

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/32, 41
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/2942
Karar No. 2025/5334
Tarihi: 23.06.2025

- ÇİFT BORDRO
- ÜCRETİN BELGELERDE GERÇEK ÜCRET ÜZERİNDEN GÖSTERİLMEMİŞ OLMASI
- İMZALI BORDROLARDA FAZLA ÇALIŞMA TAHAKKUKUNUN YAPILMIŞ OLMASI NEDENİYLE FAZLA ÇALIŞMA İSTENMEYECEĞİ
- ÜCRET GERÇEĞİ YANSITMADIĞINDAN İMZALI BORDROLARDA GÖSTERİLEN FAZLA ÇALIŞMA İLE GERÇEK ÜCRET ARASINDAKİ FARKIN İSTENEBİLECEĞİ
- BELİRSİZ ALACAK DAVASINDA ALACAĞIN MİKTARININ TAM VE KESİN OLARAK BELİRLENEBİLİR OLDUĞU ANDA HAKİM TARAFINDAN RESEN TALAP ARTIRIMI İÇİN SÜRE VERİLMESİ GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek ünvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususların imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesini ortaya çıkarması durumunda, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve gerekirse işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde

çalıştığı tarihler, meslek ünvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili meslek odaları, işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir (...)

Ücret bordrolarında fazla çalışma ve hafta tatili alacağı tahakkukları bulunmakta olup ücret bordrolarına ihtirazı kayıt konulmadığı, bordroların da imzalı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı bordrolarda görünenden daha fazla çalışma yaptığını ve hafta tatillerinde çalıştığını yazılı belge ile ispatlamalıdır. Dosya kapsamında bu husus davacı tarafından ispat edilebilmiş değildir. Fakat davacının ücretinin 1.900,00 USD olması nedeniyle bordrodaki ücretin gerçek ücreti yansıtmadığının kabulü gerekir. Bu durumda bordrodaki fazla çalışma ve hafta tatili süresinin karşılığı olan fazla çalışma ve hafta tatili ücreti gerçek ücret miktarı üzerinden yeniden hesaplanmalı ve bordrodaki tahakkuk miktarı hesaplanan alacaktan mahsup edilmelidir. Yazılı gerekçe ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. (...)

Belirsiz alacak davasında davacıya, alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda iddianın genişletilmesi yasağına tâbi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilme hakkı tanınmaktadır.

7251 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (7251 sayılı Kanun) ile 6100 sayılı Kanun'un 107/2 hükmü yeniden düzenlenerek hâkim tarafından davacıya tahkikat sona ermeden talebini tam ve kesin olarak belirleyebilmesi için iki haftalık kesin süre verilmesi öngörülmüştür. Bu Kanun ile maddede yapılan değişiklikler Dairemizce, şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hâle gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir. Ayrıca Kanun'un gerekçesinde de bu sürenin, alacağın miktar veya

değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin mümkün olduğu anda hâkim tarafından verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu sebeple belirsiz alacak davasının şartlarını taşıyan bir davada Kanun'da belirtilen an, hâkim tarafından resen gözetilmeli ve davacıya resen kesin süre verilmelidir. Davacının verilen süreye rağmen geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmemesi durumunda davanın, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanacağı 6100 sayılı Kanun'un 107/2 hükmünün son cümlesinde düzenlenmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararının davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince 30.01.2025 tarihli ek karar ile kararın miktar itibarıyla kesin olduğu gerekçesiyle temyiz dilekçesinin reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi ek kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Dosya içeriğine göre Bölge Adliye Mahkemesince dava konusu alacağın miktarı dikkate alınarak temyiz dilekçesinin reddine karar verilmiş ise de davacının ücrete yönelik iddiası, çalışma süresi ile dava konusu alacakların niteliği dikkate alındığında; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 362/1-(a) hükmünde belirtilen miktar itibarıyla kesinlik sınırına bakılmaksızın temyizinin olanaklı bulunduğu kabul edilmelidir. Bu durumda temyiz dilekçesinin miktardan reddine ilişkin ek kararın hatalı olduğu anlaşılmakla; 30.01.2025 tarihli ek kararın bozularak ortadan kaldırılması gerekir.

