

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**  
**ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**HMK KAPSAMINDA İŞÇİLİK ALACAKLARINDA BELİRSİZ ALACAK**  
**DAVASI UYGULAMASI**

**TEZİ YAZAN**

**Özen TEKİN**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**

**Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ARSLANPINAR TAT**

**Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ**

**(Çukurova Üniversitesi)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MERSİN / ARALIK 2022**

## ONAY SAYFASI

T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

2020005024 numaraları öğrencimiz olan **Özen TEKİN** tarafından hazırlanan “**HMK KAPSAMINDA İŞÇİLİK ALACAKLARINDA BELİRSİZ ALACAK DAVASI UYGULAMASI**” başlıklı bu tez çalışması jürilerimiz tarafından **OY BİRLİĞİ** ile **ÖZEL HUKUK** Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

(İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.)

Asil Üye- Üni. İçi-Tez Danışmanı-Jüri Başkanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

(İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.)

Asil Üye- Üni. İçi- Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe ARSLANPINAR TAT

(İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.)

Asil Üye- Üni. Dışı- Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ  
(Çukurova Üniversitesi)

**Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim elemanlarına ait olduklarını onaylarım.**

(İmzalı evrakın aslı Enstitü Müdürlüğündedir.)

07/12/2022)

Prof. Dr. Murat KOÇ

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

**Not: Nu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.**

## İTHAF

*Geçirdiğimiz mutlu günlerin anısına,  
Canım dedem İbrahim Özen*

*ve*

*Canım anneannem Azize Özen'e ithafen...*

## ETİK BEYANI

Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

**07.12.2022**

**Özen TEKİN**

## TEŞEKKÜR

Öncelikle tez sürecimde bana destek olan danışmanım Sayın Prof. Dr. Faruk ANDAÇ hocama ve savunma sınavımda benden güler yüzünü ve engin bilgilerini esirgemeyen kıymetli jüri üyelerim Dr. Öğretim Üyesi Tuğçe ARSLANPINAR TAT ve Dr. Öğretim Üyesi Seda ARSLAN DURMUŞ'a teşekkürü bir borç bilirim.

Hukuk okuma hayalimi gerçekleştirmemde, ikinci lisans eğitimimin en başından son anına kadar çalışma hayatımda benim önümü açarak ve sayesinde akademik çalışma hayatının içinde kalarak hukuk okumama vesile olmuş kıymetli Hazırlık Okulu Müdürümüz rahmetli Hamdi ÖNAL hocama en derin saygılarımı sunarım.

Hayallerimin peşinden gitmem için beni hiç sorgulamadan, her zaman desteğini hissettirerek ve başarılarımla her zaman büyük gurur duyduğunu her fırsatta dile getirerek, kendi yolumu çizerken hep yanımda olan biricik babam Niyazi TEKİN'e sevgi ve saygılarımı sunarım.

Yüksek lisansımı tamamlamamdaki en büyük destekçim, teşvik edenim ve eğitimin hiçbir zaman sonu olmadığına inandıranım canım anneciğim Derya TEKİN, ne zaman yorulduğumu söylesem her zaman beni yolumdan gitmeye teşvik edip, yolumu kaybettiğimi hissettiğim her an yoluma ışık tuttuğun için ve her zaman yapabileceklerime inandığın için teşekkür ederim. Senin gibi yoluma ışık tutan bir anneye sahip olduğum için çok şanslıyım. Her anımda desteğini hissettirdiğin için teşekkür ederim.

Çocukluğum, biricik rahmetli anneanneciğim, hasta yatağında bile benimle gurur duyduğunu ve ikinci lisans eğitimi gördüğümü gururla anlatışın hiçbir zaman gözümün önünden gitmeyecek. Her zaman okuma hayaliyle yaşadığını bildiğim canım anneannem Azize ÖZEN, Yüksek Lisans tezimi senin anına ithaf etmekten gurur duyuyorum. Bunu sana anlatabilmeyi çok isterdim, yine de bir şekilde hissettiğini bildiğim için ve benimle her zaman gurur duyduğun için en büyük teşekkürü sana armağan etmek isterim.

**Özen TEKİN**

Mersin, 2022

## ÖZET

### HMK KAPSAMINDA İŞÇİLİK ALACAKLARINDA BELİRSİZ ALACAK DAVASI UYGULAMASI

Özen TEKİN

Yüksek Lisans Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ

Aralık, 2022, 171 Sayfa

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu usul hukuku açısından birçok yeniliği beraberinde getirmiştir. Bu yeniliklerden en önemlisi ise 107. Maddede düzenlenen “*Belirsiz Alacak Davası*” olmuştur. Uygulamada davacının talebini elinde olmayan sebeplerle belirleyemediği durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda hak arama özgürlüğünün sınırlanmaması için hüküm altına alınan bu dava türünün sağlamış olduğu avantajlardan dolayı hangi alacak türlerinde uygulanması gerektiği hususunda Yargıtay kararları ve doktrin görüşlerinde fikir birliğine varılmamıştır. Davacıya sağlamış olduğu birçok avantaj dolayısıyla belirsiz alacak davasının İş Hukuku alanında uygulanıp uygulanamayacağı ise belirsizlikleri beraberinde getirmektedir. Zira belirsiz alacak davasının Medeni Usul düzenlemelerine ait olması sebebiyle tarafların eşitliği ilkesi önem taşırken, diğer yandan sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı olan işçinin İş Hukuku kapsamında korunması ve işçi lehine yorum yapılması doğru bir hükme varabilmek için göz önünde bulundurulması gereken ilkelere dindir.

Çalışmada, iş hukukunun usul ve esaslarının incelenmesinin ardından, usul hukuku kapsamında düzenlenen belirsiz alacak davasının çerçevesi belirlenerek bu dava türünün işçilik alacakları bakımından uygulanabilirliği Yargıtay dairelerinin farklı yöndeki kararları ve doktrindeki çeşitli eleştiriler çerçevesinde her bir alacak kalemi açısından incelenmesi tezin amacını oluşturmaktadır.

*Anahtar Kelimeler:* 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Medeni Usul Hukuku, Belirsiz Alacak Davası, İş Hukuku, İşçilik Alacakları, Yargıtay

## **ABSTRACT**

### **IMPLEMENTATION OF UNQUANTIFIED DEBT LAWS IN LABOR CLAIMS WITHIN THE SCOPE OF PROCEDURAL LAW**

**Özen TEKIN**

**Master Thesis, Department of Private Law**

**Thesis Supervisor: Prof. Dr. Faruk ANDAÇ**

**December 2022, 171 Pages**

The Civil Procedure Law No.6100, which entered into force on 01.10.2011, has brought about many innovations in terms of procedural law. The most important of these innovations has been the "Unquantified Debt Lawsuit", which is regulated in Article 107. In practice, situations may arise in which plaintiff cannot determine his claim for reasons beyond his control. In this case, because of the advantages provided by this type of case, which is ruled not to limit the freedom to seek rights, there is no consensus in Supreme Court decisions and doctrine opinions on which types of receivables should be applied. Due to the many advantages it provides to the plaintiff, whether unquantified debt case can be applied in the field of Labor Law brings uncertainties. While equality of the parties is crucial for Code of Civil Procedure, on the other hand, protection of the socio-economically disadvantaged worker under the Labor Law and interpretation in favor of the employee should be taken into consideration in order to reach a correct judgement.

In this study, after the examination of the procedures and principles of labor law, the framework of unquantified debt case organized under procedural law is determined and the applicability of this type of case in terms of labor receivables determined under procedural law, and within the framework of different Supreme Court decisions and various doctrinal criticisms, its examination in terms of each receivable item constitutes the instrument of the thesis.

*Keywords:* Code of Civil Procedure No. 6100, Civil Procedure Law, Unquantified Debt Lawsuit, Labor Law, Labor Claims, Supreme Court

## İÇİNDEKİLER

|                            |      |
|----------------------------|------|
| <b>KAPAK</b> .....         | i    |
| <b>ONAY SAYFASI</b> .....  | ii   |
| <b>İTHAF</b> .....         | iii  |
| <b>ETİK BEYANI</b> .....   | iv   |
| <b>TEŞEKKÜR</b> .....      | v    |
| <b>ÖZET</b> .....          | vi   |
| <b>ABSTRACT</b> .....      | vii  |
| <b>İÇİNDEKİLER</b> .....   | viii |
| <b>KISALTMALAR</b> .....   | xii  |
| <b>EKLER LİSTESİ</b> ..... | xiv  |
| <b>GİRİŞ</b> .....         | 1    |

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ GENEL İLKELER ve İŞ YARGILAMASI HUKUKUNUN ÖZELLİKLERİ

|  |    |
|--|----|
| 1.1. İş Hukuku İle İlgili Genel İlkeler.....                       | 4  |
| 1.1.1. Genel Olarak .....  | 4  |
| 1.1.2. İşçinin Korunması İlkesi .....                              | 5  |
| 1.1.3. İşçi Lehine Yorum İlkesi.....                               | 6  |
| 1.2. İş Yargılaması Hukukunun Özellikleri .....                    | 8  |
| 1.2.1. İş Yargılaması Hukukunda Usul ve Esaslar .....              | 8  |
| 1.2.2. Basit Yargılama Usulünün İş Yargılamasında Uygulanması..... | 10 |
| 1.3. İş Mahkemesi.....   | 12 |
| 1.3.1. Görev.....  | 12 |
| 1.3.1.1. Genel Olarak .....  | 12 |
| 1.3.1.2. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Görev .....  | 14 |
| 1.3.2. Yetki.....  | 15 |
| 1.3.2.1. Genel Olarak .....  | 15 |
| 1.3.2.2. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Yetki .....  | 16 |
| 1.4. Arabuluculuk .....  | 18 |
| 1.5 Kanun Yolları .....  | 19 |



|                     |    |
|---------------------|----|
| 1.5.1. İstinaf..... | 19 |
| 1.5.2. Temyiz.....  | 21 |

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. BELİRSİZ ALACAK DAVASI ve DİĞER DAVA TÜRLERİ İLE İLİŞKİSİ

|   |    |
|---|----|
| 2.1. Belirsiz Alacak Davası.....  | 22 |
| 2.1.1. Tanımı .....   | 22 |
| 2.1.2. Türk Hukuk Sistemi Dışında Tarihsel Gelişimi .....                     | 23 |
| 2.1.2.1. Alman Usul Hukuku'nda Belirsiz Alacak Davası .....                   | 24 |
| 2.1.2.2. İsviçre Usul Hukuku'nda Belirsiz Alacak Davası .....                 | 26 |
| 2.1.3. Türk Hukuk Sistemi İçerisinde Kanunlaşma Süreci .....                  | 27 |
| 2.1.3.1. 7251 Sayılı Kanun Değişikliği Öncesi Belirsiz Alacak Davası.....     | 29 |
| 2.1.3.2. 7251 Sayılı Kanun Değişikliği Kapsamında Belirsiz Alacak Davası..... | 31 |
| 2.1.4. Belirsiz Alacak Davasının Amacı .....                                  | 34 |
| 2.1.5. Belirsiz Alacak Davası Açmanın Koşulları .....                         | 38 |
| 2.1.5.1. Alacak Miktarının Kesin Olarak Belirlenememesi.....                  | 39 |
| 2.1.5.2. Hukuki Yararının Bulunması .....                                     | 44 |
| 2.1.5.3. Hukuki İlişkinin Belirlenmesi.....                                   | 46 |
| 2.1.5.4. Geçici Talep Miktarının Belirlenmesi .....                           | 49 |
| 2.1.5.5. Talep Sonucunun Para Cinsinden Olması.....                           | 52 |
| 2.1.6. Islah Yoluna Başvurmadan Bedel Artırımı Yapılabilmesi .....            | 54 |
| 2.1.7. Belirsiz Alacak Davasının Maddi Hukuk Açısından Sonuçları .....        | 58 |
| 2.1.7.1. Faiz ve Temerrüt .....   | 58 |
| 2.1.7.2. Zamanaşımı.....  | 61 |
| 2.1.8. Şartları Gerçekleşmediği Halde Belirsiz Alacak Davası Açılması .....   | 64 |
| 2.2. Belirsiz Alacak Davasının Diğer Dava Türleri İle İlişkisi.....           | 72 |
| 2.2.1. Genel Olarak .....   | 72 |
| 2.2.2. Eda Davası ve Belirsiz Alacak Davası .....                             | 73 |
| 2.2.3. Tespit Davası ve Belirsiz Alacak Davası .....                          | 74 |
| 2.2.4. Kısmi Dava ve Belirsiz Alacak Davası .....                             | 77 |

|  |    |
|--|----|
| 2.3. Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanmasına Dair Görüşler.....                           | 83 |
| 2.3.1. Doktrindeki Görüşler.....   | 84 |
| 2.3.1.1. Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku Bağlamında Uygulanmasına Olumlu Yaklaşan Görüşler .....   | 84 |
| 2.3.1.2. Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku Bağlamında Uygulanmasına Mesafeli Yaklaşan Görüşler ..... | 87 |
| 2.3.2. Yargıtay Daireleri'nin Görüşü .....   | 91 |

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. BELİRSİZ ALACAK DAVASININ İŞÇİLİK ALACAKLARINA UYGULANMASI

|  |     |
|--|-----|
| 3.1. Alacakların Türüne Göre Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması.....  | 96  |
| 3.1.1. Genel Olarak .....  | 96  |
| 3.1.2. Tazminat Alacakları .....   | 96  |
| 3.1.2.1. Kıdem Tazminatı Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması .....  | 96  |
| 3.1.2.2. İhbar Tazminatı Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması .....  | 100 |
| 3.1.2.3. Kötüniyet Tazminatı Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması .....  | 104 |
| 3.1.2.4. Maddi Tazminat Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması .....   | 106 |
| 3.1.2.5. Manevi Tazminat Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması .....  | 109 |
| 3.1.2.6. Sendikal Tazminat Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması .....  | 112 |
| 3.1.2.7. Ayrımcılık Tazminatı Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması .....   | 115 |
| 3.1.2.8. İşe Başlatmama Tazminatı (İş Güvencesi Tazminatı) Alacağı ile Boşta Geçen Süre Tazminatı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması ..... | 117 |
| 3.1.3. Ücrete Tabi Alacaklar .....   | 121 |

|   |     |
|---|-----|
| 3.1.3.1. Fazla Çalışma Ücreti ile Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti<br>Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması..... | 121 |
| 3.1.3.2. Hafta Tatili Ücreti Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının<br>Uygulanması.....                                     | 126 |
| 3.1.3.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti Alacağı ve Belirsiz<br>Alacak Davasının Uygulanması .....                    | 129 |
| 3.1.3.4. Yıllık İzin Ücreti Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının<br>Uygulanması.....                                      | 131 |
| <b>SONUÇ</b> .....  | 136 |
| <b>KAYNAKÇA</b> .....   | 144 |
| <b>EKLER</b> .....  | 154 |

## KISALTMALAR

|                |  |
|----------------|--|
| <b>AY</b>      | : Anayasa  |
| <b>AYM</b>     | : Anayasa Mahkemesi  |
| <b>BAM</b>     | : Bölge Adliye Mahkemesi                                       |
| <b>BK</b>      | : Borçlar Kanunu   |
| <b>bkz</b>     | : Bakınız  |
| <b>C.</b>      | : Cilt   |
| <b>DEÜHFD</b>  | : Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi             |
| <b>E.</b>      | : Esas   |
| <b>e.t.</b>    | : Erişim Tarihi  |
| <b>EÜHFD</b>   | : Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                 |
| <b>HarçK</b>   | : Harçlar Kanunu   |
| <b>HGK</b>     | : Hukuk Genel Kurulu   |
| <b>HMK</b>     | : Hukuk Muhakemeleri Kanunu                                    |
| <b>HUAK</b>    | : Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu                  |
| <b>HUMK</b>    | : Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu                              |
| <b>İBD</b>     | : İstanbul Barosu Dergisi                                      |
| <b>İÜHFM</b>   | : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası               |
| <b>İK</b>      | : İş Kanunu  |
| <b>İSGK</b>    | : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu                               |
| <b>İMK</b>     | : İş Mahkemeleri Kanunu  |
| <b>K.</b>      | : Karar  |
| <b>m.</b>      | : Madde  |
| <b>MUHFHAD</b> | : Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırma Dergisi |
| <b>RG</b>      | : Resmi Gazete   |
| <b>S.</b>      | : Sayı   |
| <b>s.</b>      | : Sayfa  |
| <b>SGK</b>     | : Sosyal Güvenlik Kurumu                                       |
| <b>STİSK</b>   | : Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu                     |
| <b>T.</b>      | : Tarih  |
| <b>TBB</b>     | : Türkiye Barolar Birliği                                      |
| <b>TBK</b>     | : Türk Borçlar Kanunu  |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>THD</b>    | : Terazi Hukuk Dergisi  |
| <b>TMK</b>    | : Türk Medeni Kanunu  |
| <b>TMSF</b>   | : Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu                                |
| <b>TNBHD</b>  | : Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi                        |
| <b>TÜİK</b>   | : Türkiye İstatistik Kurumu                                     |
| <b>TÜHİS</b>  | : Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası |
| <b>vd.</b>    | : Ve devamı   |
| <b>YHGK</b>   | : Yargıtay Hukuk Genel Kurulu                                   |
| <b>YİBBGK</b> | : Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu              |
| <b>Y4HD</b>   | : Yargıtay 4. Hukuk Dairesi                                     |
| <b>Y7HD</b>   | : Yargıtay 7. Hukuk Dairesi                                     |
| <b>Y8HD</b>   | : Yargıtay 8. Hukuk Dairesi                                     |
| <b>Y9HD</b>   | : Yargıtay 9. Hukuk Dairesi                                     |
| <b>Y10HD</b>  | : Yargıtay 10. Hukuk Dairesi                                    |
| <b>Y11HD</b>  | : Yargıtay 11. Hukuk Dairesi                                    |
| <b>Y12HD</b>  | : Yargıtay 12. Hukuk Dairesi                                    |
| <b>Y13HD</b>  | : Yargıtay 13. Hukuk Dairesi                                    |
| <b>Y17HD</b>  | : Yargıtay 17. Hukuk Dairesi                                    |
| <b>Y19HD</b>  | : Yargıtay 19. Hukuk Dairesi                                    |
| <b>Y21HD</b>  | : Yargıtay 21. Hukuk Dairesi                                    |
| <b>Y22HD</b>  | : Yargıtay 22. Hukuk Dairesi                                    |
| <b>7HD</b>    | : 7. Hukuk Dairesi  |
| <b>9HD</b>    | : 9. Hukuk Dairesi  |
| <b>22HD</b>   | : 22. Hukuk Dairesi   |

## EKLER LİSTESİ

|  |     |
|--|-----|
| <b>EK 1. Etik Kurulu Onay Belgesi</b> .....  | 154 |
| <b>EK 2. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Tez Etik Kurul<br/>İzin İstek Yazısı</b> ..... | 156 |
| <b>EK 3. Çağ Üniversitesi Etik Kurul İzin Onay Yazısı</b> .....  | 157 |

## GİRİŞ

6100 Sayılı HMK<sup>1</sup>, mülga 1086 Sayılı HUMK<sup>2</sup> dönemi süresince ele alınmamış birçok düzenlemeyi beraberinde getirmiştir. Zira diğer hukuk sistemlerinde yaşanan yenilikler göz önünde bulundurulduğunda HUMK'nun güncel gelişmelerin gerisinde kaldığı yönünde görüşler mevcuttu. Özellikle HUMK'da dava türleri ayrımı hüküm altına alınmamış olması ve o dönemdeki doktrin görüşleri ve yargı kararları incelendiğinde bu tür bir ayrıma gidilmesi sebebiyle HUMK'nu eleştirilmekteydi. Bu sebeple, güncel gelişmeleri yakalayabilmek ve uygulamadaki aksaklıklar göz önünde bulundurularak HMK bu gereksinimlere cevap vermek amacıyla daha kapsamlı, basit ve anlaşılır bir şekilde düzenlenmiştir.

HMK'nun dava türlerini hüküm altına alması gelişmesinin yanı sıra, her ne kadar Hükümet Tasarısının ilk halinde bulunmasa da Adalet Komisyonu görüşmelerinde 01.10.2011 tarihinde “*belirsiz alacak davası*”nın hüküm altına alınması hukuk sistemimize getirilen en büyük yeniliklerden biri olarak görülmüştür. Adalet Komisyonu görüşmeleri esnasında HMK'na eklenmesi sebebiyle, kanunlaşmasından önce üzerine yeterince tartışma yapılamadan hüküm altına alınmış olması ve gerekli değerlendirmeler yapılmadan kabul edilmesi eleştirilere sebebiyet vermiştir. Özellikle Yargıtay kararları incelendiğinde davanın niteliği ve uygulanabilirlik şartları bakımından görüş ayrılıkları ortaya çıkmış ve bu durum hala günümüzde de varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Bu çelişkilerin hala günümüzde devam etmesi uygulamada da çeşitli olumsuzlukların yaşanmasına sebebiyet vermiştir. Zira mahkeme, davacının talebi hakkında hüküm verebilmesi için ilk önce dava türünü şüpheye yer bırakmayacak şekilde belirleyebilmelidir. Aksi durumda, davacının talebi hukuki yararı olmaması sebebiyle usulden reddedilecektir.

Belirsiz alacak davasının kanunlaşmasından önce, HUMK döneminde her ne kadar hüküm altına alınmamış olsa da belirsiz alacakların talebi bakımından kısmi dava açılması sıkça karşılaşılan bir durumdur. HMK m.109 ile hukuki zemin edinen kısmi davada tarafların fazlaya ilişkin haklarından açıkça feragat etmeleri halinde saklı kalan hakları korunacağı düzenlenmiştir. Fakat talep konusunun belirli olması halinde kısmi davanın açılıp açılmayacağı hususu tartışmalara neden olmuştur.

---

<sup>1</sup> RG: 12.01.2011, S:27836.

<sup>2</sup> RG: 18.06.1927 S:622-623-624.

Belirsiz alacak davası ise, her ne kadar Türk Hukuk sistemi açısından yeni bir dava türü olsa da, esasında belirsiz alacak davası kökeni Roma Hukuku'na kadar dayanan, İsviçre Federal Usul Kanunu ve Alman Usul Hukuku'nda uygulanan bir dava türü olduğu görülmektedir. Ele alınışı açısından farklılıkları mevcut olsa da, özellikle İsviçre Usul Kanunu m.85'te düzenlenen belirsiz alacak davası ile HMK'da düzenlenen belirsiz alacak davası arasında paralellik bulunmaktadır.

HMK m.107 kapsamında düzenlenen belirsiz alacak davası, koşullarının sağlanması durumunda davacıya birçok olanak sağlayan istisnai bir davadır. Gerek HUMK döneminde gerekse HMK döneminde davacı uyuşmazlık talebini HMK m.119/1-ğ gereği açık ve net biçimde dilekçesinde belirtmek durumundadır. Fakat bazen davacı elinde olmayan imkansızlıklardan ötürü talep miktarını davanın açıldığı esnada belirleyememektedir. Bu durumda ise kısmi dava açması bazı hak kayıplarına uğramasına sebebiyet vereceğinden, HMK m.107 kapsamında belirsiz alacak davası açarak hem HMK m.119/1-ğ bendinin istisnası olarak azami bir talep miktarı belirtebilmekte hem de HMK m.141 hükmünün istisnası olarak iddiasını değiştirme ve genişletme yasağına tabi olmadan tahkikat aşamasında talep miktarını arttırabilmektedir.

Davacıya usuli birçok imkan sağlamasından ötürü bu dava türünün hangi alacaklar bakımından uygulanabileceği yönünde farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bu tartışmaların en yoğun olduğu alan ise iş hukuku kapsamında işçilik alacakları bakımından uygulanabilip uygulanamayacağı yönünde yoğunlaşmıştır. Diğer hukuk dallarında mevcut olan tarafların eşitliği ilkesinin aksine, tek geçim kaynağı emeğinin karşılığı ücret olan işçi ve ona istihdam sağlayan işveren arasında meydana gelen işçilik alacakları uyuşmazlıklarında iş hukukunun kendine özgü ilkeleri uygulanmaktadır. Hakim, sosyo-ekonomik açıdan güçsüz konumda olan işçiyi, işçinin korunması ilkesi ve işçi lehine yorum ilkesi kurallarını gözeterek hakkaniyete uygun bir şekilde hüküm vermekle yükümlüdür. Nitekim talep miktarının asgari oranda belirlenebilmesi ve buna bağlı olarak daha az bir harç miktarı ile dava ikame edilmesi, zamanaşımını alacağın tümü için kesmesi ve faiz başlangıcının dava tarihinden itibaren işlerlik kazanması gibi birçok olanak nedeniyle iş uyuşmazlıkları davalarında uygulamada sıkça görülmektedir.

İş hukukunun kendine özgü özellikleri ve belirsiz alacak davasının istisnai bir dava olması, HMK m.107'nin işçilik alacakları bakımından uygulanabilip uygulanamayacağı hususunda tartışmalara yeni bir yön vermiştir. Bu hususta ise ne Yargıtay kararları ne de doktrinde görüş birliğine varılamamıştır. Bu husus YHGK tarafından görüşülmüş



olsa da birçok karşı oy ve çeşitli görüşler ile çözüme ulaşamamıştır. Belirsiz alacak davasının işçilik alacakları bakımından uygulanabilirliğini çözümlmek adına bu konu 2017 yılında YİBBGK'na da taşınmıştır. Kurul kararında ise, işçilik alacaklarının birbirinden farklı özellikler barındırmasından ötürü birçok şekilde ortaya çıkabileceği vurgulanmış ve bu sebeple genel bir kural koymak yerine somut olayın özelliği göz önünde bulundurularak karar verilmesi gerektiği nedeniyle içtihadı birleştirmeye gerek olmadığına karar verilmiştir.

Ülkemizde kayıt dışı istihdam, bilgi ve belgelerin işçilerle paylaşılmaması veyahut kayıtların yanıltıcı tutulması gibi olumsuzlukların azımsanamayacak düzeyde olması sebebiyle davacı işçi alacağını hesaplamakta birçok zorlukla karşılaşmaktadır. HMK m.107'nin gerekçesi incelendiğinde ise, davacının kendi sebep olmadığı bir imkansızlık nedeniyle alacağını belirleyemediği durumlarda hayatın olağan akışı çerçevesinde alacağın dava tarihinde belirsiz olması gerekmektedir. Ülkemizdeki bu olumsuzluklar göz önüne alındığında, işverenin kayıt tutma yükümlülüğünü yerine getirmemesi veyahut işçinin gerekli özeni göstermesine rağmen alacağı tespit edemediği alacak türlerinde belirsiz alacak davası açıp açamayacağı Yargıtay kararları ve doktrindeki görüşler kapsamında çalışmamızda incelenecektir.

Bu kapsamda, çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, iş hukuku ve iş yargılamasının özelliklerine değinilerek iş hukukuna hakim olan ilkelerin irdelenmesi ve iş yargılamasının özelliklerinin ayrı bir başlıkta incelenmesinin konunun HMK kapsamında düzenlenen bir davaya uygulanabilirliğinin anlaşılması açısından faydalı olacağı görüşünderiz. İş hukukunun özelliklerinin incelenmesinin ardından ikinci bölümde, HMK kapsamında düzenlenen belirsiz alacak davasının tanımı, tarihsel gelişimi, amacı, ikame edilebilmesinin koşulları ve sonuçları incelenerek HMK'da düzenlenen diğer dava türleriyle karşılaştırılarak belirsiz alacak davasının özellikleri irdelenecektir. Üçüncü bölümde, belirsiz alacak davasının iş hukuku kapsamında uygulanabilirliğine dair Yargıtay kararlarındaki farklılıklar ve doktrindeki çeşitli görüşler incelendikten sonra dördüncü bölümde her bir işçilik alacağı bakımından belirsiz alacak davasının uygulanabilip uygulanamayacağı yine Yargıtay kararları ve doktrindeki görüşler kapsamında değerlendirilecektir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ GENEL İLKELER ve İŞ YARGILAMASI HUKUKUNUN ÖZELLİKLERİ

#### 1.1. İş Hukuku İle İlgili Genel İlkeler

##### 1.1.1. Genel Olarak

Sanayi devrimi ile birlikte gelişen ve önem kazanan iş hukuku, esasında insana atfedilen değerın hukuk aleminde var olmasının bir yansımasıdır. Gelişen dünya ile birlikte insan hakları kavramı gün geçtikçe daha da önem kazanmakta ve yaşamını idame etmek için ücrete tabi olan işçi ile istihdam gücü elinde bulunan işveren arasındaki güç dengesi, iş hukuku sayesinde kurulmaktadır. Bu sebeple, işçi emeğinin ön planda olduğu iş hukukunda, bağımlı işçinin emeğinin sömürülmemesi, işçi ve işveren arasındaki dengenin sağlanması ve aynı zamanda sosyo-ekonomik olarak güçsüz konumda olan işçinin korunması, iş hukukunun özünü oluşturmaktadır<sup>3</sup>. Güçsüz olanı korumakla devlet, sosyal devlet olma özelliğini yansıtır<sup>4</sup>.

İK m.8/1, iş sözleşmesinin hukuki niteliğini ve gereklerini ortaya koyarak, işçi ve işveren arasındaki çalışma refahının sağlanmasının temellerini oluşturmuştur. İş sözleşmesinin imzalanmasının ardından, emeğini ortaya koyan işçi aynı zamanda ona istihdam sağlayan işverenin emir ve denetimi altına girmektedir<sup>5</sup>. Buna karşılık, işveren ise işçi seçimi ve iş sözleşmesi boyunca işçinin denetlenmesi yetkilerine sahiptir<sup>6</sup>.

İki tarafa da borç yükleyen iş sözleşmesi, bu niteliği ile diğer sözleşmelerden farklı olarak bağımlılık unsurunu ortaya çıkarmaktadır. Sözleşme gereği işverenin talimat ve denetimine tabi olan bağımlı işçi, işveren karşısında güçsüz konumdadır. Bu dengesizlik, iş sözleşmesi imzalandıktan sonra da gerekli kayıtlara erişebilme veya iş sözleşmesi sona erdikten sonra alacaklarını talep etme noktasında da devam etmektedir.

---

<sup>3</sup> Uğur Tülü, **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması**, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2021, s.1.

<sup>4</sup> Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 10.

<sup>5</sup> Hakan Keser, “İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan Ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.3, 2018, s.40.

<sup>6</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020, s. 10-11.

İşçinin, işveren karşısındaki bu güçsüzlüğü ve aynı zamanda ona istihdam sağlayan işverene karşı sözleşmeden kaynaklanan bağımlılığı, işçiyi hukuk düzeninde özel olarak korunmasını zorunlu hale getirmiştir<sup>7</sup>. Bu sebeple iş hukuku, işçi lehine ilkeler düzenlemiş ve çalışma barışını her iki taraf için de sağlamayı amaçlamıştır.

### 1.1.2. İşçinin Korunması İlkesi

Kişilik hakkı, kişiyi bütünüyle koruyan anayasal bir haktır. Başka bir ifadeyle, kişinin hem maddi hem manevi hatta ekonomik olarak korunmasını amaçlayan mutlak bir haktır.<sup>8</sup> 1982 Anayasası'nda kişilik hakkı ve eşitliğin sağlanması çerçevesinde birçok madde bulunmaktadır ve şüphesiz bunların başında m.10 kapsamındaki "eşitlik" ilkesi gelmektedir. Bu maddeye göre hiçbir ayırım gözetilmeden herkes kanunlar önünde eşit sayılmıştır ve bu kapsamda m.12 ile temel hak ve hürriyetler muhafaza altına alınmıştır.

Uygulamada işçi ve işveren arasında bir güç orantısızlığı olsa da, kanunlarda bu fark eşitlik ilkesiyle giderilmiştir. Esasen, Türk Hukuku'nun dalları da bu eşitlik ilkesi üzerine kurulmuştur. Özellikle Medeni Hukuk veyahut Borçlar Hukuku gibi özel hukuk dallarında kişiler arası eşitlik uygulanmıştır ve taraflar özgür iradeleriyle borçlar altına girebilme ve sözleşme yapabilme yetkisine sahiptir. İş hukuku ise bu anlamda diğer hukuk dallarından ayrılmaktadır.

İş hukukunu diğer hukuk dallarından ayıran en önemli faktör ise; işçinin işverene bağımlı olarak çalışmasından kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesinin bir sonucu olarak, işçi, işverenin talimatlarına uygun şekilde iş görerek onun denetimi ve hakimiyeti altına girmektedir. Fakat bu hakimiyet sınırsız değildir. İşçinin emeğinin karşılığı olarak işveren de çalışanını koruyup kollamakla mükelleftir. İnsan haklarının da bir gereği olarak, işveren, işçinin fiziki bütünlüğünün yanı sıra onun haysiyetini ve insan onurunu da korumakla yükümlüdür.

Hizmet edimi, yapısı gereği şahsi bir edimdir ve işçi, iş sözleşmesinin imzalanmasıyla emeğinin yanı sıra kişilik haklarını da işverenin hakimiyetinde bulunan işyerine dahil etmektedir. İş ilişkisi içerisinde, işçi her an işyerinden kaynaklanan mesleki risk veya hastalıklara karşı açık hale gelmektedir, bu haliyle de 6331 Sayılı

---

<sup>7</sup> Tülü, s.6

<sup>8</sup> İbrahim Aydın, "İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ankara, 2005,s.21.

İSGK<sup>9</sup>'da hüküm altına alındığı üzere, işveren yükümlülüklerini noksansız bir şekilde yerine getirmekle mükelleftir. İş sözleşmesinden kaynaklanan bağımlılık unsurunun getirdiği ciddi sorunlarında bu sebeple işçilerin korunması ilkesiyle aşılması hedeflenmiştir.

İşçilerin, iş süresi boyunca emeğinin sömürülmemesi, onun fiziksel olarak korunması kadar önem taşımaktadır. İş hukuku da bu sömürünün önüne geçmek, güçsüz olan bağımlı işçinin hukuki alanda korunmasını sağlamak amacıyla kurulmuştur<sup>10</sup>. Bu bağlamda, emeğinin karşılığı olarak tam ücretini alamayan veya gerçek dışı tutulan kayıtlar dolayısıyla alacağının net miktarını öğrenemeyen işçi maddi-manevi zarara uğramaktadır. Hukuki yollara başvurduğunda ise, sosyo-ekonomik eşitsizliğin getirdiği dezavantajlardan ötürü alacağına çoğu zaman ulaşamamaktadır. Bu durum ise, güçsüzü güçlünün karşısında koruyan Sosyal Devlet olgusuna ters düşmektedir. Bu nedenle, iş hukuku, diğer hukuk dallarından bu konuda ayrılarak işçiye pozitif ayrımcılık sağlayan ilkeler benimsemiş ve eşitsizliği gidermeye çalışmıştır.

### 1.1.3. İşçi Lehine Yorum İlkesi

Diğer hukuk dallarına hakim olan “*tarafkların eşitliği*” ilkesi, iş hukukunda yerini, işçi lehine yorum ilkesine bırakmıştır. İşverenin, yönetim ve denetimi elinde bulundurmasına karşılık işçi ise iş sözleşmesi gereği işverene bağımlı bir şekilde emeğini ortaya koymaktadır. İstihdam edebilme gücüne karşı, emeğin ortaya koyulması arasındaki dengesizlikte adaleti sağlayabilmek adına iş hukukunda diğer dallardan farklı ilkeler bulunmaktadır<sup>11</sup>. Bu ayrıcalıklı ilkelerin uygulanabilmesi içinse bazı koşullar bulunmaktadır.

Öncelikle, 7036 Sayılı İMK<sup>12</sup>, HMK kapsamında özel kanun niteliğindedir ve 7036 Sayılı Kanun m.9'da belirtildiği üzere, mevzuatta kanun boşluğu olan durumlarda HMK'na atıf yapılması gerekmektedir. Bu sebeple, mevzuatta bir boşluk veyahut yorumlanmasında bir tereddüt olduğu durumlarda hakim, işçi lehine yorum

<sup>9</sup> RG:30.06.2012, S:28339.

<sup>10</sup> Tülü, s.6. ; Süzek, s. 16-17.

<sup>11</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, “İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünde Bir Yaklaşım (I), *Yargıtay Dergisi*, S:1-2 C:13, 1987, s.114.

<sup>12</sup> RG: 12.10.2017, S:30221.

yapabilecektir<sup>13</sup>. Ancak bu söylemi, hakimin her zaman işçi lehine yorum yapabileceği olarak anlamak doğru ve adaletli bir uygulama olmayacaktır. Doktrinde de baskın olan görüşe göre, bu ilke, maddi hukuka ilişkin olması sebebiyle kanunda boşluk olmadığı durumlarda işçi lehine yorum yapılamayacağı yönündedir<sup>14</sup>. Zira Yargıtay'ın da çok eski bir içtihadı birleştirme kararında; kanunda açık bir hüküm bulunmaması durumunda hakimin işçinin lehine yorum yapması gerektiği vurgulanmıştır.<sup>15</sup> Güncel Yargıtay kararlarına bakıldığında da hala aynı görüşte olduğu görülmektedir.<sup>16</sup> Kanunda açık olan durumlarda işçi lehine yorum ilkesinin uygulanamayacağı aynı zamanda AYM'nin verdiği bir kararda da belirtilmiştir<sup>17</sup>. AYM'nin Yargıtay ile paralel görüşte bulunması şüphesiz kanunun üstünlüğü ilkesinden gelmektedir. Nitekim TMK<sup>18</sup> m.1'de de belirtildiği üzere kanunun özünün uygulanması gerekir. Bu sebeple, İş Mahkemeleri'nin nihai amacı olan işçiyi koruma ilkesi gereği hareket edilmesi de kanunun ruhuna ters düşmemektedir<sup>19</sup>.

Özetle, hakim, önüne gelen bir davada öncelikle kanun metnine öncelik vermelidir. Eğer kanunda açık olmayan bir metin varsa ancak o zaman işçi lehine yorum yönteminden yararlanmalıdır. Aksi halde, güçsüzün güçlü karşısında korunması amaçlanırken işçinin de haksız olabileceği göz ardı edilmiş olur, bu da adil yargılanma ilkesine ters düşecektir.

AY m.2'de “*sosyal devlet*” olgusuna vurgu yapılmıştır. Bu nedenle işçi ve işvereni eşit olarak görmek, sosyal devlet ilkesine ters düşecektir. İşçi ve işveren arasındaki davalarda, tarafları davanın açıldığı sırada eşit varsayan bir yargılama usulünün benimsenmesi adil bir uygulama olmayacaktır<sup>20</sup>. Zira istihdam gücü olan işverene karşı sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı konumda olan işçinin korunması aynı zamanda toplumun da huzurunu sağlayacaktır.

Buna ek olarak, bir davada konu iş sözleşmesi veyahut toplu iş sözleşmesinden de kaynaklanabilir. TBK m. 19 kapsamında, Sözleşmelere taraf olan kişilerin gerçek

---

<sup>13</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 32. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 27-28. ; Tülü, s.6.

<sup>14</sup> Ömer Ekmekçi, “Hocayla İş Yargısı Üzerine Sohbet”, **İÜHFPM Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı**, C:74, 2016, s.375.

<sup>15</sup> YİBK, 27.05.1958 T., 1957/15 E., 1958-5 K., RG:26.09.1958. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 03.02.2022)

<sup>16</sup> Benzer kararlar için bkz: Y9HD, 26.05.2021 T., 2021/5209 E., 2021/9602 K.; Y9HD, 11.02.2019 T., 510/3277 K., Y22HD, 23.05.2019 T., 4419/11594 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 03.02.2022)

<sup>17</sup> AYM 27.09.1967 T., 1963-336/29 K., RG: 19.10.1968. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 03.02.2022)

<sup>18</sup> RG: 08.12.2001, S: 24607.

<sup>19</sup> Tolğa Erkoçkar, **Belirsiz Alacak Davası ve İşçilik Alacaklarında Uygulanabilirliği**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021, s.58.

<sup>20</sup> Mustafa Kılıçoğlu, **İş Yargılamaları Usulü**, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011, s.2.

iradeleri önem taşımaktadır. Bunun içinse dürüstlük ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır. Bu yolla da bir sonuca varılamaması halinde hakim, işçi lehine yorum ilkesini uygulayabilecektir<sup>21</sup>.

Fakat kanunun hükmüne göre işçi aleyhine sonuç doğurabilecek kararlar, işçi lehine yorum ilkesi ile lehe olarak çevrilemez. Örneğin, işverenin işyeri organizasyonunda 3 ay çalışmış bir işçiye kıdem tazminatına hükmedilemez. Doktrinde de belirtildiği üzere “*Yargıç, yasa koyucunun papağanı değildir, ama kendi başına buyruk da değildir*”<sup>22</sup>. Bu sebeple, hakim, önüne gelen bir uyuşmazlıkta ancak koşulların sağlanması kaydıyla işçi lehine yorum ilkesini uygulayabilecektir.

## 1.2. İş Yargılaması Hukukunun Özellikleri

### 1.2.1. İş Yargılaması Hukukunda Usul ve Esaslar

1950 yılında çıkarılan İMK<sup>23</sup> ile İş Mahkemeleri kurulmuş ve esasları düzenlenmiştir. 25.10.2017 yılında yapılan değişiklikle, 7036 Sayılı yeni İMK kabul edilmiş ve eski kanunda kapsamı dar olan iş yargılaması, son güncellemeyle nispeten daha geniş kapsamlı bir kanun haline gelmiştir. Özel mahkemelerden olan İş Mahkemeleri tek hakimli mahkemeler arasında yer almaktadır. İş Mahkemeleri yapısı gereği kolay çözüme ulaşan ve ucuz yargılama usulünü benimsemiş olmaları dolayısıyla, kanunla özel mahkeme olarak kurulmuştur<sup>24</sup>. İş Mahkemeleri, esasen İMK ile bağlıdır fakat ilgili kanunun 15. maddesinde, mevzuatta hüküm bulunmaması durumunda HMK hükümlerine tabi olunacağı belirtilmiştir. Bu sebeple de İş Mahkemeleri HMK hükümlerine uygun şekilde hizmet davalarını görmektedir<sup>25</sup>.

Özel hukuk alanında uyuşmazlık konusu olarak en çok karşılaşılan dava türü şüphesiz iş uyuşmazlıklarıdır. Gelişen dünya, insan hakları, insan sağlığı ve çalışanın emeğine değer verme olgusu arttıkça mevzuatta da buna uygun değişikliklere gidilmiştir.

İlk olarak, yargılama hukukunun genel kanunu olan HMK, 01.10.2011 yılında değişikliğe uğramış ve kabul edilmiştir. Yeni kanun kapsamında, önemli değişikliklere gidilmiş ve özel mevzuatlarda da değişiklikler yapılmıştır. 1950 yılında düzenlenmiş

<sup>21</sup> Süzek, s.32-33.

<sup>22</sup> Rona Serozan, **Medeni Hukuk**, 6. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015, s. 134.

<sup>23</sup> RG: 30.01.1950, S: 7424.

<sup>24</sup> Halil Yılmaz, “İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2010, s.70.

<sup>25</sup> Didem Damra Temel ve Yıldırım Bayrak, **Uygulamada İşçilik Alacakları, İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2020, s.73.

olan 5521 Sayılı İMK, 2017 yılına kadar Türk yargı sisteminin iş hukuku uyuşmazlıkları alanının ana mevzuatı olmuştur. 67 sene kadar iş yargılamalarının bel kemiğini oluşturan bu kanun, öncelikle eski bir kanun olmasından dolayı mevcut zamanın ihtiyaçlarını karşılamakta eksik kalmaktaydı. İş uyuşmazlıklarında görülen davaların çokluğu göz önünde bulundurulduğunda taleplere cevap vermekte geride kalması yeni bir düzenlemenin getirilmesini iş yargılaması açısından gerekli hale getirmişti.

5521 Sayılı Kanun yürürlüğe girdikten bir süre sonra, iş yargılaması hukukunun adeta temeli olarak nitelendirilebilecek 7 adet madde AYM tarafından kaldırılmıştır<sup>26</sup>. Yürürlüğe girdiği tarihte 18 madde halinde düzenlenmiş olan ilgili Kanun, AYM kararıyla iptal edilen maddelerle birlikte sadece 11 madde ile 67 sene görev yapmış olması, uygulamada birçok problemin oluşmasına neden olmuştur. Her ne kadar bu Kanun iş yargılaması usulü hakkında önemli hükümler içermiş olsa da, işçi-işveren arasındaki uyuşmazlığın ispatı konusunda veyahut işçinin birden fazla alacağı olduğu durumlarda ne yapılması gerektiği hakkındaki sorunları çözmekten epey uzaktı. Bu sebeplerle, iş yargılamasında ortaya çıkan bu sorunları, aslında yargı merci olmayan bilirkişilerin sunduğu raporlara göre karar verilen bir yargılamaya dönüşmüş olması yeni bir kanun ihtiyacını doğurmuştur.

25.10.2017 tarihli 7036 Sayılı Kanun, eski kanun döneminde sorun ve boşluk olarak görülen durumları hükme bağlamayı ve gelişen dünya ve yenilenen usul mevzuatı eşliğinde güncellemeyi hedeflemiştir. İçerik olarak eski kanuna kıyasla daha çok madde sayısı içeriyor olsa da, iş yargılaması usulüne ilişkin ve mahkemelerin görev/yetki kurallarına ilişkin fazlaca yenilik bu kanunda da görülmemektedir.

Bu hususlar dışında, eski Kanun ile birçok benzerlik gösterse de günümüz çalışma hayatının gereği olarak incelenmesi gereken hükümler de getirilmiştir. Kanunda hüküm altına alınmamış hususlarda güncellenmiş HMK'na atıf yapılarak çözümlenecektir.

---

<sup>26</sup> AYM, 13.04.1971 T., 1970/63 E. , 1971/38K. ; AYM, 14.05.1970 T., 1967/40 E., 1970/40 K. (e.t.: www.lexpera.com.tr 03.02.2022)

### 1.2.2. Basit Yargılama Usulünün İş Yargılamasında Uygulanması

Basit yargılama usulü, HMK'da düzenlenen yazılı yargılama usulünden farklı düzenlemelere sahiptir. HMK, eski Kanunda yer alan sözlü yargılama ve seri yargılama usullerine yer vermemiş, yazılı yargılama ve basit yargılama usulünü benimsemiştir<sup>27</sup>. Bu sebeple, seri yargılama veya sözlü yargılama olarak hükmolunan davaların, son HMK değişikliği ile basit yargılama usulüne uygun görülmesi gerektiği düzenlenmiştir. HMK m.316 ve m.322 arasında düzenlenen basit yargılama usulü, diğer yargılama usullerine göre daha hızlı ilerlemektedir.

Öncelikle, basit yargılama usulü HMK m.119 gereği dilekçelerin verilmesiyle başlamaktadır. Hakim dilekçelerdeki zorunlu unsurları re'sen inceler ve eksikliklerin gerekli sürede giderilmemesi durumunda HMK m.119/2 gereği davanın açılmamış sayılmasına hükmeder. İş yargılamasına baktığımızda ise, HMK hükümlerine uygun olarak davanın açılması aşaması dilekçelerin verilmesi usulüyle başlamaktadır. Her ne kadar HMK ile bağlı olsa da, kendine özel bazı uygulamalara yer vermiştir<sup>28</sup>. Örnek vermek gerekirse, dilekçeyle dava açılmasına ek olarak iş yargısına özgü idari başvuru yolu da mevzuatta düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, İş Kanunu'na tabi olan idari mercilere getirilen işleri, kanunda belirlenmiş olan 15 günlük süre içerisinde sonuçlandırmadıkları takdirde gerekli evrakları iş mahkemesine göndermeleri gerekmektedir. İdari yoldan başvuru, diğer hukuk uygulamalarında bulunmayan İş Mahkemelerine özgü bir uygulamadır. Bu düzenlemeye ek olarak, sendikaların da temsilen üyelerini ve onların mirasçıları adına dava açma yetkisi bulunması da iş yargılamasında olan özel bir durumdur. Bunun sebebi ise, ekonomik ve sosyal yönden güçsüz olan işçinin hak arama özgürlüğünün kolaylaştırılması, gerekli giderleri ödemede zorlanmasını engellemek amacı taşımaktadır<sup>29</sup>.

Bunun dışında, iş yargılamasının usul hukukuyla paralel olduğu birçok hüküm bulunmaktadır. Zira İMK'da hükme bağlanılmayan durumlarda medeni usul kanununu hükümlerinin uygulanacağını daha önce de belirtmiştik. Dava açılması aşamasında iş yargılamasına özgü durumların bulunmasının yanı sıra HMK'na atıfta bulunulan konular da bulunmaktadır. Örneğin, HMK m. 110'da, davacının birden fazla talebinin

<sup>27</sup> Esra Baskan, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Ankara, 2013, s. 324.

<sup>28</sup> Özgür Oğuz ve Özge Doğan, "Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2016, s.299.

<sup>29</sup> Nesibe Kurt Konca, "İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun ile Değişik 91.-92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi" **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, S:1-2 C:24, Ankara,2012, s.70.



bulunması ve bu taleplerin ortak yetkili mahkemede olması şartıyla usul ekonomisi gereği taleplerini tek bir dava olarak açabileceği hükme bağlanmıştır. İş yargılamasında da benzer bir uygulamaya gidildiği görülmektedir. HMK m.110'a dayanarak, işçinin işe iade talebiyle birlikte alacak istemini tek bir dava olarak açması da usul ekonomisine ve iş yargılamasının basit, kolay ve ucuz olması ilkelerine de uygun düşmektedir.<sup>30</sup>

Yazılı yargılama usulüne benzer olarak, dilekçeler arası 2 haftalık süre basit yargılama usulünde de bulunmaktadır. Replik ve düplik safhalarının bulunmaması, yargılama sürecini hızlandırmakta ve hüküm verilmesine daha çabuk erişilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple, HMK m.318 gereği, ilk dilekçelerin verilmesiyle birlikte taraflardan tüm delilleri sunmaları beklenmektedir. O halde, davacı davayı açtığı sırada, davalı ise cevap dilekçesini sunmasıyla birlikte, iddia ve savunmaların genişletilmesi yasağına tabi olmaktadır<sup>31</sup>. Bu durum da, basit yargılama usulünün hızlı olmasının en önemli sebebidir.

Yargılamanın nihai sonuca daha hızlı varabilmesi, alacaklının alacağına bir an önce kavuşabilmesi ve İş Mahkemelerinin yapısı gereği bu uygulama kanaatimizce de yerindedir.

Fakat İMK'da yargılama süreciyle ilgili bir hüküm bulunmaması işçi aleyhine sonuçlar doğmasına neden olabilmektedir. Örnek vermek gerekirse, İK m. 20'de düzenlendiği üzere, işe iade davasının ivedilikle sonuçlandırılması gerekmektedir. Bunun dışında hüküm bulunmaması sebebiyle HMK hükümlerinin uygulanacağı anlaşılmaktadır. Usul kanununda da belirtildiği üzere, basit yargılama usulünde tarafların mahkeme huzurunda dinlenmesi veyahut delillerin incelenmesi gibi hususlar, ön inceleme duruşması dışında iki duruşmada karara bağlanması gerekmektedir ve bu duruşmalar arasındaki sürelerin bir aydan fazla olmaması gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, basit yargılama usulüne tabi davaların bu hüküm ışığında en geç iki ayda sonuçlandırılması gerekmektedir. Bu da, işe iade davasının süresi ile denk düşmektedir.

Kanaatimizce, duruşma sırasında ortaya çıkabilecek engeller bu süreyi kaçınılmaz olarak uzatmaktadır. Bu sebeple de, İMK'nunun yeterince kapsamlı düzenlenmemiş olması telafisi zor hak kayıplarına sebebiyet verebilmektedir. Fakat yine de HMK m. 103'de belirtildiği üzere hizmet ilişkisinden doğan davalar adli tatilde de

---

<sup>30</sup> Halil Yılmaz, " Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?" **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2011,s.192.

<sup>31</sup> Temel/Bayrak, s.74.

görülebildiğinden ötürü iş yargılaması nispeten kolay, basit ve hızlı yargılama sürecine sahip özel nitelikli mahkemelerdendir.

Nitekim bazı durumlarda, taraflar delilleri davanın ilk aşamasında elde edememektedir ve asıl amaç yargılamanın hızlı bir şekilde nihai sonuca ulaşmasını sağlamak olsa da bu gibi durumlar istenmeyen adaletsiz yargılamaya da yol açabilmektedir<sup>32</sup>.

Kanaatimizce, sosyo-ekonomik açıdan güçsüz durumda olan işçinin hakkını savunabilmesi için bir vekil tayin edemediği durumlarda bu hükmü bilmemesinden kaynaklı hak kaybına uğraması kaçınılmazdır, bu husus ise iş yargılamasının basitlik ilkesine uygun düşmeyeceğinden yine güçsüz tarafta olan işçinin zararına durumlar ortaya çıkması olasıdır.

### **1.3. İş Mahkemesi**

#### **1.3.1. Görev**

##### **1.3.1.1. Genel Olarak**

Davacı, dava konusunu talep ederken hangi mahkemede davasını talep etmesi gerekiyorsa dava sürecini orada başlatması gerekmektedir. Bu husus, göreve ilişkindir. Başka bir ifadeyle, davacının, davaya konu uyuşmazlığı hangi mahkemede ileri süreceği göreve ilişkin bir durumdur<sup>33</sup>.

Türk hukukunda, adli yargı sistemi altında genel mahkemeler; Asliye Hukuk ve HMK m.4'te sayılan davalar için Sulh Hukuk Mahkemeleri görevli kılınmıştır. İş Mahkemeleri, özel uzmanlık gerektiren bir yapıya sahip olduğu için hukuk sisteminde özel mahkemeler arasında sayılmıştır<sup>34</sup>. İş hukuku, güçsüz durumda olan işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkları çözdüğü göz önünde bulundurulacak olursa, yargılama esaslarında da bu konuya önem verilmiş ve genel mahkemelerden ziyade alanında uzman olan ayrı bir yapı içerisinde özel mahkeme olarak örgütlenmiştir<sup>35</sup>. İş hukukunda, iş yargılamasına özgü ilkelerin bulunması, iş yargılamasının özel mahkeme olarak düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu istikrarlı

---

<sup>32</sup> Yılmaz, Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?, s.190-191.

<sup>33</sup> Faruk Barış Mutlay/Melih Işık, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 68(3), 2019, s. 566.

<sup>34</sup> Süha Tanrıver, **Medeni Usul Hukuku**, C:I, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018, s.94.

<sup>35</sup> Eda Özdemir Manav, "İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:4, 2015, s.189.

kararlarında iş yargılamalarında özel bir uzmanlığı olan mahkemelerden olduğu ve uyumsuzluğu çözüme yetkin olduğunu bildirmiştir<sup>36</sup>.

Hakimler ve Savcılar Kurulu'nun tespiti üzerine, iş yoğunluğu da göz önüne alınarak, İş Mahkemeleri gibi özel mahkemeler o yerin ihtiyacına göre kurulmaktadır. Fakat iş mahkemelerinin kurulmadığı yerlerde, İMK m.2/3 gereği o yerde bulunan Asliye Hukuk Mahkemeleri "İş Mahkemesi Sıfatıyla" oradaki iş davalarına bakmakla görevlidir<sup>37</sup>. Yargıtay'ın da görüşü ışığında, iş mahkemesi bulunmayan yerlerde, asliye hukuk mahkemesine dava açıldığı sırada "iş mahkemesi sıfatıyla" davanın açıldığı belirtilmemişse, mahkeme bir ara karar almak suretiyle o yerde iş mahkemesi bulunmamasından ötürü davaya "iş mahkemesi sıfatıyla" baktığını tespit edilmesi üzerine davayı görmeye devam eder<sup>38</sup>.

Görev konusunun önemi, şüphesiz kamu düzeniyle ilgili olmasından kaynaklanmaktadır. Görevsiz mahkemede açılan ve görülen bir dava; kamu ihlalinin gerçekleştiği anlamına gelmektedir. Bu sebeple, mahkeme ve taraflar, yargılama boyunca her zaman, görevsiz mahkemeye itiraz etme hakkına sahiptir. HMK m. 115 gereği, görevsiz olduğu kanısına varılan mahkeme, davanın usulden reddine karar verebilir. Görev konusu, Yargıtay içtihatlarında da ele alınmış ve tarafça ileri sürülmesi dahi mahkemenin re'sen incelemesi gereken bir konu olduğu vurgulanmıştır.<sup>39</sup>

İş yargılamasının usul ve esasları, esasen 7036 Sayılı İMK'da belirlenmiş olsa da, görev kuralları açısından genel usul kanununa tabidir ve İMK'nun öngördüğü esaslar HMK'na ters düşmemektedir. Kendine özgü yapısı gereği ayrı bir mevzuata tabi kılınmış olsa da, İş Mahkemesi hakimi, HMK m.114'te belirtilen dava şartları ile bağlıdır ve önüne gelen davada bu şartların sağlanıp sağlanmadığını re'sen tetkik etmekle görevlidir. Kamu düzeninden olan görev konusu da bu dava şartlarının en başında gelmektedir.

---

<sup>36</sup> Y21HD, 17.04.2018 T., 2016/16755 E., 2018/3967 K.(e.t.: www.lexpera.com.tr 31.01.2022)

<sup>37</sup> Tanrıver, s. 208.

<sup>38</sup> Y22HD, 10.04.2017 T. , 2017/7229 E. , 2017/8091 K. (e.t. www.lexpera.com.tr 31.01.2022)

<sup>39</sup> "...Görev konusu, kamu düzeni ile ilgili olup, mahkemelerce, yargılamanın her aşamasında resen ele alınması gereken bir husustur. ..." Y21HD, 07.11.2016 T. , 2016/9856 E. , 2016/13829 K. ; "... Görev kamu düzeni ile ilgili dava şartı olduğundan (HMK m.114/c) iddia ve savunma olarak ileri sürülmesi bile yargılamanın her aşamasında mahkemece resen göz önünde bulundurulur. ..." Y8HD, 31.10.2016 T. , 2016/14165 E. , 2016/ 14769 K. (e.t.: www.lexpera.com.tr 31.01.2022)

### 1.3.1.2. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Görev

5521 Sayılı İMK ile ilk olarak iş mahkemelerinin usul ve esasları düzenlenmiştir. Günümüze kadar birçok değişikliğe uğrayan mevzuat, son olarak 2017 yılındaki güncel değişiklikle, 5521 Sayılı kanun mülga edilmiş ve yerine 7036 Sayılı İMK kabul edilmiştir. Eski kanun dönemindeki uygulamada, m.1'deki hükme göre iş mahkemelerinin görev konusu belirlenmiştir ve ilgili maddede, iş mahkemelerinin görev alanının işçi sayılan kişiler, işveren ve işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlık konularının çözüme kavuşturulması hususunda iş mahkemeleri görevli kılınmıştır<sup>40</sup>. Maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere, 5521 Sayılı Kanun döneminde, uyuşmazlık konusu davada görevli olmanın şartı tarafların işçi/işveren ve işveren vekili olma nitelikleri ile ilgiliydi. Bu sebeple hakim, önüne gelen bir davada tarafların İK'na göre bu tanımlara uyup uymadığını incelemesi gerekiyordu<sup>41</sup>.

5521 Sayılı Kanun'un eski tarihli olması ise sonradan çıkarılan iş kollarına ait mevzuatları kapsamaması yargılama alanını önemli ölçüde azaltmaktaydı. Bu sebeple, ilgili Kanun ile güncel değişiklikler madde kapsamına alınmış ve yargılama alanı genişletilmiştir. 7036 Sayılı Kanun m. 5 kapsamında;

- 5953 Sayılı Kanuna tabi Gazeteciler
- 854 Sayılı Kanuna tabi Gemi adamları
- 4857 Sayılı İş Kanununa tabi işçiler
- 6098 Sayılı TBK'nunda yer alan iş sözleşmesine tabi işçiler ve bu kapsamda işveren/işveren vekilleri ile doğan iş uyuşmazlıkları da son mevzuat gereği iş yargılamasına dahil edilen başlıklar olmuştur.

İlgili Kanununun 5. maddesinde de belirtildiği üzere, eski kanunda sadece İK kapsamında işçi/işveren ve işveren vekilleri tanımı terk edilmiş onun yerine, arada iş sözleşmesi bulunan diğer kanunlardaki uyuşmazlıklar da iş yargılamasının alanına dahil edilmiştir.

Kanaatimizce, yeni düzenleme ışığında sadece işçilere değil, diğer kanunlarda öngörülen iş sözleşmesinin taraflarının da sözleşme gereği işverene karşı bağımlılık unsuruyla bağımlı olmalarından dolayı oluşabilecek uyuşmazlıkların iş mahkemesinde

---

<sup>40</sup> Temel/Bayrak, s.57.

<sup>41</sup> Yılmaz, İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler, s.72.

görülmesi yerinde bir uygulamadır. Bu şekilde İş Mahkemeleri, eski kanun döneminde olduğu gibi uyuşmazlık konusunda hukuki nitelendirme yapmak yerine, hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın çalışan ve işveren arasında çıkabilecek uyuşmazlıklarda görevli kılınmıştır<sup>42</sup>.

Bu açıklamalar ışığında, 7036 Sayılı Kanun, işçilik uyuşmazlıklarında, işçinin tabi olduğu kanunları geniş kapsamlı tutmuş ve oluşabilecek ihtilafların İş Mahkemelerinde çözülmesi gerektiğini hükmetmiştir. İş yargılaması, kendine özgü ilkeleri ve özellikleri olması sebebiyle, sadece 4857 Sayılı Kanun kapsamındaki işçiyi değil, diğer kanunlarda da iş sözleşmesi gereği arada bağımlılık unsuru olan işçiyi, istihdam sağlayan işverene karşı hukuki dengeyi sağlamak amacıyla korumaktadır. Özellikle, alacak davalarında dezavantajlı konumda olan işçi kavramını tek bir kanunla sınırlamak yerine kapsamını geniş tutması, iş yargılamasına hakim olan işçinin korunması ilkesinin bir yansımasıdır.

