Kıdemde Belirsiz Alacak Davası

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu	25.02.2026	Onama

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/154	2026/117	HMK 107, HMK 109, İş K. 8, İş K. 41, HMK 190

ÖZET

Yemek ve servis yardımlarının değerini gösteren belgeler işverende kaldığı ve süre ile ücret tartışmalı olduğu için kıdem, ihbar ve izin alacakları belirsiz alacak davasına konu olabilir; davalıya dava açmış tanık beyanları yan delillerle birlikte değerlendirilerek direnme yerinde bulundu.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/kidem-ihbar-belirsiz-alacak-davasi-hgk-2026-117/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

Hukuk Genel Kurulu 2026/154 E. , 2026/117 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

SAYISI : 2025/15 E., 2025/66 K.

ÖZEL DAİRE KARARI : Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 23.02.2015 tarihli ve

2014/35820 Esas, 2015/6864 Karar sayılı BOZMA kararı

1. Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İzmir 8. İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine karar Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca usulden bozulmuş, Mahkemece Hukuk Genel Kurulunun usule ilişkin bozma kararından sonra yapılan yargılama sonucu davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

3. Karar davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

4. Hukuk Genel Kurulunca dosyadaki belgeler incelendikten sonra gereği düşünüldü:

I. YARGILAMA SÜRECİ

Davacı İstemi

5. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 05.09.2008-29.04.2012 tarihleri arasında davalı ... Bakanlığına (Bakanlık) bağlı işyerinde yemekhanede alt işveren işçisi olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedildiğini, fesih tarihinde brüt 917,07 TL ücretinin yanında yemek ve servis yardımlarından yararlandığını, davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı

6. Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, müvekkilinin taraf sıfatının bulunmadığını, davacının alacak taleplerinin yerinde olmadığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararı

7. İzmir 8. İş Mahkemesinin 01.08.2013 tarihli ve 2012/226 Esas, 2013/435 Karar sayılı kararı ile; davalının, iş sözleşmesinin ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispatlayamadığı, davacıya yıllık izinlerinin kullandırıldığına veya ücretinin ödendiğine dair belge ibraz etmediği, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına ilişkin olarak ise davalı tarafından kayıt tutulmadığı ve belge sunulmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı

8. İzmir 8. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.
9. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 23.02.2015 tarihli ve 2014/35820 Esas, 2015/6864 Karar sayılı kararı ile; davalı vekilinin sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra "...Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında eldeki davaya konu somut olayın özellikleri dikkate alınarak belirsiz alacak davası yönünden yapılan değerlendirmede;

Davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı şüphesizdir. Uyuşmazlık konusu kıdem ihbar tazminatı ve yıllık izin alacağı bakımından, talep içeriğinden açıkça anlaşıldığı üzere, davacı çalışma süresini, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını, hak kazandığı yıllık izin süresini ve kaç gün ücretli izin kullandığını belirleyebilecek durumdadır. Bu halde kıdem , ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı, belirsiz alacak değildir. Anılan alacakların gerçekte belirlenebilir olması ve belirsiz alacak davasına konu edilemeyecekleri anlaşılmakla, bu alacak kalemleri yönünden hukuki yarar yokluğundan davanın usulden reddi gerekirken yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

3-Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle iş yerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların, şahit beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada gözönüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının işyerinde fazla mesai yaptığı iddiası davacı şahitleri tarafından doğrulanmış ise de; dinlenen şahitlerin davalı aleyhine dava açtıkları ve davacıların bu konuda birbirlerine şahitlik yaptıkları anlaşılmaktadır. Fazla mesai alacağı yönünden başka delillerle ispatlanamayan, davalıya husumeti olan işçilerin şahitliklerine itibar edilmemesi gerekir. Menfaat ortaklığı olduğu dikkate alındığında, husumetli şahit beyanlarına dayanarak davacının talep ettiği fazla mesai ücreti alacağının bulunduğunun kabulü doğru değildir. Davacı fazla mesai alacağına hak kazandığını yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlamayamadığından bu talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir…” gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı

