

**# BELİRSİZ ALACAK DAVASI VE KISMİ DAVANIN  
İŞÇİLİK ALACAKLARI BAKIMINDAN  
DEĞERLENDİRİLMESİ  
(Karar İncelemesi)**

**Araş. Gör. Aybüke Karaca\***  
**Araş. Gör. Uğur Yağcı\*\***

**T.C.**

**YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ**

**Esas No: 2012/1757**

**Karar No: 2012/5742**

**Karar Tarihi: 27.2.2012**

**KARAR ÖZETİ:**

Davacı fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini, son ay ücreti bulunduğunu belirterek, fazlaya ilişkin hakları saklı olmak kaydı ile kıdem ve ihbar tazminatının, ücret ve fazla çalışma ücretinin tahsili amacı ile kısmi dava açmıştır. Tazminat ve alacaklar tartışmalı ve açıkça belirli değildir. Yargılama sırasında hesap raporu alınması, tazminat ve alacaklara esas hizmet süresi ile ücretin tespit edilmesi gerekmektedir. Kısmi dava açılmasında yasanın aradığı unsurlar ve hukuki yarar şartı gerçekleştiğinden davanın görülmesi gerekir. Aksi gerekçe ile davanın usulden reddi hukuka aykırıdır. Kabule göre ise: Dava dilekçesinde talep sonucu açıkça bellidir. Kaldı ki talep sonucunun açık olmadığı kabul edilse dahi HMK. m.119/2 maddesi uyarınca bu eksikliğin tamamlanması için süre verilmesi gerekirken bu kurala da uyulmamıştır. Dava şartı olan hukuki yarar şartı tamamlanması gereken şartlardandır. Bu kabule göre ise yine davacı vekiline davasını tam dava olarak devam etmesi ve dava şartı olan hukuki yarar şartında eksikliği gidermesi için HMK.'un 115/2 maddesi uyarınca bir haftalık kesin süre verilmesi gerekirken, kesin süre verilmeden davanın usulden reddi de hukuka aykırıdır.

**KARAR METNİ:**

**DAVA:** Davacı vekili, davacı işçinin iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile ödenmeyen son ay ücret ve fazla mesai ücret alacağının davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

---

<sup>H</sup> Hakem denetiminden geçmiştir.

\* Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

\*\* Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı.

Mahkemece davacının hukuki yararı olmadığından usulden davanın reddine karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi B. Kar tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:** Davacı vekili, davacının davalıya ait işyerinde 22.01.2009 tarihinden 28.08.2011 tarihine kadar hafta haftanın 6 günü 08.00 - 20.00 saatleri arası satış elemanı olarak haftalık 45 saati aşan çalışması olmasına rağmen fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini, son ay ücreti bulunduğunu belirterek, fazlaya ilişkin hakları saklı olmak kaydı ile 1.000.00 TL kıdem tazminatının 500.00 TL ihbar tazminatının, 1.000.00 TL ücret ve 500.00 TL fazla çalışma ücretinin davalı işverenden tahsili amacı ile kısmi dava açmıştır.

Davalı vekili, davacının 30.10.2009 tarihinde işe başladığını, asgari ücretle çalıştığını, hizmet tespiti için dava açtığını, 22.11.2011 tarihinde işe geç geldiğini, nedeni sorulduğunda işyerinden ayrıldığını, işe davet edilmesine rağmen gelmediğini, devamsızlık yaptığını, iş sözleşmesinin devamsızlık nedeni ile 30.09.2011 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-g maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini, davacının yeni bir iş bulunduğunu, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, fazla mesai ücret alacağı da bulunmadığını, fazla mesai ücretinin imzalı bordro ile ödendiğini, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece ön inceleme aşamasında davacının çalıştığı süreyi ve ücretini bildiği, kullandırılmayan fazla çalışma süresini de bildiği, bu bilgiler doğrultusunda alacağının tamamını bildiği halde, HMK. 109/1 maddesi anlamında kısmi dava açtığı, aynı madde 2. fıkrasına göre alacak açıkça belli olduğundan kısmi dava açmasının mümkün olmadığı, HMK. 114/1-h maddesine göre hukuki yararın dava şartı olduğu, bunun yanında davacının talep sonucunu dava dilekçesinde HMK'nın 119/1-ğ maddesine göre açıkça bildirmek başka ifade ile taleplerini somutlaştırmak zorunda olduğu, bu zorunluluğu yerine getirmeyen davacının dava açmakta hukuki yararının varlığından söz edilemeyeceği gerekçesi ile HMK. 109/2 maddesine aykırı davanın usulden reddine karar verilmiştir.