### 1.3.2. Yetki

#### 1.3.2.1. Genel Olarak

Görevli mahkemenin belirlenmesinin ardından, uyuşmazlık konusunun hangi yerdeki görevli mahkemede açılacağı belirlenmesi gerekmektedir. Bu sebeple, mahkemeler sadece görev konusu açısından değil, yetki kuralları gereği de yer olarak kanun hükmüyle sınırlamalara tabi tutulmuştur<sup>43</sup>. Yetki kuralları ise HMK m.5'te düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, genel yetkili mahkeme usul kanuna göre davalının yerleşim yeri mahkemesidir. Tüzel kişilerde ise, tüzel kişinin merkezinin bulunduğu yer mahkemesidir. Bazen davalılar birden fazla olabilir, bu durumda ise davalılardan birinin yerleşim yeri mahkemesi genel yetkilidir meğerki kötü niyet olmasın.

Genel yetki kurallarına ek olarak, özel yetki kuralları da usul kanununda düzenlenmiştir. Dikkat edilmesi gereken husus, özel yetkinin varlığı genel yetkiyi ortadan kaldırmaz aksine davacı isterse genel yetkili isterse özel yetkili mahkemede davasını açabilmektedir. Kesin yetki kuralları ise, uyuşmazlık konusu dava sadece HMK'da öngörülen yerdeki mahkemelerde açılabilir. Başka bir ifadeyle, kanunda tek bir mahkemenin öngörülmesinin yanı sıra birden fazla mahkemede öngörülmüş

---

<sup>42</sup> Ömer Ekmekçi, “Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu” Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine, On İki Levha Yayıncılık, 1. Bası, 2018, s.24.

<sup>43</sup> Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay ve Muhammet Özeker, Medeni Usul Hukuku, 9.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.72.

olabilir ve davacı davasını açarken kesin yetki kurallarına dikkat etmesi gerekmektedir. Öyle ki, kesin yetki kuralları HMK’da tahdidi olarak sayılmıştır.

Türk yargı sisteminde, genel mahkemelerin yanı sıra, davacının gerekli hukuki şartları sağlaması koşuluyla doğabilecek dava konularını da özel yetki ile belirleyebilme imkanı tanınmıştır. Fakat özel yetki kuralları her zaman geçerli değildir, tıpkı görev konusunda olduğu gibi, kesin yetki kuralları da kamu düzeni ile ilgili olduğu için taraflar herhangi bir sözleşme ile uyuşmazlık konusu davanın görüleceği yeri belirleyememektedirler.

### 1.3.2.2. 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Yetki

İş Yargılaması açısından yetki, HMK düzenlemesi ile paraleldir. 7036 Sayılı Kanun m.6’da düzenlenen yetki, tıpkı HMK’da hükmedildiği üzere davalının yerleşim yeri mahkemesinde açılmasını öngörmüştür, eğer davalı tüzel kişiyse merkezin bulunduğu yer, eğer davalı birden fazla kişiyse davalılardan birinin yerleşim yeri uyuşmazlık konusu dava için yetkilidir denmektedir<sup>44</sup>.

Mülga 5521 Sayılı İMK’da düzenlenen yetki kurallarına 2017 yılında yeni eklemeler yapılmıştır. Yetki kuralı hükmünün birinci fıkrası, uyuşmazlık konusu davanın, davalının yerleşim yeri mahkemesini yetkili olarak öngörmüştür. Esasen, özel kanun ile düzenlenen bu hüküm, HMK m.6’da yer alan genel yetki kuralıdır ve 7036 Sayılı İMK bu hükümle farklı bir uygulama getirmediği için genel kanunun tekrarı mahiyetinde olmuştur. Başka bir ifadeyle, genel yetki kuralı, usul kanununda düzenlenmiş olması sebebiyle, özel kanununda da birebir yazılmış olması, farklı anlamlar çıkmasına neden olmaya açıktır<sup>45</sup>.

HMK’daki benzerliklerinin dışında, 7036 Sayılı İMK, davalının yerleşim yeri dışında özel olarak “işin ve işlemin yapıldığı yer mahkemesi”ni de yetkili olarak kabul etmiştir. 5521 Sayılı Kanunda, “işçinin işini yaptığı yer” olarak geçen kanun hükmü, yeni düzenlemeyle “işçi” kavramı hükümden kaldırılarak kapsamı genişletilmiştir<sup>46</sup>. İşin yapıldığı yer lafzından kasıt, işverenin işyeri organizasyonunda çalışması anlamı çıkarılmamalıdır.

---

<sup>44</sup> Tülü, s.20.

<sup>45</sup> Ekmekçi, Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, s.25.

<sup>46</sup> Ayşe Köme Akpulat, **İş Mahkemeleri Kanunu’nda Yetki Kuralları**, On İki Levha Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, 2020, s.14.

Nitekim Yargıtay da bir kararında, bağlı çalışanlardan olan pazarlamacı ve işveren arasında çıkabilecek uyuşmazlıklarda, pazarlamacının o işyerinde fiilen çalışmasa da dava açılırken o işyerinin yetkili olacağına karar vermiştir<sup>47</sup>. Kanun maddesinde “işlemin yapıldığı yer” hükmüyle açıklanmak istenen net olmasa da madde gerekçesinde, SGK şube müdürlüklerinde görülen işlemlerde, işlemin yapıldığı yer mahkemesi, kuruma açılacak davalarda ise Ankara Mahkemeleri de yetkili kılınmıştır<sup>48</sup>.

HMK m.16’da düzenlenen haksız fiile ilişkin davalarda yetki kurallarına paralel olarak İMK m.6/3’te iş kazası sebebiyle tazminat davaları için benzer hüküm öngörmüştür. Buna göre, iş kazasının veyahut zararın oluştuğu yer mahkemeleri de bu kanun hükmünde yetkilidir<sup>49</sup>.

İş yargılamasında, yetki sözleşmesi HMKm.17-18 gereği yapılamamaktadır. Usul kanunu, yetki sözleşmesinin yapılabilmesi için tarafların tacir veyahut kamu tüzel kişisi olmasını hükmetmiştir. Bu sebeple, iş yargılamasında tarafların tacir veyahut kamu tüzel kişisi olmamaları sebebiyle yetki sözleşmeleri geçerli değildir.<sup>50</sup> Kaldı ki, kesin yetki kuraları, kamu düzenindedir ve dava şartıdır. HMK m.19 gereği de uyuşmazlık konusu yargılamanın her aşamasında taraflarca ileri sürülebilmektedir. Bu sebeplerle, iş yargılaması yetki sözleşmesine uygun bir yargılama değildir<sup>51</sup>.

Görüldüğü üzere, İş Mahkemeleri’nde uygulanan yetki kuralları usul hukuku ile benzer uygulamaya sahiptir. Farklı düzenleme olarak “işin ve işlemin yapıldığı yer” de yetkili kılınmakla birlikte, işin yapıldığı yerden kastın işçinin işverene bağlı olarak çalışmasının yeterli olduğu Yargıtay kararıyla vurgulanmıştır. Buna ek olarak, HMK’da haksız fiilde yetki kuralları iş yargılamasında iş kazalarından doğan tazminat hükmüyle benzerlik göstermektedir.

Kanaatimizce, genel hukuk kurallarıyla hükme bağlanmış kararların, özel kanunlar da tekrar edilmesi, kanunun farklı yorumlanmasına yol açması olasıdır bu sebeple genel kuralların tekrarı yerine HMK’na atıf yapılması karmaşayı bir nebze engelleyebilecektir.

---

<sup>47</sup> Y9HD, 31.03.2009 T., 2009/8151 E., 2009/19031 K. (e.t: www.lexpera.com.tr 02.02.2022)

<sup>48</sup> Ekmekçi, Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, s.27.

<sup>49</sup> Ekmekçi, Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, s.27.

<sup>50</sup> Argun Bozkurt, **İş Yargılamasında Usul Hukuku**, 6. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2018, s.231.

<sup>51</sup> Köme Akpulat, 198.

#### 1.4. Arabuluculuk

6325 Sayılı HUAK<sup>52</sup> Türk hukuk sisteminde arabuluculuk kurumunu düzenlemek üzere 2012 yılında çıkarılmıştır. İş yargılamasında ise, iş yoğunluğu ve yükünün azaltılması amacıyla İMK m.3/1'de dava şartı olarak kabul edilmiştir. İlgili maddeye göre, işçi ve işveren iş sözleşmelerinin yanı sıra toplu iş sözleşmelerinin uygulandığı işlerde çıkan uyuşmazlıklarda ve bunlara bağlı olarak tazminat alacakları talepleri ve işe iade davası açmadan önce arabuluculuğa başvurulmaları dava şartı olarak hükmeye bağlanmıştır. Maddenin lafzında, işçi ve işveren sözleşmelerinin İK kapsamında olması zorunlu tutulmamış, işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin bulunduğu her durumda maddede sayılan uyuşmazlıkların çıkması durumunda tarafların ilk olarak dava açmasının önüne kesilmiş, onun yerine öncelikli olarak sulh olmaları için arabulucuya başvurulması gerektiği belirtilmiştir.

Örnek vermek gerekirse, TBK kapsamında düzenlenen bir pazarlamacılık sözleşmesinin tarafları arasında çıkan bir kıdem tazminatı uyuşmazlığında, İMK m.3 gereği; taraflar ilk olarak arabulucuya başvurmak durumundadırlar. Zira iş yargılamasında basit yargılama usulünün uygulanmasındaki temel fark İMK m.7'ye göre hakimin tarafları sulhe teşvik etmektir. Bu bakımdan, ilk önce tarafların kendi aralarında anlaşabilmesi öngörülmüş, aksi durumda dava yoluna başvurmaları gerektiği belirtilmiştir<sup>53</sup>.

Arabuluculuk faaliyeti sonrasında taraflar kendi aralarında anlaşarak yargılama sürecine girmeksizin ve İş Mahkemeleri'ni gereksiz yere meşgul etmeksizin süreci çözebilmektedirler. İmzalanan tutanaklar 6325 Sayılı HUAK m.18/2 kapsamında, icra edilebilirlik şerhinin alınmasının ardından ilam niteliğinde belge vasfı taşımaktadır. Bu sayede, tarafların alacağına mahkeme vasıtası olmadan kavuşturulması hedeflenmiştir.

Tarafların anlaşamamaları durumunda ise, davacı, anlaşmaya varılamadığına dair başvuru tutanağını veyahut arabuluculuk faaliyetlerini yürüten arabulucunun onaylamış olduğu arabuluculuk tutanak örneğini İMK m.3/2 kapsamında dava dilekçesine eklemek zorundadır. Tutanağın eksik olması durumunda, mahkemenin vereceği bir haftalık kesin sürede eksikliklerin tamamlanması gerekmektedir. Aksi halde, davanın usulden reddedileceği ilgili madde hükmünde belirtilmiştir. Başka bir ifadeyle, İMK m.3/1'de sayılan uyuşmazlık hallerinde arabuluculuğa başvuru dava şartı olması

---

<sup>52</sup> RG:22.06.2012, S:28331

<sup>53</sup> Orhan Rüzgar, Yunus Taş, **İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü**, Dora Yayınevi, Bursa, 2018, s.70.



dolayısıyla, arabuluculuğa başvurulmadan açılan davalar veyahut arabuluculuk tutanağının eksik olması durumunda, uyuşmazlık konusu dava şartı yokluğundan reddedilecektir. İMK m.3/2 gerekçesinde ise, bu yolla davanın derdest olmayacağı belirtilmiştir.

Kanaatimizce, 7036 Sayılı İMK'nun iş mahkemelerinin yükünü hafifletmek amacını da taşıması ve bu sebeple de en çok fıkra hükmünü arabuluculuk kurumuna ayırmasının genel felsefesine uygun olarak da dosyaların derdest olarak kalmaması mahkemelerde lüzumsuz yere dosya yükünün oluşmasının önüne geçecektir.

HMK m.107'de belirtilen koşulların sağlanması üzerine, davacı; davasını belirsiz alacak davası olarak açabilmektedir. Uyuşmazlığın çözümü noktasında, davacı alacak miktarını kesin olarak belirleyemediği durumda, arabuluculuk görüşmelerinde, eğer davalı tarafla anlaşma sağlanamazsa, dava şartını gerçekleştirmiş olmasından ötürü iş mahkemelerinde dava açtığı anda, arabuluculuk sürecinde ileri sürmüş olduğu miktarla bağlı olmamalıdır<sup>54</sup>. Alacağın belirli olması durumunda ise, anlaşma sağlanamamasının ardından açılacak olan davada, alacağın son tutanaktaki tarihin esas alınarak belirlenmesinin doğru olacaktır<sup>55</sup>.

## 1.5 Kanun Yolları

### 1.5.1. İstinaf

2016 yılında geçilen üç aşamalı yargılama sisteminin ürünü olan BAM, ilk derece mahkemeleri ile temyiz inceleme mercii olan Yargıtay'ın arasında yer almaktadır. 5235 Sayılı Kanun<sup>56</sup> ile 2004 yılında yürürlüğe giren mevzuat gereği BAM, ilk derece mahkemelerinden verilen ve henüz kesinleşmemiş kararları inceleme ve karara bağlama mercii olarak görev yapmaktadır<sup>57</sup>.

İstinaf mercii olarak BAM, temyizden farklı olarak, maddi olayın yeniden değerlendirmesini ve hukuki denetimini yapmaktadır. Denetimi sonucu, ilk derece mahkemelerinde gördüğü hatalı kararları bozarak yeniden yargılama yapmakta ve yeni

---

<sup>54</sup> Ömer Ekmekçi, Muhammet Özkes ve Murat Atalı, **Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.188.

<sup>55</sup> Şahin Çil, **İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun Uygulanması, Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar, İş Güvencesi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018, s.21.

<sup>56</sup> RG: 07.10.2004, S: 25606

<sup>57</sup> Tülü, s.22.

bir karar alma yetkisine sahiptir<sup>58</sup>. Zira ilk derece mahkemesinin kararında bir yanlış gördüğünde, hukuki meselenin tekrar görülmesi doğru bir karara varılması açısından önemlidir<sup>59</sup>. Yeniden yargılama kapsamında, taraflar tıpkı ilk derece mahkemesinde sundukları gibi istinaf merciinde de yeni deliller ileri sürerek uyuşmazlık yeniden ele alınmaktadır.

İMK m.7 hükmünde belirtildiği üzere, HMK'nun kanun yolları için öngördüğü hükümler iş yargılamasında da uygulanmaktadır. HMK m. 347/2'de de hüküm olunduğu üzere, iş mahkemelerinde de istinafa başvurma süresi tebliğden itibaren iki haftalık süreye tabidir. İMK m.7 uyarınca iş mahkemelerinde istinaf edilen davaların "ivedilikle" görülmesini hükmetmesi, iş hukukunun basit olma ilkesine uygun düşmektedir.

İMK, istinafa başvuru koşulu olarak, HMK düzenlemesiyle paralel olarak, parasal sınır öngörmüştür. Bu sınır, 2022 yılı itibarıyla 8.000 TL olarak düzenlenmiştir<sup>60</sup>. Şüphesiz, istinafa parasal sınırlama getirmedeki amaç, istinaf merciini maddi açıdan düşük değerli davalarla iş yükünden kurtarmaktır.

Kanun koyucu, İMK m.8'de temyiz edilemeyecek kararları düzenlemiştir. Başka bir ifadeyle, kanun hükmünde anılan uyuşmazlıklarda kanun yolu istinaf ile sınırlı tutulmuştur. İlgili maddede, işe iade taleplerinin, sendika üyeliği ile ilgili kararların veyahut toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklar gibi özellikle iş uyuşmazlıklarında dava yoğunluğu görülen alanlarda kanun yolu olarak sadece istinafı öngörmüştür<sup>61</sup>. HMK'na birçok atıfta bulunan İMK, usul kanundan farklı olarak temyizi istisnai bir kurum olarak öngörmüştür. Özellikle işe iade davasının temyiz edilmemesi ve sadece istinaf merci ile denetiminin sınırlanması eleştirilere sebep olmuştur<sup>62</sup>. Esasen ilgili madde hükümlerinin dışında kalan dava türlerinin temyiz edilmesi ve İMK m.8 kapsamında temyiz edilemeyen kararlar içtihadı birleştirme kararlarının tutarlılığını da sarsacağı kaçınılmazdır.

İMK m.8'i destekleyen bir görüşe göre ise, sayılan davaların temyiz edilmeyip istinaf aşamasında kesinleşmesi, davaların kısa yoldan çözüme ulaşacağı anlamına geldiğinden iş hukukunun ruhuna uygun olduğu savunulmuştur<sup>63</sup>.

---

<sup>58</sup> Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, s.68.

<sup>59</sup> Bozkurt, s.746.

<sup>60</sup> Bu sınır 2022 yılı için 8.000 TL'dir. Sinerji Veri Tabanı, 07.02.2022.

<sup>61</sup> Tülü, s.23.

<sup>62</sup> Köme Akpulat, s. 15-16.

<sup>63</sup> Bozkurt, s.746.

Kanaatimizce, teoride hızlı çözüme ulaşacağı öngörülse de, ilgili uyuşmazlıkların istinaf merciinde yığılması da yine davaları süre bakımından geciktirecektir.

### 1.5.2. Temyiz

HMK m.361/1'de de belirtildiği üzere, istinaf mercii olarak görev yapan BAM hukuk dairelerinin vermiş olduğu temyizi mümkün kararlar ve buna ek olarak hakem kararlarını iptali temyiz mercii olarak Yargıtay'da karara bağlanır. Tıpkı istinafta olduğu gibi, temyizde de süre tebliğden itibaren iki hafta olarak hükmedilmiştir<sup>64</sup>.

Temyize başvurabilmek için 2022 yılı için öngörülen asgari sınır 107.090 TL<sup>65</sup> olmakla beraber, daha önce de bahsedildiği üzere İMK m.8 kapsamında yer alan temyiz edilemeyecek kararlardan olmaması gerekmektedir. Temyiz yolunun ilgili maddedeki uyuşmazlıklara kapatılması, istinaf mercii bu uyuşmazlıklarda son karar mercii haline getirmiştir.

Kanaatimizce, kanaat birliği sağlanması için, özellikle işe iade davalarında Yargıtay'ın görüşünün alınması yerine olacaktır. Fakat davaların hızlı sonuçlanabilmesi açısından istinaf merciin son kararı vermesi uygun görülmüştür. Bu sayede, Yargıtay'ın göreceği davalarda azaltılarak iş yükünün hafifletilmesi amaçlandığı açıktır.

Yargıtay'ın gördüğü davalar, istinaf merciin verdiği kararları hukuka uygunluk denetimi ile sınırlıdır<sup>66</sup>. İstinafin aksine, yeniden bir yargılama yapılmaz. Temyiz incelemesi sonucu Yargıtay ilk olarak önüne gelen dosyayı onayabilir. HMK m.370 kapsamında Yargıtay onadığı kararda hukuk kurallarına uyulduğunun gerekçelerini göstermek durumundadır. Eğer kararda, hesap hataları, yazım yanlışları, eksik kimlik bilgileri gibi durumlar mevcutsa veyahut hukuki gerekçe doğru bulunmamışsa kararı düzelterek onayabilir. HMK m.371'de sayılan bozma nedenleri mevcutsa kararı bozabilir<sup>67</sup>.

---

<sup>64</sup> Tülü, s.24.

<sup>65</sup> Bu sınır 2022 yılı için 107.090 TL'dir. Sinerji Veri Tabanı, 08.02.2022.

<sup>66</sup> Süzek, İş Hukuku, s.118.

<sup>67</sup> Rüzgar/Taş, s.229-230.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. BELİRSİZ ALACAK DAVASI ve DİĞER DAVA TÜRLERİ İLE İLİŞKİSİ

#### 2.1. Belirsiz Alacak Davası

##### 2.1.1. Tanımı

Usul Hukuku, çeşitli dava türlerini, davacının talep çeşidine veyahut dava dilekçesinde bildirdiği hukuki korumaya göre bir ayrıma tabi tutmuştur. HMK'na göre, örneğin eda davası, tespit davası, belirsiz alacak davası ve yenilik doğuran davalar bu kapsamdadır<sup>68</sup>. Çalışmamıza konu olan belirsiz alacak davası ise mahkemeden bir şeyin verilmesini/yapılmasını talep etmesinden ötürü doktrinde bir eda davası olarak kabul edilmektedir<sup>69</sup>. Fakat eda davasından ayrı bir başlık altında düzenlenmesinin temel nedeni, davacının davayı açtığı sırada mahkemeden talep edeceği alacağını başta mahkemeye elinde olmayan nedenlerle bildirememesinden kaynaklanmaktadır.

Dava dilekçesinde bulunması gereken hususlar HMK m.119 kapsamında hüküm altına alınmıştır. İlgili hükümde sayılan hususlardan birinde eksiklik olması durumunda hakim davacıya, bu eksiklikleri tamamlaması için bir haftalık kesin süre vermektedir ve eğer bu sürede eksiklikler tamamlanmazsa davası hiç açılmamış sayılmaktadır<sup>70</sup>. İlgili hükmün 3 bendinde, davacının talep sonucunu açık bir şekilde talep etmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu hüküm uyarınca, davacı davayı açtığı sırada alacağının ne kadar olduğunu ve ne kadarlık bir talepte bulunacağını bilmektedir.<sup>71</sup>

Hakim ise, davacının bildirmiş olduğu bu talep sonucuna göre yargılamada bir karara varmaktadır<sup>72</sup>. Fakat uygulamada, davacının davayı açtığı sırada talebe konu alacak miktarını tam belirleyemediği durumlar da bulunmaktadır. Türk Usul Hukuku'nda 2011 yılına kadar hüküm altına alınmamış olan belirsiz alacak davası, yapılan son değişikliklerle HMK m.107 ile 6100 Sayılı Kanun'da düzenleme alanı bulmuştur.

İlgili madde hükmüne göre, davacı alacak talebini davanın açıldığı sırada kendisinden beklenmesi imkansız olan ve elinde olmayan sebeplerden ötürü

<sup>68</sup> Kemal M. Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s.315.

<sup>69</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.224.

<sup>70</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.236.

<sup>71</sup> Baki Kuru ve Ali Cem Budak, "Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yenilikler", **İstanbul Barosu Dergisi**, C:85 S:5, 2011, s.273.

<sup>72</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.222.

belirleyemediği durumlarda, hukuki yararının da olması şartıyla bu dava çeşidini alacağına kavuşmak için açabilecektir. Bu sayede davacı, iddiasını genişletme yasağına tabi olmadan ve ıslah hakkını kullanmış olmadan tahkikatın sonuna kadar hakimin vereceği iki haftalık süre içerisinde nihai talebini mahkemeye sunabilecektir.

Belirsiz alacak davasının hüküm altına alınmadığı dönemde, alacağı belirsiz olan alacaklı, talebini tespit davası veyahut kısmi dava ile ileri sürmekteydi. Özellikle kısmi dava ile alacağını talep eden alacaklı, dava sonucunda yeni bir dava ile veyahut ıslah yoluyla kalan alacak miktarını talep etmekteydi. Bu durum ise usul ekonomisi ilkesine ters düşerek davacının yüksek yargılama giderleri ödemesini gerektiren bir durumdu<sup>73</sup>.

Belirsiz alacak davasının düzenlenmesi ile davacı hem tek bir dava ile alacağına kavuşabilme imkanına sahip olmuş hem de yüksek yargılama giderleri ödeme zorunluluğu ortadan kalkmıştır<sup>74</sup>. Bu sayede de, davacı hak arama özgürlüğü ilkesi gereğince usul ekonomisine de uygun bir şekilde alacağına kavuşabilecektir<sup>75</sup>.

Türk Usul Hukuku açısından hem yeni bir dava çeşidi olması hem de sağlamış olduğu birçok imkanın yanı sıra hangi alacak çeşitlerine uygulanacağı da Yargıtay dairelerinin vermiş olduğu çelişkili kararlar ve doktrindeki farklı görüşler sebebiyle tartışmalı bir konudur. Bu sebeple, çalışmamızda öncelikle belirsiz alacak davasının anlaşılması için ilk olarak tarihsel gelişimi ve Türk Hukuku'nda kanunlaşma sürecinin ele alınmasının ardından özelliklerinin incelenmesi hangi alacaklar bakımından uygulanacağını anlaşılması noktasında faydalı olacağı görüşündeyiz.

### 2.1.2. Türk Hukuk Sistemi Dışında Tarihsel Gelişimi

6100 Sayılı Kanun ile hüküm altına alınmış olan belirsiz alacak davasının temelleri Roma Hukuku'na dayanmaktadır. Roma Hukuku'nda "*actio incerta*" olarak adlandırılan belirsiz alacak davası, ilgili Kanun'da düzenlenen belirsiz alacak davasıyla paraleldir<sup>76</sup>. Roma Hukuku'nda da, alacağının belirsiz olmasından ötürü talep miktarını belirleyemeyen davacı, bu durumu yargıya taşıdığı anda hakime geniş takdir yetkisi tanınmaktaydı<sup>77</sup>.

---

<sup>73</sup> Ercan, s. 106.

<sup>74</sup> Rüzgar, s.208.

<sup>75</sup> Zekiye Heval Öztemir, **Türk İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davası**, Platon Plus Yayıncılık, İstanbul, 2022, s.23.

<sup>76</sup> Mehmet Üçer, Roma Hukuku ve Hukukumuzda Belirsiz Alacak Davası, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 11, Sayı 2, Temmuz 2012, s. 353;Tülü, s.45.

<sup>77</sup> Üçer, s.7.

Belirsiz alacak davası, Türk Hukuku'nda hükme alınmadığı dönemlerde, Almanya ve İsviçre yargılama sistemlerinde önemli bir yer tutmuştur<sup>78</sup>. HMK kapsamında düzenlenmiş olan belirsiz alacak davası, Alman ve İsviçre usul hukukunda “rakamlandırılmamış alacak davası” olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>79</sup>. Hatta belirsiz alacak davasına benzer olan “kademeli dava” türü Alman ve İsviçre hukuk sistemlerinde önemli bir yer almaktadır. Her iki hukuk sisteminde de kanunlaştırılmamış bir dava türü olmasına rağmen, Türk Hukuk sisteminde HMK kapsamında uygulanmasında Alman ve İsviçre Hukuku model alınmıştır.

Roma Hukuku döneminden bu yana kabul gören belirsiz alacak davası, İsviçre ve Almanya gibi ülkelerde, işçi kayıtlarının denetimli bir şekilde tutulması, bilgi ve belgelere erişimde şeffaflık nedeniyle çok tercih edilen bir dava türü olmamasına karşın, içtihatlar aracılığıyla kullanımına devam edilmesi Türk usul kanununda belirsiz alacak davasının düzenlenmesine rehber olmuştur.

#### **2.1.2.1. Alman Usul Hukuku'nda Belirsiz Alacak Davası**

Talep sonucu, Türk Hukuk sisteminde olduğu gibi, Alman Hukuk sisteminde de dilekçede olması gereken zorunlu unsurdur<sup>80</sup>. Türk Hukuku'nda belirsiz alacak davası açıldığında, davacı asgari talebini dilekçesinde belirtebilirken, Alman Hukuku'nda parasal bir değer yazılmasından ziyade delillerin varlığı önem arz etmektedir<sup>81</sup>.

Türk usul uygulamasından farklı olarak, Alman Hukuku'nda her türlü dava açısından belirsiz alacak davası açılmamakta, kanun özellikle davacının maddi ve manevi tazminat talepleri gibi mahkemenin takdir yetkisi ile hüküm verdiği durumlar ile sınırlı haller belirlemiştir<sup>82</sup>. Bu şekilde açılan davalarda, davacının dilekçede belirttiği hususlara bağlı kalarak hakim, başta talep edilen miktardan daha fazlaya hükmetme yetkisine haizdir<sup>83</sup>.

Bu ifadelerden yola çıkarak, Alman Hukuku'nda belirsiz alacak davası uygulamasının hakimin takdir yetkisinin bulunduğu durumlarda açılacağı çıkarımına varabilmek mümkündür.

---

<sup>78</sup> Abbas Bilgili, **İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s.2.

<sup>79</sup> Ejder Yılmaz, **HMK Şerhi**, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2013, s. 741; Bilgili, s.1.

<sup>80</sup> Hakan Pekcanitez, “Belirsiz Alacak Davası”, **Makaleler**, 1. Baskı, C:2, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.25.

<sup>81</sup> Peter Gottwald, “Belirsiz Alacak Davası”, Çeviren: Özlem Yazar, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı – X, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Değerlendirilmesi**, 2012, s.30.

<sup>82</sup> Gottwald, s. 29.

<sup>83</sup> Gottwald, s.29-30.

En önemli fark ise, belirsiz alacak davasının Alman Usul Kanunu'nda yer almayarak içtihadi kararlar ile gelişmiş bir dava türü olmasıdır<sup>84</sup>. İlk olarak 1883 yılında İmparatorluk Mahkemesi kararıyla, haksız fiil sebebiyle uygulanacak olan tazminat taleplerinde belirsiz alacak davasının uygulanması gerektiği hükmedildiğinden beri, belirsiz alacak davasının içtihatlar ışığında kapsamı daraltılmış ve kanun hükmüne bağlanması lüzum görülmemiştir<sup>85</sup>. Hükmün lafzından da anlaşıldığı üzere, Alman Hukuku'nda işçilik alacakları, belirsiz alacak davasının kapsamı dışında kalmaktadır. Doktrinde, işçinin alacak talebini basit ve masrafsız bir şekilde alabilmesinin mümkün olmasından kaynaklandığı belirtilmiştir<sup>86</sup>.

Buna ek olarak, Almanya'da kayıtların şeffaf bir biçimde tutulması belirsiz alacak davasına duyulan ihtiyacı azaltmaktadır<sup>87</sup>. Fakat yine de alacağı belirli olmayan işçinin hak arama özgürlüğünün önüne geçilemeyeceğinden, Alman Hukuku'nda belirsiz alacak davasının açılmadığı durumlarda kademeli davanın açılabilmesi hükme bağlanmıştır<sup>88</sup>.

Kademeli dava, HMK kapsamında yer alan belirsiz alacak davası ile aynı olmamasına rağmen, talebin dava açıldığı sırada belirlenememiş olduğu durumlarda açılabilen kanunlaştırılmış bir dava türüdür<sup>89</sup>. Belirsiz alacak davasından farklı olarak, davacı delillerine dayanarak alacağını mahkeme kanalıyla elde etmektedir ve bu sayede de alacağın miktarının belirlenememesinde kusursuz olan alacaklı kademeli dava ile hak arama özgürlüğünün bir gereği olarak alacağını talep etmektedir<sup>90</sup>.

Tıpkı belirsiz alacak davasında olduğu gibi kademeli davada da, davanın açılmasıyla birlikte alacağın tamamı için zamanaşımı kesilmektedir<sup>91</sup>. Doktrindeki bir görüşe göre, kademeli davanın, Türk Hukuku'nda düzenlenen belirsiz alacak davası ile olan benzerliklerine rağmen, HMK m.107 kapsamında hükme bağlanan belirsiz alacak

---

<sup>84</sup> Kudret Aslan, Leyla Akyol Aslan ve Taylan Özgür Kiraz, "Koşulları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasında Mahkemece Verilecek Karar", Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Özel Sayı, C:16, 2012, s.975.

<sup>85</sup> Gottwald, s.30.

<sup>86</sup> Mustafa Alp, Duygu Çelebi, "İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, **İUHFM**, Özel Sayı, C:74, 2016, s.127.

<sup>87</sup> Ferendeci Özkaya, Hamide Özden, "Alman ve İsviçre Hukuklarındaki Kademeli Dava (Stufenklage) ile 6100 Sayılı HMK'ya Göre Belirsiz Alacak Davasının Karşılaştırması", **MÜHFHAD**, C: 18 S:1, 2012, s.359.

<sup>88</sup> Özkaya/Özden, s.360.

<sup>89</sup> Özkaya/Özden, s.360.

<sup>90</sup> Özkaya/Özden, s.366; Yakar, s.12.

<sup>91</sup> Özkaya/Özden, s.362; Gottwald, s. 31; Yakar, s.13.

davası, Alman Hukuku'nda kanunlaştırılmamış olan belirsiz alacak davası ile paralel olduğu görüşü savunulmaktadır<sup>92</sup>.

### 2.1.2.2. İsviçre Usul Hukuku'nda Belirsiz Alacak Davası

İsviçre Federal Usul Kanunu, 01.01.2011 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte<sup>93</sup>, Alman Hukuku'ndan farklı olarak m.85 ile belirsiz alacak davasını hükme bağlamıştır<sup>94</sup>. İlgili maddeye göre, davacı, başta talep miktarını kendi kusuru olmaksızın belirleyemediği veyahut böyle bir durumun kendinden beklenemeyeceği durumlarda, belirsiz alacak davası açması mümkün kılınmıştır<sup>95</sup>. İsviçre Hukuku'nda düzenlenen belirsiz alacak davası, yapısı itibariyle HMK m.107 ile birçok konuda benzerlik göstermektedir.

Talep sonucunun Alman ve Türk Hukuk sistemlerinde davanın açılması aşamasında zorunlu unsur olması gerekliliği, İsviçre Hukuku'nda da bulunması gereken zorunlu bir unsurdur. Bu sebeple, talep sonucunun belirlenemediği durumlarda karşılaşılan hukuki sorunlar İsviçre Hukuku'nda da kendini gösterecektir. İsviçre Medeni Hukuku'nda da Türk Hukuku'nda olduğu gibi davacının, alacağı için asgari bir talep sonucu belirtmesi yeterli görülmüştür<sup>96</sup>. Bu tutarın belirlenmesinde ise, belirsiz alacak davasının açılması durumunda davalının sunacağı delillerin incelenmesi aşaması nihai talep sonucunun belirlenebilmesi için önem arz etmektedir<sup>97</sup>.

İsviçre Usul Kanunu'nda belirsiz alacak davasının düzenlenme amacı, davacıyı yüksek yargılama giderlerinden korumaktır<sup>98</sup>. Zira talep sonucunun belirlenmemesinde davacının herhangi bir kusuru bulunmamaktadır ve davanın açıldığı sırada esas miktarı belirleyebilmesi davacıdan beklenmemektedir. Bu sebeple, davacının belirleyeceği azami miktar, hak arama özgürlüğünün bir gereği olarak belirsiz alacak davasının açılmasında yeterli görülmektedir<sup>99</sup>.

Alman Hukuku'nun aksine, İsviçre Usul Kanunu kademeli davayı, dava türleri arasında saymamıştır fakat içtihat kararları ışığında kademeli davanın uygulandığı

---

<sup>92</sup> Özkaya/Özden, s.359.

<sup>93</sup> Isaak Meier, Riccarda Schindler, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı –X, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Değerlendirilmesi, **TBB Dergisi**, Çeviren: Nedim Meriç, 2012, s.69.

<sup>94</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.22.

<sup>95</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.20.

<sup>96</sup> Meier, s.55.

<sup>97</sup> Cemil Simil, **Belirsiz Alacak Davası**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.49.

<sup>98</sup> Simil, s.79.

<sup>99</sup> Simil, s.79.



görülmektedir<sup>100</sup>. İctihat kararları ile şekillenmiş olan kademeli dava, Alman Hukuku'nda uygulandığı şekliyle benzerlik göstermektedir. Belirsiz alacak davasına benzer olarak, davacı alacağının miktarını belirleyemediği durumlarda, birden farklı talebini aşamalı şekilde dava yoluyla talep edebilmesi, kademeli dava ile sağlanmaktadır<sup>101</sup>.

Görüldüğü üzere, Alman Usul Hukuku'nun aksine, İsviçre Federal Medeni Usul Kanunu, belirsiz alacak davasını kanunlaştırmıştır ve kaynak İsviçre Usul Kanunu'nundaki düzenlemeler rehber alınarak 6100 Sayılı HMK m.107'de yer alan belirsiz alacak davası Türk Hukuku'nda da düzenleme alanı bulmuştur<sup>102</sup>.

### 2.1.3. Türk Hukuk Sistemi İçerisinde Kanunlaşma Süreci

Belirsiz alacak davası, HUMK döneminde uygulama alanı olmayan bir dava türüydü<sup>103</sup>. Bu dönemde, alacağını belirleyemeyen davacı, alacak miktarı için tespit davası açamamakla birlikte, alacağın belirlenmemesinde kendi kusuru olmamasına rağmen belirleyebilmiş olduğu kadarıyla veyahut kısmi dava açmak suretiyle bir kısmını dava ile talep edebiliyordu<sup>104</sup>. Uygulamada, alacaklının talep miktarının nihai karardan fazla istemiş olması durumunda ise, fazla miktar üzerinden davanın reddine karar verilmekteydi<sup>105</sup>.

Kısmi dava açılması durumunda ise, delillerin toplanıp bilirkişiye gönderilmesinin ardından alacağın tespit edilmesi halinde, davacı ya ıslah yoluyla talebini arttırabilmekte ya da daha sonra yeniden bir dava açması gerekmekteydi<sup>106</sup>. Oluşabilecek hak kayıplarını önlemek adına davacı, fazlaya ilişkin haklarını saklı tuttuğunu dilekçesinde belirtmek zorunda kalmaktaydı. Fazlaya ilişkin haklarını saklı tuttuğunu dilekçesinde belirtmeyen davacının kalan kısım için talebi örtülü olarak bu hakkından feragat ettiği anlamını taşımaktaydı<sup>107</sup>. Bu durumda ise, davacı hem bir defaya mahsus uygulama alanı olan ıslah hakkını burada kullanmış olup hem de kalan

---

<sup>100</sup> Yakar, s.14.

<sup>101</sup> Özkaya/Özden, s.376.

<sup>102</sup> Alp/Çelebi, s.123.

<sup>103</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.18.

<sup>104</sup> İnci Karamercan, "Yargıtay İctihatları Işığında İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası", **DEÜHFD, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan**, Özel Sayı, C:19, 2017, s. 2509.

<sup>105</sup> Karamercan, s.2509.

<sup>106</sup> Karamercan, s.2509.

<sup>107</sup> Gül Büyükkılıç, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Dava Şartları, İlk İtirazlar ve Dava Çeşitlerine İlişkin Hükümlerinin İş Hukuku Çerçevesinde İncelenmesi", **Legal Hukuk Dergisi**, C:10, S:113, 2012, s.165.

miktar için zamanaşımına uğrama tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktaydı<sup>108</sup>. Kaldı ki, usul ekonomisi gereği alacaklı, esas alacağına kavuşabilmek için birçok dava açma süreciyle karşı karşıya kalmaktaydı. Usul ekonomisine aykırı olarak açılan birden çok davada verilecek farklı hükümlerin oluşması ise süreci daha da uzatmakta ve alacaklının alacağına tam anlamıyla kavuşmasını zorlaştırmaktaydı<sup>109</sup>.

HMK öncesi dönemde, hem kanun hem de Yargıtay içtihatlarında belirsiz alacak davasının uygulanmamasının temel nedeni olarak, davacının talebinin davayı açtığı sırada belirlemesinin hakim in doğru yönde karar verebilmesi olarak kabul edilmekteydi<sup>110</sup>. Zira hakim in, davacının talep sonucundan farklı bir karara varması usul kanununun en önemli ilkelerinden olan tasarruf ilkesine ters düşmekteydi<sup>111</sup>.

6100 Sayılı HMK dönemine geçişte düzenlenen Hükümet Tasarısı'nda da esasen belirsiz alacak davasına yer verilmemişti. Fakat uygulamada davacının talep sonucunu davanın açıldığı sırada belirleyemediği durumlarda hak arama özgürlüğünün kısıtlanması sebebiyle 2008 yılında TBMM'ne tasarının gönderilmesinde belirsiz alacak davasının kanunlaşması gerekliliği ifade edilmiştir<sup>112</sup>.

Bu sebeple, 12.01.2011 tarihinde düzenlenen HMK m.107 kapsamında, "*Belirsiz Alacak ve Tespit Davası*" hüküm altına alınmıştır. İlgili madde hükmüne göre, davacı, davanın açıldığı sırada talep sonucunu elinde olmayan sebeplerle ve bu miktarı belirlemesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda, talep sonucunda azami bir miktar belirterek belirsiz alacak davası açabilmesinin önü açılmıştır. Bu bağlamda, tahkikat aşaması sürecinde davacı, iddia ve savunmaların genişletilmesi yasağına tabi olmadan ve bir defaya mahsus olan ıslah hakkını kullanmaksızın talebinde artış yapabilecektir.

TBMM Adalet Komisyonu'nunda da belirsiz alacak davasının kanunlaşmasının gerekçesi ayrıntılı olarak belirtilmiştir<sup>113</sup>. Buna göre, bazı durumlarda davacı taraf her ne kadar muhatabını, aralarındaki hukuki ilişkiyi ve bu ilişkiden doğan talep edeceği miktarı azami olarak belirlese de, net talep miktarını ancak yargılamanın ilerleyen aşamalarında bilirkişi yardımıyla belirleyebilecektir.

---

<sup>108</sup> Karamercan, s.2509.

<sup>109</sup> Erkoçkar, s.9.

<sup>110</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.18.

<sup>111</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.15.

<sup>112</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.18.

<sup>113</sup> (<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/maddedetaylari?psira=101641> .e.t: 23.02.2022)

Nitekim, davacının elinde olmayan sebeplerden ötürü meydana gelen zararın baştan belirlenemeyeceği, yargılama esnasında ancak inceleme yapılarak net talep miktarının belirlenebileceği durumlar da ortaya çıkması davacının hak arama özgürlüğünü kısıtlamaktaydı. Zira böyle bir durumla karşı karşıya kalan davacı, kendi elinde olmayan sebeplerden ötürü alacak miktarını tam olarak belirleyememesine rağmen hukuk sistemince bir talep miktarı belirlemeye zorlanarak hak arama özgürlüğünün önüne geçilmektedir. Belirlediği bu talep miktarının da esas talepten fazla olması durumunda ise, bir defaya mahsus olan iddiasını genişletme yasağı bağlamında davasını ileri sürebilmekteydi.

Esasında, talep miktarını elinde olmayan sebeplerle belirleyemeyen davacının, belirsiz bir talep miktarıyla dava açmaya mecbur bırakmak ve yargılamanın ilerleyen safhalarında iddianın genişletilmesi yasağı kapsamında talebini arttırabilmesi etkin hukuki koruma kurumuyla ters düşmekteydi. Buna ek olarak, somut olarak belirlenemeyen bir alacak için dava açılması ve daha sonrasında yeni taleplerle miktarın arttırılması veyahut yeni davalar açılmasına sebebiyet vermesi usul ekonomisine de ters düşmekteydi. Bu sebeplerden ötürü mevzuatımızda belirsiz alacak davasının düzenlenmesi elzem hale gelmiştir.

### **2.1.3.1. 7251 Sayılı Kanun Değişikliği Öncesi Belirsiz Alacak Davası**

Alacaklıya ıslah kurumuna başvurmadan ve iddiasını genişletmiş sayılmadan talep miktarını tahkikat aşamasında arttırabilme imkanı tanıyan belirsiz alacak davası, HMK'da kanunlaşmış olmasına rağmen, 7251 Sayılı Kanun<sup>114</sup> öncesi dönemde, talep miktarında yapılacak olan artışın birden fazla kez yapılıp yapılamayacağı veyahut kaç defa talep edilebileceğine dair bir düzenleme bulunmamaktaydı<sup>115</sup>.

7251 Sayılı Kanun değişikliğinden önce, belirsiz alacak davasının açılması durumunda talep sonucunun üç aşamada belirlenebileceği doktrindeki yaygın görüşler arasındaydı. Bu görüşe göre, ilk olarak davacının belirsiz alacak davası açması ile birlikte davalının dayandığı delilleri sunması aşamasında talep miktarı belirlenebilir. İkinci olarak, bilirkişi raporlarının incelenmesinden ispat aşamasının sonuna kadar nihai talep sonucu belirlenebilir ve son olarak, miktar hakimin takdirine göre tahkikat

---

<sup>114</sup> 7251 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG: 22.07.2020 S: 31199. www.resmigazete.gov.tr ,e.t.: 23.02.2022.

<sup>115</sup> Tülü, s.45.

aşamasının sonuna kadar belirlenebilir<sup>116</sup>. Şüphesiz, 7251 Sayılı Kanun öncesi dönemde yer alan “an” ifadesinin yaratmış olduğu anlam kargaşası çeşitli görüşlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir<sup>117</sup>.

Bir görüşe göre, alacak miktarının belirlenebilmesi için hakimin takdir yetkisine bırakılması ve davacıya buna uygun bir süre verilmesi öngörülmüştür<sup>118</sup>. Fakat alacaklı davayı açarken talep sonucunu kendi elinde olmayan sebeplerle belirleyememesinden ötürü, tahkikat süresince süre verilmesinin uygun olduğu doktrinde yer alan yaygın görüşlerdendi<sup>119</sup>.

Bir başka görüş uyarınca, dürüstlük kuralı çerçevesinde davacı, talebini erken yükseltmesi durumunda, fazla olan tutar için ilave bir dava açılması gerektiği vurgulanmıştır<sup>120</sup>. Örnek vermek gerekirse, bilirkişi raporu sonucunda talebin arttırılması gerektiği ortaya çıkarsa, ıslah veya davalı muvafakati aranmadan davacının belirsiz alacak davası açmış olması sebebiyle usuli engellere takılmadan talebini arttırması, belirsiz alacak davasının ruhuna uygun düşecektir<sup>121</sup>.

İstinaf aşamasına gelindiğinde ise, davacının üst merciide belirsiz alacak davası açmış olmasından dolayı talebini arttırıp arttıramayacağı da doktrinde tartışmalara neden olmuştur. Zira HMK m.357/1 uyarınca, istinaf aşamasında davacı talebini ıslah edemez ve iddiasını genişletemez. Fakat doktrinindeki bir görüşe göre, ilk derece mahkemesinin yanlış veyahut eksik yargılama yapmış olması durumunda istinaf merciin bu durumu dikkate alarak alacaklı davacının hak arama özgürlüğüne uygun olarak talep sonucunun yeniden incelenmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>122</sup>.

Esasen, istinaf merci, temyizden farklı olarak yeniden yargılama yapabilme yetkisine haiz olmasından ötürü, daha sonradan ortaya çıkabilecek vakıalarda yeni bir bilirkişi raporu ve tanık dinlenmesi yoluyla nihai talep sonucunu belirleme yetkisine de

---

<sup>116</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.947; Alp/Çelebi, s. 95; Tülü, s.47.

<sup>117</sup> Tülü, s. 45.

<sup>118</sup> Simil, s.284-285.

<sup>119</sup> Abdürrahim Karslı, **Medeni Muhakeme Hukuku**, Alternatif Yayınları, 4. Baskı, İstanbul,2014, s.340-341. ; İbrahim Ercan, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Belirsiz Alacak Davası”, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı –X, **Türkiye Adalet Akademisi Yayınları**, Ankara, 2012, s.156. ; Tanrıver, s. 592.

<sup>120</sup> Okan Gündüz, “İslahla Dava Değerinin Artırılması Sonucunda Ortaya Çıkan Bazı Hukuki Meseleler”, **Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, S:3,2017, s.200.; Tülü, s.46.

<sup>121</sup> Taylan Özgür Kiraz, “Belirsiz Alacak Davası”, **TMSF Çatı Dergisi**, S:30, 2012, s.16-17. ; Tülü, s.47.

<sup>122</sup> Cenk Akil, “Belirsiz Alacak Davasına (HMK m.107) İlişkin Bazı Meseleler”, **TNBHD**, C:6 s:2, 2019, s.73; Tülü, s.48.

haizdir<sup>123</sup>. İstinaf mahkemelerinde tahkikat aşamasının olmasından ötürü davacı istinafta görülen tahkikat aşamasının sonuna kadar talep sonucunu belirleyebilmelidir<sup>124</sup>.

HUMK döneminde düzenlenmemiş olan belirsiz alacak davası 2011 yılında yapılan HMK değişikliği ile Türk Hukuku'nda hüküm altına alınmış olması talep sonucunu davanın açılması sırasında belirleyemeyen ve hukuki yararı bulunan davacı açısından olumlu bir gelişmedir. Fakat HMK m.107 kapsamında düzenlenen belirsiz alacak davasının hem uygulamada yeni olması hem de madde hükmünün tartışmalara yol açabilecek şekilde yoruma açık olması belirsizlikleri de beraberinde getirmiştir. Bu belirsizlikleri gidermek adına 7251 Sayılı Kanun kapsamında özellikle belirsiz alacak davasına dair tartışmalar bir nebze çözüme kavuşabilmiştir.

### **2.1.3.2. 7251 Sayılı Kanun Değişikliği Kapsamında Belirsiz Alacak Davası**

2011 yılında yürürlüğe giren HMK ile ilk defa düzenlenen belirsiz alacak davası, 2020 yılına kadar uygulandığı süreçte kanun maddesinin yeterince açık olmamasından dolayı tartışmalara sebep olmuştu. Bu sebeple, 22.03.2020 tarihli 7251 Sayılı Kanun kapsamında, belirsiz alacak davasında da köklü değişikliklere gidilmiştir.

Öncelikle, 7251 Sayılı Kanun öncesi dönemde “Belirsiz Alacak ve Tespit Davası” olarak adlandırılan bu dava türü, ilgili kanun maddesiyle sadece “Belirsiz Alacak Davası” olarak düzenlenmiştir.

Buna ek olarak, belirsiz alacak davası açma süresinin belirlenebilmesinde tartışmalara neden olan ikinci fıkra, 2020 yılında yapılan değişiklikle yeniden düzenlenmiş, üçüncü fıkra ise yürürlükten kaldırılmıştır. Bu bağlamda, HMK m.107 kapsamında belirsiz alacak davası iki fıkradan oluşmaktadır<sup>125</sup>.

---

<sup>123</sup> Orhan Eroğlu, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarı Taslağının Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Değişikliklerinin İncelenmesi”, **THD**, C:13, S:144, 2014, s.31.

<sup>124</sup> Akil, s.73.

<sup>125</sup> 7251 Sayılı Kanun değişikliğinden sonra HMK m. 107 Belirsiz alacak 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 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. (Değişik 28.07.2020 T. 7251 Sayılı Kanun-7.madde) (Sinerji Veri Tabanı, e.t.: 28.02.2022)

İlk fıkrada, belirsiz alacak davasının hangi durumda açılabileceği ve İsviçre Hukuku'nda olduğu gibi davacının azami bir miktar belirterek belirsiz alacak davası açabileceği hüküm altına alınmıştır. İkinci fıkrada ise, tahkikat süresi dolmadan mahkemenin vereceği iki haftalık kesin süre içerisinde, davacının nihai talebinin bildirilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

7251 Sayılı Kanun değişikliğinden önce, ikinci fıkra belirsiz alacak davasının açılma anını alacak miktarının “*tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu an*” olarak hüküm altına almıştı. Fakat “an” kavramı uygulamada hak kayıplarına neden olmaktadır. Esasen ikinci fıkranın değiştirilmesindeki gerekçe olarak da tahkikat aşaması sona ermeden hakimin vereceği iki haftalık süre gibi net bir süre ile hak kayıplarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Nitekim HMK m.107/2 bu haliyle İsviçre Usul Kanunu'na paralel bir düzenleme haline gelmiştir. Davacının talebini arttırmaması durumunda ise, bu durum dava şartı eksikliğine neden olmayacak, başta talep etmiş olduğu miktardan dava görülmeye devam edecektir<sup>126</sup>.

Belirsiz alacak davasının süresinin belirlenmesi doktrindeki tartışmaları önlemiş olsa da yeni eleştirileri de beraberinde getirmiştir. Bu uygulamayı eleştiren bir görüşe göre, hakimin tahkikat sonuna kadar vereceği iki haftalık kesin süre hakimin taraflara yol göstermesi olarak yorumlanmıştır<sup>127</sup>. Esasen, bu görüş pek de haksız sayılmamaktadır. Örnek vermek gerekirse, davacının kısmi dava ile açtığı bir davada hakim, alacağın kalanının talep edilmesini davacıya hatırlatmamaktadır<sup>128</sup>. Bu görüşü savunan yazarlar, hakimin tahkikat aşamasında iki haftalık kesin süre vermesinin usul hukukunun en önemli ilkelerinden olan taraflarca getirilme ilkesine ters düştüğünü savunmaktadır.

Bir diğer konu ise, hakim süre hususunu hatırlatarak bir nevi görüşünü belli etmiş olmaktadır. Zira süre vermesi davacıyı uyuşmazlık konusunda haklı gördüğü şeklinde de yorumlanmaya açıktır bu da hakimin tarafsızlığı ilkesini zedelemekle kalmamakta yargıya olan güveni de sarstığı savunulmaktadır<sup>129</sup>.

Nitekim, davacının alacağına kavuşabilmesi için HMK m. 31 kapsamında hakimin davayı aydınlatma görevi bulunmaktadır<sup>130</sup>. Bu ilke uyarınca gerekli süreyi davacıya bildiren hakim, taraflarca getirilme ilkesine aykırı davranmış olmayacağı

<sup>126</sup> Selçuk Öztekin, Sema Taşpınar Ayvaz, Serdar Kale, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 20 Mart 2020 Tarihli Kanun Teklifi'ne İlişkin Bazı Açıklamalar Ve Kanun Teklifinin Değerlendirilmesi”, **TBBD**, S: 149, 2020,s.103.

<sup>127</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.270.

<sup>128</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.270.

<sup>129</sup> Tülü, s.56.

<sup>130</sup> Tülü, s.53.

savunulmuştur<sup>131</sup>. Uygulamaya bakıldığında, dava süresince davanın bir aşamadan diğer aşamaya geçişinde tarafların bilgilendirilmemesi davacının hak kaybına uğramasına neden olmaktadır<sup>132</sup>. Mahkemelerin iş yükü gereği, tarafların bilgilendirilmesinin takibinin güç olması dolayısıyla, hakimin vereceği iki haftalık kesin süre, davacının nihai alacağına kavuşmasında önemli rol oynayacaktır.

Buna ek olarak, davacıya verilen iki haftalık kesin süre uygulaması İsviçre Hukuku'nda da uygulama alanı bulmaktadır. Davanın aşamalarından en çok bilgi sahibi olan hakim, davayı aydınlatma ödevi gereği davacıya bu hatırlatmayı yapması elzemdir. Kaldı ki, talep arttırma sonucu her zaman davacı lehine olacağı anlamı taşımamalıdır, zira hakim bu halde de davayı esastan reddedebilmektedir<sup>133</sup>. Fakat bu ihtimale rağmen, sürenin hakim tarafından belirlenmesi, davacının süreç açısından kaygılarını giderecektir. 7251 Sayılı Kanun değişikliği öncesi dönemde, ilk bilirkişi raporu sonucunda davacı süre kaygısı yaşamasından ötürü nihai talebini esasında erken bir dönemde belirtmekte veyahut sözlü yargılama aşamasına geçildiği bildirildiğinde artık geç kalmış olmasından dolayı haklı talebini mahkemeye sunamamaktaydı<sup>134</sup>.

Usul ekonomisi ilkesi gereği, taraflar hem davayı kısa sürede tamamlayacak hem de davacı gerçek tutar olan alacağına kavuşmuş olacaktır<sup>135</sup>. Diğer yandan ise, davanın hızlı şekilde sonuçlanması alacaklının nihai alacağına ulaşmasını engellemekte ise bu da usul ekonomisine aykırılık oluşturacağı kaçınılmaz bir gerçektir<sup>136</sup>.

7251 Sayılı Kanun değişikliği ile belirsiz alacak davasının tartışmalara sebep olan ikinci fıkrası değiştirilmiş olsa da, güncel madde hükmü ile hakimin davacıya kesin süre vermesi yeni eleştirilerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Kimi yazarlar, yargılama aşamalarının belirsiz olmasının davacının talep arttırma hakkını kullanamaması veyahut erken kullanmasından ötürü hak kayıplarının önüne geçeceğini savunurken, kimi yazarlar da hakimin taraflarca getirilme ilkesine aykırı davranarak davada yol göstermesinin usul kanununun genel ruhuna ters düştüğünü savunmuştur.

Yapılan en önemli değişikliklerden bir diğeri ise, üçüncü fıkranın yürürlükten kaldırılması olmuştur. Kaldırılan üçüncü fıkra kapsamında, davacı alacağını kısmi olarak talep ettiği durumlarda, hukuki yararının olması halinde belirsiz tespit davası

<sup>131</sup> Öztekin/Taşpınar Ayvaz/Kale, s.103.

<sup>132</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.271.

<sup>133</sup> Öztekin/Taşpınar Ayvaz/Kale, s.103.

<sup>134</sup> Öztekin/Taşpınar Ayvaz/Kale, s.103.

<sup>135</sup> Köme Akpulat, s. 218.

<sup>136</sup> Murat Serhat Sarısözen, "Usul Ekonomisi İlkesinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu'ndaki Yansımaları", **Fatih Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:1 S:1,2013,s.70.

açması öngörülmüştü. Bu sayede de, davacı alacağının tümünü belirleyebilecekti. Tıpkı belirsiz alacak davasında olduğu gibi, belirsiz tespit davası da zamanaşımını kesmekte ve bu davanın sonucunda icra takibi başlatabilmekteydi<sup>137</sup>. Belirsiz tespit davası, her ne kadar HMK m.107 kapsamında düzenlenmiş olan bir dava türü olsa da aslında kısmi dava kapsamına alınması gereken bir dava türüdür<sup>138</sup>. HMK m.106’da tespit davasının düzenlenmiş olmasından dolayı, m.107/3’te belirsiz tespit davasının düzenlenmesi uygulamada hangi davanın açılacağı noktasında karmaşaya neden olmasından ötürü kaldırılması yerinde görülmüştür<sup>139</sup>.

Doktrinde HMK m.107/3 kapsamında yapılan başka bir eleştiri ise, alacağının bir kısmını talep edip de geri kalan kısmı açısından belirsiz tespit davasının açılmasında hukuki yararın olmadığı yönündedir. Zira belirsiz alacak davası ile de bu taleplerde de bulunulabilmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere, belirsiz tespit davası ile davacı, geri kalan alacağı için icra takibi yapması gerekmekte ve bu sebeple alacağına daha uzun vadede kavuşacağı anlamına gelmekteydi, halbuki belirsiz alacak davası ile bu işlemlere gerek olmadan tek bir dava ile alacaklı alacağına kavuşabilmektedir<sup>140</sup>. Kanaatimizce de, doktrinde birçok eleştiriye yol açan üçüncü fıkranın kaldırılması yerinde bir karar olmuştur.

#### 2.1.4. Belirsiz Alacak Davasının Amacı

Davacının, davayı açtığı sırada uyuşmazlığa konu alacak miktarının belirlenmesinin kendisinden beklenemeyeceği veyahut bir objektif imkansızlıktan kaynaklı davanın açılmasıyla nihai alacak miktarının belirsiz olduğu durumlarda davacı, dava dilekçesinde talep konusuna azami bir miktar belirtip sonuç bölümünde ise belirsiz alacak davası olduğunu açıkça belirterek alacağına kavuşabilmektedir<sup>141</sup>. Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere, alacağın miktarının belirlenebildiği durumlarda davacının hukuki yararının olmamasından ötürü belirsiz alacak davası açmasının önü kesilmiştir<sup>142</sup>.

<sup>137</sup> Ercan, s.110-111; Tülü, s.58.

<sup>138</sup> Öztekin/Taşpınar Ayvaz/Kale, s.104.

<sup>139</sup> Ali Cem Budak ve Varol Karaaslan, “7251 Sayılı Kanunla Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nda Yapılan Değişiklikler”, **İBD**, C:94 S:5, 2020, s.24; Eroğlu, s.34; Tülü, s.59.

<sup>140</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s. 78-79.

<sup>141</sup> L. Şanal Görgün, Levent Börü, Barış Toroman ve Mehmet Kodakoğlu, **Medeni Usul Hukuku**, Yetkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara, 2019, s.279.

<sup>142</sup> L. Şanal Görgün, Mehmet Kodakoğlu, **6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Medeni Usul Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s.139.



Esasında belirsiz alacak davasının sıkı koşullara bağlanmış olmasının sebebi, davacıya birçok açıdan olanaklar sağlamasından kaynaklanmaktadır. Belirsiz alacak davası ile davacı; ıslah, zamanaşımı, faiz ve usul ekonomisinin sağlanmasıyla alacağına risksiz bir şekilde kavuşabilmektedir. Zira HMK kapsamındaki 107. madde ile düzenlenen belirsiz alacak davasının gerekçesinde de bu yeni dava türünün sağladığı olanaklar detaylı bir biçimde açıklanmıştır<sup>143</sup>. Bu kapsamda Usul Kanunu'nun genel felsefesi olan hakların kullanılabilmesi ve korunması ilkesiyle de paralel bir uygulama olduğu açıktır<sup>144</sup>.

HUMK döneminde, dava değerinin ıslah yolu ile artırılması gibi bir durum söz konusu değildi. Davacı, dilekçesinde talep sonucunu belirlerken bu hususu göz önünde bulundurarak dikkatli bir şekilde talep miktarını belirlemesi gerekmektedir. Bunun sonucu olarak, dava devam ederken esas miktarın talep edilen miktardan fazla olduğunun anlaşıldığı durumlarda alacaklı hak kaybına uğramış olmasından dolayı yeni bir dava açarak kalan miktarını talep etmek zorunda kalmaktaydı. Talep miktarının nihai alaktan fazla olduğu durumlarda ise davalıya vekalet ücreti ödemek zorunda kalmaktaydı<sup>145</sup>. Nitekim AYM'nin 20.07.1999 tarihli iptal kararı<sup>146</sup> ile birlikte bu durumun hak arama özgürlüğünün ihlal ettiğine karar verilmiş ve davacının ıslah hakkını kullanarak dava değerini arttırabilmesinin önü açılmıştır<sup>147</sup>.

