı ay zarfında kullanacaktır. Bu altı aylık süre içerisinde serbest zaman kullanılmadığı takdirde, işçinin fazla çalışmalarının ya da fazla sürelerle çalışmalarının karşılığı, para alacağına dönüşecektir⁴⁶⁵.

4.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

İşçi, fazla çalışma yaptığını iddia ediyorsa bu iddiasını ispat yükü altındadır⁴⁶⁶. Fazla çalışmanın ispat edilmesi halinde, fazla çalışma ücretinin ödendiğini ispat yükümlülüğü ise işverene aittir⁴⁶⁷. İşçinin bordrosunda fazla çalışma ücreti tahakkuku yapılmış olması, bordronun işçi tarafından imzalanmış olması ve ihtirazı kayıt içermiyor olması halinde, bordroda tahakkuk yapılandan daha fazla çalışma yapıldığı sadece yazılı deliller⁴⁶⁸ ile ispat edilebilir. Bu durumun da istisnaları bulunmaktadır. Bordroların geriye dönük olarak düzenlenmesi ya da gerçeğe aykırı olarak her ay için sadece 1-2 saat fazla çalışma ücreti tahakkuku yapılması halinde ise, işveren kötü

⁴⁶⁴ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 6.

⁴⁶⁵ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 395.

⁴⁶⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s. 823; ÇİL, HMK, s. 95; TOPCU, s. 99; SÜMER/KAYIRGAN, s. 354; AYDOĞDU GÜNALP, s. 59; Öner EYRENCİ, “Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması”, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 460. Fazla çalışma yapıldığının ispatına ilişkin olarak, iş yeri kayıtları, iş yerine giriş çıkışı gösteren belgeler ve iş yeri yazışmaları delil niteliğindedir. Fazla çalışma yapıldığının bu gibi yazılı belgeler ile ispat edilememesi halinde ise tanık beyanları dikkate alınarak sonuca varılmaktadır (bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s. 823; KAR, Usul, s. 728; AYDOĞDU GÜNALP, s. 59; ÇİL, HMK, s. 95; Yargıtay 22. HD., E. 2016/27272, K. 2020/975, T. 22.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> Erişim Tarihi: 10.02.2022).

⁴⁶⁷ KARAYEL, s. 123; AYDOĞDU GÜNALP, s. 59. Doktrinde, fazla çalışma ücretinin ödendiğinin ancak yazılı belge ile ispat edilebileceği belirtilmektedir (bkz. KAR, Usul, s. 728; EYRENCİ, s. 460.).

⁴⁶⁸ Burada “yazılı deliller” terimi ile kastedilen; iş yeri kayıtları, iş yeri iç yazışmaları gibi delillerdir (bkz. ÇİL, HMK, s. 95). Fazla çalışma yapıldığına ilişkin gösterilebilecek yazılı deliller; iş yeri yazışmaları, puantajlar, işe giriş-çıkış kayıtları ve benzer nitelikteki diğer belgeler, bordrolar, iş yeri kayıtları, banka kayıtları olabilmektedir (bkz. EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 411; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63).

niyetli olduğundan bu tür uygulamalar korunmayacaktır⁴⁶⁹. Yargıtayın, imzasız bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığı ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmaların her türlü delille ispatlanabileceğine dair bir kararı⁴⁷⁰ bulunmakla birlikte, bir başka kararında ise, ücret bordrosunun imzasız olması ve fazla mesai tahakkuku bulunan her ay değişik miktarlarda ücret ödemesinin banka aracılığıyla yapılmış olması halinde ihtirazı kayıt bulunmuyorsa, daha fazla çalışma yapıldığının yazılı belge ile ispat edilmesi gerektiği belirtilmiştir⁴⁷¹. Yargıtayın 2020 tarihli bir kararında⁴⁷², fazla çalışmanın ispatı için, iş yeri kayıtlarının, giriş çıkış belgelerinin, iş yeri iç yazışmalarının delil niteliğinde olduğunu, bu tür yazılı belgelerle fazla çalışmanın ispatlanamaması halinde tanık beyanları ile sonuca gidileceğini belirtilmiş, bordroların imzalı olması fazla çalışma ödemesinin bordroda bulunması halinde, işçinin bordroda görünenden daha fazla çalışma yaptığına ilişkin ihtirazı kayıt varsa, ispatın her türlü delille yapılabileceği ifade edilmiştir. Kararda bununla birlikte, bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda, bordroda görünenden daha fazla çalışma yapıldığının, geçerli bir yazılı belge ile ispatlanması gerektiği belirtilmiştir. Bordroların imzasız olması ve fazla çalışmaya ilişkin tahakkuk bulunması durumunda ise, ödeme kayıtları ile ödendiği tespit edilen miktarların, yapılan hesaplama mahsup edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yargıtay içtihatlarında, bu hususta, bir fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İctihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 2 numaralı maddesinde; fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, ulusal bayram

⁴⁶⁹ ÇİL, HMK, s. 95-96.

⁴⁷⁰ Yargıtay 9. HD., E. 2016/5603, K. 2019/22773, T. 19.12.2019. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁴⁷¹ Yargıtay 7. HD., E. 2015/8310, K. 2015/7419, T. 28.04.2015. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁴⁷² Yargıtay 22. HD., E. 2016/27272, K. 2020/975, T. 22.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.02.2022)

ve genel tatil ücreti tahakkuklarını içeren ama işçinin imzasının bulunmadığı bir bordronun aksinin, tanık dahil her türlü delille ispat edilebileceği, yapılan ödemelerin hesaplamadan mahsup edileceği belirtilmiştir⁴⁷³.

Fazla çalışma ücreti alacağına yönelik zamanaşımı, Türk Borçlar Kanunu'nun 147. maddesi uyarınca beş yıldır ve dava açılmadan önce işveren temerrüde düşürülmüşse temerrüt tarihinden, düşürülmemişse dava tarihinden itibaren uygulanacak faiz, mevduata uygulanan en yüksek faizdir⁴⁷⁴.

4.3. Hesaplama Yöntemi

Fazla çalışma ücreti, aylık fazla çalışma üzerinden değil haftalık fazla çalışma üzerinden hesaplanır⁴⁷⁵. İşçinin fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanırken esas alınacak ücret, işçinin fazla çalışma yaptığı döneme ilişkin brüt saat ücretidir. Fazla çalışma ücreti hesaplanırken, fazla çalışma yapılan döneme ait brüt ücret esas alınacaktır. Önceki dönemlere ait ücretin bilinmemesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete bölünmesiyle bulunan oran, önceki dönem asgari ücret miktarlarıyla çarpılarak dönem ücretleri bulunacaktır⁴⁷⁶. Fazla çalışma ücreti, her bir dönem için ayrı ayrı hesaplanır⁴⁷⁷. Fazla çalışma yapılması halinde, fazla çalışılan her bir saat için işçiye normal saatlik çalışma ücretinin %50 yükseltilmiş hali ödenecektir⁴⁷⁸. İş Kanunu'nun 41. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, fazla sürelerle çalışma halinde ise %25 yükseltilmiş hali ödenir. Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler yönünden ise haftalık otuz yedi buçuk saati aşan çalışmalarda, her bir fazla çalışılan saat için, normal saatlik çalışma ücreti %100'den

⁴⁷³ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

⁴⁷⁴ SÜMER/KAYIRGAN, s. 404-405.

⁴⁷⁵ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 763.

⁴⁷⁶ TOPCU, s. 104; KAR, Usul, s. 735-736; Detaylı hesaplama yöntemi için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 378 vd.

⁴⁷⁷ SÜMER/KAYIRGAN, s. 141.

⁴⁷⁸ İşK m. 41/f. 2.

az olmayacak şekilde artırılarak ödenir⁴⁷⁹. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 5. maddesinin 2. fıkrasına göre fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında; yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır⁴⁸⁰.

4.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

İşçinin çalışma süresi ve ücretinin, sosyal güvenlik hakları ile doğrudan ilgili olması ve kamusal yanı nedeniyle, bu hususlar davada tartışmalıysa, hâkimin davayı aydınlatma ödevi gereğince, mahkeme tarafından re'sen delil toplanması mümkündür⁴⁸¹. Çünkü bu hususlar, kamu düzeni ile ilgilidir. İşçinin hizmet süresiyle ilgili bir tartışma olması ve bu tartışmanın davaya konu fazla çalışma ücreti alacağını etkiliyor olması durumunda, belirsiz alacak davası açılabileceği düşüncesindeyiz⁴⁸².

İşçinin brüt ücretinin tartışmalı olması halinde de, fazla çalışma alacağının belirsiz alacak olacağı kanaatindeyiz. İşçinin ücretinin bir kısmının kayıt dışı olması halinde, yani tartışmalı olması halinde de fazla çalışma ücreti alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilebilmelidir⁴⁸³. Bu tür bir tartışmalı durumda, mahkemece, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır⁴⁸⁴. Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar ve tanık beyanları neticesinde

⁴⁷⁹ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 4/f. 5.

⁴⁸⁰ Doktrindeki bir görüş, bu şekilde yapılan yuvarlama işleminin, günlük çalışma saatlerinde değil, haftalık çalışma süresi hesaplanırken yapılacağına dikkat çekmektedir (bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 343). Aynı yönde başka bir görüş de, yuvarlama işleminin haftalık olarak yapılmasının daha uygun olduğunu ifade etmektedir (bkz. EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 400).

⁴⁸¹ KAR, İlkeler, s. 875; ÇİL/KAR, s. 41-42; ÇİL, HMK, s. 93; KAR, Usul, s. 64. Köme Akpulat, mahkemece hizmet süresi ve ücret miktarına ilişkin yapılacak araştırmanın, kendiliğinden araştırma ilkesinden çok hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir (bkz. KÖME AKPULAT, s. 245).

⁴⁸² Aynı yönde bkz. TOPCU, s. 239; ÇİL/KAR, s. 114.

⁴⁸³ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 114.

⁴⁸⁴ Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

mahkemece varılacak sonuç ile belirlenecektir. Varılacak sonuç, her zaman işçinin ya da işverenin iddia ettiği ücret olmayabilir. Bir diğer deyişle, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile, işçinin ya da işverenin iddia ettiğinden farklı bir ücret miktarı da olabilir⁴⁸⁵.

İşçinin ücreti kayıt dışı olmasa dahi, işçi açısından bakıldığında ücret miktarı, kendisine ücretine ilişkin herhangi bir kayıt verilmemesi halinde, eline geçen paradır. Böyle bir durumda işçinin, ücret alacağının tam olarak ne kadar olduğunu bilmesi her zaman mümkün olmamaktadır. İşçi her ne kadar eline geçen ücret miktarını bilse dahi, bu miktarın sadece ücreti mi olduğunu, yoksa ücret eklerinin veya diğer işçilik alacaklarının da bu miktara dahil mi olduğunu, elinde kayıtlar bulunmadığından dolayı bilemeyebilir. Ayrıca, işçi son dönem ücretini bilse dahi, önceki dönemlere ilişkin ücretlerini tespit edemiyor olabilir⁴⁸⁶. İşçinin, fazla çalışma yaptığı dönemlere ilişkin brüt ücretlerinin tümünün bilinmediği hallerde, fazla çalışma ücreti alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilebilir⁴⁸⁷.

Fazla çalışma ücreti alacağı hesaplamaları, her fazla çalışma yapılan döneme ilişkin brüt maaş göz önüne alınarak hesaplanacaktır ve bu hususlara ilişkin tüm bilgiler ve belgeler işverende bulunmaktadır. İşçiye her ay gerçeğe uygun bordro düzenlenerek verilmesi durumunda bile, konusunun uzmanı olmayan işçi tarafından, bordroda yazan miktarların hangisinin hangi ücrete dahil olduğunun veya hangi miktarların brüt ücrete, hangilerinin giydirilmiş brüt ücrete dahil olduğunun anlaşılması mümkün olmayabilir. Bordrolar, işverenler tarafından çeşitli şekillerde hazırlanabilmektedir. Üstelik çoğu zaman işverenler tarafından, fazla çalışma ücretine ilişkin gerçeğe aykırı şekilde

⁴⁸⁵ Bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2021/9326, K. 2021/13657, T. 05.10.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022).

⁴⁸⁶ ÇİL/KAR, s. 114.

⁴⁸⁷ ALP/ÇELEBİ, s. 108.

tahakkuklar yapılmaktadır. Böyle bir durumda, somut olaya göre, işçinin bordroda yazılı ücretini ve tahakkukları tespit ederek hesaplama yapabilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İşçinin geriye dönük dönem ücretlerini bilmesi de, son ücretine göre dönem ücretlerini hesaplayabilmesi de, gerçeğe uygun düzenlenmiş olduğunda dahi bordrolardaki tahakkukların anlamını ve tahakkuklara göre değişebilen hesaplama yöntemlerini bilmesi de çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Yargıtayın hesaplamalara ilişkin kararlarını, her işçinin takip edebilmesi ya da tam olarak anlatılmak istenileni anlaması veya fazla çalışma ücreti hesaplamalarındaki her ihtimali ve kuralı bilmesi mümkün değildir. Bu bölümde incelediğimiz; fazla çalışma ücretine ilişkin mevzuat, Yargıtay kararları ve hesaplama yöntemleri göz önüne alındığında, fazla çalışma ücreti alacağının hesaplanması, detaylı ve teknik bilgi gerektirmekte olduğundan ve somut olayın özelliklerine göre değişkenlik gösterebildiğinden, fazla mesai ücreti alacağının belirsiz alacak davasına konu edilebileceğinin kabulü gerekmektedir⁴⁸⁸. İşçiden, tüm bu detaylı ve teknik bilgilere sahip olmasının beklenemeyeceği ve fazla çalışma ücreti alacağının belirsiz alacak davasına konu edilebileceği kanaatindeyiz.