Karar davacı vekili tarafından tazminata ve alacağa esas ücretin belirlenmesi gerektiği, ayrıca fazla mesaide hakkaniyet indirimi yapıldığı, hak arama özgürlüğünün kısıtlandığı, kısmi davanın belirsiz alacak davasına göre daha geniş kapsamlı olduğu, kararın hatalı olduğu gerekçesi ile temyiz edilmiştir.

Uyuşmazlık davanın niteliği üzerinde toplanmaktadır.

Davacının aynı hukuki ilişkiden kaynaklanan alacağının veya hakkının tümünü değil, belirli bir kısmını talep ederek açtığı davaya kısmi dava denir.

Bir davanın kısmi dava olarak nitelendirilmesi için, alacağın tümünün aynı hukuki ilişkiden (örneğin iş sözleşmesinden) doğmuş olması ve bu alacağın şimdilik bir kesiminin dava edilmesi gerekir (Kuru/Arslan/Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, 22 Bası, Ankara, 2011, s. 286)

Kısmi dava 6100 sayılı HMK'un 109. maddesinde tanımlanmıştır. Madenin birinci fıkrasına göre Talep konusunun niteliği itibarıyla bölünebilir olduğu durumlarda, sadece bir kısmı da dava yoluyla ileri sürülebilir. İkinci fıkrasına göre ise Talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz.

Belirtilen düzenleme karşısında kısmi dava açılabilmesi için:

- 1) Talep konusunun niteliği itibarı ile bölünebilir olması,
- 2) Talep konusunun miktarının, taraflar arasında tartışmalı veya açıkça belirli olmaması gerekir.

Talep konusu taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirlenebilir ise kısmi dava açılmayacaktır. (Pekcanitez/Atalay/Özekes: Medeni Usul Hukuku, 10. Bası, Ankara, 2011, s. 313)

Dava konusu edilen alacak, yargılama sırasında hesap raporu alınmasını gerektiriyor (Kuru/Budak, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yenilikler, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 85, Sayı 2011/5, s. 13) veya miktar veya değerinin belirlenmesi yargılama sırasında başka bir olgunun tespit edilmesini gerektiriyor ise talep konusu alacağın tartışmalı veya açıkça belirlenmeyeceği kabul edilmeli ve kısmi dava olarak görülmelidir.

Keza alacak miktarı veya değerinin hakimın takdiri veya yasal nedenlerle indirim yapılarak belirlendiği durumlarda da alacak belirsizdir. Fazla mesai ve tatil çalışmalarının kayda dayanmadığı durumlarda Dairemiz istikrarlı olarak hastalık, izin gibi nedenlerle çalışılmayacak günler olduğu düşünülerek bu tür alacaklarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiğini kabul etmektedir.

Diğer taraftan, işçilik tazminat ve alacaklarının belirlenmesinde ispat yükü dışında ilgili yasalarda hesabın unsurları olarak bazı kriterlere yer verilmiştir.

İşçilikte bu hesabın unsurlarında hizmet süresi ile işçinin aldığı gerçek ücret önemli kriterlerdir. Kıdem ve ihbar tazminatı giydirilmiş ücretten hesaplanırken, diğer tazminat ve alacaklar çıplak ücretten hesaplanmaktadır. Giydirilmiş ücrette, işçinin asıl ücretine ek olarak sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatlerde dahil edilmektedir. Keza yıllık izin ücreti dışında çalışma olgusuna bağlı diğer işçilik alacakları muaccel oldukları tarihteki ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, tazminat ve alacakların belirlenmesine ilişkin kayıtlar ise genelde işveren tarafından tutulmaktadır. Dava konusu edilen alacağın (talep sonucunun) miktar olarak belirlenmesi, karşı tarafın vereceği (elindeki belgelerle) bilgi sonucu mümkün ise alacağın tartışmalı ve belirli olmadığı sonucuna varılmalıdır. (Kılıçoğlu, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, Legal Yayınevi, İstanbul, 2012 s. 582)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 67. maddesi uyarınca, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. Aynı kanunun 8/3 maddesine göre ise Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye 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 halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Özellikle fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının belirlenmesi için işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmesi şarttır.

