

YARGITAY
İÇTİHADİ BİRLEŞTİRME
BÜYÜK GENEL KURULU KARARI

ESAS NO : 2016/6
KARAR NO : 2017/5

ÖZET: İşçilik alacaklarının çok değişik tür ve nitelikte uyuşmazlık olarak mahkemelerde önüne gelebileceği, aynı tür ve nitelikteki işçilik alacaklarında dahi her defasında alacağın belirli veya belirsiz olmasından söz edilmesinin mümkün olmayacağı, her bir somut olayın özelliğine göre mahkemelerin alacağın belirli mi yoksa belirsiz alacak mı olduğunu tespit etmeleri gerektiği, alacağın türü itibariyle bir alacağın belirli veya belirsiz alacak olduğundan söz edilemeyeceği, bu hususta yapılacak içtihadı birleştirmenin, içtihadı birleştirme kararlarının soyut, genel ve her defasında geçerli normatif yapısıyla bağdaşmayacağından içtihadı birleştirmeye gerek bulunmamaktadır.

I. GİRİŞ

A. İÇTİHATLARI BİRLEŞTİRME KONUSUNDAKİ BAŞVURU

Avukatlar İzzettin Genç, Ufuk Dikbaş, Alparslan Şimşek 29.08.2014 tarihli dilekçesinde; işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağı hususunda Yargıtay 9., 22. Hukuk Daireleri ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararları arasında çelişki bulunduğunu,

Av. Ahmet Dokucu 31.10.2014 tarihli dilekçesinde; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararları arasında fark kıdem tazminatı alacağı yönünden ortaya çıkan içtihat farklılığının içtihatların birleştirilmesi yoluyla giderilmesini,

Av. M. Emin Karaaslan 03.11.2014 tarihli dilekçesinde; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin alacaklarını belirli, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretlerini ise belirsiz işçilik alacağı olarak kabul ettiğini, oysa Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin ise iş davalarının tamamını belirsiz alacak davası olarak kabul ettiğini,

Av. Deniz Demir 07.05.2015 tarihli dilekçesinde; HMK'nın 107'inci maddesinin uygulanması konusunda Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Daireleri ile 22. Hukuk Dairesinin kararları arasında farklı sonuçların doğduğunu,

Av. Rıza Başsorgun 05.08.2015 tarihli dilekçesinde; işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağı ile ilgili olarak Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Daireleri ile Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararları arasındaki içtihat aykırılığının giderilmesi gerektiğini,

ileri sürerek içtihatların birleştirilmesini talep etmişlerdir.

B. YARGITAY BİRİNCİ BAŞKANLIK KURULUNUN KARARI VE İÇTİHADİ BİRLEŞTİRMENİN KONUSU

Yargıtay Birinci Başkanlık Kuruluna 23.11.2016 tarihinde "İşçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağı konusunda ilgilili olarak görüş ayrıklığı bulunduğu, farklı uygulamaların sürdüğü sonucuna varıldığından; ayrıklığın İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kuruluna giderilmesi gerektiğine" karar verilmiştir.

C. GÖRÜŞ AYKIRILIĞININ GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

Yargıtay (Kapatılan) 7. Hukuk Dairesinin 12.05.2104 gün ve 2014/6541 E.- 10401 K.; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.10.2011 gün ve 2011/47206 E.- 2011/39092 K., 23.01.2012 gün ve 2011/51609 E. - 2012/1072 K., 27.02.2012 tarih ve 2012/1757 E. - 2012/5742 K., 06.11.2013 gün ve 2013/10344 E. - 28364 K., 26.11.2014 gün ve 2014/31734 E. - 2014/35646 K.; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 11.02.2014 gün ve 2014/442 E. - 2014/2051 K., 24.04.2014 gün ve 2014/9751 E. - 2014/9687 E., 25.04.2014 gün ve 2013/32365 E. - 2014/9970 K., 25.04.2014 gün ve 2014/6867 E. - 2014/9971 K., 25.04.2014 gün ve 2014/6874 E.-2014/9973 K.; Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 17.10.2012 gün ve 2012/9-838 E. - 2012/715 K. sayılı kararları.

D. GÖRÜŞ AYKIRILIĞININ GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU YARGITAY DAİRELERİNİN GÖRÜŞLERİNİN ÖZETLERİ

1. Kapatılan Yedinci Hukuk Dairesinin Görüşü:

Kapatılan Yedinci Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Başkanlığına bildirdikleri görüşlerinde özetle, konunun Hukuk Genel Kurulunun (HGK) 17.10.2012 tarih ve 9-838/715 sayılı dosyasında da tartışılıp karara bağlandığını, HGK'nın ilgili dosyasında da belirlendiği üzere işçilik alacaklarına esas hizmet süresi ve ücret miktarı gibi hesaplamaya ilişkin unsurların tartışılmalı olduğu durumlarda alacağın likit olması hususundaki ölçütlerinin bu tür dosyalarda da benimsenmesi ve alacağın belirsiz olduğunun kabul edilmesi ve özellikle kayıtların işverenin elinde bulunması hâlinde işçinin, alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirlemesi kendisinden bekenemeyeceğinden, alacağın belirsiz olduğunun kabulünün gerektirildiğini, bu hususta Yargıtay Yirmikinci Hukuk Dairesi içtihatları ile diğer Daire ve HGK içtihatları arasındaki aykırılığın içtihatların birleştirilmesi yoluyla giderilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

2. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesinin Görüşü:

Dokuzuncu Hukuk Dairesi tarafından konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Başkanlığına bildirilen görüş yazısında özetle, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olamayacağını somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerektiği, alacağın hesabının yapılmasının işçiden bekenemeyeceği hâllerin belirsiz alacak davası olarak nitelendirilmesi gerektiği, kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabı için çalışılan süre, fasıllı çalışma, uzun istirahat raporu, ücretsiz izin, grevde geçen süre, alınan son ücret vs. değişkenlerin bilinmesinin gerektiği, bu değişkenlerden birinin dahi taraflar arasında çekişmeli olması hâlinde talep edilebilecek tazminatın tam ve net olarak belirlenmesinin mümkün olmayacağı ve bu duruma alacağı belirsiz kılacağı, bununla birlikte, ücret ve ek ücretlere ilişkin tartışma olmasının, kıdem tazminatı tavan sınırlaması nedeniyle sonuca etkili olmaması durumunda istenecek kıdem tazminatının belirsiz alacak davasına konu olamayacağı;

İşçinin aldığı ücreti ve çalıştığı süreyi bilmesi gerektiği varsayımından yola çıkılarak yıllık izin ücreti, ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının belirli alacak olduğunun söylemenin isabetli olmadığı, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3, 8, 22, 28, 32, 37 ve 67'nci maddeleri uyarınca yasal yükümlülüğe rağmen çalışma süresi, ücret ve ek ücretlere ilişkin kayıt ve belgeleri işçiye vermemiş olması hâlinde iş sözleşmesi haksız olarak feshedilen işçinin alacağını tam ve net olarak hesaplamasının veya bu amaçla masraf yaparak uzman görüşü almasının ondan bekenilmesinin, hak arama özgürlüğünün önünde engel olacağı, bununla birlikte anılan unsurlara ilişkin belgenin işçiye verilmiş olması veya işçinin ulaşabileceği belge ve kayıtlarla alacağın kesin olarak belirlenebildiği durumlarda alacağın belirli olduğunun kabul edilmesi gerektiği;

Fazla çalışma, hafta tatili çalışması ile bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak ödenen ücretler için açılan davalarda, hâkimin belirlenen ücret miktarından taksiri indirim yapabileceği yerleşik Yargıtay içtihadı olup, bu tür alacaklar için açılan davalarda belirsiz alacak davası olduğu hem Yargıtay 9. Hukuk Dairesi hem de Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından kabul edildiği için bu tür alacaklar yönünden içtihat farklılığı bulunmadığı, yine iş sözleşmesi ile işçilere sağlanan sosyal haklara ilişkin alacakların da sözleşmede zikredilen alacaklar olması nedeniyle belirsiz alacak olarak kabulünün mümkün olmadığı, bu hususta da Yargıtay 9. ve 22. Hukuk Daireleri arasında bir görüş ayrılığı bulunmadığı;

Hakkın özünün tartışılmalı olması veya yargılamayı gerektirmesi, bir alacağın belirsiz sayılması için yeterli olmayıp, alacağın hesaplanmasındaki güçlüklerle ve bu hesabı yapmasının işçiden bekenip bekenmeyeceğine göre belirli/belirsiz alacak niteliğinin belirlenmesi gerektiği;

Bütün yasal yükümlülüklerle uyan işverenden talep edilen işçilik alacaklarının belirli alacak olduğunun kabulünün gerektiği, zira ücret ve çalışma süresinin tam olarak kayda geçirildiği ve ücret pusulası ile diğer gerekli belgelerin tamamının işçiye verildiği, özellikle kamu işyerlerinde çalışan işçilerin işçilik alacaklarının belirli alacaklar olduğu;

Belirsiz alacak davasını düzenleyen HMK'nın 107'nci maddesinin gereğesinde, keşif ve bilirkişi raporu ile alacağın miktarının tespitinin gerektiği hâller belirsiz alacak davasına örnek olarak gösterilmiş olup, işçilik alacaklarının tespitinde de bilirkişi raporu alınmasının çok yaygın bir uygulama olduğu, bu nedenle bazı tür işçilik alacaklarının belirsiz alacak davası olarak kabul edilmesi gerektiği;

Belirsiz alacağın tespitinde objektif ve subjektif unsurlar bulunduğu, objektif unsurun alacağın veya dava değerinin belirlenmesinin objektif olarak imkânsız olması (iş kazalarına dayalı alacak davasında kusur oranının tespitinin gerekmesi vs.), subjektif unsurun ise alacaklının talep konusu miktarı belirlemesinin alacaklının şahsından bekenilmemesi olduğu, söz gelimi sendikası çalışan ve yasal işçilik hakları konusunda hiçbir bilgisi olmayan işçinin alacakları doğru şekilde adlandırması dahi mümkün değil iken, alacaklarını tam ve doğru hesaplamasının kendisinden bekenilemeyeceği belirtilmiştir.