Fazla çalışma ücreti alacağının, tanıkla ispat edilmesi durumunda, hâkim tarafından makul bir indirim yapılması da söz konusu olabilecektir. Yargıtay içtihatlarında, işçinin fazla çalışma iddiasını tanıklarla ispat etmesi halinde, makul bir indirim yapılması gerektiği belirtilmekte olup, yapılacak indirimin “hakkaniyet indirimi” ya da “takdiri indirim” olarak nitelendirilmesi de doğru bulunmamış,

⁴⁸⁸ ALP/ÇELEBİ, s. 108., Aksi görüşte bkz. ASLAN/AKYOL ASLAN/KİRAZ, s. 982; ÇAKRAK, s. 188.

“karineye dayalı makul bir indirim” tanımlamasının daha doğru olacağı belirtilmiştir⁴⁸⁹. Fazla çalışma ücretinin yargılama aşamasında tanık ile ispat edilmesi halinde, hâkimin makul bir indirim yapacak olması, hukukî imkânsızlık hallerinden olup fazla çalışma ücreti alacağını belirsiz hale getirmektedir. Yargıtayın yerleşik içtihatlarında da makul bir indirim yapılacak hallerde, fazla çalışma ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmektedir⁴⁹⁰.

Doktrinde, zamanaşımı olan beş yılı aşan süredeki fazla çalışma ücreti alacakları konu edilerek açılan davalarda, işveren tarafından zamanaşımı def’inde bulunulması ihtimali bulunduğu belirsiz alacak davası açılabilmesinin kabulü gerektiği savunulmaktadır⁴⁹¹. Ancak biz bu görüşe katılmıyoruz. Davalı tarafça zamanaşımı def’inde bulunulma ihtimalinin, alacağın belirsiz olup olmamasıyla bir ilgisi bulunmamaktadır. Alacak zamanaşımına uğramış dahi olsa, yalnızca tam miktarı veya değeri davacı tarafından belirlenemiyorsa, bu alacak belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Bu nedenle, zamanaşımına uğramış bir alacağı dava konusu yapan işçinin, davalı tarafça zamanaşımı def’inde bulunulması riskini göze almış olduğu kabul edilmelidir.

Ayrıca, işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığına ilişkin tartışmanın da alacağı belirsiz hale getirmeyeceği kanaatindeyiz. Çünkü bu husus, bir ispat meselesidir ve işçinin, alacağı hak edip etmemesiyle ilgilidir. Ancak, fazla çalışma ücreti alacağı, bu

⁴⁸⁹ Örnek olarak bkz. YHGK., E. 2015/9-3555, K. 2018/184, T. 07.02.2018; YHGK., E. 2016/361, K. 2019/547, T. 09.05.2019 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); YHGK., E. 2016/828, K. 2020/551, T. 08.07.2020; YHGK., E. 2015/2698, K. 2017/1557, T. 06.12.2017. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.06.2021)

⁴⁹⁰ Örnek olarak bkz. YHGK., E. 2016/43, K. 2019/882, T. 17.09.2019; Yargıtay 9. HD., E. 2020/4669, K. 2021/2248, T. 26.01.2021; Yargıtay 22. HD., E. 2017/46109, K. 2020/8948, T. 07.07.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.05.2021). Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 115.

⁴⁹¹ ÇİL/KAR, s. 115.

başlık altında bahsettiğimiz diğer nedenlerden dolayı, çoğu zaman belirsiz alacak davasına konu edilebilir durumdadır.

5. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti Alacağı

5.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

Ulusal bayram ve genel tatil günleri, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun⁴⁹² ile düzenlenmiş ve belirlenmiştir⁴⁹³. İş Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışıp çalışmayacağı sözleşmeyle kararlaştırılabilir. Sözleşmeyle kararlaştırılmamış olması halinde, bu günlerde çalışma yapılması için işçinin onay vermiş olması gerekmektedir. Onayın zamanına ilişkin herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Bu onay, işe giriş sırasında alınabileceği gibi tatil çalışmasından önce de alınabilir⁴⁹⁴.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçi çalışmadığı halde, o günün ücretleri tam olarak ödenir. İşçinin bu günlerde çalışması halinde ise, ayrıca her çalışılan gün için işçiye bir günlük ücreti ödenir⁴⁹⁵. Çalışılan ulusal bayram ve genel tatil günü için ücret ödemek yerine başka bir gün izin verilmesi mümkün değildir⁴⁹⁶.

5.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

Genel ispat kuralı uyarınca, işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı iddiasını ispat etmekle yükümlüdür⁴⁹⁷. İşçinin çalışma yaptığını ispat etmesi halinde,

⁴⁹² 19.03.1981 tarihli ve 17284 sayılı Resmî Gazete <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17284.pdf> (Erişim Tarihi: 08.06.2021).

⁴⁹³ 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 2.

⁴⁹⁴ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 447.

⁴⁹⁵ 4857 sayılı İşK m. 47.

⁴⁹⁶ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 449; TOPCU, s. 126.

⁴⁹⁷ KAR, Usul, s. 753; ÇİL/KAR, s. 123.

bu günlere ilişkin ücretin ödendiğini yazılı olarak ispat yükümlülüğü ise işveren üzerindedir⁴⁹⁸. Yargıtayın yerleşmiş içtihatlarında, işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını tanıklarla ispat etmesi halinde makul bir indirim yapılması gerektiği belirtilmektedir⁴⁹⁹. Yargıtayın, bordrolarda bulunan ulusal bayram ve genel tatil ücreti tahakkuklarına ilişkin ise farklı kararları bulunmaktadır. Yargıtayın 2019 yılında verilen bir kararında⁵⁰⁰, bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıması halinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıldığının her türlü delille ispat edebileceği belirtilmiştir. Yargıtayın 2020 yılında verdiği bir başka kararda⁵⁰¹ ise; bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda dahi ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin çalışmaların yazılı belgeler ile ispatlanması gerektiği, tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, ödendiği tespit edilen miktarların yapılan hesaplamadan mahsup edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 2 numaralı maddesinde; tahakkuk içeren ama işçinin imzasının bulunmadığı bir bordronun aksinin, tanık dahil her türlü delille ispat edilebileceği, yapılan ödemelerin hesaplamadan mahsup edileceği belirtilmiştir⁵⁰².

Ulusal bayram ve genel tatil ücreti, TBK m. 147 uyarınca, beş yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımı süresi, her bir güne ait ücret için ayrı ayrı hesaplanır⁵⁰³. Dava açılmadan önce işveren temerrüde düşürülmüşse temerrüt

⁴⁹⁸ DURSUN, s. 317; ÇİL/KAR, s. 123.

⁴⁹⁹ Örnek olarak bkz. YHGK., E. 2015/9-3555, K. 2018/184, T. 07.02.2018; YHGK., E. 2016/361, K. 2019/547, T. 09.05.2019 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); YHGK., E. 2016/828, K. 2020/551, T. 08.07.2020; YHGK., E. 2015/2698, K. 2017/1557, T. 06.12.2017. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.06.2021)

⁵⁰⁰ Yargıtay 9. HD., E. 2016/9786, K. 2019/21370, T. 02.12.2019. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵⁰¹ Yargıtay 22. HD., E. 2016/27272, K. 2020/975, T. 22.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵⁰² İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

⁵⁰³ TOPCU, s. 128.

tarihinden, düşürülmemişse dava tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır⁵⁰⁴.

5.3. Hesaplama Yöntemi

İş Kanunu'nun 50. maddesi uyarınca, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına esas alınacak ücret, işçinin temel ücretidir. Ulusal bayram ve genel tatil alacağına ilişkin hesaplama, çalışılan döneme ilişkin ücret üzerinden yapılmaktadır⁵⁰⁵. İşçinin bu günlerde çalışması halinde ise, ayrıca her çalışılan gün için işçiye bir günlük ücreti ödenir⁵⁰⁶.

5.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

İşçinin çalışma süresi ve ücretinin, sosyal güvenlik hakları ile doğrudan ilgili olması ve kamusal yanı nedeniyle, bu hususlar davada tartışmalıysa, hâkimin davayı aydınlatma ödevi gereğince, mahkeme tarafından re'sen delil toplanması mümkündür⁵⁰⁷. Çünkü bu hususlar, kamu düzeni ile ilgilidir. İşçinin hizmet süresiyle ilgili bir tartışma olması ve bu tartışmanın davaya konu ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağını etkiliyor olması durumunda belirsiz alacak davası açılabileceği düşüncesindeyiz⁵⁰⁸.

⁵⁰⁴ SÜMER/KAYIRGAN, s. 445.

⁵⁰⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 334; SÜZEK, İş Hukuku, s. 846.

⁵⁰⁶ 4857 sayılı İşK m. 47. *Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*, ulusal bayram ve genel tatil gününün akdi tatil günü olan Cumartesi gününe rastlaması ve işçinin bu gün çalışma yapması halinde, tatil gününde çalışmasının karşılığı olarak bir günlük ücret daha ödeneceğini, bu ücretin, işçi haftanın beş gününde haftalık normal çalışmasını yapmış olduğundan, fazla çalışma nedeniyle yüzde elli zamlı ödenmesi gerekeceğini ifade etmektedir (bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 411).

⁵⁰⁷ KAR, İlkeler, s. 875; ÇİL/KAR, s. 41-42; ÇİL, HMK, s. 93; KAR, Usul, s. 64. *Köme Akpulat*, mahkemece hizmet süresi ve ücret miktarına ilişkin yapılacak araştırmanın, kendiliğinden araştırma ilkesinden çok hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir (bkz. KÖME AKPULAT, s. 245).

⁵⁰⁸ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 125.

İşçinin brüt ücretinin tartışmalı olması halinde de, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının belirsiz olacak olacağı kanaatindeyiz. İşçinin ücretinin bir kısmının kayıt dışı olması halinde, yani tartışmalı olması halinde de ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı, belirsiz olacak davasına konu edilebilmelidir⁵⁰⁹. Bu tür bir tartışmalı durumda, mahkemece, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır⁵¹⁰. Ulusal bayram ve genel tatil ücretinin hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar ve tanık beyanları neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile belirlenecektir.

İşçinin ücreti kayıt dışı olmasa dahi, işçi açısından bakıldığında ücret miktarı, kendisine ücretine ilişkin herhangi bir kayıt verilmemesi halinde, eline geçen paradır. Böyle bir durumda işçinin, ücret alacağının tam olarak ne kadar olduğunu bilmesi her zaman mümkün olmamaktadır. İşçi her ne kadar eline geçen ücret miktarını bilse dahi, bu miktarın sadece ücreti mi olduğunu, yoksa ücret eklerinin veya diğer işçilik alacaklarının da bu miktara dahil mi olduğunu (elinde kayıtlar bulunmadığından) bilemeyebilir. Ayrıca, işçi son dönem ücretini bilse dahi, önceki dönemlere ilişkin ücretlerini tespit edemiyor olabilir⁵¹¹. İşçinin, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma yaptığı dönemlere ilişkin brüt ücretlerinin tümünün bilinmediği durumlarda, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı, belirsiz olacak davasına konu edilebilir⁵¹².

Ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı hesaplamaları, her çalışma yapılan gündeki döneme ilişkin brüt maaş göz önüne alınarak hesaplanacaktır ve bu hususlara ilişkin tüm bilgiler ve belgeler işverende bulunmaktadır. İşçiye her ay gerçeğe uygun

⁵⁰⁹ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 125.

⁵¹⁰ Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

⁵¹¹ ÇİL/KAR, s. 125.

⁵¹² ÇAKRAK, s. 189.

bordro düzenlenerek verilmesi durumunda bile, konusunun uzmanı olmayan işçi tarafından, bordroda yazan miktarların hangisinin hangi ücrete dahil olduğunun veya hangi miktarların brüt ücrete, hangilerinin giydirilmiş brüt ücrete dahil olduğunun anlaşılması mümkün olmayabilir. Bordrolar, işverenler tarafından çeşitli şekillerde hazırlanabilmektedir. Üstelik çoğu zaman işverenler tarafından, ulusal bayram ve genel tatil ücretine ilişkin gerçeğe aykırı şekilde tahakkuklar yapılmaktadır. Böyle bir durumda, somut olaya göre, işçinin bordroda yazılı ücretini ve tahakkukları tespit ederek hesaplama yapabilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İşçinin geriye dönük dönem ücretlerini bilmesi de, son ücretine göre dönem ücretlerini hesaplayabilmesi de, gerçeğe uygun düzenlenmiş olduğunda dahi bordrolardaki tahakkukların anlamını ve tahakkuklara göre değişebilen hesaplama yöntemlerini bilmesi de çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Yargıtayın hesaplamalara ilişkin kararlarını, her işçinin takip edebilmesi ya da tam olarak anlatılmak istenileni anlaması veya ulusal bayram ve genel tatil ücreti hesaplamalarındaki her ihtimali ve kuralı bilmesi mümkün değildir. Bu bölümde incelediğimiz; ulusal bayram ve genel tatil ücretine ilişkin mevzuat, Yargıtay kararları ve hesaplama yöntemleri göz önüne alındığında, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının hesaplanması, detaylı ve teknik bilgi gerektirmekte olduğundan ve somut olayın özelliklerine göre değişkenlik gösterebildiğinden, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının belirsiz alacak davasına konu edilebileceğinin kabulü gerekmektedir. İşçiden, tüm bu detaylı ve teknik bilgilere sahip olmasının beklenemeyeceği ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının belirsiz alacak davasına konu edilebileceği kanaatindeyiz.

Ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının, tanıkla ispat edilmesi durumunda, hâkim tarafından makul bir indirim yapılması da söz konusu olabilecektir. Ulusal

bayram ve genel tatil ücretinin yargılama aşamasında tanık ile ispat edilmesi halinde, hâkimin makul bir indirim yapacak olması, hukukî imkânsızlık hallerinden olup ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağını belirsiz hale getirmektedir. Yargıtayın yerleşik içtihatlarında da makul bir indirim yapılacak hallerde, ulusal bayram ve genel tatil ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmektedir⁵¹³.

Doktrinde, zamanaşımı olan beş yılı aşan süredeki ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları konu edilerek açılan davalarda, işveren tarafından zamanaşımı def'inde bulunulması ihtimali bulunduğundan belirsiz alacak davası açılabilmesinin kabulü gerektiği savunulmaktadır⁵¹⁴. Ancak biz bu görüşe katılmıyoruz. Davalı tarafça zamanaşımı def'inde bulunulma ihtimalinin, alacağın belirsiz olup olmamasıyla bir ilgisi bulunmamaktadır. Alacak zamanaşımına uğramış dahi olsa, yalnızca tam miktarı veya değeri davacı tarafından belirlenemiyorsa bu alacak belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Bu nedenle, zamanaşımına uğramış bir alacağı dava konusu yapan işçinin, davalı tarafça zamanaşımı def'inde bulunulması riskini göze almış olduğu kabul edilmelidir.

Ayrıca, işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapıp yapmadığına ilişkin tartışmanın da alacağı belirsiz hale getirmeyeceği kanaatindeyiz. Çünkü bu husus, bir ispat meselesidir ve işçinin alacağı hak edip etmemesiyle ilgilidir. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı, bu başlık altında bahsettiğimiz diğer nedenlerden dolayı, çoğu zaman belirsiz alacak davasına konu edilebilir durumdadır.

⁵¹³ Örnek olarak bkz. YHGK., E. 2016/43, K. 2019/882, T. 17.09.2019; Yargıtay 9. HD., E. 2020/4669, K. 2021/2248, T. 26.01.2021; Yargıtay 22. HD., E. 2017/46109, K. 2020/8948, T. 07.07.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.05.2021). Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 125.

⁵¹⁴ ÇİL/KAR, s. 125.

6. Yıllık Ücretli İzin Alacağı

6.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

Yıllık ücretli izin, T.C. Anayasa'sının 50. maddesine dayanan bir anayasal haktır. İşK m. 53/f. 2 uyarınca da işçinin, yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün değildir. Bu nedenle de iş sözleşmesi devam ederken işçinin izin kullanmayarak ücret talep etmesi mümkün olmadığı gibi, işverenin de işçiye ücret ödeyerek izin kullandırmaması mümkün değildir⁵¹⁵.

İşK m. 54/f. 1'de ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği⁵¹⁶ m. 4/f. 2'de yıllık ücretli izne esas alınacak hizmet süresinin hesabında, işçinin, aynı işverene ait olan başka iş yerlerinde çalıştığı sürelerin de birleştirileceği düzenlemesi yer almaktadır. İş Kanunu kapsamına girmese de, bu iş yerlerinde geçirilen süre hesaba katılır. İşçinin bu çalışmalarının kesintisiz olma şartı yoktur⁵¹⁷. Önceki dönemdeki iş sözleşmesinin ne sebeple sona erdiğinin de bir önemi yoktur⁵¹⁸. İş Kanunu'nun 53. maddesinde hizmet süresi; deneme süresi dahil olmak üzere bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, on beş yıl

⁵¹⁵ SÜZEK, İş Hukuku, s. 861; Cevdet İlhan GÜNAY, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 20, Yıl: 5, Aralık 2010, s. 34; Murat ÖZVERİ, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 4, S: 15, Yıl: 2007, s. 934.

⁵¹⁶ 03.03.2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmî Gazete <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/03/20040303.htm> (Erişim Tarihi: 08.06.2021).

⁵¹⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 804; Nurşen CANİKLİOĞLU, “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları”, *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, Cilt 2, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ocak 2001, s. 1152. Ayrıca bkz. Yargıtay 9. HD., E. 2019/5425, K. 2021/2596, T. 27.01.2021: “İşçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir.”. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 13.05.2021)

⁵¹⁸ CANİKLİOĞLU, s. 1153; Ercüment ÖZKARACA, “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 39; Yıl: 2018, s. 94.

(dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden az yıllık ücretli izin verilemeyeceği düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 55. maddesinde ise, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılacak süreler sayılmıştır⁵¹⁹. Doktrindeki bir görüş, bu maddede sayılı süreler arasında, grev ve lokavtta geçen süreler sayılmadığından, grev ve lokavtta geçen sürelerin, yıllık ücretli izne hak kazanılmasına esas sürelerin hesabında dikkate alınmayacağına dikkat çekmektedir⁵²⁰. Ayrıca doktrinde, altı aya kadar olan ücretsiz doğum izni ile tarafların anlaşmasına dayalı ücretsiz izin sürelerinin de yıllık ücretli izne hak kazanılmasına esas sürenin hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmektedir⁵²¹. İş Kanunu'nun 56. maddesinin 5. fıkrası uyarınca yıllık ücretli izin günleri hesaplanırken izin süresine denk gelen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. İş yerinde cumartesi günleri çalışma yapılmıyor olması halinde, çalışılmayan cumartesi günleri yıllık izin günü sayılır. Sadece hafta tatili izin süresinden sayılmaz⁵²². “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 1 numaralı maddesinde; cumartesi günlerinin akdi tatil günü olduğu hallerde yıllık ücretli izin süresine eklenmeyeceği; ancak, iş

⁵¹⁹ “Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).
- b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- c) İşçinin muvazaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
- d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
- e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.
- f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- ı) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,
- j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi”

⁵²⁰ Ömer EKMEKÇİ, Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 415.

⁵²¹ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 456.

⁵²² TOPCU, s. 165.

sözleşmesiyle cumartesi ve pazar günlerinin hafta tatili olarak belirlenmesi halinde ve sözleşmede açıkça bu cumartesi günlerinin yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı yazmıyorsa, her iki günün de yıllık ücretli izin sürelerinden sayılmayacağı belirtilmiştir⁵²³. İş Kanunu'nun 57. maddesine göre, işverenin, işçiye izin dönemine ait ücretini izne başlamadan önce peşin olarak ödemesi ya da avans olarak vermesi zorunludur. İş Kanunu'nun 58. maddesi uyarınca, işçinin yıllık ücretli iznini kullandığı sırada başka bir işte ücret karşılığı çalışması halinde, izinde olduğu süre için ödenen ücretin işçiden geri alınması mümkündür. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 6. maddesinde; yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceği, izin sürelerinin ancak tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabileceği düzenlemesi bulunmaktadır. Ancak Yargıtay tarafından, yıllık ücretli izin süresi on günden aşağı olacak şekilde çok daha fazla parçaya bölünmüş olsa dahi, kullanılan izinlerin yıllık ücretli izin günlerinden düşülmesi gerektiği belirtilmektedir⁵²⁴. İş Kanunu'nun 59. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin kullanamadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücret, işçiye ödenecektir. İşçinin kullanmadığı yıllık izinleri, sadece iş sözleşmesi sonlandığında para alacağına dönüşür⁵²⁵. Yıllık ücretli izne hak kazanılabilmesi için, iş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur⁵²⁶.

⁵²³ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

⁵²⁴ Yargıtay 22. HD., E. 2017/10003, K. 2018/4249, T. 21/02/2018. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵²⁵ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 470; CANİKLİOĞLU, s. 1165; GÜNAY, Yıllık Ücretli İzin, s. 37; ÖZVERİ, s. 940.

⁵²⁶ SÜZEK, İş Hukuku, s. 851; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 451.

6.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

Genel ispat kuralının aksine işveren, işçinin yıllık ücretli izinlerini kullandığını, işçinin imzasının bulunduğu izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamakla yükümlüdür⁵²⁷. Bununla birlikte Yargıtay tarafından, işçinin uzun yıllar çalışması boyunca hiç yıllık ücretli izin kullanmadığı iddiasının hayatın olağan akışına ters olduğu, hâkimin davayı aydınlatma ve somutlaştırma yükümlülüğü gereği, davacının beyanı alındıktan sonra delillerle birlikte değerlendirilerek karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir⁵²⁸.

Zamanaşımı süresi, İş Kanunu Ek madde 3 uyarınca beş yıldır ve sözleşmenin sona erdiği tarihte başlar⁵²⁹. Aralıklı çalışma olması halinde, önceki dönem zamanaşımına uğramaz⁵³⁰. Bu alacağa davadan önce temerrüt olgusu varsa temerrüt tarihinden, yoksa dava tarihinden itibaren yasal faiz işletilir⁵³¹.

6.3. Hesaplama Yöntemi

Yıllık ücretli izin alacağının hesaplanmasında, işçinin hizmet süresi ve son brüt ücretinin tespiti büyük önem taşımaktadır. İş Kanunu'nun 59. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçinin hak kazandığı ancak kullanamadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücret, işçiye ya da hak sahiplerine ödenir ve hesaplama esas alınacak ücret işçinin sözleşmenin sona erdiği tarihteki temel ücretidir. Yıllık

⁵²⁷ Bkz. İşK m. 56/f. 6. Ayrıca bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2017/27797, K. 2020/2933, T. 19.02.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵²⁸ Yargıtay 22. HD., E. 2016/22929, K. 2019/20961, T. 13.11.2019 <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 6 numaralı maddesinde; izin kullandırılmadan çalışıldığı iddia edilen sürenin, toplamda beş yıl ve daha fazla olması halinde, hâkimin, işçiye bizzat dinleyerek konuyu açıklığı kavuşturması gerektiği belirtilmektedir (İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.).

⁵²⁹ 4857 sayılı İşK m. 59/f. 1.

⁵³⁰ SÜMER/KAYIRGAN, s. 220.

⁵³¹ SÜMER/KAYIRGAN, s. 237; DURSUN, s. 603; GÜNAY, Yıllık Ücretli İzin, s. 39.

ücretli izin alacağı, işçinin bir günlük temel ücreti bulunup hak ettiği ancak kullanmadığı izin günü ile çarpılarak hesaplanır⁵³².

6.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

İşçinin çalışma süresi ve ücretinin, sosyal güvenlik hakları ile doğrudan ilgili olması ve kamusal yanı nedeniyle, bu hususlar davada tartışmalıysa, hâkimin davayı aydınlatma ödevi gereğince, mahkeme tarafından re'sen delil toplanması mümkündür⁵³³. Çünkü bu hususlar, kamu düzeni ile ilgilidir. İşçinin hizmet süresiyle ilgili bir tartışma olması ve bu tartışmanın davaya konu yıllık ücretli izin süresini etkiliyor olması durumunda, belirsiz alacak davası açılabilir⁵³⁴.

İşçinin brüt ücretinin tartışmalı olması halinde de, yıllık ücretli izin alacağının belirsiz alacak olacağı kanaatindeyiz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de, yıllık izin ücreti alacağının, çalışma süresi ve ücret miktarının tartışmalı olması halinde belirsiz alacak olacağını belirtmiştir⁵³⁵. İşçinin ücretinin bir kısmının kayıt dışı olması halinde, yani tartışmalı olması halinde de yıllık ücretli izin alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilebilmelidir⁵³⁶. Bu tür bir tartışmalı durumda, mahkemece, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır⁵³⁷. Yıllık ücretli izin alacağı hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar ve tanık beyanları neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile belirlenecektir. İşçinin ücreti kayıt dışı olmasa dahi, işçi açısından

⁵³² SÜZEK, İş Hukuku, s. 859.

⁵³³ KAR, İlkeler, s. 875; ÇİL/KAR, s. 41-42; ÇİL, HMK, s. 93; KAR, Usul, s. 64. Köme Akpulat, mahkemece hizmet süresi ve ücret miktarına ilişkin yapılacak araştırmanın, kendiliğinden araştırma ilkesinden çok hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir (bkz. KÖME AKPULAT, s. 245).

⁵³⁴ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 92; ALP/ÇELEBİ, s. 108; ÇAKRAK, s. 190; TOPCU, s. 242.

⁵³⁵ Yargıtay 9. HD., E. 2014/36192, K. 2014/38807, T. 19.12.2014. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵³⁶ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 91; ALP/ÇELEBİ, s. 108; ÇAKRAK, s. 190; TOPCU, s. 242.