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen asıl karar davacı vekili tarafından temyiz edilmekle, ek kararın kaldırılmasına karar verildikten sonra; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalı bünyesindeki yurt dışı şantiyelerinde operatör olarak 28.11.2015 tarihinden 05.10.2016 tarihine kadar kesintisiz ve aralıksız bir şekilde çalıştığını, 05.10.2016 tarihinde hiçbir gerekçe gösterilmeden işten çıkarıldığını, aylık net 1.900,00 USD ücret aldığını, ücretini kısmen banka kanalıyla, bir kısmını ise şantiyede elden avans olarak almakta olduğunu, davacının haftanın 7 günü boyunca sabah saat 08.00'de işe başlayıp akşam 21.00'e kadar çalıştığını, davacının bu çalışması boyunca kendisine yasal

işçilik alacaklarının da ödenmediğini ileri sürerek ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; öncelikle yetki itirazlarının olduğunu, yetkili mahkemenin Ankara iş mahkemeleri olduğunu, ayrıca zamaşımı definde bulduklarını, davacının belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, iş bitiminde iş sözleşmesinin sona erdiğini, ayrıca davacıya iş bitimi öncesinde ihbar öneli de verildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının, davalıya ait yurt dışı şantiyesinde 28.11.2015-05.10.2016 tarihleri arasında 10 ay 7 gün süre ile çalıştığı, çıplak brüt ücretin 1.305,00 USD olduğu, günde üç öğün yemek ve barınmanın işveren tarafından karşılandığı, bunlar da dikkate alındığında giydirilmiş brüt ücretinin 1.547,11 USD olduğu, iş sözleşmesinin haklı nedene dayanılmaksızın işveren tarafından sona erdirildiği ve böylece davacının ihbar tazminatına hak kazandığı, davacının fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil alacağının bulunmadığı, ek rapordaki tespit ve değerlendirmeler dikkate alındığında ise hafta tatili ücreti alacağının da bulunmadığı gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dava dosyasına yemek ve barınma bedeline ilişkin bilgi ve belge sunulmamış olduğundan yemek yardımının aynı olarak sağlanması nedeniyle net asgari ücretin % 07'si günlük 1 öğün yemek bedeli olarak giydirilmiş ücretin hesabında dikkate alınarak, davacının tazminata esas giydirilmiş brüt ücretinin 1.305,00 USD + 242,11 USD = 1.547,11 USD olarak belirlendiği; ancak yurt dışındaki şantiyelerde çalışan işçilere aylık 150,00 USD yemek ve barınma yardımı yapıldığı kabul edilerek giydirilmiş ücret belirlenen dosyaların Yargıtay denetiminden geçerek kesinleştiği de dikkate alınarak yemek ve barınma gideri miktarının 150,00 USD olarak belirlenmesi gerektiği; buna göre davacının tazminata esas giydirilmiş brüt ücretinin 1.305,00 USD + 150,00 USD = 1.455,00 USD olduğu, davacının yaptığı işin niteliği ve çalışma süresi dikkate alındığında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı anlaşıldığından ihbar tazminatının kabulünün yerinde olduğu, davacı tanığının 11.09.2015-11.09.2016 tarihleri arasında ilişkin yurt dışı giriş- çıkış kayıtlarına göre çalışma süresinin, davacının çalışma döneminin tamamını kapsamadığı gibi davalı tanığının da davacı ile aynı dönemde çalışması bulunmadığından tanık beyanlarına itibar edilmemesinin yerinde olduğu, ücret bordroları ile banka kayıtları dikkate alınarak davacının fazla çalışma, hafta tatili ile

ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının reddine karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı gerekçeleriyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esasan reddine, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması ile esas hakkında yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının ücretinin 1.900,00 USD olduğunu,

2. İş sözleşmesindeki fazla çalışma alacağının ücrete dâhil olduğuna yönelik düzenlenmenin geçersiz olduğunu,

3. Fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının belirsiz alacak davasına konu edildiği hâlde Mahkemece resen talep artırımı dilekçesi verilmesi için süre verilmesi gerektiğini,