10. İzmir 8. İş Mahkemesinin 14.09.2015 tarihli ve 2015/357 Esas, 2015/504 Karar sayılı kararı ile; davacının hizmet süresinin ve ücretinin ihtilaflı olması nedeniyle alacağının dava tarihi itibarıyla değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği, çalıştığı süre ve aldığı ücret yönünden bilgisinin olduğu kabul edilse dahi tüm kayıtlar işverenin kontrolünde olduğundan bu hususları ispat edebilmesi yönünden tam bir belirsizliğin bulunduğu, davalı işverence tüm kayıtların sunulması ve delillerin toplanmasından sonra hizmet süresi ve ücret miktarının belirlenebileceği, bu durumun ancak yargılama sonunda ortaya çıkacağı, Hukuk Genel Kurulunun 17.10.2012 tarihli ve 2012/9-838 Esas, 2012/715 Karar sayılı kararında da aynı sonuca varıldığı, diğer bozma sebebine ilişkin olarak ise aynı işyerinde çalışan ve yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları tarafından davalı aleyhine açılan davalarda fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının kabulüne ilişkin verilen kararların Yargıtay tarafından onandığı, davacının söz konusu alacaklara hak kazanmadığının kabulünün hukuk güvenliği ilkesi ile bağdaşmadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

11. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.
12. Hukuk Genel Kurulunun 16.02.2021 tarihli ve 2016/(22)9-405 Esas, 2021/85 Karar sayılı kararı ile; "...35.Yapılan bu açıklamalar ışığında, somut olayda dava değeri para ile ölçülebilir nitelikte olduğundan 492 sayılı Harçlar Kanunu’nun 28. maddesinin 1-a alt bendi gereğince dava değeri üzerinden hesaplanacak karar ve ilâm harcının dörtte birinin peşin olarak ödenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte davacı, dava açarken nispi peşin harç yatırmayıp sadece maktu harç yatırdığından ve buna göre Harçlar Kanunu’nun 32. maddesi gereğince herhangi bir işlem yapılamayacağından, mahkemece harç eksikliğinin tamamlattırılması ve daha sonra işin esasının incelenmesi gerekmektedir...

39. Hâl böyle olunca, direnme kararının işin esasına yönelik temyiz itirazları incelenmeksizin açıklanan usuli nedenle bozulması gerekmiştir..." gerekçesiyle karar oy çokluğuyla usulden

bozulmuştur.

13. İzmir 8. İş Mahkemesinin 01.07.2021 tarihli ve 2021/120 Esas, 2021/167 Karar sayılı kararı ile; Hukuk Genel Kurulunun usulden bozma kararı uyarınca harç eksikliği tamamlattırıldıktan sonra kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin alacaklarının belirsiz alacak davası olarak açılamayacağı, benzer uyuşmazlıklarda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararlarının da bu yönde olduğu, fazla çalışma alacağının da ispatlanamadığı, davacının çalışmış olduğu askeri birlikte silah altında bulunan askerlerin bayramlarda ve genel tatil günlerinde de görevlerini ifa etmeleri, bu hususun taraflar arasında uyuşmazlık konusu olmayıp herkesçe bilinebilen bir olgu olması ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağının bozma konusu yapılmadığı gerekçesiyle kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti alacakları yönünden hukuki yarar yokluğu nedeniyle davanın reddine, fazla çalışma ücreti alacağının ispatlanamadığından reddine, ulusal bayram ve genel tatil alacağının ise kısmen kabulüne karar verilmiş, karar taraf vekilleri tarafından temyiz edilmiştir.

14. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.12.2024 tarihli ve 2024/14098 Esas, 2024/16164 Karar sayılı kararı ile; "...direnme kararı verildikten sonra söz konusu karar esas yönünden bozulmadan başka bir karar verilmesinin mümkün olmadığı ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca direnme kararının esastan incelenmediği gözetilerek direnmeye uygun karar verilmesi gerekirken direnmeden dönülerek bozma kararı doğrultusunda hüküm kurulmasının usuli kazanılmış hak ihlaline yol açmakla bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle karar usulden bozulmuştur.