⁵³⁷ Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

bakıldığında ücret miktarı, kendisine ücretine ilişkin herhangi bir kayıt verilmemesi halinde, eline geçen paradır. Böyle bir durumda işçinin, ücret alacağının tam olarak ne kadar olduğunu bilmesi her zaman mümkün olmamaktadır. İşçi her ne kadar eline geçen ücret miktarını bilse dahi, bu miktarın sadece ücreti mi olduğunu, yoksa ücret eklerinin veya diğer işçilik alacaklarının da bu miktara dahil mi olduğunu (elinde kayıtlar bulunmadığından) bilemeyebilir. Bu gibi durumlarda, yıllık ücretli izin alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Her işçinin, Yargıtayın hesaplamalara ilişkin kararlarını takip edebilmesi ya da tam olarak anlatılmak istenileni anlaması veya yıllık ücretli izin alacağı hesaplamalarındaki bütün ihtimalleri ve kuralları bilmesi mümkün değildir. Bu bölümde incelediğimiz yıllık ücretli izin alacağına ilişkin mevzuat, Yargıtay kararları ve hesaplama yöntemleri göz önüne alındığında, yıllık ücretli izin alacağının hesaplanmasının, detaylı ve teknik bilgi gerektirdiği açıktır. Yıllık ücretli izin alacağının belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceğine ilişkin değerlendirme yaparken, somut olayın özelliklerinin ve işçinin yıllık ücretli izin hesaplamalarına dair tüm hususlara ilişkin teknik bilgi ve eğitime sahip olup olmadığı hususunun da değerlendirilmesi gerekmektedir.

Doktrinde, işçinin kullandığı yıllık ücretli izin miktarını bilebilecek durumda olduğunu ve sadece ücretin tartışmalı olmasının yıllık ücretli izin alacağını belirsiz hale getirmeyeceğini savunan bir görüş bulunmaktadır⁵³⁸. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi de, davacı, çalıştığı süreyi, son ödenen aylık ücretini, izin süresini, çalışma süresi boyunca kullanmadığı izin sürelerini belirleyebilecek durumda olduğundan, yıllık ücretli izin

⁵³⁸ KARAKİMSELİ, s. 217.

alacağının belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceğine karar vermiştir⁵³⁹. Ancak işçi, her zaman ne kadar yıllık ücretli izin kullandığını bilemeyebilir. Kanaatimizce, böyle bir durumda, işçinin imzasının bulunduğu izin defteri veya eşdeğer bir belge tutma yükümlülüğü işverene ait olduğundan ve işçinin yıllık iznini kullandığını gösteren tüm belgeler işverende olduğundan, yıllık ücretli izin alacağının, belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi gerekmektedir⁵⁴⁰. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de bir kararında; yıllık ücretli izin alacağına ilişkin kayıtların işveren tarafından tutulması yükümlülüğü olduğundan, bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işverence alacağın belirlenebilir olduğu savunması yapılamayacağı, alacağın belirlenmesinin kayıtlara dayalı olması halinde bu belgeleri sunmayan ya da işçiye vermeyen işverenin belirsiz alacak davasının sonuçlarına katlanmak zorunda olduğu belirtmiştir⁵⁴¹. Hangi izinlerin yıllık ücretli izin sayılacağının işçi tarafından tespiti de her zaman mümkün olmayacaktır ve böyle bir durumda da yıllık ücretli izin alacağı belirsiz hale gelecektir. Bununla birlikte, işveren tarafından yıllık ücretli izinlere ilişkin belge tutma yükümlülüğünün yerine getirilmesi, kullanılan tüm yıllık ücretli izinlere ilişkin işçiye yazılı ve imzalı belge verilmesi halinde yıllık ücretli izin alacağının belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği söylenebilir. Ancak bu durumda, işçinin yıllık ücretli izin hesaplamalarına dair tüm hususlara ilişkin teknik bilgi ve eğitime sahip olup olmadığı hususunun da değerlendirilmesi gerekmektedir.

⁵³⁹ Yargıtay 22. HD., E. 2017/42715, K. 2020/9068, T. 08.07.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵⁴⁰ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 93. Ayrıca bkz. YHGK., E. 2016/2366, K. 2019/978, T. 01.10.2019. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 09.06.2021)

⁵⁴¹ Yargıtay 7. HD., E. 2014/16188, K. 2015/1383, T. 12.02.2015. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

7. Hafta Tatili Ücreti Alacağı

7.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

Hafta tatili ücreti, İş Kanunu'nun 46. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca, işçiye tatil gününden önce İş Kanunu'nun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması halinde, yedi günlük zaman içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme, yani hafta tatili verilir⁵⁴². Hafta tatilinin bölünerek kullanılması mümkün değildir⁵⁴³. Çalışılmayan hafta tatili günü için işçiye, bir karşılığı olmaksızın, o güne ait ücret tam ödenir. 2429 sayılı Kanun'un 3. maddesi uyarınca, hafta tatili Pazar günüdür. Ancak hafta tatilinin, haftanın başka bir gününde kullanılması mümkündür. Bahse konu düzenleme mutlak değildir⁵⁴⁴. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 5 numaralı maddesinde; hafta tatillerinin toplu olarak kullanılmasının dinlenme hakkının özüne aykırı olduğu, böyle bir durumda sadece bir hafta tatilinin usulüne uygun kullanıldığına kabulünün gerekeceği, diğer süreler için ödenen ücretlerin ise mahsup edilmesinin gerektiği belirtilmiştir⁵⁴⁵. Hafta tatili çalışmalarının yerine serbest zaman verilmesi mümkün değildir. İşçiye, hafta tatilindeki çalışmasının karşılığı olan ücretin ödenmesi gerekmektedir⁵⁴⁶.

⁵⁴² Maddede ayrıca,

“a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) (Değişik: 4/4/2015-6645/35 md.) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır” düzenlemesi yer almaktadır.

⁵⁴³ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 443.

⁵⁴⁴ Yargıtay 9. HD., E. 2017/13991, K. 2020/1751, T. 10.02.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵⁴⁵ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

⁵⁴⁶ KAR, Usul, s. 753.

7.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

Hafta tatilinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür⁵⁴⁷. Hafta tatili ücretinin ödendiğini ispat etme yükümlülüğü ise, işverendedir⁵⁴⁸. Yargıtayın, bordrolardaki hafta tatili tahakkuklarına ilişkin ispat yükümlülüğü yönünden farklı kararları bulunmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2020 yılında verdiği bir kararda⁵⁴⁹, bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde, işçinin hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebileceği, hafta tatili ücretlerinin tahakkuklarını içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise, tahakkuku aşan çalışmaların her türlü delille ispat edilebileceği ve bordrolarda yer alan ödemelerin mahsubunun gerekeceği belirtilmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2020 yılında verdiği bir kararında⁵⁵⁰ ise, bordronun imzasız olması halinde, hafta tatili ücreti tahakkuklarını içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılmış olması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş ise, tahakkuk edilenin üzerinde hafta tatili çalışması yapıldığının yazılı belgeler ile ispatlanması gerektiği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere, Yargıtay kararlarında, bu hususta bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bununla birlikte, “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazının 2 numaralı maddesinde; tahakkuk içeren ama işçinin imzasının bulunmadığı bir bordronun aksinin, tanık dahil her türlü delille ispat edilebileceği, yapılan ödemelerin hesaplamadan mahsup edileceği belirtilmiştir⁵⁵¹.

⁵⁴⁷ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 332; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 794; SÜZEK, İş Hukuku, s. 842-843; KAR, Usul, s. 753.

⁵⁴⁸ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 794.

⁵⁴⁹ Yargıtay 9. HD., E. 2017/13991, K. 2020/1751, T. 10.02.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵⁵⁰ Yargıtay 22. HD., E. 2017/26913, K. 2020/1471, T. 03.02.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021)

⁵⁵¹ İlgili yazıya ulaşılan kaynak için bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 477 vd.

Hafta tatili ücreti alacağının tabi olduğu zamanaşımı, TBK m. 147 uyarınca beş yıldır ve her çalışma için ayrı hesaplanır⁵⁵². Bir diğer deyişle, zamanaşımı süresi, hafta tatili ücreti alacağının doğduğu tarihte işlemeye başlar⁵⁵³. Hafta tatili ücreti yönünden işletilecek faiz, dava açılmadan önce temerrüt olgusu gerçekleştiyse temerrüt tarihinden, gerçekleşmemişse dava tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faizdir⁵⁵⁴.

7.3. Hesaplama Yöntemi

Hafta tatili ücretinin hesaplanmasına esas alınacak ücret, çalışılan hafta tatilindeki temel ücrettir⁵⁵⁵. Hafta tatilinde çalışan işçiye, çalışmadan kazandığı bir günlük ücretine ek olarak, çalışma dönemindeki bir günlük ücreti %50 artırılarak bir buçuk günlük ücreti daha ödenecektir⁵⁵⁶. İşçinin, hafta tatili gününde kaç saat çalıştığının bir önemi bulunmamaktadır. Her durumda, işçi bir buçuk günlük ücrete hak kazanacaktır⁵⁵⁷. Denkleştirme uygulaması yapılan iş yerlerinde, hafta tatili çalışmasının fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma sayılabilmesi için, denkleştirme boyunca

⁵⁵² TOPCU, s. 120.

⁵⁵³ ÖZCAN, s. 403.

⁵⁵⁴ SÜMER/KAYIRGAN, s. 437.

⁵⁵⁵ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 445.

⁵⁵⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 332; KAR, Usul, s. 754; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 793. Doktrindeki bir görüşe göre, işçinin normal haftalık çalışma süresi kırk beş saatin altında kararlaştırılmış ise, hafta tatili gününde çalıştığı sürenin kırk beş saate kadar olan kısım fazla sürelerle çalışma olur ve temel saat ücretinin %25 artırılması ile ödenmesi, kırk beş saati aşan çalışması için ise, temel saat ücreti %50 artırılarak ödenmesi gerekmektedir (bkz. SÜZEK, İş Hukuku, s. 843). Bir başka görüş, işçinin normal çalışmasının günde 6 saat olması ve 7 günlük çalışma yapması halinde, haftalık çalışma saati 42 olacağından ve 45 saati aşmayacağından dolayı, iş yeri uygulaması gereği günlük çalışmanın 6 saat kararlaştırıldığı kabul edilerek, hafta tatilindeki çalışmaları için 6 saatlik çalışmanın 1,5 katının ödenmesi gerektiğini ifade etmektedir (bkz. SÜMER/KAYIRGAN, s. 432).

⁵⁵⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 792; SÜMER/KAYIRGAN, s. 435. Doktrinde, hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullanılması halinde, hiç kullanılmamış sayılacağına dikkat çekilmektedir (bkz. KAR, Usul, s. 752).

ortalama haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresini geçiyor olması gerekmektedir⁵⁵⁸.

7.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

İşçinin çalışma süresi ve ücretinin, sosyal güvenlik hakları ile doğrudan ilgili olması ve kamusal yanı nedeniyle, bu hususlar davada tartışmalıysa, hâkimin davayı aydınlatma ödevi gereğince, mahkeme tarafından re'sen delil toplanması mümkündür⁵⁵⁹. Çünkü bu hususlar, kamu düzeni ile ilgilidir. İşçinin hizmet süresiyle ilgili bir tartışma olması ve bu tartışmanın davaya konu hafta tatili ücreti alacağını etkiliyor olması durumunda, belirsiz alacak davası açılabileceği düşüncesindeyiz⁵⁶⁰.

İşçinin brüt ücretinin tartışmalı olması halinde de, hafta tatili ücreti alacağının belirsiz alacak olacağı kanaatindeyiz. İşçinin ücretinin bir kısmının kayıt dışı olması halinde, yani tartışmalı olması halinde de hafta tatili ücreti alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilebilmelidir⁵⁶¹. Bu tür bir tartışmalı durumda, mahkemece, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır⁵⁶². Hafta tatili ücretinin hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar ve tanık beyanları neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile belirlenecektir.

İşçinin ücreti kayıt dışı olmasa dahi, işçi açısından bakıldığında ücret miktarı, kendisine ücretine ilişkin herhangi bir kayıt verilmemesi halinde, eline geçen paradır.

⁵⁵⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s. 843.

⁵⁵⁹ KAR, İlkeler, s. 875; ÇİL/KAR, s. 41-42; ÇİL, HMK, s. 93; KAR, Usul, s. 64. Köme Akpulat, mahkemece hizmet süresi ve ücret miktarına ilişkin yapılacak araştırmanın, kendiliğinden araştırma ilkesinden çok, hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği görüşündedir (bkz. KÖME AKPULAT, s. 245).

⁵⁶⁰ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 121.

⁵⁶¹ Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 121.

⁵⁶² Bkz. Yargıtay 22. HD., E. 2016/27870, K. 2020/1315, T. 23.01.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 21.05.2021); Yargıtay 9. HD., E. 2021/9077, K. 2021/15948, T. 30.11.2021. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 10.01.2022)

Böyle bir durumda işçinin, ücret alacağının tam olarak ne kadar olduğunu bilmesi her zaman mümkün olmamaktadır. İşçi her ne kadar eline geçen ücret miktarını bilse dahi, bu miktarın sadece ücreti mi olduğunu, yoksa ücret eklerinin veya diğer işçilik alacaklarının da bu miktara dahil mi olduğunu (elinde kayıtlar bulunmadığından) bilemeyebilir. Ayrıca, işçi son dönem ücretini bilse dahi, önceki dönemlere ilişkin ücretlerini tespit edemiyor olabilir⁵⁶³. İşçi tarafından, hafta tatillerinde çalışma yaptığı dönemlere ilişkin brüt ücretlerinin tümünün bilinmediği durumlarda, hafta tatili ücreti alacağı, belirsiz alacak davasına konu edilebilir.