4. Tanık A.Ü'nün davasının tanıklık yaptığı dönemden önce kesinleşmiş olması nedeniyle davacı ile menfaat birliği içinde kabul edilemeyeceğini ve beyanlarının dikkate alınması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; davacının ücretinin doğru belirlenip belirlenmediği, iş sözleşmesindeki fazla çalışma alacağının ücrete dâhil olduğuna yönelik düzenlemenin geçerli olup olmadığı ile belirsiz alacak davasına konu edilen alacaklar yönünden Mahkemece davacıya talep artırımı için resen süre verilmesi gerekip gerekmediği ve tanıklık döneminden önce davası kesinleşmiş olan tanığın beyanlarının hükme esas alınamayacağı hususlarındadır.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki Kanun'un 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacı ve davalı arasında davacının aylık ücret miktarı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32/1 hükmünde genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek ünvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususların imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesini ortaya çıkarması durumunda, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve gerekirse işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek ünvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek ilgili meslek odaları, işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı, aylık ücretinin net 1.900,00 USD olduğunu iddia etmiş, davalı ise ücretin bordrolarda gözükken miktar kadar olduğunu savunmuştur. Dinlenen davacı tanığı A.Ü. davacının 1.900,00 USD ücret aldığını, bir kısım ödemelerin elden yapıldığını; davalı tanığı G.C. ise davacının 1.500,00 USD aldığını ve bir kısım ücretlerin ise elden ödendiğini beyan etmiştir. Davacının banka hesap hareketleri incelendiğinde ise davacıya 1.695,00 USD ile 2.184,77 USD arasında değişen miktarlarda "maaş ve mesai ücreti" ve bordrolarda ayrıca avans adı altında ödemelerin yapıldığı anlaşılmaktadır. Bölge Adliye Mahkemesince davacının aylık ücretinin net 1.305,00 USD olduğu kabul edilmiştir. Ancak varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemektedir. Şöyle ki davacının kıdemi, fiilen yaptığı iş, iş ve işyerinin özellikleri, banka hesap hareketleri ile özellikle davalı tanığının elden ödeme olgusunun varlığına dair beyanı dikkate alındığında davacının ücretinin 1.900,00 USD olduğunun kabulü ile dava konusu alacakların hesaplanması gerekirken ücretin 1.305,00 USD olarak kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her

türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

Ücret bordrosundaki ücretin, davacının gerçek ücret miktarını yansıtmadığının anlaşılması hâlinde, bordroların imzalı ve imzasız oluşuna göre bir ayırım yapılması gerekmektedir. Bu hâlde imzalı bordroda yer alan fazla çalışma saati davacıyı bağlayacağından, davacı bordrodaki süreden daha fazla süre ile çalıştığını ancak yazılı bir delil ile ispat edebilir. Davacının imzalı bordrodaki süreden daha fazla çalıştığını yazılı delil ile ispat etmesi hâlinde, bordroda ödendiği belirtilen fazla çalışma ücreti davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanan alacaklardan mahsup edilir. İmzalı bordrodaki fazla çalışma süresinden daha fazla çalışma yapıldığının yazılı kayıtlar ile ispat edilememesi durumunda, bordrodaki fazla çalışma saati ile bağlı kalınarak değerlendirme yapılır. Yani bordrodaki fazla çalışma süresinin işçinin gerçek fazla çalışma süresini yansıttığı, ancak karşılığı olan ücretin gerçek fazla çalışma ücretini yansıtmadığı kabul edilir. Davacının bordrodaki fazla çalışma süresinin karşılığı olan fazla çalışma ücreti gerçek ücret miktarı üzerinden yeniden hesaplanır. Bu hâlde de bordrodaki tahakkuk miktarı hesaplanan alaktan mahsup edilir.

Aynı ispat kuralları hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları için de geçerlidir.