15. İzmir 8. İş Mahkemesinin 10.03.2025 tarihli ve 2025/15 Esas, 2025/66 Karar sayılı kararı ile; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin usule ilişkin bozma kararına uyularak önceki direnme gerekçesi tekrar edilmek suretiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi

16. Direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

17. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olayda,

1- Kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti alacağının belirsiz alacak olup olmadığı, buradan varılacak sonuca göre davacının belirsiz alacak davası olarak eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığı,

2- Davacı tanıklarının beyanlarına davalı aleyhine dava açtıkları, birbirleri lehine tanıklık yaptıkları gerekçesiyle itibar edilip edilemeyeceği ile dosya kapsamında fazla çalışma ücreti alacağının ispatına yönelik başkaca delil bulunup bulunmadığı, buradan varılacak sonuca göre davacının fazla çalışma ücreti talebinin reddinin gerekip gerekmediği noktalarında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

a. (1) numaralı uyuşmazlık yönünden

18. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 107. maddesiyle mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda (HUMK) yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve

tespit davası kabul edilmiştir.

19. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun “Belirsiz alacak ve tespit davası” başlıklı 107. maddesinin 28.07.2020 tarihli ve 31199 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7251 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un (7251 sayılı Kanun) ile değiştirilmeden önceki metninde;

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

2-Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir.

3-Ayrıca, kısmi eda davasının açılabildiği hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir." düzenlenmesi bulunmakta iken 7251 sayılı Kanun’un 7. maddesi ile madde başlığı “Belirsiz alacak davası”; 2. fıkrası “(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.” şeklinde değiştirilmiş, maddenin 3. fıkrası ise yürürlükten kaldırılmıştır.

20. Hükümet tasarısında yer almayan bu madde, Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu tarafından esasen baştan miktar veya değeri tam tespit edilemeyen bir alacakla ilgili hak arama durumunda olan kişinin, hukuk sisteminde karşılaştığı güçlüklerin bertaraf edilerek hak arama özgürlüğü çerçevesinde mümkün olduğunca en geniş şekilde korunmasının sağlanması gerekçesi ile ihdas edilmiş ve kanunlaşmıştır.

21. Davanın belirsiz alacak davası türünde açılabilmesi için davanın açıldığı tarih itibariyle uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak davacı tarafça belirlenememesi gereklidir. Belirleyememe hâli, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değerin belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi durumuna ya da objektif olarak imkânsızlığa dayanmalıdır.

22. Madde gerekçesinde; "Bu davanın kabul edilmesinin artık salt hukukî korumanın ötesine geçilerek “etkin hukukî koruma”nın gündeme gelmiş olmasının da bunu gerektirdiği belirtildiği gibi, hak arama durumunda olan kişi, talepte bulunacağı hukukî ilişkiyi, muhatabını ve bu ilişkiden dolayı talep edeceği miktarı asgarî olarak bilmesine ve tespit edebilmesine rağmen, alacağının tamamını tam olarak tespit edemeyebilecektir. Belirsiz alacak ve tespit davalarına ilişkin hükümlerin mukayeseli hukukta da yer aldığı dikkate alınarak, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklının, hukukî ilişki ile asgarî bir miktar ya da değer belirterek belirsiz alacak davası açabilmesi kabul edilmiştir. Alacaklının bu tür bir dava açması için,

dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Belirsiz alacak veya tespit davası açıldıktan sonra, yargılamanın ilerleyen aşamalarında, karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin, bilirkişi ya da keşif incelemesi sonrası), baştan belirsiz olan alacak belirli hâle gelmişse, davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilmesi benimsenmiştir. Miktarı belirsiz alacaklarda zamanaşımının dolmasına çok kısa sürenin varolduğu hâllerde yalnızca tespit yahut kısmi eda ile birlikte tespit davasının açılabileceği genel olarak kabul edilmektedir. Alacaklı, yalnızca eda davası veya yalnızca tespit davası yahut kısmi eda ile birlikte külli tespit davası açabilme seçeneklerine sahiptir. Hak arama özgürlüğünün (...m.36, İHAS.m.6) özünde varolan bu seçenekler, yasa veya içtihat yoluyla yasaklanamaz. Esasen tam veya kısmi olmasına bakılmaksızın her eda davasının temelinde bir külli tespit unsuru vardır. Başka deyimle eda hükmünde tertip olunan her durumun arkasında sorumluluk saptanmasını içeren bir zorunlu ön tespit kabulü mevcuttur." şeklindeki açıklamayla, alacağın belirsiz olup olmadığı ile ilgili olarak bazı kıstaslar kabul edilmiştir.