Belirsiz alacak davasının hüküm altına alınmasıyla, AYM'nin iptal kararının da önüne geçilerek davacının menfaati daha da korunma altına alınmıştır. YHGK vermiş olduğu bir kararında<sup>148</sup> belirsiz alacak davasının kanunlaşma sebebinin esasen davacının dava süresince karşılaşılabileceği hukuki engellerin aşılmasının hedeflendiğini belirtmiştir. Başka bir kararında ise, hukuki korumanın amacının menfaati ihlal edilen davacının her kapsamda korunması gerektiğinin amaçlandığı vurgulanmıştır. Bu kapsamda, alacağını belirleyemeyen davacının kısmi dava ile nihai talep miktarına ulaşmasının yeterli hukuki güvenceyi sağlamaktan çok uzak olduğu bu sebeple usul ekonomisi gereği belirsiz alacak davasının açılmasında, davacının hukuki yararı olduğu kabul edilmiştir<sup>149</sup>.

---

<sup>143</sup> Bilgili, s.11.

<sup>144</sup> Ercan, s.114; Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s. 450; Alp/Çelebi, s.132; Erkoçkar, s.23.

<sup>145</sup> Bilgili, s.12.

<sup>146</sup> Resmi Gazete: 04.11.2000, Sayı: 24220

<sup>147</sup> Simil, s.3;Bilgili, s.12.

<sup>148</sup> YHGK, 28.02.2018 T., 2015/9-3162 E., 2018/369 K. (e.t.: www.lexpera.com.tr, e.t.: 08.03.2022)

<sup>149</sup> Y9HD, 20.01.2020T., 2016/11799 E., 2020/719 K., (e.t.: www.lexpera.com.tr, e.t.: 08.03.2022)

Belirsiz alacak davasının kanunlaşmasından önce, nihai talebini net olarak belirleyemeyen davacının sembolik bir miktar belirleyerek sonrasında ıslah ile veyahut fazlaya ilişkin kısım için ek dava açarak alacağına kavuşabilmesi, alacağının miktarını belirleyememekte kusuru olmayan davacının önüne çıkan engellerdendi. Bunlara ek olarak, kısmi dava ile alacağını talep etmek isteyen alacaklı aynı zamanda alacağının zamanaşımına uğrama riskiyle karşı karşıya kalmaktaydı. Fakat HMK m.107 ile davacıya, ıslah kurumuna başvurmadan ve m.141 gereği iddiasını genişletme yasağına tabi olmadan talep sonucunu değiştirme imkanı tanınmıştır.

Belirsiz alacak davası uygulamasından önce ıslah yoluyla talep sonucunun arttırılması sorunları çözüme kavuşturılmaktan uzak kalmıştır. Bunun sebebi olarak ise, talebini ıslah eden davacı için zamanaşımı, ıslah ettiği tarihe göre belirlenmesi davacının hak kayıplarına uğramasına neden olması gösterilmektedir<sup>150</sup>. Fakat davacı artık belirsiz alacak davasıyla, dilekçesinde belirtmemiş olduğu alacak miktarı için de zamanaşımı süresini kesme imkanına sahip olmuştur<sup>151</sup>.

Yargıtay kararı ışığında bir örnek vermek gerekirse, yargılama aşamasının uzun sürdüğü fakat zamanaşımı süresinin kısa olduğu haksız fiil davalarında davacı ıslah yapana kadar geri kalan alacağı için zamanaşımı kesilmekteydi. Fakat artık bu yeni düzenlenen dava türü ile alacağın tümü için zamanaşımı kesilerek alacaklının alacağı koruma altına alınmaktadır<sup>152</sup>. Yine de belirtmek gerekir ki, alacağın belirsiz olması zamanaşımının kesilmesi için tek başına yeterli değildir<sup>153</sup>. Bu sebeple de davacının bu davayı açma koşullarına sahip olması gerekmektedir.

Belirsiz alacak davasının bir diğer faydası, usul ekonomisi ilkesine paralel olmasıdır. Yargıtay bir kararında<sup>154</sup> açıkladığı üzere, usul ekonomisi sadece yargılamanın uygun bir sürede tamamlanması değil, aynı zamanda tarafların gereksiz masraf yapmasının önüne geçmektir. Belirsiz alacak davası ile davacı, ıslah ya da ek bir dava açarak fazladan harç yatırmasına gerek olmadan talep sonucunu arttırma imkanına sahiptir<sup>155</sup>. Davacının ek bir dava açması sadece onun fazladan harç ödemesi sorununu teşkil etmemekte aynı zamanda, iki farklı mahkemenin iki farklı yargılama yaparak

---

<sup>150</sup> Bilgili, s.12.

<sup>151</sup> Kiraz s. 17; Ercan, s.158; Budak, s.1643; Erkoçkar, s.24; YHGK, 28.02.2018, 2015/9-3162 E., 2018/369 K. (www.lexpera.com, e.t.: 08.03.2022)

<sup>152</sup> Y5HD, 17.02.2022 T., 2020/9084 E., 2022/2419 K.; Y7HD, 25.12.2014 T., 2014/20174 E., 2014/23303 K. (e.t.: www.lexpera.com.tr, e.t.: 08.03.2022)

<sup>153</sup> Simil, s.39.

<sup>154</sup> YHGK, 04.02.2020 T., 2016/401 E., 2020/77 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 08.03.2022)

<sup>155</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.27.

mahkemelerin farklı hükümler vermesine de sebebiyet verebileceğinden, belirsiz alacak davası ile mahkemelerin verebileceği çelişkili kararların da önüne geçilmiştir<sup>156</sup>.

Belirsiz alacak davası açılırken, davacı talep sonucuna asgari bir miktar belirlemiş olsa da esasen tahkikat aşamasında hakimin vereceği kesin süre içerisinde nihai talebini belirleyeceğinden ötürü davasını, alacağının tümü için açmış sayılmaktadır. Bundan ötürü, belirsiz alacak davasının açılmasıyla birlikte başta talep edilmemiş kısım için de faiz işlemeye başlayacaktır<sup>157</sup>.

Islah ile talep arttırıldığında, ıslah tarihi faiz başlangıcı için önemliyken, belirsiz alacak davasında talebin tamamı için işlemeye başlamaktadır<sup>158</sup>. Bu durum şüphesiz davacı için olumlu bir sonuçtur. Bu kapsamda davacı, davanın açılmış olmasından önce temerrüde düşürülmüşse, bu faizin talebin tamamına uygulanamayacaktır<sup>159</sup>. Örneğin, 4751 Sayılı İK m.14 gereği, kıdem tazminatında temerrüt tarihi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihle başlamaktadır. Bu açıdan, temerrüde düşmüş borçluya karşı açılacak olan belirsiz alacak davasında faiz açısından bir hukuki yarar bulunmamaktadır<sup>160</sup>. Fakat bunun dışında alacağın tümü için faizin başlaması davacının alacağının hukuki korumasını sağlayan bir etkidir.

Davacıya sağladığı faydaların fazlalığına karşın belirsiz alacak davasında davalının da hukuki durumu düşünülmesi gereken bir diğer husustur. Belirsiz alacak davasının sağladığı avantajların esasen karşı taraf davalının aleyhine olan düzenlemeler olduğu açıktır<sup>161</sup>. Alacak miktarının kesin olarak belirlenememesinden ötürü, davalının uyuşmazlık konusu davada davacıya göre dezavantajlı konumda olması, belirsiz alacak davasının açılmasındaki koşulların tam olarak sağlanıp sağlanmadığı konusunun dikkatle incelenmesinin gerekliliğini göstermektedir. Aksi halde, davalının savunma imkanı kısıtlanarak kanun koyucu esas amacından sapmış olmaktadır.

O halde belirsiz alacak davası, ıslah kurumuna başvurmaya gerek olmadan davacının alacağının zamanaşımına uğrama riskini ortadan kaldırmaktadır. Bununla beraber, ek dava açılmasına da gerek olmadan yargılama sonucunda çelişkili kararların verilmesine engel olarak usul ekonomisi ilkesine paralel bir düzenlemeye sahiptir. Ayrıca, faizin

---

<sup>156</sup> Hakan Pekcanitez, “Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku’nda Uygulanması”, **DEÜHFD**, Özel Sayı, C:15, 2013, s.936.

<sup>157</sup> Y5HD, 17.02.2022 T., 2020/9084 E., 2022/2419 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 08.03.2022).

<sup>158</sup> Mehmet Akif Tutumlu, **Dava Konusunun Artırılması – Zamanaşımı İlişkisi**, Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan, C:2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s.1910.

<sup>159</sup> Bilgili, s.13.

<sup>160</sup> Bilgili, s.13.

<sup>161</sup> Erkoçkar, s. 26.

alacak miktarının tümü için dava açılmasıyla başlaması davacı açısından bir diğer fayda olarak belirtilmiştir. Zira bu olanaklar, alacağın miktarının belirlenememesinde kusuru olmayan alacaklının, AY m.36 gereği hak arama hürriyetinin bir gereğidir<sup>162</sup>.

Sonuç olarak, usul hukukunda talep sonucunun muhakkak belirtilmesi gerektiğinin bir istisnası olan belirsiz alacak davası, davacıyı yüksek yargılama giderlerinden koruyarak, hak arama özgürlüğünü hukuki çerçevede kolaylaştıran bir dava türüdür.

### **2.1.5. Belirsiz Alacak Davası Açmanın Koşulları**

Dilekçede bulunması gereken zorunlu unsurların arasında en önemlisi talep sonucudur. Hakim, davacının dilekçesinde belirttiği talep sonucuna uygun şekilde yargılamayı yürütür. Fakat bazı durumlarda davacı, alacak miktarını belirlemesi kendisinden beklenmemektedir.

HMK'dan önceki dönemde, alacak miktarının belirsiz olmasından ötürü davacı kısmi dava yoluyla alacağının bir kısmını talep etmekte ve daha sonra ek dava ile alacağının tamamını talep edebilmekteydi. Bu durum ise davacının hem fazladan yargılama gideri ödemesine sebep olmaktaydı hem de usul ekonomisi gereği alacaklının alacağına bir an önce kavuşmasına engel teşkil etmekteydi. Yapılan son düzenlemeler kapsamında, davacının kısmi dava açmasına gerek olmadan belirsiz alacak davası ile belirsiz alacağını talep etme hakkı doğmuştur<sup>163</sup>.

Bunun için ise, davacının uyuşmazlık konusu davayı açtığı esnada, davaya konu alacağı tam olarak belirleyememesi veya bu belirsizliğin bir imkansızlıktan kaynaklanması gerekmektedir. Talep sonucunda asgari bir miktar belirtmek suretiyle daha sonra hukuki ilişkinin belirlenebilir olduğu durumda talep sonucunu ıslah veya iddiasını değiştirme yasağına tabi olmadan artırmak suretiyle gerçekleştirilmesi belirsiz alacak davası ile mümkün kılınmıştır. Başka bir ifadeyle, davacının talebine konu alacağını belirleyememesi kendisinden kaynaklanabileceği gibi, dava konusu olayın davanın açıldığı sırada belirlemeye elverişli olmayan objektif bir imkansızlıktan da kaynaklanabilmektedir. Fakat belirsiz alacak davası açılabilmesi için bu objektif ve sübjektif imkansızlık koşullarının aynı anda gerçekleşmesi gerekmemektedir. Bu imkansızlıklardan birinin olması davanın açılabilmesi için yeterli görülmüştür<sup>164</sup>. Bu

---

<sup>162</sup> Simil, s.40.

<sup>163</sup> Pekantez, "Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku'nda Uygulanması", s.934.

<sup>164</sup> Rüzgar/Taş, s.57.

koşulları sağlayan davacı, belirsiz olan alacağı için hukuki yararı olmak kaydıyla ve azami bir talep miktarı belirterek belirsiz alacak davasını açabilecektir.

Belirsiz alacak davası ile davacının davayı açarken belirttiği geçici talep sonucu, tahkikat aşamasında hakimin vereceği kesin süre içerisinde belirlenebilir olduğu durumda kesin talep sonucuna dönüştürülebilmektedir<sup>165</sup>. Belirsiz alacak davası ile davacı, iddiasını genişletme yasağına tabi olmadan ve ıslah kurumuna başvurmadan geçici talep sonucunu arttırarak kesin talebe dönüştürebilme imkanına sahiptir. Davayı açtığı sırada, geçici talep sonucu üzerinden harç yatıran davacı, talep sonucunu kesinleştirdiğinde eksik kalan kısmını tamamlayarak yargılamanın diğer aşamalarına devam edebilmektedir.

Davacıya birçok fayda sağlayan belirsiz alacak davası, davalının savunma imkanını hukuki yollardan kısıtlamasından ötürü davanın açıldığı sırada koşulların varlığının incelenmesi önemli bir husustur. Hangi alacak türlerinin belirsiz olduğu kanunda tahdidi olarak sayılmamış olsa da madde gerekçesinde somut olayın meydana geldiği anda zararı hesaplayabilmenin mümkün olmadığı tazminat davalarında açılması gerekliliği vurgulanmıştır<sup>166</sup>. Fakat yine de bu durum Yargıtay içtihatları ve doktrin görüşlerinde tartışmaya neden olan bir konu olarak görülmektedir. Bu sebeple, çalışmamızda belirsiz alacak davasının hangi koşullarda açılabileceğinin detaylı olarak irdelenmesinde faydalı olacağı inancındayız.

#### **2.1.5.1. Alacak Miktarının Kesin Olarak Belirlenememesi**

Davacının talep miktarını belirleyebiliyor olması durumunda belirsiz alacak davası açması mümkün değildir<sup>167</sup>. Davacının davayı açtığı sırada alacağını belirleyememesi HMK m.107/1'den anlaşılacakla birlikte bu belirsizliğin hangi şartlardan kaynaklandığında belirsiz alacak davasına konu olabileceği kanunda tahdidi olarak sayılmamıştır. Bu sebeple, alacak miktarının belirsiz olması hususu somut olayın özelliğine göre incelenmesi gerekmektedir. Davacı davasını açtığında, dava konusu alacağın belirlenememesi hayatın olağan akışı içinde uyumlu olmasına ve dürüstlük

---

<sup>165</sup> Pekantez, "Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku'nda Uygulanması", s.938.

<sup>166</sup> Erkoçkar, s.28.

<sup>167</sup> Pekantez, "Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku'nda Uygulanması", s.938. ; Bilgili, s.14; Erkoçkar, s.27.

kuralları gereği orta zekaya sahip bir insanın göstermesi gereken dikkati göstermiş olduğunun incelenmesine bağlıdır<sup>168</sup>.

Talep sonucunun belirlenememesi birçok sebepten kaynaklanabilmektedir<sup>169</sup>. YHGK 2015 yılında verdiği bir kararda, belirsiz alacak davasının açılabilmesinin ön koşulu olarak alacak miktarının davacı tarafından belirlenememesini şart koşmuş ve belirlenememe hallerini sübjektif imkansızlık ve objektif imkansızlık olarak değerlendirmiştir<sup>170</sup>.

Objektif imkansızlık hali, talep sonucunun hiçbir şekilde belirlenemediği hallerdir. Bu belirsizlik hali ise herkes için geçerli olan bir belirsizlik halidir<sup>171</sup>. Bu belirsizliğin ise, hayatın olağan akışı gereği olması gerekmektedir<sup>172</sup>. Hayatın olağan akışı gereği deyimini incelerken, TMK m.2’de belirtilen dürüstlük kuralları dikkate alınmalıdır. İlgili madde hükmü uyarınca, kişiden beklenebilecek özeni göstermiş olmasına rağmen alacak miktarını belirleyememesinden ötürü bu davayı açabilecektir<sup>173</sup>. Bu hususların varlığı halinde ise belirsiz alacak davasının açılabilmesi mümkün kılınmalıdır. Davacının dürüstlük kuralına uygun düşmeyen bir şekilde talep sonucunu belirleyememesi durumunda belirsiz alacak davası açması mümkün değildir<sup>174</sup>. Örneğin, dava konusu uyuşmazlığın haksız fiil nedeniyle biyolojik sebeplerden kaynaklandığı durumlarda, davanın açıldığı sırada zararın boyutu belirlenemiyor olabilir. Bu sebeple davanın açıldığı sırada tedavi gören davacının talep sonucu kendinden beklenemeyecek bir objektif imkansızlık durumudur<sup>175</sup>.

Bir diğer objektif imkansızlık hali olarak Yargıtay içtihatları ve doktrinde likit olmayan alacaklardan bahsedilmektedir. Doktrinde likit olmayan alacak, alacağın kesin miktarının belirlenmesinde bilinmesi gereken bütün unsurların bilinmemesinden ötürü, alacak miktarının belirlenememesi olarak açıklanmıştır<sup>176</sup>. Bu durumda da, alacaklının net talep sonucunu dava dilekçesinde bildirmesi kendisinden beklenemeyeceğinden objektif imkansızlık hali olarak sayılmıştır. Yargıtay’ın bir kararında, bir alacağın likit

---

<sup>168</sup> Öztemiz, s.35.

<sup>169</sup> Levent Akın, “İşçilik Alacakları ve Belirsiz Alacak Davası”, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, C:36 S:6, Ankara,2012, s.28.

<sup>170</sup> YHGK, 17.06.2015 T., 2015/22-787 E., 2015/1552 K. (www.lexpera.com, e.t.: 22.03.2022)

<sup>171</sup> Tülü, s. 80.

<sup>172</sup> Aslan/ Akyol Aslan/ Kiraz, s.978-979; Akın, s.28-29; Tülü, s.80.

<sup>173</sup> Süha Tanrıver, “Belirsiz Alacak Davası ve Bu Bağlamda Uygulamada Yaşanan Güncel Sorunlar”, **Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi**, S:2, Ankara, 2015, s.204.

<sup>174</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.582-583; Tülü, s. 81.

<sup>175</sup> Nurten Fidan, “Belirsiz Alacak Davası’ndaki Belirsizlikler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.24, İstanbul, 2011, s.178-179.

<sup>176</sup> Bilgili, s.15-16.

alacak kabul edilebilmesi için alacak miktarının sabit ve tüm unsurlarının biliniyor olması gerektiği bu sayede de bir tek alacaklı değil aynı zamanda borçlu taraf da borç miktarını biliyor veya bilebilecek durumda olması durumu olarak açıklamıştır<sup>177</sup>. Aksi halde alacak belirlenemiyor olmasından ötürü likit olmayan alacak statüsünde sayılmaktadır.

Karşıt bir görüşe göre, alacağın her belirlenememe durumu likit olmayan alacak kavramıyla bağdaşmamaktadır. Zira likit alacak her zaman bir belgeye dayanması gerekmediği gibi alacak miktarının tespiti için alınan bilirkişi raporu sonucu da alacağı likit olmayan alacak statüsüne sokmamaktadır<sup>178</sup>. Bu sebeple, davaya konu talebin likit olmayan alacak kavramına uygun olup olmadığı her davaya özgü olarak incelenmesi gereken bir husustur. Uyuşmazlık konusu alacağın, borcun unsurlarının bilinmemesinden ötürü kesin talep sonucu belirlenememesi, bir objektif imkansızlık hali olarak sayılmıştır ve bu şekilde davacının alacak talebini belirsiz alacak davası aracılığıyla açması bu koşullar dahilinde mümkün kılınmıştır.

Bir diğer imkansızlık hali olarak sübjektif imkansızlık hali ise, alacak miktarının belirlenebilmesi için gerekli bilgi veyahut belgelerin davalıda veya üçüncü kişide bulunmasından ötürü alacak miktarının belirlenememesi hali olarak tanımlanmıştır<sup>179</sup>. Objektif imkansızlık halinin aksine sübjektif imkansızlıkta alacak miktarı belirlenebilir durumdadır fakat maddi olayın özelliği gereği bu durum alacaklıdan beklenememektedir<sup>180</sup>. Bu alacağın belirlenebilmesi için, gerekli delil incelemesi, bilirkişi görüşü ile kesin alacak miktarı belirlenebiliyorsa sübjektif imkansızlık halinden bahsedilmektedir<sup>181</sup>.

Doktrinde, davacı, davalıda bulunup kendinde bulunmayan belgelerden ötürü alacağını belirleyemiyorsa, ilk olarak belirsiz alacak davası açmadan önce, bu bilgilerin temini için davalıya başvurması gerektiği, bu aşamayı tamamlamadan belirsiz alacak davası açması uygun olmadığı savunulmuştur<sup>182</sup>. Aksi bir görüşe göre ise, eğer somut olay alacağın belirlenmesi için bilirkişi raporuna veyahut belgelerin teminine ihtiyaç duyuyorsa bu alacak baştan itibaren belirsiz alacak olarak kabul edilmelidir<sup>183</sup>. Tahkikat aşamasına geçildiğinde alacağın likit olmayan alacak olduğunun tespit edilmesi üzerine

<sup>177</sup> YHGK, 14.07.2014 T., 2010/19-376 E., 2010/397 K. (www.lexpera.com, e.t: 23.03.2022)

<sup>178</sup> Yılmaz, HMK Şerhi, s.1596 vd.

<sup>179</sup> Simil, s.220; Alp/Çelebi, s.93; Tülü, s.81.

<sup>180</sup> Ercan, s.150.

<sup>181</sup> Ercan, s.150.

<sup>182</sup> Tanrıver, "Belirsiz Alacak Davası ve Bu Bağlamda Uygulamada Yaşanan Güncel Sorunlar", s.509.

<sup>183</sup> Karşlı, s.339.

bilirkişi raporuna ihtiyaç duyulduğu alacak türleri şüphesiz belirsiz alacak davasına konu uyuşmazlık türü olarak görülmelidir<sup>184</sup>. Fakat yine de her likit olmayan alacağın bu davaya konu edilmeyeceğini savunan görüşler de mevcuttur<sup>185</sup>.

Yargıtay, tahkikat aşamasında delil tespitine ihtiyaç duyulan alacaklar için belirsiz alacak davasının açılması mümkün olduğu kanaatine varmıştır<sup>186</sup>. İlgili kararda, bilirkişi raporuna gerek görülen her durumda da belirsiz alacak davasının açılmasının doğru bir uygulama olmadığı vurgulanmıştır. Alacağın belirlenmesinin hangi aşamada onu belirsiz alacak davasına konu edeceği önceden belirlenmesi zor bir durum olduğu için Yargıtay içtihatları ışığında ve her olaya özgü olarak sübjektif imkansızlık hali tespiti ayrı ayrı yapılması yerinde olacaktır<sup>187</sup>.

HMK m.199'da da belirtildiği üzere alacak miktarının belirlenmesi her zaman bir belgenin varlığıyla ispatlanması gereken bir husus değildir. Usul kanununda yer alan hukuki koruma ilkesi gereği alacaklının alacağını ispat etmesine yarayan her türlü delil aracından faydalanılması mümkündür. Belgenin mevcut olmadığı durumlarda da, davalının isticvap edilmesi yoluyla da delil tespiti sağlanabilme olanağının olduğu görüşü doktrinde mevcuttur<sup>188</sup>.

Yargıtay, hukuki yollarla ispat edilebilmesi mümkün olmayan alacaklar için belirsiz alacak davası açılmayacağını belirtmiştir<sup>189</sup>. İlgili kararda belirtildiği üzere, bir alacağın belirsiz olması hususuyla alacağın net miktarının ispat edilememesi ayrı durumlar olduğu vurgulanmıştır. Zira aksi düşünüldüğünde, ispatı mümkün olmayan her alacak için bu davanın açılabilmesi, kanunun amacıyla ters düşecek nitelikte kararların ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir.

Hakimin takdir yetkisinin bulunduğu durumlarda ve alacak miktarının değeri yüksek ise ve bu durum sadece davalı tarafta mevcut olan belgeler dahilinde ispat edilebilecekse, bilirkişi raporu sonucunda değerlendirilecek rapor ile alacak miktarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu durumda ise davacının alacağının belirsiz olduğu kabul edilmelidir<sup>190</sup>. Zira bu durum doktrinde hukuki imkansızlık olarak

---

<sup>184</sup> Çil/Kar, s.32.

<sup>185</sup> Simil, s.212.

<sup>186</sup> Y22HD, 18.02.2016 T., 2014/32610 E., 2016/4402 K. (www.lexpera.com, e.t: 23.03.2022)

<sup>187</sup> Ercan, s.148.

<sup>188</sup> Simil, s.176.

<sup>189</sup> Y22HD, 18.02.2016 T., 2014/32610 E., 2016/4402 K. (www.lexpera.com, e.t: 23.03.2022)

<sup>190</sup> Şahin Çil/Bektaş Kar, **6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'na Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012, s.33-34; Murat Yavaş, "İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.36, İstanbul,2013, s.373; Öztemir, s.35.



adlandırılmaktadır.<sup>191</sup> Fakat karşı görüş olarak, hakimin takdir yetkisinin olduğu durumlarda ve asıl talep miktarının ispatı için bilirkişi raporuna başvurulması haklı olarak her zaman belirsiz alacak davası sayılmayacağı görüşü de mevcuttur<sup>192</sup>.

Zira daha önce de çalışmamızda bahsedildiği üzere, belirsiz alacak davası şartları sağlanması durumunda davacı tarafa usul hukukunda istisnai olan avantajlar sağlarken davalı tarafın savunma imkanını kısıtlamaktadır, bu sebeple açılan davanın belirsiz alacak davası olması için koşullarının sağlandığının dikkatle incelenmesi gerekmektedir. Bu davanın açılabilmesi için alacağın belirlenmemesi en önemli şart olmasına rağmen kanunda hangi hallerde alacağın belirsiz sayılacağı durumların hüküm altına alınmaması, içtihat kararları ve doktrin görüşleri ışığında şekillenmesinden ötürü, her davaya özgü bu koşullar özenle incelenmesi gereken bir husustur.

Somut olayın niteliğine göre, bazı durumlarda imkansızlık hali davacıdan da kaynaklanabilmektedir. Davacının uzmanlık alanında olmaması, konu hakkında bilgisinin olmaması veyahut eğitim düzeyi gibi faktörlerden ötürü alacağını belirleyemeyen davacı da belirsiz alacak davası açmaya hak sahibidir<sup>193</sup>. Böyle bir durumun varlığı hem sübjektif imkansızlık halini hem de hukuki imkansızlık halini barındırmaktadır. Örnek vermek gerekirse, İş Mahkemesi'nde açılan uyuşmazlıklarda taraflar işçi ve işveren olmasından ötürü davacı işçi tazminat alacaklarının hesaplamasında tam ve net bir miktara ulaşamayabilir. Bu tür davalarda genellikle bilirkişi incelemelerinin ardından nihai miktar tespit edilebilmektedir<sup>194</sup>. Esasen, her bilirkişi incelemesine gönderilecek olan dava belirsiz alacak davası olmamakla beraber, somut olayın türüne göre hangi imkansızlık hallerini barındırdığı ve dürüstlük kurallarına uyulup uyulmadığı bu çerçevede incelenmesi gereken bir husustur.

Başka bir ihtimalde ise, davacı davayı açtığı sırada nihai alacağını belirleyebilmekte fakat yüksek yargılama giderleriyle karşı karşıya kalmaktadır ve bu yüksek yargılama giderinin ödenmesi durumunda mahkemenin belirleyeceği tazminat miktarı davacı tarafından belirlenebilmesi ondan beklenemeyecek ise burada da talep sonucunun belirlenebilmesi davacıdan beklenmemelidir<sup>195</sup>. Çünkü dava açıldığı esnada davacı yargılama gideri ve ödemesi gerekebilecek karşı vekalet ücretinin rizikosunu bilerek titiz bir çalışma ile elinde bulunan delillerle davasını açma yoluna gitmelidir. Bunun

---

<sup>191</sup> Ercan, s.150.

<sup>192</sup> Aslan/Aslan Akyol/Kiraz, s.981; Bilgili, s.15.

<sup>193</sup> Alp/Çelebi, s.91; Tülü, s.82.

<sup>194</sup> Rüzgar/Taş, s.57.

<sup>195</sup> Pekcanitez, s.45.

gibi araştırmalara girmeden, sadece asgari bir değer üzerinden belirsiz alacak davası aşamasında bir hukuki yarar bulunmamaktadır<sup>196</sup>.

HMK m. 107’de davanın açılabilmesinin koşulları hükme bağlanmıştır. İlgili kanuna göre, talep sonucunu davanın açıldığı sırada kesin olarak belirleyemeyen davacı, kısmi dava açmaya gerek duymadan HMK m.107 ile alacağını talep edebilecektir. Kanunda hangi hallerde alacağın miktarının tam olarak belirlenememesi sayılmadığı için doktrin ve Yargıtay kararları ışığında objektif imkansızlık ve sübjektif imkansızlık halleri öngörülmüştür. Zira maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere, alacak miktarının davacı tarafından kusuru olmaması sebebiyle belirlenemediği durumlar veyahut gerekli bilgilerin davalı veya üçüncü kişi de olmasından ötürü oluşan imkansızlık halleri olarak belirtilmiştir.

Açıklamalar ışığında, sadece taraflar arasında uyuramazlığın var olması, davacının talebini belirsiz alacak davası vasıtasıyla ileri sürmesi için yeterli değildir. Esasında her dava bir uyuramazlık sebebiyle açılmaktadır<sup>197</sup>. Bu sebeple, doktrin ve Yargıtay içtihatları belirsiz dava açılmasının en önemli koşullarından biri olarak talep miktarını tam belirleyememe noktasında belirsiz alacak davasına ışık tutmaktadır.

İmkansızlık hali, sadece herkes tarafından belirlenememesi halinde değil aynı zamanda davacıdan kaynaklanan sebeplerden ötürü imkansız olması hayatın olağan akışıyla paralel bir usuldür. Fakat yine de, belirsiz alacak davasının davacıya sağladığı birçok fayda göz önünde bulundurulduğunda, her somut olaya özgü koşulların incelenmesi gerekmektedir.

### **2.1.5.2. Hukuki Yararının Bulunması**

Hukuki yarar; alacağını talep eden davacı alacaklının, korunan menfaatidir<sup>198</sup>. Zira davacının hukuki yararının bulunması onun hakkını elde edebilmesi için mahkemenin vereceği hükme gereksinim duyduğunun bir göstergesidir. Davacının, mahkeme ilamına gereksinim duymadan talebini gerçekleştirebildiği varsayımında, hukuki yarardan söz edilemez<sup>199</sup>. Esasında, hukuki yarar kavramı bir tek belirsiz alacak davasının aılabilmesinde n koşul değildir. Davacının, uyuramazlık konusu hakkında herhangi bir dava açabilmesi için her koşulda bir hukuki yararının bulunması

<sup>196</sup> Hakan Pekcanitez ve Cemil Simil, **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Belirsiz Alacak Davası’na İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.863.

<sup>197</sup> Tanrıver, s.598.

<sup>198</sup> Timuçin Muşul, **Medeni Usul Hukuku**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s.84.

<sup>199</sup> Grgn, s.147; Tülü, s.26.

gerekmektedir. Bu gereklilik ise HMK m.114'te tahdidi olarak hükme bağlanan dava şartlarından ileri gelmektedir.

Bilindiği üzere, dava şartları kamu düzeniyle ilgili olması sebebiyle hem taraflar yargılama aşamasının her aşamasında dava şartlarının incelenmesini talep edebilir hem de hakim re'sen araştırma yetkisine sahiptir<sup>200</sup>. Araştırmalar sonucunda dava şartları açısından bir eksiklik tespit edildiğinde, verilecek süre içerisinde eksikliklerin tamamlanması gerekmektedir. Aksi halde, hakim davanın esasına girmeden usulden davayı reddedecektir<sup>201</sup>. Hukuki yarar şartı ise verilecek ek süre içerisinde eksiklik olması durumunda düzeltilebilecek dava şartlarındandır.

Hukuki yarar kavramının dava şartı sayılmasının sebebi olarak YHGK vermiş olduğu bir kararında, TMK m.2'de düzenlenen dürüstlük kuralı kavramı ile AY m.36'da yer alan hak arama özgürlüğü kavramının bağdaşmasıyla ortaya çıktığını ve hukuki yarar şartı sayesinde tarafların hem keyfi bir şekilde dava açmasını hem de bu hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçtiği vurgulanmıştır<sup>202</sup>.

Her dava türü için geçerli olan hukuki yarar şartı, HMK m.107'nin gerekçesinde davacının talep miktarını imkansızlıktan ötürü belirleyememesi halinde hukuki yararı bulunması şartıyla belirsiz alacak davası açabileceğine yer vermiştir<sup>203</sup>. Bu bakımdan, eğer davacı alacak miktarını belirleyebiliyorsa, bu davayı açmada herhangi bir hukuki yararı yoktur<sup>204</sup>. Zira HMK m.114 kapsamında davacının davasını açabilmesi için hukuki yararının bulunması gerektiği vurgulandığından bu hususun belirsiz alacak davası türünde de uygulanması gerektiğine şüphe yoktur<sup>205</sup>.

Belirsiz alacak davasının uygulamadaki görünümünde genellikle işçi ve işveren kaynaklı uyuşmazlıklarda açıldığı görülmektedir<sup>206</sup>. Bunun temel sebebi olarak, ülkemizde kayıt dışı istihdamın yaygın olması veyahut işverende bulunan belgelerin işçiyle paylaşmamasından kaynaklı işçinin alacak miktarını davanın açılması anında bilememesinden kaynaklandığı savunulmaktadır<sup>207</sup>.

Belirsiz alacak davasının her uyuşmazlığa özgü şekilde koşullarının incelenmesi gerekliliği Yargıtay'ın da farklı kararlar vermesine yol açmıştır. Uygulamada belirsiz

<sup>200</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.292.

<sup>201</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.299.

<sup>202</sup> YHGK, 17.03.2010 T., 2010/3-119 E., 2010/7159 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:30.03.2022)

<sup>203</sup> Karamercan, s.2513.

<sup>204</sup> Baki Kuru, Ramazan Arslan ve Ejder Yılmaz, **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s.277.

<sup>205</sup> Özt Demir, s.40-41.

<sup>206</sup> Özt Demir, s.41.

<sup>207</sup> Özt Demir, s.43.

alacak davasına en çok konu olan iş uyuşmazlıkları, Yargıtay'ın vermiş olduğu farklı kararlardan ötürü tarafların yargıya güven duygusunu zedelemektedir<sup>208</sup>. Bu hususta YİBBGK, maddi olayın özelliğine göre alacağın belirsiz olup olmadığının incelenmesi gerektiğinden bu dava türü için işçilik alacakları bakımından içtihadı birleştirmeye gerek olmadığına karar vermiştir<sup>209</sup>.

Örnek vermek gerekirse, işçi çalışmasının karşılığında alacağı ücreti bilebilecek durumda olmasından kaynaklı bu uyuşmazlık hakkında açılacak davada davacı alacağının belirsiz olduğundan söz edilemez<sup>210</sup>. İşveren ile arasında kıdem tazminatından kaynaklanan uyuşmazlık sebebiyle açılacak bir davada da alacağın belirsiz olduğundan da söz edilemez<sup>211</sup>. Bu bakımdan davacı alacağını belirleyebildiği ölçüde hukuki yarar noksanlığından belirsiz alacak davası açamayacaktır. Fakat belge eksikliğinden kaynaklanan veyahut alacağın tespiti için bilirkişi incelemesine gerek duyulan durumlar özel olarak alacağın belirsiz olması durumu incelenmesi gereken bir durumdur.

Bu sebeple kanaatimizce, belirsiz alacak davası uygulamasında karar birliğine varılamaması şüphesiz yanlış bir değerlendirme olarak yorumlanmamalıdır.

### 2.1.5.3. Hukuki İlişkinin Belirlenmesi

HMK m.107 kapsamında belirsiz alacak davasının açılabilmesinin koşullarından bir diğeri olarak da davacının hukuki ilişkiyi belirtmesi gerekliliğine hükmedilmiştir. Belirsiz alacak davasının düzenlendiği 107. maddeye göre; alacağı imkansızlık sebebiyle belirsiz olan alacaklı, davayı açtığı sırada geçici talep sonucunu bildirirken bu davaya konu hukuki ilişkiyi belirtmesi koşuluyla davasını belirsiz alacak olarak açabilecektir<sup>212</sup>. Bu gereklilik ise HMK m.119'da dilekçede bulunması gereken unsurlar maddesinden anlaşılmaktadır.

HMK m.119'de yer alan ve davacının dilekçesinde hukuki ilişkiyi belirtmesinden anlaşılması gereken, davacının belirsiz alacak davasını açarken hangi vakıalara dayanak teşkil ettiğini belirtmesi gerektiğidir<sup>213</sup>. Zira davacının belirsiz alacak davası açmasının

---

<sup>208</sup> Bilgili, s.53.

<sup>209</sup> YİBBGK, 15.12.2017 T., 2016/6 T., 2017/5 K., (www.kazanci.com.tr , e.t.: 30.03.2022)

<sup>210</sup> Y22HD, 2015/16050 E., 2015/19916 K., (www.kazanci.com.tr , e.t.: 30.03.2022)

<sup>211</sup> Tanrıver, Belirsiz Alacak Davası, s.206.

<sup>212</sup> Ömer Uğur Gençcan, **6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yorumu Bilimsel Açıklama-Son İctihatlar, Yetkin Yayınları**, Ankara, 2013, s.510.

<sup>213</sup> Bilgili, s.18.

sebebi alacak miktarını imkansızlık sebebiyle belirleyemiyor olmasından kaynaklanmaktadır.

Esasen belirsiz alacak davasında belirsizliğin kaynağı alacak miktarının saptanamamasından kaynaklanmaktadır, bu sebeple vakıaların esas sebebi hukuki ilişkiyi bilememesinden söz edilemez. Aksi halde, davalı taraftan bu olguların belirtilmesinin talep edilmesi mümkün değildir<sup>214</sup>. Zira davacı uyuşmazlık konusu davayı açtığı sırada vakıaları en iyi bilebilecek olan kişidir<sup>215</sup>. Buna bağlı olarak, yargılamada tahkikat aşamasına geçildiğinde de hukuki ilişkinin saptanması hakimden beklenemeyeceği için davacının dilekçesinde hukuki ilişkiyi belirtmesi gerekmektedir<sup>216</sup>.

Hukuki ilişkinin belirlenmesinin önemli olduğunu vurgulayan birkaç neden bulunmaktadır. İlk olarak, HMK m.107 davacıyı her ne kadar iddiasını genişletme yasağı ve sulh kapsamı dışında tutsa da, bu istisnalar şüphesiz alacak miktarının başta imkansızlık sebebiyle belirlenemiyor olmasından kaynaklanmaktadır<sup>217</sup>. Başka bir ifadeyle, davacının istisnai olarak tahkikat aşamasında değiştirebileceği şey talep miktarından ibarettir. Vakıaların tahkikat aşamasında değiştirilmesi şüphesiz ya davacıyı iddianın genişletilmesi yasağına maruz bırakacaktır veyahut davalı tarafın açık izni ile ıslah yoluna başvurarak hukuki ilişkinin dayanağını oluşturan vakıaları ileri sürebilecektir<sup>218</sup>. Fakat vakıaların dayandığı hukuki ilişkiyi belirlemek dilekçenin zorunlu unsurlarından sayılmamakta, sadece hakimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında belirsiz alacak davası koşullarının sağlanıp sağlanmadığını teyit etme amaçlı bir karara varabilmesi için önem teşkil etmektedir<sup>219</sup>.

Davacının hukuki ilişkiyi baştan belirlemesiyle, daha sonradan delil sunabilmesi farklı kavramlardır. HMK m.145'te hükme bağlandığı üzere, davacının sonradan delil sunabilmesinde bir engel yoktur. Meğerki yargılama sürecini geciktirme amacı taşımasın. Aynı şekilde, dava açıldığı esnada davacının elinde olmayan sebeplerden

---

<sup>214</sup> Ercan, s.145.

<sup>215</sup> Erhan Birben, Sezgi Öktem, **İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi**, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, Beta Yayınları, İstanbul, 2001, s.1098.

<sup>216</sup> Erkoçkar, s.45.

<sup>217</sup> Tanrıver, Belirsiz Alacak Davası, s.8.

<sup>218</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.50; Öztemiz, s.46.

<sup>219</sup> Simil, s. 241.

dolayı delilleri başta sunulamamışsa, hakimin izni ile yeniden delil sunulabilmektedir<sup>220</sup>.

İkinci olarak, belirsiz alacak davası, alacağını dava açıldığı esnada belirleyemeyen davacıya birtakım kolaylık sunarken davalının da bazı hususlarda savunma imkanını kısıtlamaktadır. Eğer ki davacı hukuki ilişkiyi belirlemeden belirsiz alacak davası açarsa davalının hak arama özgürlüğü kısıtlanmış olacaktır ki bu da yargıya güven prensibine zıt düşmektedir<sup>221</sup>. Unutulmamalıdır ki, bu dava türündeki belirsizlik alacak miktarıyla ilgilidir. Dolayısıyla belirsiz alacak davasına hukuki ilişkinin belirtilmemesi konusunda bir istisna tanınmamıştır<sup>222</sup>.

Uyuşmazlığa konu dava aydınlatılırken, hakim, davacının sunduğu deliller ve vakıalarla hukuki ilişkiyi belirleyebilecek ve bu sayede alacağın belirsiz olduğu değerlendirilmesinin ardından davacının hukuki yararının bulunduğu karar verilebilecektir. Başka bir ifadeyle, hakim önüne gelen belirsiz alacak davası dosyasını incelerken, davalının da savunma hakkının önüne geçilmemesi için bu dava türünün koşullarının sağlanıp sağlanmadığını değerlendirmesi gerekmektedir.

Hukuki ilişkinin belirtilmediği bir dava dilekçesinde hakimin ne yönde karar vereceği doktrinde tartışma konusu olmuştur. Bir görüş uyarınca, davacının hukuki ilişkiyi belirtmediği durumda hakim, ek duruşma yolu ile davacının hukuki ilişkiyi belirtmesi için davet etmek yerine, davacının talebini reddedebileceğini savunmaktadır<sup>223</sup>. Bir diğer görüş ise, dilekçede hukuki ilişkinin eksik olması halinde hakimin dilekçeyi doğrudan reddetmesi yerine HMK m.119 gereği ek süre verilmesini savunmaktadır<sup>224</sup>. Bu görüşü destekleyen bir başka görüşe göre ise, davacıya eksikliğin tamamlanması için verilecek olan sürede davacı, hukuki ilişkiyi belirterek davasını açmadaki hukuki yararını ortaya koymaktadır.<sup>225</sup> Bir başka deyişle, ek sürede tamamlanacak olan hukuki ilişki sayesinde hakim, belirsiz alacak davası açmada davacının hukuki yararının bulunup bulunmadığını tespit edebilecektir.

Yargıtay, dava dilekçesinde belirtilmemiş olan hukuki ilişki için hakimin davayı aydınlatma yükümlülüğü kapsamında, iddianın genişletilmesi yasağına uygun şekilde, verilecek süre içerisinde tamamlanmaması durumunda davanın reddedilmesi

---

<sup>220</sup> Bilgili, s.18.

<sup>221</sup> Bilgili, s.18.

<sup>222</sup> Öztimir, s.45.

<sup>223</sup> Bilge Umar, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011, s.131 vd.

<sup>224</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s.300.

<sup>225</sup> Simil, s.240; Tülü, s.89.

gerektiğine hükmetmiştir<sup>226</sup>. Hukuki ilişkinin belirtilmemiş olması, hukuki yararın varlığını şüpheye düşüren bir durumdur. Aynı şekilde, alacak miktarının belirsiz olması vakıaların da belirsiz olduğu anlamını taşımadığından HMK m.119 gereği hukuki ilişkinin belirtilmesi gerekmektedir.

#### 2.1.5.4. Geçici Talep Miktarının Belirlenmesi

Bir imkansızlıktan ötürü alacak miktarını net olarak belirleyemeyen davacı davasını açarken hem HMK m.119'da hükme esas alınan dilekçede bulunması gereken zorunlu unsurlar gereği hem de Usul Hukuku'ndan kaynaklanan tasarruf ilkesi gereği beyan ettiği hukuki ilişkiye dayanarak talep sonucunu asgari miktarda dilekçesinde belirtmesi gerekmektedir<sup>227</sup>. Her ne kadar davacı alacağını belirleyemese de, talep sonucunda belirlediği en az değer kısmı yer almalıdır<sup>228</sup>.

Dava açıldığı esnada en az miktar ile talepte bulunulmaya doktrinde “geçici talep sonucu”<sup>229</sup> denmektedir. Geçici talep sonucu ile davacı, ileride talebini arttırma hakkını saklı tutmaktadır<sup>230</sup>. Örneğin, haksız fiil sonucu yaralanan kişi, tedavi süresi sona ermeden tam olarak kaybını belirleyemese de, tazminat davası açarken o anki durumun şartlarına göre asgari miktarda geçici bir talep sonucu ile davasını açabilmektedir.

Dava açılırken asgari de olsa talep sonucunun bulunması zorunluğu HMK m.119 ile kaynaklanmakla birlikte Harçlar Kanunu<sup>231</sup> gereğince dava malvarlığıyla ilgili olduğu durumlarda değer dilekçede gösterilme HarçK m.16/3 gereğince zorunlu tutulmuştur. Davacının bu unsuru dilekçesinde belirtmemiş olduğu durumda, hakim davacıdan bu eksikliğin giderilmesi için süre vererek durumu tespit ettirmektedir. Aksi halde davacı, eksikliği gidermekten kaçınması durumunda dava dilekçesi usulden reddedilecektir. Aynı durum HMK m.107/1 için de geçerli olmakla birlikte yargılama giderlerinin eksiksiz yatırılması kamu düzenini ilgilendirmesi sebebiyle evleviyetle asgari miktarda

<sup>226</sup> Y22HD, 15.01.2019 T., 2019/4226 E., 2019/857 K., (www.kazanci.com.tr, e.t.: 03.04.2022)

<sup>227</sup> Tuğçe Öztürk Almaç, “Şartların Yokluğu Halinde Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C:11 S:122, 2016, s.15.

<sup>228</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.225.

<sup>229</sup> Yılmaz, HMK Şerhi, s.757; Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.42; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.225; Öztemir, s.48.

<sup>230</sup> Aybüke Karaca, Uğur Yağcı, “Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi”, **İÜHFİM**, C: LXXII S:2, İstanbul, 2014, s.190.

<sup>231</sup> RG:2.07.1964, S: 11756

geçici bir talep sonucu belirlenmeden bir dava açılmayacağı açık bir şekilde anlaşılmaktadır<sup>232</sup>.

HMK m.120/1 gereği, davacı davasını açarken belirtmiş olduğu talep sonucu üzerinden dava harcını yatırdıktan sonra yargılamanın ilerleyen aşamalarında kesin talep sonucu belirlendiğinde harcın eksik kalan kısmını tamamlaması gerekmektedir<sup>233</sup>. Bir başka ifadeyle, geçici talep sonucu üzerinden yatırılan harç miktarı, kesin talebe dönüştüğünde harcın eksik kalan kısmı davacı tarafından tamamlanması gerekmektedir. Bu durum, belirsiz alacak davasını diğer dava çeşitlerinden ayıran belirleyici özelliktir. Zira geçici talep sonucu ile dava açıldıktan sonra, tahkikat aşaması sona ermeden hakimin tayin edeceği süre içerisinde davacı alacak miktarını kesin olarak belirlediğinde miktar olarak artırıma gitmiş olması davacıyı iddianın genişletilmesi yasağına tabi kılmaz veyahut ıslah hakkını kullanmış sayılmaz<sup>234</sup>.

Alacak miktarını kesin olarak belirleyen davacı, eksik kalan harç miktarını tamamlamadığı takdirde, hakim belirlenen kesin miktara göre değil, geçici talep miktarı üzerinden karar verecektir<sup>235</sup>. Yargıtay'ın karara bağladığı bir dosyada, açılan belirsiz alacak davasında davacı işçi, çalışmasının karşılığı olan tazminat alacakları ve fazla çalışma ücreti taleplerinin ödenmesini talep etmiştir. Bilirkişi raporuyla alacak miktarı kesinleşmiş olsa da, davacı asgari talebi üzerinden yatırdığı harcı son artırıma göre tamamlamamış olduğundan dolayı Yargıtay davaya devam olunamayacağından dolayı kararın bozulmasına hükmetmiştir<sup>236</sup>. Bu sebeple, dava açılırken belirtilen azami miktar üzerinden bir harç yatırılacaksa da, kesinleşen ve arttırılan miktara göre eksik kalan harcın tamamlanması gerekmektedir<sup>237</sup>.

Geçici talep sonucunda belirtilen asgari miktarın alt sınırı kanunda belirtilmemiştir. Alt sınır belirtilmesinin, belirsiz alacak davasının ruhuna aykırı olacağını savunan görüş<sup>238</sup> mevcut olsa da uygulamada karışıklığa ve kötüye kullanmaya yol açmaktadır. Alt sınır belirtilmeden asgari miktarla dava açabilme hususu uygulamada bir kanun boşluğu oluşturmaktadır<sup>239</sup>. Alt miktar açısından kanun boşluğu bulunması ise şüphesiz davacıların harç miktarını az ödemek istemesinden kaynaklı, fazla kalan kısmı davanın

---

<sup>232</sup> Ejder Yılmaz, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2014, s.1994; Bilgili, s.21.

<sup>233</sup> Öztelir, s. 48.

<sup>234</sup> Ercan, s.152.

<sup>235</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.225.

<sup>236</sup> Y7HD, 11.09.2014 T., 2014/7713 E., 2014/16999 K. (www.yargitay.gov.tr, e.t.: 06.04.2022)

<sup>237</sup> Alp/Çelebi, s.15.

<sup>238</sup> Fidan, s.180.

<sup>239</sup> Oğuzman/Barlas, s.98.



ilerleyen safhalarına ertelemelerine neden olmaktadır<sup>240</sup>. Örnek vermek gerekirse, işçilik alacağı talep eden işçi, zorunlu arabuluculuk safhasında 15.000TL talebi olmasına rağmen davasını 100 TL geçici taleple açması hayatın olağan akışına aykırıdır<sup>241</sup>. Başka bir örnek olarak ise, işçi aldığı son brüt ücreti ve o işyerinde çalışma süresini bilmesine rağmen kıdem tazminatı talebinde bulunurken, belirsiz alacak davası ile 200TL geçici taleple dava açmasında davacının hukuki yararının bulunmamasından ötürü dava reddedilmelidir.

Bu suistimaller dolayısıyla, dava açarken belirlenen asgari tutarının davacının kendi istediği azami miktardan ziyade maddi olayın dayandırıldığı hukuki ilişkinin yapısına göre objektif bir şekilde belirlenerek tespit edilebilen asgari tutar üzerinden geçici talep sonucu oluşturulması gerekmektedir<sup>242</sup>.

Yargıtay, davacıların kendi belirledikleri hayatın olağan akışına aykırı geçici asgari talepleri hukuka aykırı bulmuştur<sup>243</sup>. Bunun önüne geçebilmek için ise, “...*tespit edebileceği ölçüde alacağın asgari miktarı gösterilerek...*”<sup>244</sup> davacının asgari miktarı belirsiz alacak davasında belirleyebileceğini hükmetmiştir. Zira hayatın olağan akışına aykırı, harç miktarını olabildiğince az yatırmak için belirlenen geçici azami talepler HMK m.29/1 kapsamında tarafların dürüstlük kurallarına uygun davranma hükmünün ihlalini teşkil edeceğinden davanın reddedilmesi gerekmektedir<sup>245</sup>.

Bu konunun çözümüne ilişkin bir düşünce olarak doktrinde, Tüketici Mahkemeleri’ne başvururken azami sınırın altında kalan uyuşmazlıkların, mahkemelerin de iş yükünü hafifletmesi açısından hakem incelemeleri ile çözüme kavuşturulmasına değinilmiştir<sup>246</sup>. Bizim de katıldığımız görüş uyarınca, mahkemelerin iş yükünün oldukça fazla olmasından ötürü davacıların hayatın olağan akışına uymayan sembolik rakamlarla dava açılabilmesi hem iş yükünü daha da arttıracak hem de dürüstlük ilkesine alenen aykırı davranılmış olacaktır<sup>247</sup>.

Talep sonucunun kesin miktarı sadece dava açıldığı sırada olayın özelliklerinden ötürü belirlenememekteyse de davacı hukuki ilişkiyi dilekçesinde belirterek talep

---

<sup>240</sup> Özt Demir, s.49-50.

<sup>241</sup> Özt Demir, s.51.

<sup>242</sup> Alp/Çelebi, s.14; Bilgili, s.19; Simil, s.261-263; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.456, Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.984; Özt Demir, s.50.

<sup>243</sup> Y13HD, 24.03.2016 T., 2015/33636 E., 2016/8612 K. (www.yargitay.gov.tr, e.t.: 12.04.2022)

<sup>244</sup> Y10HD, 01.03.2012 T., 2010/9799 E., 2012/73613 K. (www.lexpera.com e.t.:12.04.2022)

<sup>245</sup> Ercan, s.152; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.456.

<sup>246</sup> Özt Demir, s.51.

<sup>247</sup> Varol Karaaslan, “Belirsiz Alacak Davası/Kısmi Dava Bir Madalyonun İki Yüzü Mü?”, **Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.13 S.1, İstanbul, 2017, s.223.

sonucu belirtmekten muaf tutulmamaktadır<sup>248</sup>. Davacının düşük harç yatırma amacıyla tamamen kendi iradesiyle sembolik miktar yatırmasından ziyade dilekçesinde belirttiği hukuki ilişkilere dayanarak kendi tespitinde bulunabildiği kadarı ile davasını açması gerekmektedir<sup>249</sup>.

Belirsiz alacak davasında davacı, hukuki ilişkiye dayanarak alt sınırını belirleyebilirken olayın özelliğinden ötürü üst sınırı davayı açtığı esnada belirleyememektedir<sup>250</sup>. Bu sebeple geçici talep sonucu bir defaya mahsus ve usuli bir istisna olarak kesin talebe dönüştürülerek arttırılabilmektedir<sup>251</sup>. Bu sebeple, belirsiz alacak davasındaki belirsizlik kavramını anlayabilmek önemlidir. Bu davada türünde belirsizliğin sebebi davacının geçici talebi üzerinde kalan o an için belirlenemeyen miktar içindir<sup>252</sup>. Örneğin, asgari ücret ile çalışan işçi kıdem tazminatı talebi ile dava açıldığında geçici talep sonucu miktarı belirleyemediğini savunamaz. Asgari ücret üzerinden davasını açan işçi, belirleyemediği kısım için bilirkişi incelemesi sonucunda gelecek raporla geçici talebini kesin talebe dönüştürebilecek ve eksik kalan harç miktarını yatırarak davasına devam edecektir.

Bir başka durum ise, davacının talep sonucunda hiçbir miktar belirtmeden belirsiz alacak davası açması durumudur. Bu durumda ise, hakimin dilekçede belirtilen hukuki ilişkiden yola çıkarak re'sen geçici asgari talep miktarı belirlemesi ve bu talebe istinaden harç yatırması hakimden beklenemez<sup>253</sup>. Hakim taleple bağlıdır ve talebin belirtilmediği durumda HMK m.115/2 kapsamında davacıya eksikliklerin tamamlanması için süre verir ve yine bu süre içinde tamamlanmazsa dava usulden reddedilecektir.<sup>254</sup>

### **2.1.5.5. Talep Sonucunun Para Cinsinden Olması**

Usul hukuku kapsamında dava açıldığında, alacağın para mı yoksa malvarlığı değeri mi olduğuna dair herhangi bir ayrıma gidilmemiş olsa da talep sonucunun cinsinin doktrinde tartışmalara neden olduğu gözlemlenmektedir. Bu tartışmaların nedeni olarak

---

<sup>248</sup> Simil, s.260.

<sup>249</sup> Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.984; Simil, s.261; Erkoçkar, s.41; Çil/Kar, s.23; Alp/Çelebi, s.94.

<sup>250</sup> Simil, s.248-249.

<sup>251</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s.148; Bilgili, s.20.

<sup>252</sup> Erkoçkar, s.42.

<sup>253</sup> Erkoçkar, s.42.

<sup>254</sup> Tülü, s.83.

ise HMK m.107'deki hükmün yoruma açık ve belirsizlik içeren anlatımlara yer vermesinden kaynaklanmaktadır.

Madde hükmü incelendiğinde, kanun maddesinde belirsiz alacak davasında sadece para alacaklarının talep edilebileceğine dair bir ayırım yoktur. Bu sebeple, para dışındaki değerler için de bu dava türü açılabilirliği savunulmaktadır. Aynı şekilde, kaynak İsviçre Medeni Kanun m.85'te düzenlenen belirsiz alacak davasına bakıldığında alacaklar bakımından ayırma gidilmediği görülmektedir<sup>255</sup>.

Bir ayırım yapılmamış olmasına rağmen, belirsiz alacak davasının konusunu para alacakları oluşturmaktadır<sup>256</sup>. Bu sebeple malvarlığına ilişkin taleplerde davacı HMK m.107 ile alacağını temin edemeyeceği savunulmaktadır. Yargıtay'ın da bu yönde kararı mevcuttur<sup>257</sup>. İlgili karara göre, belirsiz alacak davası ile sadece para alacakları talep edilebilirken, para cinsi dışındaki taleplerde belirsiz alacak davasının açılmayacağına hükmedilmiştir. Bu karara benzer ifadelerle YHGK da aynı yönde hüküm vermiştir<sup>258</sup>.

HMK m.107'nin para alacakları bakımından uygulansa da, para dışında bir talep söz konusu olduğunda maddi olayın özelliği incelenerek belirsiz alacak davasının koşullarının sağlanıp sağlanmadığı irdelenmesi gereken bir husustur<sup>259</sup>. Belirsiz alacak davası, para alacağı koşulunu sağladığı uyuşmazlık konularında dahi hakimin mevcut hukuki ilişkinin belirsiz alacak davası açmaya uygun olup olmadığını incelemesi gerekmektedir.

Kanaatimizce, hangi uyuşmazlık türlerinde belirsiz alacak davasının uygulanabilirliği önceden kesin olarak belirlenememesinden ötürü, ender olarak para dışındaki talep sonuçlarında da maddi olay değerlendirilerek bu dava türüne uygun olup olmadığının belirlenmesinin daha uygun olacağı görüşünderiz. Zira HMK m.107 geniş yorumlandığında farklı dar yorumlandığında farklı görüşler ortaya çıkan, hüküm içi boşlukların bulunduğu bir maddedir bu sebeple her maddi olay kendi içinde incelenmesinin yerinde olacaktır.

Bir başka görüş uyarınca, HMK m.107 hükmü incelendiğinde sadece para alacakları için açılabilen bir dava türüdür şeklinde bir hüküm bulunmamaktadır, aksine *"...alacağın miktarını yahut değerini..."* ifadesiyle sadece para alacaklarının

<sup>255</sup> Akil, s.57; Budak, s.85; Ercan, s.108; Simil, s.30; Erkoçkar, s.26; Tülü, s.87.

<sup>256</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.309; Çil/Kar, s.17; Karaca/Yağcı, s.184.

<sup>257</sup> Y9HD, 26.11.2014 T., 2014/31734 E., 2014/35646 K. (www.kazanci.com.tr, e.t.: 13.04.2022)

<sup>258</sup> YHGK, 02.03.2016 T., 2014/15-439 E., 2016/207 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 13.04.2022)

<sup>259</sup> Karşlı, s.400.

kapsanmadığı savunulmaktadır<sup>260</sup>. Bu görüş ise, diğerlerinden farklı olarak maddeyi lafzi yorum yaparak bu dava türünün para ve para dışındaki taleplerde de açılabilirliğini vurgulamıştır. Fakat yukarıda da bahsedildiği üzere, hem Yargıtay hem de YHGK vermiş olduğu paralel hükümlerle, maddenin geniş yorumlanmaması gerektiği, dar yorumlanarak belirsiz alacak davasının sadece konusu para olan alacaklarda uygulanabilen bir eda davası olduğuna hükmetmiştir.

### 2.1.6. Islah Yoluna Başvurmadan Bedel Artırımı Yapılabilmesi

7251 Sayılı Kanun'dan önce belirsiz alacak davasında kesin talep miktarının belirlenmesinde “*belirlenebildiği an*” kavramının davacı açısından belirsizliğe yol açmasından ötürü yapılan son değişikliklerle, hakim, tahkikatın sona ermesinden önce vereceği iki haftalık kesin süre içerisinde davacıdan talep sonucunu tam olarak belirlemesini istemektedir<sup>261</sup>. Bir başka ifadeyle, dava açıldığı esnada kesin talep miktarını belirleyemeyen davacı, yargılamada tahkikat aşamasına gelindiğinde imkansızlık halleri; bilgi ve belgelerin sağlanması veyahut bilirkişi raporunun incelenmesi gibi aşamalardan sonra açıklığa kavuşturularak verilen kesin sürede davacı tarafından son miktar belirlenmeli, eksik harç tamamlanmalı ve hüküm artırılmış miktar üzerinden verilmelidir. Buradan da anlaşılmaktadır ki, baştaki geçici talep sonucunun artırılması sonucunda kesin talep sonucu belirlenmektedir. Belirsiz alacak davasına özgü olan bu durum, kanunen davacının karşı taraftan muvafakat alınmadan ve iddianın genişletilme yasağına tabi olunmadan gerçekleşmektedir<sup>262</sup>.

7251 Sayılı Kanun düzenlenmesi ile daha önceden yaşanan muallak durumlar giderilmiş ve madde hükmünde hakimin süre vermesiyle bedel artırımı talebinin belirlenmesinde hakime yetki verilmiştir<sup>263</sup>. Nitekim doktrinde, hakimin vereceği süre için tahkikat sonunun beklenmesi gibi bir zorunluluk olmadığını savunan görüş de mevcuttur<sup>264</sup>. Zira HMK m.107/2’de açıkça “*tahkikat sonucu*” ifadesi kullanılmış olmasına rağmen doktrinde baskın görüş tahkikatın sonunda kesin miktarın belirlenmesinden ziyade, alacağın belirlenebilir olduğu ilk an geçici talebin kesin talebe

<sup>260</sup> Simil, s.32-34.

<sup>261</sup> Pekcanitez/Özekes/Atalay, s.226.

<sup>262</sup> Pekcanitez/Özekes/Atalay, s.226.

<sup>263</sup> Mehmet Akif Tutumlu, “Belirsiz Alacak Davası’nda Artırma Talebi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.11 S.124, 2016, s.126.