Somut uyuşmazlıkta Bölge Adliye Mahkemesince; "... davacı tanığının 11.09.2015-11.09.2016 tarihleri arasında ilişkin yurt dışı giriş- çıkış kayıtlarına göre çalışma süresi, davacının çalışma döneminin tamamını kapsamadığı gibi, davalı tanığının da davacı ile aynı dönemde çalışması bulunmadığından tanık beyanlarına itibar edilmemesinin yerinde olduğu değerlendirilmekte, ücret bordroları ile banka kayıtları dikkate alınarak davacının fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının reddine karar verilmesi de yerindedir." gerekçesi ile davacının fazla çalışma alacağı ile hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının reddinin isabetli olduğu kabul edilmiş ise de varılan sonuç dosya kapsamına uygun değildir. Şöyle ki davacı davalı işyerinde 28.11.2015-05.10.2016 tarihleri arasında çalışmış olup davacı tanığı ile davacının birlikte çalıştığı dönemler bulunmaktadır. Davacının tanığının davalı işveren ile olan davası da 29.05.2018 tarihinde kesinleşmiştir. Davacı tanığı işbu dosyada ise 31.03.2020 tarihinde tanıklık yapmış olup bu tarih itibarıyla davacı tanığı ile davacı arasında menfaat birliği bulunduğu kabul edilemez. Ancak sunulan ücret bordrolarında fazla çalışma ve hafta tatili alacağı tahakkukları bulunmakta olup ücret bordrolarına ihtirazi kayıt konulmadığı, bordroların da imzalı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı bordrolarda görünenden daha fazla çalışma yaptığını ve hafta tatillerinde çalıştığını yazılı belge

ile ispatlamalıdır. Dosya kapsamında bu husus davacı tarafından ispat edilebilmiş değildir. Fakat davacının ücretinin 1.900,00 USD olması nedeniyle bordrodaki ücretin gerçek ücreti yansıtmadığının kabulü gerekir. Bu durumda bordrodaki fazla çalışma ve hafta tatili süresinin karşılığı olan fazla çalışma ve hafta tatili ücreti gerçek ücret miktarı üzerinden yeniden hesaplanmalı ve bordrodaki tahakkuk miktarı hesaplanan alacaktan mahsup edilmelidir. Yazılı gerekçe ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4. Belirsiz alacak davasında davacıya, alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda iddianın genişletilmesi yasağına tâbi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilme hakkı tanınmaktadır.

7251 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (7251 sayılı Kanun) ile 6100 sayılı Kanun'un 107/2 hükmü yeniden düzenlenerek hâkim tarafından davacıya tahkikat sona ermeden talebini tam ve kesin olarak belirleyebilmesi için iki haftalık kesin süre verilmesi öngörülmüştür. Bu Kanun ile maddede yapılan değişiklikler Dairemizce, şartları mevcut olan belirsiz alacak davasında yapılan yargılama ile alacağın belirli hâle gelmesi durumunda hâkimin geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmesi için alacaklıya süre vermesi gerektiği yönünde değerlendirilmiştir. Ayrıca Kanun'un gerekçesinde de bu sürenin, alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenmesinin mümkün olduğu anda hâkim tarafından verilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu sebeple belirsiz alacak davasının şartlarını taşıyan bir davada Kanun'da belirtilen an, hâkim tarafından resen gözetilmeli ve davacıya resen kesin süre verilmelidir. Davacının verilen süreye rağmen geçici talep sonucunu kesin talep sonucuna dönüştürmemesi durumunda davanın, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanacağı 6100 sayılı Kanun'un 107/2 hükmünün son cümlesinde düzenlenmiştir.

Somut uyuşmazlıkta; fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları yönünden dava belirsiz alacak davası türünde açılmış olup İlk Derece Mahkemesince nihai kararın verileceği belirtilerek davacı vekiline diyecekleri sorulmuştur. Davacı vekilinin "Müvekkilin ücretine ilişkin beyanlarımızı aynen tekrar ederiz. Tanıklarımız husumetli değildir. Kök bilirkişi raporundaki ücret tespiti esas alınmak suretiyle ıslah dilekçemiz doğrultusunda davamızın kabulünü talep ediyoruz." şeklindeki beyanı nedeniyle davacı tarafa talep artırım dilekçesi sunması için süre verilmeden fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil alacakları bakımından davanın reddine karar verilmiş ise de davacı tarafa 6100 sayılı Kanun'un 107/2 hükmü uyarınca talebini tam ve kesin olarak belirlemesi için süre verilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi de hatalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
23.06.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.