3. Yargıtay Yirmikinci Hukuk Dairesinin Görüşü:

Yargıtay Yirmikinci Hukuk Dairesi konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Başkanlığına bildirdikleri görüşlerinde özetle, işçilik alacakları yönünden belirsiz alacak davası açılmasının mümkün olup olmadığının her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmesi ve davacının alacağını belirleyebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgelere sahip olmaması yanında, dava açma hazırlığı döneminde bu belgelere ulaşmasının gerçekten mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla gerçekleşmesi gerektiği;

Alacağın miktarının belirlenebilmesinin tahkikat aşamasında yapılacak delillerin incelenmesi, bilirkişi incelemesi veya keşif gibi sair işlemlerin yapılmasına bağlı olduğu hâllerde belirsiz alacak davası açılması için yeterli olduğu ancak herhangi bir davada bilirkişi raporu alınmış olmasının belirsiz alacak davasının varlığı için yeterli olmadığı, şayet davacı, davayı açarken alacağın miktarını belirleyebiliyor ise mahkemece bilirkişi raporu alınmış olmasının alacağı belirsiz hâle getirmeyeceği; Alacağın miktarının tayin ve tespitinin hâkime bırakılmış olduğu hâllerde, alacak miktarının tespitinde hâkimin takdir hakkı bulunuyorsa, hüküm olunacak miktar hâkimin takdir hakkı sonucu belirleneceğinden, bu gibi durumlarda alacağın belirsiz olduğunun kabul edilmesi gerektiği;

Taraflar arasında sadece alacak miktarı konusunda uyuşmazlık olmasının alacağın belirlenmesinin işçiden beklenmeyeceği anlamına gelmeyeceği ancak objektif imkânsızlığın varlığı hâlinde alacağın belirsiz olduğunun kabul edilmesi gerektiği;

Alacağın belirlenebilir olması ile ispat edilebilirlik kavramlarının ayrıştırılması gerektiği, davacının objektif olarak alacağın belirlenebilmesi mümkün ancak davanın ispat edilebilirlik derecesinin düşük olması hâlinde belirsiz alacak davasından söz edilemeyeceği, aksi durumun kabulü hâlinde, ispat edilebilirliği düşük olan bütün davaların belirsiz alacak davası olarak kabulünün gerekeceği;

Çalışma süresi ve ücret miktarı yönünden uyumsuzluk bulunması hâlinde dahi işçinin çalışma süresini, ücretini ve işverence kendisine sağlanan para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatlerini belirleyebileceği, işçinin bunları bilmemesinin hayatın olağan akışına ters olduğu, işçinin bilmediği çalışma süresi ve ücret miktarını tanıkların veya bilirkişinin bileceğini düşünmenin hayatın olağan akışına ters olduğu;

İşverenin maddi hukuktan doğan bordro düzenleme ve işçiye belge verme gibi yükümlülüklerini yerine getirmemesinin veya düzenlemiş olduğu belgenin gerçeği yansıtmamasının, davadan önce işçinin alacaklarını inkâr etmesinin, kural olarak işçiye belirsiz alacak davası açma imkânı vermeyeceği, işçinin bu durumda dahi alacağın varlığını belirleyebiliyor ise belirsiz alacak davası açamayacağı;

Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi ile olan diğer bir görüş ayrılığının da şartları bulunmadığı hâlde dava dilekçesinde davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı yazıyor ise, davanın hukuki yarar yokluğundan reddine ilişkin olduğu, Dairenin bu noktada herhangi bir süre vermeden davanın hukuki yarar yokluğundan reddi gerektiğini düşündüğünü, buradaki dava şartının tamamlanabilir nitelikte bir dava şartı olmadığını, Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesinin ise bu konuda gerekli düzeltmeyi yapması için davacıya süre verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

4. Hukuk Genel Kurulunun Görüşü:

Hukuk Genel Kurulunun konuyla ilgili olarak Yargıtay Birinci Başkanlığına bildirdikleri görüşlerinde özetle, başvuruda belirtilen 2012/9-838 E. - 715 K. sayılı dosyada, kıdem tazminatı ve fazla çalışma ücreti alacakları kısmi dava yoluyla dava edildiği, HMK'nın sonradan ilga edilen 109/2'nci maddesinde yer alan "Talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız ve açıkça belirli ise kısmi dava konusu yapılamaz" hükmü uyarınca davanın yerel mahkemece hukuki yarar yokluğu nedeniyle reddi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından kararın alacağın belirli/belirlenebilir olmadığı, bu nedenle kısmi dava konusu yapılabileceği gerekçesiyle bozulduğu, mahkemece bozma kararına direnilmesi ve bu kararın temyizi üzerine HGK tarafından yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verildiği;

