

İlgili Kanun / Madde
6100 S. HMK/107

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8492

Karar No. 2025/9621

Tarihi: 08.12.2025

- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI AÇMANIN KOŞULLARI**
- **DAVA KONUSU ALACAKLARIN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞMASI**
- **ALACAK KALEMLERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ESAS ALINARAK BELİRLENEBİLİR OLDUĞU**
- **BELİRSİZ ALACAK DAVASI AÇMAKTA HUKUKİ YARARIN BULUNMADIĞI**
- **KOŞULLARI OLMADAN AÇILAN BELİRSİZ ALACAK DAVASININ DAVA ŞARTI YOKLUĞU NEDENİYLE REDDİNİN GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Belirsiz alacak davasına yönelik Daire ilkeleri 26.09.2023 tarihli ve 2023/6195 Esas, 2023/12941 Karar sayılı kararda açıklanmıştır. Dairemiz uygulamasına göre belirsiz alacak davasında, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenememesinden anlaşılması gereken; davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi ya da objektif olarak imkânsız olmasıdır. Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, iddianın ispata muhtaç olması ve bilirkişi raporu alınması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmeli ve şartları taşımayan davanın usulden reddine karar verilmelidir (Yargıtay 9.

Hukuk Dairesi, 14.09.2020 tarihli ve 2016/26476 Esas, 2020/7547 Karar sayılı; 31.05.2022 tarihli ve 2022/5909 Esas, 2022/6892 Karar sayılı; 09.02.2022 tarihli ve 2022/829 Esas, 2022/1542 Karar sayılı kararları). İşçilik alacaklarının hangi hâllerde belirsiz, hangi hâllerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp her bir davaya konu olacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 15.12.2017 tarihli ve 2016/6 Esas, 2017/5 Karar sayılı kararı).

Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı işyerinde toplam çalıştığı süreyi, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını ve sonuç itibarıyla ödenmesi gereken ücreti işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince belirleyebilecek durumdadır. Davanın açıldığı tarihteki ücret miktarının belirlenmesi mümkün olduğuna göre sadece ücretin eksik ödenmesinden kaynaklanan fark kıdem tazminatı, fark fazla çalışma ücreti, fark ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve fark hafta tatili ücret alacaklarının belirlenebilmesi de mümkündür.

Şu hâlde talep edilen fark kıdem tazminatı, fark fazla çalışma, fark hafta tatili, fark ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bakımından davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır. Bu nedenle koşulları oluşmayan davanın dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekirken davanın esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde 15.03.2019 tarihinde meydancı olarak çalışmaya başladığını, bir süre sonra üretim montaj

görevine alındığını, 25.02.2021 tarihinde emeklilik nedeniyle iş sözleşmesinin sona erdiğini, davalı işverenin 30.04.2009 tarihinde müvekkili çalışmaya devam ediyor olmasına rağmen Sosyal Güvenlik Kurumuna çıkış bildirgesi verdiğini, çalışmakta olduğu işyeri ve yapmakta bulunduğu iş değişmeksizin 20.05.2009 tarihinde başka bir işveren bünyesinde sigortalı gösterdiğini, ardından ise 31.01.2011 tarihinde bu işyerinden çıkışını yaparak bir gün sonra 01.02.2011 tarihinde yeniden kendi bünyesinde sigorta girişini yaptığını, ancak müvekkilinin 15.03.1993-25.02.2021 tarihleri arasında davalı bünyesinde kesintisiz olarak çalıştığını, müvekkilinin ücreti ve ücrete ek sosyal haklarının 2019 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesine aykırı olacak şekilde belirlendiğini, müvekkilinin ücret zammının 8 yıllık bir çalışan gibi belirlendiğini ileri sürerek fark kıdem tazminatı, fark fazla çalışma, fark hafta tatili ile fark ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamaşaımı def'inde bulunduklarını, davacının 1993 yılında davalı Şirkette meydancı olarak tabir edilen genel hizmet elemanı olarak işe başladığını, 2009 yılına kadar bu çalışmasının devam ettiğini, 2009 yılında davalı Şirketin aldığı karar nedeniyle davacı gibi meydancı olarak görev yapan ve mal veya hizmet üretiminin yardımcı işi olan bu görevlerin taşerona yani alt işverene devredilmesinin sağlandığını, 2009 yılında sadece davacının değil davacı ile birlikte aynı işi yapan diğer tüm meydancıların alt işverene geçirilmiş olduğunu, hâli hazırda bugün dahi bu kapsamda olan tüm meydancıların alt işveren nezdinde çalışmakta olduğunu, davacının 2009 yılında başlayan bu yeni çalışma şekli devam ederken bu kez 2011 yılında davalı Şirkette üretim montaj elemanına ihtiyaç duyulduğunu, bu kadro için yeni eleman aranırken davacının bu göreve aday olduğunun öğrenildiğini ve tamamen ayrı bir görev olan ve yardımcı iş olmayıp davalı müvekkili Şirketin asıl işi olan üretim montaj görevinde çalışmaya başladığını, yapılan işlemlerde herhangi bir muvazaa ya da tutarsızlık söz konusu olmadığını, geçmiş dönemlerden kaynaklı kıdem ve ihbar tazminatı ile ilgili haklarının ödendiğini, davacının 30.04.2009 tarihinde imzalamış olduğu İbra ve Teyit Belgesinde yukarıdaki hususların doğru olduğunu ve bu sebeple davalı işverenlikten çıkışının yapıldığını açıkça kabul ettiğini, hizmetlerin birleştirilemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının işçilik hak ve alacaklarının kısıtlanması amacıyla hizmet süresinin bir bölümünde alt işveren nezdinde sigortalı gösterildiği kanaatine varıldığı, davacının davalıya ait işyerinde bir dönem farklı bir şirketin sigorta şemsiyesi altında olsa da 15.03.1997- 25.02.2021 tarihleri arasında kesintisiz olarak çalıştığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamında dinlenen tanıkların davacının davalıya ait aynı işyerinde kesintisiz çalıştığını ve aynı işi yaptığını, bir dönem işverenin baskısı ile alt işveren sigortalısı olarak çalışmak zorunda kaldığını beyan ettikleri, davacının iddiasının tanık beyanlarıyla desteklendiği, davacının işçilik hak ve alacaklarının kısıtlanması amacıyla hizmet süresinin bir bölümünde alt işveren nezdinde sigortalı gösterildiği ve davacının davalıya ait işyerinde 15.03.1993- 25.02.2021 tarihleri arasında kesintisiz olarak çalıştığına ilişkin Mahkeme kararının yerinde olduğu, iş sözleşmesinin hiç ara vermeksizin devam ettiğinin anlaşıldığı, davacının yaptığı işin değişmediği, bu hâlde ödenen kıdem tazminatının avans olarak değerlendirilmesi ile mahsubunun yerinde olduğu, fark kıdem tazminatına hükmedilmesinde hata bulunmadığı, davacının ücret bordrolarında yapılan tahakkuklar nazara alınarak toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücret üzerinden fark fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti hesaplamasının yerinde olduğu, davacının dava dilekçesinde ödenen fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin hizmet süresinin eksik belirlenmiş olması ve ücretin de bu sebeple eksik belirlenmesi nedenine dayanarak fark fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti talep ettiği, ayrıca bordrolarda gösterilenden daha fazla çalıştığına ilişkin bir iddiasının bulunmadığı, taleple bağlılık ilkesi gereği yapılan hesaplamaların yerinde olduğu gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Müvekkilinin fark ücreti eksik hesaplandığından fark kıdem tazminatı, fark fazla çalışma, fark hafta tatili ile fark ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının da eksik hesaplandığını,