HMK'nın 107/son maddesine göre ise kısmi eda davasının açılabilirdiği hallerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir. Davacının kısmi dava açılabilmesi için hukuki yararının olması şarttır. Buradan hareketle bir davanın kısmi dava olarak görülebilmesi için dava şartı olan davacının hukuki yararının bulunması gerekir.

Hukuki yarar, kanunun 114/h maddesi uyarınca dava şartı olarak kabul edilmiştir. Takip eden 115/2 maddedeki kurala göre ise Mahkeme, dava şartı noksanlığını tespit ederse davanın usulden reddine karar verir. Ancak, dava şartı noksanlığının giderilmesi mümkün ise bunun tamamlanması için kesin süre verir. Bu süre içinde dava şartı noksanlığı giderilmemişse davayı dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddeder. Düzenleme gereğince, eksik olan bir dava şartı, belirli bir süre verilerek giderilebilecek ise, hakim tarafından eksikliğin giderilmesi için kesin süre verilmesi gerekir. Bu süre içinde dava şartı eksikliği tamamlanamaz ise dava, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddedilmelidir.

Diğer taraftan kanunun 119. maddesinde dava dilekçesinde bulunması gereken hususlar sayılmış ve açık bir şekilde talep sonucunun da bulunacağı belirtilmiş ve maddenin ikinci fıkrasında ise talep sonucunun açık olmaması halinde hakimın davacıya talebini açıkça belirlemesi için süre vermesi gerektiği belirtilmiştir. Gerek 115 ve gerekse 119. maddelerde verilen kesin sürenin bir haftalık süre olacağı da belirtilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacı vekili, davacı işçinin aldığı ücreti ve çalışma süresini belirterek, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile ödenmeyen son ay ücret ve fazla mesai ücret alacağının fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak ve her bir talebine ilişkin miktar belirterek kısmi dava olarak davalı işverenden tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, işe öncelikle davacının aldığı ücretin ve çalıştığı sürenin dava dilekçesinde belirtilen süre ve ücret olmadığını savunmuştur.

Davacının istenilen alacağın türü ve hukuki niteliği belli olmasına rağmen miktarını dava açarken tam olarak saptaması, belirlemesi olanaklı olamayabilir. Hesap raporu alınmasını, yargılama yapılmasını gerektiren bu durumda davacı fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak kısmi dava yoluna başvurabilir. Kısmi dava olarak açılan bu davada yargılama sırasında belirlenen bakiye alacağı için davalının muvafakat etmemesi halinde, ek dava yolu ile ayrı bir davada isteyebileceği gibi, aynı davada ıslah sureti ile dava ettiği miktarları arttırarak talepte bulunabilir.

Kısmi dava olarak açıldığı uyuşmazlık dışı olan davada yukarıda belirtilen somut maddi ve hukuki olgulara göre;

1. Somut uyuşmazlıkta dava konusu edilen tazminat ve alacaklara esas hizmet süresi ve ücret taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Diğer taraftan fazla mesai ücretinin belirlenmesine esas kayıtlar sunulmadığı gibi, davalı işveren İş Kanunu'nun 8. ve 67. maddesindeki yükümlülüklerini de yerine getirdiğini savunmamıştır.

Tazminat ve alacaklara hak kazanma ve hesap yönlerinden hizmet süresi pek çok etkene bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. En başta işçinin işe giriş ve fesih tarihlerinin taraflar arasında uyuşmazlık konusu olması halinde tazminata ve alacağa esas süre daima tartışmalı olacaktır. Bu durumdaki belirsizlik, yargılama ile giderilir.

İş davalarına yansıyan yönüyle işçi ve işveren arasında en temel uyuşmazlık temel ücretin belirlenmesi noktasında ortaya çıkmaktadır.