1086 sayılı HUMK'da açıkça düzenlenmeyen ancak içtihatlarla varlığı kabul edilen kısmi dava müessesesinin 6100 sayılı HMK'nın 109'uncu maddesinde açıkça düzenlendiğini, heris düzenlemede, alacak miktarı tartışmasız ise veya tartışmalı olmakla birlikte objektif olarak talep konusu miktar heris tarafından anlaşılabilir şekilde belirli ise ya da alacağın kısmi davaya konu olamayacağı, Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında alacağın belirli olması kavramının tespitinde, İcra ve İflas Kanunu'nun 67'nci maddesinde öngörülen "likit alacak" kavramının yol gösterici olabileceği, likit alacağın tutarı belli, bilinebilir, hesaplanabilir alacak olduğu, bir alacağın likit olarak kabulü için ya da alacağın belli ve sabit olması ya da borçlusu tarafından belirlenebilmesi için bütün unsurların bilmeli veya bilmesinin gerekmesi olusunun arandığı, başka bir ifadeyle borçlunun yalnız başına ne kadar borçlu olduğunu tespit edilebilecek durumda olması gerektiği, mahkemenin alacağı bizzat kendisi tespit edilebilecek iken bilirkişiden rapor alarak miktarı tespiti hâlinde, likit olan alacağın sırf bilirkişi incelemesi yapıldığı için likit sayılmamasının doğru olmayacağı (YHGK. 14.07.2010 tarih ve 2010/19-376 E. - 397 K).

İşlik alacaklarının özelliği dikkate alınarak, miktarın tartışmasız veya açıkça belirli olduğunu söylemenin mutlak doğru olmadığı gibi aksinin kabulünün de doğru olmadığı, bu nedenle alacağın belirli olup olmadığının somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği,

Kıdem tazminatı alacağının belirlenmesinde hizmet süresi ve ücret miktarının yanında işçinin aldığı ek ücretlerin, yani giydirilmiş ücretin de dikkate alınması gerektiği,

Fazla çalışma ücreti alacaklarının tespitinde ise alacağın kesin delillerle ispat edilememesi hâlinde takdiri delillerle belirlenmesi ve belirlenen süreden de hâkim tarafından bir miktar sürenin indirilmesi gerektiğinin kabul edildiği, somut davada, fazla çalışma ücreti yönünden kesin deliller bulunmadığına göre alacağın takdiri delillerle ispatı ve bundan da hâkim tarafından indirim yapılması gerekeceğinden, alacağın dava açma tarihinde belirli olduğundan söz edilemeyeceği,

Sonuç olarak Yargıtay 7. ve 9. Hukuk Daireleri ile 22. Hukuk Dairesi içtihatları arasındaki ayrıklığın giderilmesi gerektiği belirtilmiştir.

5. Diğer Dairelerin Görüşleri:

Yargıtay Birinci, İkinci, Üçüncü, Dördüncü, (Kapatılan) Altıncı, Sekizinci, Onbirinci, Onüçüncü Hukuk Daireleri Yargıtay Birinci Başkanlığına bildirdikleri görüşlerinde, sadece Yargıtay Dokuzuncu, Yirmiikinci Hukuk Daireleri ile Hukuk Genel Kurulu arasındaki görüş farklılığının içtihatların birleştirilmesi yoluyla giderilmesinin uygun olacağını;

Yargıtay Onuncu, (Kapatılan) Onsekizinci, Yirincinci, Yirmibirinci ve Yirmiüçüncü Hukuk Daireleri ise somut olayın özelliğine göre değerlendirme yapılması gerektiğinden bahisle içtihadı birleştirme kararı alınmasına gerek bulunmadığını;

Yargıtay Onbeşinci Hukuk Dairesi, işçilik alacaklarının genel ve soyut bir ifadeyle belirli veya belirsiz alacak olup olmadığını söylemenin mümkün olmadığını, her somut olayın özelliğine göre değerlendirme yapılması gerektiğini, işçilik alacaklarına esas ücret ve süre hesabı aslı unsurlar olduğundan ve tam olarak bilinmesi alacağın belirlenmesi için zorunlu olduğundan, bu unsurların tartışmalı olduğu durumlarda alacağın belirsiz olduğunu kabul etmek gerektiğini,

Yargıtay Onaltıncı Hukuk Dairesi, HGK ve Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesi kararları doğrultusunda içtihatların birleştirilmesinin uygun olacağını,

Yargıtay Onyedinci Hukuk Dairesi, işçilik alacaklarının özelliği dikkate alınarak, bu alacaklarda talep konusunu miktarın taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli olduğunu söylemenin doğru olmadığını, bu durumda işçilik alacaklarına ilişkin davaların belirsiz alacak davası olarak açılabileceğini, Yargıtay Dokuzuncu, Yirmikiinci Hukuk Daireleri ile Hukuk Genel Kurulu arasındaki görüş farklılığının içtihatların birleştirilmesi yoluyla giderilmesinin uygun olacağını,