b. Müvekkilinin hak edişlerinin tamamının 2019-2021 yılları arasında banka kanalı ile ödenmediğini, bir kısmının bordroya yansıtılmayarak elden ödendiğini, bilirkişi tarafından yalnızca bordroda tahakkuk eden kadar fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil çalışması hesaplandığını, belirlenecek doğru ve eksiksiz ücret üzerinden bordroya yansıtılan kadar değil de talepleri doğrultusunda hesaplama yapılması gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının 2009 yılına kadar meydancı olarak çalıştığını, 2009 yılında sadece davacının değil, davacı ile birlikte aynı işi yapan diğer tüm meydancıların alt işverene geçirildiğini, hâli hazırda da bütün meydancıların alt işveren nezdinde çalıştığını, davacının 2011 yılında tamamen ayrı bir görev olan ve yardımcı iş olmayan montaj bölümünde çalışmaya başladığını, davacının tüm çalışmasında

montaj elemanı olarak çalışmadığını,

b. Davacının çalışmasının iki ayrı hizmet döneminden oluştuğunu, dönemlerin birleştirilemeyeceğini,

c. Davacının toplu iş sözleşmesine bağlı olarak birleştirilmesi gereken bir kıdemi bulunmadığından kıdemi ile doğru orantılı olarak tüm hak etmiş olduğu ücretlerinin kendisine ödendiğini, talep edilen bu alacak kalemlerinin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının hizmet süresi ile ücretinin toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre tespiti, davacının fark kıdem tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının bulunup bulunmadığına dair açılan davanın belirsiz alacak davası olarak açılıp açılmayacağı noktasındadır.

Belirsiz alacak davasına yönelik Daire ilkeleri 26.09.2023 tarihli ve 2023/6195 Esas, 2023/12941 Karar sayılı kararda açıklanmıştır. Dairemiz uygulamasına göre belirsiz alacak davasında, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenememesinden anlaşılması gereken; davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenmemesi ya da objektif olarak imkânsız olmasıdır. Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, iddianın ispata muhtaç olması ve bilirkişi raporu alınması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmeli ve şartları taşımayan davanın usulden reddine karar verilmelidir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 14.09.2020 tarihli ve 2016/26476 Esas, 2020/7547 Karar sayılı; 31.05.2022 tarihli ve 2022/5909 Esas, 2022/6892 Karar sayılı; 09.02.2022 tarihli ve 2022/829 Esas, 2022/1542 Karar sayılı kararları). İşçilik alacaklarının hangi hâllerde belirsiz, hangi hâllerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 15.12.2017 tarihli ve 2016/6 Esas, 2017/5 Karar sayılı kararı).

Somut uyuşmazlıkta, davacı davalı işyerinde toplam çalıştığı süreyi, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını ve sonuç itibarıyla ödenmesi gereken ücreti işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi hükümleri gereğince belirleyebilecek durumdadır. Davanın açıldığı tarihteki ücret miktarının belirlenmesi mümkün olduğuna göre sadece ücretin eksik ödenmesinden kaynaklanan fark kıdem tazminatı, fark fazla çalışma ücreti, fark ulusal bayram ve genel tatil ücreti ve fark hafta tatili ücret alacaklarının belirlenebilmesi de mümkündür.

Şu hâlde talep edilen fark kıdem tazminatı, fark fazla çalışma, fark hafta tatili,

fark ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları bakımından davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmamaktadır. Bu nedenle koşulları oluşmayan davanın dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekirken davanın esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

08.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.