<sup>264</sup> Pekcanitez/Özekes/Atalay, s.226.

dönüştürülmesi gerektiği vurgulanmaktadır<sup>265</sup>. Örnek vermek gerekirse, davalının verdiği cevap dilekçesi ile talep miktarının belirlenememe durumu giderilebiliyor ve miktar kesin olarak belirlenebiliyorsa tahkikat başlamadan dilekçeler aşamasında da hakim son talebini belirlemesi için davacıya süre verebilir. Bu sebeple, tahkikatın sonu beklenmesine gerek olmadan alacağın belirlenebilir olduğu an hakim süre tayin edebilir<sup>266</sup>. Esasen, alacak miktarı dilekçeler aşamasında belirlenebilir olduğu varsayımında, davacının tahkikat aşamasına kadar alacağı belirsizmiş gibi belirsiz alacak davasıyla devam etmesinde herhangi bir hukuki fayda bulunmamaktadır.

Bir diğer tartışmalı konu ise, davacıya verilen iki haftalık sürenin hakimın davayı aydınlatma ödeviyle bağdaşıp bağdaşmadığıyla ilgilidir. HMK m.31’de de belirtildiği üzere yargılama esnasında bir belirsizlik olması durumunda hakim taraflardan çelişkileri gidermesini talep edebilmektedir. Fakat belirsiz alacak davasında durum farklıdır. Belirsiz alacak davasında hakim, zaten davacının var olan bir hakkını ona hatırlatarak hakimın davayı aydınlatma ödevinin sınırlarını aştığı doktrinde savunulmuştur<sup>267</sup>. Hakimın davacıya yol göstermesi ise HMK m.36/1 kapsamında hakimın reddi sebepleri arasında sayılmıştır<sup>268</sup>. Kaldı ki, tasarruf yetkisi usul hukukuna hakim olan ilkelerden olmakla birlikte HMK m.24 ve 26 kapsamında bu yetki davacıya verilmiş bir yetkidir. Bu sebeple doktrinde de savulduğu üzere, hakimın talep sonucu ile ilgili davacıya süre vererek artırım talebinde bulunmasını hatırlatması tasarruf ilkesi ile ters düşmektedir<sup>269</sup>. Zira belirsiz alacak davası yapısı gereği davacıya avantaj sağlayan bir dava türü olmasının yanı sıra hakimın de bedel artırımı davacıya hatırlatması taraflar arası eşitlik ilkesini nispeten zedelemektedir denilebilir.

Davacıya verilen iki haftalık sürenin, hakimın davayı aydınlatma ödevinin bir gereği olarak destekleyen görüşler de bulunmaktadır. Bu görüş uyarınca, uygulamada tarafların, özellikle davacının, yargılama aşamalarını bilmemesinden kaynaklı veyahut tahkikat aşamasının sonuna gelindiğini olayın seyrinden anlayamayacak olabilmesinden ötürü davacı, bir kaygı durumu yaşamaktadır ve hakim de bu belirsizliği süre vererek aydınlattığı savunulmaktadır<sup>270</sup>. Örnek vermek gerekirse, davacının bilirkişi raporuna itiraz etmesinden sonra yeniden bilirkişi raporunu incelemesi talep etmiş olmasına

---

<sup>265</sup> Ercan, s.146.

<sup>266</sup> Erkoçkar, s.46.

<sup>267</sup> Pekcanitez, “Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku’nda Uygulanması”, s.948.

<sup>268</sup> Erkoçkar, s.47-48.

<sup>269</sup> Erkoçkar, s.48.

<sup>270</sup> Öztekin/ Ayvaz Taşpınar/ Kale, s.102-103.

rağmen yargılama safhalarında yaşadığı muallak durumdan ötürü son bilirkişi raporunu beklemenin geç olacağını düşünerek ilk bilirkişi raporunun ertesi bedel artırımını yoluna gitmesi onu hak kaybına uğratacaktır. Burada da ilgili görüş uyarınca, hakimin süre vererek bu hususu hatırlatması davayı aydınlatma ödevinin bir parçası olmakla beraber tasarruf ilkesine aykırı düşmediği savunulmaktadır.

Fakat yine de unutulmamalıdır ki, kesin miktarın belirlenebileceği tek an tahkikat aşaması değildir. Aksine, tahkikat aşamasının sonu davacının bedel artırım yapabileceği son an olarak belirlenmiştir<sup>271</sup>. Tahkikata geçilmeden, dilekçeler aşamasında da kesin talep sonucunun belirlenebilmektedir. Bu sebeple, tahkikat aşamasının sonuna gelindiğine dair davacının kaygı yaşamasından ötürü davacıya belirsiz alacak davasındaki avantajının hakimin süre vermesi suretiyle hatırlatılması hakimin tarafsızlığı ilkesine şüphe düşürdüğü savunulmaktadır<sup>272</sup>. Belirsiz alacak davası dışında da başka davalarda tarafların kaygı ve belirsizlik duygusu taşıdığı göz önünde bulundurulacak olursa, tarafları bu konuda rahatlatmak hakimin göreviyle bağdaşmamaktadır.

Başka bir açıdan bakıldığında ise, davacı ona verilen kesin süre içerisinde artırma talebinde bulunmamış da olabilir. Bu seçim davacının kendi tasarrufunda olan bir yetkidir. Hakim davacıyı bedel artırımına zorlayamamaktadır. Fakat davacı, belirsiz alacak davası açıp bedel artırımında bulunmadığı için hakim, davanın reddine de karar veremeyecektir. Bu varsayımda dava, davacının başta belirttiği geçici talep miktarı üzerinden değerlendirilecektir. Zira burada da hakim davacının talebiyle bağlıdır<sup>273</sup>. Başka bir ifadeyle, hakim davayı aydınlatma ödevi kapsamında davacıya iki hafta süre vererek bedel artırım hakkını hatırlatmış olduğunda davacı, artırım yoluna gitmese dahi davası reddedilmeyecek; taleple bağlılık ilkesinin bir yansıması olarak başta davasını açarken belirttiği geçici talep miktarıyla hakim hüküm verecektir<sup>274</sup>.

Talep miktarını tahkikatın en son safhasında artıran davacı, belirsiz alacak davasının avantajı olarak görülen ıslah kurumuna başvurmadan ve iddiasını genişletmiş sayılmadan kesin miktarı belirleyebilmektedir. Bu durum belirsiz alacak davasına özgü bir durum olmakla birlikte ıslah hakkını kullanmadan bedel artırımına gitmesinden dolayı davacıya avantaj sağlamaktadır<sup>275</sup>. Bu sayede davacı, ıslah hakkını talep

---

<sup>271</sup> Erkoçkar, s.49.

<sup>272</sup> Erkoçkar, s.48-49.

<sup>273</sup> Tutumlu, "Belirsiz Alacak Davası'nda Artırma Talebi", s.124.

<sup>274</sup> Eroğlu, s.35.

<sup>275</sup> Orhan Eroğlu, **Islah**, Seçkin Yayınları, 3. Baskı, 2020, s.236.

sonucunu belirlemek için kullanmayarak, iddiasını genişletmiş sayılmadan yargılamanın ilerleyen safhalarında kullanım hakkını saklı tutmaktadır<sup>276</sup>.

Islah yolu ile davacı bir kereye mahsus olmak üzere davayı değiştirmek, karşı tarafın muvafakatine gerek olmadan talep sonucunu değiştirmek ve yeni deliller sunmak gibi birçok işlem gerçekleştirebilmektedir<sup>277</sup>. Fakat belirsiz alacak davasında belirsizliğe sebep olan kesin talep sonucunun bilinmemesi olmasından ötürü, ıslah yolunu saklı tutarak davacının yapabileceği tek işlem bedel artırımdır. Tıpkı ıslahta olduğu gibi bedel artırım talebi de yargılamada bir defaya mahsus yapılabilmektedir<sup>278</sup>. Başka bir anlatımla, ıslah yolu ile davacı çok geniş kapsamda düzeltmeler yapabilme imkanına sahip olmasından ötürü, belirsiz alacak davasında, hakimin vereceği iki haftalık süre içerisinde iddiasını genişletmiş sayılmadan ve ıslah hakkını saklı tutarak bedel artırımını yapabilme imkanına sahip olmaktadır<sup>279</sup>.

Yargılama sürecinde bedel artırım talebini gerçekleştiren davacı, ikinci defa bu işlemi yapmak istediğinde belirsiz alacak davasına özgü bedel artırım hakkını kullanmış olduğundan dolayı bu faydadan daha da yararlanamayacak ve bu sebeple artık iddiasını genişletmiş sayılacak ve davalının açık muvafakatine ihtiyaç duyacaktır<sup>280</sup>. Davacının belirsiz alacak davasında avantajlı olduğu husus usuli engellere takılmadan bir defaya mahsus bedel artırımında bulunabilmesinden ibarettir. Bunun dışında, dilekçesinin dayandığı hukuki ilişkiyi, delilleri veyahut vakıaları ıslah veyahut karşı tarafın muvafakatine başvurmadan değiştirememektedir<sup>281</sup>.

İstinaf aşamasına geçildiğinde ise, istinafın yapısı gereği işin esasına girilmesi ve yeniden yargılama yapılmasından ötürü, eğer ilk derece mahkemesinde, eksik veyahut hatalı yargılama yapıldığı kanaatine varılırsa, İstinaf Mahkemesi yeniden yapacağı yargılamada alacak miktarının yeniden belirlenmesi gerektiğine karar verebilir<sup>282</sup>. Örneğin, bir üst mahkemede yeniden bilirkişi incelemesine gidildiyse eğer davacı, gelecek rapordan sonra bedel artırım talebinde bulunabilecektir ki bu da hak arama özgürlüğünün bir gereğidir. Çünkü ilk derece mahkemesinin hatalı görmüş olduğu

---

<sup>276</sup> Ömer Lütfi Çoşar, “Belirsiz Alacak Davası’nda Talebi Artırmak İçin Islah Mı Yoksa HMK 107/2 Mi Tercih Edilmeli?”, *İstanbul Barosu Dergisi*, C.87 S.4, 2013, s.103.

<sup>277</sup> Baki Kuru, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı*, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2019, s.430-431.

<sup>278</sup> Çoşar, s.98.

<sup>279</sup> Simil, s.257.

<sup>280</sup> Pekcanitez, “Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku’nda Uygulanması”, s.948; Ercan, s. 147; Yılmaz, HMK Şerhi, s.1649; Pekcanitez/ Atalay/Özekes, s.227.

<sup>281</sup> Simil, s.258.

<sup>282</sup> Pekcanitez/ Atalay/Özekes, s.227.

davanın sonucu ile bir üst mahkemede itiraz hakkını kullanamayacak olan davacı, açık ve bariz şekilde hak kaybına uğrayacaktır bu sebeple bir üst merciiye başvurulmuş olmasında hukuki bir yarar kalmayacaktır. Kaldı ki, bir üst mahkemede de yargılama esnasında bedel artırımı talebinde bulunulmasından ötürü iddiasını genişletmiş sayılmayan davacı, bu bağlamda da HMK m.357’de belirtilen bir üst mahkemede açılması aykırılık oluşturacak hususlardan sayılmayacaktır<sup>283</sup>.

Temyiz aşamasında, Yargıtay’ın bozma kararı vermesinin ardından bedel artırımı veyahut bu konuda ıslah yapıp yapılamayacağına dair Yargıtay’ın vermiş olduğu kararlar mevcuttur. Öncelikle, YİBBGK bu konuyla ilgili vermiş olduğu bir kararında<sup>284</sup>, belirsiz alacak davasına verilen bozma kararından sonra ıslah yoluna başvurulamayacağı<sup>285</sup> fakat bedel artırımı talebinde bulunulabileceği<sup>286</sup> vurgulanmıştır.

## 2.1.7. Belirsiz Alacak Davasının Maddi Hukuk Açısından Sonuçları

### 2.1.7.1. Faiz ve Temerrüt

Alacaklının, borçlunun borcunu zamanında ödemiş olmasından dolayı vermiş olduğu paradan mahrum kaldığı süre için borçludan talep etmesine olanak sağlanan karşılığa faiz denmektedir<sup>287</sup>. Bu sebeple, paradan mahrum kalınan süreyle orantılı olarak faiz alacağı da birikmektedir<sup>288</sup>. Para borcu dışında kalan borçlar için faiz istenemese de her para borcu da faiz borcunu doğurmayacaktır<sup>289</sup>. Bir para borcunun faiz ödemesi doğurması için o para borcu; ya bir hukuki işlemde kaynaklanmalı veyahut bir kanun hükmü sebebiyle faiz borcu doğmalıdır<sup>290</sup>.

TBK m.152’de hükmedildiği üzere de, faiz anaparaya bağlıdır, yani anaparanın fer’isi konumundadır<sup>291</sup>. Bu da demek oluyor ki, borcun zamanaşımına uğraması veya devredilmesi gibi durumlarda ona bağlı olan faiz de bu değişimlerden

<sup>283</sup> Pekcanitez/ Atalay/Özekes, s.227.

<sup>284</sup> RG: 23.03.2017, Sayı: 30016.

<sup>285</sup> Y9HD, 23.01.2018 T., 2017/24739 E., 2018/1025 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.: 19.04.2022)

<sup>286</sup> Y4HD, 24.10.2017 T., 2017/4269 E., 2017/6251 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.: 19.04.2022)

<sup>287</sup> M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C:2, Vedat Kitapçılık, 15. Baskı, İstanbul, 2020, s.304; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, 24. Baskı, Ankara, 2019, s.1001; Hüseyin Hatemi, Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, Vedat Kitapçılık, 4. Baskı, İstanbul, 2017, s.239.

<sup>288</sup> Şamil Demir, “Türk Borçlar Kanunu’nun Para Borçlarında Faize İlişkin Getirdiği Yenilik ve Sınırlamalar”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.4, 2012, s.213.

<sup>289</sup> Oğuzman/Öz, s.304; Eren, s.1001.

<sup>290</sup> Oğuzman/Öz, s.304.

<sup>291</sup> Oğuzman/Öz, s.305.



etkilenmektedir<sup>292</sup>. Bu sebeple, hukuki ilişkiden veya kanundan kaynaklanan anapara alacağı devam ettiği sürece onun fer'isi olan faiz de varlığını sürdürmeye devam eder<sup>293</sup>.

Hukuki ilişkiden veyahut kanundan doğan faiz; anapara(kapital) faizi ve temerrüt faizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İlk olarak kapital faiz olarak da bilinen anapara faizi, alacaklının parasından yoksun kaldığı süre boyunca ona ödenmesi gereken karşılık olarak en basit şekilde tanımlanabilir<sup>294</sup>. Anapara faizinin işleyebilmesi için, satış sözleşmesi veyahut karz sözleşmesi gibi sözleşmenin konusunu “para” olmalıdır ve ifanın gerçekleşmesi gereken vadeye kadar ödenen karşılığa verilen addır<sup>295</sup>.

Temerrüt faizi ise borçlunun temerrüde düşmesinden itibaren başlamaktadır. Borçlunun temerrüdünün düzenlendiği TBK m.117'ye göre, borçlunun temerrüdünün gerçekleşebilmesi için, alacaklının ifası mümkün borcun ifasına hazır olduğunda borcun muaccel olması veyahut borçluya ihtar çekmiş olmasıyla gerçekleşmektedir<sup>296</sup>. Temerrüt aynı zamanda gecikme anlamına geldiğinden, borçlunun borcunu ödemekte gecikmeye düşmesinden kaynaklanmaktadır. Temerrüt faizinin istenebilmesi için ise borcun bir sözleşme, haksız fiil veyahut sebepsiz zenginleşmeden kaynaklanabilmektedir<sup>297</sup>. Temerrüt faizi, borçlunun anapara borcuna ek olarak ifa edilebilmektedir<sup>298</sup>.

Faiz borcu elbette ki HMK m.107 için de geçerli bir fer'i borçtur. Fakat belirsiz alacak davasında faiz ve temerrüt olgularının uygulanabilmesinin 3 farklı hali bulunmaktadır. İhtimallerin farklılığı ise, faizin ne zaman talep edilebileceği hususunda değişiklikler göstermektedir. Bu sebeple, faizin ne zaman işlemeye başlayacağı hususu hüküm altına alınmamış olmasından ötürü belirsiz alacak davası bu noktada da kendine özgü olarak hukuki ilişkinin dikkatle incelenmesi gereken bir dava türü olmasının bir başka nedenidir.

İlk ihtimalde, belirsiz alacak davasının açılmasından önce, borçlu ihtarname vasıtasıyla temerrüde düşürülmüş olabilir. Bu şekilde temerrüde düşürülüp ardından

---

<sup>292</sup> Oğuzman/Öz, s.305.

<sup>293</sup> Eren, s.110.

<sup>294</sup> Ahmet Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Turhan Kitapevi, 23. Baskı, 2019, s.782.

<sup>295</sup> Kürşad Yağcı, “Anapara Faizi ve Temerrüt Faizine Üst Sınır Getiren TBK m.88 ve TBK m. 120 Hükümlerinin Ticari Faizler (TTK m.8 ve TTK m.9) Bakımından Uygulanabilirliği”, **İÜHFİM**, C: LXXI S:2, 2013, s.422.

<sup>296</sup> Eren, s.1115.

<sup>297</sup> Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s.786.

<sup>298</sup> Demir, s.214.

belirsiz alacak davası açılması halinde, faizin başladığı an borçlunun temerrüde düşürüldüğü an olacaktır. Y9HD, davanın açılmasından önce borçluya ihtar çekme suretiyle temerrüde düşürülmesinin ardından belirsiz alacak davası açıldığını, davacının talep miktarını kesinleştirmek için bedel artırımını yaptığı dilekçesinde ayrıca temerrüt faizini de talep etmesinin hatalı olduğu, temerrüt faizinin işlemesi gereken tarihin, bedel artırım dilekçesinin verildiği tarih değil, davanın açılmasından önce borçlunun temerrüde düşürüldüğü tarih olduğunu vurgulamıştır<sup>299</sup>.

İkinci ihtimalde ise borçlu temerrüde düşürülmeden belirsiz alacak davasının açılmasıdır. Bu ihtimalde ise, borçlu daha önce bir ihtar gönderilerek temerrüde düşürülmekten ziyade aleyhine dava açılarak temerrüde düşürülmektedir ve bu sebeple faiz başlangıç tarihi davanın açıldığı tarih olarak kabul edilmektedir<sup>300</sup>. YHGK da vermiş olduğu güncel bir kararında, daha önceden temerrüde düşürülmemiş olması durumunda faizin işlemeye başladığı tarihin, davanın açıldığı tarih olduğuna hükmetmiştir<sup>301</sup>.

Fakat davanın asgari bir miktar üzerinden açılmış olması, faizin geçici talep üzerinden işletileceği anlamını taşımamaktadır. Zira kanun koyucu HMK m.107 ile, imkansızlık hallerinden ötürü alacağın miktarını belirleyemeyen davacıya mahkeme kanalıyla asıl alacak miktarını belirleme imkanı tanımıştır ve bu sebeple davanın ruhuna uygun olarak da alacağın kesinleşen miktarı için, davanın açıldığı tarihten itibaren faiz borcu işlemeye başlayacaktır<sup>302</sup>. Doktrinde buna paralel savunulan bir görüşe göre, davacı, davasını açarken başta belirleyebildiği kadarki asgari miktar üzerinden değil bütün alacağı için esasen faizin işlemesi gerektiği belirtilmiştir<sup>303</sup>. Zira alacağı belirsiz olan davacı, yargılamanın ilerleyen safhalarında alacağın kesin miktarını belirleyebilmektedir bu sebeple davanın açıldığı tarihte geçici talep miktarı üzerinden faiz işlemesi davacının hak kaybı uğramasına sebep olacaktır ki bu nedenle davacının bütün alacağı üzerinden faiz borcu işletilmelidir<sup>304</sup>. Bu hususta Yargıtay da bu yönde kararlar vermektedir<sup>305</sup>.

---

<sup>299</sup> Y9HD, 06.10.2016 T., 2016/23472 E., 2016/17442 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.04.2022)

<sup>300</sup> Yılmaz, HMK Şerhi, s.1647; Tanrıver, Belirsiz Alacak Davası, s.16; Simil, s.346-347; Ercan, s.115; Yakar, s.18; Tülü, s.79.

<sup>301</sup> YHGK, 14.01.2020 T., 2016/7-1107 E., 2020/16 K. (www.kazanci.com. , e.t.: 20.04.2022)

<sup>302</sup> Simil, s.302.

<sup>303</sup> Arslan/ Yılmaz/ Taşpınar Ayvaz, s.299; Ercan, s.158; Simil, s.115; Bilgili, s.43.

<sup>304</sup> Karamercan, s.2517.

<sup>305</sup> “...Davacı taraf, davalıdan talep ettiği destekten yoksun kalma tazminatın tam olarak belirlenmesinin bilirkişi raporuyla mümkün olduğunu belirterek, davasını HMK'nun 107/1 maddesine göre belirsiz alacak davası olarak açmış; destekten yoksun kalma tazminatının belirlendiği bilirkişi raporundan

Belirsiz alacak davası bu yönüyle doktrinde, kısmi davaya nazaran daha avantajlı olarak sayılmaktadır çünkü kısmi davada dilekçede talep edilen miktar üzerinden faiz işlemekte ve ıslah ile talep artırılrsa da faiz bu artırım tarihinden itibaren başlamaktadır<sup>306</sup>. Oysa belirsiz alacak davasında, davacı davadan önce temerrüde düşürülmemişse davanın açıldığı tarihten itibaren faiz alacağın tümü için işleyecektir.

Son ihtimal olarak ise, kanunun öngörmesinden ötürü dava açılmasından önce faizin işlemeye başlamasıdır ve buna da kanuni temerrüt tarihi denmektedir<sup>307</sup>. Bir Yargıtay kararından örnek vermek gerekirse, işçinin kıdem tazminatı talepli açtığı davada faiz, davanın açıldığı tarihten itibaren değil, kanunen iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren en yüksek faiz oranının uygulanacağı hüküm altına alınmıştır<sup>308</sup>. Kanuni temerrüt halinde, davacı dilekçesinde ayrıca faiz talep etmemiş olsa bile ilgili madde hükmü gereği faize hak kazanacaktır. Örneğin iş kazası sebepli maddi ve manevi tazminat taleplerinde de, davanın açıldığı tarih değil, zararın meydana geldiği tarihten başlayarak faiz işletilecektir<sup>309</sup>.

### 2.1.7.2. Zamanaşımı

Kanunda, hakların kazanılması veyahut kaybedilmesi için verilen süreler şüphesiz sınırsız değildir, kanun koyucu zamanaşımı vasıtasıyla bu haklara süre bakımından sınırlama getirmiştir<sup>310</sup>. Fakat zamanaşımı, tek başına borcu sona erdiren sebeplerden değildir. Zamanaşımı sayesinde borçlu, alacaklının talebine zamanaşımı def'i ile karşı koyabilme hakkına sahip olur<sup>311</sup>. Dikkat edilmesi gereken husus, bu hak; tarafa tanınmış bir def'i olup hakim re'sen gözetmesi gereken hukuki bir durum değildir. Zira bu husus, TBK m. 161'de de hakim re'sen gözetemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

---

*sonra, 11.02.2015 tarihli dilekçesi ile talebini artırmış ve bu bedelin davalıdan tahsilini talep etmiştir. Davacı tarafından, dava dilekçesinde fazlaya ilişkin haklar saklı tutulduğu gibi, faiz açıkça talep edilmiştir. Bu durumda, 11.02.2015 tarihli bedel artırımı dilekçesinin dava dilekçesinin devamı olduğu gözetilerek harcı tamamlanan kısım için de faiz işletilmesi gerekirken yazılı şekilde sadece dava dilekçesinde talep edilen 10.000 TL tutara faiz işletilmesi doğru değildir..." Y17HD, 13.12.2018 T., 2016/3527 E., 2018/12199 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:20.04.2022)*

*"...Dava, 6100 Sayılı Yasa'nın 107. Maddesine göre belirsiz alacak davası olarak açıldığı halde, davacı tarafça 18.12.2013 tarihli talep artırımı dilekçesi ile arttırılan alacak miktarına dava tarihi yerine ıslah tarihinden faiz yürütülmesi de ayrı bir bozma nedenidir..." Y7HD, 17.12.2014 T., 2014/10439 E., 2014/22885 K. (www.yargitay.gov.tr, e.t.: 20.04.2022)*

<sup>306</sup> Ejder Yılmaz, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Islah Konusunda (HMK m.176-182) Getirdiği Yenilikler**, C.2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s.2065.

<sup>307</sup> Bilgili, s.44.

<sup>308</sup> Y9HD, 13.01.2015 T., 2014/36316 E., 2014/283 K. (www.lexpera.com, e.t.:20.04.2022)

<sup>309</sup> Bilgili, s.44.

<sup>310</sup> Oğuzman/Öz, s.619.

<sup>311</sup> Eren, s.1323.

Zamanaşımı, esasen borçlu ve alacaklı arasında ilişkiyi dengelemektedir. Tarafın borcunun olması, alacaklının uzun süreler hareketsiz kalmasından ötürü, borç baskısı altında tutulmasına sebebiyet vereceğinden zamanaşımı, uzun süreler hareketsiz kalan alacaklıya karşı borçluya bir def'i imkanı sunmaktadır<sup>312</sup>. Başka bir ifadeyle, borçluyu uzun süreler borç baskısı altında tutarak alacaklının bu hakkını kötüye kullanmamasını sağlamak ve borç ilişkisini sürüncemede bırakmamak amacıyla alacakların talep edilebilmesi zamanaşımı süreleri ile sınırlandırılmıştır<sup>313</sup>.

Zamanaşımı kurumu, hak düşürücü süre kurumundan farklı bir hukuki olgudur. Bir hakkın, hak düşürücü süreye bağlanmasıyla, sürenin sonunda hak da sona ermektedir<sup>314</sup>. Yenilik doğuran bir hak eğer hak düşürücü süreye bağlı ise borç sona erer fakat zamanaşımı kurumunda, borç ortadan kalkmasa da def'i olarak ileri sürülmesiyle borcun takip edilebilme kabiliyeti ortadan kalkmaktadır<sup>315</sup>.

TBK m. 154'te ise, borçlu ve alacaklı taraflar açısından zamanaşımını kesen sebepler sınırlı sayıda sayılmıştır. Maddede, borçlunun borcun fer'isi faizini ödemiş olması, kefil göstermesi veyahut borcuna karşılık olarak rehin vermesi gibi borcunu ikrar etmiş olduğu durumlar, zamanaşımını kesen sebep olarak belirlenmiştir. Alacaklı açısından ise, dava açması, hakeme başvurması ya da borcu için takip başlatması gibi durumlarda zamanaşımını kesen sebepler arasında sayılmıştır. Bu sebeplerden biri ile zamanaşımı kesildiğinde, süre hiç işlememiş sayılır ve yeni bir süre başlar<sup>316</sup>.

Belirsiz alacak davası açısından zamanaşımı kurumuna bakıldığında ise diğer dava türlerinden farklı olduğu görülmektedir. TBK m.154 kapsamında ve Yargıtay kararı ışığında<sup>317</sup> davanın açılması ile birlikte zamanaşımı kesintiye uğrar<sup>318</sup>. Diğer dava türlerinde, def'i olarak öne sürülen zamanaşımı, dilekçede belirlenmiş olan miktar kadar kesilecektir.

Fakat HMK m.107 için diğer dava türlerinde uygulanan kural uygulama alanı bulamamaktadır. Belirsiz alacak davası açan davacının amacı, kendisinin bir imkansızlık sebebiyle alacağını belirleyememesinden ötürü mahkeme yoluyla tüm alacağına kavuşmaktır. Dava açıldığı sırada son talep miktarı belirsiz olsa da alacaklının nihai hedefi, yargılama esnasında belirlenecek olan tüm alacak miktarına

---

<sup>312</sup> Oğuzman/Öz, s.619.

<sup>313</sup> Karamercan, s.2516.

<sup>314</sup> Oğuzman/Öz, s.618-619.

<sup>315</sup> Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s.1097; Hatemi/Gökyayla, s.345.

<sup>316</sup> Eren, s.1318.

<sup>317</sup> Y7HD, 18.05.2015 T., 2015/4773 E., 2015/9246 K. (www.kazanci.com, e.t.: 23.04.2022)

<sup>318</sup> Pekcantez, Belirsiz Alacak Davası, s.58

kavuşmaktır<sup>319</sup>. Bu sebeple, zamanaşımı def'i ileri sürüldüğünde, asgari miktar üzerinden değil, tahkikat sona ermeden belirlenecek olan kesin talep sonucu açısından zamanaşımı kesilecektir<sup>320</sup>.

Belirsiz alacak davasına özgü bu farklılık esasında HMK m.107'nin gerekçesinde; belirsiz alacak davasının amaçlarından birinin alacağını net olarak belirleyemeyen davacıya etkin hukuki koruma sağlama gayesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir. Doktrinde, belirsiz alacak davası açan davacının başta talep ettiği miktar onun arzu ettiği miktar olmamakla birlikte yargılamanın ilerleyen safhalarında talebini artırım yoluna gideceği aşıkardır bu sebeple alacağın tümü için zamanaşımının kesilmesi bu davanın ruhuna uygun düşmediği savunulmaktadır<sup>321</sup>. Yargıtay da, belirsiz alacak davasında zamanaşımı süresinin kesilmesinin alacağın tümünü kapsadığına hükmetmiştir.<sup>322</sup>

Aksi bir görüş uyarınca ise, henüz belirlenmemiş ve netleşmemiş talepler hususunda zamanaşımının kesilmesi, uygulamada yargılamanın sürelerinin oldukça uzun sürmesi sebebiyle borçluyu bu uzun süre zarfında alacak talebine maruz bırakarak zamanaşımı kurumunun ruhuna ters düştüğü savunulmuştur<sup>323</sup>. Fakat belirsiz alacak davası açılmasındaki amaç alacaklının kusuru olmadan bu talep miktarını belirleyememesinden kaynaklanmakla birlikte bu dava türüyle alacaklı talebinde belirleyememiş olduğu miktarın zamanaşımına uğramasına karşı koymaktadır. Unutulmamalıdır ki, belirsiz alacak davasında ki belirsiz kısım alacaklının kusurundan kaynaklanmamaktadır ve bu sebeple tam bir hukuki korumayı gerektirmektedir.

Şüphesiz, zamanaşımının alacağın tümü için kesilmesi HMK m.107'nin avantajlarından biridir<sup>324</sup>. Belirsiz alacak davasının davacıya tanınan bu ayrıcalıklarından faydalanabilmek için şüphesiz davanın usulüne uygun olarak açılıp

<sup>319</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.59.

<sup>320</sup> Budak/ Karaaslan, s.134.

<sup>321</sup> Ali Cem Budak, "Belirsiz Alacak Davası", **Bankacılar Dergisi**, Özel Sayı,2013,s.84; Hatemi/Gökyayla, s.325; Umar, s.320; Kuru/Budak, s.13; Çil/Kar, s.23, Yavaş, s.370; Yakar, s.18; Tülü, s.78.

<sup>322</sup> "...Somut olayda davacılar HMK 107. Madde gereği belirsiz alacak davası olarak destekten yoksun kalma tazminatı talep etmiş, zararlarını 30.09.2013 tarihli bilirkişi raporu ile tam ve kesin olarak öğrenmiş ve harcını da tamamlamıştır. Davalı tarafça ıslah zamanaşımı itirazında bulunulmuş ve mahkemece yerinde olmayan gerekçelerle ıslah zamanaşımının dolduğu kabul edilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Oysaki belirsiz alacak davasında zamanaşımı yalnızca dava açılan kısım için değil, tüm dava için kesilir..." Y7HD, 19.09.2017 T., 2015/7833 E., 2017/7917 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 23.04.2022) Aynı yönde bkz; Y22HD, 25.02.2020 T., 2020/143 E., 2020/3417 K.; Y9HD, 19.09.2019 T., 2019/5231 E., 2019/16236 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 23.04.2022)

<sup>323</sup> Kılıçoğlu, s.1109.

<sup>324</sup> Simil, s.354; Çoşar, s.10.

açılmadığı hakim tarafından gözetilmesi gereken en önemli husustur<sup>325</sup>. Usulüne uygun olarak açılmamış bir belirsiz alacak davasında, dava şartlarının sağlanamamasından ötürü zamanaşımı da kesilmiş sayılmayacaktır<sup>326</sup>.

### 2.1.8. Şartları Gerçekleşmediği Halde Belirsiz Alacak Davası Açılması

Bazı durumlarda davacı talep sonucunu belirleyebilmesine rağmen davasını belirsiz alacak davası olarak açmaktadır. Böyle bir durumla karşılaşıldığında mahkemenin vereceği kararın ne yönde olması gerektiğiyle ilgili doktrinde ve özellikle Yargıtay daireleri arasında keskin görüş farklılıkları bulunmaktadır. Bu durum ise yargılamada hukuki öngörülebilirlik ve belirlilik ilkelerinin ihlaline neden olarak sürpriz karar yasağı ilkesine de ters düşmekte ve mahkemelerin karar birliğinden uzaklaşmasına neden olmaktadır<sup>327</sup>.

HMK m.107 kapsamında, şartların gerçekleşmediği durumlarda belirsiz alacak davasının açılmasıyla mahkemenin ne gibi bir yargılama yolu izleyeceği ve nasıl bir hüküm kuracağı belirtilmemiş olmasından ötürü bu konuyla ilgili görüş birliğine varılamamıştır<sup>328</sup>. Doktrin ve Yargıtay görüşlerinin farklı olmasında ise iki belirsizlik öne sürülmüştür; ilki davacının alacağının belirsiz olmamasına rağmen belirsiz alacak davası açarak alacağını talep etmesinde hukuki yarar şartının gerçekleşip gerçekleşmediği, ikincisi ise hukuki yarar şartı gerçekleşmemişse davacıya ek süre verilmeli mi veyahut ek süre verilmesi hukuka aykırılık mı teşkil ettiği yönündedir. Konuyla ilgili görüş birliği sağlanmadığı için doktrinde savunulan farklı görüşler ve Yargıtay dairelerinin vermiş olduğu çelişkili kararların incelenmesi çalışmamıza fayda sağlayacağı kanaatindeyiz.

Doktrin ve Yargıtay dairelerinin, şartların gerçekleşmediği durumlarda belirsiz alacak davasının açılması hususunda farklı görüşler bildirmesinin en önemli nedeni hukuki yararın tamamlanabilir bir dava şartı olup olmadığının açıklığa kavuşturulamamasından kaynaklanmaktadır. Dahası, hukuki yararın varlığı hakkında Yargıtay dairelerinin de varmış olduğu ortak bir içtihat bulunmaması tartışmaların önünü oldukça açmıştır.

---

<sup>325</sup> Köken, s.162.

<sup>326</sup> Simil, s.311; Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.59.

<sup>327</sup> Köken, s.173.

<sup>328</sup> Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.987.

Hukuki yarar şartının gerçekleşip gerçekleşmediğini bu denli önemli kılan neden; HMK m.114/1-h'de hükmedildiği üzere, hukuki yarar kavramı, ek süre kapsamında telafi edilebilir bir dava şartı olup olmadığıyla ilgili farklı görüşlerin yer almasından kaynaklanmaktadır. Kaynak İsviçre Medeni Kanun incelendiğinde HMK m.107 ile paralellik göstermektedir. İlgili düzenlemeye göre, alacak miktarının belirlenebilir olduğu uyuşmazlıklarda belirsiz alacak davasının avantajlarından faydalanabilmek adına şartları gerçekleşmediği halde belirsiz alacak davası açılmayacak olmasına rağmen talep miktarının belirlenebilir olması hukuki yarar kavramı ile açıklanamamaktadır<sup>329</sup>. Bu sebeple, hukuki yarar kavramı İsviçre hukuku açısından ek süre ile telafi edilebilir bir dava şartı olarak yorumlanmaktadır<sup>330</sup>.

Doktrinde savunulan bir görüş uyarınca, şartları gerçekleşmese de hukuki yarar eksikliğinin HMK m.115/2'de belirtildiği üzere telafi edilebilir bir dava şartı olduğunu varsayarak dava şartının yerine getirilmesi için davacıya ek süre verilmesi gerektiği savunulmuştur.<sup>331</sup> Aynı şekilde Yargıtay'ın 7.<sup>332</sup>, 9.<sup>333</sup> ve 19.<sup>334</sup> Hukuk dairelerinin vermiş olduğu aynı yöndeki kararlarda da HMK m.115/2 kapsamında hukuki yarar şartının verilecek ek süre içinde tamamlanabilir olduğu kanaatinde oldukları. Bu görüş uyarınca, belirlenebilir alacağa rağmen belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yarar bulunmama ile birlikte, HMK m.115/2 uyarınca bu husus ek süre ile giderilebilecek bir eksiklikten ibaret olduğu savunulmuştur.

Zira Y9HD, hukuki yarar şartını telafisi mümkün dava şartlarından olduğuna ve bu sebeple HMK m.115/2'de belirlendiği üzere davacıya ek süre verilmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>335</sup>. Yargıtay, somut olay işçilik alacaklarının hemen hepsinin belirsiz alacak davasına konu olamayacağı halde, hakimin önüne gelen davayı reddetmemesi gerektiği HMK m.115/2 uyarınca davacıya ek süre verilmesi ve eksikliğin bu süre içinde telafi edilememesi durumunda ancak davayı usulden reddetmesi gerektiğine hükmetmiştir<sup>336</sup>.

Yargıtay'ın bu görüşünü yorumlayacak olursak; kıdem tazminatı veyahut yıllık izin ücreti gibi belirsiz alacak davasına esasında konu edilemeyecek alacak türleri yine de

<sup>329</sup> Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.988; Ercan, s.155.

<sup>330</sup> Simil, s.235.

<sup>331</sup> Çil/Kar, s.51; Budak, s.84; Yılmaz, HMK Şerhi, s.1600.

<sup>332</sup> Y7HD, 11.02.2016 T., 2016/3530 E., 2016/2808 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.: 25.04.2022)

<sup>333</sup> Y9HD, 26.06.2018 T., 2017/3548 E., 2017/13808 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 25.04.2022)

<sup>334</sup> Y19HD, 22.11.2018 T., 2018/1781 E., 2018/6030 K., (www.lexpera.com.tr, e.t.: 25.04.2022)

<sup>335</sup> Y9HD, 03.04.2019 T., 2019/3001 E., 2019/7685 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 25.04.2022)

<sup>336</sup> Y9HD, 14.09.2020 T., 2016/26476 E., 2016/7547 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.: 25.04.2022)

bu dava türüyle açılmış olsa da hakim davayı hemen reddetmemesi gerekmektedir. Çünkü bazı durumlarda belirli gibi görünen bu alacak kalemlerine sosyal hakların da eklenmesi gibi durumlar da ortaya çıkabilmektedir. Zira bu hakların da ancak işverenin sağlayacağı bilgi veyahut belgelerden elde edilebilecek olan davacının, başta hukuki yararı bulunmuyormuş gibi gözükse de HMK m.115/2 kapsamında ek süre verilerek hukuki yararın ortaya konulması koşuluyla davaya devam edilebileceği içtihat edilmiştir. Esasında her belirsiz alacak davasının kendine özgü hukuki ilişkiler içermesi, hakimin vakıaları doğru ve titizlikle değerlendirmesinin ardından ortaya çıktığı için olumlu veyahut olumsuz bir görüş birliğine varılması kanaatimizce oldukça güçtür.

HMK m.115/2 kapsamında, hukuki yarar şartının eksikliğinin ek süre verilmesi ile telafi edileceğini savunan görüş doktrinde çokça eleştirilen bir husus olmuştur<sup>337</sup>. Bunun yanı sıra, Yargıtay'ın da 10.<sup>338</sup>, 11.<sup>339</sup> ve 22.<sup>340</sup> daireleri, davacının alacağını belirleyebilmesine rağmen belirsiz alacak davası açmada herhangi bir hukuki yararının olmamasından ötürü, dava şartı yokluğunun ek süre ile tamamlanamayacağını bu yüzden de davanın usulden reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

Y22D bu görüşe paralel olarak verdiği bir kararında, alacağın belirlenebilir olduğu durumda zaten kanunun belirsiz alacak davası açılmasına imkan vermediğine, davacının buna rağmen belirsiz alacak davası açması durumunda hukuki yararı olmadığından ek süre verilse dahi tamamlanabilecek bir eksiklik olmadığına hüküm vermiş, aksi ihtimalde talep sonucu belirli olan davacıya süre verilmesi suretiyle talep sonucunun artırılmasını sağlamak ve hukuki yararı olmamasına rağmen birçok açıdan davacıya avantaj sağlayan bu dava türü ile davacıya olanak sağlanması taraflar arasındaki dengenin hakim eliyle bozulduğuna işaret ettiğine hükmetmiştir<sup>341</sup>.

Yargıtay'ın yanı sıra, doktrinde de savunulduğu üzere, davacı hukuki yararı bulunmasının üzerine belirsiz alacak davası açabilecektir. Zira belirsiz alacak davası açabilmesinin koşullarından biri hukuki yararadır ve hukuki yarar eğer davanın açıldığı

---

<sup>337</sup> Simil, s.232; Kuru/Arslan/Yılmaz, s.263-264.

<sup>338</sup> Y10HD, 31.03.2021 T., 2020/8913 E., 2021/4371 K. (www.lexpera.com.tr , e.t.: 25.04.2022)

<sup>339</sup> Y11HD, 22.03.2021 T., 2020/2021 E., 2021/2703 K. (www.lexpera.com.tr , e.t.: 25.04.2022)

<sup>340</sup> Y22HD, 22.11.2018 T., 2017/18079 E., 2018/25056 K. (www.lexpera.com.tr , e.t.: 25.04.2022)

<sup>341</sup> Y22HD, 26.09.2018 T., 2017/41620 E., 2018/20214 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 25.04.2022)



sırada bulunmuyor ise ek süre verilmek suretiyle daha sonradan telafi edilebilecek bir dava şartı olarak da değerlendirilmemesi gerektiği savunulmuştur.<sup>342</sup>

Nitekim YHGK, bu görüşe benzer olarak, hukuki yararın davanın açıldığı esnada bulunması gereken bir şart olmasından dolayı eksikliği durumunda davanın usulden reddedilmesi gerektiğine oy çokluğu ile karar vermiştir<sup>343</sup>.

Hukuki yarar kavramı çalışmamızda da detaylı açıklandığı üzere, davacının bir hakkının mahkeme kanalıyla korunmasına ihtiyaç duyması anlamına gelmektedir<sup>344</sup>. Bu husus; dava şartlarının sayıldığı HMK m.114/1'in gerekçesinde de; davanın açılması esnasında hukuki yararın gözetilmesi gereken şartlardan biri olduğu ve uyumsuzluk konusunu yargıya taşımaktaki asıl amacının bu hukuki yararın korunması gerekliliğinden kaynaklandığı belirtilmiştir.

HMK m. 119/2 kapsamında süre verilmesi gerektiğini savunan görüşe göre, şartları gerçekleşmemiş olmasına rağmen belirsiz alacak davasının açılması durumunda hakimin ne yönde karar vermesiyle ilgili kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamasından dolayı, HMK m.119/1'de sayılan dava şartlarından birinde özellikle 9 bendinde hüküm altına alınmış “açık talep sonucu” bulunmaması sebebiyle davacıya bu eksikliği gidermesi için ek süre verilmesi gerektiği savunulmaktadır<sup>345</sup>.

Doktrinde şartları gerçekleşmediği halde belirsiz alacak davası açıldığında davanın usulden reddedilmeden önce HMK m.119/2 kapsamında ek süre verilmesi gerektiğini savunan bir görüşe göre, ilgili Kanun m. 119/2-ğ'de belirtildiği üzere, açık talep sonucunun telafi edilebilecek bir eksiklik olduğundan bahisle ek süre verilmesinin aynı zamanda usul ekonomisi açısından da uygun olduğu savunulmuştur<sup>346</sup>. Buna göre, ek süre verilmeden reddedilen bir dava sonucunda, davacı tekrardan bir dava açacak ve bu dava hukuki yarar şartı noksan olmasından ötürü HMK m.107 yerine kısmi dava veyahut doğrudan eda davası olarak açılması usul ekonomisine ters düşeceği vurgulanmıştır<sup>347</sup>.

Bu kararı destekleyen bir YHGK kararında ise, şartları gerçekleşmemiş olmasına rağmen açılmış olan belirsiz alacak davasının hukuki yararının bulunmadığından

---

<sup>342</sup> Sema Taşpınar Ayvaz, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Zaman Bakımından Uygulanması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013, s.277; Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.991-992.

<sup>343</sup> YHGK, 23.06.2020 T., 2020/228 E., 2020/444 K. (www.lexpera.com, e.t.: 25.04.2022)

<sup>344</sup> Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.993.

<sup>345</sup> Budak, s.84; Aynı yönde bkz: Y9HD, 27.02.2012 T., 2012/1256 E., 2012/5741 K. . (www.lexpera.com.tr , e.t.: 25.04.2022)

<sup>346</sup> Tülü, s.118.

<sup>347</sup> Tülü, s.118.

bahisle davanın hemen usulden reddedilmemesi gerektiği ve mahkemenin HMK m.119/2 kapsamında süre verilmesi gerektiğine karar kılınmıştır<sup>348</sup>. İlgili karar incelendiğinde; hukuki yarar kavramının varlığı YHGK nezdinde iki sebebe dayandırılmış olup bunlardan ilki; belirsiz alacak davasının temelde bir eda davası olması ve eda davası açılabilmesi için hali hazırda hukuki yararın bulunması gerektiği belirtilmiş, ikinci sebep olarak ise alacağına ancak bir ilam yoluyla kavuşabilecek olan davacının zaten bir hukuki yararı olduğu vurgulanmıştır<sup>349</sup>.

Doktrinde, HMK m.119/2 kapsamında ek süre verilmesi hususu çokça eleştirilmiş olup, bu hükmün uygulanarak ek süre verilebilmesi için esasında HMK m.119/1-ğ uyarınca talep sonucunun eksik bildirilmiş olması gerektiği savunulmuştur<sup>350</sup>. Yazarın görüşüne göre, talep sonucunun dilekçede belirtilmemiş olması esasında dava şartı olarak nitelendirilmekte ve bunun telafisi için HMK m.119/2 kapsamında ek süre verilmektedir fakat hukuki yararın bulunmamasının bunlardan bağımsız şart olduğu vurgulanmış ve HMK m.114/1-h kapsamında bulunması zorunlu unsurlardan olduğu belirtilmiştir<sup>351</sup>.

Açıklanan bu görüşü yorumlayacak olursak, esasında belirlenebilir olan bir alacak için açılmış olan belirsiz alacak davasında dilekçede HMK m. 119/2 uyarınca telafi edilmesi gereken bir eksiklikten ziyade, hukuki yarar eksikliğinin bulunması doktrindeki bu görüşe göre HMK m.119/2 ile çözümlenebilecek eksikliklerden görülmemektedir.

HMK m. 119/2 kapsamında süre verilmesini usulen yanlış olduğunu savunan görüşe göre, şartları gerçekleştirilmeden açılmış olan belirsiz alacak davasında, davacı, esasında belirsiz alacak davası açmakta hukuki bir yararı bulunmamasına rağmen, belirsiz alacak davası açmanın koşulları kapsamında yalnızca geçici talep sonucu belirlemiş olması belirsiz alacak davası açmada koşulları sağladığı anlamına gelmediği belirtilmektedir<sup>352</sup>. Bu şekilde açılmış olan davada yargılama yapan mahkemenin şartları gerçekleştirilmeden belirsiz alacak davası açılmış olduğunu tespit etmesi üzerine, davacıya talep sonucunu artırması için m.119/2 kapsamında ek süre vermesi, hakimin

---

<sup>348</sup> YHGK, 16.05.2019 T., 2016/1166 E., 2019/576 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.:26.04.2022)

<sup>349</sup> Tülü, s.116.

<sup>350</sup> Simil, s.235.

<sup>351</sup> Simil, s.235; Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.989.

<sup>352</sup> Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.989-990; Erkoçkar, s.54.

HMK m.26'da hüküm altına alınmış olan taleple bağlılık ilkesini ihlal etmesi anlamına da geldiği ifade edilmiştir<sup>353</sup>.

Kanaatimizce de, HMK m.24'te hüküm altına alınmış olan tasarruf ilkesi göz önünde bulundurulduğunda da, dava konusu uyuşmazlık hakkında tasarruf edebilme yetkisi taraflarda olmasından ötürü, hakimin şartları gerçekleşmeden açılmış olan belirsiz alacak davasını re'sen süre vermek suretiyle davacıya talebini arttırması gerektiğini belirtmesi hem tasarruf ilkesine aykırılık teşkil etmektedir hem de HMK m.36'da belirtilen hakimin reddi sebeplerinden davacı tarafa yol göstermiş olmasına neden olduğu görüşünderiz. Doktrinde de, belirsiz alacak olmamasına rağmen açılmış olan bu davada hakimin ek süre vermesi hakimin davayı aydınlatma yükümlülüğünün sınırlarını aşması olarak nitelendirilmiştir<sup>354</sup>.

Şartları gerçekleşmediği halde açılmış olan belirsiz alacak davası ile ilgili ortaya konulan bir diğer görüş ise, bu şekilde açılmış olan bir belirsiz alacak davasının daha sonradan başka bir dava türüyle değiştirilebilmesi veyahut değiştirilememesi üzerinde yoğunlaşmıştır. Doktrinde değiştirilmesini savunan bir görüşe göre, şartları sağlanmadığı halde belirsiz alacak davası açılması durumunda, hakimin ara karar ile yargılamaya eda davası olarak devam etmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>355</sup>. İlgili görüş aynı zamanda, davacının davayı açarken dilekçede belirtmiş olduğu hukuki nitelendirmenin hakimi bağlayıcı bir özelliği bulunmadığını, davacının talep sonucu olarak kendisinin belirleyebildiği kısmını belirleyip dava açmasının davanın usulden reddedilmesini gerektirecek bir husus olmaktan ziyade davacının belirleyebildiği azami talep sonucu üzerinden davanın eda davası olarak görülmesine devam edilmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>356</sup>.

Doktrinde birçok yazar, kısmi dava ve tespit davası açmış olan davacının ıslah yoluna giderek davasını belirsiz alacak davası olarak görülmesine devam edebileceği görüşüne sahiptir.<sup>357</sup> Yargıtay daireleri de yine bu konuda fikir birliğine varmış değildir.

Nitekim Y10HD, alacağın belirlenebilir olmasına rağmen belirsiz alacak davası ile açılan bir davanın hemen usulden reddedilmemesi gerektiği, HMK m.33 gereği;

---

<sup>353</sup> Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.990.

<sup>354</sup> Yılmaz, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Islah Konusunda (HMK m.176-182) Getirdiği Yenilikler, s.69; Erkoçkar, s.58.

<sup>355</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.603.

<sup>356</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.603-605.

<sup>357</sup> Ercan, s.111; Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.990.

hakimin hukuku bizzat uygulaması gerektiğinden davacının beyan etmiş olduğu hukuki tasvifle bağılı olmadığına altı çizilerek, eğer dava kısmi dava şartlarını taşımamakta ise verilecek olan bir ara karar ile eda davası olarak görmeye devam etmesine karar vermiştir<sup>358</sup>. Bu yönde 21. Ve 22. dairenin vermiş olduğu kararlar da dava türünün ıslah ile değiştirilebileceği yönündedir<sup>359</sup>.

Buna karşılık Y7HD'nin vermiş olduğu kararda davanın ıslah yolu ile değiştirilmesinin mümkün olmadığına karar kılınmıştır<sup>360</sup>. Aynı yönde Y9HD, ıslah yolu ile davanın türünün değiştirilmesinin mümkün olmadığı yönünde karar kılmıştır<sup>361</sup>. YHGK da, şartları gerçekleşmeden açılmış olan belirsiz alacak davasına ıslah yolu ile kısmi davaya dönüştürülemeyeceği yönünde karar vermiştir<sup>362</sup>. Her ne kadar Yargıtay'ın 7. Ve 9. daireleri ıslah yolu ile dava türünün değiştirilemeyeceğine dair kararlar vermiş olsa da, birçok kararında da belirsiz alacak davasının ıslah ile türünü değiştirerek davaya devam olunabileceği ile ilgili çelişkili kararları da mevcuttur<sup>363</sup>.

Yargıtay'ın çelişkili kararlarının yanı sıra doktrindeki tartışmalara bakıldığında, ıslah kurumunun dava türünü değiştiremeyeceği ile ilgili bir hüküm bulunmamasından ötürü bu yol ile davanın değiştirilebileceği savunulmuştur<sup>364</sup>. Bu görüşü savunan yazarlar, hukuki yarar eksikliği sebebiyle davanın usulden reddedilmesi yerine, özünde bir eda davası olan belirsiz alacak davasının bu şekilde görülmesi gerektiği vurgulanmıştır<sup>365</sup>. Fakat yine burada da, davanın türü değiştirilmiş olsa da hukuki yarar eksikliği devam etmektedir.

Bu sebeple doktrinde bir görüş buna çözüm olarak, davacının alacağını hukuki yollarla elde edebileceğinden kendi hesaplayabildiği, yani geçici talep sonucunda

<sup>358</sup> Y10HD, 22.01.2018 T., 2015/23409 E., 2018/319 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.:26.04.2022)

<sup>359</sup> Y22HD, 07.03.2016 T., 2014/36017 E., 2016/6520 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.:26.04.2022); Y21HD, 20.12.2018 T., 2017/4902 E., 2018/9494 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.:26.04.2022)

<sup>360</sup> "...İkinci bilirkişi raporundan sonra verdiği dilekçede HMK'nun 107/2 maddesi uyarınca talepleri arttırdığını beyan etmiş ise de sonradan dava türünün değiştirilmesi mümkün değildir." Y7HD, 23.02.2016 T., 2015/43176 E., 2016/4125 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.:26.04.2022)

<sup>361</sup> Y9HD, 13.04.2017 T., 2017/4243 E., 2017/6483 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.:26.04.2022); Aynı yönde bkz: Y9HD, 04.02.2020 T., 2016/12192 E., 2020/1292 K. (www.yargitay.gov.tr, e.t.:26.04.2022)

<sup>362</sup> YHGK, 29.04.2021 T., 2016/2757 E., 2021/545 T. (www.lexpera.com.tr, e.t.:26.04.2022)

<sup>363</sup> "...Belirsiz alacak davasının tespit davası olarak açılmasının ardından, alacağın yargılama sırasında belirlenmesi üzerine HMK'nun 207/2. Maddesine göre miktarın artırılması mümkün değildir. Zira sözü edilen hüküm, belirsiz alacak davasının miktar belirtmesi yoluyla eda davası biçiminde açılması halinde uygulama alanı bulabilir. Ancak belirsiz alacak tespit davasında yapılan yargılama ile alacak belirlendikten sonra, davanın tamamen ıslah suretiyle alacağın tahsili talep edilebilir." Y9HD, 10.06.2020 T., 2017/16663 E., 2020/5322 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.:26.04.2022); Aynı yönde bkz: Y7HD, 05.12.2016 T., 2016/37333 E., 2016/20441 K. (www.yargitay.gov.tr, e.t.:26.04.2022)

<sup>364</sup> Erkoçkar, s.57-58.

<sup>365</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.603-605; Erkoçkar, s.58-59.

belirlediği miktarı kadar olan kısım için hukuki yararı bulunmaktadır ve belirsiz olan kısmı için hukuki yararının olmadığı kabul edilip davaya kısmi eda davası olarak görülmeye devam edilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>366</sup>. Bir başka ifadeyle, davacının asgari talep sonucunun belirlenemeyen kısmı hukuki yarar bakımından reddedilecek ve asgari talep sonucu bakımından da kısmi eda davası olarak görülmeye devam edilerek hukuki yarar eksikliği sorunu çözümlenecektir.

HMK m.107/2’de belirtilmiş olduğu üzere de geçici talep sonucunun iki haftalık süre içerisinde belirlenebilir olmasıyla belirsiz alacak davası hukuki niteliği bakımından da zaten bir eda davasına dönüştüğü göz önünde bulundurulduğunda bu çözüm kanaatimizce yerinde olduğu kanısındayız. Nitekim Y15HD, şartları gerçekleşmeden açılmış olan belirsiz alacak davasını, asgari talep miktarını göz önünde bulundurarak kısmi dava olarak nitelendirmiş bu sebeple asgari talep miktarı açısından dava tarihi başlangıç alınarak, belirsiz olan ve sonradan artırılan kısım için ise artırım tarihi başlangıç sayılarak faiz uygulanmasına karar vermiştir<sup>367</sup>.

Güncel kararlar incelendiğinde ise, Y9HD içtihat değişikliğine giderek, belirsiz alacak davasının açılabilmesi için alacağın belirsiz olması koşulu sağlanamıyor ise bu durumun hukuki yarar eksikliğine sebebiyet vereceği, 7251 Sayılı Kanun değişikliğinden sonra ek süre ile hukuki yarar eksikliğinin tamamlanamayacağına, HMK m.107/2’de belirtilen geçici talep sonucunun nihai talep sonucuna tamamlanması hususunun hukuki yarar açısından uygulanamayacağı kararına varmıştır<sup>368</sup>.

Y9HD’nin bu denli keskin karşıt bir karar vermesinin nedeni şüphesiz, 7251 Sayılı Kanun kapsamında belirsiz alacak davasını düzenleyen hükmün yeniden düzenlenmesinden kaynaklanmaktadır. Fakat dairenin daha önce tarihli vermiş olduğu hukuki yarar eksikliğinden kaynaklanan dava şartı eksikliğinin telafi edilebileceği bu yüzden usulden reddedilmemesi gerektiği yönündeki kararlara itimat ederek açılan davalarda Y9HD’nin daha önce verdiği kararlar temel alınarak uygulamaya devam edileceği belirtilmiştir<sup>369</sup>.

Taraflar davalarını açarken, yargılamanın öngörülebilir ve hukuki normların belirlenebilir olması ile kişilerin hukuki güvenliği sağlanmaktadır. Fakat unutulmamalıdır ki, hukuki güvenlik ilkesi içtihatların hiçbir zaman değişmeyeceği

---

<sup>366</sup> Baki Kuru, **Medeni Usul Hukuku El Kitabı**, Yetkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 2020, s.438.; Erkoçkar, s.59.

<sup>367</sup> Y15HD, 03.04.2017 T., 2016/6501 E., 2017/1481 K. (Sinerji Veri Tabanı, e.t.:26.04.2022)

<sup>368</sup> Y9HD, 06.12.2021 T., 2021/11923 E., 2021/16166 K.

<sup>369</sup> Tülü, s.117.

anlamını da taşımaz. Eğer daha önceki kararlar ile hukuki bir çözüme ulaşılammışsa içtihatlar çözüme ulaşmak adına yüksek yargının nezdinde değişebilir ve gelişebilir.

Y9HD'nin birbirinden tamamen farklı kararları bir sene içinde verebilmesi hukuki öngörülebilirlik ilkesini zedelese de bu denli keskin bir değişimin açıklayamaya muhtaç olduğu tartışmasız bir gerçektir. Kaldı ki, Y9HD de vermiş olduğu güncel kararında sürpriz karar yasağını ihlal etmemek adına, gerekli makamlara duyurulmasının ardından makul bir süre için, daha önceki kararlarına güvenilerek açılan davaların eski kararları göz önünde bulundurulurken inceleneneğini belirtmiş olsa da uygulamadaki yansımalarının oluşturabileceği karmaşa zamanla belirlenebilecektir.

Dairenin karar değişikliğine gitmesindeki en önemli sebeplerden birinin ise Y22HD'nin kapatılarak bütün işlerin Y9HD'ne devredilmesinden sonra belirsiz alacak davası hakkında yapılan değerlendirmede 7251 Sayılı Kanun da göz önünde bulundurulmasıyla bu görüşün artık benimsendiği vurgulanmıştır.

Yapılan açıklamalar ışığında, kanun hükmünün yeterince kapsamlı düzenlenmemiş olmasından dolayı geniş yoruma oldukça açık olan belirsiz alacak davası, özü gereği içtihat birliğine de varılması zor bir dava olması nedeniyle de doktrinde ve Yargıtay daireleri açısından da sıkça tartışmalara neden olmuştur.

## **2.2. Belirsiz Alacak Davasının Diğer Dava Türleri İle İlişkisi**

### **2.2.1. Genel Olarak**

Medeni Usul Hukuku düzenlemelerine göre davacı, dava açmakla birlikte davalı ile arasında mevcut olan hukuki ilişkiden kaynaklı olarak mahkemeden istediği hukuki korumayı belirli davalar aracılığıyla talep edebilmektedir. Bu sayede de davacının ortaya koymuş olduğu talebi hukuk alanında hükme bağlanabilecektir.

Bu bağlamda davacı mahkemeden bir eda hükmü isteyebileceği gibi bir tespit hükmü verilmesini de talep edebilmektedir. HMK'da sayılan dava çeşitleri incelendiğinde ise belirsiz alacak davası diğer dava türlerinden tamamen bağımsız olduğu söylenemez. Bu sebeple HMK'da sayılan dava türleri ile belirsiz alacak davasının karşılaştırılmalı olarak incelenmesinin, belirsiz alacak davasının usul hukuku kapsamında dava türleri bakımından anlaşılmasında faydalı olacağı görüşündeyiz.

### 2.2.2. Eda Davası ve Belirsiz Alacak Davası

Davacının mahkemeden sağlamasını istediği hukuki korumaya göre ayrıma gidilmiş olması davaları kendi içerisinde farklı özelliklerde yapılanmalarına neden olmuştur<sup>370</sup>. Bu bağlamda, HMK m. 105'te eda davası düzenlenmiştir. Bu sayede davacı, mahkemeden davalının bir şeyi yapma veyahut yapmamasını talep edebilmektedir. Zira bu yönde icra edilebilirlik özelliğine haiz olmasıyla da çok sık başvuru olan bir dava türü olması kaçınılmazdır<sup>371</sup>. Hükmün lafzına bakıldığında da, eda davası ile davacı bir tek para alacağı değil, aynı zamanda para alacağı dışında kalan alacak taleplerini de ikame edebilmektedir<sup>372</sup>.