Öndokuzuncu Hukuk Dairesi, belirsiz alacak davasının, hâkimin takdir yetkisinin bulunduğu hâller ile davacının başlangıçta dava değerini bilmesinin objektif ölçüte göre kendisinden beklenemeyeceği hâller için öngörülmesi bir dava türü olduğunu, davacı işçinin çalışma süresini bilmesi ve küçük bir teknik destekle hesaplayabilmesi mümkün iken, bazı iş dairelerinin belirsiz alacak davalarıyla ilgili esnek uygulama yaptıklarını görüldüğünü, HMK'nın 109/2'inci maddesinin kaldırılması olması nedeniyle, bu tür durumlarda belirsiz alacak davası yerine kısmi dava açılması gerektiğini, görüş farklılığının bu doğrultuda giderilmesinin uygun olacağını, bildirmişlerdir.

II. ÖN SORUN

İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, Yargıtay Birinci Başkanlığına belirlenen 15.12.2017 tarihinde konuyu görüşmek üzere toplanmış, raporör üye Dr. Adem ASLAN tarafından hazırlanan rapor okunduktan sonra işin esasına geçilmeden önce ilgili Daireler ve Hukuk Genel Kurul Kararları arasında içtihat farklılıklarının bulunup bulunmadığı ve içtihatların birleştirilmesinin mümkün olup olmadığı ön sorun olarak tartışılmıştır.

III. GEREKÇE

A. KONUYLA İLGİLİ YASAL DÜZENLEME

I. İlgili Maddeler

6100 SAYILI HUKUK MUHAKEMELERİ KANUNU

“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.

Kısmi dava

MADDE 109– (1) Talep konusunun netliği itibarıyla bölünebilir olduğu durumlarda, sadece bir kısmı da dava yoluyla ileri sürülebilir.

(2) (Mülga: 1/4/2015-6644/4 md. TARİHÇE–Talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız ve açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz)

(3) Dava açılırken, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmiş olması hâli dışında, kısmi dava açılması, talep konusunun geri kalan kısmından feragat edildiği anlamına gelmez.

Dava dilekçesinin içeriği

MADDE 119– (1) Dava dilekçesinde aşağıdaki hususlar bulunur:

- Mahkemenin adı.
- Davacı ile davalının adı, soyadı ve adresleri.
- Davacının Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası.
- Varsa tarafların kanuni temsilcilerinin ve davacı vekilinin adı, soyadı ve adresleri.
- Davanın konusu ve malvarlığı haklarına ilişkin davalarda, dava konusunun değeri.
- Davacının iddiasının dayanağı olan bütün vakıaların sıra numarası altında açık özetleri.
- İddia edilen her bir vakıanın hangi delillerle ispat edileceği.
- Dayanılan hukuki sebepler.
- Açık bir şekilde talep sonucu.
- Davacının, varsa kanuni temsilcisinin veya vekilinin imzası.

(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.”

2. 107'nci Maddenin Gerekçesi

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 107'nci maddesinin gerekçesinde belirsiz alacak davasının amacı şu şekilde ifade edilmiştir:

“Hak arama durumunda olan kişi, talepte bulunacağı hukuki ilişkiyi, muhatabını ve bu ilişkiden dolayı talep edeceği miktarı asgarî olarak bilmesine ve tespit edebilmesine rağmen,

alacağının tamamını tam olarak tespit edemeyebilir. Özellikle, zararın baştan belirlenemediği, ancak bir incelemeden sonra tam olarak tespiti mümkün olan tazminat taleplerinde böyle bir durumla karşılaşılması söz konusudur. Hukuk sistemimiz içinde, böyle bir durumla karşılaşan kişinin hak araması bakımından birçok güçlük söz konusudur. Öncelikle kendisinin aslında tam olarak bilmediği bir alacak için dava açması istenmekte, ayrıca, daha sonra kendi talebinden daha fazla bir miktar alacağının olduğu ortaya çıktığında da bunu davayı genişletme yasağı çerçevesinde ileri sürmesi mümkün olabilmekteydi. Böyle bir durumda, gerçekten bilinmeyen bir alacak için dava açmaya zorlamak gibi, hak aramanın özünü izah edilemeyecek bir yol ve aslında tarafın kendi ihmali ya da kusuru olmadığı hâlde bir yasakla karşılaşması gibi de bir engel söz konusuydu. Oysa, hak arama özgürlüğü, böyle bir sınırlamaya ve gerçek dışı davranmaya zorlamayı değil, gerçekten hakkı ihlâl edilen veya ihlâl tehlikesi altında olan kişiyi, mümkün olduğunca geniş şekilde korumayı amaçlamalıdır. Son dönemde, gerek mukayeseli hukukta gerekse Türk hukukunda artık salt hukuki korumanın ötesine geçilecek "etkin hukuki koruma"nın gündeme gelmesi bu durumu gerektirir. Kaldı ki, miktar ya da değeri belirsiz bir alacak için dava açılması gerektiğinde birtakım sınırlamalar getirmek, dava içinde yeni taleplere veya o davanın dışında yeni davalara yol açarak, usul ekonomisine aykırı bir durum da meydana getirecektir. Ayrıca, miktarı veya değeri bilinmeyen bir alacak için klasik kısmi davanın da tam bir çözüm üretmediği gerçektir.