Yargıtay uygulamasına göre işçinin iddia ettiği temel ücret miktarı işverence kabul edilmediğinde meslek kuruluşlarından olası (adet-emsal olan) ücret yönünden araştırmaya gidilmekte ve çoğunlukla meslek odasının bildirdiği ücret

ret hesaplamaya esas tutulmaktadır. Bu ihtimalde işçi iddia ettiği ücreti kanıtlanamamış olmaktadır. Zira ücretle ilgili tüm deliller işveren uhdesindedir ve işçinin çoğu kez bu delillere ulaşmasına imkan tanınmamaktadır. Bu yönüyle temel ücretin tespitindeki ve ispatındaki ülkemize has güçlükler sebebiyle kısmi davanın açılmasında işçinin hukuki menfaatinin olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca kıdem tazminatı giydirilmiş ücretten, fazla mesai alacağı da muaccel olduğu tarihteki ücret üzerinden hesaplanacak, fazla mesai alacağı kayda dayanmadığı takdirde indirime tabi tutulacaktır.

Tazminat ve alacaklar tartışmalı ve açıkça belirli değildir. Yargılama sırasında hesap raporu alınmasını, tazminat ve alacaklara esas hizmet süresi ile ücretin tespit edilmesini gerektirmektedir. Kısmi dava açılmasında yasanın aradığı unsurlar ve hukuki yarar şartı gerçekleştiğinden davanın görülmesi gerekir. Aksi gerekçe ile davanın usulden reddi isabetsizdir.

2. Kabule göre ise:

a) Dava dilekçesinde talep sonucu açıkça belli olduğundan, mahkemenin davacının talep sonucunu dava dilekçesinde HMK. nun 119/1-ğ maddesine göre açıkça bildirmek başka ifade ile taleplerini somutlaştırmak zorunda olduğu, bu zorunluluğu yerine getirmeyen davacının dava açmakta hukuki yararının varlığından söz edilemeyeceği gerekçesi yerinde değildir. Kaldı ki talep sonucunun açık olmadığı kabul edilse dahi 119/2 maddesi uyarınca dava dilekçesindeki bu eksikliğin tamamlanması için süre verilmesi gerekirken bu kurala da uyulmamıştır.

b) Diğer taraftan mahkemece dava konusu alacağın belli olduğu, kısmi dava açılmasında davacının hukuki yararının olmadığı kabul edilmiştir.

Dava şartı olan hukuki yarar şartı tamamlanması gereken şartlardandır. Bu kabule göre ise yine davacı vekiline davasını tam dava olarak devam etmesi ve dava şartı olan hukuki yarar şartında eksikliği gidermesi için HMK. 'un 115/2 maddesi uyarınca bir haftalık kesin süre verilmesi gerekirken, Mahkemece kesin süre verilmeden yazılı şekilde davanın usulden reddi de isabetsizdir.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı nedenlerden dolayı BÖZÜLMESİNE, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.02.2012 tarihinde oyçokluğu ile karar verildi.

## **KARARIN İNCELENMESİ**

### **I. UYUŞMAZLIK VE ÇÖZÜLMESİ GEREKEN HUKUKİ SORUN**

İnceleme konusu olan Yargıtay kararında, davacı işçi, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı ile ödenmeyen son ay ücret ve fazla mesai ücret alacağının işveren tarafından ödenmediğini iddia etmiş ve söz konusu bu işçilik alacakları için fazlaya ilişkin hakları saklı olmak kaydıyla kısmi dava açmıştır. Davalı işveren ise işçinin iş sözleşmesinin devamsızlık nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu m.25/f.2, g bendi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini dolayısıyla işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, asgari ücretle çalıştığını, fazla mesai ücret alacağının ise ödendiğini belirterek davanın reddedilmesi gerektiğini savunmuştur.

Yerel mahkeme, işçinin çalıştığı süreyi, ücretini ve kullanılmayan fazla çalışma süresini bildiği, bu bilgiler doğrultusunda alacağının tamamını bildiği halde kısmi dava açtığını, ancak alacağın belli olmasından dolayı HMK.

m.109/f.2 gereğince, kısmi dava açmasının mümkün olmadığı, aksine tam dava açması gerektiği, dolayısıyla talep sonucunu açık ve net bir şekilde bildirmeyen davacının, kısmi dava açmakta hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle dava şartı eksikliğinden davanın usulden reddine karar vermiştir.