23. Bu kıstaslar, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin;

i. Davacının kendisinden beklenememesi,

ii. Bunun olanaksız olması,

iii. Açıkça karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı ve değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olması olarak belirtilmektedir.

24. Belirsiz alacak davasının getirdiği en önemli etkin koruma, usul ekonomisi ve hak arama özgürlüğüne hizmet etmesi yanında, davacının yüksek yargılama giderlerine katlanma ve dava konusu hakkın zamanaşımına uğrama riskini azaltmasıdır.

25. İşçilik alacakları bakımından, dava konusu edilen alacağın belirli olup olmadığı ile ilgili olarak davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin davacıdan beklenememesi kıstası ile açıkça karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktar ve değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olması kıstasının birlikte değerlendirip sonuca gidilmesi gerekir.

26. Kural olarak kişinin alacağını belirleyebilmesi için aynı zamanda belgeye bağlama yetkisinin olması veya bu konuda belge düzenlenip kendisine verilmesi gerekir.

27. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İş Kanunu) 8/3. maddesi ile işverene yazılı sözleşme yapılmayan hâllerde en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih hâlinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belgeyi işçiye verme yükümlülüğü getirilmiştir.

28. İş Kanunu’nun 32/2. maddesi ile ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği, çalıştırdığı işçilerin söz konusu alacaklarını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tâbi tutulan işverenler veya üçüncü kişilerin özel olarak açılan banka hesapları dışında bu alacakları ödeyemeyeceği belirtilmiştir.

29. İş Kanunu'nun 37. maddesi ile işverene işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula verme yükümlülüğü hükme bağlanmıştır. Söz konusu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi zorunluluğu hüküm altına alınmıştır.

30. İş Kanunu'nun 67. maddesinde, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere duyurulacağı; 75. maddesinde ise işverene çalıştırdığı her işçi için işçinin kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu'nun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorunda olduğu bir özlük dosyası düzenlemesi gerektiği yükümlülükleri getirilmiştir.

31. İş sözleşmesinde iş görme edimini yerine getiren ve belge düzenleme yetkisi ve yükümlülüğü bulunmayan işçinin, alacaklarını belirleyebilmesi için işveren tarafından düzenlenen kanuna uygun belgelere ihtiyacı vardır. Diğer yandan iş ilişkisindeki alacak kalemlerinin hesaplanmasında çıplak ücret ya da giydirilmiş ücrete göre hesaplanan farklı alacak türleri bulunmaktadır. Örneğin kıdem tazminatı, giydirilmiş ücretten hesaplanırken diğer işçilik alacakları (fazla çalışma, hafta tatili, yıllık ücretli izin alacakları gibi) çıplak ücretten hesaplanmaktadır.

32. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 17.10.2012 tarihli ve 2012/9-838 Esas, 2012/715 Karar sayılı kararında belirtildiği üzere işçilik alacaklarının özelliği dikkate alınarak alacakların belirli olduğunu söylemek mutlak olarak doğru olmadığı gibi aksinin kabulü de doğru değildir. Aynı şekilde bu nedenle talep konusu işçilik alacaklarının belirli olup olmadığının somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi ve sonuca gidilmesi daha doğru olacaktır.

33. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 19.12.2019 tarihli ve 2016/22-2227 Esas, 2019/1402 Karar; 08.12.2020 tarihli ve 2015/(22)9-3234 Esas, 2020/1005 Karar ile 16.03.2021 tarihli ve 2021/(22)9-178 Esas, 2021/284 Karar sayılı kararlarında da aynı ilkeler kabul edilmiştir.