Hafta tatili ücreti alacağı hesaplamaları, her çalışma yapılan gündeki döneme ilişkin brüt maaş göz önüne alınarak hesaplanacaktır ve bu hususlara ilişkin tüm bilgiler ve belgeler işverende bulunmaktadır. İşçiye her ay gerçeğe uygun bordro düzenlenerek verilmesi durumunda bile, konusunun uzmanı olmayan işçi tarafından, bordroda yazan miktarların hangisinin hangi ücrete dahil olduğunun veya hangi miktarların brüt ücrete, hangilerinin giydirilmiş brüt ücrete dahil olduğunun anlaşılması mümkün olmayabilir. Bordrolar, işverenler tarafından çeşitli şekillerde hazırlanabilmektedir. Üstelik çoğu zaman işverenler tarafından, hafta tatili ücretine ilişkin gerçeğe aykırı şekilde tahakkuklar yapılmaktadır. Böyle bir durumda, somut olaya göre, işçinin bordroda yazılı ücretini ve tahakkukları tespit ederek hesaplama yapabilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İşçinin geriye dönük dönem ücretlerini bilmesi de, son ücretine göre dönem ücretlerini hesaplayabilmesi de, gerçeğe uygun düzenlenmiş olduğunda dahi, bordrolardaki tahakkukların anlamını ve tahakkuklara göre değişebilen hesaplama yöntemlerini bilmesi de çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Yargıtayın hesaplamalara ilişkin

⁵⁶³ ÇİL/KAR, s. 121.

kararlarını, her işçinin takip edebilmesi ya da tam olarak anlatılmak istenileni anlaması veya hafta tatili hesaplamalarındaki her ihtimali ve kuralı bilmesi mümkün değildir. Bu bölümde incelediğimiz; hafta tatili ücretine ilişkin mevzuat, Yargıtay kararları ve hesaplama yöntemleri göz önüne alındığında, hafta tatili ücreti alacağının hesaplanması, detaylı ve teknik bilgi gerektirmekte olduğundan ve somut olayın özelliklerine göre değişkenlik gösterebildiğinden, hafta tatili ücreti alacağının belirsiz alacak davasına konu edilebileceğinin kabulü gerekmektedir. İşçiden, tüm bu detaylı ve teknik bilgilere sahip olmasının beklenemeyeceği ve hafta tatili ücreti alacağının belirsiz alacak davasına konu edilebileceği kanaatindeyiz.

Hafta tatili ücreti alacağının, tanıkla ispat edilmesi durumunda, hâkim tarafından makul bir indirim yapılması da söz konusu olabilecektir. Ulusal bayram ve genel tatil ücretinin yargılama aşamasında tanık ile ispat edilmesi halinde, hâkimin makul bir indirim yapacak olması, hukukî imkânsızlık hallerinden olup hafta tatili alacağını belirsiz hale getirmektedir. Yargıtayın yerleşik içtihatlarında da makul bir indirim yapılacak hallerde, hafta tatili ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilebileceği belirtilmektedir⁵⁶⁴.

Doktrinde, zamanaşımı olan beş yılı aşan süredeki hafta tatili ücreti alacakları konu edilerek açılan davalarda, işveren tarafından zamanaşımı def'inde bulunulması ihtimali bulunduğundan belirsiz alacak davası açılabilceğinin kabulü gerektiği savunulmaktadır⁵⁶⁵. Ancak biz bu görüşe katılmıyoruz. Davalı tarafça zamanaşımı def'inde bulunulma ihtimalinin, alacağın belirsiz olup olmamasıyla bir ilgisi bulunmamaktadır. Alacak zamanaşımına uğramış dahi olsa, yalnızca tam miktarı veya

⁵⁶⁴ Örnek olarak bkz. YHGK., E. 2016/43, K. 2019/882, T. 17.09.2019; Yargıtay 9. HD., E. 2020/4669, K. 2021/2248, T. 26.01.2021; Yargıtay 22. HD., E. 2017/46109, K. 2020/8948, T. 07.07.2020. <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 01.05.2021). Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 122.

⁵⁶⁵ ÇİL/KAR, s. 122.

değeri davacı tarafından belirlenemiyorsa bu alacak belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Bu nedenle, zamanaşımına uğramış bir alacağı dava konusu yapan işçinin, davalı tarafça zamanaşımı def'inde bulunulması riskini göze almış olduğu kabul edilmelidir.

Ayrıca, işçinin hafta tatillerinde çalışma yapıp yapmadığına ilişkin tartışmanın da alacağı belirsiz hale getirmeyeceği kanaatindeyiz. Çünkü bu husus, bir ispat meselesidir ve işçinin, alacağı hak edip etmemesiyle ilgilidir. Ancak, hafta tatili ücreti alacağı, bu başlık altında bahsettiğimiz diğer nedenlerden dolayı, çoğu zaman belirsiz alacak davasına konu edilebilir durumdadır.

8. Sendikal Tazminat Alacağı

8.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun⁵⁶⁶ 25. maddesinde; işveren tarafından bu maddedeki yükümlülöklere aykırı davranılması ya da işçinin sendikal nedenlerle işten çıkartılması halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedileceğı düzenlenmiştir. Sendikal tazminat talep edilebilmesi için, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığının bir önemi yoktur⁵⁶⁷.

8.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin 7. fıkrası uyarınca, işçi, fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını ispat ile

⁵⁶⁶ 07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmî Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107.htm> (Erişim Tarihi: 08.06.2021)

⁵⁶⁷ SÜMER/KAYIRGAN, s. 289.

yükümlüdür. İşçinin sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması⁵⁶⁸ halinde ise, işveren davranışının nedenini ispat ile yükümlüdür. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinin 6. fıkrası uyarınca; iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla bir dava açılması halinde, fesih nedenini ispat yükü işveren üzerindedir. Feshin, işverenin iddia ettiği nedene dayanmadığını iddia eden işçi ise, sendikal nedene dayandığını ispat ile yükümlüdür. İşverenin ispat yükü, feshin sendikal nedene dayanmadığına ilişkin değil, fesih sebebinin haklı veya geçerli olduğuna ilişkindir. Feshin sendikal nedene dayandığını iddia eden işçi ise, bu iddiasını ispat ile yükümlüdür⁵⁶⁹.

Kanunda aksine bir düzenleme bulunmadığı için, bu tazminat yönünden işleyecek faiz, dava açılmadan önce temerrüt olgusu gerçekleştiyse temerrüt tarihinden, gerçekleşmemişse dava tarihinden itibaren işleyecek olan yasal faizdir ve bu tazminat alacağına uygulanacak zamanaşımı süresi, Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi uyarınca, on yıldır⁵⁷⁰.

8.3. Hesaplama Yöntemi

Sendikal tazminat hesaplamasında esas alınacak ücret, işçinin brüt ücretidir⁵⁷¹. Bu tazminatın hesaplaması, işçinin giydirilmiş brüt ücreti üzerinden yapılmaz. Sendikal tazminatın miktarı, hâkim tarafından, olayın özelliklerine göre işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmayacak şekilde belirlenecektir⁵⁷².

⁵⁶⁸ Burada, yaklaşık ispat ölçüsü kullanılmaktadır.

⁵⁶⁹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 657.

⁵⁷⁰ SÜMER/KAYIRGAN, s. 301-302.

⁵⁷¹ Ercan AKYİĞİT, "Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/2 (Sayı:37), s. 78.

⁵⁷² Haluk Hadi SÜMER, "İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 1657, 1658.

8.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

Hüküm altına alınacak miktar, mahkeme tarafından belirleneceğinden, sendikal tazminatın, belirsiz alacak davasına konu edilebilecek bir alacak olduğu kanaatindeyiz⁵⁷³.

9. Kötü Niyet Tazminatı Alacağı

9.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

İş Kanunu'nun 17. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen kötü niyet tazminatı, iş güvencesi hükümleri⁵⁷⁴ kapsamında olmayan işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi halinde söz konusu olacaktır. Böyle bir durumda işçinin, bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır. İşverence iş sözleşmesinin haksız olarak feshedilmesi, tek başına kötü niyetli olduğunu göstermemektedir⁵⁷⁵.

9.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

İşçinin, kötü niyetli olarak fesih yapıldığını ispatlaması gerekir, ancak kötü niyetli fesih nedeniyle zarara uğradığını ispat etmesi gerekmez⁵⁷⁶.

İş Kanunu Ek madde 3 uyarınca, bu tazminat alacağı için uygulanacak zamanaşımı süresi, beş yıldır. Kötü niyet tazminatına uygulanacak faiz, dava açılmadan

⁵⁷³ Aynı yönde bkz. Esra BASKAN, "6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı:12, Yıl:4, Ocak 2013, s. 333-334.

⁵⁷⁴ 4857 sayılı İşK m. 18-19-20-21.

⁵⁷⁵ EKMEKÇİ/YİĞİT, s.554.

⁵⁷⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 189; TOPCU, s. 146; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 241-242; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 300; Mehmet Nusret BEDÜK, "İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 926, 956.

önce temerrüt olgusu gerçekleştiyse temerrüt tarihinden, gerçekleşmemişse dava tarihinden itibaren işleyecek olan yasal faizdir⁵⁷⁷.

9.3. Hesaplama Yöntemi

Kötü niyet tazminatı hesaplamasına esas ücret, giydirilmiş brüt ücrettir⁵⁷⁸. İşçinin kıdemine göre bulunacak ihbar süresi haftalık olarak bulunur, yedi ile çarpılarak güne çevrilir. Bulunan gün sayısı işçinin bir günlük giydirilmiş brüt ücret ile ve üç ile çarpılır. Bir diğer deyişle, işçinin ihbar tazminatı bulunarak üç ile çarpılır⁵⁷⁹.

9.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

İşçinin, giydirilmiş brüt ücreti konusunda veya hizmet süresine ilişkin bildirim süresini etkileyecek bir tartışma olması halinde ya da işçinin giydirilmiş brüt ücretini bilmesinin mümkün olmadığı hallerde, kötü niyet tazminatının da belirsiz alacak davasına konu edilebileceği kanaatindeyiz. Daha önce yapmış olduğumuz, giydirilmiş brüt ücretin işçi tarafından bilinmesinin neredeyse hiçbir durumda mümkün olmadığına dair açıklamalar⁵⁸⁰ burada da geçerlidir. Ayrıca kötü niyet tazminatı, iş güvencesi kapsamında olmayan işçi tarafından talep edilebileceğinden, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığına dair bir tartışma bulunması halinde de kötü niyet tazminatının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi gerekir⁵⁸¹.

⁵⁷⁷ SÜMER/KAYIRGAN, s. 217; BEDÜK, s. 960.

⁵⁷⁸ TOPCU, s. 148; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s. 182; BEDÜK, s. 957; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s. 243.

⁵⁷⁹ ÖZCAN, s. 142; BEDÜK, s. 958.

⁵⁸⁰ Bkz. Üçüncü Bölüm, Başlık 2.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

⁵⁸¹ TOPCU, s. 241.

10. Ayrımcılık Tazminatı Alacağı

10.1. Kavram ve Hak Kazanma Koşulları

İş Kanunu'nun 5. maddesinde⁵⁸², eşit davranma ilkesi ve bu ilkeye uyulmaması halinde, işçinin talep edebileceği tazminata ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu maddeye göre, iş ilişkisinde ya da iş ilişkisinin sona ermesinde eşit davranma ilkesine aykırılık halinde, işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminat ve yoksun bırakıldığı haklarını talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu tazminatın talep edilebilmesi için, zarara uğrama şartı bulunmamaktadır⁵⁸³. Eşit davranma borcu, tüm işçilere karşı mutlak eşit davranılması anlamına gelmemektedir. İşçiler arasında eşit davranmamayı gerektirecek bir durum bulunmasına rağmen eşit davranmak, aslında ilkenin hedeflediği eşitliğin gerçekleştirildiği anlamına gelmez. İşçiler arasında ayırım yapılmasını gerektirecek objektif ve haklı nedenlerin bulunması durumunda, işveren tarafından bu işçiler yönünden farklı uygulamalar yapılabilir⁵⁸⁴.

⁵⁸² “Eşit davranma ilkesi

Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

⁵⁸³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 218; SÜZEK, İş Hukuku, s. 469; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 449.

⁵⁸⁴ Şükran ERTÜRK/İlke GÜRSEL, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 429.

10.2. İspat, Zamanaşımı ve Faiz

İş Kanunu'nun 5. maddesinin son fıkrası uyarınca, işçi, kural olarak, işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davrandığını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi, aykırı davranma ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda⁵⁸⁵, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. Bir diğer deyişle, ispat yükü yer değiştirir⁵⁸⁶.

İş Kanunu Ek madde 3'te, iş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminatın, beş yıllık zamanaşımına tabi olduğu düzenlemesi yer almaktadır. Yapılan düzenlemede, sadece iş sözleşmesinin feshine ilişkin ayrımcılık tazminatı düzenlenmiş olup, iş sözleşmesinin devamı esnasındaki eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle talep edilecek tazminata ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır⁵⁸⁷. Bu nedenle, iş sözleşmesinin feshi nedeniyle talep edilecek ayrımcılık tazminatı dışında, diğer nedenlere dayalı ayrımcılık tazminatı taleplerinde, genel zamanaşımı süresi olan on yıllık zamanaşımı (TBK m. 146) geçerli olacaktır⁵⁸⁸. Ayrımcılık tazminatına, dava açılmadan önce temerrüt olgusu gerçekleştiyse temerrüt tarihinden, gerçekleşmemişse dava tarihinden itibaren işleyecek olan yasal faiz uygulanacaktır⁵⁸⁹.

⁵⁸⁵ Burada, yaklaşık ispat ölçüsü kullanılmaktadır.

⁵⁸⁶ ERTÜRK/GÜRSEL, s. 455

⁵⁸⁷ EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 339; MUTLAY/İŞÇİ, s. 1537.

