YBS Hukuk, Adana Avukatlık Bürosu Av. Yakup Buğrahan SEVDİ
https://www.ybshukuk.com.tr/yargitay-9-hukuk-dairesi-2025-10327-belirsiz-alacak-usulden-ret/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2025/10327 K. | Belirlenebilir işçilik alacağı belirsiz alacak olamaz

Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2025/8842, Karar No: 2025/10327, Karar Tarihi: 24.12.2025
Kararın resmi kaynağı

9. Hukuk Dairesi 2025/8842 E. , 2025/10327 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 19. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2024/704 E., 2025/2025 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : İzmir 6. İş Mahkemesi

SAYISI : 2022/275 E., 2023/675 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz

dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hakimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işverenlikte 08.04.2015-06.06.2022 tarihleri arasında çalıştığını, aldığı son ücretin bankaya yatan net 4.253,00 TL ve bireysel ödeme olarak havale edilen 1.550,00 TL olmak üzere toplamda net 5.800,00 TL, brüt olarak ise 8.592,00 TL olduğunu, çalışma saatlerinin çok fazla aşıldığını ve fazla çalışma ücretinin ödenmediğini, hafta tatillerinin kullandırılmadığını, yıllık izinlerin kullandırılmadığını, ulusal bayram ve genel tatil çalışması karşılıklarının ödenmediğini, Sosyal Güvenlik Kurumu primlerinin gerçek ücreti üzerinden bildirilmediğini, tüm bu gerekçeler ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih yoluna gittiğini iddia ederek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, ücret ve fazla çalışma ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 01.04.2017-06.06.2022 tarihleri arasında, işyerinin kaynak bölümünde düz işçi olarak çalıştığını, 08.04.2015-31.03.2017 tarihleri arasında ise "..." unvanlı işyerinde çalıştığını, davacının ifa ettiği işin ustalık gerektiren nitelikli bir iş olmadığını, sadece kaynak işinin yapıldığı nitelik gerektirmeyen düz bir iş olduğunu, bu kapsamda davacının işyerinde asgari ücret ile çalıştığını ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte aylık brüt 5.004,00 TL ücret aldığını, ayrıksı hallerde fazla çalışma yapması halinde fazla çalışma ücretinin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapması halinde ücretinin ödendiğini, işyerinde genel olarak fazla çalışma yapılmadığını, davacının ihbar öneli vermeksizin işyerini terk edip gitmiş olması nedeni ile 6 haftalık süreye ait ihbar tazminatını ödemesi gerektiğini, iş sözleşmesinde yer alan düzenleme gereği ihbar tazminatının bir kısmını karşılaması adına yıllık izin ücretinin ödenmediğini, bakiye ücret alacağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının ödenmemiş ücret alacaklarının olduğunun bilirkişi raporunda da tespit edildiği, davacının iş sözleşmesini ücretlerinin tam olarak ödenmemesi nedeniyle haklı nedenle feshettiği, 30.10.2023 tarihli bilirkişi raporunun bütün alacak kalemleri yönünden gerekçeli, dosyadaki bilgilere uygun ve hüküm kurulması için yeterli olduğunun kabul edildiği 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; yapılan yargılama neticesinde davacının geniş anlamda ücret alacaklısı olduğu, işveren ödemeyi ispat edemediğinden kıdem tazminatının kabulü yönündeki kararda isabetsizlik bulunmadığı, davacının haklı fesihten sonra başka bir yerde çalışmasının sonuca etkisinin bulunmadığı, davacının 2022 yılı Haziran ayına ait dört günlük ücretinin ödendiği işverence ispatlanamadığından davalının bu yöndeki istinaf nedenlerinin yerinde görülmediği, Mahkemece davacının eksik ödenen, ödenmemiş fazla çalışma ücret alacağını ispat edemediği belirtilerek fazla çalışma alacağı reddedilmiş ise de, ödeme yönündeki ispat yükümlülüğünün işverende olduğu, bu yükümlülük kesin delil ile yerine getirilemediğinden Mahkemenin hatalı değerlendirmesi sonucu fazla çalışma alacağının reddedilmesinin yerinde olmadığı, davacının hizmet süresine göre 110 gün karşılığı yıllık ücretli izin alacağına hak kazandığı kabul edilmiş ise de, davacı tarafın 06.06.2022 tarihli keşide ettiği fesih bildiriminde kullanılmayan 9 günlük yıllık izin ücreti olan net 1.710,00 TL ücret alacağı olduğunu belirtmesine rağmen Mahkemenin davalının bu yöndeki itirazlarını gözetmeksizin yazılı şekilde hüküm kurmasının hatalı olduğu, öte yandan ihtarname tarihinin temerrüt tarihi olarak kabul edilmesinin de hatalı olduğu gerekçeleriyle istinaf başvurularının kısmen kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü ortadan kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Bölge Adliye Mahkemesince, “...” adlı dava dışı işveren ile müvekkili Şirket arasında işyeri devri bulunduğunun kabulü ile hizmet süresinin belirlenmesinin hatalı olduğunu,

2. Ücret tespitinin hatalı olduğunu, bilirkişi tarafından haricen getirilen Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı verilerinin esas alınamayacağını, bilirkişi tarafından hukuka aykırı olarak emsal ücret araştırması yapılıp dosya içerisine delil ikame edildiğini,

3. İş sözleşmesinin davacı tarafça kesinlikle haklı bir nedenle değil, başka bir iş bulduğu gerekçesiyle ve kendi isteğiyle istifa etmek suretiyle sona erdiğini,

4. Davacı ve davalı tanıklarının müvekkili Şirkette fazla çalışma ücretlerinin tam ve eksiksiz ödendiğine yönelik beyanları ile davacının fazla çalışma alacağının bulunmadığı sabit olduğunu,

5. Yıllık izinler talep ile kullanıldığından ve henüz davacı tarafça buna dair bir talepte

bulunmadığından yıllık izne hak kazanamayacağını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, kıdem tazminatı, ücret, yıllık ücretli izin alacakları bakımından davanın belirsiz alacak davası olarak açılıp açılamayacağına ve fazla çalışma ücretinin ispatına ilişkindir.

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

2. 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 değerin belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi ya da objektif olarak imkansız 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 hallerde belirsiz, hangi hallerde 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 dava belirsiz alacak davası türünde açılmış olup davacı; çalışma süresini, kendisine en son ödenen aylık ücret miktarını, hak kazandığı halde kullandırılmayan yıllık ücretli izin süresini belirleyebilecek durumdadır. Davacı tarafından kıdem tazminatı hesabına esas giydirilmiş ücretin belirlenmesinde dikkate alınması gereken ayni olarak sağlanan bir sosyal menfaatin varlığı da söz konusu değildir. Dolayısıyla davaya konu edilen kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin ve ücret alacaklarının gerçekte belirlenebilir alacak olduğu ve belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenle davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığından kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin ve ücret alacakları bakımından açılan davanın dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekirken davanın esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup

bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

24.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.