Eda davaları yapısı gereği bir şeyi yapma veyahut yapmama hükmü verebilmesi için böyle bir hakkın varlığının öncelikle tespit edilmesi gerektiğinden, esasında tespit niteliğini de bünyesinde barındırmaktadır<sup>373</sup>. Başka bir ifadeyle, hakim önüne gelen eda davasında, ilk olarak hukuki ilişkiyi tespit etmek ile yükümlüdür. Eğer dava mahkeme nezdinde kabul edilirse, mahkeme hem bir eda hükmü hem de bir tespit hükmü kurmuş olurken, davanın mahkeme nezdinde reddedilmesi halinde ise, böyle bir hukuki ilişkinin var olmadığına dair bir tespit hükmü kurulurken eda hükmü verilmemektedir<sup>374</sup>. Hukuki ilişkinin varlığı aranması sebebiyle, davacının eda davası açmada hukuki yararının bulunması gerekmektedir<sup>375</sup>.

HMK m.107 ise davanın açıldığı esnada kesin olarak belirlenemeyen talep miktarının daha sonradan ıslah veyahut iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmadan asgari bir talep miktarı ile açılabilen bir dava türü olması göz önünde bulundurulduğunda, belirsiz alacak davasının hukuki nitelik bakımından aynı zamanda bir eda davası olduğunu söylemek kanımızca yerindedir. Doktrinde de, belirsiz alacak davasını kendine özgü bir dava olarak görmek yerine eda davasının bir türü olduğuna dair baskın bir görüş mevcuttur.<sup>376</sup>

Her ne kadar eda davasının bir türü olsa da, belirsiz alacak davası, talep sonucu konusundaki kendine özgü durumdan ötürü eda davasından ayrılmaktadır. Belirsiz alacak davasına özgü olan geçici talep miktarı ile dava açılabilmesi hususu, eda

<sup>370</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.215.

<sup>371</sup> Tülü, s.35.

<sup>372</sup> Özt Demir, s.53.

<sup>373</sup> Erkoçkar, s.62; Bozkurt, s.306; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.215.

<sup>374</sup> Ramazan Arslan ve diğerleri, **Medeni Usul Hukuku**, Yetkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 2019, s.299.

<sup>375</sup> Bozkurt, s.305.

<sup>376</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.215; Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.526-528; Özt Demir, s.53.

davasında bulunmamakta, aksine, eda davası açılırken talep miktarı net bir şekilde belirlenmiş olarak dilekçede yer alması gerekmektedir. Yargılamanın ilerleyen safhalarında, belirsiz alacak davasında talep miktarı, usuli bir engele takılmadan arttırılabilirken, eda davası açılması ile davacı ıslah yoluyla veyahut davalı tarafın açık muvafakati ile talep miktarını değiştirme imkanına sahiptir<sup>377</sup>.

Belirsiz alacak davasının koşulları sağlanmasına rağmen, davacı isterse uyuşmazlık konusunu eda davası olarak da mahkemeye taşıyabilir. Fakat, belirsiz alacak davası davacıya birçok yönden imkan sağlayan bir dava türü olmakla birlikte, alacaklının kendi imkanları ile belirlemiş olduğu net talep miktarı ile eda davası açmasında karşılaşılabileceği rizikolar mevcuttur<sup>378</sup>.

Öncelikle davacı, eda davasında alacak miktarı daha sonradan arttırmak istediğinde şüphesiz usuli engellere takılacak ve bu engelleri hukuki yöntemlerle aşması beklenecektir. Usuli engellere takılmak istemeyen davacı, kendi imkanlarıyla belirleyebildiği talep miktarı ile açtığı eda davasında riziko ihtimalini düşürmek için fazlasını talep etmesi halinde fazladan yargılama gideri ödemeye mahkum olacaktır, azını talep etmiş olduğu durumda ise alacağına tam kavuşamamaktan ötürü hak kaybı yaşayacaktır<sup>379</sup>.

### 2.2.3. Tespit Davası ve Belirsiz Alacak Davası

HMK m. 106'da düzenlenen tespit davası uyarınca, davacı tespit davası açarak hukuki ilişkinin var olduğunu veyahut var olmadığını belirleyebilmektedir. İlgili hükme göre; davacı bu dava yolu ile belgenin sahteliğinin de tespit edilmesini mahkemeden isteyebilmektedir.

HMK m.106/2'de belirtildiği üzere, davacı bu davayı ancak hukuki yararı bulunması şartıyla açabilmektedir. Başka bir ifadeyle, sadece hukuki ilişkinin mevcut olması davacının tespit davası açabileceği anlamına gelmemektedir, tıpkı hizmet tespiti davalarında olduğu gibi davacının hukuki ilişkiye ek olarak hukuki yararının da bulunması gerekmektedir<sup>380</sup>. Hukuki yararın varlığı göz önünde bulundurulurken objektif olarak güncel bir şekilde davacı ile davalı arasında mevcut bulunan hukuki ilişkinin tehlikede olması veyahut borçludan kaynaklanmayan sebeplerle tehdidin

---

<sup>377</sup> Erkoçkar, s.63.

<sup>378</sup> Bilgili, s.22.

<sup>379</sup> Bilgili, s.23.

<sup>380</sup> Tülü, s.36.



mevut olması anlaşılmalıdır<sup>381</sup>. Bu sebeple doktrinde, eda davasında hukuki yararın zaten var olduğu kabul edilmesine rağmen tespit davalarında hukuki yarar şartı davacı tarafından tespit edilmesi gerektiği vurgulanmıştır<sup>382</sup>.

Ne var ki, davacı ulaşacağı hukuki sonucu başka bir dava türüyle de elde edebilmekte ise tespit davası açamaz<sup>383</sup>. Eda davaları ile hem bir eda hükmü hem de bir tespit hükmü verilebilmesinden ötürü özellikle eda davalarının açılabilirdiği durumlarda tespit davası açılmamaktadır<sup>384</sup>. Bu açıdan, eda hükümleri aynı zamanda tespit hükümleri de içermektedir. Bu sebeple, davacının eda davası açma yoluna gitmeden, öncelikle tespit davası açıp sonrasında alınan hüküm ile eda davası açması şüphesiz usul ekonomisine ters düşecektir<sup>385</sup>.

Aynı yönde doktrinde başka bir görüş ise, davacının belirsiz alacak davası açabileceken tespit davası açmada hukuki yararının olmadığı savunulmaktadır<sup>386</sup>. Bunun nedeni olarak ise, belirsiz alacak davası açarak zaten davacı, davanın sonunda alacağını tümüne dair bir ilam alabileceken, tespit davası açarak alacağını tespit ettirmesinde bir hukuki yararının olmadığı savunulmuştur<sup>387</sup>.

Bu düşünceye karşı olarak ise doktrinde, bazı durumlarda davacının tespit hükmü ikame edilmesinde hukuki yararının varlığının kabul edilmesini gerektiren durumların olabileceği savunulmuştur<sup>388</sup>. Örnek vermek gerekirse, bazı durumlarda davacı, belirsiz alacak davasının sonucunu bekleyemeyeceği durumlar ortaya çıktığında tespit hükmünün hükme bağlanması onun hukuki yararına hizmet etmektedir. Başka bir ifadeyle, davacının daha hızlı bir şekilde tespit hükmüne ulaşabileceği durumlarda, belirsiz alacak davası açmadan tespit davası açılmasında hukuki yararının varlığının kabul edilmesi gerektiği doktrinde savunulan bir karşıt görüş olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>389</sup>.

Mülga m.107/3, bu hususu hüküm altına alarak kısmi eda davasının açılabilmesinin mümkün olduğu hallerde tespit davasının açılabilceğini düzenlemektedir. Bu sayede, davacı alacak miktarının tespiti için kısmi eda açabileceken tespit davası açmada

---

<sup>381</sup> Kuru/Budak, s.80.

<sup>382</sup> Simil, s.121.

<sup>383</sup> Arslan vd., s. 305-306; Simil, 121; Ercan s.110.

<sup>384</sup> Kuru/Budak, s.69-70; Çil/Kar, s.14; Özt Demir, s.55.

<sup>385</sup> Erkoçkar, s.63-64.

<sup>386</sup> Kuru/Budak, s.148; Süha Tanrıver, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Revizyonu Üzerine Bazı Düşünceler", **TBB Dergisi**, C.25, S.29, Ankara, 2012, s.24; Simil, s.122.

<sup>387</sup> Simil, s.122.

<sup>388</sup> Özt Demir, s.56.

<sup>389</sup> Özt Demir, s.56.

hukuki yararının varlığı kabul edilmekteydi<sup>390</sup>. Fakat hüküm , kısmi eda davasının açılacağı her durumda onun yerine tespit davası açılacağı şeklinde yorumlanması doktrinde tartışmalara neden olmaktadır. Konunun açıklığa kavuşmasındaki en büyük engel ise, hükmün kısmi davanın düzenlendiği HMK m.109 ile ilgili değil de belirsiz alacak davasının hükme bağlandığı m.107/3 kapsamına alınmış olması idi<sup>391</sup>. Bu nedenle, 7251 Sayılı Kanun kapsamında m. 107/3'ün kaldırılması ve beraberinde dava türünün adının “Belirsiz Alacak ve Tespit Davası” madde başlığının “Belirsiz Alacak Davası” olarak değiştirilmesi tereddütleri bir nebze gidermiştir.

7251 Sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılan tespit davası ile HMK m.106 kapsamında düzenlenen tespit davası birbirinden farklı iki dava türüydü. Her ne kadar benzer esaslara sahip olsalar da, m.107/3, davacının alacak miktarını kesin olarak belirleyemediği durumlarda açılabilen bir dava türü olarak HMK m.106'dan ayrılmakta idi<sup>392</sup>. Bu sebeple doktrinde sıkça “*belirsiz tespit davası*” olarak da ifade edilmekteydi<sup>393</sup>.

HMK m.107/3'te belirtildiği üzere hem alacağın tespiti hem de kısmi dava ile beraber açılabilmesinden dolayı zamanla bu türe ise “*kısmi eda külli tespit davası*” adı verilmiştir. Bu dava ile davacı, alacağının bir kısmını kısmi dava olarak açabilirken diğer kısmını ise tespit davası olarak açabilmekteydi<sup>394</sup>. Zira m.107'nin gerekçesinde de buna imkan tanındığı belirtilmiştir. Eda davasına konu edilmeden kısmi eda külli tespit davası olarak açılması ile davacı, belirli bir miktarın mahkemeden talep etmek yerine bir kısmını talep etmekte idi<sup>395</sup>. Örnek vermek gerekirse, davacı işçi fazla çalışma ücretinin tahsili sebebiyle açmış olduğu davada fazla ücretin 10.000 TL'sinin tahsil edilmesi ve geriye kalan meblağının tespitini bu dava yolu ile isteyebilmektedir. Bu sayede dava açılmasıyla belirsiz alacak davasına özgü usul hükümleri uygulanacaktır. Başka bir ifadeyle, zamanaşımı alacağın tamamı için kesilecek ve faiz başlangıcı tahsil edilmesi istenilen 10.000 TL için dava tarihinde, tespit hükmü verilecek olan miktar için ise talep tarihinden itibaren başlayacaktır.

---

<sup>390</sup> Kuru/Budak, s.148-149; Emel Hanağası, **Davada Menfaat**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009, s.122-123; Simil, s.122-123.

<sup>391</sup> Özt Demir, s.57.

<sup>392</sup> Simil, s.119; Ercan, s.111; Erkoçkar, s.64.

<sup>393</sup> Simil, s.120.

<sup>394</sup> Erkoçkar, s.65.

<sup>395</sup> Y9HD, 02.05.2016 T., 2016/2670 E., 2016/11070 K. (www.lexpera.com , e.t.:01.06.2022)

22.07.2020 tarihli 7251 Sayılı Kanun kapsamında m.107/3'ün mülga edilmesi belirsiz tespit davası ya da kısmi eda külli tespit davası olarak bilinen dava türünün yeni kanun döneminde açılmayacağı hususunda fikir ayrılıkları devam etmekte olup bu konuda içtihat birliğine de varılamamış olması başka tereddütlerin doğmasına neden olmuştur.

#### 2.2.4. Kısmi Dava ve Belirsiz Alacak Davası

Kısmi dava, HMK m.109'da hüküm altına alınmış bir dava olup belirsiz alacak davası ile çokça karıştırılan dava türlerindedir. Her iki dava türü de alacağın belirli bir kısmını talep etmesinden ötürü benzerlikler içeriyormuş gibi görünse de, davaların açılabilme koşulları ve doğurduğu sonuçlar esas alındığında önemli farklılıklar içerdiği açıktır<sup>396</sup>. İşçilik alacakları kapsamında m.107'nin uygulanamadığı alacak türlerinde kısmi dava açılabilmesinden ötürü bu iki dava türünün benzerlikleri ve farklılıklarının incelenmesinin çalışmamıza faydası olacağı kanaatindeyiz.

Kısmi dava, alacaklının aynı maddi olaydan kaynaklanan hukuki ilişki çerçevesinde alacağının hepsini talep etmek yerine bir kısmını borçludan talep ettiği dava türü olarak doktrinde tanımlanmıştır<sup>397</sup>. Kısmi dava sayesinde davacı, alacağının belirleyebildiği kısmını borçludan talep ederek, geri kalan kısmını yargılama giderlerinden muaf tutmaktadır.<sup>398</sup>

Davacının “*alacağının belirleyebildiği kısmı*” HMK m.109/1'de düzenlenmiş olup ilgili madde hükmüne göre talep konusunun hukuki niteliği bakımından bölünebilir olması kaydıyla kısmi dava açılabilceği hükme bağlanmıştır<sup>399</sup>. Dava konusunun bölünebilip bölünememesi maddi hukuka uygun şekilde karar verilecek olup, maddi hukuka uygun olması halinde ise para dışında alacaklının diğer taleplerinde de kısmi dava açılabilceği düzenlenmiştir<sup>400</sup>. Edim bölündüğünde eğer değerinde azalma

---

<sup>396</sup> Erkoçkar, s.68.

<sup>397</sup> Cenk Akil, **Kısmi Dava**, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2013, s.6; Simil, s.69; Pekcanitez, Belirsiz Alacak, s.68; Budak/Karaaslan, s.140.

<sup>398</sup> Recep Çakrak, “Belirsiz Alacak Davasının İşçi Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, S:3, 2015, s.179; Akil, Kısmi Dava, s.64; Kiraz, s.17.

<sup>399</sup> Erkoçkar, s.68; Kuru/Arslan/Yılmaz, s.300-302; Haluk Nomer, “Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Mümkün Müdür?”, **İÜHFİM**, S:1-2 C:LVIII, İstanbul, 2000, s.222.

<sup>400</sup> Akil, Kısmi Dava, s.66.

meydana gelmiyor ve borçlunun bu şekilde ifa etmesinde bir engel doğmuyorsa alacaklı, alacağını kısmi dava yolu ile talep edebilmektedir<sup>401</sup>.

Kısmi davayı düzenleyen hükmün ikinci fıkrası 6644 Sayılı Yargıtay Kanunu<sup>402</sup> m.4 ile 2015 yılında mülga edilmiştir. Mülga hükme göre; davacının hukuki ilişkiden kaynaklı talep miktarının borçlu ile net bir şekilde belirli olması durumunda kısmi dava açılmayacağı düzenlenmişti<sup>403</sup>. HMK m.109/2'nin hükme bağlanmasındaki esas gerekçe, yargılama esnasında “*hakın kötüye kullanılmasını*”<sup>404</sup> engellemek amacıyla düzenlenmiş olsa da, uygulamada hakkın kullanılması açısından engel olarak doktrinde eleştirilmekteydi<sup>405</sup>. Kaldı ki, HMK m.24 kapsamında; tasarruf ilkesi gereği, kişinin bir davayı açmak zorunda bırakılmasının hukuka aykırı olması ve bu şekilde bir kısıtlamanın da HMK m.24 ile çelişmesinden ötürü doktrinde sıkça eleştirilmiştir<sup>406</sup>.

Nitekim AYM, m.109/2 hükmünün Anayasa'ya aykırılığı incelemesinde AY m.141'e değinerek, yargılama sürecinin en kısa sürede nihai sonuca vardırılması gerektiğine değinerek m.109/2'yi Anayasa'ya uygun bulunduğunu karara bağlamıştır<sup>407</sup>. Bu kararı verdikten 2 sene sonra ise ilgili madde hükmü 6644 Sayılı Kanun ile mülga edilerek eleştirilerin önüne geçilmiştir. 2015 yılından itibaren, taraflar arasındaki talep miktarının açık olduğu durumlarda da, kısmi dava açılmasının önünde bir engel kalmamıştır<sup>408</sup>. Düzenlemenin son haliyle de, kısmi davanın belirsiz alacak davası ile karşılaştırıldığında kapsamının daha geniş olduğunu söylemek mümkündür.

HMK m.109'un son fıkrası ise, davacının açık bir feragati söz konusu değilse dava edilmemiş kısım için davacının feragat etmiş sayılmaması hüküm altına alınmıştır. Bu sayede de, kısmi dava ile dava edilmemiş olan kısımdan feragat edilmiş sayılmayarak davacının uğrayabileceği bir hak kaybının önüne geçilmektedir<sup>409</sup>. Zira HUMK döneminde, HMK m.109/3'ün zıttı görüş hakimdi<sup>410</sup>. Eski düzenlemede, davacı kısmi dava ikame ederken fazlaya ilişkin haklarını açıkça saklı tutmadığı durumda davaya

---

<sup>401</sup> Süha Tanrıver, **Kısmi Dava Kurumu Üzerine Bazı Düşünceler**, Prof. Dr. Bilge Öztan'a Armağan, Turhan Kitapevi, Ankara, 2008, s.851; Ercan, s.128.

<sup>402</sup> RG: 11.04.2015, S: 29323.

<sup>403</sup> Ali Cem Budak, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu İsviçre Medeni Usul Kanunu ve Alman Medeni Usul Kanunu ile Karşılaştırmalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu**, On İki Levha Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul, 2011, s.143.

<sup>404</sup> Bilgili, s.25.

<sup>405</sup> Öztimir, s.60.

<sup>406</sup> Erkoçkar, s.70.

<sup>407</sup> AYM, 25.04.2012 T., 2011/134 E., 2012/83 K. ; RG: 13.02.2013, S: 28588.

<sup>408</sup> Erkoçkar, s.70.

<sup>409</sup> Tanrıver, Kısmi Dava, s.857; Bilgili, s.24.

<sup>410</sup> Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C:2, İstanbul, 2001, s.1516.

konu edilmeyen kısım için davacının zımnen feragat ettiği kabul edilmekteydi ve yine o dönem de davacının hak kaybına uğramasından ötürü sıkça eleştirilen bir uygulamaydı<sup>411</sup>. Fakat yeni düzenlemeyle davacının açıkça feragatiyle ancak bu durum mümkündür.

HMK m.109'da açıkça ifade edilen kısmi dava hükmünden yola çıkarak, kısmi dava açarken alacağın belirsizliği bir koşul olmayıp sadece talep edilen miktarın maddi hukuk açısından bölünebilir bir değer olması yeterlidir denilebilir. Belirsiz alacak davasının açılabilmesi için ise talep miktarının belirsiz ve bu belirsizliğin objektif bir imkansızlıktan kaynaklanması gerekmektedir<sup>412</sup>.

Nitekim kısmi dava ile alacaklı alacağının bir kısmını talep ederken, belirsiz alacak davası ile davanın açıldığı sırada asgari miktar belirterek esasen alacağının tümünü talep etmesi de, belirsiz alacak davasını uygulamada kısmi davadan ayıran husus olduğu doktrinde vurgulanmıştır<sup>413</sup>. Fakat iki dava türü arasındaki bu hassas çizgi, kısmi davada bahsi geçen “*kısmi miktar*” ile belirsiz alacak davasında bahsi geçen “*asgari miktar*” kavramlarının karıştırılması, bu dava türlerinin de karıştırılmasına sebep olmuştur<sup>414</sup>. Mülga HMK m.109/2 hükmü öncesi dönemde de, kısmi dava olarak açılmış olmasına rağmen Yargıtay'ın içtihatlarına m.107 ile ilgili yorumlar eklemesi her iki dava türünün karıştırılmasına neden olmuştur<sup>415</sup>.

Bu hassas çizginin oluşmasındaki temel neden, öncelikle belirsiz alacak davası ve kısmi davanın benzer yönlerinin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Her iki dava türü de hukuki yararın var olması şartıyla açılabilir. Kaldı ki hukuki yarar şartı HMK m.114'te düzenlenen dava şartlarından olup, uyuşmazlık konusunda dava açılabilmesinin önkoşulu olarak düzenlenmesinden ötürü sadece belirsiz alacak davası ve kısmi davaya özel bir koşul değildir.

İkinci olarak, doktrinde değinildiği üzere, belirsiz alacak davası ve kısmi dava hukuki niteliği itibariyle bir eda davası sayılmakla birlikte alacak miktarının belirlenmesini amaçladığından aynı zamanda bir tespit davası olarak da

---

<sup>411</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.321.

<sup>412</sup> Tülü, s.65.

<sup>413</sup> Simil, s.105.

<sup>414</sup> Muhammet Özekes, **Anayasa Mahkemesi'nin Kararı Karşısında Kısmi Dava ile Belirsiz Alacak Davası Arasındaki Sınırın Belirlenmesi Sorunu**, AÜHF Prof. Dr. Ejder Yılmaz'a Armağan, C.2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014, s.1590; Bilgili, s.33; Yakar, s.40.

<sup>415</sup> Ercan, s.103.

görülmektedir<sup>416</sup>. Son olarak ise, her iki dava türü de kendine has istisnai özellikler taşımaktadır.

Daha önce de çalışmamızda değinildiği üzere, belirsiz alacak davası açıldığında asgari miktarı nihai talep miktarına dönüştüren alacaklı herhangi bir usuli engelle karşılaşmadan bunu gerçekleştirebilmektedir<sup>417</sup>. Benzer şekilde kısmi dava da, bakiyenin ıslah yolu veyahut ek bir dava açılarak istendiği durumda da davacı usuli engelle karşılaşmamaktadır.

Bu iki dava türü arasında benzerlikler mevcut olsa da önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Belirsiz alacak davasını istisnai bir dava türü olmasının asıl nedeni, alacaklının talebini ıslah veyahut iddianın genişletilmesi yasağına maruz kalmadan arttırabilmesi iken, kısmi davada davacının talep sonucunu arttırabilmesi için davalı tarafın muvafakati veyahut ıslah yoluna gidilmesi şarttır.

Nitekim bir diğer belirgin farklılık ise, belirsiz alacak davası açan davacının, davanın açıldığı esnada dürüstlük kuralı gereğince alacağının belirleyebildiği kısmı kadar “asgari talep miktarı” belirlemesi gerekirken, kısmi davada davacı açısından böyle bir kural yoktur. Bunun temel sebebi ise HMK m.24’te düzenlenen tasarruf ilkesi gereğince hakkın kötüye kullanılmaması şartıyla davacının istediği kadarını dava edebilmesinden kaynaklanmaktadır<sup>418</sup>. Belirsiz alacak davasında, davacının göstermiş olduğu asgari talep miktarı, davacının objektif imkansızlıktan dolayı, sadece belirleyebildiği kısmını oluşturmakta ve esasen davacı bu dava ile alacağının tümünü talep etmekte iken, kısmi dava ile sadece dava edilen kısım üzerinden yargılama sürmektedir<sup>419</sup>.

Maddi hukuk açısından farklılıklarına değinmek gerekirse; belirsiz alacak davası açmakla birlikte davacı, belirleyemediği alacağı için de zamanaşımını keserken, kısmi davada, sadece davaya konu kısım için zamanaşımı kesilmektedir. Kısmi dava açıldığında, davaya konu edilmemiş kısım için ise ıslah tarihi zamanaşımının kesilme tarihi olarak belirlenmiştir<sup>420</sup>. YİBBGK’nun vermiş olduğu bir kararında da, kısmi dava açılması ile yargılamaya konu edilen kısım için zamanaşımının kesildiği, geri kalan miktar için ise zamanaşımının işlemeye devam edeceği belirtilmiştir<sup>421</sup>. Belirsiz alacak

---

<sup>416</sup> Tülü, s.66.

<sup>417</sup> Çil/Kar, s.19.

<sup>418</sup> Erkoçkar, s.72.

<sup>419</sup> Simil, s.111 vd., Çil7Kar, s.28-29; Tülü, s.67.

<sup>420</sup> Ercan s.131,Akil, Kısmi Dava, s.288.

<sup>421</sup> YHGK, 07.06.2017 T., 2016/1209 E., 2017/1075 K. (www.lexpera.com , e.t.: 18.06.2022)

davasında faiz talebi ise, davalı taraf daha önce temerrüde düşürülmemiş ise, dava tarihinden itibaren alacağın tümü için işlemekteyken, kısmi davada, yargılamaya konu edilen miktar için dava tarihinden itibaren faiz işleyecektir<sup>422</sup>. Bu hususta da YİBBGK'nun vermiş olduğu bir içtihadı birleştirme kararı mevcuttur.<sup>423</sup>

Doktrinde, m.107'nin kısmi davanın bir türü olduğuna dair bir görüş de mevcuttur<sup>424</sup>. Fakat kanaatimizce, her iki davanın farklılıkları gözetildiğinde, HMK m.107 niteliği itibarıyla kısmi davanın bir türü olmasından çok kendine özgü özellikleri olan istisnai bir dava türüdür. Hatta her iki dava türü açıkça karşılaştırıldığında, belirsiz alacak davasının kısmi davaya göre daha fazla avantajı olduğu görülmektedir. Fakat davacıya sağlanan bu avantajlardan ötürü, uygulamada eda davası veyahut kısmi dava açılması gerekirken alacak belirsiz olmasa dahi bu avantajlardan yararlanabilmek adına belirsiz alacak davası açıldığı gözlemlenmektedir. Bu durum ise, şartları gerçekleşmediği halde belirsiz alacak davasının açılmasıyla davanın usulden reddedilmesine ve yargıyı meşgul etmeye sebebiyet vererek belirsiz alacak davası uygulamasını zedelemektedir<sup>425</sup>.

Kısmi davanın hassas bir çizgiyle belirsiz alacak davasından ayrılması hususu, uygulamada birkaç şekilde ortaya çıkmaktadır. Alacağın tamamının objektif imkansızlık sebebiyle belirlenemediği durumda davacının alacak talebini, belirsiz alacak davası veyahut kısmi dava olarak açmasında bir engel bulunmamaktadır<sup>426</sup>. Belirsiz alacak davasının davacıya sağladığı birçok avantaj nedeniyle açılma koşullarının daha sert düzenlenmiş olmasından ötürü, belirsiz alacak davasının açılabilirdiği durumda kısmi dava açılabilirken, kısmi davanın açılabilirdiği her durumda belirsiz alacak davasının koşullarının tam anlamıyla sağlandığından söz edilememektedir.

Bir diğer ihtimal ise, davacı m.107 kapsamında açtığı davasını kısmi davaya çevirip çeviremeyeceği yönünde doktrinde ve Yargıtay kararlarında çelişkili ifadeler yer almaktadır. YHGK'nun vermiş olduğu bir kararda, davacı davasını m.107 kapsamında

---

<sup>422</sup> Ercan, s.131-132; Simil, s.115, Erkoçkar, s.72.

<sup>423</sup> "...Kısmi davada zamanaşımı sadece davaya konu edilen alacak miktarı için kesileceği gibi, davadan önce gerçekleşmiş temerrüt olgusu yoksa faiz başlangıç tarihi kısmi davaya konu edilen kısım için dava tarihi; kısmi ıslah ile artırılan tutar için ıslah tarihi olacaktır. Kısmi ıslah ile davaya dahil edilmek istenen alacak bölümü bakımından ise zamanaşımı süresi işlemeye devam edecektir..." YİBBGK, 25.05.2019 T., 2017/8 E., 2019/3 K., RG: 27.09.2019, S: 30901.

<sup>424</sup> Kuru/Budak, s.12.

<sup>425</sup> Tanrıver, Belirsiz Alacak Davası, s.218.

<sup>426</sup> Simil, s.108-109; Yakar, s.40; Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.595-596; Tanrıver, Belirsiz Alacak Davası, s.17.

açmış olmasına rağmen ilk derece mahkemesinin davayı kısmi dava olarak kabul edip bu yönde karar vermesini uygun bulmamıştır<sup>427</sup>.

Esasında, davacının davasını kısmi dava olarak açtığını açıkça belirtmesi yükümlülüğü bulunmasa da, belirsiz alacak davası olarak açılan davanın, yargılamanın ilerleyen safhalarında kısmi davaya dönüştürülmesinin de sebep olacağı sorunlar mevcuttur. Örnek vermek gerekirse, belirsiz alacak davası ile davanın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talep artırılabilirken, kısmi davaya dönüştürülmüş dava nedeniyle artık davacı talebini artırırken bu davanın genişletilmesi yasağıyla karşı karşıya kalacaktır. Nitekim doktrinde savunulduğu üzere, zamanaşımı ve faiz yönlerinden de farklılıkların mevcut olduğu göz önüne alındığında, dava eğer belirsiz alacak davasının açılabilme koşullarını taşıyorsa hukuki yararın mevcut olmaması sebebiyle usulden reddedilmelidir<sup>428</sup>.

Bir diğer görüş ise, uygulamada davacının belirsiz alacak davasını kısmi davaya dönüştürülmesini yargılamanın en sonunda değil de yargılama esnasında öğreneceğinden ötürü, yargılamanın ilerleyen safhalarında bu değişime göre gerekli hukuki önlemler alabileceğinden esasında bahsedildiği kadar davacıyı riske sokmayacağı yönünde eleştirilmiştir<sup>429</sup>.

Belirsiz alacak davasının yargılama esnasında kısmi davaya dönüştürülmesi hususunda Yargıtay dairelerinin vermiş olduğu çelişkili kararlar olduğundan bahsetmiştik. İlk olarak Y12HD 2018 yılında vermiş olduğu karara göre, kısmi davanın koşulları oluşmadan kısmi dava açılması durumunda davanın eda davası olarak görülmesi gerektiğini ifade ederken davanın türü belirlenemiyorsa, HMK m.119-ğ bendine aykırı şekilde talep sonucunun belirtilmeden dava açılmış sayılacağından m.119/2 uyarınca davacıya verilecek bir haftalık kesin süre ile talebini netleştirmesi istenmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>430</sup>. Zira davacı verilen bu kesin süre içerisinde davasının belirsiz alacak davası olduğunu belirttiği halde, şartlarının sağlanmadığı belirlenirse de hukuki yararın olmamasından ötürü davanın reddedilmesi gerektiğine karar vererek 12. dairenin görüşüne paralel bir görüş benimsemiştir<sup>431</sup>. 12. ve 22.

---

<sup>427</sup> YHGK, 17.06.2015 T., 2015/1074 E., 2015/1623 K. (www.lexpera.com , e.t.:18.06.2022)

<sup>428</sup> Aslan/ Akyol Aslan/ Kiraz, s.1014-1015.

<sup>429</sup> Karaaslan, s.235-236.

<sup>430</sup> Y12HD, 18.06.2018 T., 2017/1974 E., 2018/6207 K. (www.lexpera.com , e.t.:18.06.2022)

<sup>431</sup> Y22HD, 27.06.2016 T., 2016/12315 E., 2016/19461 K. (www.lexpera.com , e.t.:18.06.2022)



dairenin aksine Y9HD ise, davacının alacağıının belirsiz olması durumunda dava türünü seçmede özgür olduğuna hükmetmiştir<sup>432</sup>.

Yargıtay dairelerin vermiş olduğu çelişkili kararlar, arada bulunan hassas çizgiyi daha da belirsiz duruma getirmemesi için 2019 yılında YHGK belirsizlikleri gidermek adına bir karar vermiştir. İlgili karara göre<sup>433</sup>, açılan davada asgari talep miktarı gösterilmekle beraber, dava türünün kısmi dava mı veyahut belirsiz alacak davası mı olduğu belirlenemiyor ise, hakim ilk önce davayı aydınlatma yükümlülüğü gereği davacı tarafa m. 119/2 kapsamında bir haftalık kesin süre vererek talebini netleştirmesini istemelidir. Zira HMK m.26 gereği hakimin taleple bağlı olması ilkesinden ötürü YHGK, talebin net bir şekilde davacı tarafından belirlenmesinin ardından hakimin o davayı davacının talebine uygun olarak görmeye devam etmesine karar vermiştir. Nitekim davacının talebi belirsiz alacak davasının koşullarını sağlayıp sağlamadığının hakim tarafından araştırılması ve incelenmesi de taraflar arasında eşitliğin sağlanması adına önemli bir husus olduğundan kanaatimizce YHGK'nun vermiş olduğu karar yerindedir.

### **2.3. Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanmasına Dair Görüşler**

HMK kapsamında düzenlenen belirsiz alacak davası, şartlarının sağlanması koşulu ile davacıya birçok açıdan avantaj sağlamaktadır. HMK m. 107 ile düzenlenmiş olan bu dava türü, iş hukuku alanında uygulanabilirliğine dair bir ayrıcalığı olmasa da, işçilik alacakları bakımından doktrinde ve Yargıtay Daireleri'nce çokça tartışılmıştır<sup>434</sup>. Çelişiklere sebebiyet veren birçok neden olmasına rağmen, temelinde ülkemizde kayıt dışı istihdamın yaygın olmasından ötürü işçinin alacak miktarını tam olarak belirleyememesi ve usul hukukunda bulunan “*tarafların mutlak eşitliği ilkesi*” ile iş hukukuna hakim olan “*işçi lehine yorum ilkesi*” ve “*işçinin korunması ilkesinin*” çatışmasından kaynaklanmaktadır.

Doktrinin yanı sıra Yargıtay Daireleri'nin vermiş olduğu çelişkili kararlar da hukuki güvenceyi sarsmış ve İçtihadı Birleştirme Kararı elzem olmuştur. Ne var ki, HMK m.107'nin istisnai bir dava türü olmasından ötürü hangi tür işçilik alacaklarına uygulanacağı konusunda fikir birliğine varılamamış ve somut olayın özelliğine göre yorumlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu sebeple çalışmamızda, belirsiz alacak

<sup>432</sup> Y9HD, 18.10.2018 T., 2018/22461 E., 2018/18653 K. (www.lexpera.com , e.t.:18.06.2022)

<sup>433</sup> YHGK, 16.05.2019 T., 2016/1166 E., 2016/576 K. (www.lexpera.com , e.t.:18.06.2022)

<sup>434</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, s.933.

davasının iş hukuku bağlamında uygulanmasına dair görüşlerin incelenmesinin faydalı olacağı görüşündeyiz.

### 2.3.1. Doktrindeki Görüşler

#### 2.3.1.1. Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku Bağlamında Uygulanmasına Olumlu Yaklaşan Görüşler

HMK m.107'ye göre, davacının uyuşmazlık konusu davayı açtığı esnada objektif imkansızlık veyahut talep miktarının hesaplanmasının kendisinden beklenemeyeceği durumlarda asgari talep miktarı belirterek bu davayı açabilecektir. İş hukuku bağlamında, kayıt dışı istihdamın yaratmış olduğu ispat sorunu, işçinin alacak tutarını net olarak belirlemesi önünde engel teşkil ettiğinden, iş hukuku bağlamında belirsiz alacak davası açılmasına doktrinde birçok yazar olumlu şekilde yaklaşmıştır.

Ne yazık ki kayıt dışı istihdam ülkemiz gerçeklerindedir. TÜİK verilerinde belirlenen oranlara göre, ülkemizde kayıt dışı istihdam 2018 yılında %33,42 iken, 2019 yılında %33 olarak belirlenmiştir<sup>435</sup>. 2021 yılındaki güncel verilere göre ise kayıt dışı istihdam oranı %30,5 olarak hesaplanmıştır<sup>436</sup>. Teknolojik gelişmeler ve alınan önlemler çerçevesinde bu oran giderek düştüğü gözlemlense de %30 civarında çalışanın halen kayıt dışı şekilde istihdam ettiği yadsınamaz bir gerçektir. Öte yandan, kayıtlı çalışanların birçoğu da sigortaya geç bildirilmekte olup bu bilginin işçi tarafından öğrenilmesi ile de işini kaybetme korkusuyla bu durumu gizleme yoluna gittiği bilinmektedir<sup>437</sup>.

İK m.32/2'de belirtildiği üzere, işveren çalışanın maaşını banka üzerinden yatırması gerekmektedir. Fakat bazı işverenler, sigorta primi veyahut vergi gibi yükümlülüklerini azaltmak amacıyla ücretlerin sadece bir bölümünü banka aracılığıyla öderken kalanını ise elden verdiği bilinmektedir<sup>438</sup>. Bu sebeple doktrinde, ücretini bu şekilde alan bir işçinin, ücret alacağı miktarını hesaplayıp kesin bir talep miktarıyla tam

<sup>435</sup> Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 20. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s.142.

<sup>436</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Eylul-2021-37483#:~:text=Tar%C4%B1m%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1%20sekt%C3%B6rde%20kay%C4%B1t%20d%C4%B1%C5%9F%C4%B1,%30%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti.> (e.t.: 27.06.2022)

<sup>437</sup> Tülü, s.107.

<sup>438</sup> Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, 26. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.151.

bir eda davası açması olası görülmemiştir<sup>439</sup>. Nitekim bu şekilde ücretini alan işçinin bordroya yansıyan maaşı ile gerçekte ödenen miktar arasında farklılıklar bulunması bu belirsizliğe neden olan en önemli kayıt dışılıktır. Buna çözüm olarak ise, mahkemeler meslek odalarından emsal ücret sordurmaya başlasalar da bu kurumlardan gelen yanıtların çoğunlukla işveren lehine olduğu doktrinde vurgulanmıştır<sup>440</sup>.

Belirsiz alacak davasının iş hukuku bağlamında uygulanabilirliğine olumlu yaklaşan görüşler uyarınca, işçinin bordroda görünen ile gerçekte aldığı ücretin arasındaki farklılık bir ispat sorunu olarak tanımlanmıştır. Bunun çözümlenmesi için mahkemenin bilirkişi incelemesi veyahut delil tespiti yaptırması gerekmesi ya da diğer bir ihtimal olarak hakimin, ücret konusunda takdir yetkisi mevcut ise bu talep sonucunun davacı tarafından belirlenmesi objektif olarak beklenemeyeceğinden belirsiz alacak davasının şartlarının oluştuğu kabul edilmiştir<sup>441</sup>.

Karşı görüşü savunan yazarlara göre; her bilirkişiye başvurulması davayı belirsiz alacak davası yapmayacağı yönünde genel kanıdır. Fakat işçilik alacakları uyuşmazlıklarının birçoğunun bilirkişi incelemesinin ardından nihai talebe ulaşılabilmesi, bu alacak türlerinin basit hesaplama yoluyla hesaplanamadığı, bu sebeple, karşı tarafça sağlanacak olan bilgi ve belgeler sayesinde belirlenebilecek bir alacak türü olduğu ve yargılamanın sonunda hakimin takdir yetkisi ile belirlenebilmesinden ötürü işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edilmesi gerektiği de savunulmuştur<sup>442</sup>.

İşçilik alacaklarının hesaplanmasına yarayan bilgi ve belgeler işverence tutulduğundan, işçinin hesaplama ile net talebini oluşturabilmesi için bu bilgi ve belgelere ulaşması gerekmektedir fakat çoğu zaman işçiler, bu belgelere ulaşma imkanına sahip değildirler.

Doktrinde, kayıtlarının yanlış tutulmasının caydırıcı cezalara tabi olmaması da eleştirilmiştir<sup>443</sup>. Gerçekten de, ulaşılan kayıtların şüpheli olup olmadığının belirlenememesi, işçilerin nihai alacaklarına kavuşmaları önünde ciddi engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla, hayatın olağan akışı gereği işçi tabi ki de ne kadar süre

---

<sup>439</sup> Ayşe Karakimseli, “İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, **EÜHFD**, C. XI S. 1., 2016, s.206.

<sup>440</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 388; Çelik, s.151; Tülü, s.107-108.

<sup>441</sup> Çil/Kar, s.30; Alp/Çelebi, s.93; Tuğçe Öztürk Almaç, “Şartların Yokluğu Halinde Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C: 11, S: 112, 2016, s.2526-2527; Tülü, s.96.

<sup>442</sup> Yakar, s.89; Murat Yavaş, **Belirsiz Alacak Davasının İş Davalarına Etkileri**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Seminer, İstanbul,2013, s.71-72; Tülü, s.109.

<sup>443</sup> Tülü, s.106-107.

çalıştığını ve ne kadar ücret aldığını bilebilecek durumdadır fakat kayıt dışılığın yaratmış olduğu belirsizlik ve işverenlerin yükümlülüklerini azaltmak için seçmiş olduğu hukuki olmayan yollar dolayısıyla bu durum bir ispat sorununa dönüşmektedir. Bu sebeple de, işçinin ne kadar ücret aldığını bilmesi gerektiğinden alacak miktarını basit hesap ile hesaplayabileceğine dair görüşler doktrinde sıkça eleştirilmiş ve kayıt dışılık sorunu nedeniyle gerçeklikten uzak görülmüştür<sup>444</sup>.

Bir de bunlara ek olarak, kayıtlar mevcut olsa dahi sağlıklı tutulup tutulmadığı veyahut bu belgelere ulaşma sorunu da eklendiğinde doktrindeki çoğu yazara göre işçilik alacakları büyük oranda tartışmalı ve ispatlanması gereken bir husus olarak görülmüştür<sup>445</sup>. İşte bu nedenler dolayısıyla da, doktrindeki birçok yazar, ispat etme zorunluluğu olan çekişmeli işçilik alacaklarını belirsiz alacak davası açılmasına uygun olarak sınıflandırmıştır<sup>446</sup>.

Usul hukukuna özgü bu istisnai dava türü, kendine özgü ilkeleri olan iş hukuku dalıyla birleştiğinde şüphesiz çok daha başka tartışmalara sebep olmuştur. Usul hukuku; tarafları eşit olarak gören ve “*silahların eşitliği*” ilkesine dayalı bir hukuk dalı olmasının karşısında, iş hukukunda “*silahların eşitsizliği*” ilkesi mevcuttur. İşçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkeleri, sosyo-ekonomik açıdan güçsüz konumda olan işçiyi korumaya yönelik olup, usul hukukundaki tarafların eşitliği ilkesini sağlamak amacıyla da bir bakımdan dengesizliği giderdiği savunulmaktadır<sup>447</sup>. İşçinin alacak miktarını ispat edebilmesinin yolu, işverenin elinde olan belgelere ulaşılmasıyla gerçekleşebileceğinden işçinin korunması ilkesi ile davacı işçinin hak arama özgürlüğünün önündeki engelleri kaldırmaktadır.

Tek geçim kaynağı ücreti olan işçiyi usul hukukunda olduğu gibi işverenle davanın açıldığı sırada eşit kabul etmek, yargılamanın ilerleyen aşamalarında esasen güçsüz olan işçinin aleyhine eşitsizliğe neden olacağı doktrinde savunulmuştur<sup>448</sup>. Bu görüşte olan yazarlar da, usul hukukunda da işçinin korunmasının bu eşitsizliği dengeli bir hale getirerek uygulamanın iş hukuku açısından da uygun olacağını vurgulamışlardır<sup>449</sup>. Zira sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı olduğu baştan belirli olan işçinin usul hukuku

<sup>444</sup> Erkoçkar, s.89-90; Alp/Çelebi, s.105.

<sup>445</sup> Yavaş, s.73; Ahmet Taşkın, **Kayıt Dışılığın İş Davalarına Etkisi**, AÜHF Prof. Dr. Ramazan Arslan’a Armağan, C:2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s. 1505; Alp/Çelebi, s.130, Akil, Belirsiz Alacak Davası, s.68; Yakar, s.77-78; Tülü, s.107.

<sup>446</sup> Güzel, s.1141; Erkoçkar, s.94; Yavaş, Belirsiz Alacak Davasının İş Davalarına Etkileri, s.71; Akil, Belirsiz Alacak Davası, s.68; Yakar, s.77-78; Fidan, s.179.

<sup>447</sup> Tülü, s.112.

<sup>448</sup> Tülü, s.111.

<sup>449</sup> Süzek, İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum, s.11; Erkoçkar, s.94-95.

uyarınca da işveren ile eşit olarak görülmemesi gerektiği vurgulanarak, bu durumun usul hukukuna dair kurallarda hüküm altına alınmamış olması bu durumun mevzuata uygun şekilde yorumlanmayacağı anlamını taşımadığı belirtilmiştir<sup>450</sup>. Alacak miktarı hesaplaması; bilgi birikimi, eğitim gibi unsurları da içinde barındırdığından, bu özelliklere sahip olamayan işçinin alacak miktarını hesaplaması tıpkı HMK m.107’de belirsiz alacak davasının açılma koşullarında sayıldığı gibi “*beklenilmezlik*” olgusuyla da örtüştüğü savunulmaktadır<sup>451</sup>.

İşçi ve işvereni eşit olarak görüp yargılamaya o şekilde devam etmek, eş ifadeyle; işçi lehine yorum ilkesini belirsiz alacak davasında göz ardı etmek, işçinin hem hak arama özgürlüğünün önünde bir engel oluşturacağı hem de iş hukukuna hakim olan işçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkesinin sadece laftan ibaret olduğu kanısını doğurarak hukuki güvenceyi sarsarak sosyal devlet olma gereklerine aykırı olacağı belirtilmiştir<sup>452</sup>.

### **2.3.1.2. Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku Bağlamında Uygulanmasına Mesafeli Yaklaşan Görüşler**

Belirsiz alacak davasının iş hukuku bağlamında uygulanmasına mesafeli yaklaşan görüşe göre, belirsiz alacak davasının şartları sağlandığı sürece tarafların bu dava türünden yararlanmakta serbest olduğu belirtilse de, kayıt dışılığın neden olduğu ücret hususundaki belirsizlik bir ispat sorunu olarak görülmüş ve ispat sorunu olması bu uyuşmazlığın belirsiz alacak davası ile çözümlenmesi gerektiği anlamını taşımadığı vurgulanmıştır<sup>453</sup>. Bir başka görüş ise, alacak miktarının hesaplanmasında davacının yaşayacağı ispat zorluğunun dava türünün belirlenmesine sebebiyet vermeyeceği veyahut işverenin sağlıklı kayıt tutmamasının da yine davacıya belirsiz alacak davası açma hakkı vermeyeceğini ifade etmiştir<sup>454</sup>.

İşçilik alacaklarında belirsiz alacak davasının açılmasına olumlu yaklaşan yazarlar, kayıt dışılığın sebep olduğu ispat sorununun işçinin alacağını belirlemesinin önünde bir engel oluşturduğunu bu sebeple de belirsiz alacak davasına konu edilmesi gerektiğini belirtmişti. Karşıt bir görüş ise, ispat sorununu aşmak için, işçilerin SGK aracılığı

---

<sup>450</sup> Tülü, s.111.

<sup>451</sup> Tülü, s.111.

<sup>452</sup> Tülü, s.112.

<sup>453</sup> Karakimseli, s.207; Simil, s.209.

<sup>454</sup> Pekcanitez/Simil, s.285-286.

veyahut işverenden talep etmesi ile ulaşabileceği belgelerle alacağın miktarını belirleyebilmesi mümkün olmasından ötürü belirsiz alacak davasına konu olamayacağını savunmuştur<sup>455</sup>.

Bordro ile gerçek alınan ücret arasında farklılık bulunması durumunda ise yine bu uyuşmazlığın belirsiz alacak davası yolu ile değil ücretin tespiti yoluyla çözümlenmesi gerektiğini belirtmiştir<sup>456</sup>. Fakat işverenin tutmadığı ya da tutsa da gerçeği yansıtmayan kayıtları, yargılama esnasında işçiyi ispat bakımından şüphesiz zora sokmaktadır. Bu durumda da, işçinin sosyo-ekonomik durumu göz önüne alındığında hesaplamaları yapabilecek uzmanlıkta olmamasına rağmen, davaların bir avukat eşliğinde yürütüldüğü bu sebeple de işçinin çalışma süresi ya da ücretinin bilinmemesi hususu gerçeğe aykırı bulunmuştur<sup>457</sup>. Bu duruma örnek vermek gerekirse, kıdem tazminatı hususunda açılan bir alacak davasında, işçi çalışma süresi ve ücretini bildiği sürece kıdem tazminatı basit hesaplama yoluyla bulunabilecek ve belirsiz alacak davası açılmasına gerek kalmayacaktır. Fakat bu işçi eğer prim üzerinden ücret alıyorsa, kıdemini hesaplayabilmesi için işverenin elinde bulunan satış bilgilerinin tümüne ulaşılması kaydıyla kıdemini hesaplayabilecektir, bu durumda da bu belgelere ulaşılmadan kıdem hesabının davacı tarafından belirlenemeyeceği göz önünde bulundurulursa davacı alacak miktarını belirsiz alacak davası yoluyla talep edebilmelidir<sup>458</sup>. Bu hususta da YHGK 2012 yılında, işçilik alacaklarının HMK m.107 kapsamında dava edilmesini, somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir<sup>459</sup>.

Açıklamalardan yola çıkarak, eğer davacı işçi, davasını açtığı esnada hesaba esas olan unsurlardan bilgi sahibiyse, örneğin ücret, çalışma süresi, kıdem gibi hayatın olağan akışı içerisinde belirli olan olguları bilerek davasını açıyorsa bu uyuşmazlık konusunun m.107 ile talep edilemeyeceği savunulmuştur. Çünkü bu durumun aksi düşünüldüğünde, tarafların arasında olan her tartışma konusu olayın belirsiz alacak davası ile çözümlenebileceği anlamı çıkmaktadır ki bu da gerçeklikten uzak bir yorumdur. Zira bir uyuşmazlığın mahkeme huzurunda çözümlenebilmesi için elbette ki

---

<sup>455</sup> Simil, s.412.

<sup>456</sup> Pekcanitez/Simil, s.283.

<sup>457</sup> Alpagut, s.80.

<sup>458</sup> Seracettin Göktaş, **Yargıtay'ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi- Genel Görüşme**, Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.101.

<sup>459</sup> YHGK, 12.10.2012 T., 2012/9-838 E., 2012/715 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:28.06.2022)

taraflar arasında bir tartışma mevcut olacaktır. Bu sebeple esasen belirli olan unsurlar  
sırf tartışmalı olmasından dolayı HMK m.107'ye konu edilemeyeceği belirtilmiştir<sup>460</sup>.

Bu hususta YHGK'nun likit alacak kavramı ile vermiş olduğu bir kararında<sup>461</sup>  
borçlunun alacak miktarını tartışmasız ve bilirkişiye ihtiyaç duymadan  
hesaplayabileceği durumda alacağın likit alacak olduğu yönünde verdiği kararı  
yorumlayan yazara göre, bir alacak eğer likit ise belirsiz alacak davasına konu  
edilemeyeceği savunulmuştur<sup>462</sup>.

Fakat karşıt bir başka görüş ise, bu yorumdan yola çıkarak likit olmayan alacağın her  
koşulda belirsiz alacak davasına konu edilebileceğinin kabulünün önünü açacağı, bu  
durumun ise alacağın likit olmamasının tek başına yeterli bir koşul olarak görülüp  
davanın diğer koşullarının göz ardı edilebileceği yönüyle eleştirmiştir<sup>463</sup>. Bu görüşler  
ışığında, her nasıl ki bir alacağın bilirkişi incelemesine tabi olması onu belirsiz alacak  
davası açma koşulunu sağlamıyorsa, bir alacağın tartışmalı olması yani likit olmaması  
da bu davayı açabilmenin yegane koşulu olarak görülmemesi gerektiği savunulmuştur.

Belirsiz alacak davasının davacıya sağlamış olduğu avantajlar dolayısıyla özellikle  
işçilik alacakları bağlamında davacı işçiler, şartları gerçekleşmese dahi davalarını  
belirsiz alacak davası olarak tercih etmelerinden ötürü belirsiz alacak davası kurumuna  
oldukça zarar vermeleri doktrinde eleştirilen bir diğer konudur<sup>464</sup>. Belirsiz alacak  
davasının koşulları incelendiğinde, bu koşulların sağlanması kaydıyla bu davanın iş  
hukuku bağlamında da açılabilmesi genel kanı olarak doktrinde yer almaktadır. Fakat  
bu hususa mesafeli yaklaşan yazarlara göre, davanın şartlarının sağlanıp sağlanmadığı  
ihtiyatlı bir şekilde incelenmelidir<sup>465</sup>. Örnek vermek gerekirse, uyuşmazlık konusu bir  
alacak davasında bilirkişi incelemesi yapılacak olması o davayı belirsiz alacak davasına  
konu etmeye yetecek bir şart olarak görülmemesi gerektiği vurgulanmıştır<sup>466</sup>. Aslında  
olması gereken ise, uyuşmazlık konusunun, belirsiz alacak davası şartlarını sağlayıp  
sağlamadığının dikkatlice belirlenmesi gerektiğidir.

İşçilerin her alacak uyuşmazlığında belirsiz alacak davasına başvurmasını doktrinde  
eleştiren bir görüşe göre bu dava türünün asgari talep miktarı ile açılabilmesinden ötürü

<sup>460</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, s.949; Simil, s.212; Yılmaz, HMK Şerhi, s.1638-1639; Karakimseli, s.206.

<sup>461</sup> YHGK, 14.07.2010 T., 2010/19-376 E., 2010,397 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 28.06.2022)

<sup>462</sup> Yılmaz, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri, s.1992.

<sup>463</sup> Tülü, s.98.

<sup>464</sup> Hakan Pekcanitez, **Haksız Fiilden Kaynaklanan Davalarda Belirsiz Alacak Davası**, Makaleler, C:2, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.604.

<sup>465</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, s.951.

<sup>466</sup> Yılmaz, HMK Şerhi, s.1638; Simil, s.412; Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.981-982; Tülü, s.95.

diğer davalara göre nispeten uygun ve kolay bir şekilde yargılama sürecini başlatabilmesi sebep olarak gösterilmiştir<sup>467</sup>. Sosyo-ekonomik açıdan davalı işverene karşı güçsüz konumda olmaları, yüksek yargılama giderlerinden muaf tutularak belirsiz alacak davası açabilmelerinin önündeki engelleri kaldırmaya yeterli görülmemesi gerektiği ve çözüm olarak davacı işçilerin adli yardım kurumundan faydalanabilecekleri belirtilmiştir<sup>468</sup>. Nitekim bir uyuşmazlık konusunun mahkeme önünde çözümlenebilmesi için hukuki yollara başvurulduğunda tarafların yüksek yargılama maliyetleri ile her zaman karşılaşmaları mümkün olarak görülmüş ve sırf pahalılık sebebiyle işçilik alacakları bakımından açılacak olan davalara ayrıcalık tanınarak, nispeten ucuz olan belirsiz alacak davası ile açılabilmesine olanak sağlamayacağı ifade edilmiştir<sup>469</sup>. Zira yargılama gideri hususu usul hukukunu ilgilendiren bir durum olup bu durumun iş hukukuna hakim olan işçi lehine yorum ilkesi çerçevesinde uygulanması mümkün görülmemektedir<sup>470</sup>.

Kaldı ki, usul hukuku kuralları yargılamanın bel kemiğini oluşturmasından ötürü emredici nitelikte kurallardır ve bu sebeple hükümlerinin dar yorum yolu ile yorumlanıp maddelerin lafzına bağlı kalınmalıdır<sup>471</sup>. Belirsiz alacak davasının da usul hukuku kapsamında düzenlenmiş olmasından ötürü doktrinde dar yorumlanması gerektiği savunulmuştur<sup>472</sup>. Zira bu dava türü, sadece istisnai hallerde uygulanan bir dava türü olması sebebiyle de iş hukuku ilkelerinden yola çıkarak şartları oluşmadan açılabilmesinin savunulması, eda davasının bir türü olan belirsiz alacak davası kurumuna zarardan başka bir getirisi olmayacağı belirtilmiştir<sup>473</sup>.

Ülkemizde azımsanmayacak rakamlarda kayıt dışılığın gerçekleşmesinden ötürü, sadece istisnai hallerde açılabilen belirsiz alacak davasının işçilik alacakları uyuşmazlıkları konusunda oldukça geniş kapsama tabi tutulması doktrinde kamu düzeninin bozulması olarak yorumlanmış ve kısmi dava kurumunun işlevini azaltarak neredeyse devre dışı bırakılmasına kadar gidebilecek sonuçlar doğurabileceği ifade edilmiştir<sup>474</sup>.

---

<sup>467</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, s.951.

<sup>468</sup> Gülsevil Alpagut, **İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi**, Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2014, s 80.

<sup>469</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.664.

<sup>470</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, s.951.

<sup>471</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.664.

<sup>472</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.664.

<sup>473</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.664.

<sup>474</sup> Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.664.



Şartları sağlanmadığı sürece, hiçbir gerekçe ile belirsiz alacak davası açılmayacağı ve özellikle de sosyo-ekonomik eşitsizlik sebebiyle işçi lehine tolerans sağlanması usul hukukunun en önemli ilkesi olan tarafların eşitliği ilkesine ters düşeceği doktrinde sert bir biçimde eleştirilmiştir<sup>475</sup>. Zira yargı erkine hakim olan usul hukuku, adaleti sağlamak adına eşit uygulanması gereken bir hukuk dalı olup, hiçbir mesleğe veyahut statüye tolerans göstermesi kabul edilmemektedir<sup>476</sup>. Bu sebeple, işçiyi koruma adına usul hukuku ilkelerinden uzaklaşamayacağına vurgu yapılmıştır<sup>477</sup>.

Kanımızca da, tarafların eşitliği ilkesinden uzaklaşmadan, m.107’de şartları belirlenmiş olan belirsiz alacak davasının somut olay nezdinde değerlendirilmesi doğru bir uygulama olacaktır. Belirsiz alacak davasının düzenlendiği madde gerekçesinde de belirtildiği gibi, davacı eğer talebini belirlemede objektif imkansızlık halinde ise ve bu durum hayatın olağan akışına, dürüstlük kurallarına uygun şekilde gerçekleşmişse bu şartlar herkes için genel, soyut, geçerli ve keyfi olmaktan uzak şekilde somut olayın özelliğine göre belirlenmelidir<sup>478</sup>.

### 2.3.2. Yargıtay Daireleri’nin Görüşü

İş hukukunda sıklıkla uygulanan belirsiz alacak davası, hakkında verilen hükümlerin temyiz edilmesiyle birlikte Yargıtay dairelerinin incelemelerinden geçmek üzere değerlendirilmektedir. Doktrinde görülen farklı yaklaşımlar, Yargıtay daireleri için de sürmüş olup her dairenin belirsiz alacak davasının işçilik alacaklarına uygulanması hususunda farklı yaklaşımları olmuştur. İşçilik alacaklarında belirsiz alacak davası uygulanabilir mi yoksa uygulanamaz mı belirsizliği konusundaki içtihat farklılıklarının yarattığı karmaşa hukuki güvenceyi sarsabileceği düşüncesiyle 2017 yılında YİBBGK’nun önüne geldiğinde, içtihadı birleştirme kararına gerek duyulmadığı, maddi olayın özelliğine göre karar verilmesi gerektiğine karar verilmiştir<sup>479</sup>.

Dairelerin, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasında uygulanması hakkında verdikleri kararlar incelendiğinde ise esasen görüş farklılıklarına sebep olan hususlar

<sup>475</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.950-951; Simil, s.412; Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, s.663; Tülü, s.97.

<sup>476</sup> Mehmet Akif Tutumlu, “İşçinin Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilmesi Sorunu”, **THD**, C:7, S:124, 2016, s.130.

<sup>477</sup> Tülü, s.97.

<sup>478</sup> Fevzi Şahlanan, “İşçi Alacaklarında Kısmi Dava- Belirsiz Alacak Davası”, **TİD**, S:387, İstanbul, 2012, s.6; Tanrıver, Medeni Usul, s.662; Simil, s.414, Ercan; s.127.

<sup>479</sup> YİBBGK, 15.15.2017 T., 2016/6 E., 2017/5 K., RG: 29.26.2018 S:30463 (www.lexpera.com, e.t.: 01.07.2022)

olarak; şartların yokluğu halinde açılan belirsiz alacak davasında hukuki yarar olmadığı gerekçesiyle ne tür bir karar verilmesi gerektiği, işçinin ücret ve çalışma saatleri konusunda işverenle anlaşamadığı noktalardaki ispat sorunu gibi doktrinde temel alınan tartışma konuları ele alınmıştır. Bu bağlamda YİBBGK'nun 2017 yılında vermiş olduğu kararı inceleyerek dairelerin bu konuda hakkındaki görüşlerini belirlemenin faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Dairelerin vermiş olduğu farklı kararlar ve içtihadı birleştirmeye gerek duyulmaması bir yandan sürerken, Yargıtay dairelerinin iş gücünün kapasitesinin üzerinde artmasından ötürü bazı daireler kapatılmış bazıları da diğer dairelerle birleştirilmiştir. Bu kapsamda, önceden 7HD, 9HD ve 22HD üç farklı daire şeklinde çalışırken, ilk olarak 01.01.2017 tarihinden itibaren 7HD kapatılmış, ardından da 02.09.2020 tarihinden itibaren geçerli olarak 22HD, 9HD çatısı altında birleştirilmiştir. Son haliyle iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklar tek daire olan 9HD tarafından görülmekte olsa da, bu denli köklü değişimler olmadan önce dairelerin vermiş olduğu farklı yöndeki kararların incelenmesi gerektiği görüşündeyiz.

Öncelikle 9HD'nin görüşünün açıklandığı YİBBGK kararında, dairenin işçilik alacaklarının m.107'ye konu olabileceği görüşünü savunduğu belirtilmiştir. Fakat bu körü körüne uygulanabilirliğinden ziyade somut olayın özelliğinin dikkate alınması gerektiğine vurgu yapılmıştır. 9HD'ne göre, bu bir tek m.107 için değil, her dava için bir tartışma konusu gerektiğinden, işçi ve işveren arasında bir konuda anlaşmazlık olması o uyuşmazlığın belirsiz alacak davasına konu edileceği anlamını taşımamaktadır.