⁵⁸⁸ SÜZEK, İş Hukuku, s. 470; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 505. Aksi yönde bir görüş, buradaki boşluğun, iş hukukundaki zamanaşımı sürelerine paralel şekilde 5 yıllık zamanaşımı süresi olarak doldurulmasının daha uygun olduğu görüşündedir (bkz. BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 160-161). *Mutlay/İşçi* ise, hükümde kullanılan ifadelerin bilinçli olduğu görüşündedir. Kanun koyucunun, yalnızca feshe bağlı çıkacak tazminat yönünden düzenleme yaptığı kanaatinde olduklarını, iş sözleşmesinin devamı esnasındaki eşitlik ilkesine aykırılık nedeniyle talep edilecek tazminatın zamanaşımının on yıl olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, zamanaşımının on yıl olmasının, işçi lehine yorum ilkesi gereğince de uygun olduğunu belirtmektedir (bkz. MUTLAY/İŞÇİ, s. 1538-1539).

⁵⁸⁹ SÜMER/KAYIRGAN, s. 287.

10.3. Hesaplama Yöntemi

Ayrımcılık tazminatı olarak adlandırılan bu tazminatın hesaplamasına esas alınacak ücret, temel ücret olup, ücret ekleri dahil edilmez⁵⁹⁰. Kanun maddesinde, dört aya kadar ücreti tutarındaki tazminat düzenlemesi yer aldığından, bu tazminatın miktarının belirlenmesinde olayın ağırlığı ve işçinin kıdemi gibi hususlar hâkim tarafından göz önüne alınacaktır⁵⁹¹.

10.4. Belirsiz Alacak Davası Kapsamında Değerlendirilmesi

Ayrımcılık tazminatının miktarı, olayın ağırlığı ve işçinin kıdemi gibi hususlar göz önüne alınarak hâkim tarafından belirleneceğinden, ayrımcılık tazminatının, belirsiz alacak davasına konu edilebileceği kanaatindeyiz⁵⁹².

⁵⁹⁰ İş Kanunu m. 5. gerekçesi. (Bkz. <https://www2.tbmm.gov.tr/d22/1/1-0534.pdf>) (Erişim Tarihi: 05.07.2021)

⁵⁹¹ SÜZEK, İş Hukuku, s. 469; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 218; Ulaş BAYSAL, “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C:7, S: 25, Yıl: 2010, s. 75.

⁵⁹² Aynı yönde bkz. ÇİL/KAR, s. 135.

SONUÇ

Belirsiz alacak davasının, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 107. maddesi ile düzenlenerek hayatımıza girmesi, işçilik alacakları yönünden tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Gerek doktrinde gerekse Yargıtay Daireleri arasında işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceği, konu edilebilecekse hangi şartlar altında olacağı hususlarında görüş ayrılıkları yaşanmıştır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 109. maddesinin 2. fıkrasındaki “*Talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz.*” şeklindeki düzenlemenin, 6644 sayılı Kanunun 4. maddesi ile yürürlükten kaldırılmasıyla birlikte, alacağın belirsiz ya da belirli olmasının bir önemi olmaksızın kısmi dava açılabilmesinin yolu açılmıştır.

Belirsiz alacak davasına ilişkin tartışmalar ise halen devam etmektedir. 7251 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 7. maddesiyle, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun 107. maddesinin başlığı ve ikinci fıkrası değişikliğe uğramış ve üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak bu değişiklik, tartışmalara, sadece belirsiz alacak davası yerine açılan tespit davası ve kısmi eda külli tespit davası yönünden bir açıklık getirmiştir. 7251 sayılı Kanun ile, tahsil talepli açılan eda davası niteliğindeki belirsiz davasına ilişkin herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. İşçilik alacaklarının, belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceği yönündeki tartışmalar sonlanmamıştır. Doktrinde, neredeyse tüm işçilik alacaklarına ilişkin davalarda talep miktarının belirsiz olduğu yönünde görüşler bulunduğu gibi, tam tersi görüşler de bulunmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından ve Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile belirli kriterler uygulama açısından açıklığa kavuşturulmuşsa da, her somut olayın özelliğine göre durumun değişkenlik gösterebileceği belirtilmiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin, 22.12.2016 tarihli Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı ile 01.01.2017 tarihi itibarıyla, Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin ise 07.07.2020 tarihli Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu Kararı ile 02.09.2020 tarihi itibarıyla kapatılmasıyla Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçilik alacağı davalarına ilişkin inceleme yapan tek Yargıtay dairesi konumuna gelmiştir. “Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020” başlıklı yazı yayımlanarak, 41 adet ilke kararı açıklanmıştır. Belirsiz alacak davasına ilişkin, genel olarak Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin ilkeleri benimsenmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen 14.09.2020 tarihli (E. 2016/26476, K. 2020/7547 sayılı) karar ile, işçilik alacakları konu edilerek açılan belirsiz alacak davasına ilişkin içtihat değişikliğine gidilmiştir. Kararda, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin önceki kararlarına güvenilerek açılan davalarda dairelerin önceki içtihatlarına göre karar verileceği ifade edilmiştir. Özellikle sürpriz karar yasağına vurgu yapılarak yeni içtihatın, Yargıtay Kararları Dergisi veya başkaca yolla yayını tarihinden sonra açılan davalarda belirtilen ilkelerin uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebilmesi yönünden, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bu kararında belirtilen kriterlerine göre daha esnek ve farklı kriterleri mevcuttur. Her ne kadar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işçilik alacakları davalarını inceleyen tek Yargıtay dairesi olarak görüşünü ve bu tür davalarda göz önüne alınacak kriterleri bildirmiş ise de, bu kriterler çoğunlukla Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kriterleri ile uyuşmamaktadır. Yargıtay daireleri nezdinde içtihat farklılıkları sorunu çözülmüş de

olsa, henüz Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi arasındaki içtihat farklılıklarına bir çözüm getirilmemiştir.

Kanaatimizce, işçilik alacaklarının tümü için, her durumda, alacakları belirsiz ya da belirli olarak kabul etmek mümkün değildir ve somut olaya göre değerlendirme yapılmalıdır.

Talep miktarının veya değerinin belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıyla ilgili olarak; her bir davada, somut olayın özelliklerine göre ve somut olaydaki davacının iş hukuku konusunda eğitimi ile teknik bilgisi göz önüne alınarak değerlendirme yapılması gerekmektedir.

İşçinin çalışma süresi ve ücretinin, sosyal güvenlik hakları ile doğrudan ilgili olması ve kamusal yanı nedeniyle, bu hususlar davada tartışmalıysa, hâkimin davayı aydınlatma ödevi gereğince, mahkeme tarafından re'sen delil toplanması mümkündür. Çünkü bu hususlar, kamu düzeni ile ilgilidir. İşçinin hizmet süresiyle ilgili bir tartışma olması ve bu tartışmanın davaya konu ücret alacağını etkiliyor olması durumunda, belirsiz alacak davası açılabileceği düşüncesindeyiz.

İşçinin ücretinin, işverenin ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kayıtlarında daha düşük gösterilmesi durumu ile ülkemizde sıkça karşılaşılmaktadır. Böyle bir durum mevcut olduğunda, işçilik alacaklarının konu edildiği davalarda, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas gerçek ücretin tespiti önem arz etmektedir. Bu tür bir uyuşmazlıkta, mahkemece, yargılama aşamasında re'sen emsal ücret araştırması yapılacaktır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, iş yerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar gözetildiğinde, ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıkması halinde, bu konudaki tanık beyanları gözetilecek, işçinin

meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılarak tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca varılacaktır. Varılacak sonuç, her zaman işçinin ya da işverenin iddia ettiği ücret olmayabilir. Bir diğer deyişle, işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücret, yapılan araştırmalar neticesinde mahkemece varılacak sonuç ile, işçinin ya da işverenin iddia ettiğinden farklı bir ücret miktarı da olabilir.

Alacakların tespiti için gerekli olan bilgi ve belgelerin işverende olması, verilerin karmaşık olması ve işveren tarafından kayıtların gerçeğe uygun tutulmaması gibi haller, alacakların hesaplanmasını zorlaştırmaktadır. İşveren tarafından hazırlanan bordrolar, çeşitli şekillerde düzenlenebilmektedir ve uzman olmayan kişiler tarafından çoğunluğu anlaşılamaz şekildedir. Genel olarak işçinin, bordrolardan ücretini tespit edebilmesi, kendisinden beklenemez. Bordroları işveren tarafından kendisine verilmeyen işçinin, bu ücretleri tespit etmesi ise zaten mümkün olmamaktadır. İşçi açısından bakıldığında ücret, işçinin eline geçen paradır. İşçiye, ücretlerine ilişkin işveren tarafından belge verilmiyorsa, işçi, bu miktarın sadece ücreti mi olduğunu, yoksa ücret eklerinin veya diğer işçilik alacaklarının da bu miktara dahil mi olduğunu bilmiyorsa, son dönem ücretini bilse dahi, önceki dönemlere ilişkin ücretlerini tespit edemiyorsa, işçiden, ücretini hesaplayabilmesi beklenemeyecektir. İşveren tarafından düzenlenen bordroların, ileride işçi tarafından açılacak davaların önüne geçebilmek amacıyla gerçeğe aykırı bir şekilde tutulması halinde, işçinin ücretini hesaplayabilmesi daha da güç hale gelmektedir. İşçiye her ay gerçeğe uygun bordro düzenlenerek verilmesi durumunda bile, konusunun uzmanı olmayan işçi tarafından, bordroda yazan miktarların hangisinin hangi ücrete dahil olduğunun veya hangi miktarların brüt ücrete, hangilerinin giydirilmiş brüt ücrete dahil olduğunun anlaşılması mümkün olmayabilir.

Bordrolar, işverenler tarafından çeşitli şekillerde hazırlanabilmektedir. Böyle bir durumda, somut olaya göre, işçinin bordroda yazılı ücretini tespit edebilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Bir işçilik alacağının, belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceğinin değerlendirilmesinde, hesaplama yöntemlerinin de dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz. Çünkü bu hesaplama yöntemleri, bu hesaplamaların, genel olarak konunun uzmanı olmayan bir işçi tarafından yapılamayacağını göstermektedir. Özellikle işçilik alacaklarının konu edildiği davalarda hâkimin bilirkişi raporu aldırması, alacağın miktarının veya değerinin tespit edilmesinin uzmanlık gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. Somut olaya göre, işçinin hesaplamayı yapabilecek eğitime ve teknik bilgiye sahip olup olmadığı hususunun göz önünde bulundurulması gerekmektedir ki, çoğu zaman işçi bu teknik bilgilere ve eğitime sahip değildir. Uzmanlık gerektiren işçilik alacakları hesaplamalarının hâkim tarafından yapılabileceği ve iş yoğunluğu nedeniyle bilirkişiye gönderildiği düşünülse dahi, hâkim, bu hesaplamaları konunun uzmanı olduğu için yapabilmektedir. İşçilik alacaklarına ilişkin dosyalarda, bilirkişi incelemesi, neredeyse hiçbir zaman, basit hesaplama işlemleri için yaptırılmamaktadır.

Hâkim tarafından alacak miktarından makul bir indirim yapılacak hallerde de, belirsiz alacak davası açılabilmesi gerekmektedir. Çünkü böyle bir durumda, hâkim tarafından uygun görülecek makul indirimin ne kadar olacağının, işçi tarafından belirlenebilmesi mümkün değildir.

Hesaplamaların teknik bilgi gerektirmesi, ülke genelindeki kayıt dışılıklar, hesaplama yöntemlerindeki tartışmalar, ücretin tartışmalı olması, hizmet süresinin

tartışmalı olması gibi konular, işçilik alacaklarının dava açılmadan önce belirlenebilmesi önünde büyük zorluklar yaratmaktadır. İşçilik alacakları konusunda uzman avukatlar dahi, yargılama aşamasında ortaya çıkacak olguların belirsizliğinden dolayı dava açarken işçilik alacaklarını belirlemekte güçlük çekerken, hesaplamaların nasıl yapılacağına ilişkin hiçbir eğitimi veya teknik bilgisi olmayan işçilerin, bu belirlemeyi yapabilmesi oldukça zordur. Bu nedenle, alacaklar davacı tarafça hesaplanamıyor olsa dahi, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davası olarak açılması, uygulamada risk olarak görülmekte ve bu tereddütler nedeniyle dava türü olarak kısmi dava tercih edilmektedir. Böylece davanın en azından usulden reddedilme olasılığı elenmeye çalışılmaktadır. Hâl böyle olunca da, belirsiz alacak davasının amaca hizmet etmesi neredeyse imkânsız hale gelmektedir ve kısmi dava açılması nedeniyle hak edilen alacakların zamanaşımına uğraması, hak edilen faizin tamamının istenememesi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır.