Yargıtay ise, yargılama sırasında hesap raporu alınması, tazminat ve alacaklara esas hizmet süresi ile ücretin tespit edilmesi gerektiğinden tazminat ve alacakların tartışmalı ve açıkça belirli olmadığını belirtmiş ayrıca tazminat ve alacakların belirlenmesine ilişkin kayıtlar genelde işveren tarafından tutulduğundan dava konusu edilen alacağın miktar olarak belirlenmesi, karşı tarafın vereceği bilgi sonucunda mümkün olacağından alacağın tartışmalı olduğu ve belirli olmadığı sonucuna varmış ve kısmi dava açılabilirliğine hükmetmiştir. Ayrıca hukuki yararın dava şartı olduğu, dava şartı eksikliğinin giderilmesinin mümkün olduğu hallerde, bunun tamamlanması için hâkim tarafından kesin süre verilmesi gerektiği, bu süre içinde de dava şartı eksikliği tamamlanmaz ise, o zaman davanın dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerektiğini karara bağlamıştır.

İlgili kararda çözülmesi gereken hukuki sorun, ücret, fazla çalışma ücreti, ihbar ve kıdem tazminatı gibi işçilik alacakları için kısmi dava ya da belirsiz alacak davasının açılıp açılmayacağı, ayrıca söz konusu bu davalardan hangisinin iş sözleşmesinin zayıf tarafını oluşturan işçinin daha lehine hükümler içerdiğidir. Ayrıca dava şartı eksikliği için kesin süre verilip verilmeyeceği ve verilen bu kesin sürenin ne kadar olması gerektiği de incelenecektir.

## II. BELİRSİZ ALACAK DAVASI

### A. Genel Olarak

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107. maddesinde düzenlenen belirsiz alacak davası, uygulama açısından büyük önem taşımaktadır. Belirsiz alacak davasının HMK'da düzenlenmesi ile alacağını tam olarak belirleyemeyen davacı bakımından uygulamada ortaya çıkan bir takım sorunların giderilmesinin amaçlandığı açıktır.

Davacı, dava dilekçesinde talep sonucunu açık bir şekilde belirtmek zorundadır (HMK. m.119/f.1, ğ). Ancak belirsiz alacak davası, talep sonucunun mutlaka belirli olması kuralının istisnasıdır. Çünkü davacının alacağını tam olarak belirleyemediği hallerde, söz konusu hüküm gereğince talep sonucunu bildirme zorunluluğunun yerine getirilmesi davacı bakımından riskli bir durumdur. Belirsiz alacak davası ile davacının bu risklerden kurtarılması amaçlanmıştır<sup>1</sup>.

Belirsiz alacak davası ile giderilmeye çalışılan risklerden ilki, davanın başında talep sonucunu tam olarak belirleyemeyen davacının *"yüksek yargılama gideriyle"* karşılaşmasıdır<sup>2</sup>. Diğer bir ifade ile dava açarken alacak mikta-

<sup>1</sup> Hakan Pekcanitez, Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011, s. 26; Baki Kuru/Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz, Medeni Usul Hukuku, 22. Baskı, Ankara 2011, s. 276.

<sup>2</sup> Pekcanitez, s. 26; Hakan Pekcanitez/Oğuz Atalay/Muhammet Özkes, Medeni Usul Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2011, s. 306; Nurten Fidan, Belirsiz Alacak Davasında Belirsizlikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S. 24, s. 178; Şahin Çil/Bektaş Kar, İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası Ve Kısmi Dava, 2. Baskı, Ankara 2012, s. 22; Orhan Rüzgar, Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S. 24, s. 208.

rını tam olarak bilemediği için talep sonucunu tam olarak yazamayan davacı, talep sonucunu yüksek tutarsa, alacağının kabul edilmeyen bölümü için, davada haksız çıkmış olacak ve söz konusu bu miktar için yüksek yargılama gideri ile karşılaşacaktır. Ancak, belirsiz alacak davası ile davacıya alacağını, “*tahkikat aşamasında alacağın belirlenmesinden sonra*”, belirleme ve talep etme imkânının getirilmesi ile bu sorun giderilmek istenmiştir<sup>3</sup>. Ayrıca belirsiz alacak davası ile davacının yüksek yargılama giderlerinden korkarak talebini az ileri sürmesi durumunda, haklı olduğu halde daha az bir alacağa sahip olması riskinin önüne geçilmiş olunacaktır<sup>4</sup>.