34. Öte yandan işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olamayacağı konusunda Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulunca yapılan değerlendirme sonucunda 15.12.2017 tarihli ve 2016/6 Esas, 2017/5 Karar sayılı karar ile "İşçilik alacaklarının çok çeşitli tür, nitelik ve kapsamda olması, somut olayın özelliklerine göre oldukça değişkenlik göstermesi, hatta aynı tür işçilik alacaklarında dahi somut olayın özellikleri itibariyle işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olamayacağı konusunda soyut ve genel nitelikte, her bir olayda geçerli olacak ölçüde bir karar alınamayacağından içtihadı birleştirmeye gerek olup olmadığı ön sorun olarak tartışılmış ve sonuç olarak içtihadı birleştirmeye gerek olmadığı" yönünde karar verilmiştir.

35. Somut olayda, davacı vekili müvekkilinin davalı Bakanlığa bağlı işyerinde alt işverenler yanında 05.09.2008-29.04.2012 tarihleri arasında en son aylık brüt 917,07 TL ücret ile çalıştığını, yemek ve servis yardımlarından yararlandığını belirterek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin alacaklarının tahsilini talep etmiştir. Davalı Bakanlık vekili ise cevap dilekçesinde davacı işçinin çalışma süresi ve ücretinin yanı sıra yemek ve servis yardımlarına ilişkin olarak da beyanda bulunmamıştır.

36. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 13.09.2008-29.04.2012 tarihleri arasında çalıştığı, fesih tarihindeki ücretinin 886,50 TL (asgari ücret) olduğu, takdiren günlük 4,28 TL yemek ile 3,08 TL servis yardımlarından yararlandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları hesaplanmış, yıllık izin ücreti alacağı ise sunulan yıllık izin defteri ve imzalı ücret bordrolarına göre kullandığı izin mahsup edilmek suretiyle tespit edilmiştir.

37. Açıklandığı üzere, davacının ücret miktarı ve çalışma süresi konusunda ihtilaf bulunduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kıdem ve ihbar tazminatları hesabına esas olan giydirilmiş ücrete işçinin asıl ücretine ek olarak sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler de dâhil edilmektedir. Bu kapsamda davacıya ayni olarak sağlanan yemek ve servis yardımlarının parasal değerinin tazminat hesabında göz önünde tutulacağı kuşkusuzdur.
38. İş Kanunu'nun 8/3. maddesinde işveren açıkça işçiye varsa ücret eklerini gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda işveren tarafından Kanun'un kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirerek gerekli belgeleri işçiye teslim ettiğine dair dosyaya bir delil sunulmadığı anlaşılmıştır. Bu durumda işçinin alacağını belirleyecek verilerin elinde bulunduğundan söz etmek mümkün değildir.

39. O hâlde uyuşmazlık konusu istemlerin belirlenebilmesi için davalıda bulunan bilgi ve belgelere ihtiyaç duyulduğu anlaşıldığından anılan alacakların belirlenebilir olmadığı ve belirsiz alacak davasına konu edilebilecekleri sonucuna varılmıştır.

40. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 22.03.2022 tarihli ve 2021/(22)9-1006 Esas, 2022/350 Karar; 10.02.2022 tarihli ve 2021/(22)9-10 13... /111 Karar; 06.07.2021 tarihli ve 2021/(22)9-453 Esas, 2021/914 Karar ile 16.03.2021 tarihli ve 2021/(22)9-178 Esas, 2021/284 Karar sayılı kararlarında da aynı sonuca varılmıştır.

41. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, kıdem ve ihbar tazminatları alacaklarının hesabında ayni yardımların bulunması sebebiyle bu alacak yönünden belirsiz alacak davası açılabileceği yönündeki direnme kararının isabetli olduğu ancak yıllık izin ücretinin hesabında davacının çalışma süresini, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını, hak kazandığı yıllık izin süresini ve kaç gün ücretli izin kullandığını belirleyebilecek durumda olduğundan bu alacak yönünden bozma kararı verilmesi gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

42. Hâl böyle olunca direnme kararı yerindedir.

43. Ne var ki, Özel Dairece bozma nedenine göre davanın esasına yönelik diğer temyiz itirazları incelenmediğinden bu yönde inceleme yapılmak üzere dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerekir.

b. (2) numaralı uyuşmazlık yönünden

44. İş Kanunu'nun 63. maddesine göre;

“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (Ek cümle: 6/5/2016-6715/3 md.) Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir”.