Alacağın miktarının veya değerine ilişkin olarak taraflar arasında uyuşmazlık bulunması ise, tek başına alacağın belirsiz alacak davasına konu edilebileceği anlamına gelmemektedir. Zira böyle bir varsayımın kabul edilmesi halinde, neredeyse tüm davaların belirsiz alacak davası olarak açılabilmesi yanılığına düşülecektir. Bu nedenle, bir alacağın tartışmalı olması veya belirsiz olması ayrımının dikkatli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bir işçilik alacağının belirsiz olması, hesaplamaya esas unsurların tartışmalı olmasından kaynaklanıyor olabilmektedir ve bu tartışma nedeniyle alacak miktarı hesaplanamadığından, alacak belirsiz hale gelebilmektedir. Elbette her tartışmalı durum da, alacağı belirsiz hale getirmemektedir. Örneğin; işçinin ücretine veya hizmet süresine ilişkin bir tartışma, kamu düzenini ilgilendirdiğinden ve mahkemece bu unsurlar re'sen araştırma yapılarak belirleneceğinden, bu durum, bu unsurlar esas alınarak hesaplanacak alacağı belirsiz hale getirecektir. Ancak örneğin,

fazla çalışma süresinin tanıkla ispat edileceği ve işverence kayıt tutulmayan hallerde, fazla çalışılan sürenin ne kadar olduğu tartışmalı olsa dahi, bu tartışma, fazla çalışma ücretini belirsiz hale getirmemektedir. Çünkü, bu bir ispat meselesidir. Ne kadar fazla çalışma yapıldığına dair tartışma, fazla çalışma ücretini belirsiz hale getirmiyor olsa dahi, bu alacağın hesaplanabilmesinin teknik bilgi gerektiriyor olması, alacağı belirsiz hale getirecektir. Dolayısıyla, işçinin, bir alacağı hak edip etmemesine ilişkin tartışma, alacağı belirsiz hale getirmemektedir. Alacağın belirsiz hale gelmesi, her zaman hesaplama yapılması için gerekli unsurların tartışmalı olmasından da kaynaklanmamaktadır. İşçilik alacaklarına ilişkin davalarda, hesaplamaya esas unsurlar tartışmalı olmasa dahi, davacının hesaplamayı yapabilecek bilgi ve belgelere yahut teknik bilgiye ve eğitime sahip olmaması da çoğu zaman alacağı belirsiz hale getirmektedir.

Kanımızca, her durumda ve koşulda işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini söylemek pek mümkün değilse de, tam tersini söylemek de her zaman mümkün değildir.

KAYNAKÇA

AKIN Levent, “İşçilik Alacakları ve Belirsiz Alacak Davası”, *Çimento İşveren Dergisi*, C.26, Sayı:6, Kasım 2012, s. 22-30.

AKİL Cenk, *Kısmi Dava*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013 (AKİL, Kısmi Dava).

AKİL Cenk, “Yargıtay Kararları Işığında Medeni Muhakeme Hukuku Bağlamında Faize İlişkin Bazı Meseleler”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2015/2, 67-107 (AKİL, Faiz).

AKİL Cenk, “Belirsiz Alacak Davasına (HMK m. 107) İlişkin Bazı Meseleler”, *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, Yıl: 6, Sayı:2, Ankara 2019, s. 55-83. (AKİL, Meseleler).

AKİL Cenk, “Belirli Alacağın Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilmesi Durumunda Mahkeme Ne Tür Bir Karar Vermelidir?”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XIV, Sayı 2, 2017, s. 195-209 (AKİL, Belirsiz Alacak).

AKTAY A. Nizamettin/ARICI Kadir/SENYEN KAPLAN E. Tuncay, *İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Mart 2013.

AKTEPE ARTIK Sezin, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Yürürlüğe Girmesiyle Medeni Yargılama Hukukunda Neler Değişiyor?”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:10, Sayı:20, Güz 2011, s. 145-177.

AKYİĞİT Ercan, *İş Hukuku*, Seçkin Yayıncılık, 13. Basım, Ankara, 2021 (AKYİĞİT, İş Hukuku).

AKYİĞİT Ercan, *Kıdem Tazminatı*, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, 2010 (AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı).

AKYİĞİT Ercan, “Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/2, Sayı:37, s. 41-90 (AKYİĞİT, Sendika).

AKYİĞİT Ercan, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 19, Sayı 4, Mayıs 2005, s. 1-26 (AKYİĞİT, Normali Aşan Çalışmalar).

ALANGOYA Yavuz, *Medenî Usul Hukukunda Vakıaların ve Delillerin Toplanmasına İlişkin İlkeler*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1979.

ALP Mustafa/ÇELEBİ Duygu, “İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.LXXIV, Özel Sayı, 2016, s. 83-137.

ANSAY Sabri Şakir, *Hukuk Yargılama Usulleri*, Balkanoğlu Matbaacılık, 6. Baskı, Ankara, 1957.

ARSLAN Ramazan/YILMAZ Ejder/TAŞPINAR AYVAZ Sema/HANAĞASI Emel, *Medeni Usul Hukuku*, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2020.

ASLAN Kudret, “Kısmi Davaya İlişkin HMK m. 109/2 Hükmünün Yürürlükten Kaldırılmasının Değerlendirilmesi”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XI, Sayı: 2, 2014- C.XII, Sayı: 1, Yıl: 2015, s. 492-540.

ASLAN Kudret/AKYOL ASLAN Leyla/KİRAZ Taylan Özgür, “Koşulları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasında Mahkemece Verilecek Karar”, *Dokuz Eylül*

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ'e Armağan, C:16, Özel Sayı, 2014 (Basım Yılı: 2015), s. 975-1024.

ASTARLI Muhittin, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015*, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2017, s. 209-384.

ATALI Murat, “İslah Yoluyla İleri Sürülen Talep Bakımından Zamanaşımının Kesildiği Tarih”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 11, Özel Sayı, 2009 (Basım Yılı: 2010), s. 115-127.

ATALI Murat/ERMENEK İbrahim/ERDOĞAN Ersin, *Medenî Usûl Hukuku*, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2020.

AYDEMİR Murteza, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun İş Yargısına Etkileri”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 10, S: 39, Yıl: 2013, s. 25-55

BASIM Aybüke, “Kısmi Dava, Belirsiz Alacak Davası ve Manevi Tazminat Taleplerinin Bu Davalara Konu Olup Olamayacağı Sorunu”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.65, Sayı:4, 2016, s. 2685-2723.

BAŞBUĞ Aydın/YÜCEL BODUR Mehtap, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 6. Baskı, Nisan 2021.

BASKAN Esra, “6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı:12, Yıl:4, Ocak 2013, s. 315-341.

BAYSAL Ulaş, “İşverenin Eşit Davranma Borcu ve İş Sözleşmesinin Feshinde Uygulanması”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C:7, S: 25, Yıl: 2010, s. 59-99.

BEDÜK Mehmet Nusret, “İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 921-963.

BİLGE Necip/ÖNEN Ergun, *Medenî Yargılama Hukuku*, Sevinç Matbaası, 3. Baskı, Ankara, 1978.

BİLGİN Mahmut, *Hukuk Muhakemeleri Kanununda Islah ve Belirsiz Alacak Davası*, Adalet Yayınevi, 5. Baskı, Ankara, 2021.

BİLGİLİ Abbas, “İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası”, *Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 1, S: 2, Aralık 2014, s. 77-114.

BİRBEN Erhan/ÖKTEM Sezgi, “İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hâkim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, Cilt 2, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ocak 2001, s. 1076-1143.

BUDAK Ali Cem, “Belirsiz Alacak Davası”, *Bankacılar Dergisi*, Özel Sayı, 2013, s. 82-86.

BUDAK Ali Cem/KARAASLAN Varol, “7251 Sayılı Kanunla Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 94, Sayı: 5, Yıl: 2020, s. 15-50 (BUDAK/KARAASLAN, Değişiklikler).

BUDAK Ali Cem/KARAASLAN Varol, *Medeni Usul Hukuku*, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2018 (BUDAK/KARAASLAN, Usul).

BUDAK Ali Cem/KARADEMİR Dilek, “Şartları Oluşmadığı Halde Belirsiz Alacak Davası Açılırsa Hâkim Nasıl Karar Vermelidir?”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XIII, Sayı: 1, 2016, s. 130-142.

BÜYÜKKILIÇ Gül, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Dava Şartları, İlk İtirazlar ve Dava Çeşitlerine İlişkin Hükümlerinin İş Hukuku Çerçevesinde İncelenmesi”, *Legal Hukuk Dergisi*, C.10, Sayı:113, 2012, s. 129-187.

CANİKLİOĞLU Nurşen, “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları”, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, Cilt 2, Beta Yayıncılık, İstanbul, Ocak 2001, s. 1144-1174.

COŞAR Ömer Lütfi, “Belirsiz Alacak Davasında Talebi Artırmak İçin Islah Mı Yoksa Hukuk Muhakemeleri Kanunu Md. 107/2 Mi Tercih Edilmeli?”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.87, Sayı:4, 2013, s. 93-104.

ÇAKRAK Recep, “Belirsiz Alacak Davasının İşçi Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı 3, Aralık 2015, s. 173-194.

ÇANKAYA Yiğitcan, “İşçi Lehine Yorum İlkesi”, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi*, C: 5, S: 1, Nisan – Mayıs 2020, s. 807-828.

ÇELEBİ Murat Caner, “Kısmi Dava ve Belirsiz Alacak Davalarının Karşılaştırmalı Olarak Ele Alınması ve Uygulamadaki Farklı Görüşlerin Değerlendirilmesi”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.93, Sayı:1, 2019, s. 166-178.

ÇELİK Nuri/CANİKLİOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayıncılık, 33. Bası, Kasım 2020.

ÇİL Şahin, “6100 sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.LXXII, S.2, 2014, s. 87-102 (ÇİL, HMK).

ÇİL Şahin, “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.LXXIV, Özel Sayı, 2016, s. 269-312 (ÇİL, Fazla Çalışma).

ÇİL Şahin/KAR Bektaş, *İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava*, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2012.

DEDEAĞAÇ Ender/SANAL Elçin, “HMK Değişikliği”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2015/3, s. 481-518.

DEMİRCİOĞLU Murat/CENTEL Tankut/KAPLAN Hasan Ali, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 21. Bası, Ekim 2021.

DOĞAN YENİSEY Kübra, “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2016*, On İki Levha Yayıncılık, Kasım 2018, s. 387-562.

DURSUN Şentürk, *İşçilik Alacakları-İşe İade*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

EKMEKÇİ Ömer, *Toplu İş Hukuku Dersleri*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

EKMEKÇİ Ömer/YİĞİT Esra, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2020.

ERDÖNMEZ Güray, *Belgelerin İbrazi Mecburiyeti*, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2014.

EREN Fikret, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Yetkin Yayınları, 25. Baskı, Ankara, 2020.

ERKOÇKAR Tolğa, *Belirsiz Alacak Davası ve İşçilik Alacaklarında Uygulanabilirliği*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

EROĞLU Orhan, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarı Taslağının Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Değişikliklerinin İncelenmesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 13, S: 144, Ağustos 2018, s. 23-37 (EROĞLU, Değişiklikler).

EROĞLU Orhan, “Koşulları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasına Kısmi Dava Olarak Devam Edileceğine İlişkin Yargıtay Karar İncelemesi”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 15, S: 161, Ocak 2020, s. 52-65 (EROĞLU, Karar İncelemesi).

ERTÜRK Şükran/GÜRSEL İlke, “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 425-459.

EYRENCİ Öner, “Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, Cilt I, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 459-473.

EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim/BASKAN Esra, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, 2020.

FİDAN Nurten, “Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, Aralık 2011, s. 177-187.

GÖKSU Mustafa, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Tadili İhtiyacı ve Bu Konudaki Tasarı Taslağının Değerlendirilmesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Yıl:8, S:32, Ekim 2017, s. 61-93.

GÖRGÜN Şanal/BÖRÜ Levent/TORAMAN Barış/KODAKOĞLU Mehmet, *Medenî Usûl Hukuku*, Yetkin Yayınları, 9. Baskı, Ankara, 2020.

GÜNAY Cevdet İlhan, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler – Özel Borç İlişkileri*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016 (GÜNAY, Borçlar Hukuku).

GÜNAY Cevdet İlhan, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007 (GÜNAY, Fazla Saatler)

GÜNAY Cevdet İlhan, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 20, Yıl: 5, Aralık 2010, s. 28-50 (GÜNAY, Yıllık Ücretli İzin).

HANAĞASI Emel, *Davada Menfaat*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2009.

KAR Bektaş, “İş Yargılamasına Hakim Olan İlkeler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel S. 2013, 869-882, (KAR, İlkeler).

KAR Bektaş, *İş Yargılaması Usulü*, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2021 (KAR, Usul).

KARAASLAN Varol, “Belirsiz Alacak Davası/Kısmi Dava – Bir Madalyonun İki Yüzü Mü?”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XIII, S:1, 2016, s. 213-242 (KARAASLAN, Belirsiz Alacak).

KARAASLAN Varol, “HMK m. 353/1-a Üzerine Bir İnceleme”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.22, Sayı: 37, Yıl: 2017, s. 219-239 (KARAASLAN, İnceleme).

KARAASLAN Varol, *Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevi*, Seçkin Yayıncılık, Ekim 2013 (KARAASLAN, Aydınlatma Ödevi).

KARACA Aybüke/YAĞCI Uğur, “Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi”, (Karar İncelemesi), *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 177-207.

KARAKİMSELİ Ayşe, “İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.XI, S:1, 2016, s. 199-227.

KARAMERCAN İnci, “Yargıtay İçtihatları Işığında İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19, Özel Sayı, 2017, S. 2507-2550.

KARAYEL Muzaffer, *İş Hukuku Uygulamaları ve Nitelikli Hesaplamalar*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.

KARSLI Abdurrahim, *Medeni Muhakeme Hukuku*, Alternatif Yayıncılık, 4. Baskı, 2014.

KILIÇOĞLU, Ahmet M., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Turhan Kitabevi Yayınları, 21. Bası, Ankara, 2017.

KILIÇOĞLU Mustafa, *6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi*, Legal Yayıncılık, Şubat 2012 (KILIÇOĞLU, HMK Şerh).