Belirsiz alacak ve tespit davalarına ilişkin hükümlerin mukayeseli hukukta da yer aldığı dikkate alınarak, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklının, hukuki ilişki ile asgari bir miktar ya da değer belirterek belirsiz alacak davası açılması kabul edilmiştir. Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Açılacak davanın miktarı biliniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılmaz. Çünkü, her davada arandığı gibi, burada da hukuki yarar aranacaktır, böyle bir durumda hukuki yararın bulunduğundan söz edilemez. Özellikle, kısmi davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hâllerde bu yola başvurulması kabul edilemez. Belirsiz alacak davası veya tespit davası açılması hâlinde, alacaklı, tüm miktarı belirtmesi dahi, davanın başında hukuki ilişkiyi somut olarak belirtmek ve tespit edebildiği ölçüde de asgari miktarı göstermek durumundadır.

Maddenin ikinci fıkrasında, belirsiz alacak veya tespit davası açılabilen durumlarda, miktar ya da değer tespit edildiği anda, alacaklının iddianın genişletilmesi yasağından etkilenmeksizin talebini artırabileceği belirtilmiştir. Kural olarak, bir davada başlangıçta belirtilen miktar veya değer artırılması, iddianın genişletilmesi yasağına tâbidir. Bunun amacı, davacının dava açarken hakkını kötüye kullanmaması, daha özenli davranması, yargılamayı gereksiz yere uzatmamasıdır. Oysa, baştan miktar veya değeri tam tespit edilemeyen bir alacak için, davacının böyle bir ihmal ya da kusurundan söz edilemez. Bu sebeple, belirsiz alacak veya tespit davası açıldıktan sonra, yargılamanın ilerleyen aşamalarında, karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin, bilirkişi ya da keşif incelemesi sonrası), baştan belirsiz olan alacak belirli hâle gelmişse, davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tâbi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilmesi benimsenmiştir. Davacı, sınırlama ve yasağı tâbi olmadan, sadece talepte bulunmak suretiyle yeni miktar üzerinden yargılamaya devam edilmesini isteyebilecektir. Şüphesiz, alacağın belirli hâle gelmesinin müteakip ortaya çıkan yeni talep eksik belirtilmişse, bundan sonra yeni bir artırma isteği iddianın genişletilmesi yasağıyla karşılaşacaktır. Çünkü, bu hâlde belirsizlik değil, davacının kendi ihmalden kaynaklanan bir durum söz konusudur."

B. BELİRSİZ ALACAK DAVASI

1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenmeyen, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısında da başlangıçta dava çeşitleri arasında yer almayan belirsiz alacak davası, Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu'nda yapılan görüşmeler sırasında Tasarıya "Belirsiz alacak ve tespit davası" başlıklı yeni bir madde ile ilave edilmiştir.

Anılan düzenleme, İsviçre Federal Usul Kanunundan (ZPO) m. 85'teki "*Davacı tarafın yargılamanın başında kendisinden netice talebi belirlemesi imkansız veya beklenilebilir değilse, davasını belirsiz alacak davası olarak açabilir. Bununla birlikte davacının ihtilafla ilgili olarak geçici de olsa asgari bir miktarı değer olarak göstermesi zorunludur*" (*Ist es der klagenden Partei unmöglich oder unzumutbar, ihre Forderung bereits zu Beginn des Prozesses zu beziffern, so kann sie eine unbezifferte Forderungsklage erheben. Sie muss jedoch einen Mindestwert angeben, der als vorläufiger Streitwert gilt*) hükümlerinden esinlenilerek getirilmiştir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 119/1-ğ bendine göre talep sonucu dava dilekçesinde bulunması gereken zorunlu unsurlardandır. Davacının alacağını belirleyemediği hâllerde bu zorunluluğu yerine getirmeye çalışması durumunda pek çok riskle karşılaşacaktır. İşte belirsiz alacak davası bu riskleri gidermeye çalışmaktadır.

Belirsiz alacak davanın amaçlarından birisi, davanın başında talep sonucunu tam olarak belirleyemeyen davacının yüksek yargılama giderine mahkûm olma riskinin giderilmesidir. Dava açarken alacak miktarını tam olarak bilemeyen ve bu nedenle talep sonucunu tam olarak yazamayan davacı, talep sonucunu yüksek tutarsa alacağının kabul edilmeyen bölümü için davada haksız çıkmış olacak ve bu miktar için aleyhine yüksek bir yargılama giderine hükümlenilecektir.

Diğer taraftan zamanasını süresi belirsiz alacak davası açılması ile tüm alacak için kesildiğinden, davacının belirleyemediği alacağının zamanasını uğraması söz konusu olmayacaktır (Pekantez, H.:Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011, s. 26-31).