45. İş Kanunu’nun 63 ve devamı maddelerinde çalışma süresi düzenlenmiş olmakla birlikte “çalışma süresi”nin tanımı yapılmamıştır. Ancak 63. maddenin son fıkrası uyarınca 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde yer alan, “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz.” şeklindeki düzenleme ile çalışma süresinden ne anlaşılması gerektiği hüküm altına alınmıştır.

46. O hâlde işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği “fiili çalışma süresi” ile İş Kanunu’nun 66. maddesi uyarınca çalıştırıldığı işte fiilen geçmemiş olsa bile çalışılmış gibi sayılan hâller de “farazi çalışma süresi” olarak çalışma süresine dahil edilmelidir.

47. Yine İş Kanunu’nun 63. maddesi haftalık çalışma süresinin kırkbeş saat olduğunu hükme bağlamıştır.

48. Fazla çalışma ise İş Kanunu’nun 41 ilâ 43. maddelerinde düzenlenmiştir. İş Kanunu’nun 41. maddesinin 1. fıkrasına göre, “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz”.

49. Bu durumda denkleştirmenin uygulandığı hâller hariç haftalık kırkbeş saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılarak normal saat ücretinin %50 yükseltilmesi sureti ile belirlenecek saat ücreti üzerinden hesaplanıp işçiye ödenmesi gerekmektedir.

50. Bu aşamada fazla çalışma ücreti alacağının ispat koşullarına değinilmelidir. Gerek mülga 1475 sayılı İş Kanunu gerekse hâlen yürürlükte bulunan İş Kanunu'nda fazla çalışma ücreti alacağının ispatı ile ilgili olarak özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle anılan alacağın ispatı genel hükümlere tâbidir.

51. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca, "Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür".

52. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "İspat yükü" başlığını taşıyan 190. maddesinde de;

"(1) İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.

(2) Kanuni bir karineye dayanan taraf, sadece karinenin temelini oluşturan vakıaya ilişkin ispat yükü altındadır. Kanunda öngörülen istisnalar dışında, karşı taraf, kanuni karinenin aksini ispat edebilir." şeklinde düzenleme mevcuttur.

53. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 190/1. maddesinde ispat yükünün belirlenmesine ilişkin temel kural vurgulanmıştır. Buna göre, bir vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran taraf ispat yükünü üzerinde taşıyacaktır. Sözü edilen maddenin 2. fıkrasında ise karinelerin varlığı hâlinde ispat yükünün nasıl belirleneceği düzenlenmiştir.

54. Dolayısıyla fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, kural olarak bu iddiasını ispat etmek zorundadır. Fiili bir olgu söz konusu olduğundan kural olarak işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir. Bu konuda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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.

55. Davacı işçi tarafından tanık deliline dayanılması hâlinde gerek mülga HUMK'nın 254. maddesi, gerekse HMK'nın 255. maddesi uyarınca aksine ciddi ve inandırıcı delil ve olaylar bulunmadıkça asıl olan tanıkların gerçeği söyledikleri gözetilerek değerlendirme yapılmasıdır.
56. Akrabalık veya diğer bir yakınlık başlı başına tanık beyanını değerden düşürücü bir sebep sayılamaz ise de aynı işveren aleyhine dava açan kişiler davacı tanığı olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi, birbirlerine tanıklık eden kişilerin beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması ve bu tanıkların beyanlarının diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmesi gerekir.

57. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 25.10.2022 tarihli ve 2021/9-840 Esas, 2022/1368 Karar; 22.03.2022 tarihli ve 2020/(22)9-623 Esas, 2022/368 Karar; 17.06.2021 tarihli ve 2018/(22)9-131 Esas, 2021/788 Karar ile 02.12.2020 tarihli ve 2016/(22)9-2229 Esas, 2020/994 Karar sayılı kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir.