KILIÇOĞLU Mustafa, *İş Yargılamaları Usulü*, Legal Yayıncılık, Mart 2011 (KILIÇOĞLU, İş Yargılamaları).

KILIÇOĞLU Mustafa, “İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davaları ve Uygulamadaki Çelişkiler”, *Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:2, S:1, Ocak 2016, s. 79-92 (KILIÇOĞLU, Belirsiz Alacak Davaları).

KILIÇOĞLU Mustafa/ŞENOCAK Kemal, *İş Kanunu Şerhi*, Legal Yayıncılık, 3. Baskı, İstanbul, 2013.

KİRAZ Taylan Özgür, “Belirsiz Alacak Davası”, *TMSF Çatı Dergisi*, Sayı:30, 2012, s. 16-19 (KİRAZ, Belirsiz Alacak).

KİRAZ Taylan Özgür, *6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Getirilen Yenilikler*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012 (KİRAZ, Yenilikler).

KORKMAZ Erkan, “İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava”, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2016/1, s. 217-244.

KÖKEN Tuğba Hilal, *İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.

KÖME AKPULAT Ayşe, *İş Mahkemelerinde Yargılamanın Özellikleri*, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2018.

KURU Baki, “Dava Şartları”, *Ord. Prof. Sabri Şakir Ansay’ın Hatırasına Armağan*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları- No.194, Ajans – Türk Matbaası, Ankara, 1964, s. 109-147 (KURU, Dava Şartları).

KURU Baki, “Medeni Yargıda Kısmî Alacak Davası Öldü, Yaşasın Belirsiz Alacak Davası ve İdari Yargıda Yaşasın Genişletilmiş Kısmî Alacak Davası”, *Prof. Dr. Ramazan Arslan’a Armağan*, Cilt 2, Ankara, 2015, s. 1063-1071 (KURU, Belirsiz Alacak Davası).

KURU Baki/AYDIN Burak, *Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı*, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, 2020.

KURU Baki/BUDAK Ali Cem, *Tespit Davaları*, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2010 (KURU/BUDAK, Tespit).

KURU Baki/BUDAK Ali Cem, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Getirdiği Başlıca Yenilikler”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.85, Sayı:5, Yıl:2011, s. 3-43 (KURU/BUDAK, Yenilikler)

MANAV ÖZDEMİR Eda, “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2015/4 (Sayı:47), s. 185-221.

MERİÇ Nedim, “Medeni Yargılama Hukukunda Tasarruf ve Taleple Bağlılık İlkesinin Kapsamı ve Bazı Güncel Kararların Değerlendirilmesi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukukçuları Toplantısı – XII, C: 4, S: 2 (MİHBİR Özel Sayısı), Yıl: 2014, s. 23-63 (MERİÇ, Değerlendirme).

MERİÇ Nedim, “Hâkimin Davayı Aydınlatma Yükümlülüğü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Bilge UMAR’a Armağan, C: 11, Özel Sayı, Yıl: 2009, s. 377-424 (MERİÇ, Aydınlatma Yükümlülüğü).

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı*, Lykeion Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 2020.

MUŞUL Timuçin, *Medenî Usul Hukuku*, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, 2012.

MUTLAY Faruk Barış/İŞÇİ Bülent Ferat, “İşçilik Alacaklarının Muaccel Olduğu Anlar ve Zamanaşımı Süreleri İle Zamanaşımı Bakımından Özellik Arz Eden Bazı Durumların Değerlendirilmesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 16, S: 64, Yıl: 2019, s.1491-1582.

NOMER Haluk Nami, *Borçlar Hukuku*, Beta Yayıncılık, 17. Bası, 2020 (NOMER, Borçlar).

NOMER Haluk Nami, “Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Mümkün Müdür?”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. LVIII, S.1-2, 2000, s. 221-229 (NOMER, Manevi Tazminat).

OĞUZMAN Kemal/BARLAS Nami, *Medenî Hukuk*, Vedat Kitapçılık, 26. Bası, İstanbul, 2020.

OĞUZMAN Kemal/ÖZ Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, Cilt- 1, Vedat Kitapçılık, 18. Bası, İstanbul, 2020.

OLGAÇ Samet Can, “İş Hukukunda Şua İzin Alacağı Üzerine Yargıtay Kararları Işığında Genel Bir Değerlendirme”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl:27, Sayı:117, 2015, s. 337-362.

ÖZBAY İbrahim, *6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Neler Getirdi?*, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara, Haziran 2013.

ÖZCAN Durmuş, *İşçilik Alacakları*, Adalet Yayınevi, 4. Baskı, Ankara, 2016.

ÖZDEMİR Erdem, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları*, Beta Yayıncılık, İstanbul, Şubat 2006.

ÖZEKES Muhammet, *7251 sayılı Kanunla Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler*, Bilge Yayınevi, 2. Baskı, Ankara, 2021 (ÖZEKES, Değişiklikler).

ÖZEKES Muhammet, *Medeni Usul Hukukunda Hukuki Dinlenilme Hakkı*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003 (ÖZEKES, Hukuki Dinlenilme Hakkı).

ÖZEKES Muhammet, “Anayasa Mahkemesinin Kararı Karşısında Kısmî Dava ile Belirsiz Alacak Davası Arasındaki Sınırın Belirlenmesi Sorunu (Belirli-Belirsiz-Belirlenebilir Alacak Ayrımı)”, *Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan*, Cilt – 2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 1589-1606 (ÖZEKES, Sınırın Belirlenmesi).

ÖZEKES Muhammet, “Gerçek Bir İctihat: 9. Hukuk Dairesi’nin Belirsiz Alacak ve Sürpriz Karar Yasağıyla İlgili Emsal Kararı”, *Lexpera Blog*, 28.09.2020.
<https://blog.lexpera.com.tr/gercek-bir-ictihat-9-hukuk-dairesinin-belirsiz-alacak-ve-surpriz-karar-yasagiyla-ilgili-emsal-karari/#fn4>

ÖZEL Kayhan, “Kısmi Belirsiz Alacak Davası Ayrımı Üstüne Bir İnceleme”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C. 86, S.4, 2012, s. 114-118.

ÖZKARACA Ercüment, “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 39, Yıl: 2018, s. 90-104.

ÖZKAYA FERENDECİ Özden, “Alman ve İsviçre Hukukları’ndaki Kademeli Dava (Stufenklage) ile 6100 Sayılı HMK’ya Göre Belirsiz Alacak Davası’nın Karşılaştırılması”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C.18, Sayı:1, 2012, s. 353-382.

ÖZMUMCU Seda, “Davanın Açılmasına Bağlanan Hukuki Sonuçların Davanın Açılmamış Sayılması Halinde Değerlendirilmesi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: 70, S: 2, Yıl: 2013, s. 183-205.

ÖZTAN Bilge, *Medenî Hukuk’un Temel Kavramları*, Yetkin Yayınları, 45. Baskı, Ankara, 2020.

ÖZTEK Selçuk/TAŞPINAR AYVAZ Sema/KALE Serdar, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 20 Mart 2020 Tarihli Kanun Teklifi’ne İlişkin Bazı Açıklamalar ve Kanun Teklifinin Değerlendirilmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl:33, Sayı:149, 2020, s. 77-152.

ÖZTÜRK ALMAÇ Tuğçe, “Şartların Yokluğu Halinde Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 11, S: 122, Ekim 2016, s. 14-23.

ÖZVERİ Murat, “Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 4, S: 15, Yıl: 2007, s. 921-942.

PEKCANITEZ Hakan, “Hukuki Dinlenilme Hakkı”, *Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, İzmir, 2000, s. 753-791 (PEKCANITEZ, Hukuki Dinlenilme Hakkı).

PEKCANITEZ Hakan, *Belirsiz Alacak Davası*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011 (PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası).

PEKCANITEZ Hakan, “Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.15, Özel S., 2013 (Basım Yılı: 2014), s. 933-968 (PEKCANITEZ, İş Hukuku).

PEKCANITEZ Hakan/ATALAY Oğuz/ÖZEKES Muhammet, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair 7251 Sayılı Kanun Hakkında Değerlendirme”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl:33, Sayı:150, 2020, s. 247-299.

PEKCANITEZ Usûl, (Editörler: PEKCANITEZ Hakan/ÖZEKES Muhammet/AKKAN Mine/TAŞ KORKMAZ Hülya), *Medenî Usûl Hukuku*, Yayın Tarihi: Mart 2017, On İki Levha Yayıncılık, Dinamik Kitap, Son Güncelleme: Kasım 2021, Sürüm:3 (PEKCANITEZ, Pekcanitez Usûl; ERDÖNMEZ, Pekcanitez Usûl, ÖZEKES, Pekcanitez Usûl).

POSTACIOĞLU İlhan E./ALTAY Sümer, *Medenî Usul Hukuku Dersleri*, Vedat Kitapçılık, 7. Bası, İstanbul, 2015.

RÜZGAR Orhan, “Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 24, Aralık 2011, s. 207-216.

SARISÖZEN Murat Serhat, “Usul Ekonomisi İlkesinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu’ndaki Yansımaları”, *Fatih Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 1, S: 1, Ocak 2013, s. 63-90.

SAVAŞ F. Burcu, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre İşçi Alacakları Hangi Dava Türü ile Talep Edilebilir?”, (Karar İncelemesi), *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C: 9, S: 34, Yıl: 2012, s. 175-204.

SENYEN KAPLAN Emine Tuncay, *Bireysel İş Hukuku*, Gazi Kitabevi, 11. Baskı, Ankara, 2020.

SİMİL Cemil, *Belirsiz Alacak Davası*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013 (SİMİL, Belirsiz Alacak Davası).

SİMİL Cemil, “Hâkimin Davayı Aydınlatma Ödevinin Sınırları”, *Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 16, Özel Sayı, 2014 (Basım Yılı: 2015), s. 1351-1376 (SİMİL, Davayı Aydınlatma Ödevi).

SUNGURTEKİN ÖZKAN Meral, *Türk Medeni Yargılama Hukuku*, Barış Yayınları, İzmir, 2013.

SÜMER Haluk Hadi, “İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshi”, *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, Cilt II, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 1623-1665.

SÜMER Haluk Hadi/KAYIRGAN Hasan, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 20. Baskı, İstanbul, 2020 (SÜZEK, İş Hukuku).

SÜZEK Sarper, “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 34, Yıl: 2015, s. 9-25 (SÜZEK, Amaca Uygun Yorum).

ŞAHLANAN Fevzi, “İşçi Alacaklarında Kısmi Dava-Belirsiz Alacak Davası”, *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı:387, 2012, s. 2-8.

ŞİŞMAN Hasan, “Yeni Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Gider Avansı, Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C: 86, S: 2012/3, Mayıs – Haziran 2012, s.201-209.

ŞUA İbrahim Halil, “Yargıtay İş Dairelerine Göre Belirsiz Alacak Davası”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 10, S: 101, Ocak 2015, s. 116-123.

TANRIVER Süha, *Medenî Usûl Hukuku*, C. I, Yetkin Yayınları, 3. Bası, Ankara, 2020 (TANRIVER, Usûl).

TANRIVER Süha, “Hukuk Yargısı (Medenî Yargı) Bağlamında Adil Yargılanma Hakkı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, C: 17, S: 53, Temmuz 2004, s. 191-215 (TANRIVER, Adil Yargılanma).

TANRIVER Süha, “Belirsiz Alacak Davası ve Bu Bağlamda Uygulamada Yaşanan Güncel Sorunlar”, *Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi*, Yıl:2, Sayı:2, 2015, s. 3-38 (TANRIVER, Belirsiz Alacak Davası).

TAŞKIN Ahmet, “İşçinin Alacak Davalarında İspat Sorunu”, *Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan*, Cilt – 2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s. 1809-1847.

TOPAK Süleyman, “Yargıtay Kararları Işığında İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası ve Islah Zamanaşımı Sorunu”, *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 3, S: 2, Aralık 2014, s.423-460.

TOPCU Umut, *İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları*, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, 2013.

TURGUT Oya, *İş Yargılaması Usul Hükümleri*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2021.

TUTUMLU Mehmet Akif, “İşçi Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilmesi Sorunu”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 9, S: 96, Ağustos 2014, s. 126-130 (TUTUMLU, Belirsiz Alacak Davası).

TUTUMLU Mehmet Akif, “Şartları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasında Nasıl Karar Verileceği Sorunu”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 13, S: 144, Ağustos 2018, s. 134-149 (TUTUMLU, Sorun).

TÜLÜ Uğur, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

UĞUR Aynaz, “Belirsiz Alacak Davası (Hmk m. 107) ve Temel İşçilik Alacakları Bakımından İncelenmesi”, *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, S: 3, Yıl: 2014, s. 323-340.

UMAR Bilge, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, 2014.

ÜÇER Mehmet, “Roma Hukuku ve Hukukumuzda Belirsiz Alacak Davası”, *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 11, S: 2, Temmuz 2012, s. 7-23.

YAVAŞ Murat, “İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği”, (Karar İncelemesi), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/1 (Sayı:36), s. 365-375.

YILMAZ Ejder, “Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri”, *Bankacılar Dergisi*, Sayı:80, 2012, s. 83-104 (YILMAZ, Dava Çeşitleri).

YILMAZ Ejder, *Medenî Yargılama Hukukunda Islah*, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2011 (YILMAZ, Islah).

YILMAZ Ejder, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Cilt 1, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2017 (YILMAZ, Şerh – 1).

YILMAZ Ejder, *Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi*, Cilt 2, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2017 (YILMAZ, Şerh – 2).