Belirsiz alacak davası, davacının gereksiz masraf yapmasına, ikinci bir dava açmasına ve çelişik hüküm verilmesine engel olmaktadır. Bu aslında usul ekonomisine de uygundur. Böylelikle ikinci bir dava açılmasına ya da aynı davada ıslah yoluna başvurulmasına gerek kalmamakta, dolayısıyla zaman ve masraf yönünden tasarruf sağlanmaktadır (Pekantez, H.:Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 936).

Özetle, Kanun Koyucu, hak arama özgürlüğünün önündeki engelleri kaldırmak için yargılamanın başında elinde mevcut delillere ve miktarı belirleme yönünden delil elde etme kabalarına rağmen davacının dava edebileceği gerçek ve

sonum alacak miktarını belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya herkes için imkânsız olacağı hâllerde, davacıya düşük bir miktar göstererek belirsiz alacak davası hatta eda davası yerine belirsiz tespit davası açabilme imkânı getirmiştir. Bu sayede, alacağını davanın başında belirleyemeyen davacı düşük bir miktar göstererek alacağının tamamını dava edebilme ve gerçek miktar yargılama sırasında tespit edildiğinde, ıslah hakkını kullanmasına ya da ek dava açmasına gerek kalmaksızın ve iddianın değiştirilmesi yasağıyla karşılaşmaksızın alacak miktarını dilekçe sunarak ve ekşik peşin harcını imkâl ederek mahkeme önüne getirebilme hakkına kavuşmuştur.

C. İÇTİHAHLARI BİRLEŞTİRME KARARLARININ ÖZELLİKLERİ

Yargıtay içtihatları birleştirme kararları (İBK) kaynağını, Yargıtay Kanunu'nun 16 ve 45'inci maddelerinden almaktadır. Sadece Türk Hukukuna özgü olan ve ilk defa 834 sayılı Mahkemei Temyiz Kanununda yapılan değişiklikle, temyiz daireleri kararları arasında yeni kanunların uygulanması dolayısıyla çıkabilecek ihtilâfları çözmek üzere tevhide içtihat/içtihat birleştirme müessesesi kabul edilmiş ve sonraki değişikliklerde de hep muhafaza edilmiştir (Necip Bilge, AÜHFD, Yargıtay Kurullarında Gelişme ve Reform, s. 311, yöneliş BMM Zabıt Ceridesi 1926, sıra:150). İBK kararları kesin olup aleyhine yargı yoluna başvurulamaz (Yargıtay K. m. 16/son). Diğer yargı mercilerini bağlar (Yargıtay K. m. 45/5). İçtihadı birleştirme kararları nitelik olarak, diğer yargı kararlarının üzerinde ve tüm yargı organlarını bağlayan özelliği itibarıyla, yargısal kararlardan çok, yasama işlevine yakın ve bir kural koyucu işlem niteliğindedir (K. Gözler, Hukuka Giriş, s.341). İBK, somut bir dava veya uyumsuzlukla ilgili olmayıp, İBK ile aynı tür uyumsuzlukların tümü için geçerli soyut ve genel nitelikte kurallar ortaya konulmaktadır. Zira İBK'nın temel amacı hukukta birliği ve bütünlüğü sağlamaktır. Öte yandan İBK konularıyla sınırlı, gerekçeleriyle açıklayıcı ve sonuçları itibarıyla bağlayıcı nitelikte kararlardır (Y. HGK 20.02.1963 T. 4/71-21).

D. İŞÇİLİK ALACAKLARININ BELİRSİZ ALACAK DAVASINA KONU OLUP OLAMAYACAĞI

1. İşçilik Alacakları

İçtihadı birleştirmenin konusu, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağına ilişkindir. Bu itibarla öncelikle işçilik alacakları kavramını açıklamakta yarar bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 1' inci maddesinin ikinci fıkrasına göre "Bu Kanun, 4'üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."

4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde ise bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi ile tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar işveren olarak tanımlanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları aynı kişide birleşemez.

İş Kanunu'nun 8'inci maddesinin birinci fıkrasına göre de iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. Ücret, iş görme ve bağımlılık iş sözleşmesinin belirleyici öğeleridir.

Belirlenen düzenlemeler doğrultusunda bir iş sözleşmesine istinaden çalışan işçi ile işveren arasında ileri sürülebilecek her türlü alacak talebi, işçilik alacakları kavramında değerlendirilecektir. Bu itibarla, bir iş sözleşmesine istinaden sözleşmenin karşı tarafından talep edilebilecek alacak kalemlerinin tamamen ortaya konulması olanaksızdır. Nitekim esasen sözleşmenin tarafları, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun emredici normlarına aykırı olmamak şartıyla sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde önceden belirlenemeyecek şekilde sözleşme içeriğini düzenleyebilir ve farklı nitelikte hak ve borçlar öngörebilirler.