Esasen, belirsiz alacak davasında alacağın belirsiz olup olmadığının tespitinde, ilk olarak davacının dava değerinin belirlenmesinin imkansız olması yani objektif unsur, ikinci olarak da değer belirlenmesinin davacının şahsından ötürü kendisinden beklenmesinin imkansız olması yani sübjektif unsur belirlemektedir. 9HD, sübjektif imkansızlık hali olarak bir de HMK m.107/2 de düzenlenen, "*karşı tarafın verdiği bilgi sonucunu*" göstermiştir. Daireye göre, nihai talebin belirlenebilmesi için gerekli belge veyahut bilgiler üçüncü kişinin elindeyse ve bu bilgiler olmadan alacak hesaplanamıyorsa alacak belirsiz kabul edilmelidir. Bu görüşüne dayanak olarak da, m.107'nin gerekçesinde açıklandığı üzere, delil tespiti, keşif, bilirkişi raporu ile alacağın tespit edilmesi bu dava türü için örnek olarak sayıldığından, işçilik alacakları hususunda da bilirkişi raporlarına çok başvurulması daire nezdinde, işçilik alacaklarının m.107'ye konu edilebileceği hususunda kanı oluşturmuş ve verdikleri kararlar bu yönde

olmuştur<sup>480</sup>. Fakat bütün yasal yükümlülüklerini yerine getiren işverenden belgelerin talep edilmesi durumunda alacağın belirli kabul edilmesi gerektiğini de belirtmiştir. Yine de, m.107'nin gerekçesinde “*etkin koruma*”ya vurgu yapılmasından ötürü, 9HD, güçsüz konumda olan işçinin, işverene karşı yüksek yargılama gideri, zamanaşımı riski gibi hususlarda korunması gerektiği görüşünü benimsemiştir.

01.01.2017 tarihinde kapatılan 7HD'nin görüşlerine yer verilen YİBBGK kararına göre, uyuşmazlık konusu alacağın likit olmadığı belirlendiğinde m.107'ye konu edilebileceği görüşünü savunmuştur. İşverenin elinde bulunan bilgi ve belgeler sayesinde ispatlanabilecek alacaklar için de, davacı işçinin talep miktarını hesaplamasının kendinden beklenemeyeceğinden imkansızlık sebebiyle belirsiz alacak davasına konu edilebileceği savunulmuştur. Bu bağlamda da, kararlarının 9HD ile paralel olduğu söylenebilir.

22HD'nin YİBBGK'nda belirttiği görüşten yola çıkarak, 9. ve 7HD'nden farklı olarak işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasında uygulanmasına mesafeli yaklaştığı görülmektedir. 9. ve 7HD gibi somut olayın özelliğine göre karar verilmesi gerektiğini savunan 22HD, bu dairelerin aksine, işçi lehine yorumdan bahisle güçsüz olan işçinin korunması fikrine karşı çıktığını belirtmiştir. Kriter olarak ise, davacının, üçüncü kişide bulunan bilgi ve belgelere ulaşmada gerçek bir imkansızlık içinde olması gerektiğini belirtmiştir. Zira bilirkişi raporu alınması tek başına yeterli görülemediği, davacının nihai talep miktarını belirleyebilmesine rağmen bilirkişi raporu talep etmesi uyuşmazlığın belirsiz alacak davası ile açılabilmesi anlamına gelmemesi gerektiğini belirtmiştir.

Alacak miktarı bakımından davalı ile çekişmeli olunması belirsiz alacak davası açmak için yeterli bir sebep olarak görülmemiştir. 22HD'nin görüşüne göre, alacak miktarının belirlenebilir olup olmadığı hususu ile ispat sorunu farklı kavramlardır. Bazı durumlarda, davacı alacağını belirleyebilirken, ispat etme noktasında objektif imkansızlık içerisinde olabilir. Bu durumda da belirsiz alacak davasının açılmayacağını belirterek, bunun aksi durumunda, ispatı zor olan her uyuşmazlıkta belirsiz alacak davasının açılması anlamına geleceği yönüyle karşı çıkmıştır.

YHGK'nun YİBBGK'da açıklanan görüşünde, işçilik alacakları uyuşmazlıklarında belirsiz alacak davası açılabilmesi görüşünü savunmuştur. HMK m.107 için ise, davanın açıldığı esnada davacının talep miktarını belirleyebilmesinin kendisinden

---

<sup>480</sup> Y9HD, 22.12.2015 T., 2015/35028 E., 2015/36280 K. ; Y9HD, 23.11.2015 T., 2014/21595 E., 2015/33087 K. (www.lexpera.com, e.t.: 01.07.2022)

beklenemeyecek olması ve nihai talebe karşı tarafın vereceği bilgilerle ulaşılabılması gerektiğini ifade etmiştir.

YHGK, bir işçilik alacağı uyuşmazlık konusunun belirsiz alacak davasına uygulanıp uygulanamayacağını diğer dairelerle benzer olarak somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Somut olayın özelliğini incelerken ise, tıpkı 7HD'nin belirttiği gibi, alacağın likit olup olmamasının belirleyici bir kriter olduğunu savunmuştur. YHGK'na göre likit olmayan alacaklar, belirli olmayan alacak olarak kabul edilmektedir. Fakat davacı nihai talebi belirleyebilecekken bilirkişi raporuna başvurulması, alacağı likit olmayan alacak yapmayacağı görüşündedir. Örneğin, kıdem tazminatı basit hesaplamayla bulunabilecek bir alacak türüyle, giydirilmiş ücretlere eklenecek olan yemek, ikramiye gibi menfaatlerin işçi için süreklilik arz edip etmediği çekişmelidir. Bu nedenle, sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı konumda olan işçilerin bunu hesaplaması beklenemeyeceğinden, burada alacak likit olmayan alacak olarak görülüp kıdem tazminatı m.107'nin uygulanmasında YHGK açısından bir sakınca görülememiştir.

Dairelerin sahip olduğu farklı görüşlerin yanı sıra YHGK'nun da farklı görüşü benimsemesi nedeniyle içtihat birliği kurulamamıştır. Bu farklı uygulamaların sonlandırılması, hukuki güvencenin sağlanması ve Yargıtay'ın sürpriz karar yasağına uygun kararlar verilebilmesi için alınan kararda, YİBBGK da dairelerin vermiş olduğu farklı görüşleri değerlendirmiş ve belirsiz alacak davası hakkındaki görüşünü 2017'deki kararında detaylı bir şekilde açıklamıştır.

İlgili karara göre, işçi ve işverenin işe başlarken kararlaştırdığı ücret maktu veyahut asgari ücret olarak belirlenmişse ücret hususunda davacı, likit olmayan alaktan söz edemez, fakat prim usulü ya da yüzde usulü çalışılan yerlerde, davacının alacağını hesaplayabilmesi için işverenin elinde bulunan belgelere ihtiyaç duymasından dolayı alacağın belirsiz kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir. Bunun dışında, fazla çalışma, hafta tatili ücretlerinin tanık ifadeleri ile belirlenebilecek olduğu durumlarda, hakimin takdir yetkisine başvurulduğundan alacağın belirsiz kabul edilebileceğine karar vermiştir.

Bu değerlendirmeler sonucu olarak ise, işçilik alacaklarının çok değişken şekillerde mahkeme önüne gelebilmektedir. Aynı tür alacak için alacağın belirli ya da belirsiz olduğuna dair hüküm verilmesinin imkansız olması sebebiyle uyuşmazlık konusunu mahkemelerin muhakeme etmesi gerekmektedir. İçtihatlar yapıları gereği genel, soyut ve keyfilikten uzak olmaları sebebiyle de, belirsiz alacak davasında verilecek olan içtihadı birleştirme kararı, içtihatların normatif yapısına uygun olmayacağından, YİBBGK içtihadı birleştirmeye gerek görmemiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. BELİRSİZ ALACAK DAVASININ İŞÇİLİK ALACAKLARINA UYGULANMASI

#### 3.1. Alacakların Türüne Göre Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması

##### 3.1.1. Genel Olarak

İşçilik alacakları yapıları gereği farklılık göstermektedir. İşçinin çalışmasının karşılığı olarak ücret talep edebilmesinin yanı sıra iş akdinin sona ermesi ile birlikte işverenden talep edebileceği tazminat türleri de bulunmaktadır. Tek tip olmayan bu alacak türleri kendi aralarında da farklılık içermesi sebebiyle işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olamayacağı hususunda görüş birliğine varmak imkansızdır. Bu sebeple, belirsiz alacak davasına konu olan işçilik alacağının HMK m.107/1'de belirtilen şartları taşıyıp taşımadığı hususu titizlikle incelenmesi gerekmektedir. YHGK da bu yönde vermiş olduğu bir kararında, alacağın türü göz önünde bulundurularak uyuşmazlık konusunun belirsiz alacak davasına uygun olup olmadığının incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır<sup>481</sup>.

İşçilik alacaklarının çeşitli şekillerde ortaya çıkması ve çeşitli hesaplamalara tabi olması nedeniyle çalışmamızın bu bölümünde her bir alacak türü ayrı ayrı incelenerek, belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceği doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında irdelenecektir.

##### 3.1.2. Tazminat Alacakları

###### 3.1.2.1. Kıdem Tazminatı Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması

Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari çalışma süresini doldurmuş olan işçinin, işyerine sağladığı katkı ve yıpranmasına karşılık olarak kanunda sayılan sebeplerden ötürü işveren ile arasındaki iş akdinin sona ermesiyle işverence işçiye, işçinin ölümü halinde ise mirasçılara ödenen tazminattır<sup>482</sup>. Kıdem tazminatı ilk olarak 1475 Sayılı mülga İK düzenlemesiyle mevzuatta yer almış daha sonra 4857 Sayılı İK m. 120 ile kıdem tazminata ilişkin maddeler yürürlükte kalmıştır<sup>483</sup>.

<sup>481</sup> YHGK, 17.10.2012 T., 2012/9-838 E., 2012/715 K. (www.lexpera.com, e.t.: 15.08.2022)

<sup>482</sup> Süzek, s.734; Yakar, s.118; Temel/Bayrak, s.279.

<sup>483</sup> Süzek, s.738; Bilgili, s.86; Çakrak, s.184.

İlgili maddeye göre, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gerçekleştirmesi gereken koşullar mevcuttur. Öncelikle, işçi; İK, Deniz İK ve Basın İK kapsamına girmelidir. Fakat dikkat edilmelidir ki, iş sözleşmesinin belirli veyahut belirsiz süreli sözleşme olması kıdem tazminatına hak kazanması yönünde bir farklılık arz etmemektedir<sup>484</sup>.

Bir diğer önemli koşul ise işçinin o iş yerinde en az bir yıl süre ile çalışması gerekmektedir. Bu koşulları sağlayan işçinin iş sözleşmesi ise kanunda belirtilen sebeplerle sona ermiş olmalıdır. Bu sebepler 4857 sayılı İK’unda sayılmıştır. İlgili düzenlemeye göre, “*ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış*” dışında bir sebep ile iş sözleşmesi sona ermelidir. İK m.24’e göre ise, işçinin haklı fesih kıdem tazminatına hak kazandırmaktadır. Bunların yanı sıra, işçinin askerlik durumu, emekliliği veyahut kadın işçinin iş sözleşmesi süresinde evlenmesi ve bu tarihten itibaren bir yıl içerisinde sözleşmeyi sona erdirmesiyle de işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir<sup>485</sup>. Nitekim belirtmek gerekir ki, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmadığının ispat yükü işverendedir<sup>486</sup>.

Koşulları sağlayan işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken, çalıştığı süre ve emeğinin karşılığı olarak aldığı son giydirilmiş ücret miktarı dikkate alınmaktadır<sup>487</sup>. Bu iki unsur belirlenmeden kıdem tazminatı hesaplanamaz<sup>488</sup>. İşçinin ne zaman işe başladığı ve bitirdiği ve bu çalışması sonucu ne kadar ücret aldığı hususu işçi tarafından bilinmesi gereken asgari bir bilgi olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Her ne kadar bu iki asgari unsurun bilinmesi alacağı belirsiz kılmasa da, kıdem tazminatı hesaplanırken bu unsurlarda birçok değişken bulunmaktadır.

Çalışma süresi kapsamında, işçinin işe başladığı ve bitirdiği tarih dikkate alınmasına karşın, işçi, aynı işverenin farklı işyeri organizasyonlarında çalışmış olabilir. Nitekim bu husus göze alınırken işin kesintisiz yapılmış olmasına da gerek yoktur<sup>489</sup>. Deneme süresi iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olduğu durumda bu süre de kıdem tazminatına eklenmektedir<sup>490</sup>. Buna ek olarak, işçi işe iade davası açtığı anda eğer fesih geçersiz ve işçinin işe iade edilmesine karar verilmişse, işçiye verilecek olan dört aylık süre de

---

<sup>484</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 630.

<sup>485</sup> Bilgili, s.86-87.

<sup>486</sup> Y9HD, 03.12.2015 T., 2015/18028 E., 2015/34363 K. (www.lexpera.com, e.t.: 15.08.2022)

<sup>487</sup> Öztimir, s.85.

<sup>488</sup> Bilgili, s.87.

<sup>489</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 648.

<sup>490</sup> Yakar, s.121.

kıdeme dahil edilecektir<sup>491</sup>. Bunların dışında, işçinin altı haftanın üstünde aldığı istirahat raporu, tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler ile iş sözleşmesinin askıda geçtiği süreler ise kıdem tazminatında dikkate alınmamaktadır<sup>492</sup>. Bu gibi değişkenlerden ötürü, işçinin çalışma süresi hususunda net bir belirlemenin mümkün olmadığı durumlar ortaya çıkmaktadır. Hizmet süresi hesaplamasındaki bu belirsizlik ise kıdem tazminatı alacağını somut olayın özelliğine göre belirsiz alacak olduğu durumlara sebebiyet vermektedir<sup>493</sup>.

Her ne kadar işçi, işyerinde ne kadar süre ile çalıştığını bilebilecek durumda olsa da, yukarıda sayılan sebeplerden ötürü çalışma süresinin objektif olarak belirlenemediği durumlarda, doktrinde belirsiz alacak davası ile kıdem tazminatının talep edilebileceği vurgulanmıştır<sup>494</sup>. Zira çalışma süresi asgari bir bilgi olsa da, iş hayatının gerçekleri göz önünde bulundurulduğunda çoğu zaman işçi, dava açılmadan önce tam süreyi hesaplayamamakta ve yargılamada tahkikat aşamasına gelindiğinde bilirkişi yardımıyla net bilgiye ulaşılmaktadır.<sup>495</sup> Bu durum m.107'nin gerekçesinde de belirtildiği üzere, davacının alacak miktarını asgari olarak bilmesine rağmen net olarak hesaplayamadığı durumlarda hak kaybına uğramaması adına belirsiz alacak davası yoluyla alacağını talep edebileceğini belirtmektedir. Eğer çalışma süresi hususu taraflar arasında ihtilafli değilse ve her şey kanunda öngörüldüğü üzere işveren tarafından belgelerle kayıt altına alınmışsa işçinin çalışma süresini bilememesi gibi bir durum söz konusu olmayacak, alacağı likit alacak kapsamında olduğundan belirsiz alacak davası açılmayacaktır<sup>496</sup>.

Değişkenliğe sahip bir diğer unsur ise işçinin ücretidir. İşverenin iş sözleşmesi ile ücret ve ücret eklerini belirterek ücret hesap pusulasının düzenli olarak verildiği durumlarda işçinin alacağı likit alacaktır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken, kıdeme tabi hesap, işçinin çıplak ücreti değil giydirilmiş ücretidir ve fesih zamanı bu ücretin net olarak belirlenmesi gerekmektedir. Çıplak ücrete ek olarak İK m.32'de düzenlenen para ve para ile belirlenen menfaatler de dikkate alınarak giydirilmiş ücret olarak kıdem hesabına yansıtılmalıdır. Örnek vermek gerekirse, ikramiye, yol/yemek yardımı,

---

<sup>491</sup> Y9HD, 09.07.2018 T., 2015/20880 E., 2018/14952 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr> e.t: 17.08.2022)

<sup>492</sup> Karakimseli, s.209.

<sup>493</sup> Öztürk Almaç, s.16; Çil/Kar, s.36.

<sup>494</sup> Karakimseli, s.209-210.

<sup>495</sup> Tülü, s.211.

<sup>496</sup> Bilgili, s.88.



sürekli arz eden prim gibi eklerin eklenmesiyle işçinin fesih zamanındaki giydirilmiş ücretinin hesaplanması gerekmektedir.<sup>497</sup>

Nitekim çıplak ücrete ek olarak sağlanan menfaatler her koşulda para cinsinden ödenmemiş olabilir fakat kıdem tazminatı hesaplaması yapılırken bu değer para cinsine çevrilerek hesaba eklenmesi gerekmektedir<sup>498</sup>. Bu sebeple, işçi net olarak çalışma süresini bilse dahi, ücret ve eklerini net olarak hesaplayamaması durumunda kıdem tazminatı alacağını belirsiz alacak davası ile talep edebilmektedir<sup>499</sup>. Kaldı ki bu tür bir hesaplama uzmanlık gerektireceğinden, bu hesabın işçi tarafından yapılması subjektif yönden imkansızlık içerecektir<sup>500</sup>. YHGK da, kıdem tazminatı hesabına tabi çalışma süresi ve ücret unsurlarında taraflar arasında ihtilaf bulunduğu ya da subjektif imkansızlığın mevcut olduğu durumlarda alacağın belirsiz alacak davası yoluyla talep edilebileceğine hükmetmiştir<sup>501</sup>.

Doktrinde kıdem hesabına tabi olan çalışma süresi ve ücret konusunda, taraflar arasındaki her ihtilaf ya da yaşanabilecek ispat güçlüğüne alacağın belirsiz alacak davası yoluyla talep edilebileceği anlamını taşımadığı da savunulmaktadır<sup>502</sup>. Bu görüş uyarınca, asgari ücret ile çalışan bir işçinin ne kadar süre ile çalıştığını belirterek kıdem tazminatını basit hesaplama yoluyla öğrenebileceğinden belirsiz alacak davası ile talep edemeyeceği belirtilmektedir ya da kıdem tazminatı hesabında tavan uygulamasının uygulanması veyahut toplu iş sözleşmesi ile ücret ve eklerinin belirlendiği durumlarda da alacak belirsiz kabul edilmeyecektir<sup>503</sup>. Fakat yine de kıdem tazminatında belirsiz alacak davasının uygulanabilirliği yönünde keskin bir karara varmak güçtür. Somut olayın özelliği göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Nitekim İK m. 8/3'te işverenin, ücret ve eklerini, çalışma koşulları ve süresi ile ilgili bilgiyi en geç iki ay içerisinde işçiye belge ile vermekle mükellef olduğu belirtilmiştir. Bu yükümlülüğe uygun hareket eden işverene karşı alacağın belirsiz olmasından bahisle belirsiz alacak davası açılmayacaktır. Bu belge ile ancak alacak tutarının

---

<sup>497</sup> Bilgili, s.87-88; Başkan, s.333.

<sup>498</sup> Bilgili, s.88.

<sup>499</sup> YHGK, 23.10.2018 T., 2018/104 E., 2018/1474 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr> e.t: 17.08.2022); Simil, s.421.

<sup>500</sup> Karakimseli, s.210; Çil/Kar, s.46-47.

<sup>501</sup> YHGK, 04.07.2019 T., 2016/2239 E., 2019/861 K. ([www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr), e.t: 17.08.2022)

<sup>502</sup> Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, s.949.

<sup>503</sup> Karakimseli, s.209-210.

hesaplanabileceği durumlarda ise, işçinin dava açıldığı sırada alacağını net olarak hesaplayabilmesi objektif olarak imkansızdır<sup>504</sup>.

Ülkemiz çalışma koşulları göz önüne alındığında, çoğu zaman işçinin eline geçen ücret ile bordroda gösterilen ücretin farklı olduğu bilinmekte ve dava süresince emsal ücreti belirleyebilmek adına meslek kuruluşlarından bu miktarın öğrenilmesi için tahkikat aşamasında bildirimde bulunulduğu bilinmektedir böyle bir durumda da şüphesiz alacak belirsiz olarak kabul edilmelidir<sup>505</sup>.

### 3.1.2.2. İhbar Tazminatı Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması

İhbar tazminatı, İK m.17’de belirtilen sürelerle uyulmaksızın belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden tarafın diğer tarafa ödemesi gereken tazminata verilen addır<sup>506</sup>. Bir başka ifadeyle, işveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesinin sone ermesiyle doğan bir tazminat olup, İK m.17’deki yasal sürelerle uyulmaması nedeniyle her iki tarafın da talep edebileceği bir işçilik alacağıdır<sup>507</sup>.

Zira belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşme süresinin ne zaman sona ereceği taraflar nezdinde bilindiğinden ötürü, öncesinden ihbar bildiriminde bulunulmasına gerek yoktur<sup>508</sup>. Aynı şekilde, İK m. 24’te işçinin haklı nedenle fesih ve İK m.25’te işverenin haklı nedenle fesihini düzenleyen maddelerden dolayı da ihbar tazminatı hakkı ortaya çıkmamaktadır<sup>509</sup>. Fakat dikkat edilmelidir ki, haklı fesih nedenleri bulunan taraf, İK m.26’da belirtilen hak düşürücü süreye uymadığı takdirde fesih haklı fesih olmayacak ve bu sebeple de ihbar tazminatı ödemesi ile karşı karşıya kalacaktır<sup>510</sup>. Bunlara ek olarak, 1475 sayılı İK m.14’te düzenlenmiş olan işçinin askerlik durumu, yaşlılık ve malullük veyahut evlenme sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi gibi özel hallerin mevcudiyeti halinde de bildirim süreleri zorunlu unsur değildir<sup>511</sup>.

İK m.17’de düzenlenen ihbar tazminatının amacı ise, sözleşmeyi sone erdirmek isteyen taraf, karşı tarafı yasal süreler içerisinde bilgilendirdiğinde o tarafın işin mahiyetine göre önlemler alabilmesini sağlayabilecek süreyi ona sağlayarak

<sup>504</sup> Tülü, s.211.

<sup>505</sup> Tülü, s.211; Tanrıver, Belirsiz Alacak Davası, s.32.

<sup>506</sup> Bilgili, s.91.

<sup>507</sup> Süzek, s.573; Öztemir, s.88.

<sup>508</sup> Bilgili, s.91.

<sup>509</sup> Y22HD, 14.01.2019 T., 2016/3642 E., 2019/748 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr> e.t.:19.08.2022); Y9HD, 07.01.2019 T., 2015/27966 E., 2019/74 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr> e.t.:19.08.2022)

<sup>510</sup> Bilgili, s.91.

<sup>511</sup> YHGK, 04.04.2018 T., 2015/92883 E., 2018/675 K. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), e.t.:19.08.2022)

mağduriyeti gidermektir. Bu sayede işini kaybeden işçi, bu süre içerisinde yeni bir iş bulabilecek veyahut işveren de işten ayrılmak isteyen işçisinin yerine yeni bir işçi bulabilecektir<sup>512</sup>. Her ne kadar “*tazminat*” olarak anılsa da, sürelere uymadan fesheden tarafın kusurunun olmamasının veyahut karşı tarafı bir zarara uğratmamasının bir önemi yoktur, karşı taraf zararlı olmadığında dahi ihbar tazminatı talep edebilecektir<sup>513</sup>.

Tarafların bildirim yükümlülüğüne uymamaları durumunda, kanunda belirtilen çalışmanın karşılığı olan bildirim süresine denk ücretin karşı tarafa ihbar tazminatı olarak ödenmesi gerekmektedir<sup>514</sup>.

İşverenin feshi durumunda ise, fesih için süre verilmesine gerek olmadan, bildirim süresine denk düşen ücretin peşin olarak işçiye ödenmesi suretiyle iş sözleşmesi sona erdirebilmektedir<sup>515</sup>. Fakat işverene sağlanan bu ayrıcalık şüphesiz dürüstlük kurallarına uygun bir biçimde kullanılmalı, işçinin ihbar süresi boyunca kullanabileceği haklardan mahrum bırakma amacı taşımamalıdır.

Bu bağlamda ihbar tazminatının hesaplanabilmesi için tıpkı kıdem tazminatında olduğu gibi işçinin çalıştığı süre ve İK m.32’de belirtilen net ücrete ek olarak para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin de eklenmiş olduğu son brüt giydirilmiş ücret dikkate alınacaktır<sup>516</sup>. Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatındaki ücret ile ihbar tazminatındaki ücretin aynı olmasından ötürü kıdem tazminatı için geçerli olan belirsizlikler ihbar tazminatı için de geçerli olacaktır<sup>517</sup>.

İhbar tazminatının hesaplanabilmesindeki ilk unsur olan çalışma süresine denk düşen bildirim süresi hesaplanırken “*esas süre*”nin tespit edilmesi gerekmektedir<sup>518</sup>. Bu sürenin taraflar açısından belirli olduğu, belgelere dayandırıldığı durumlarda sürenin tartışmalı olmasından söz edilemez<sup>519</sup>. Bu sebeple tartışmasız olan ve ihbar tazminatının hesaplanabilir olduğu uyuşmazlıklarda davacı belirsiz alacak davası yerine tam eda veyahut kısmi dava açmalıdır<sup>520</sup>. Fakat işçinin kayıtlarının düzgün bir şekilde tutulmaması veyahut tutulmuş olsa dahi yanıltıcı bilgiler içermesi, tarafların tazminat

---

<sup>512</sup> Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 187.

<sup>513</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, Lykeion Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2019, s.265; Süzek, s.521.

<sup>514</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.189.

<sup>515</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.189.

<sup>516</sup> Bilgili, s.92.

<sup>517</sup> Karşlı, s.397; Alp/Çelebi, s.107.

<sup>518</sup> Bilgili, s.93.

<sup>519</sup> Karakimseli, s.211.

<sup>520</sup> Çil/Kar, s.79-80.

hesabı yapabilmesinin önünde objektif imkansızlığa sebebiyet verecek, özellikle işçinin uzun süreli çalışmaları da mevcutsa, bu belirsizlik nedeniyle alacak belirsiz alacak davası yoluyla talep edilebilecektir<sup>521</sup>.

Fakat öğretilerde, çalışma süresi konusundaki ihtilafın ihbar bildirim süresinde bir etkiye neden olmaması durumunda belirsiz alacak davası açılmaması gerektiği yönünde de görüş mevcuttur<sup>522</sup>. Böyle bir durumda davacının belirsiz alacak davası açmak yerine, hizmet tespit davası açarak alacağın belirsiz olmaktan çıkarılacağı belirtilmiştir<sup>523</sup>.

Kanaatimizce, esasında belirsizlik içeren bu durumun ilk olarak belirsiz alacak davası yoluyla değil de hizmet tespit davası ile çözümlenmesini sağlamak HMK kapsamında tasarruf ilkesine aykırı olacaktır, bu sebeple de somut olaya özgü olarak davacının belirsiz alacağını m.107 ile çözümlenmesi uygun olacaktır.

İşçi her halükarda hizmete başladığı ve bitirdiği tarihi bilebilecek durumdadır fakat esas süreye etki eden bazı özel durumlar bulunmaktadır. Örneğin işçinin kesintili çalışmaları, ücretsiz izin kullanması, altı haftayı geçen sağlık raporu kullanması veyahut iş yerinin devredilmesi ya da ihale sonucu alt işveren bünyesinde yapılan çalışmalarda tarafların süre yönünden yaşayabileceği tartışmalardandır<sup>524</sup>.

İşe iade davasının açılmış olduğu durumda ise, işçinin işe başlatılması ya da başlatılmaması kararına göre çalışma süresi farklılık göstermektedir. Şöyle ki, işçinin işe iade davası sonucunda işe iadesine karar verildiğinde, işveren eğer işçiyi yine de işe başlatmazsa bu yeni bir fesih anlamına gelecektir ve çalışma süresinin bitimi bu süreye göre hesaplanacaktır. Boşta geçirilen süre için hüküm verilen dört aylık sürenin ise ihbar tazminatı hesabına dahil edilmesi gerekmektedir<sup>525</sup>. Bu sürenin hesabının da işçi tarafından yapılması subjektif yönden imkansız olduğundan, belirsiz alacak davasının tahkikat aşamasında ancak bilirkişi yardımıyla bu süre hesaplanabilecektir.

Bir diğer husus ise, kanunda düzenlenmiş olan ihbar bildirim süreleri taraflar arasında yapılacak bir sözleşme ile kısaltılmasa da arttırılabilmektedir ve taraflar arasında bu şekilde bir sözleşme bulunduğu anda, ihbar bildirim süresi bu arttırılmış olan

---

<sup>521</sup> Karakimseli, s.211.

<sup>522</sup> Çil/Kar, s.79.

<sup>523</sup> Süleyman Topak, Yargıtay Kararları Işığında İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası ve Islah Zamanaşımı Sorunu, **Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:3 S:2, 2014, s.442.

<sup>524</sup> Karaca/Yağcı, s.194-196; Çil/Kar, s.79; Bilgili, s.93.

<sup>525</sup> Abbas Bilgili, İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı, **DEÜHFD**, C:15, Özel Sayı, 2013, s.856-854.

süre üzerinden dikkate alınmaktadır<sup>526</sup>. Uygulamada, ihbar bildirim sürelerinin toplu iş sözleşmeleri ile yüksek miktarda arttırıldığı görülmektedir. Fahiş oranda arttırılmış bu sürelerle Yargıtay itibar etmemekte ve bu süreyi indirmektedir<sup>527</sup>. Hakimin takdir yetkisini kullanarak süreye müdahale etmesinin, dava açıldığı esnada davacı tarafından bilinmesi mümkün olamayacağından yine bu durumda da alacağın belirsiz kabul edilmesi gerekmektedir<sup>528</sup>.

İşçinin işveren ile çalışma süresi bağlamında bir uyumsuzluğu bulunmasa dahi bazı değişkenlerden ötürü ihbar tazminatına tabi son giydirilmiş brüt ücretini net olarak tespit edemediği durumlar da olabilir. İşçi emeğinin karşılığı olan ücretini bilmesi gerekse de, İK m.32 gereği net ücrete sağlanan ek menfaatlerin tıpkı kıdem tazminatında olduğu gibi her zaman parayla ödenmesi gerekmemektedir<sup>529</sup>. Örneğin, işveren işçisine ulaşım için servis sağlamışsa, öğle yemekleri iş yeri organizasyonunda veriliyorsa, işverenin o iş için temin ettiği konutta işçi barınıyorsa bunun gibi ek menfaatlerin parasal oran olarak ihbar tazminatına yansıtılması gerekmektedir. Yine aynı şekilde, apartman görevlisinin, kapıcı dairesinde kaldığı durumda, emsal kira bedelinin ihbar tazminatına hangi değerden yansıtılacağına hesaplanması işçiden beklenemeyecek bir durum olmasından ötürü somut olayın özelliğine göre alacak belirsiz olarak kabul edilmelidir<sup>530</sup>.

Esas ücretin belirli olmadığı akort, götürü ücret, parça başı veyahut yüzde usulü gibi hizmet edimlerinin ihbar tazminatı hesabına dahil edilebilmesi için son bir senede ödenmiş olan toplam ücretin, çalışılmış olan günlere bölünmesi ile bulunan ortalama ücretin bulunması yine uzmanlık gerektirdiği göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>531</sup> İşçinin esas ücreti belirli olsa da, bu ücret içerisinde fazla çalıştığı sürelerin karşılığı olan ücretin mevcut olup olmadığının yaratacağı belirsizlik de davanın açıldığı esnada tazminat miktarının belirsiz olması durumunu doğurmaktadır<sup>532</sup>.

İşe iade davasını kazanan işçinin ise, işveren tarafından işe başlatılmaması durumunda, esas fesih tarihinin işe başlatılmama tarihi sayılacağından, işçinin ücreti eğer asgari ücret değilse, o tarihteki giydirilmiş ücretini belirleyemediği durumda da

<sup>526</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.269; Y9HD, 10.02.2014 T., 2011/54410 E., 2014/3699 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:19.08.2022)

<sup>527</sup> Y9HD, 12.06.2013 T., 2011/23582 E., 2013/18093 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:19.08.2022)

<sup>528</sup> Çil/Kar, s.79.

<sup>529</sup> Bilgili, s.92.

<sup>530</sup> Bilgili, s.92.

<sup>531</sup> Tülü, s.223.

<sup>532</sup> Tülü, s.224.

ihbar tazminatının belirsiz alacak davası yoluyla talep edilmesi gerekmektedir<sup>533</sup>. Zira bu denli değişkenliklere sahip somut olayda, işçiden böyle bir teknik bilgi bilmesinin beklenmesi mümkün değildir.

Yapılan açıklamalar kıdem tazminatıyla oldukça benzerlik gösterse de, kıdem tazminatı için belirlenen tavan ücret unsuru ihbar tazminatı için geçerli olmamasından ötürü, ihbar tazminatıyla ilgili belirsizliklerin olasılığının daha fazla olduğu açıktır<sup>534</sup>. Bir başka ifadeyle, kıdem tazminatında uygulanan kıdem tavanı uygulamasından ötürü, somut olayda kıdem tazminatı belirliken ihbar tazminatının belirsiz olduğu durumlar olabilir<sup>535</sup>. Buna ek olarak, kıdem tazminatı uygulanırken gelir vergisinden muaf tutulmasına rağmen, ihbar tazminatı hesabından hem gelir vergisi hem de damga vergisi mahsup edileceğinden alacağın belirsiz olduğu ihtimalleri fazlasıyla arttığı kabul edilmektedir.<sup>536</sup>

### 3.1.2.3. Kötüniyet Tazminatı Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması

İK m.18/1 kapsamında, bir işçinin iş güvencesi kurumundan yararlanabilmesi için o iş yerinde 30 veya daha fazla işçinin bulunmasının yanı sıra altı aylık kıdeminin olması şartı da aranmaktadır. Bu kapsamın dışında kalan işçilerin iş sözleşmesi ise, haklı bir nedene dayanmaksızın işveren tarafından sona erdirilebilmektedir. Herhangi bir haklı nedene dayanılmasına gerek olmadığı düzenlenmişse de, işveren iş sözleşmesini TMK m.2'deki dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına aykırı şekilde, yani bir diğer deyişle kötüniyetle, sonlandırdığında yaptırım olarak ödemesi gereken tazminata kötüniyet tazminatı adı verilir<sup>537</sup>. İK m.17'de her ne kadar sadece işverenin kötüniyetli feshi düzenlenmişse de, işçinin kötüniyetli feshi halinde işçi, TMK m.2'deki genel hükümlerine tabi olacaktır<sup>538</sup>. Tıpkı ihbar tazminatında olduğu gibi, “*tazminat*” olarak anılmasına rağmen, karşı taraf herhangi bir zarara uğramasa dahi ödenmesi gerekmektedir<sup>539</sup>.

---

<sup>533</sup> Bilgili, s.94.

<sup>534</sup> Çil/Kar, s.79-80.

<sup>535</sup> Çil/Kar, s.80.

<sup>536</sup> Çil/Kar, s.81.

<sup>537</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.194; Bilgili, s.94.

<sup>538</sup> Süzek, s.530.

<sup>539</sup> Yakar, s.129.

İK m. 18/1 kapsamında iş güvencesine tabi olan işçiler ise kötüniet tazminatından yararlanamayacak olup, bu düzenleme iş güvencesi kurumu dışında kalan işçilerin korunabilmesi amacıyla düzenlenen alternatif bir kurum olarak öngörülmüştür<sup>540</sup>.

İş güvencesi kapsamı dışında olan ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olan işçiler, iş sözleşmesinin işveren tarafından kötünietle sona erdirildiğini ispat ettikleri takdirde, İK m.17’de düzenlenen bildirim süresine denk düşen ücretin üç katı kadar kötüniet tazminatına hak kazanırlar<sup>541</sup>. Buna ek olarak, ihbar öneline de uyulmaması halinde kötüniet tazminatına ihbar tazminatı da eklenerek ödenmesi gerekmektedir<sup>542</sup>. İşveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin hak arama özgürlüğünün kolaylaştırılması adına da, işçinin kötünietli fesih her türlü delille ispat edebilmesinin yanında, herhangi bir zarara uğradığının ispatı aranmamaktadır<sup>543</sup>. Nitekim işçinin, kötünietli fesih ispat edememesi durumunda ise kötüniet tazminatına hükmedilmeyecektir<sup>544</sup>.

Mülga 1475 Sayılı İK dönemindeki Yargıtay kararları incelendiğinde, kötüniet tazminatı ile ihbar tazminatı tek kalem alacak olarak düşünülmüştür. İşverenin ihbar tazminatı ödemiş olması durumunda bu tutarın kötüniet tazminatından mahsup edilmesi yönünde kararlar verilmişse de, 4857 Sayılı Kanun ile bu düzenleme ortadan kaldırılarak kötüniet tazminatının ihbar tazminatından ayrı bir tazminat olduğuna karar verilmiştir<sup>545</sup>. Bu yeni düzenleme ile iki alacak kalemi birbirinden farklı olarak görülmüş, işverenin ihbar tazminatını ödemiş olması aynı zamanda kötüniet tazminatını da ödemiş olduğu anlamından çıkarılmıştır<sup>546</sup>.

Eski kanun döneminde, kötünietli fesih halleri düzenlenmiş olmasına rağmen, 4857 Sayılı İK’da bu hükümlere yer verilmemiş, madde gerekçesinde ise işverene karşı dava açması, işçinin şahitliği veyahut şikayet etmesi örnek verilerek, bu sebeplerden ötürü işverenin fesih halinde kötüniet tazminatına hükmedileceği düzenlenmiştir<sup>547</sup>. İşverenin kötünietli fesih bu örneklerle sınırlı olmayıp, ihtilaf konusu olayın

---

<sup>540</sup> Bilgili, s.94.

<sup>541</sup> Artür Karademir, Hakan Ekinci, “Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)”, **İÜHFD**, C:72 S:2, 2014, s. 217.

<sup>542</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.196.

<sup>543</sup> Özgür Memişoğlu, “İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçilerin Sözleşmelerinin Usulsüz Fesih ve Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:9 S:1, 2010, s.153; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.275; Karademir/Ekinci, s.217.

<sup>544</sup> Y9HD, 05.06.2006 T., 2005/37634 E., 2006/26200 K. (www.kazanci.com, e.t.:24.08.2022).

<sup>545</sup> Y9HD, 26.02.2014 T., 2014/4064 E., 2014/6160 K. (www.kazanci.com, e.t.:24.08.2022); Ayrıca bkz. İK m.17/6; Süzek, s.538.

<sup>546</sup> Köken, s.44.

<sup>547</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.194.

özelliklerine göre ortalama bir insandan beklenebilecek davranış göz önünde bulundurulmalıdır<sup>548</sup>.

Kötüniyet tazminatı, işçinin esas çalışma süresi ve giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Bu sebeple, kıdem tazminatı ve özellikle ihbar tazminatında mevcut olan çalışma süresi ve ücret ile ilgili belirsizlikler, kötüniyet tazminatında da geçerlidir<sup>549</sup>. Bu unsurların belgelerle somut bir şekilde belirlendiği ihtilaflarda, tartışmasız alacak hususunda işçinin kötüniyet tazminatını tam eda veyahut kısmi dava olarak açması gerekmektedir. Ancak kayıtların eksik veyahut yanıltıcı tutulmuş olduğu somut olayların varlığı halinde ise kötüniyet tazminatı belirsiz alacak davası ile açılması gerekmektedir<sup>550</sup>.

#### **3.1.2.4. Maddi Tazminat Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması**

Maddi tazminat, hukuka aykırı bir fiil sebebiyle karşı tarafın malvarlığında veyahut şahıs varlığında meydana gelen zararların telafi edilmesi için, haksız fiil ile zarar arasında illiyet bağının bulunması şartıyla, zarar veren tarafça ödenen tazminata verilen addır<sup>551</sup>.

İş hukuku bağlamında ise, işçi, işyerinde işverene bağımlı olarak sadakat yükümlülüğü çerçevesinde iş görme edimini gerçekleştirmesinin karşılığı olarak işveren de işçisini koruma ve gözetme yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlüğe uyulmamasından ötürü işçinin zarar görmesi durumunda işverenden maddi tazminat talep edebilmektedir. İşçi ve işveren arasındaki ilişkiden kaynaklanan maddi tazminat, uygulamada en çok iş kazası, meslek hastalıkları ve kişilik haklarına saldırı durumunda ihtilaflara konu olmaktadır<sup>552</sup>. Özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan maddi tazminat talepleri 4857 Sayılı İK kapsamında düzenleme alanı bulmadığından, bu husustaki uyuşmazlıklarda TBK hükümleri uygulanmaktadır<sup>553</sup>.

4857 Sayılı İK kapsamında iş kazası, iş sağlığı tedbirlerine gerekli şekilde uyulmamasından ötürü meydana gelen kazaya verilen addır<sup>554</sup>. Bu bağlamda maddi tazminatın kapsamı olarak, iş kazasının meydana geldiği tarih ile yaşam süresinin son

---

<sup>548</sup> Bozkurt, s.433.

<sup>549</sup> Bilgili, s.95.

<sup>550</sup> Bilgili, s.95.

<sup>551</sup> Canan Halis, “İş Uyuşmazlıklarında Belirsiz Alacak Davası”, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018, s.59; Ayrıca bkz. TBK m.41/1.

<sup>552</sup> Köken, s.122; Çil/Kar, s.108.

<sup>553</sup> Süzek, s.427.

<sup>554</sup> Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001, s.44.



bulma tarihi arasındaki süre bakımından, kaza nedeniyle işçinin malvarlığındaki eksilme işverenden maddi tazminat olarak talep edilebilmektedir<sup>555</sup>.

İşverenin işyeri organizasyonunda gerçekleşen iş kazasında, somut olayın özelliğine göre işverenin hem kusurlu hem de kusursuz sorumluluğu doğmuş olabilir. Bu husustaki Yargıtay kararları incelendiğinde, esas olanın işverenin kusur sorumluluğu olduğu fakat yine de koşulların değişkenlik gösterebilmesinden ötürü somut olayın özelliğinin dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır<sup>556</sup>. Buna göre, TBK'da düzenlenen tehlike sorumluluğu ilkesi gereği, tehlikeli olay ile zarar arasında illiyet bağı olması koşuluyla, zarar verenin kusuru olmasa dahi sorumludur<sup>557</sup>.

Meslek hastalığı, işin özelliği ve çalışma koşulları sebebiyle işçinin sağlığında geçici veyahut kalıcı bir bozulma meydana gelmesidir<sup>558</sup>. Bir başka ifadeyle, iş kazasının ani ve beklenmedik bir olay olmasının aksine, meslek hastalığı çalışma süresi boyunca süreç içerisinde meydana gelir<sup>559</sup>. Fakat dikkat edilmelidir ki, işçinin yakalandığı her hastalık meslek hastalığı olarak nitelendirilemez<sup>560</sup>. Örnek vermek gerekirse, işçinin sigara bağımlılığından ötürü akciğer kanserine yakalanması bir hastalık olarak nitelendirilip, yaptığı işi ile ilgili bir illiyet bağı mevcut olmadığında meslek hastalığı olarak nitelendirilemez<sup>561</sup>. Zira hangi durumların meslek hastalığı olduğu ve işverenin yükümlülüğü Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Tespit İşlemleri Yönetmeliği<sup>562</sup> ile Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile belirlenir<sup>563</sup>.

İşçinin iş kazası geçirmesi veyahut meslek hastalığına yakalanması durumunda, çalışma gücünün eksilmesi/tamamen kaybedilmesi ve bunların yanı sıra işçinin gelecekte ekonomik olarak yaşayacağı kayıplar ve tedavi masraflarından ötürü işverenden maddi tazminat talep edebilir<sup>564</sup>. Kanunda maddi tazminat hesabının yapılışına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamasından ötürü Yargıtay içtihatları

---

<sup>555</sup> Halis, s.63.

<sup>556</sup> Akın, Maddi Tazminat, s. 89.

<sup>557</sup> Köken, s.132; Süzek, s.426; Öztimir, s.100.

<sup>558</sup> Yakar, s.143.

<sup>559</sup> Huriye Karataş, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki Sorumluluğu”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019, s.26.

<sup>560</sup> Karataş, s.27.

<sup>561</sup> İrem Kaysı Kınacıoğlu, “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi-Manevi Tazminat”, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019, s.48.

<sup>562</sup> RG:11.10.2008, S:27021.

<sup>563</sup> Ali Güneren, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011, s. 502.

<sup>564</sup> Yakar, s.144.

ışığında tazminat tutarı belirlenir<sup>565</sup>. Tazminat miktarı hesap edilirken de, işçinin maluliyeti, etkin olarak çalışabileceği süre ve bakiye süresi, bu kazanın veyahut meslek hastalığının meydana geldiği tarihte yaşamının sonuna kadar alacak olduğu ücret, tarafların kusuru ve hakimin uygulayacağı hakkaniyet indirimleri göz önünde bulundurulur<sup>566</sup>. İşçinin şahsi kayıplarına ek olarak, eğer işçinin başına bu zarar gelmeseydi yapacağı maddi destekten yoksun kalanların da aynı şekilde zarar veren tarafa tazminat talep etme hakları mevcuttur<sup>567</sup>.

Bu yapılan açıklamalar ışığında, işçinin maddi tazminat alacağına belirsiz alacak davasına konu olması yönünden Yargıtay içtihatları ve doktrinde fikir birliği mevcuttur<sup>568</sup>. Zira maddi tazminat hesaplanırken, işçinin bedensel ve ekonomik kayıpları varsayımsal düzeyde ele alınmaktadır<sup>569</sup>. Bu sebeple, işçinin uğramış olduğu kayıplara denk düşen alacağın, davanın açıldığı esnada net bir şekilde belirlenebilmesi hem objektif olarak imkansız hem de işçinin bu hesabı yapabilecek uzmanlığa sahip olmamasından ötürü sübjektif olarak imkansızdır. Kaldı ki, zararın hesaplanabilmesi için karşı tarafça sağlanacak olan belgelere ulaşılması gerekir veyahut yargılamanın tahkikat aşamasında bilirkişi yardımı ile ancak net miktara ulaşılabilir<sup>570</sup>.

İşçinin maddi tazminat miktarı hesabındaki geliri, bakiye ömrü, kusur oranları, destekten yoksun kalma tazminatı gibi unsurların yanı sıra TBK hükümleri uyarınca, TBK m.50/1'e göre zarar gören bu zararını ispatlama külfeti altındadır aksi halde hakim hakkaniyeti gözetecektir. Hakimin hakkaniyeti ise, kusur oranları ve durumun özellikleri göz önünde bulundurularak tazminatın ödenme biçimi ve kapsamı belirlenmektedir<sup>571</sup>.

Nitekim zarar görenin zarara razı olduğu veyahut zararın doğmasına ya da artmasına neden olarak zarar verenin kusurunu arttırmış olduğu durumlar da söz konusu olduğunda hakimin TBK m.52/1 gereği tazminatı indirebilme veya tamamen kaldırabilme yetkisi vardır. Somut olayın özelliğine göre, zarar veren eğer hafif kusur

---

<sup>565</sup> Yahya Deryal, Türk Hukukunda Bilirkişilik, Seçkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2010, s. 175.

<sup>566</sup> Çil/Kar, s.155; Bilgili, s.67.

<sup>567</sup> Murat Demircioğlu, Sergül Balsever, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı", **İÜHFD**, C:74, Özel Sayı,2016, s.1172.

<sup>568</sup> Bilgili, s.67.

<sup>569</sup> Karademir/Ekinci, s.327.

<sup>570</sup> Süha Tanrıver, "Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası", **TBB Yayımları**, C:2, 2016, s.155; Budak, s.84.

<sup>571</sup> YHGK, 03.04.2013 T., 2012/4-1277 E., 2013/436 K. (www.kazanci.com, e.t.: 25.08.2022), Ayrıca bkz. TBK m.51/1.

sahibiye ve tazminat ödemesi durumunda yoksulluğa düşecekse ve yine hakkaniyet gerektirmesi halinde hakim TBK m.52/2 gereği tazminatı indirebilir.

Özetle, zarar görenin de zararın doğmasında etkisinin olması halinde ortak kusur meydana gelir ve bu durumda da tazminat hakkaniyet gereği indirilecektir<sup>572</sup>. Bu ihtimallerin de davacı tarafından nazara alınıp alacağını dava açıldığı esnada belirleyebilmesi objektif yönden imkansız olup yargılamanın ilerleyen safhalarında ancak belirliliğe kavuşabilecek unsurlardandır. Kaldı ki, meydana gelen zararın iş kazası veyahut meslek hastalığı kapsamında olup olmadığının tespiti de bir uzmanlık konusu olup, bu zararın meydana gelmemesi için zarar verenin gerekli önlemleri alıp almadığı değerlendirilerek uzman görüş sayesinde kusur oranları belirlenebilecektir<sup>573</sup>.

Buna ek olarak, maddi tazminat hesabında işçinin giydirilmiş brüt ücreti dikkate alınmaktadır<sup>574</sup>. Bu ücret ise işçinin zarara uğradığı tarihteki ücreti olup, bu ücretin tartışmalı olması durumunda maddi tazminat hesabı da belirsiz olacaktır. Nitekim işçinin gelecekteki zararının hesaplanabilmesi için mevcut ücretinin tartışmasız bir şekilde bilinmesi gerekmektedir<sup>575</sup>.

Maddi tazminat, haksız fiil ile de meydana gelebilmektedir. Örnek vermek gerekirse, işçi suçsuz bir şekilde yüz kızartıcı bir suçla itham edildiğinde aynı sektör içerisinde yeniden iş bulması güçleşeceğinden işverenden maddi tazminat talep edebilir. Böyle bir durumda işçinin yeniden iş bulmasını ne yönde etkilediği de uzmanlık gerektiren belirsiz bir alacak kalemini oluşturur.

Her ne kadar doktrinde<sup>576</sup>, davacının alacak miktarını davanın açıldığı esnada belirsiz olduğu durumların istisnai olması görüşü mevcut olsa da, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin ülkemizde yeterince gelişmemiş olmasından dolayı ne yazık ki iş kazası ve meslek hastalıkları uygulamada çokça karşılaşılan zararlardandır. Tazminata esas unsurların karşı tarafın sağlayacağı belgeler ve teknik varsayımsal hesaplamalar gerektirmesinden ötürü maddi tazminat alacağı belirsiz olarak kabul edilmelidir.

### **3.1.2.5. Manevi Tazminat Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması**

Manevi tazminat, hukuk dışı bir fiil veyahut sözleşmeye uyulmaması sonucu kişilik değerlerinin zarara uğraması ile zarar görenin yaşadığı üzüntü, elem, keder sebebiyle

---

<sup>572</sup> Hatemi/Gökyayla, s.160.

<sup>573</sup> Deryal, s.176.

<sup>574</sup> Süzek, s.417; Karademir/Ekinci, s.330-331.

<sup>575</sup> Karademir/Ekinci, s.331.

<sup>576</sup> Basım, s.2713.

uğradığı ruhsal çöküntünün, bir diğer ifadeyle kişinin manevi zararının giderilmesi için ödenen tazminatı ifade eder<sup>577</sup>.

Her ne kadar 4857 Sayılı İK'da manevi tazminat hususunda bir düzenleme bulunmasa da, TBK m.56 ile 58. maddeleri kapsamında manevi tazminat alacağı, iş hukuku uyuşmazlıklarında da uygulanmaktadır. Zira TBK m.56'da, kişinin beden bütünlüğünün zarar görmesi halinde zarar görenin ve ölümü halinde, yakınlarının manevi tazminat talep edebileceği, TBK m.58'de ise kişilik değerlerinin zedelenmesi sonucunda zarar görenin manevi tazminat talep edebileceği düzenlenmiştir<sup>578</sup>. İş uyuşmazlıkları dikkate alındığında, işçinin beden bütünlüğünün zedelenmesi olaylar; iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle, kişilik haklarının zedelenmesi olaylar ise; çoğunlukla cinsel taciz, iftira, mobing sebebiyle meydana geldiği görülmektedir.

İşçinin beden bütünlüğünün iş kazası veyahut meslek hastalığı sebebiyle zarar gördüğü durumlarda, zarar gören zararını maddi tazminat yoluyla talep edebilse de, zarar görenin maddi olmayan zararlarını bir diğer deyişle manevi zararlarının da karşılanması gerektiğinden, işçi, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle manevi tazminat da talep etmesi mümkündür<sup>579</sup>. Bu durum, işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucudur<sup>580</sup>.

Nitekim TBK m.56'ya göre, hakimin “*uygun bir tutarın*” ödenmesine hükmedeceğinin düzenlenmiş olması, her uyuşmazlıkta, somut olayın özelliklerinin dikkate alınmasını gerektirmektedir<sup>581</sup>. Bu sebeple hakimin manevi tazminat tutarını belirlemede geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır<sup>582</sup>. Bu husus ise doktrinde manevi tazminat alacağının belirsiz alacak davası yoluyla talep edilebilip edilemeyeceği konusunda tartışmalara neden olmuştur.

Manevi tazminatın belirsiz alacak davası yoluyla talep edilemeyeceği görüşünün temelinde, BK'nda yer alan fakat TBK'nda yer almayan “*bölünmezlik ilkesi*” yer almaktadır<sup>583</sup>. Manevi tazminat, bireyin manevi zararlarının telafi edilmesi amacıyla ödendiğinden, zarar gören, davayı açtığı esnada kendi belirlediği tutarı talep edebilmektedir. Bölünmezlik ilkesi gereğince ise, manevi tazminat alacağının birden

---

<sup>577</sup> Süzek, s.446; Köken, s.142; Çil/Kar, s.110; Kılıçoğlu, s.552.

<sup>578</sup> Yakar, s.148.

<sup>579</sup> Karademir/Ekinci, s.361.

<sup>580</sup> Süzek, s.472; Karaaslan, s.39.

<sup>581</sup> Y21HD, 27.02.2019 T., 2018/3158 E., 2019/1410 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, e.t: 31.08.2022)

<sup>582</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s.447.

<sup>583</sup> Öztemiz, s.102.

fazla kısımlar halinde istenmesi ile bu tazminatın amacının dışına çıkılıp, zarar görenin zararının giderilmesinden ziyade zenginleştirilmesi işlevine dönüşeceği gerekçesiyle manevi tazminat bölümler halinde istenemez<sup>584</sup>. Bu sebepten ötürü davacının kötüniyetle manevi tazminatı arttırabilme olasılığını göz ardı etmemek gerekmektedir<sup>585</sup>.

Doktrinde, manevi tazminat tutarının ödemesinin uzaması sebebiyle, enflasyon veyahut alım gücünde yaşanan düşüşler sebep gösterilerek alacağın bölümler halinde istenmesini haklı kılmayacağı vurgulanmıştır<sup>586</sup>. Zira manevi tazminatın kısımlar halinde talep edilememesinden ötürü hem kısmi davaya hem de ıslaha konu edilemeyeceği Yargıtay kararlarında da benimsenmiştir<sup>587</sup>. Nitekim Y21HD vermiş olduğu bir kararında<sup>588</sup>, iş kazası sonucu beden bütünlüğü zarar gören işçinin davanın açıldığı esnada manevi zararının değerini kendisinin tayin edebileceğinden bölünmezlik ilkesi gereği belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği yönündedir. Fakat daha sonraki yıllarda içtihat değişikliğine giderek manevi tazminat alacağı taleplerinin belirsiz alacak davası yoluyla istenebileceğine hükmetmiştir<sup>589</sup>.

Manevi zararın bölünemez olması ile m. 107 kapsamında belirsiz olması farklı olgulardır. Başka bir ifadeyle, manevi tazminat alacağının m.107 kapsamında talep edilmesi alacağı bölünebilir kılmayacaktır. Davacı belirsiz alacak davası ile yine alacağının tamamını talep etmekte, fakat davanın açıldığı esnada bunu belirleyememesinden ötürü tahkikat aşamasında belirlenmesini talep etmektedir. Zira manevi tazminat alacağı taleplerinde bilirkişi kurumundan da faydalanılmadığı göz önünde bulundurulduğunda davacının da hakimin geniş takdir yetkisi olan bir alacak türünü belirleyememesi hayatın olağan akışına uygundur<sup>590</sup>.

TBK m.56 kapsamında manevi tazminata hükmedilirken hakime geniş yetki tanınmasından ötürü, davacı davayı açtığı esnada bu durumu tayin edip alacak miktarını belirleyebilmesi kendisinden beklenemeyeceğinden, yargılamanın ilerleyen safhalarında ancak tahkikat aşamasında belirleyebileceği, bu sebeple de belirsiz alacak

---

<sup>584</sup> Büşra Kazmaz Tepe, “Beden Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Tazminat Davalarının Dava Türleri Bakımından İncelenmesi”, **DEÜHFD**, C:22 S:2, 2020, s.1143-1145.

<sup>585</sup> Yavaş, s.63-64.

<sup>586</sup> Öztevir, s.103.

<sup>587</sup> YHGK, 01.03.2006 T., 2006/2-14 E., 2006/26 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:31.08.2022) ;Y10HD, 24.11.2020 T., 2020/7249 E., 2020/6918 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:31.08.2022).

<sup>588</sup> Y21HD, 16.02.2015 T., 2014/26303 E., 2015/2554 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:31.08.2022).

<sup>589</sup> Y21HD, 08.10.2019 T., 2018/4161 E., 2019/5878 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:31.08.2022).

<sup>590</sup> Simil, s.376-377; Çakrak, s.191.

davasına konu olabileceği savunulmuştur<sup>591</sup>. Hakime tanınan bu takdir yetkisi ise, m.107’de belirtilen imkansızlık haline örnek teşkil edebilecek niteliktedir<sup>592</sup>. Kaldı ki hakim, davacının zararını takdir ederken TBK m.51 ve 52’de belirtilen tarafların kusur oranlarını inceleyerek somut olayda ortak kusurun varlığı olması ihtimalinde indirimde bulunabilecek veyahut destekten yoksun kalanların varlığı da dikkate alınarak bir karara varacaktır<sup>593</sup>.

Kaynak Alman ve İsviçre Usul Hukuku’nda, belirsiz alacak davası hakkında verilen örnekler çoğunlukla maddi/manevi tazminat davalarıdır<sup>594</sup>. Hatta manevi tazminat istemiyle açılan davalarda usul olarak talep miktarı bildirilmeden dava açılmaktadır<sup>595</sup>. Alman ve İsviçre Usul Hukuku’nda hakime geniş takdir yetkisinin sağlandığı olaylarda davacının alacağı belirsiz kabul edilmesinden dolayı, bölünmezlik ilkesi sebebiyle davacı eda davası açmaya zorlanmamaktadır zira hakimin geniş takdir yetkisi belirsiz alacak davasının açılabilme koşullarından objektif imkansızlık halini meydana getirmektedir<sup>596</sup>.

Maddi tazminat hesabına konu edilen unsurlardan farklı olarak, manevi tazminat alacağı, kişide kaynaklanan kederin telafi edilmesi için ödenen bir tazminat olduğundan zarar gören davanın açıldığı esnada bu tutarı belirleyemeyebilir<sup>597</sup>. Kaldı ki, alacağın belirli hale geleceği zaman, hakimin alacak miktarını takdir ettiği zaman olduğundan, alacak hüküm anına kadar belirsiz olmaya devam edeceğinden kanaatimizce manevi tazminat alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olması mümkün olmalıdır.

### 3.1.2.6. Sendikal Tazminat Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması

AY m.51 ile korunma altına alınan “*sendika özgürlüğü*”, aynı zamanda 6356 Sayılı STİSK<sup>598</sup> ile de hukuki güvence altına alınmıştır<sup>599</sup>. Bu kapsamda sendikal tazminat alacağı ise, STİSK m.25 ile düzenlenen, içeriğinde işverenin, işçinin sendikal faaliyetlerde bulunmasından ötürü işe alım, çalışma süresince çalışma koşulları veyahut işten çıkarılması gibi durumlarda ayırım yapmasını engellemeyi amaçlayan bir

<sup>591</sup>Karaaslan, s. 52-53; Simil, s.352; Akil, Çil/Kar, s.160-161; Aslan/Akyol Aslan/Kiraz, s.980; Fidan, s.183-184, Alp/Çelebi, s.91-92; Karaca/Yağcı, s.185; Topak, s.447-448.

<sup>592</sup> Pekcanitez, Haksız Fiilden Kaynaklanan Davalarda Belirsiz Alacak Davası, s.602.

<sup>593</sup> Karademir/Ekici, s.416.

<sup>594</sup> Bilgili, s.68.

<sup>595</sup> Yakar, s.154.

<sup>596</sup> Ercan, s.90.

<sup>597</sup> Fidan, s.184; Topak, s.447; Yakar, s.154.

<sup>598</sup> RG: 07.11.2012 S: 28460.

<sup>599</sup> Temel/Bayrak, s.497.

düzenlemedi<sup>600</sup>. Dikkat edilmelidir ki, sendikal tazminat alacağı sadece feshe bağlı olmayan, aksine işe alım ve çalışma süresi sürecinde de ortaya çıkan eşitsizliklerde talep edilebilecek bir tazminat türüdür<sup>601</sup>. Bu sebeple doktrinde, sendikal tazminatın, kötüniyet tazminatının özel bir türü olduğuna dair görüşler de mevcuttur<sup>602</sup>.

AYM'nin 2014 yılında verdiği bir karara<sup>603</sup> göre, iş akdinin sendikal nedenlerden ötürü sona erdirilmesi halinde, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmasının bir önemi olmaksızın, işçi sendikal tazminat talep edebilecektir<sup>604</sup>. Buna göre, sendikal nedenlerle iş akdi sone erdirilen işçi, iş güvencesine tabi olmasa da, İK m.20 ve m.21 uyarınca işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır<sup>605</sup>. STİSK m.25/5 uyarınca, açılan işe iade davası sonucu işveren işçiyi işe başlatmasa dahi sendikal tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir. Fakat işçi işe iade davası açmadan da sadece sendikal tazminat alacağı talebiyle mahkemeye başvurabilmektedir<sup>606</sup>.