58. Somut olayda, davacı vekili müvekkilinin davalı Bakanlığa bağlı işyerlerinde yemekhane ve mutfak bölümünde 01.01.2008-31.12.2011 tarihleri arasında haftanın altı günü 04:00-14:30,

10:00-20:30 saatleri arasında iki vardiya hâlinde; 01.01.2012-29.04.2012 tarihleri arasında ise haftanın altı günü 05:00-14:00, 12:00-21:00 saatleri arasında dönüşümlü olarak çalıştığını, fazla çalışmalarının karşılığı ücretlerinin ödenmediğini ileri sürmüş, davalı Bakanlık vekili ise davacının fazla çalışma yapmadığını, yapılan işin fazla çalışmayı gerektirmediğini savunmuştur.

59. Dosya kapsamındaki çoğunluğu davacı imzalı ücret bordrolarının bir kısmında fazla çalışma tahakkuku bulunduğu, davacının imzası bulunmayan muhtelif tarihlere ait puantaj kayıtlarında ise çalışma saatleri belirtilmemekle birlikte çalışılan gün sayısının altı gün olarak işaretlendiği, yargılama sırasında dinlenen davacı tanıklarının haftada altı gün 04:00-14:30 saatleri arasında çalıştıklarını beyan ettikleri, davalının ise tanık dinletmediği anlaşılmıştır.

60. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının 13.09.2008-31.12.2011 tarihleri arasında haftanın altı günü 04:00-14:30 saatleri arasında çalıştığı ve haftada 12 saat fazla çalışma yaptığı, 01.01.2012-29.04.2012 tarihleri arasında ise davacının talebi ile bağlı kalarak haftanın altı günü 05:00-14:00 saatleri arasında çalıştığı ve haftada 3 saat fazla çalışma yaptığı kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmış, imzalı ücret bordrolarında fazla çalışma tahakkuku bulunan ayların ise hesaplamadan dışlandığı belirtilmiştir.

61. Öncelikle belirtmek gerekir ki, davalı Bakanlık vekili davacının fazla çalışma yapmadığını, yapılan işin fazla çalışmayı gerektirmediğini savunmuş ise de yukarıda da açıklandığı üzere bir kısım ücret bordrolarında fazla çalışma tahakkuku bulunduğu dikkate alındığında bu savunmanın dosyadaki deliller ile çeliştiği ortadadır.

62. Diğer taraftan davacı vekili dava dilekçesinde delil olarak emsal dosyalara da dayanmış olup davacı tanıklarının davalıya karşı açtığı davalarda verilen ve fazla çalışma alacağının hüküm altına alındığı kararların Yargıtay tarafından onandığı anlaşılmaktadır.

63. Bu itibarla davacı tanıklarının davalı aleyhine açtıkları davalar bulunmakta ise de tüm dosya içeriği birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.

64. Açıklanan maddi ve hukuki olgular birlikte değerlendirildiğinde, yapılan işin ve işyerinin niteliği de dikkate alındığında davacının fazla çalışma yaptığının kabul edilmesinin isabetli olduğu sonucuna varılmıştır.

65. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, başka delillerle ispatlanamayan, davalıya karşı husumeti olan davacı tanıklarının beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma ücreti alacağının bulunduğunun kabul edilemeyeceğinden kararın bozulması gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

66. Hâl böyle olunca direnme kararı yerindedir.
67. Ne var ki, Özel Dairece bozma nedenine göre hüküm altına alınan alacak miktarına ilişkin temyiz incelemesi yapılmadığından bu yönde inceleme yapılmak üzere dosya Özel Daireye gönderilmelidir.

IV. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

A. (1) numaralı uyuşmazlık yönünden

Direnme uygun bulunduğundan davalı vekilinin işin esasına ilişkin diğer temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE kıdem ve ihbar tazminatları yönünden oy birliğiyle, yıllık izin ücreti yönünden oy çokluğuyla,

B. (2) numaralı uyuşmazlık yönünden

Direnme uygun bulunduğundan hüküm altına alınan alacak miktarı yönünden temyiz incelemesi yapılmak üzere dosyanın YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE oy çokluğuyla,

Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere 25.02.2026 tarihinde kesin olarak karar verildi.