Bu açıklamalar karşısında belirtmek gerekir ki, bir iş sözleşmesinde düzenlenecek tarafların hak ve borçlarının öngörülmesinin olanaksızlığı karşısında, öncelikle "işçilik alacakları" kavramının hangi alacak türlerinden oluşacağını belirlemek mümkün değildir.

2. İşçilik Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Olup Olamayacağı

Yukarıda yapılan genel açıklamalar yanında, iş hukukunda uygulamada en çok talep edilen alacak türlerinin de ayrıca değerlendirilmesinde yarar bulunmaktadır.

İşçi ile işveren arasında ileri sürülebilecek alacak kalemleri bireysel iş sözleşmesinden yahut toplu iş sözleşmesinden kaynaklanabilecektir.

Bireysel iş sözleşmesine dayalı taleplerin de feshe bağlı alacaklar ve feshe bağlı olmayan alacaklar şeklinde tasnif edilmesi olanaklıdır.

İş sözleşmesinin feshedilmesi koşuluna bağlı ve fesih sonrası talep edilebilecek alacaklar: kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarıdır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi hâlinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dâhilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir. Kıdem tazminatının koşulları, hesabı ve ödeme şekli doğrudan İş Kanununda düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatına esas alacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde sözlü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, tıraş aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dâhil alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dâhil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başka verilere göre hesaplanan prim değışkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir. Ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olan ihbar tazminatının hesabına esas alınacak ücretin tespiti de kıdem tazminatı ile aynı esaslara tabidir.

Yıllık izin ücreti ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu maddesi gereğince iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin karşılığı olarak işçiye ödenmesi gereken tutardır.

Buna göre gerek ücret alacağı, gerekse feshe bağlı alacaklar olan kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretlerinin hesaplanabilmesi için zorunlu unsurlardan en önemlisi ücretin miktarıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin ilk fıkrasında genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler.

Ücret miktarı, iş sözleşmesinde maktu bir tutar olarak yahut asgari ücret olarak kararlaştırılabilir. Böyle bir durumda ücret miktarı taraflar açısından belirli olduğundan, bu açıdan feshe bağlı alacakların belirsiz alacak niteliğinde olmadığı kabul edilebilir.

Diğer taraftan yüzde usulü ücret, parça başı ücret yahut çıplak ücrete ilaveten prim sistemi ve buna benzer usuller ile çalışılması ve bu anlamda ücret alacağının varlığı ve miktarının münhasıran işveren kayıtlarına dayalı olarak belirlenebileceği durumlarda ücret miktarı taraflar arasında belirli şekilde kararlaştırılmadığından, aynı sonuca ulaşamayacaktır. Bu gibi durumlarda, ücret miktarının tespiti işveren kayıtlarının incelenmesi ile olanaklı olduğundan, belirsiz alacak davasının açılacağı kabul edilebilecektir.

İşçinin bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan feshe bağlı olmaksızın talep edebileceği alacaklar genel olarak ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti alacakları olarak ifade edilebilir.

Fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının tanık beyanlarına dayalı olarak belirlenmesi durumunda, davacının öngöremeyeceği ve tamamen hâkimin takdirine bağlı oranda uygun bir indirim yapılacağından, bu durumda söz konusu alacakların belirsiz nitelikte olduğu konusunda uygulama birliği mevcuttur.

Bu itibarla bireysel iş sözleşmesine dayalı talepler açısından, her somut olayın özellikleri gözetilerek belirsiz alacak davasının açılabilmesi için gereken şartların mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Son olarak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara da değinmek gerekirse, bu tür alacaklar yönünden de yukarıda belirtilen açıklamalar geçerlidir. Her somut olayın özelliği, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen alacağın niteliği ve hesaplanma şekline göre, belirsiz alacak davasının koşullarının mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi gerekecektir.

Yukarıda açıklanan bu bilgiler ışığında özetle, bir alacağın belirsiz olup olmadığı ile ilgili olarak kabul edilen kıstaslar, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin;

1-Davacının kendisinden beklenememesi,

2-Bunun olanaksız olması,

3-Açıkça karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı ve değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olması, olarak ifade edilebilir.

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.

IV. SONUÇ

İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sonucunda, işçilik alacaklarının çok değişik tür ve nitelikte uyumsuzluk olarak mahkemeler önüne gelebileceği, aynı tür ve nitelikteki işçilik alacaklarında dahi her defasında alacağın belirli veya belirsiz olmasından söz edilmesinin mümkün olmadığı, her bir somut olayın özelliğine göre mahkemelerin alacağın belirli mi yoksa belirsiz alacak mı olduğunu tespit etmeleri gerektiği, alacağın türü itibarıyla bir alacağın belirli veya belirsiz alacak olduğundan söz edilemeyeceği, bu hususta yapılacak içtihatı birleştirmenin, içtihatı birleştirme kararlarının soyut, genel ve her defasında geçerli normatif yapıyla bağdaşmadığı gerekçeleriyle içtihatı birleştirmeye gerek olmadığına, 15.12.2017 tarihinde oy birliğiyle karar verilmiştir.