STİSK m.25/6'ya göre, fesih hangi sebebe dayandığının ispatı işverene aitken, bu fesih nedeninin gerçeği yansıtmadığı ve esasında sendikal faaliyetler nedeniyle feshedildiğinin ispatı ise işçiye aittir<sup>607</sup>. Zira işçinin bir sendikaya üye olması her zaman iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği anlamını taşımamaktadır<sup>608</sup>. Bu hususta Yargıtay hüküm verirken, tanık, yeni alınan işçilerin sendikaya üye olup olmamaları gibi unsurları göz önüne alarak bir değerlendirme yapmaktadır<sup>609</sup>.

Aynı şekilde YHGK da bu unsurları göz önünde bulundurduğu bir kararında “*sendikal fesih karinesi*”ni açıklamıştır<sup>610</sup>. Buna göre, hakim somut olayla ilgili bir kanaat oluştururken iş ilişkileri, sendikal yaşam ve iş yargısındaki tecrübelerini göz önünde bulundurarak, fesih sendikal ayrımcılık sebebiyle ortaya çıktığı şüphesini arttırıyorsa, işveren de bunun aksini kanıtlayamadığı takdirde ihtilaf işçinin lehine sonuçlandırılmalıdır<sup>611</sup>. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise, işçinin sendikal

---

<sup>600</sup> Köken, s.111.

<sup>601</sup> Sözek, s.545.

<sup>602</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.277; Karademir/Ekinci, s. 223.

<sup>603</sup> AYM, 22.10.2014 T., 2013/1 E., 2014/161 K., RG: 11.11.2015 S: 29529.

<sup>604</sup> Sözek, s.544.

<sup>605</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.197.

<sup>606</sup> Karademir/Ekinci, s.226.

<sup>607</sup> Ömer Ekmekçi, **Toplu İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2018, s.111.

<sup>608</sup> Öztemiz, s.94.

<sup>609</sup> Y9HD, 30.05.2016 T., 2015/31887 E., 2016/12708 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 06.09.2022)

<sup>610</sup> YHGK, 07.10.2009 T., 2009/372 E., 2009/416 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 06.09.2022)

<sup>611</sup> Köken, s.113-114.

ayrımcılık sebebiyle iş akdinin sona ermesini kanıtlaması yeterli olmakla birlikte herhangi bir zararın doğmuş olması şartı aranmamaktadır<sup>612</sup>.

STİSK m.25/4 uyarınca, işçiye sendikal faaliyetleri sebebiyle ayrımcılık yapılması durumunda, mahkeme işçinin bir senelik ücretinden az olmayacak şekilde bir miktara hükmedebilecektir. Fakat hakim somut olayın özelliğini de dikkate alarak bu miktarın üstünde de bir tazminata hükmedebilecektir. Bu hesaba esas ücret ise, işçinin fesih tarihinde veyahut ayrımcılığın meydana geldiği tarihteki çıplak ücretidir. Bir başka ifadeyle, sendikal tazminat alacağıının hesaplanabilmesi için çıplak ücretin bilinmesi yeterlidir<sup>613</sup>. Bu sebeple, alt sınırı kanuni düzenlemeyle belirli olan sendikal tazminat alacağıının, hakimin somut olayın özelliğine göre bu sınırın üstünde de hüküm verebilmesi, bu alacak kaleminin belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağı hakkında tartışmalara neden olmuştur.

Y7HD, 2016 yılında vermiş olduğu bir kararında, sendikal tazminatın alt sınırının üstünde belirlenirken işçinin çalışma süresinin yani kıdeminin de göz önünde bulundurulduğu belirtilmiştir<sup>614</sup>. Bu hüküm uyarınca, doktrinde tavan tutarın hakimin takdir yetkisine bırakılmasından ötürü davanın açıldığı esnada davacı işçinin, bu alacağı hesaplamada objektif imkansızlık içerisinde olacağından bahisle sendikal tazminat alacağıının belirsiz alacak davası yoluyla talep edilmesi gerektiği savunulmuştur<sup>615</sup>. Zira STİSK m. 25/4'te alt tabanın belirlenip herhangi bir tavan öngörmemesi ve bu miktarı hakimin takdirine bırakması bu belirsizliğin esas sebebidir<sup>616</sup>.

Bu belirsizliğe karşın, Y9HD, istikrarlı olarak verdiği kararlarında<sup>617</sup>, sendikal tazminat taleplerini alt sınır üzerinden vermiştir. Nitekim doktrinde ücretin tartışmalı olması sendikal tazminat alacağını belirsiz kılacağına dair görüşler<sup>618</sup> mevcut olsa da bir unsurun tartışmalı olması ile belirsiz olmasının farklı anlamlara geldiğini bu sebeple her tartışmalı unsur için belirsiz alacak davasının açılmayacağını savunan görüşler de mevcuttur<sup>619</sup>. Zira Y22HD de sendikal tazminat alacağıının belirsiz alacaklardan olmadığını içtihat etmiştir<sup>620</sup>.

---

<sup>612</sup> Ekmekçi, Toplu İş Hukuku Dersleri, s.98.

<sup>613</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.576.

<sup>614</sup> Y7HD, 20.12.2016 T., 2016/31578 E., 2016/21702 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 06.09.2022).

<sup>615</sup> Karakimseli, s.213; Çil/Kar, s.93; Köken, s.243-244.

<sup>616</sup> Aziz Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal, **Toplu İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s.125.

<sup>617</sup> Y9HD, 14.05.2018 T., 2018/12273 E., 2018/10557 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 06.09.2022); Y9HD, 13.11.2006 T., 2006/29881 E., 2006/29782 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 06.09.2022).

<sup>618</sup> Bilgili, s.96; Çil/Kar, s.93.

<sup>619</sup> Öztimir, s.95.

<sup>620</sup> Y22HD, 18.02.2016 T., 2014/32610 E., 2016/4409 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 06.09.2022).



Daireler arasındaki bu görüş ayrılıkları hukuki istikrarı sağlamaktan uzak olmasından ötürü dava sonuçlarının da akıbetini belirsiz hale getirmiştir. Kanaatimizce, kanun hükmüyle hakimin takdir yetkisine bırakılan bu alacak türünün dava açıldığı esnada işçi tarafından belirlenebilmesi olası gözükmemekle birlikte, eğer ücret hususunda bir tartışma olmadığı veyahut talep miktarının da alt sınır üzerinden belirlendiği durumlarda belirsiz alacak davası yerine tam eda davası veya kısmi dava açılması usul hukuku açısından daha uygun bir uygulama olacaktır.

### **3.1.2.7. Ayrımcılık Tazminatı Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması**

Hukuk sisteminin temel unsurlarından olan eşitlik ilkesi, AY m.10'da da düzenlendiği üzere bireyleri dil, din, ırk veyahut cinsiyet ayrımı olmaksızın kanunlar karşısında bir tutmuştur. Bunun iş hukukundaki yansıması ise 4857 Sayılı İK m.5'te düzenlenmiştir. İlgili kanun maddesine göre, işverenin işçilere karşı eşit davranma borcu bulunmaktadır. Bir diğer ifadeyle, haklı bir neden olmadan işveren, benzer özelliklerdeki işçilere keyfi bir şekilde ayırım yapamaz, aksine, işyeri organizasyonunda bulunan işçilere karşı eşit davranma borcu altındadır<sup>621</sup>. Bu borca aykırılık halinde ise, işçi, işverenden ayrımcılık tazminatı talep edebilir<sup>622</sup>.

Burada dikkat edilmesi gereken husus, işçi, sendikal faaliyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğraması durumunda, sendikal tazminat talep edebilirken, sendikal faaliyetler dışında bir sebepten ötürü ayrımcılığa uğraması durumunda ayrımcılık tazminatı talep edebilmektedir. Zira sendikal tazminat ile ayrımcılık tazminatı ayrı ayrı talep edilebilmektedir<sup>623</sup>.

İşverenin eşit davranma borcu, özünde hakkaniyeti ve adalet duygusunu barındırmasından ötürü, benzer nitelikteki işçiler arasında objektif bir şekilde işin ve işçinin niteliği de göz önünde bulundurularak yapılan her farklı davranış ayrımcılık tazminatına sebebiyet vermeyecektir<sup>624</sup>. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında, işçinin uzmanlığı, çalışma disiplini gibi sübjektif hususlarda yapılan ayırmda, işverenin eşit davranma borcuna aykırılığı olarak görmemiş ve ayrımcılık tazminatına hükmetmemiştir<sup>625</sup>.

---

<sup>621</sup> Tuncay/Savaş Kutsal, s.123.

<sup>622</sup> Öztimir, s.97.

<sup>623</sup> YHGK, 22.02.2017 T., 2015/9-305 E., 2017/323 K. (www.kazanci.com, e.t.:07.09.2022).

<sup>624</sup> Fahrettin Korkmaz, Nihat Seyhun Alp, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 2019, s. 170.

<sup>625</sup> Y9HD, 02.12.2009 T., 2009/33837 E., 2009/32939 K. (www.kazanci.com, e.t.:07.09.2022).

İK m.5/6 kapsamında, işverenin eşit davranma borcu “iş ilişkisi süresince” ya da “iş akdinin sona ermesinde” önem taşımaktadır<sup>626</sup>. Kanun hükmünden anlaşılacağı üzere de, işverenin işe alımı esnasında ayırım yapması, işçiye ayrımcılık tazminatı açma olanağı sağlamayacaktır. Ancak böyle bir durumda, genel hükümlere başvurulacak sözleşme öncesi sorumluluk (culpa in contrahendo) ile işçinin zararı tazmin edilebilir<sup>627</sup>.

İlgili madde uyarınca, işveren, işçilerini kısmi süreli veyahut belirli süreli sözleşmeye tabi olması veyahut kadın olması gibi sebeplerle farklı davranışlarda bulunamaz. İşveren bu yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde, işçi, dört aya kadarki ücretine uygun bir miktarda ayrımcılık tazminatı talep edebilmesinin yanı sıra, uğradığı bu ayrımcılık sebebiyle yoksun kaldığı hakların da verilmesini isteyebilir. Kanunun lafzında da anlaşılacağı üzere, işçinin zarara uğraması aranmamış, sadece işverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması ayrımcılık tazminatı için yeterli görülmüştür<sup>628</sup>. Fakat belirtilmelidir ki İK m.5/7 kapsamında, bu tazminat talebiyle dava açan işçi, ayrımcılığa uğradığını ispat etmekle yükümlüdür.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması sebebiyle açılan ayrımcılık tazminatı davasında, kanun koyucu, “dört aya kadar olan ücreti tutarında” diyerek, tazminatın üst sınırını belirlemiş fakat alt sınırı hakimin takdirine bırakmıştır<sup>629</sup>. Hakim somut olayı değerlendirirken, işçinin uğradığı ayrımcılığın ne boyutta olduğunu ve onun kıdemi gibi unsurları göz önünde bulundurarak belirli bir tazminata hükmedecektir<sup>630</sup>.

Alt sınırın kanun hükmüyle belirlenmemiş olması ve bu kararın hakimin takdirine bırakılması, şüphesiz davanın açıldığı esnada net talep tutarının işçi tarafından bilinmesini objektif imkansız hale getirmektedir<sup>631</sup>. Doktrinde, madde hükmünün nispi emredici nitelikte olmasından ötürü toplu iş sözleşmesi veyahut bireysel iş sözleşmesi ile de artırılabilirliği, bu belirsizlik sebebiyle de belirsiz alacak davası ile talep edilebilmesi gerektiği savunulmuştur<sup>632</sup>.

Bir diğer husus ise, tazminat tutarı, işçinin temel ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Bu sebeple, ücretin tartışmalı olduğu, kayıtların tutulmadığı veyahut tutulduysa da

<sup>626</sup> Köken, s.116.

<sup>627</sup> Süzek, s.455.

<sup>628</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, s.428.

<sup>629</sup> Karakimseli, s.212.

<sup>630</sup> Y9HD, 30.03.2017 T., 2017/8204 E., 2017/5375 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.:07.09.2022).

<sup>631</sup> Halis, s.59.

<sup>632</sup> Süzek, s.455.

yanıltıcı bilgiler içerdiği durumlarda da davacı ayrımcılık tazminatı alacağını belirsiz alacak davası yoluyla talep edebilmelidir<sup>633</sup>.

### **3.1.2.8. İşe Başlatmama Tazminatı (İş Güvencesi Tazminatı) Alacağı ile Boşta Geçen Süre Tazminatı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması**

İK m. 18/1 düzenlemesine göre, otuz veyahut daha fazla işçinin çalıştığı işyeri organizasyonunda, belirsiz süreli iş sözleşmesine sahip ve en az altı ay kıdemi olan işçiler, iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmektedirler. Bu şartın sağlanabilmesi için, o işyerinin farklı bölgelerde bulunması, çalışanların kısmi ya da tam süreli çalışmaları fark etmeksizin, aynı iş kolunda ve aynı işverene ait işyerlerinin olması yeterli görülmüştür<sup>634</sup>. Altı aylık kıdem süresi hesaplanırken ise, işçinin aralıklı çalışmalarının da birleştirilerek sayılacağı ilgili madde kapsamında düzenlenmiştir.

İK m.18 ile düzenlenen iş güvencesi hükmü ile işverenin keyfi feshi engellenerek fesih hakkına bazı sınırlamalar getirilmiş ve sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı olan işçinin, işveren önünde hak eşitliği sağlanması amaçlanmıştır<sup>635</sup>. Geçerli bir nedene dayanmadan feshedilmesi durumunda ise, İK m.18 kapsamındaki işçi, işe iade talebinde bulunma hakkına sahiptir.

İşe iade talebi olan işçi, İK m.20 gereği, fesih bildiriminin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurması gerekmektedir. Eğer arabuluculuk görüşmelerinde de bir uzlaşmaya varılamaz ise, yeni bir dava açılarak işveren fesihinin geçerli bir nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. Aynı şekilde işçi de, fesih nedeninin bir başka sebebe dayandığını iddia ediyorsa bu iddiasını ispat etmesi gerekmektedir. Dikkat edilmelidir ki, arabulucuya başvuru bir dava şartı olup verilen bir aylık süre ise hak düşürücü süredir<sup>636</sup>.

Taraflar arasında anlaşma sağlanamaması üzerine, arabuluculuk faaliyeti sonrasında düzenlenen son tutanak tarihinden itibaren iki hafta içerisinde mahkeme veyahut özel hakeme dava açılması gerekmektedir. Dava sonucunda feshin geçersizliğine hüküm verildiği takdirde, İK m. 21/1 gereği, işçi bir ay içerisinde işe başlatılmak zorundadır. İşçi ise, kararın tebliğ tarihinden itibaren on iş günü içinde işverene işe başlamak için başvuruda bulunmak zorundadır. Veleve ki, işçi hak düşürücü süre olan on iş günü

<sup>633</sup> Karakimseli, s.212-213.

<sup>634</sup> Mollamahmutoğlu/Astar/Baysal, s.276.

<sup>635</sup> Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, 10. Baskı, Ankara, 2019, s.281.

<sup>636</sup> Y22HD, 01.06.2012 T., 2011/10466 E., 2012/12088 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 16.09.2022).

içerisinde işverene işe başlamak için başvuruda bulunmazsa, İK m.21/5 gereği, işverenin fesihli fesih kabul edilecektir.

İşçi on iş günü içerisinde tekrar işe başvurması halinde ise, bu başvurusu samimi ve ciddi bir şekilde işe başlama amacı gütmelidir<sup>637</sup>. Başvurusunda samimi olan işçinin işe başlatılması varsayımında, eğer işveren işçisine kıdem ve ihbar tazminatları ödemiş ise, işçinin boşta geçirdiği süre ücretinden düşülerek, geriye kalan bakiye işverene iade edilecektir<sup>638</sup>. Fakat başvuruya rağmen işçinin işe başlatılmaması durumunda, işveren, İK m. 21/1 gereği, işçinin en az dört ve en çok sekiz aylık ücretine denk bir tazminat ödemeye mahkum edilir. Ödenecek bu tazminata, işe başlatmama tazminatı veyahut iş güvencesi tazminatı da denmektedir.

İşe iade talebi ile mahkeme veyahut özel hakeme başvurulmasının ardından işverenin fesihinin geçersizliğine hüküm verilmesinin bir başka sonucu ise, işçinin boşta geçirdiği sürenin işveren tarafından telafi edilmesine karar verilmesidir. İK m.21'deki düzenlemeye göre, iş sözleşmesinin geçersiz feshinden işe iade kararı verilmesine kadarki boşta geçen süre için, işçinin dört aya kadar olan ücreti kadar boşta geçen süre tazminatı ödenmesine hükmedilir. Bu tazminata hak kazanıldığı an ise, işçinin işe iade talebiyle işverene başvurduğu andır<sup>639</sup>.

İşçinin işe iade talebiyle mahkemeye başvurmamasının sonucu; işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre tazminatı olarak düzenlenmiştir. Bu sebeple, işe iade ilamı almadan işçi sadece bu alacakları talep edememektedir<sup>640</sup>. Fakat dikkat edilmelidir ki, işçinin işe iade talepli davasında bu iki alacak kalemini mahkemeden talep etmemiş olsa dahi, açmış olduğu işe iade davasının bir sonucu olarak mahkeme, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre tazminatı için kendiliğinden karar verecektir<sup>641</sup>.

2018 yılında düzenlenen İş Mahkemesi Kanunu<sup>642</sup> m.12 düzenlemesi ile bu iki alacak kaleminin işçinin davayı açtığı esnadaki ücreti esas alınarak, karşılık gelen parasal değerler tazminat olarak belirlenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır<sup>643</sup>. Bu sebeple, işçinin dava sırasındaki ücretinde yaşanabilecek uyuşmazlıklar, işe

---

<sup>637</sup> Y9HD, 04.02.2019 T., 2015/32293 E., 2019/2558 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, e.t.: 16.09.2022)

<sup>638</sup> Sözek, s.630.

<sup>639</sup> Şahin Çil, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi**, S:1, 2008, s.51.

<sup>640</sup> Yakar, s.133.

<sup>641</sup> Y9HD, 11.09.2003 T., 2003/14994 E., 2003/14267 K. ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), e.t.: 16.09.2022).

<sup>642</sup> RG: 25.10.2017, S: 30221.

<sup>643</sup> Öztemiz, s.106.

başlatmama tazminatı ve boшта geçen süre tazminatının belirlenmesinde de belirsizliklere sebep olabileceği hususunda Yargıtay ve doktrinde çeşitli görüşler mevcuttur.

Öncelikle, işe başlatmama tazminatı tutarına karar verilirken, işçinin o iş yerinde geçirdiği hizmet süresi, bir başka deyişle kıdemi, emekliliğe hak kazanma durumu, fesih sebebinin ağırlığı, işçinin sosyal durumu, yaşı, işinin niteliği gibi unsurlar göz önünde tutularak en az dört en çok sekiz aylık çıplak ücretine denk bir tazminat tutarı hesaplanmaktadır<sup>644</sup>. Boшта geçen süre ücreti ise, İK m.21/3'te düzenlendiği üzere “*ücret ve diğer haklar*” denilerek, işçinin iş sözleşmesi feshedilmeseydi ödenecek olan en fazla dört aylık giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanacağı hüküm altına alınmıştır<sup>645</sup>.

Bu ifadelerden yola çıkarak, doktrinde, işe başlatmama tazminatı, işe iade davası ile belirlenen bir alacak kalemi olması ve boшта geçen süre tazminatı ise en fazla dört aya kadar olan ücret ve ücrete ek olarak diğer haklarını barındıracağı için talep miktarlarının belirli olduğu ve bu sebeple belirsiz alacak davasına konu olamayacağı yönünde eleştirilmiştir<sup>646</sup>. İşe iade davası nitelik olarak bir tespit davası olarak görülmesinden ötürü, dava sonucunda işe iadesi karar verilen işçinin, işe başlatmama tazminatı tutarı da bu dava ile belirleneceğinden alacağın belirsizliğinden söz edilemeyeceği vurgulanmıştır<sup>647</sup>.

Bu görüşe karşıt bir görüşe göre ise, işe başlama talebine rağmen işe başlatılmadığı takdirde işçi, işe başlatmama tazminatına hak kazanacaktır<sup>648</sup>. Bu sebeple, eğer işçi asgari ücret ile çalışmıyorsa, tazminata hak kazandığı an ücretinin ne kadar olduğunu bilebilecek durumda değildir. Uygulamada genellikle işverenin ücret miktarını gizleme eğiliminde olduğu bilinmekle birlikte, bu ücretin tartışmalı olması halinde alacağın da belirsiz olacağı, bu sebeple belirsiz alacak davasına konu edilebileceği savunulmuştur<sup>649</sup>. Kaldı ki, işveren gizleme eğiliminde olmasa bile, o andaki ücret miktarının belirlenebilmesi için işverenin yargılama esnasında sunacağı bilgi ve

---

<sup>644</sup> Y9HD, 31.10.2016 T., 2016/12679 E., 2016/18801 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 16.09.2022).

<sup>645</sup> Süzek, s.646; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.227.

<sup>646</sup> Karakimseli, s.218.

<sup>647</sup> Öztimir, s.106.

<sup>648</sup> Muhittin Astarlı, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:38, 2017, s.45.

<sup>649</sup> Çil/Kar, s.128.

belgelere ihtiyaç duyulması, davanın açıldığı esnada alacağın belirsiz olduğunu kanıtlar nitelikte görülmüştür<sup>650</sup>.

Aynı şekilde boşa geçen süre ücreti için ise, en fazla dört aya kadar olan ücreti ve diğer haklarının tutarında tazminat ödenmesine hükmedildiğinde, işçinin giydirilmiş ücretini net bir şekilde hesaplayabilmesi gerekmektedir. “Diğer haklar” ifadesiyle de, işçinin sahip olduğu sosyal yardımların, prim veyahut ikramiye gibi ücret eklerinin doğru bir şekilde hesaplanıp, parasal nitelikte olmayan yardımların ise para cinsine çevrilerek bir tutar belirlenmesi gerekmektedir. Bu hesaplamaların ise uzmanlık gerektirmesinden ötürü, işçi sübjektif imkansızlık sebebiyle tam talep miktarını davanın açıldığı esnada belirleyememekte ve alacağının bu sebeple belirsiz hale geldiği ifade edilmiştir<sup>651</sup>.

Yargıtay dairelerinin uygulamalarına bakıldığında, Y9HD vermiş olduğu bir kararda, hak düşürücü süre sonrası verilen işe başlatmama kararının işveren tarafından verilen yeni bir fesih kararı olduğu ve bu tarihteki ücretin işçi tarafından bilenemeyeceğinden ötürü belirsiz alacak davasına konu edilebileceği, boşa geçen süre ücretinin ise yapısı gereği uzmanlık gerektiren hesaplamalar ile giydirilmiş ücretin belirlenmesinden ötürü belirsiz alacak davasına konu edilebileceği içtihat edilmiştir<sup>652</sup>.

Y9HD'nin aksine, Y22HD ise birbiri ile çelişen kararlar vermiştir. Bir kararında, tıpkı 9HD gibi, sözleşmenin feshedildiği tarihte işçinin ücretini bilemeyeceği ve boşa geçen süre ücretinin ise yapısı gereği yargılama esnasında bilirkişi ile giydirilmiş ücretin belirlenebileceği bu sebeple belirsiz alacak davasına konu olabileceği yönünde karar vermiştir<sup>653</sup>. Fakat aynı yıl içerisinde vermiş olduğu farklı bir kararında ise, boşa geçen süre ücreti hesaplanırken geçersiz fesih tarihinden sonraki dört aylık dönemi kapsamından dolayı işçinin giydirilmiş ücretini bilebileceği bu sebeple de boşa geçen süre tazminatının belirsiz alacak davasına konu olamayacağını belirtmiştir<sup>654</sup>. İlgili kararda, işe başlatmama tazminatı için ise belirsiz alacak davasına konu olabileceği yönünde karar vermiştir.

YHGK ise yakın tarihli bir kararında, bu iki alacak kaleminin hesabına esas ücretin belirsiz olması durumunda alacak kalemlerinin de belirsiz olacağına hükmetmiştir<sup>655</sup>.

---

<sup>650</sup> Tülü, s.300.

<sup>651</sup> Yakar, s.134.

<sup>652</sup> Y9HD, 25.03.2015 T., 2015/3775 E., 2015/12009 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 18.09.2022).

<sup>653</sup> Y22HD, 14.11.2019 T., 2017/25138 E., 2019/21147 K. (www.kazanci.com, e.t.: 18.09.2022).

<sup>654</sup> Y22HD, 28.11.2019 T., 2019/8179 E., 2019/21899 K. (www.kazanci.com, e.t.: 18.09.2022).

<sup>655</sup> YHGK, 28.03.2019 T., 2015/3296 E., 2019/380 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 18.09.2022).

Zira 4857 Sayılı Kanuna, 7036 Sayılı Kanun ile eklenen İK m.21/4 gereği, işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti tazminatı için, işçinin dava açıldığı esnadaki ücret tutarının parasal değeri tazminat miktarını belirleyeceği hüküm altına alınmıştır.

Kanaatimizce, boşta geçen süre ücretinin giydirilmiş ücret olmasından ötürü, bu hesabın yapılabilmesindeki belirsizlikler alacağı evleviyetle belirsiz kılacaktır. İşe başlatmama tazminatında ise, her ne kadar çıplak ücret üzerinden hesaplanırsa da, Yargıtay dairelerinin tazminat tutarını takdir ederken, işçinin kıdemi, işinin niteliği, emeklilik hali gibi unsurları göz önünde bulundurarak bir değerlendirme yapması, davanın açıldığı esnada işçinin bunu göz önünde tutup belirleyebileceği bir tutar olmaktan çok uzak olması sebebiyle de belirsiz alacak davasına konu edilebilmelidir.

### **3.1.3. Ücrete Tabi Alacaklar**

#### **3.1.3.1. Fazla Çalışma Ücreti ile Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması**

Çalışma sürelerinin sınırlandırılması, esasında işveren karşısında ekonomik açıdan güçsüz konumda olan işçinin korunması amacıyla, kanunda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olarak düzenlenmiştir<sup>656</sup>. Zira yasal sürelerin üzerinde yapılan çalışmalar, başta memleketin yararı olmak üzere, işin gereği veyahut üretimin artırılması gibi sebeplerden kaynaklansa da, işçi yapmış olduğu fazla çalışmalarla yıpranırken, işveren zenginleştiği için yasal sınırlamalar getirilmesi sosyal devlet olma bilincinin bir gereği haline gelmiştir<sup>657</sup>.

İK m.63 düzenlemesine göre, işçi haftada en fazla kırk beş saat çalışma süresine sahip olabilir. Ancak işçiden yazılı icazet alınması koşuluyla haftalık kırk beş saati ve günlük on bir saati aşan çalışmalar İK m.41/1 gereği “fazla çalışma” olarak adlandırılmaktadır ve bu süreyi aşan her bir saat fazla çalışması için işçiye ücretinin yüzde ellisi oranında ücret eki ödenmesi gerekmektedir. Dikkat edilmelidir ki, İK m. 41/8’e göre işçinin yapmış olduğu fazla çalışmalar, bir yılda iki yüz yetmiş saati aşamaz.

<sup>656</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.1204.

<sup>657</sup> Hilal Çiçek, “Fazla Çalışma Ücreti”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:6 S:21, 2009, s.187.

Nitekim kanunda fazla çalışma düzenlenirken belirli kıstaslara tabi kılınmıştır. Mevzuatta, denkleştirme uygulaması ile işçinin bazı haftalarda kırk beş saatin üzerinde yapmış olduğu çalışmalar, diğer haftalarda kırk beş saatin altında çalışma yaptırılarak bazı haftaların yoğunlaştırılmış iş haftası olarak çalışılması fazla çalışmadan sayılmamaktadır<sup>658</sup>. Bir diğer ifadeyle, yoğunlaştırılmış iş haftasında işçinin günlük on bir saati geçmeyen fakat haftalık kırk beş saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak değerlendirilmemektedir. Bunun yanı sıra, İK m. 69/3 gereği işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saatten fazla olamaz. Zira Yargıtay'ın vermiş olduğu kararda, haftalık kırk beş saati aşmasa dahi, gece çalışması yedi buçuk saatin üstünde olan işçinin çalışmasını fazla çalışma olarak değerlendirdiği görülmektedir<sup>659</sup>. Yine aynı şekilde, işçinin hak etmiş olduğu ara dinlenmesi verilmeksizin çalıştırılması durumunda, bu sürelerin de çalışma süresine eklendiğinde ve yasal süreler aşıldığında işçinin fazla çalışma yaptığı kabul edilmektedir<sup>660</sup>.

Bazı sözleşmelerde ise, işçinin haftalık çalışma süresi kırk beş saatin altında belirlenmiş olup, bu süreyi aşarak kırk beş saate kadar yapmış olduğu çalışmalar ise İK m. 41/3 gereği “fazla sürelerle çalışma” olarak hüküm altına alınmıştır ve fazla sürelerle çalıştığı her bir saat için işçiye ücretinin yüzde yirmi beşi oranında ücret eki ödenmesi gerekmektedir. İK m. 41/4’de düzenlendiği üzere, çalışma koşulları gereği işçi dilerse, fazla çalışmasının veyahut fazla sürelerle çalışmasının karşılığını ücret eki olarak almak yerine, yapmış olduğu her bir saat fazla çalışmanın karşılığı olarak bir saat otuz dakika ara dinlenmesi ve yapmış olduğu her bir saat fazla sürelerle çalışma için bir saat on beş dakika ara dinlenmesi kullanabilmektedir<sup>661</sup>.

Yasal sürenin üzerinde çalışma yapıldığının ispat külfeti işçi üzerindeyken, bu fazla çalışmanın ödendiğinin ispat külfeti ise işverendedir<sup>662</sup>. Aynı şekilde, işçinin ara dinlenme süresinde de çalışmaya devam etmesi durumunda, işçi bu iddiasını işyerine giriş çıkış kayıtları, bordro, tanık beyanı, puantaj kayıtları gibi her türlü delille ispat edebilir<sup>663</sup>. İşveren ise bu şekilde bir fazla çalışmanın yapılmadığını veyahut yapıldıysa

---

<sup>658</sup> Karademir/Ekinci, s.82.

<sup>659</sup> Y9HD, 23.06.2009 T., 2007/40862 E., 2009/17766 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>660</sup> Karademir/Ekinci, s.69.

<sup>661</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.331; Tunçomağ/Centel, s. 168; Hatice Çetin Karacan, **4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, Seçkin Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2015, s.29.

<sup>662</sup> Y9HD, 21.01.2021 T., 2020/4223 E., 2021/1799 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>663</sup> Y7HD, 26.02.2015 T., 2015/3006 E., 2015/2680 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).



mali belgelerle fazla çalışmasının karşılığının ödendiğini hesap pusulalarıyla ispat etmelidir<sup>664</sup>.

Uygulamaya bakıldığında, ülkemizde maalesef gerçeği yansıtmayan kayıtların tutulması veyahut hiç tutulmaması, taraflar arasında kararlaştırılan ücret miktarı ile bordroya yansıtılan ücretin sigorta primi ve vergiyi düşük ödemek için cüz'i miktarda gösterilmesi veyahut çift bordro düzenlenerek kalan miktarın elden ödenmesi gibi uygulamaların yaygın olduğu görülmektedir<sup>665</sup>. İşçinin temel ücretinin düzgün bir şekilde kayıtlara yansıtılmaması, yapılan fazla çalışmanın tespit edilebilmesini de oldukça zorlaştırmaktadır. Bu sebeple, işçilik alacakları arasında en yüksek meblağlı alacak kalemlerinden biri olan fazla çalışma ücreti, gerek ispatlanması gerekse hesaplanması noktasında belirsiz alacak davasına konu olabilecek alacaklardan olup olmadığı yönünde doktrin ve yargı kararlarında sıkça tartışılmıştır.

Fazla çalışmanın hesaplanabilmesi için öncelikle ücret ve çalışma süresinin tartışmasız olması gerekmektedir<sup>666</sup>. Zira fazla çalışma ücreti hesaplanırken, çıplak ücret üzerinden hesaplanmaktadır<sup>667</sup>. Diğer alacak kalemlerinden farklı olarak, işçinin son ücreti yerine, fazla çalışmanın yapıldığı döneme ait çıplak ücreti üzerinden hesaplama yapılmaktadır<sup>668</sup>. Hesaplama yapılırken ise, İK m.41 uyarınca, işçinin o dönemki aylık çıplak ücreti tespit edildikten sonra saat başına düşen miktarı bulunarak daha sonra fazla çalışma ise o ücretin yüzde ellisi, fazla sürelerle çalışma ise o ücretin yüzde yirmi beşinin eklenmesi ile bulunacaktır<sup>669</sup>. Teknik hesaplama bilgisi gerektiren bu alacak kaleminin hesaplanmasında, kanaatimizce, işçi sübjektif imkansızlık içindedir.

Yargıtay, fazla çalışma yapıldığı dönemki ücretini bilmeyen işçinin fazla çalışma ücretini hesaplarken, bildiği dönemdeki asgari ücret miktarına oranını alarak bilinmeyen dönemin ücretinin tespit edilmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>670</sup>. Yine de hesaplama yapılırken karşılaşılabilecek belirsizlikler veyahut engellerin aşılması için İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği<sup>671</sup> m.4 hükmü düzenlenmiştir. Ne var ki, işçinin aylık ücret değil de yüzde usulü veyahut akort ücret,

---

<sup>664</sup> Yakar, s.103.

<sup>665</sup> Tülü, s.249.

<sup>666</sup> Karaca/Yağcı, s.194.

<sup>667</sup> Y9HD, 22.03.2016 T., 2014/35770 E., 2016/6827 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>668</sup> Korkmaz/Alp, s.281; Özgür Demir, "Günlük Çalışma Sürelerini Aşan Fazla Çalışma ve Ücretinin Hesaplama Yöntemleri", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:15 S:57, 2018, s.164.

<sup>669</sup> Süzek, s.799.

<sup>670</sup> Y9HD, 21.05.2018 T., 2015/19011 E., 2018/11187 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>671</sup> RG: 06.04.2004, S:25425.

prim gibi ücretlere çalışması ihtimalinde, bu veriler uzman bilirkişilerce hesaplanmaktadır. Buna ek olarak, işçi, fazla çalışmasını hesaplarken, bu hesaba konu çalışmanın fazla çalışma mı yoksa fazla sürelerle çalışma mı olduğunu öncelikle belirlemesi gerekmektedir<sup>672</sup>. Zira işçiden bu denli teknik bilgi, tecrübe ve hesap bilgisi beklemek hayatın olağan akışına aykırıdır<sup>673</sup>.

İşçi fazla çalışma yapıldığı dönemdeki ücretini bildiği, çalışma sürelerinin tutulduğu bilgi ve belgelerin eksiksiz olması, işçinin ihtirazi kayıt koymadan imzalaması durumunda fazla çalışma ücretinin belirsizliğinden bahsedilemeyecektir<sup>674</sup>. Fakat bu belgelerin işçinin elinde olmadığı ihtimalinde, yargılamanın ilerleyen safhalarında ancak işverenin temin etmesiyle belirlenebilir bir alacak olacağından, davanın açıldığı esnada alacak belirsiz olarak kabul edilmelidir.

Fakat Y22HD her ne kadar ilerleyen yıllarda içtihat değişikliğine gitse de, bu konu hakkında, işverenin, iş hukukundan doğan düzenli belge tutma yükümlülüğünü yerine getirmemesi, işçiye belirsiz alacak davası açma hakkı vermediği, bu durumda da işçi, ücretini ve çalışma süresini bilebilecek durumda ise tam eda veyahut kısmi dava açabileceğini belirtmiştir<sup>675</sup>.

Yazılı delillerin varlığı durumunda fazla çalışmanın ispatı için başka delil aranmazken, yazılı delillerin olmaması veyahut gerçeği yansıtmadığından bahisle bu delillerle kanıtlanamaması durumunda tanık deliline başvurulacağı Yargıtay kararlarında sıkça belirtilmiştir<sup>676</sup>. Tanık deliline başvururken, tanığın o işyerinde çalışan herhangi bir işçi olmasından ziyade, fazla çalışmanın yapıldığı dönemde o işyerinde birlikte çalışmış olmaları kistası aranmaktadır<sup>677</sup>. Bu sebeple, işyeri organizasyonun düzenini bilmeyen veyahut bilmesi mümkün olmayan tanıkların beyanları dikkate alınmamaktadır<sup>678</sup>. SGK kayıtlarıyla, fazla çalışmanın yapıldığı dönem o yerde çalışan olduğu ispatlanan işçinin, sadece işe erken başlanıp geç bitirdiğini beyan etmesi de yeterli görülmemekte, fazla çalışma alacağının

---

<sup>672</sup> Tülü, s.250-251.

<sup>673</sup> Çil/Kar, s.114-115; Ercan, s.167; Alp/Çelebi, s.106-108; Budak, s.85; Fidan, s.179; Topak, s.443; Yakar, s.104-105.

<sup>674</sup> Karademir/Ekinci, s.96.

<sup>675</sup> Y22HD, 30.09.2014 T., 2013/17181 E., 2014/26269 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, e.t.: 20.09.2022).

<sup>676</sup> Y9HD, 03.02.2020 T., 2016/12313 E., 2020/1136 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, e.t.: 20.09.2022); Y22HD, 05.02.2020 T., 2017/27079 E., 2020/1621 K. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, e.t.: 20.09.2022).

<sup>677</sup> Y22HD, 15.06.2017 T., 2015/15555 E., 2017/14160 K. ([www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr), e.t.: 20.09.2022).

<sup>678</sup> Y22HD, 21.10.2019 T., 2016/21106 E., 2019/19521 K. ([www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr), e.t.: 20.09.2022).

hesaplanmasına yardımcı olabilecek somut delilleri içeren beyanlarda bulunması istenmektedir<sup>679</sup>.

Yargıtay'ın yerleşik içtihatına göre, fazla çalışmaların tanık deliliyle ispat edilmesi durumunda hakimin takdiri indirimde gitmesi söz konusu olacaktır<sup>680</sup>. Her ne kadar doktrinde<sup>681</sup>, bu durumun bir ispat sorunu olduğu ve alacağı belirsiz kılmayacağı belirtilse de hakimin takdirini, davacı işçi, davanın açıldığı esnada bilemeyeceğinden alacağın belirsiz olması gerektiği görüşündeyiz.

Nitekim Y9HD'ne göre de, eğer işçinin çalışma kayıtları düzenli puantaj kayıtları ile düzenlenmemiş ve bu sebeple tanık deliline dayanılmışsa, hakim takdir yetkisini kullanacağından alacak belirsiz olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>682</sup>. Y22HD de her ne kadar belirsiz alacak davasına işçilik alacakları bakımından mesafeli yaklaşan bir görüş benimsemiş olsa da, son yıllarda vermiş olduğu kararlarında, işçinin ücretini ve çalışma süresini bilse dahi hakimin takdiri söz konusu olduğunda, davanın açılacağı esnada bu indirimin oranının davacı işçi tarafından bilinemeyeceğinden ötürü alacağın belirsiz olduğu yönünde kararlar vermiştir<sup>683</sup>. Aynı şekilde YHGK da, hakimin takdir yetkisinin kullanılmasından ötürü alacağın belirsiz olduğu yönünde karar vermiştir<sup>684</sup>.

Zira fazla çalışma belgelerle ispatlanamasa dahi, hayatın olağan akışında işçinin gün içerisinde durmaksızın haftalarca çalışması, gerçeği yansıtmaktan uzak olduğu gerekçesiyle hesaplamalarda miktarın oldukça yüksek çıkması halinde, her ne kadar yasada bu hususla ilgili bir düzenleme olmasa da, Yargıtay bu tür davalarda genellikle yüzde otuz oranında hakkaniyet indirimi uyguladığı bilinmektedir<sup>685</sup>. Kanaatimizce de, işçi bu bilgiye sahip olmadan dava açtığı sırada alacağı net olarak belirlemede imkansızlık hali içinde olacağından alacağı belirsizdir.

Bir diğer husus ise, Yargıtay'ın yerleşik içtihadına göre, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinde, aylık iki yüz yetmiş saate kadar olan fazla çalışmanın aylık ücrete dahil

<sup>679</sup> Y9HD, 14.01.2020 T., 2017/14162 E., 2020/196 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>680</sup> Y22HD, 26.05.2015 T., 2013/32473 E., 2015/8259 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022); Y22HD, 22.01.2013 T., 2012/10502 E., 2013/249 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>681</sup> Cemil Simil, "Belirsiz Alacak Davası", **Yayımlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2012, s.364.

<sup>682</sup> Y9HD, 23.05.2019 T., 2019/4289 E., 2019/12024 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>683</sup> Y22HD, 05.11.2019 T., 2019/21582 E., 2019/20205 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022); Y22HD, 03.10.2019 T., 2019/7372 E., 2019/18235 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>684</sup> YHGK, 28.03.2019 T., 2015/3296 E., 2019/380 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>685</sup> Y9HD, 18.07.2008 T., 2007/25857 E., 2008/20636 K. (https://karararama.yargitay.gov.tr, e.t.: 20.09.2022); Cumhuriyet Sinan Özdemir, "Fazla Çalışma Ücretinde Hakkaniyet İndirimi", **Terazi Hukuk Dergisi**, C:12 S:133, Ankara, 2017, s.84.

edileceği hususunda bir madde eklenmişse, bu fazla çalışmanın aylık ücrete dahil olacağı, eğer iki yüz yetmiş saati aşan bir fazla çalışma olması halinde o aşan kısım için fazla çalışma ücreti alınacağı kabul edilmektedir<sup>686</sup>. Yargıtay'ın bu uygulaması doktrinde, işçi lehine yorum ilkesine ters düşmesinden ötürü, sözleşmedeki işçinin aleyhine olan hükümlerin geçersiz sayılması gerektiğini savunmuştur<sup>687</sup>.

Buna karşıt görüş olarak ise, işçinin sözleşmeyi okuduğundan ve anlayıp kabul ettiğinden şüphe duyulup her durumu işçi lehine yorum ilkesi gereği hükümsüz kılmayı hedeflemek, işçinin taraf ehliyetinin olmadığı ile eşdeğer nitelikte görülmesinden ötürü eleştirilmiştir<sup>688</sup>. Ne var ki, işverenin hazırladığı ve birden fazla işçiye verilen sözleşme ve yönetmeliklerde yer alan bu fazla çalışmaya ait hüküm, doktrinde TBK m.25 gereği genel işlem koşulundaki geçerlilik ve içerik denetimine tabi tutulması gerektiği savunulmuştur<sup>689</sup>.

Bu bilgiler ışığında, fazla çalışma ücretinin hesaplanabilmesi için öncelikle fazla çalışma yapılan döneme ilişkin ücret hususunda herhangi bir tartışmanın var olması alacağı belirsiz hale getirecektir. Bu tartışmanın giderilebilmesi için ise, uzman bilirkişilerce inceleme yapılarak ancak yargılama sürecinde net talep miktarına ulaşılabilecektir. Kaldı ki, fazla çalışmanın yazılı delillerle ispat edilememesi durumunda ise tanık deliline başvurulacağı ve bu durumda da hakimin takdiri indirim uygulayacağı Yargıtay içtihatlarıyla yerleşik bir uygulamaya dönüştüğünden, davacı işçinin davanın açıldığı esnada bu kadar teknik unsuru göz önünde bulundurup hesaplama yapabilmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu sebeple, fazla çalışma alacağı belirsiz olacak davası yoluyla açılabilmesi gerektiği görüşündeyiz.

### **3.1.3.2. Hafta Tatili Ücreti Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması**

Hafta tatili, İK kapsamında çalışılan işyerlerinde, işçilerin m.63 uyarınca belirlenen iş günlerinde çalışmalarını koşuluyla ve yedi günlük süre içerisinde m.46/1 gereği verilen kesintisiz ve en az yirmi dört saat süren dinlenme süresidir. Hafta tatili ücreti ise,

---

<sup>686</sup> Y9HD, 19.12.2019 T., 2016/22161 E., 2019/22873 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022); Y9HD, 02.03.2016 T., 2014/31716 E., 2016/4587 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022); Y9HD, 23.11.2015 T., 2014/21301 E., 2015/33167 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022); Y22HD, 10.10.2019 T., 2016/20682 E., 2019/18611 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 20.09.2022).

<sup>687</sup> Şahin Çil, "Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması", **İÜHFİM**, C:74, Özel Sayı, 2016, s.66-67.

<sup>688</sup> Öztimir, s.70.

<sup>689</sup> Emre Ertan, "Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:34, 2015, s. 106-107.

işçinin çalışmasa dahi kendisine ödenen ücrettir<sup>690</sup>. AY m.50 kapsamında da dinlenmek çalışanların anayasal hakkı olarak düzenlenmekle birlikte, aynı zamanda sosyal açıdan bir hak olarak dinlenebilmesi, ailesi ile vakit geçirebilmesi ve kendine zaman ayırabilmesini amaçlar<sup>691</sup>.

İK m.46 düzenlemesine göre, hafta tatili kesintisiz ve en az yirmi dört saat olarak kararlaştırılmışsa da, ilgili düzenlemede hafta tatilinin hangi gün olacağı belirtilmemiştir<sup>692</sup>. Bu sebeple, taraflar kendi belirleyecekleri bir günü hafta tatili olarak kararlaştırabilir<sup>693</sup>. TBK m. 421 gereği ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun<sup>694</sup> m.3 gereği, hafta tatili Pazar günü olarak kabul edilmiş olsa da Yargıtay, Pazar günü haricinde başka bir günün de hafta tatili olarak belirlenebileceğini içtihat etmiştir<sup>695</sup>.

Mevzuattaki hafta tatili düzenlemesine göre, işçinin kesintisiz yirmi dört saat dinlenmesi karşılığında da ücret alabilmesinin koşulu olarak o haftanın iş günlerinde ya çalışmış olması ya da m.63'te düzenlenen çalışmış sayıldığı hallerden ötürü çalıştığı varsayılması gerekmektedir. Ne var ki, kısmi süreli iş sözleşmesi ile işverene bağlı çalışan işçiler hafta tatilinden faydalanamayacaktır<sup>696</sup>.

İşçinin çalışmadığı hafta tatilinde işveren, bir iş yapılmamış olsa dahi o günün ücretini işçiye tam bir şekilde ödemesi gerekmektedir.<sup>697</sup> Nitekim işçi, hafta tatili gününde de çalıştırılmışsa, işveren, o işçinin günlük ücretinin iki buçuk katını ödemekle yükümlüdür<sup>698</sup>. YİBBGK'nun vermiş olduğu karara göre, haftanın altı iş günü boyunca çalışıp bir de hafta tatili gününde çalışmış işçi hafta tatili ücretine hak kazanmakla birlikte fazla çalışma ücretine hak kazanmış olarak da kabul edilecektir<sup>699</sup>. İlgili karar uyarınca, işçi hafta tatili ücretine ek olarak, hafta tatilinde de çalışmasından ötürü kanunda belirtilen oranda zamlı ücrete hak kazanacaktır<sup>700</sup>.

<sup>690</sup> Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2019, s.903.

<sup>691</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.336-337.

<sup>692</sup> Y22HD, 13.02.2020 T., 2016/29777 E., 2020/2544 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>693</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.338; Karademir/Ekinci, s.111.

<sup>694</sup> RG: 19.03.1981, S:17284.

<sup>695</sup> Y22HD, 05.02.2020 T., 2016/27385 E., 2020/1640 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022); Y9HD, 09.12.2019 T., 2017/16583 E., 2019/21818 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>696</sup> Y9HD, 08.03.2015 T., 2015/5444 E., 2015/111088 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>697</sup> Y9HD, 01.07.2020 T., 2016/19446 E., 2020/6889 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>698</sup> Korkmaz/Alp, s.291.

<sup>699</sup> YİBK, 27.05.1958 T., 1957/15 E., 1958/5 K. (https://karararama.yargitay.gov.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>700</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.378.

Hafta tatili ücreti belirlenirken, işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplama yapılmaktadır<sup>701</sup>. İşçinin aylık ücret aldığı varsayımında, işçinin hafta tatili ücreti de bu aylık ücret içerisinde olduğundan, ilaveten hafta tatili ücreti bu hesaplama eklenmeyecektir<sup>702</sup>. Aylık ücret dışında, parça başı, yüzde usulü veyahut akort ücrete tabi işçiler ise, m. 49/2 gereği, ödemeye hak kazanıldığı miktarın aynı dönemdeki çalışmış olduğu günlere bölünmesi ile hesaplanmaktadır. İşçi saat ücreti karşılığında emeğini ortaya koyması durumunda ise m. 49/3 gereği, hafta tatilinde çalışmasının ücreti, saat başına aldığı ücretin yedi buçuk katıdır.

Tıpkı fazla çalışma ücretinde olduğu gibi, hafta tatilinde de çalışıldığının ispatı işçidedir. Bu çalışmanın karşılığının ödendiğinin ispatı ise işverendedir<sup>703</sup>. Bu kapsamda, her türlü yazılı delil, özellikle işe giriş ve çıkış saatlerini gösteren kayıtlar, işyeri iç yazışmaları önemli somut delil teşkil etmektedir<sup>704</sup>. Yargıtay kararlarına göre, işçinin hafta tatilinde çalışması fiili bir durum olmasından ötürü her türlü delille ispat hakkı işçiye tanınmıştır<sup>705</sup>. İşçi eğer hafta tatilinde de çalıştığını yazılı delillerle ispat edemiyorsa, tanık beyanlarına başvurabilmektedir<sup>706</sup>.

Hafta tatili ücretinin hesaplanabilmesi için işçinin o dönemdeki çıplak ücretinin ve kaç hafta tatili çalışıldığının bilinmesi yeterlidir<sup>707</sup>. Bu bağlamda doktrinde, işçinin kaç hafta tatilinde çalıştığını ve ücretini bilebilecek durumda olmasından ötürü alacağın belirsiz olmadığı yönünde görüş mevcuttur<sup>708</sup>. Nitekim çalışma sürelerinin uzunluğu göz önüne alındığında işçinin bu tespiti yapabilmesi oldukça güçtür<sup>709</sup>. Eğer işçi uzun süreye yayılan çalışma döneminde, kesintisiz olarak her hafta tatil günü çalışmamış fakat belirli günler çalışmış ve bunları kendi imkanları ile kayıt altına almış olsa bile, işverenin düzenlediği belge niteliğinde görülmeyecektir<sup>710</sup>.

Buna ek olarak, hesaplama dahil edilen unsurlardaki belirsizlikler evleviyetle net talep miktarının belirli olma durumunu da olumsuz yönde etkileyecektir. İşçinin o

---

<sup>701</sup> Mustafa Kılıçoğlu, İlayda Ada Kılıçoğlu, **Şerhli İş Kanunu Yorumu**, Bilge Yayınevi, Ankara, 2015, s.1043.

<sup>702</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.341.

<sup>703</sup> Y22HD, 17.12.2019 T., 2017/26496 E., 2019/23498 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>704</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.341; Y9HD, 09.04.2019 T., 2017/9354 E., 2019/8236 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>705</sup> Y22HD, 25.10.2017 T., 2015/18738 E., 2017/22820 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>706</sup> Y22HD, 22.04.2020 T., 2016/28524 E., 2020/652 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>707</sup> Süzek, s.856.

<sup>708</sup> Topak, s.444.

<sup>709</sup> Yakar, s.110.

<sup>710</sup> Tülü, s.295.

dönemde aldığı ücreti bilmediği varsayımında, alacak kalemi de belirsiz olacaktır<sup>711</sup>. Ancak işveren kayıt tutma yükümlülüğünü yerine getirdiğinde alacağın belirsiz olduğundan söz edilemeyecektir<sup>712</sup>. İş hukuku yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmeyip yazılı belgelerin eksik, yanıltıcı veyahut hiç tutulmaması varsayımında ise davacı işçi, tanık beyanına başvurabilecektir. Fakat Yargıtay, tanık beyanına başvurulması durumunda hakkaniyet indirimi uygulamayı yerleşik içtihadı haline getirmiştir.<sup>713</sup> Hakimin vereceği indirimi, davacı işçi, davanın açıldığı esnada öngörmesi mümkün olmadığından, hakimin takdiri söz konusu olması sebebiyle alacak belirsiz kabul edilmelidir<sup>714</sup>.

Yargıtay'ın takdiri indirim kararı öğretide, esasında hiçbir sebep bulunmamasına rağmen alacağı belirsiz kılmasından ötürü eleştirilmiştir<sup>715</sup>. Ne var ki, hafta tatilinde de çalışan işçinin hesaplamayı yapabilmesi için teknik bilgiye ihtiyacı olduğu açıktır. Buna ek olarak, hafta tatili alacağının aynı zamanda fazla çalışma hükümlerini de içerdiği bilgisine sahip olmadan doğru bir hesaplama yapabilmesi mümkün değildir ve bu sebeple alacağı belirsiz olarak kabul edilmelidir.

### **3.1.3.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması**

İK kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçiler, 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da<sup>716</sup> hüküm altına alınan tatil günlerinde çalışmasalar dahi ücrete hak kazanırlar ve hüküm altına alınmış bu tatil günlerinde çalışmış olmaları durumunda İK m.47/1 kapsamında çalıştıkları her bir gün için bir günlük ücrete hak kazanmaktadırlar. Bu günlerin işçilere dinlenme günü olarak verilmesindeki amaç, işçilerin hem sosyal açıdan hem de dini açıdan görevlerini yerine getirirken herhangi bir kazanç kaybına uğramalarının engellenmesidir<sup>717</sup>.

2429 Sayılı Kanuna göre, zikredilen tatil günlerinde devlete bağlı resmi kuruluşlar tatil edilirken, işverene ait özel işyerinde çalışan işçiler için ise 29 Ekim günü tatildir.

---

<sup>711</sup> Topak, s.444.

<sup>712</sup> Tanrıver, Belirsiz Alacak Davası ve Bu Bağlamda Uygulamada Yaşanan Güncel Sorunlar, s.33.

<sup>713</sup> Karademir/Ekinci, s.113.

<sup>714</sup> Y22HD, 23.01.2020 T., 2016/27610 E., 2020/1122 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022); Y9HD, 12.06.2019 T., 2019/4290 E., 2019/13151 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022); YHGK, 06.12.2018 T., 2015/3671 E., 2018/1850 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 21.09.2022).

<sup>715</sup> Öztemiz, s.77.

<sup>716</sup> RG: 19.03.1981, S: 17284.

<sup>717</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s.343.

Fakat işyerinin niteliği göz önünde bulundurularak, işçilerin çalışmaya devam etmeleri zorunlu ise o gün dahi çalışabilirler<sup>718</sup>. Esasında, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmaması genel kural olmasına rağmen, İK m.44/1 kapsamında, bu günlerde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veyahut bireysel iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. Bu şekilde bir anlaşma hükmünün var olmaması ihtimalinde ise, işçiden bu konuda icazet alınması gerekmektedir<sup>719</sup>. Buna ek olarak, İK m.45 gereği, ulusal bayram ve genel tatil günlerine dair ücret düzenlemeleri nispi emredici niteliğe sahip olmalarından ötürü işçi lehine düzenlenebilir.

İK m.47 düzenlemesi gereğince, mevzuatta belirlenen tatil günlerinde işçiler çalışmasa dahi tam ücrete hak kazanacağı, çalıştıkları takdirde ise ek ödeme yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Bir başka ifadeyle, işçilerin genel tatil günlerinde de çalışmalarını durumunda işçiye iki katı kadar ek ücret ödenir<sup>720</sup>. Fakat dikkat edilmelidir ki, ulusal bayram ve genel tatil günü eğer hafta tatili gününe denk gelirse işçiye bir günlük ücreti ödenir<sup>721</sup>.

İşçiye ödenecek olan ulusal bayram ve genel tatil ücreti, işçinin çıplak ücretinden hesaplanmaktadır<sup>722</sup>. Bu hesabın unsuru olan çıplak ücret ise bu alacak kalemine hak kazanmış olduğu tarihteki çıplak ücretidir<sup>723</sup>. İşçi eğer aylık maktu ücret ile çalışıyorsa, zaten genel tatil ücretleri bu maktu ücretin içerisinde olmasından ötürü bir günlük ücrete hak kazanmaktadır<sup>724</sup>. Bu sebeple, işçinin aylık ücretinin otuza bölünmesi yoluyla genel tatil ücreti bulunmaktadır<sup>725</sup>.

2429 Sayılı Kanun m.1’de açıkça düzenlenmiş olan tatil günleri herkesçe bilinen ve belirli olan tatil günlerindedir<sup>726</sup>. Bu sebeple, işçinin bu tatil günlerinde çalışıp çalışmadığını bilmemesinden söz edilemez. Fakat o döneme denk gelen ücreti hususunda bir çekişmenin ve belirsizliğin olması durumunda alacağın belirli olduğundan söz edilemeyecektir<sup>727</sup>.

Ücret ve çalışma günlerinin net bir şekilde belirlenebilmesi için, işverenin yazılı belgeleri usulüne uygun şekilde tutması gerekmektedir. Zira gerçeği yansıtmayan

---

<sup>718</sup> Yakar, s.112.

<sup>719</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.380.

<sup>720</sup> Korkmaz/Alp, s.293.

<sup>721</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.380.

<sup>722</sup> Senyen Kaplan, s.401.

<sup>723</sup> Y9HD, 26.02.2019 T., 2015/32287 E., 2019/4788 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 23.09.2022).

<sup>724</sup> Y9HD, 29.09.2021 T., 2021/7692 E., 2021/13274 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 23.09.2022).

<sup>725</sup> Süzek, s.818.

<sup>726</sup> Yakar, s.113.

<sup>727</sup> Topak, s.444.



kayıtların varlığı yine alacağı belirsiz kılacaktır<sup>728</sup>. Genel tatil ücretlerinin işçiye ödendiğinin ispat külfeti işverene aittir<sup>729</sup>. Eğer işveren gereği gibi puantaj kayıtları ve hesap pusulalarını tutmamışsa, işçi genel tatil günlerinde çalışmış olduğunu tanık beyanına dayanarak iddiasını ispatlamaya çalışacaktır<sup>730</sup>. İşçinin uzun süreye yayılan hizmet süresi içerisinde çalışmış olduğu genel tatil günlerini ispatlamak için tanık beyanına başvurması durumunda ise Yargıtay'ın yerleşik uygulaması gereği hakim alacak tutarını belirlerken hakkaniyet indirimi uygulayacaktır<sup>731</sup>. Şüphesiz bu durumda da, davanın başında net talep miktarının belirlenebilmesi davacı işçi yönünden objektif imkansızdır.

#### 3.1.3.4. Yıllık İzin Ücreti Alacağı ve Belirsiz Alacak Davasının Uygulanması

Yıllık izin, AY m. 50'de düzenlenen dinlenme hakkı kapsamında, işyerinde en az bir yıl süre ile çalışmış olan işçinin, çalışma hayatı dolayısıyla yorgunluğunu atarak yeniden çalışma gücü toparlayabilmesi ve ailesi ile zaman geçirebilmesi için düzenlenmiş olan ve kıdemine göre belirlenen dinlenme süresidir<sup>732</sup>.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, o işyerinde en az bir yıl süre ile çalışmış olması gerekmektedir. İK m.53 ile birlikte en az bir yıl süreyle çalışmış olan işçinin kıdemine göre verilecek olan izin süreleri düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre, işçinin bir yıl ile beş yıl dahil çalışmasının karşılığı on dört gün, beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olan çalışma süresi için yirmi gün ve on beş yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip olması durumunda ise yirmi altı günden az olamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu süreler ise nispi emredici olup işçi lehine iş sözleşmesi veyahut toplu iş sözleşmesi ile arttırılabilmekte fakat azaltılamamaktadır<sup>733</sup>. Bu madde hükmünde öngörülen süreler hem işveren hem de işçi açısından bağlayıcı olmakla birlikte, mutlak nitelikte olup vazgeçilemeyen bir hak olarak düzenlenmiştir. İK m.56/1 gereği, işçinin hak etmiş olduğu yıllık izin süreleri işverenin inisiyatifiyle bölünemezken, tarafların

<sup>728</sup> Çil/Kar, s.124.

<sup>729</sup> Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İlişkileri**, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2014, s.702.

<sup>730</sup> Y22HD, 17.06.2019 T., 2017/22843 E., 2019/13134 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 23.09.2022).

<sup>731</sup> Y22HD, 16.01.2019 T., 2016/1099 E., 2019/999 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 23.09.2022).

<sup>732</sup> Nurşen Caniklioğlu, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullanılmamasının Sonuçları", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan Cilt II, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, İstanbul, 2011, s.1145.

<sup>733</sup> Ramazan Gönen, "İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin", **İstanbul Barosu Dergisi**, C:87 S:3, 2013, s.207.

anlaşma sağlaması durumunda İK m.56/3 gereği on günden az olmamak kaydıyla kısımlar halinde kullanılabilir.

İK m.53'te düzenlenen süreler, işçinin işverene bağımlı olarak en az bir yıl çalışmış olması koşuluyla, işe fiilen başlanılan tarihten itibaren hesaba alınmaktadır ve bu süreye deneme süreleri de eklenmektedir. Her ne kadar işçinin fiilen en az bir yıl çalışması gerektiği belirtilse de, İK m.55 kapsamında, işçinin yıllık ücretli hakkının hesaplanmasında çalışmış sayıldığı haller düzenlenmiştir. Mevzuatta düzenlenen bu haller, nispi emredici nitelikte olmalarından ötürü işçinin lehine olarak arttırılabilmektedir<sup>734</sup>.

İK m.54 hükmüne göre ise, işçinin kıdemi hesaplanırken, işçinin aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışmış olduğu süreler de göz önüne alındığı belirtilmektedir. Bir başka deyişle, bir işverenin İK kapsamına giren farklı işyerlerinde çalışmış olan işçinin hizmet süreleri birleştirilerek kıdemi hesaplanır. İşverenin iş sözleşmesini devretmesi durumunda, doktrinde, yıllık izin ücretinden sorumlu olmayacağı ifade edilmiştir<sup>735</sup>. Fakat işverenin işyerinin tamamını veyahut bir kısmını devretmesi durumunda, işçilerin kıdemine bağlı yıllık ücretli izin haklı saklı kalarak devredilir ve devralan işveren yanında çalıştıkları süreler de bu kıdeme eklenir<sup>736</sup>.

Anayasal bir hak olan yıllık izine hak kazanmak için işçinin belirli veyahut belirsiz süreli sözleşme yapmasının bir önemi bulunmamaktadır<sup>737</sup>. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği<sup>738</sup> m.13 kapsamında göre, belirli ve belirsiz süreli sözleşme ile çalışanlara ek olarak, kısmi süreli veyahut çağrı üzerine iş akdi ile işverene bağımlı olarak çalışan işçilerin de yıllık ücret izin hakkı bulunmaktadır.

İşçi, iş görme borcuna aykırı şekilde kendi kararıyla yıllık izine çıkamaz<sup>739</sup>. Zira bu izinin kullanılması yetkisi iş yerinin gereksinimlerini en iyi bilebilecek olan işverene aittir ve bu işverenin yönetim yetkisine ilişkindir<sup>740</sup>. Yönetim yetkisi uyarınca işveren, çalışanın ne zaman yıllık izine çıkacağını belirleme yetkisine haizdir<sup>741</sup>. Bu hususta Yıllık İzin Yönetmeliği m.7 uyarınca, işçinin en az bir ay önceden işverene yıllık izin

<sup>734</sup> Hatice Duygu Özer, "Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", **Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:12 S:2, 2018, s.184.

<sup>735</sup> İftar Cengiz, **İş Sözleşmesinin İradi Devri**, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014, s.149.

<sup>736</sup> Ebru Kılıç, "İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, C:2 S:4, 2011, s.183.

<sup>737</sup> Korkmaz/Alp, s.294; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.382.

<sup>738</sup> RG: 03.03.2004, S: 25391.

<sup>739</sup> Caniklioğlu, s.1158.

<sup>740</sup> Gönen, s.209.

<sup>741</sup> Y9HD, 19.12.2017 T., 2016/3445 E., 2017/21817 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022); Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.384.

talebini belirtmesi gerektiği düzenlenmiştir. İşverene bağımlı çalışan işçi sayısının yüz ve daha fazla olması durumunda ise, o işyeri organizasyonunda işveren veyahut işveren vekili temsilcisinden oluşan bir izin kurulu oluşturularak işçinin ne zaman yıllık izine çıkabileceğini belirlenir.

İK m.59/1 gereği, iş akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi ile birlikte, işçinin hak kazanmış olmasına rağmen kullanmamış olduğu yıllık izin ücretleri, sözleşmenin sona erdiği dönemdeki çıplak ücreti üzerinden işçiye ödenir. İlgili hükümde geçen “*herhangi bir nedenle*” ifadesinden ötürü, işveren, iş sözleşmesini haklı fesih yoluyla sona erdirmiş olsa dahi işçiye yıllık izin ücreti ödemesi gerekmektedir<sup>742</sup>. Velez ki işçi yıllık izin haklarını kullanmamışsa, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesinden sonra kullanmadığı bu hakların parasal değerini talep etme hakkı doğacaktır. Zira yıllık izin ücreti, iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte muaccel hale gelmekte ve beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olmaktadır<sup>743</sup>.

Yıllık izinin işçi tarafından kullanıldığının ispatı işverene ait olup, bu sürelerin kullanıldığını ve ücretlerinin imzalı izin cetveli tutularak ya da benzer belgelerle kayda alınmış olan yazılı delillerle ispat etmesi gerekmektedir<sup>744</sup>. Yargıtay uygulamasına göre, izin cetvelinin tutulmamış olduğu fakat işçi tarafından imzalanmış olan izin formları ve bu iddiayı güçlendirecek işyeri giriş çıkış kayıtlarının olması da işçinin yıllık iznini kullandığını destekleyen somut delillerdendir<sup>745</sup>. Yıllık izinin kullanıldığının ispat edilmesi hususunda Yargıtay, işverenin işçiye yemin teklif edilmesi yoluyla ispatlanmasını da kabul etmiştir<sup>746</sup>.

İK m.53/2 hükmü uyarınca, işçi, yıllık izin hakkından feragat edemez. Bu husus mevzuatta düzenlenmesinin yanı sıra Yıllık İzin Yönetmeliği m.9/2 hükmünde de düzenlenmiş olmasına rağmen, uygulamada herhangi bir haklı sebep olmaksızın yıllık izinlerin kullanılmayarak bir sonraki seneye ertelendiği görülmektedir. Bu sebeple de, kullanılmayan izin hakları iş yargılamalarında sıklıkla karşılaşılan alacak kalemlerindedir<sup>747</sup>. Açılan bu davaların belirsiz alacak davasına konu olabilmesi yönünde doktrin ve Yargıtay’ın çeşitli görüşleri bulunmaktadır.

<sup>742</sup> Y9HD, 17.02.2020 T., 2016/13775 E., 2020/2366 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022).

<sup>743</sup> Y9HD, 26.04.2021 T., 2021/3902 E., 2021/8392 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022).

<sup>744</sup> Y9HD, 02.11.2020 T., 2016/30388 E., 2020/14250 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022).

<sup>745</sup> Y22HD, 27.02.2020 T., 2016/30184 E., 2020/3655 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022).

<sup>746</sup> Y22HD, 03.07.2019 T., 2016/17880 E., 2019/14866 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022).

<sup>747</sup> Öztemiz, s.80.

Yıllık izin ücreti hesaplanırken bilinmesi gereken unsurlar işçinin son aldığı çıplak ücreti ve çalışma süresidir. Y22HD'nin, hesaba dair unsurların işçi tarafından belirlenebilir olduğu görüşü benimsenmiş olup alacağın belirli olduğu ve yine de belirsiz alacak davası ile talep edilmesinde hukuki yarar yokluğundan usulen reddedilmesi gerektiği yönünde kararlar mevcuttur<sup>748</sup>. Nitekim doktrinde de<sup>749</sup>, yıllık izin ücretinin hesabındaki unsurların işçinin bilmemesinden söz edilemeyeceği vurgulansa da, kanaatimizce böyle bir genelleme yapmanın doğru olmadığı kanaatindeyiz. Zira somut olayın özelliğine göre, yıllık izin ücretindeki unsurların belirlenemeyebileceği durumlar ortaya çıkabilir.

Yıllık izin ücretinin hesaplanabilmesindeki ilk unsur çalışma süresidir. Çalışma süresinde işveren ile yaşanabilecek uyuşmazlık, işçinin tam bir senelik hizmet süresine etki etmesi durumunda bunun tespiti yargılamanın tahkikat aşamasında çözülebilecek bir husustur ve belirsiz alacak davası yoluyla çözümlenebilecektir<sup>750</sup>. Örnek vermek gerekirse, işçinin beş yıl hizmet süresi bulunduğu varsayımında yıllık izini on dört günken, altı yıl olması durumunda yirmi gündür ve aradaki bir yıllık hizmet süresindeki fark alacağın durumunu etkilemektedir. Buna ek olarak, çalışma süresi hususunda herhangi bir tartışma olmasa dahi, belgelerdeki tahrifat iddiası, yıllık izin sürelerinin hastalık sebebiyle istirahat raporu ile kesilmesi iddiası ve kanuna aykırı bir şekilde işverenin izinleri bölerek kullandırması gibi somut durumlarda da alacağın belirsiz olduğu kabul edilmelidir<sup>751</sup>.

Hesaba dair bir diğer unsur ise işçinin son çıplak ücretidir. Bu hususta bir ihtilafın doğduğunda net talep miktarına ulaşmak objektif imkansızdır<sup>752</sup>. Zira Yargıtay da, ücretin ihtilafli olduğu durumlarda alacağın dava açıldığı esnada belirsiz olduğunu kabul etmektedir<sup>753</sup>.

Yıllık izin ücretinin hesaplanmasına dair tartışmalı olan unsurlar dışında işe iade davasına konu olması hususunda da alacağın belirli olma durumu etkilenmektedir. Şöyle ki, iş sözleşmesi haksız nedenle feshedilen işçinin, işe iade davası açarak yıllık izin ücretini de davalı işverenden talep edebilmesi için, açmış olduğu işe iade davasının neticelenmesi gerekmektedir. İşe iade kararı verilen işçi, yine de işveren tarafından işe

<sup>748</sup> Y22HD, 25.10.2018 T., 2017/16154 E., 2018/23160 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022); Y22HD, 09.12.2019 T., 2019/8460 E., 2019/22665 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022).

<sup>749</sup> Öztelir, s.81.

<sup>750</sup> Çil/Kar, s.91-92.

<sup>751</sup> Çil/Kar, s.90; Çakrak, s.190.

<sup>752</sup> Topak, s.445.

<sup>753</sup> Y9HD, 03.06.2015 T., 2015/14601 E., 2015/20243 K. (www.lexpera.com.tr, e.t.: 22.09.2022).

başlatılmaması halinde, işe başlatılmadığı tarih yeni fesih tarihi olarak kabul edileceğinden ötürü, arada geçen süre yeni bir yıllık izin ücretinin doğumuna neden olabilecektir<sup>754</sup>. Bu durumda da, işçinin alacağı belirsiz hale gelmektedir.

Doktrinde hesaba dahil unsurların işçinin bilebileceği tasarruflar olması nedeniyle belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği belirtilmiş olsa da, yukarıda bahsedildiği üzere her somut olayın özelliğine göre alacağın belirli olma durumu değişkenlik göstermektedir. Her ne kadar işçi çalışma süresini bilebilecek durumda olsa da, yıllık izin ücreti esasında kullanılmayan kısmın talep edilmesidir. Bir başka ifadeyle, işçinin ne kadar süre ile yıllık izin kullandığını bilmesi, bilmediği kısmın belirsiz olmasına engel teşkil etmemektedir<sup>755</sup>.

---

<sup>754</sup> Halis, s.48.

<sup>755</sup> Yakar, s.118.

## SONUÇ

6100 Sayılı HMK'nun kabul edilmesi usul hukuku sistemimize birçok yenilik getirmiştir. Bu yenilikler içerisinde şüphesiz en çok ses getiren ise; Hükümet Tasarısı'nda gündeme alınmamış olmasına rağmen Adalet Komisyonu görüşmeleri esnasında 01.10.2011 tarihinde HMK m.107 kapsamında hüküm altına alınmış olan belirsiz alacak davası olmuştur. Bu dava türünün hukuk sistemimize girmesi ile birlikte 1086 Sayılı HUMK'da yer almayan önemli bir eksikliği giderdiği yadsınamaz bir gerçektir.

Belirsiz alacak davasının bu denli önemli bir yenilik olmasının sebebi ise dava dilekçesinde bulunması gereken zorunlu unsurlardan olan talep sonucunun net ve tereddüt yaratmayacak bir şekilde dilekçede bulunması gerekliliğinin istisnasını oluşturmasından kaynaklanmaktadır. HMK m. 107 ile birlikte davacı, davayı açtığı esnada talep miktarını belirleyebilmesinin kendisinden objektif veyahut subjektif sebeplerle beklenemeyeceği durumlarda, hukuki yararı olması koşuluyla asgari bir talep miktarı belirleyerek davasını açma hakkı tanınmıştır. Tahkikat aşamasına gelindiğinde ise, gerekli bilgi ve belgeleri mahkeme aracılığıyla temin ederek ya da bilirkişi incelemesinden gelecek sonuçla birlikte ıslah hakkını kullanmadan ve iddiasını genişletmiş sayılmadan talep miktarını artırabilmesinin önü açılmıştır.

Belirsiz alacak davasının hüküm altına alınmadığı dönemde alacaklı, alacağın bölünebilir olması kaydıyla alacağının belirleyebildiği kısmını sadece kısmi dava yolu ile talep edebilmekteydi. Fakat kısmi dava yoluyla alacağın talep eden alacaklı belirsiz alacak davasından farklı olarak, alacağının sadece belirleyebildiği kısmını talep etmekte ve alacağın belirleyebildiği kısmı için zamanaşımını keserek yine belirleyebildiği kısım üzerinden faiz işletebilmekteydi. Bu durum ise davacının alacağının tamamına kavuşması önünde ciddi bir engel teşkil etmekteydi.

Belirsiz alacak davasını düzenleyen madde gerekçesinde belirtildiği üzere, alacaklının kusuru olmamasına rağmen talep miktarını davanın açıldığı esnada belirleyememesi halinde davacının bu hakkının kısıtlanması hukukun temel amacı olan hak arama özgürlüğünün önünde bir engel oluşturmakla birlikte usul hukukunun ilkelerinden olan usul ekonomisi ilkesi ile de ters düşmektedir. Toplumda adalet duygusunun yerine getirilebilmesi için hukuk sisteminin etkin koruma amacı gütmesi gerekmektedir. Bu sebeple, davacıdan kaynaklanmayan bir sebepten ötürü alacak miktarının belirlenemediği durumlarda davacının usuli engellere takılmadan alacağının

tümüne belirsiz alacak davası yoluyla ulaşmasında alacaklının hukuki yararı bulunduğu kabul edilmelidir.

Belirsiz alacak davasının davacıya usuli açıdan birçok kolaylık sağlaması, bu dava türünün işçilik alacakları bakımından uygulanabilir olup olmadığı hususunun özel bir inceleme gerektirdiği kanaatindeyiz. Nitekim usul hukuku kapsamında, tarafların eşitliği ilkesi esas olduğundan bir hukuk kuralı herkes için eşit şartlarda uygulanmaktadır. İş hukuku açısından bakıldığında ise, taraflardan biri tek geliri emeği karşılığı kazandığı ücreti olan ve bu sebeple sosyo-ekonomik açıdan güçsüz konumda olan işçiye diğer taraf ise ona istihdam sağlayan işverendir. Bu güç dengesizliğinin hukuk sisteminde adaleti sağlayabilmesi açısından iş hukukunda işçi lehine yorum ilkesi ve işçinin korunması ilkesi düzenlenmiştir. Usul hukuku şekilci bir hukuk dalı olması ve tarafların mutlak eşitliğini benimsemesi sebebiyle tarafların statüleri lehine yorum yapması ve belirli bir meslek grubu açısından belirsiz alacak davasının açılmasını kolaylaştıracağı kabul etmek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu açıdan, sosyo-ekonomik statüsü gereği işverenden daha güçsüz konumda olması işçinin usul hukuku kurallarına tabi olmayacağı anlamına gelmemektedir. Burada önemli olan husus, davacı işçinin sosyo-ekonomik açıdan güçsüz olması sebebiyle uyuşmazlık konusu davayı ispat edememesinden ziyade, güçsüz konumda olmasından ötürü dava türünü belirlemede yaşadığı problemlerin tespit edilmesi ve hak arama özgürlüğünün kısıtlanmasını engellemektir.

Çalışma hayatında işçinin karşılaştığı temel sorunlardan biri işverenin işveren olma yükümlülüklerini gereği gibi yerine getirmemesinden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple, usul hukuku ilkeleri uygulanırken iş uyuşmazlıklarına temel oluşturan sorunları da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Ülke gerçeklikleri göz önünde bulundurulduğunda kayıt dışı istihdam, eksik ya da yanıltıcı kayıt tutulması veyahut bilgi ve belgelerin işçilerle paylaşılmaması gibi olumsuzluklar, ispat noktasında takdirli delillerin de önemli olduğu iş yargılamasında işçilerin alacak miktarını belirlemede çoğunlukla zorlanmalarının ana sebebini oluşturmaktadır. Bu sebeple, belirsiz alacak davası ikame edilirken davacının hukuki ilişkiyi belirlemesi, objektif imkansızlık içinde olması, hukuki yararının bulunması, alacağının para cinsinden olması ve geçici talep miktarını belirlemesi koşulları iş uyuşmazlıkları açısından çoğunlukla sağlandığı söylenebilir.

Usul hukukunun esas amacının maddi gerçekliğe ulaşmak olduğu göz önünde bulundurulurken diğer yandan iş hayatının olumsuzlukları ve tarafların eşit olmaması

sebebiyle yaşanan sorunların çözümü noktasında, işçi lehine yorum ilkesi, hakkaniyet ve biçimsel kurallar bir arada düşünülerek karar verilmesi gerekmektedir. Zira sadece usuli kuralların uygulanıp iş uyuşmazlıklarının kendine özgü yapısı göz ardı edildiği durumda şeklen kusursuz fakat maddi hukuk açısından gerçekten uzak kararlar verileceği görüşündeyiz. Ancak bu sayede AY m.36 gereği hak arama özgürlüğü ve HMK m.107 gerekçesinde belirtilen etkin hukuki koruma sağlanabilecektir. Bu bakımdan, bir işçilik alacağı sebebiyle açılan davada, davacının dava tarihinde alacak miktarını belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumların neler olduğu ve bu durumların varlığı halinde hukuki yarar şartının sağlanıp sağlanmadığının tespit edilmesi sorunun özünü oluşturmaktadır.

İşçilik alacaklarının çeşitli olması ve kendine has özelliklerinin bulunması sebebiyle Yargıtay kararları ve doktrinde görüş birliği sağlanamamıştır. 2017 yılında kapatılan Y7HD ile 2020 tarihinde kapatılan Y22HD işçilik alacakları bakımından görevli dairelerdi ve özellikle belirsiz alacak davasının işçilik alacakları bakımından uygulanabilirliği konusunda birbirinden farklı içtihat kararları mevcuttu. Günümüzde bu tür uyuşmazlıklarda Y9HD görevli olsa da yine kendi içerisinde çelişkili kararlar vermeye devam etmiştir. Özellikle Y7HD ve Y9HD, bilirkişi incelemesinden geçirilen bir işçilik alacağını belirsiz kabul ederken, Y22HD bu incelemenin ispat sorunu ile alakalı bir durum olduğu bu sebeple alacağı belirsiz kılmayacağı yönünde kararlar vermiştir. Buna ek olarak Y22HD, işçinin çalışma süresi ve ücretini bilmemesinin makul bir sebep olmadığını ve bu sebeple işçilik alacaklarının sadece bir bölümünün belirsiz alacak davası ikame edilmesine uygun olduğunu içtihat etmiştir. YHGK ise, talep miktarının karşı tarafın vereceği bilgiler ile ulaşılması durumunda alacağın belirsiz olduğunu bu sebeple davacının objektif imkansızlık içerisinde olmasından dolayı alacağın belirsiz olduğunu kabul etmiştir. Birçok fikir ayrılıkları mevcut olsa da Yargıtay daireleri ve YHGK, esasında alacağın belirsiz olup olmadığını somut olayın özelliklerinin göz önünde bulundurulması gerektiği konusunda hem fikir olmuştur. Kanaatimizce bu durum hukuk devleti olmanın gereklerinden biri olan öngörülebilir adalet ilkesinden uzak bir yaklaşımdır.

Doktrindeki görüşler incelendiğinde de ne yazık ki Yargıtay dairelerinin çelişkili kararlarından farklı olmadığı görülmektedir. Birtakım yazarlar, alacağın taraflar açısından tartışmalı olmasının alacağı belirsiz kılmayacağı zira bu açıdan her uyuşmazlığın belirsiz alacak davası ile açılması gerektiğini bunun da kanunun amacından çıkmasına neden olacağı savunulmuştur. Fakat burada dikkat edilmesi



gereken husus, taraflar arasında meydana gelen bu tartışmanın esasında işverenin belge tutma yükümlülüğünü gereği gibi yerine getirmemesinden kaynaklı işçinin alacağını belirleyememesi ise kanaatimizce belirsiz alacak davası ikame edebilmek için davacının objektif imkansızlıkta olması şartı sağlanmış kabul edilmelidir. Y22HD içtihat ettiği üzere işçi çalışma süresini ve ücretini bilebilecek durumdadır ve bu hayatın olağan akışı gereğidir fakat işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi, bazı alacakların uzman bilirkişi hesabı ve temel hukuki bilgi gerektirmesinden ötürü işçinin bir de sübjektif imkansızlık içerisinde olması, esasında bir ispat sorunu olan bu durumu objektif imkansızlık haline getirmiştir. Kaldı ki, işçinin ücretini ve kıdemini bildiği durumda da, işçinin sözleşmede 270 saate kadar olan çalışmasının çıplak ücreti içerisinde sayılacağı istikrarlı Yargıtay kararlarında bulunduğunu bilmesi, çıplak ücreti üzerinden brüt ücretini hesaplaması, sosyal yardımları paraya çevirmesi gerektiği, kesintili çalışmalarını hesaplayabilmesini makul zekalı dürüst bir işçiden beklemek hayatın olağan akışına aykırıdır.

Buna ek olarak, salt hesaplamalar dışında hakimin takdirine bırakılan alacak miktarı hesaplamalarında da işçinin hakimin takdirini öngörmesi beklenemez ve bu sebeple işçinin ücret ve hizmet süresini bilmesi alacağını net hesaplayabilmesi için yeterli bir veri oluşturmamaktadır. Bu sebeple, işverenin gerekli bilgi ve belgeleri işçiye sunduğunu ispatlayamadığı durumda işçinin alacağının belirsiz kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Aksi durumda ise, bir diğer ifadeyle işverenin gerekli bilgi ve belgeleri işçiye sunduğunu ispat etmesi durumunda, davacı işçinin hukuki yarar eksikliğinden davası usulden reddedilmelidir. İşçi eğer sunulan bu kayıtların yanıltıcı olduğunu ispatlayabileceği bir delili mahkeme huzurunda kanıtlayamaması durumunda ilgili belgelerin doğru kabul edilmesi gerekmektedir. Zira işçi lehine yorum veyahut işçinin korunması ilkesi gereği salt işçi beyanı esas alındığı durumda hakimin tarafsızlığı noktasında şüpheler ortaya çıkacaktır.

Belirsiz alacak davası hakkındaki tüm çelişkileri sona erdirmek amacıyla YİBBGK tarafından 15.12.2017 tarihinde içtihadı birleştirme kararı verilmek istenmiş olsa da kurulda işçilik alacaklarının çeşitli şekillerde ve farklı somut olaylar çerçevesinde mahkeme huzuruna gelebileceği, bu sebeple alacağın belirli olup olmadığının tespitinin mahkeme tarafından her bir olayın niteliğine göre çözümlenmesi gerektiği ve içtihadı birleştirme kararlarının genel, soyut ve normatif niteliğine uygun düşmediği gerekçesiyle içtihadı birleştirmeye gerek olmadığı 2016/6 E., 2017/5K. sayılı kararında belirtilmiştir.

Somut olay göz önünde bulundurulduğunda, mahkeme şartları oluşmadığı halde belirsiz alacak davasının açıldığını da tespit edebilir. Böyle bir durumda mahkemenin ne yönde bir karar vereceği hususunda da Yargıtay daireleri fikir birliğine varabilmiş değildir. Bu durumun temel nedeni olarak HMK m.107’de böyle bir durumda karşılaşıldığında ne yapılacağına belirtilmemesinden kaynaklanmaktadır. Şartları gerçekleşmediği halde belirsiz alacak davasının açılması durumunda hakimin davacıyı talebini arttırması yönünde vereceği bir uyarı kabul edilemeyeceği gibi tamamen davayı reddetmesi de doğru bir uygulama olmayacaktır. Bu kapsamda, eda davasının özel bir çeşidi olarak görülen belirsiz alacak davasında geçici talep sonucu bakımından uyuşmazlık konusu eda davası olarak görülmelidir. Böyle bir durumda da, davacı belirsiz alacak davası olanaklarından yararlanamayarak usuli yükümlülüklerini yerine getirecektir. Fakat Yargıtay daireleri ve YHGK, ıslah yolu ile dava türünün değiştirilemeyeceği yönünde kararlar vermiş olsa da aynı dairelerin ıslah yolu ile türünün değiştirilerek davaya devam olunabileceği yönünde kararları da mevcuttur. Aynı dairelerin aynı konuda farklı kararlar vermesi sadece hukuki öngörülebilirlik ilkelerini ihlal etmekle kalmamakta ayrıca sürpriz karar yasağını da ihlal ederek dairelerin karar birliğinden uzaklaşmasına sebep olduğu görüşündeyiz.

Tüm bu çelişkili kararlar ve görüşler ışığında çalışmamızda da incelediğimiz üzere, işçilik alacakları yapıları gereği farklılık göstermelerinden dolayı tazminat alacakları ve ücret alacakları olarak ikiye ayrılmaktadır. Fakat bu ikili sınıflandırma yeterli olmamakta ve her bir alacak kalemi kendine özgü özellikler barındırmasından ötürü belirsiz alacak davasına konu olması yönünden ayrı ayrı incelenmesinin daha doğru bir yaklaşım olduğu kanaatindeyiz.

Bu kapsamda, tazminat alacakları incelendiğinde, kıdem tazminatı şüphesiz iş yargılamasında en çok karşılaşılan dava türüdür. Hesaplanabilmesi için işçinin kıdemi ve son giydirilmiş ücreti dikkate alınması gerekmektedir. Fakat çalışmamızda da incelediğimiz üzere, özellikle çalışma süresi hesaplanırken deneme süresinin dahil edilmesi, aynı işverenin farklı iş yerlerinde çalışılması ve kesintili çalışmaların bu süreye dahil edilmesi çalışma süresini belirsiz kılacak unsurlardandır. Buna ek olarak, ücret hususunda ise, fesih zamanındaki giydirilmiş ücretin net olarak belirlenebilmesi gerekmektedir. Giydirilmiş ücret İK m.32 kapsamında para ve para ile belirlenen menfaatleri içerisinde barındırmasından ötürü bu menfaatlerin paraya çevrilip tazminat hesabına yansıtılması işçiden beklenilemeyecek bir bilgi düzeyi olmasından ötürü alacak somut olayın özelliğine göre belirsiz kabul edilmelidir.

İhbar tazminatı da kıdem tazminatında olduğu gibi çalışma süresi ve giydirilmiş ücreti esas alarak bu tazminat türünde de değişkenliklerin mevcut olmasından ötürü alacağın somut olayın özelliğine göre belirsiz olma durumu mevcuttur. Kaldı ki, çalışma süresi hesabında, işe iade davasında işe iade kararı verilmesine rağmen işe başlatılmayan işçinin, bu başlatılmama kararının yeni bir fesih anlamına geleceğinden çalışma süresinin bitiminin yeni fesih süresi olduğunu bilmesi m.107 kapsamında bilinmezlik unsuruyla örtüşmektedir. Buna ek olarak, esas ücretin belirsiz olduğu akort, götürü, yüzde usulü gibi hizmet edimi ile çalışıldığı varsayımında işçinin ücretini hesaplayabilmesi için son bir senede ödenmiş ücretin çalışılan günlere bölünmesi gerekir ki bu da uzmanlık gerektiren bir konu olmasından ötürü hayatın olağan akışı gereği işçiden bilmesi beklenmemelidir. Üstelik ihbar tazminatında, kıdem tazminatında olduğu gibi tavan uygulaması bulunmaması bu alacağın belirsizliğini arttırmaktadır.

Kötüniyet tazminatında ise, kıdem ve ihbar tazminatında olduğu gibi giydirilmiş ücret ve çalışma süresinin bilinmesi gerekmektedir. Fakat yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, bu verilerin bilinmesinden bahisle alacağı belirli kabul etmek, değişkenleri göz ardı etmek anlamına gelecektir.

Maddi tazminat alacakları hususunda Yargıtay daireleri ve doktrindeki görüşler ışığında m.107'e konu olabileceği yönünde fikir birliği bulunmaktadır. Zira İsviçre Usul Hukuku'na bakıldığında da, maddi ve manevi tazminat davaları belirsiz alacak davası kapsamında açıldığı görülmektedir. Maddi tazminat davasında bu denli fikir birliğinin olmasının temel nedeni hakime takdir yetkisi vermesinden kaynaklanmaktadır. Davacı işçinin, hakimin takdir yetkisini öngörmesi beklenemeyeceğinden maddi tazminat alacakları somut olayın özelliğine göre belirsiz kabul edilmesi gerekmektedir. Aynı şekilde manevi tazminat davaları da hakimin takdiri ile belirleneceğinden alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Bir diğer tazminat türü olarak sendikal tazminat ise, kanunda düzenleniş şekli bakımından alacağın belirsiz olduğu kabul edilmelidir. Zira kanun metninde işçinin bir senelik ücretinden az olmayacak şekilde bir miktara hükmedilebileceği hüküm altına alınmış olmasından ötürü kanun koyucu alt sınırı belirlerken üst sınırı hakimin takdirine bırakmıştır. Bu sebeple alacak belirsiz olarak kabul edilmelidir. Bu kapsamda ayrımcılık tazminatı incelendiğinde ise, yine kanun metninde işçinin dört aya kadarki tutarında bir tazminata hükmedileceği belirtilmiştir. Burada ise, kanun koyucu üst sınırı

belirlerken alt sınırı hakimın takdirine bırakmasından ötürü alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Son tazminat alacağı olarak işe başlatmama ve boşta geçen süre tazminatı incelendiğinde ise, işe başlatmama tazminatı olarak işçinin en az dört ay ve en çok sekiz aylık ücretine denk bir tazminata hükmedileceği belirtilirken, boşta geçen süre tazminatı için ise işçinin dört aya kadar olan ücreti kadar tazminat ödeneceği düzenlenmiştir. Buradaki kanun düzenlemelerine bakıldığında da tazminat miktarının hakimın takdirine bırakılmasından ötürü kanaatimizce alacak belirsiz kabul edilmelidir.

Ücret alacaklarına baktığımız zaman ise, özellikle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin hesaplanmasında davacı imkansızlık içerisinde. Öncelikle işçinin temel ücretinin kayıtlara düzgün bir şekilde yansıtılmaması, yapılan fazla çalışmanın tespit edilebilmesini de güçleştirecektir. Fazla çalışmanın hesaplanabilmesi için işçinin fazla çalıştığı dönemdeki ücretini ve çalışma süresini şüpheye yer bırakmayacak şekilde belgelerle tespit edebilmesi gerekmektedir. Bu kayıtlardaki yanıltıcılık işçinin alacağını belirsiz kılacaktır. Buna ek olarak, işçi bu hesaplamayı yaparken fazla çalışma mı yoksa fazla sürelerle çalışma mı yaptığını öncelikle belirlemesi gerekir ki hesaba uygun %50 veyahut %25 artışı belirleyebilsin. İşçiden bu denli teknik bilgi beklemek kanaatimizce hayatın olağan akışına aykırıdır. Buna ek olarak, yazılı delillerin bulunmadığı ihtimalinde hakim tanık deliline başvuracaktır. Yargıtay kararları da incelendiğinde tanık deliline başvurulmasının bir sonucu olarak hakim tazminat tutarını takdir edeceğinden yine bu tutarı işçinin öngörmesi beklenemeyeceğinden alacak somut olayın özelliğine göre belirsiz kabul edilmelidir.

Hafta tatili ücretinde, işçinin hangi hafta tatili çalıştığını bilmediğinden söz edilemez. Fakat 20-25 sene gibi uzun çalışma dönemleri göz önünde bulundurulduğunda işçinin bu tespiti yapabilmesi güçtür.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller mevzuatta düzenlenmiş olmasından dolayı bilinmediğinden söz edilemez fakat o döneme ait ücretteki bir ihtilaf alacağı belirsiz kılacaktır.

Yıllık izin ücreti hesaplanırken, işçinin son aldığı çıplak ücreti ve çalışma süresinin bilinmesi gerekmektedir. Çalışma süresindeki uyuşmazlık işçinin bir yıllık kıdemini etkilemesi halinde, tahkikat aşamasında belirlenmesi gereken bir alacağa dönüşmesinden ötürü alacak belirsiz kabul edilmelidir. Buna ek olarak, işe iade davası açarak işçinin yıllık izin ücreti talep edebilmesi için bu davanın hükme bağlanması gerekmektedir. İşe başlatma kararına rağmen işe başlatılmayan işçi, bu başlatılmadığı

tarihin yeni bir fesih anlamına geldiğini bilmesi gerekir ve bu yeni fesih tarihi yeni bir yıllık izin ücretinin doğumuna neden olabilir. Nitekim her ne kadar davacı işçi çalışma süresini bilebilecek durumda olsa da, yıllık izin ücreti esasında kullanılmamış kısmın talep edilmesidir ve işçinin ne kadar yıllık izin kullanmış olduğunu bilmesi, kanaatimizce bilmediği kısmın belirsiz olmasına engel değildir.

Tüm bu açıklamalar ışığında, işçilik alacaklarının çeşitli niteliklerde olmasından ötürü alacağın belirlenebilir olması noktasında alacakları sınıflandırmanın doğru bir yaklaşım olmadığı fakat sınırlarının da çizilmesi gerektiği görüşünderiz. Usul hukuku kurallarının emredici nitelikte olmasından ötürü dar yorumlanması gereken bir hukuk dalı olması fakat iş uyuşmazlıklarının da yapıları ve içerisinde bulundurduğu olumsuzluklar nedeniyle usul hukuku kuralları uygulanırken işçinin tüm engellere rağmen maddi gerçekliğe ulaşabilmesi için de yargılama esnasında korunması gerektiği görüşünderiz.

## KAYNAKÇA

- AKEL**, Ömer, “5510 Sayılı Kanun’a Göre İş Kazası Sayılan Haller ve İş Kazasının Bildirilmesi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- AKIN**, Levent, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Yetkin Yayınları, Ankara, 2001.
- AKIN**, Levent, “İşçilik Alacakları ve Belirsiz Alacak Davası”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, C:36 S:6, Ankara,2012.
- AKİL**, Cenk, “Belirsiz Alacak Davasına (HMK m.107) İlişkin Bazı Meseleler”, TNBHD, C:6 S:2, 2019.
- AKİL**, Cenk, Kısmi Dava, Yetkin Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2013.
- AKPULAT KÖME**, Ayşe, İş Mahkemeleri Kanunu’nda Yetki Kuralları,1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.
- ALMAÇ ÖZTÜRK**, Tuğçe, “Şartların Yokluğu Halinde Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, Terazi Hukuk Dergisi, C:11 S:122, 2016.
- ALP**, Mustafa, ÇELEBİ, Duygu, “İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası”, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İUHFM, Özel Sayı, C:74, 2016.
- ALPAGUT**, Gülsevil, İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- ARSLAN**, Ramazan, YILMAZ, Ejder, TAŞPINAR AYVAZ, Sema, HANAĞASI, Emel, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara, 2019.
- ASLAN**, Kudret, ASLAN AKYOL, Leyla, KİRAZ, Taylan Özgür, “Koşulları Oluşmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasında Mahkemece Verilecek Karar”, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C:16, 2012.
- ASTARLI**, Muhittin, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Güvencesi Hükümlerinde Öngördüğü Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:38, 2017
- AYDINLI**, İbrahim, , “İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Maddelerinin Değerlendirilmesi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Ankara, 2005.

- AYVAZ TAŞPINAR**, Sema, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Zaman Bakımından Uygulanması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.
- BASKAN**, Esra, "6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerinin İş Davalarındaki Yargılama Usulüne Etkisi" ,Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, Ankara, 2013.
- BİLGİLİ**, Abbas, İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.
- BİLGİLİ**, Abbas, İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı, DEÜHFD, C:15, Özel Sayı, 2013.
- BİRBEN**, Erhan, ÖKTEM, Sezgi, İş Yargılamasının Medeni Usul Hukukuna Hakim Olan İlkeler Bakımından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan II, Beta Yayınları, İstanbul, 2001.
- BOZKURT**, Argun, İş Yargılamasında Usul Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2018.
- BUDAK**, Ali Cem, "Belirsiz Alacak Davası", Bankacılar Dergisi, Özel Sayı, 2013.
- BUDAK**, Ali Cem, Hukuk Muhakemeleri Kanunu İsviçre Medeni Usul Kanunu ve Alman Medeni Usul Kanunu ile Karşılaştırmalı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, On İki Levha Yayıncılık, 4. Baskı, İstanbul, 2011.
- BUDAK**, Ali Cem, KARAASLAN, Varol, "7251 Sayılı Kanunla Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler", İBD, C:94 S:5, 2020.
- 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, S:113, 2012.
- CANIKLIOĞLU**, Nurşen, "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullandırılmamasının Sonuçları", Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan Cilt II, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, İstanbul, 2011.
- CENGİZ**, İstar, İş Sözleşmesinin İradi Devri, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014.
- ÇAKRAK**, Recep, "Belirsiz Alacak Davasının İşçi Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi", Karatahta İş Yazıları Dergisi, S:3, 2015.
- ÇELİK**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 26. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013.
- ÇELİK**, Nuri; Caniklioğlu, Nurşen; Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.
- ÇİÇEK**, Hilal, "Fazla Çalışma Ücreti", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C:6 S:21, 2009.

- ÇİL**, Şahin, “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, İÜHFM, C:74, Özel Sayı, 2016.
- ÇİL**, Şahin, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun Uygulanması, Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar, İş Güvencesi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018.
- ÇİL**, Şahin, KAR, Bektaş, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.
- ÇİL**, Şahin, “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi, S:1, 2008.
- ÇOŞAR**, Ömer Lütfi, “Belirsiz Alacak Davası’nda Talebi Artırmak İçin Islah Mı? Yoksa HMK 107/2 Mi Tercih Edilmeli?”, İstanbul Barosu Dergisi, C.87 S.4, 2013.
- DEMİR**, Şamil, “Türk Borçlar Kanunu’nun Para Borçlarında Faize İlişkin Getirdiği Yenilik ve Sınırlamalar”, Ankara Barosu Dergisi, S.4, 2012.
- DEMİR**, Özgür, , “Günlük Çalışma Sürelerini Aşan Fazla Çalışma ve Ücretinin Hesaplama Yöntemleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, C:15 S:57, 2018.
- DEMİRCİOĞLU**, Murat, BALSEVER, Sergül, “İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Ölüm Nedeniyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı”, İÜHFD, C:74, Özel Sayı, 2016.
- DERYAL**, Yahya, Türk Hukukunda Bilirkişilik, Seçkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2010.
- ERCAN**, İbrahim, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Belirsiz Alacak Davası”, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı –X, Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, Ankara, 2012.
- EROĞLU**, Orhan, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarı Taslağının Belirsiz Alacak Davasına İlişkin Değişikliklerinin İncelenmesi”, THD, C:13, S:144, 2014.
- EROĞLU**, Orhan, Islah, Seçkin Yayınları, 3. Baskı, 2020.
- ERSÖZ**, Oğuz, Yargıtay Kararları Bağlamında 6331 Sayılı İSGK ve 5510 Sayılı SSGSSK Hükümleri Çerçevesinde İş Kazası Kavramı ve Unsurları, İBD, C:91 S:1, 2017.



- EKMEKÇİ**, Ömer, “Hocayla İş Yargısı Üzerine Sohbet”, İÜHFM Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayı, C:74, 2016.
- EKMEKÇİ**, Ömer, “Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu” Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine, On İki Levha Yayıncılık, 1. Bası, 2018.
- EKMEKÇİ**, Ömer, Hukuk Uyuşmazlıklarında İhtiyari ve Zorunlu Arabuluculuk, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- EKMEKÇİ**, Ömer, Toplu İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayınevi, İstanbul, 2018.
- EKMEKÇİ**, Ömer, YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 24. Baskı, Ankara, 2019.
- ERKOÇKAR**, Tolğa, Belirsiz Alacak Davası ve İşçilik Alacaklarında Uygulanabilirliği, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021.
- ERTAN**, Ertan, “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Edilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:34, 2015.
- EYRENCİ**, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.
- FİDAN**, Nurten, “Belirsiz Alacak Davası’ndaki Belirsizlikler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.24, İstanbul, 2011.
- GENÇCAN**, Ömer Uğur, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yorumu Bilimsel Açıklama- Son İçtihatlar, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013.
- GOTTWALD**, Peter, “Belirsiz Alacak Davası”, Çeviren: Özlem Yazar, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı – X, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Değerlendirilmesi, 2012.
- GÖKTAŞ**, Seracettin, Yargıtay’ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi- Genel Görüşme, Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- GÖNEN**, Ramazan, “İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin”, İstanbul Barosu Dergisi, C:87 S:3, 2013
- GÖRGÜN**, L. Şanal, BÖRÜ, Levent, TOROMAN, Barış, KODAKOĞLU, Mehmet, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, 8. Baskı, Ankara, 2019.
- GÖRGÜN**, L. Şanal, KODAKOĞLU, Mehmet, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’na Göre Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara, 2012.

- GÜNAY**, Cevdet İlhan, İş Davaları, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2019.
- GÜNDÜZ**, Okan, , “İslahla Dava Değerinin Artırılması Sonucunda Ortaya Çıkan Bazı Hukuki Meseleler”, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S:3,2017.
- GÜNEREN**, Ali, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011.
- GÜZEL**, Ali, “İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı Hakkında Bazı Aykırı Düşünceler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 50(3), 2016.
- HALİS**, Canan, İş Uyuşmazlıklarında Belirsiz Alacak Davası, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018.
- HANAĞASI**, Emel, , Davada Menfaat, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.
- HATEMİ**, Hüseyin, GÖKYAYLA, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, Vedat Kitapçılık, 4. Baskı, İstanbul, 2017.
- KARAASLAN**, Varol, , “Belirsiz Alacak Davası/Kısmi Dava Bir Madalyonun İki Yüzü Mü?”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.13 S.1, İstanbul, 2017.
- KARACA**, Aybüke, YAĞCI, Uğur, “Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi” İÜHFM, C: LXXII S:2, İstanbul, 2014.
- KARACAN ÇETİN**, Hatice, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Seçkin Yayınevi, 5. Baskı, İstanbul, 2015.
- KARADEMİR**, Artür, EKİNCİ, Hakan, “Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Davanın İşçilik Alacakları Bakımından Değerlendirilmesi (Karar İncelemesi)”, İÜHFD, C:72 S:2, 2014.
- KARAKİMSELİ**, Ayşe, “İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, EÜHFD, C. XI S. 1., 2016.
- KARAMERCAN**, İnci, “Yargıtay İçtihatları Işığında İş Yargılamasında Belirsiz Alacak Davası”, DEÜHFD, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Özel Sayı, C:19, 2017.
- KARATAŞ**, Huriye, “İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki Sorumluluğu”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- KARSLI**, Abdürrahim, Medeni Muhakeme Hukuku, Alternatif Yayınları, 4. Baskı, İstanbul,2014.

- KAYSİ KINACIOĞLU**, İrem, “İş Kazası ve Meslek Hastalığında Maddi-Manevi Tazminat”, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- KAZMAZ TEPE**, Büşra, “Beden Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Tazminat Davalarının Dava Türleri Bakımından İncelenmesi”, DEÜHFD, C:22 S:2, 2020.
- KESER**, Hakan, İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan Ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, 2018.
- KILIÇ**, Ebru, “İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C:2 S:4, 2011.
- KILIÇOĞLU**, Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Turhan Kitapevi, 23. Baskı, 2019.
- KILIÇOĞLU**, Mustafa, İş Yargılamaları Usulü, 1. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2011.
- KILIÇOĞLU**, Mustafa, KILIÇOĞLU, İlayda Ada, Şerhli İş Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara, 2015.
- KİRAZ**, Taylan Özgür, “Belirsiz Alacak Davası”, TMSF Çatı Dergisi, S:30, 2012.
- KORKMAZ**, Fahrettin, ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 2019.
- KURT KONCA**, Nesibe, “İş Kanunu’nun 6111 Sayılı Kanun ile Değişik 91.-92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, S:1-2 C:24, Ankara, 2012.
- KURU**, Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, C:2, İstanbul, 2001.
- KURU**, Baki, Medeni Usul Hukuku El Kitabı. Yetkin Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara, 2020.
- KURU**, Baki, BUDAK, Ali Cem, , “Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Getirdiği Başlıca Yenilikler”, İstanbul Barosu Dergisi, C:85 S:5, 2011.
- KURU**, Baki, ARSLAN, Ramazan, YILMAZ, Ejder, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.
- KURU**, Baki, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Yetkin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2019.

- MANAV ÖZDEMİR**, Eda, “İş Mahkemelerinin İşleyişi ve Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Alternatif Çözüm Yöntemleri”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:4, 2015.
- MEIER**, Isaak, **SCHINDLER**, Riccarda, Medeni Usul ve İcra İflas Hukukçuları Toplantısı –X, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Değerlendirilmesi, TBB Dergisi, Çeviren: Nedim Meriç, 2012.
- MEMİŞOĞLU**, Özgür, İş Güvencesi Kapsamı Dışında Kalan İşçilerin Sözleşmelerinin Usulsüz Fesih ve Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:9 S:1, 2010.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, “İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünde Bir Yaklaşım (I), Yargıtay Dergisi, S:1-2 C:13.
- MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, **ASTARLI**, Muhittin, **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 2019.
- MUŞUL**, Timuçin, , Medeni Usul Hukuku, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.
- MUTLAY**, Faruk Barış, **IŞIK**, Melih, “7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uyarınca Görev”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 68(3), 2019.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İlişkileri, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2014.
- NOMER**, Haluk, “Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Mümkün Müdür?”, İÜHF, S:1-2 C:LVIII, İstanbul, 2000.
- OĞUZ**, Özgür, **DOĞAN**, Özge, “ Türk İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2016.
- OĞUZMAN**, M. Kemal, **BARLAS**, Nami, Medeni Hukuk, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020.
- OĞUZMAN**, M. Kemal, **ÖZ**, M. Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C:2, Vedat Kitapçılık, 15. Baskı, İstanbul, 2020.
- ÖZDEMİR**, Cumhur Sinan, “Fazla Çalışma Ücretinde Hakkaniyet İndirimi, Terazi Hukuk Dergisi, C:12 S:133, Ankara, 2017.
- ÖZEKES**, Muhammet, Anayasa Mahkemesi’nin Kararı Karşısında Kısmi Dava ile Belirsiz Alacak Davası Arasındaki Sınırın Belirlenmesi Sorunu, AÜHF Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan, C.2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.
- ÖZEKES**, Muhammet, **ATALI**, Murat, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine Eleştiri, Değerlendirme ve Öneriler, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

- ÖZER**, Hatice Duygu, “Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:12 S:2, 2018.
- ÖZKAYA**, Ferendeci, **ÖZDEN**, Hamide, “Alman ve İsviçre Hukuklarındaki Kademeli Dava (Stufenklage) ile 6100 Sayılı HMK’ya Göre Belirsiz Alacak Davasının Karşılaştırması”, MÜHFHAD, C: 18 S:1, 2012.
- ÖZTEK**, Selçuk, **AYVAZ TAŞPINAR**, Sema, **KALE**, Serdar, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 20 Mart 2020 Tarihli Kanun Teklifi’ne İlişkin Bazı Açıklamalar Ve Kanun Teklifinin Değerlendirilmesi”, TBBD, S: 149, 2020.
- ÖZTEMİR**, Zekiye Heval, Türk İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davası, Platon Plus Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- ÖZTÜRK ALMAÇ**, Tuğçe, “Şartların Yokluğu Halinde Belirsiz Alacak Davası Uygulaması”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 11, S: 112, 2016.
- PEKCANITEZ**, Hakan, **ATALAY**, Oğuz, **ÖZEKES**, Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 9.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.
- PEKCANITEZ**, Hakan, “Belirsiz Alacak Davası”, Makaleler, 1. Baskı, C:2, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- PEKCANITEZ**, Hakan, “Belirsiz Alacak Davasının İş Hukuku’nda Uygulanması”, DEÜHFD, Özel Sayı, C:15, 2013.
- PEKCANITEZ**, Hakan, Haksız Fiilden Kaynaklanan Davalarda Belirsiz Alacak Davası, Makaleler, C:2, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- PEKCANITEZ**, Hakan, **SİMİL**, Cemil, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Belirsiz Alacak Davası’na İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- RÜZGAR**, Orhan, **TAŞ**, Yunus, İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü, Dora Yayınevi, Bursa, 2018.
- SARISÖZEN**, Murat Serhat, “Usul Ekonomisi İlkesinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu’ndaki Yansımaları”, Fatih Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:1 S:1,2013.
- SENYEN KAPLAN**, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 10. Baskı, Ankara,2019.
- SEROZAN**, Rona, Medeni Hukuk, 6. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
- SİMİL**, Cemil, Belirsiz Alacak Davası, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013.

- SİMİL**, Cemil, Belirsiz Alacak Davası, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2012.
- SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2020.
- SÜZEK**, Sarper, , “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S:34, 2015.
- ŞAHLANAN**, Fevzi, “İşçi Alacaklarında Kısmi Dava- Belirsiz Alacak Davası”, TİD, S:387, İstanbul, 2012.
- TANRIVER**, Süha, Medeni Usul Hukuku, C:I, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018.
- TANRIVER**, Süha, “Belirsiz Alacak Davası ve Bu Bağlamda Uygulamada Yaşanan Güncel Sorunlar”, Türkiye Noterler Birliği Hukuk Dergisi, S:2, Ankara, 2015.
- TANRIVER**, Süha, “6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Revizyonu Üzerine Bazı Düşünceler”, TBB Dergisi, C.25, S.29, Ankara, 2012.
- TANRIVER**, Süha, Kısmi Dava Kurumu Üzerine Bazı Düşünceler, Prof. Dr. Bilge Öztan’a Armağan, Turhan Kitapevi, Ankara, 2008.
- TANRIVER**, Süha, “Bedensel Bütünlüğün İhlalinden Kaynaklanan Zararların Tazmini Bağlamında Belirsiz Alacak Davası”, TBB Yayını, C:2, 2016.
- TAŞKIN**, Ahmet, Kayıt Dışılığın İş Davalarına Etkisi, AÜHF Prof. Dr. Ramazan Arslan’a Armağan, C:2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015.
- TEMEL**, Didem Damra, BAYRAK, Yıldırım, Uygulamada İşçilik Alacakları, İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2020.
- TOPAK**, Süleyman, Yargıtay Kararları Işığında İşçi Alacakları Bakımından Belirsiz Alacak Davası ve Islah Zamanaşımı Sorunu, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:3 S:2, 2014.
- TUNCAY**, Can, EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.
- TUNCAY**, Aziz Can, SAVAŞ KUTSAL, F. Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan, CENTEL, Tankut, , İş Hukukunun Esasları, 9. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018.
- TUTUMLU**, Mehmet Akif, “İşçinin Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Edilmesi Sorunu”, THD, C:7, S:124, 2016.
- TUTUMLU**, Mehmet Akif, Dava Konusunun Artırılması – Zamanaşımı İlişkisi, Prof. Dr. Ejder Yılmaz’a Armağan, C:2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.

- TUTUMLU**, Mehmet Akif, “Belirsiz Alacak Davası’nda Artırma Talebi”, Terazi Hukuk Dergisi, C.11 S.124, 2016.
- TÜLÜ**, Uğur, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması, On iki Levha Yayınları, İstanbul, 2021.
- UMAR**, Bilge, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011.
- ÜÇER**, Mehmet, ÜÇER, “Roma Hukuku ve Hukukumuzda Belirsiz Alacak Davası”, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 2, Temmuz 2012.
- YAĞCI**, Kürşad, “Anapara Faizi ve Temerrüt Faizine Üst Sınır Getiren TBK m.88 ve TBK m. 120 Hükümlerinin Ticari Faizler (TTK m.8 ve TTK m.9) Bakımından Uygulanabilirliği”, İÜHFM, C: LXXI S:2, 2013.
- YAKAR**, Habibe, “Belirsiz Alacak Davasının İş Yargılamasında Uygulanması”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019
- YAVAŞ**, Murat, “Belirsiz Alacak Davasının İş Davalarına Etkileri”, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Seminer, İstanbul, 2013.
- YAVAŞ**, Murat, “İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.36, İstanbul,2013.
- YILMAZ**, Ejder, HMK Şerhi, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2013.
- YILMAZ**, Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanununa Göre Dava Çeşitleri, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2014.
- YILMAZ**, Ejder, Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun Islah Konusunda (HMK m.176-182) Getirdiği Yenilikler, C.2, Yetkin Yayınları, Ankara, 2014.
- YILMAZ**, Halil, “İş Yargılamasının Gösterdiği Özellikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010.
- YILMAZ**, Halil, “ Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?” Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011.

## EKLER

### EK 1. Etik Kurulu Onay Belgesi

| T.C   |   |
|---|---|
| ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  |   |
| SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ   |   |
| TEZ / ARAŞTIRMA / ANKET / ÇALIŞMA İZİNİ / ETİK KURULU İZİNİ TALEP FORMU VE ONAY TUTANAK FORMU   |   |
| ÖĞRENCİ BİLGİLERİ   |   |
| T.C. NOSU   |   |
| ADI VE SOYADI   | Özen Tekin  |
| ÖĞRENCİ NO  | 2020005024  |
| TEL. NO.  |   |
| E - MAIL  |   |
| ADRESLERİ   |   |
| ANA BİLİM DALI  | Özel Hukuk Anabilim Dalı  |
| HANGİ AŞAMADA OLDUĞU (DERS / TEZ)   | TEZ   |
| İSTEKDE BULUNDUĞU DÖNEME AİT DÖNEMLIK KAYDINI YAPILIP - YAPILMADIĞI   | 2021 / 2022 - GÜZ DÖNEMİ KAYDINI YENİLEDİM.   |
| ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ BİLGİLER  |   |
| TEZİN KONUSU  | HMK KAPSAMINDA İŞÇİLİK ALACAKLARINDA BELIRSİZ ALACAK DAVASI UYGULAMASI  |
| TEZİN AMACI   | İş yargılamasına konu işçilik alacaklarının kendine özgü yapılan ve İş Hukuku'nun ilkeleri göz önünde bulundurularak, Usul Hukuku'na özgü olan "belirsiz alacak davası" kapsamında uygulanabilirliğinin Yargıtay kararları ve doktrin görüşleri çerçevesinde incelenmesi  |
| TEZİN TÜRKÇE ÖZETİ  | <p>01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu usul hukuku açısından birçok yeniliği beraberinde getirmiştir. Bu yeniliklerden en önemlisi ise 107. Maddede düzenlenen "Belirsiz Alacak Davası" olmuştur. Uygulamada davacının talebini elinde olmayan sebeplerle belirleyemediği durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda hak arama özgürlüğünün sınırlanmaması için hüküm altına alınan bu dava türünün sağlamış olduğu avantajlardan dolayı hangi alacak türlerinde uygulanması gerektiği hususunda Yargıtay kararları ve doktrin görüşlerinde fikir birliğine varılmamıştır. Davacıya sağlamış olduğu birçok avantaj dolayısıyla belirsiz alacak davasının İş Hukuku alanında uygulanıp uygulanamayacağı ise belirsizlikleri beraberinde getirmektedir. Zira belirsiz alacak davasının Medeni Usul Hukuku'na ait olması sebebiyle tarafların eşitliği ilkesi önem taşırken, diğer yandan sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı olan işçinin İş Hukuku kapsamında korunması ve işçi lehine yorum yapılması doğru bir hükme varabilmek için göz önünde bulundurulması gereken ilkelere dayanmaktadır.</p> <p>Çalışmada, iş hukukunun usul ve esaslarının incelenmesinin ardından, usul hukuku kapsamında düzenlenen belirsiz alacak davasının çerçevesi belirlenerek bu dava türünün işçilik alacakları bakımından uygulanabilirliği Yargıtay dairelerinin farklı yöndeki kararları ve doktrindeki çeşitli eleştiriler çerçevesinde her bir alacak kalemi açısından incelenmesi tezin amacını oluşturmaktadır.</p> |
| ARAŞTIRMA YAPILACAK OLAN SEKTÖRLER/ KURUMLARIN ADLARI   |   |
| İZİN ALINACAK OLAN KURUMA AİT BİLGİLER (KURUMUN ADI- ŞUBESİ/ MÜDÜRLÜĞÜ - İLİ - İLÇESİ)  |   |
| YAPILMAK İSTENEN ÇALIŞMANIN İZİN ALINMAK İSTENEN KURUMUN HANGİ İLÇELERİNE/ HANGİ KURUMUNA/ HANGİ BÖLÜMÜNDE/ HANGİ ALANINA/ HANGİ KONULARDA/ HANGİ GRUBA/ KİMLERE/ NE UYGULANACAĞI GİBİ AYRINTILI BİLGİLER |   |
| UYGULANACAK OLAN ÇALIŞMAYA AİT ANKETLERİN/ ÖLÇEKLERİN BAŞLIKLARI/ HANGİ ANKETLERİN - ÖLÇEKLERİN UYGULANACAĞI  |   |
| EKLER (ANKETLER, ÖLÇEKLER, FORMLAR, .... V.B. GİBİ EVRAKLARIN İSİMLERİYLE BİRLİKTE KAÇ ADET/SAYFA OLDUKLARINA AİT BİLGİLER İLE AYRINTILI YAZILACAKTIR)  | 1) ..... (.....) Sayfa ..... Ölçeği.<br>2) ..... (.....) Sayfa ..... Anketi.<br>3) ..... (.....) Sayfa ..... Formları.<br>4) ..... (.....) Sayfa .....  |
| ÖĞRENCİNİN ADI - SOYADI: ÖZEN TEKİN   | ÖĞRENCİNİN İMZASI: ... Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>TARİH: 29 / 11 / 2022  |



TEZ/ ARAŞTIRMA/ANKET/ÇALIŞMA TALEBİ İLE İLGİLİ DEĞERLENDİRME SONUCU

1. Seçilen konu Bilim ve İş Dünyasına katkı sağlayabilecektir.

2. Anılan konu İş Hukuku faaliyet alanı içerisine girmektedir.

| 1.TEZ DANIŞMANININ ONAYI   | 2.TEZ DANIŞMANININ ONAYI (VARSA) | ANA BİLİM DALI BAŞKANININ ONAYI  | SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜNÜN ONAYI                                  |
|--|----------------------------------|--|--|
| Adı - Soyadı: FARUK ANDAÇ  | Adı - Soyadı: .....              | Adı - Soyadı: FARUK ANDAÇ  | Adı - Soyadı: MURAT KOÇ  |
| Unvanı: Prof. Dr.  | Unvanı: .....                    | Unvanı: Prof. Dr.  | Unvanı: Prof. Dr.  |
| Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... | İmzası: .....                    | Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... | Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... |

ETİK KURULU ASIL ÜYELERİNE AİT BİLGİLER

| Adı - Soyadı: Şehnaz ŞAHINKARAKAŞ  | Adı - Soyadı: Yücel ERTEKİN  | Adı - Soyadı: Deniz Aynur GÜLER  | Adı - Soyadı: Mustafa BAŞARAN  | Adı - Soyadı: Mustafa Tevrik ODMAN   | Adı - Soyadı: Hüseyin Mahir FISUNOĞLU                                      | Adı - Soyadı: Jülide İNOZU   |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Unvanı : Prof. Dr.   | Unvanı : Prof. Dr.   | Unvanı: Prof. Dr.  | Unvanı : Prof. Dr.   | Unvanı: Prof. Dr.  | Unvanı : Prof. Dr.   | Unvanı : Prof. Dr.   |
| Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... | Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... | Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... | Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... | Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... | Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... | Enstitü müdürlüğünde Evrak aslı ıslak imzalıdır.<br>..... / ..... / 20.... |

| Etik Kurulu Jüri Başkanı - Asıl Üye                | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi   | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Üyesi | Yedek | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi | Etik Kurulu Jüri Asıl Üyesi |
|--|-----------------------------|---|-----------------------------|-----------------------------|------------------------|-------|-----------------------------|-----------------------------|
|  |                             |   |                             |                             |                        |       |                             |                             |
| OY BİRLİĞİ İLE <input checked="" type="checkbox"/> | OY <input type="checkbox"/> | Çalışma yapılacak olan tez için uygulayacak olduğu Anketleri/Formları/Ölçekleri Çağ Üniversitesi Etik Kurulu Asıl Jüri Üyelerince incelenmiş olup, ..... / ..... / 20.... * ..... / ..... / 20.... tarihleri arasında uygulanmak üzere gerekli iznin verilmesi OY ÇOKLUĞU uygundur. |                             |                             |                        |       |                             |                             |

AÇIKLAMA: BU FORM ÖĞRENCİLER TARAFINDAN HAZIRLANDIKTAN SONRA ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜ SEKRETERLİĞİNE ONAYLAR ALINMAK ÜZERE TESLİM EDİLECEKTİR. AYRICA FORMDAKİ YAZI ON İKİ PUNTO OLACAK ŞEKİLDE YAZILACAKTIR.

## EK 2. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Tez Etik Kurul İzin İstek Yazısı



T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayı : E-23867972-050.01.04-2200009060  
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurulu Kararı Alınması Hk.

01.12.2022

REKTÖRLÜK MAKAMINA

**İlgi:** 09.03.2021 tarih ve E-81570533-050.01.01-2100001828 sayılı Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu konulu yazı.

İlgi tarihli yazı kapsamında Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesindeki Lisansüstü programlarda tez aşamasında kayıtlı olan Muhammed Alperen KILIÇ, Mehmet Sıtkı TEMUR, Özen TEKİN, Mustafa Recep OKTAY ile Hülya YARDIMCI isimli öğrencilerin tez etik kurul evrakları "Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Onayları" alınmak üzere Ek'te sunulmuş olduğunu arz ederim.

Prof. Dr. Murat KOÇ  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Ek : 5 Öğrenciye Ait Etik Kurul Dosyası.

### EK 3. Çağ Üniversitesi Etik Kurul İzin Onay Yazısı



T.C.  
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ  
Rektörlük

Sayı : E-81570533-044-2200009196  
Konu : Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurul İzni Hk.

06.12.2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) 22.11.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200008854 sayılı yazınız.  
b) 22.11.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200008855 sayılı yazınız.  
c) 23.11.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200008859 sayılı yazınız.  
ç) 01.12.2022 tarih ve E-23867972- 050.01.04-2200009060 sayılı yazınız.

İlgi yazılarda söz konusu edilen **Muhammed Alperen KILIÇ, Mehmet Sıtkı TEMUR, Özen TEKİN, Mustafa Recep OKTAY, Hülya YARDIMCI, Nazlı BAYRAM, Gamze KAPUCU ve Dila BARAN** isimli öğrencilerimize ait tez evrakları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda incelenerek uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal AY  
Rektör