Yine belirsiz alacak davası ile “*zamanaşımı süresinin dolması sorununun*” da önüne geçilmek istenmiştir. Zamanaşımı süresinin, belirsiz alacak davasının açılması ile tüm alacak için dava tarihinde kesildiğinden, davacının belirleyemediği alacağının zamanaşımına uğraması söz konusunu olmayacaktır<sup>5</sup>.

Belirsiz alacak davasının düzenlenmesinin bir diğer gerekçesi ise, davacının “*gereksiz masraf yapmasına, ikinci bir dava açmasına ve çelişik hükümlerin*” verilmesine engel olmaktır. Ayrıca bu dava, dava açarken talep sonucunu belirtmeyen alacaklının, diğer bir ifadeyle davacının hakka ulaşmasını sağlamaktadır<sup>6</sup>.

## **B. Belirsiz Alacak Davasının Hukuki Niteliği ve Koşulları**

### **1. Belirsiz Alacak Davasının Hukuki Niteliği**

Belirsiz alacak davası, “*tahsil amaçlı*” açıldığında öncelikle bir tür eda davasıdır<sup>7</sup>. Ancak, söz konusu bu davanın eda davasından farkını davacının, dava dilekçesinde talep sonucunu asgari bir miktar dışında kesin olarak belirleyememesi ve miktarını belirleyemediği bir alacağın ödenmesini talep etmesi oluşturur<sup>8</sup>. Belirsiz alacak davasının düzenlendiği HMK. m.107 hükmüne göre, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hallerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir (HMK. m.107/f.1). Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talebini arttırabilir (HMK. m.107/f.2). Ayrıca, kısmi eda davasının açılabilirdiği hallerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda da hukuki yararın var olduğu kabul edilir (HMK. m.107/f.3). Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere, belirsiz alacak ve tespit davası üç şekilde açılabilir. Bunlar; eda davası niteliğinde

<sup>3</sup> Pekcanitez, s. 27; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 306.

<sup>4</sup> Pekcanitez, s. 27.

<sup>5</sup> Pekcanitez, s. 72-73; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 306; Çil/Kar, s. 26; Fidan, s. 178; Rüzgar, s. 208; Baki Kuru/Ali Cem Budak, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yenilikler, İstanbul Barosu Dergisi, C. 85, S. 5, Eylül-Ekim 2011, s. 13; Bilge Umar, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2011, s. 300.

<sup>6</sup> Pekcanitez, s. 31.

<sup>7</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 305; Pekcanitez, s. 31; Çil/Kar, s. 21; Fidan, s. 178; Bektaş Kar, 6100 Sayılı HMK'ye Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak ve Kısmi Dava, İzmir Barosu Bülteni İş Hukuku ve Güvenliği Komisyonu Özel Sayısı, Y. 22, Mayıs 2012, s. 15.

<sup>8</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 305; Pekcanitez, s. 31-32.

belirsiz alacak davası, tespit niteliğinde belirsiz alacağı tespit davası, kısmi eda ve külli tespit davasıdır.

## **2. Belirsiz Alacak Davasının Koşulları**

### **a. Davacının Talep Konusunun Para Alacağı Olması ve Dava Açmakta Hukuki Yararının Bulunması**

Belirsiz alacak davasının konusunu para alacakları oluşturur. Konusu para olmayan eda davaları için belirsiz alacak davası açılmaz<sup>9</sup>. Para alacakları dışındaki örneğin malvarlığına ilişkin alacakların da belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağı tartışma konusu olabilecektir<sup>10</sup>. Ancak öğretilerde bir görüş<sup>11</sup>, belirsiz alacak davasının “sadece” para alacakları için söz konusu olabileceğini belirtmektedir.

Davacının, belirsiz alacak davası açabilmesi için gereken şartlardan bir diğeri de “*hukuki yararın*” bulunmasıdır. Hukuki yarar, hukuk düzenince kabul edilmiş meşru yarar olarak tanımlanabilir<sup>12</sup>. Davacının dava açmakta hukuki yararının bulunması, dava şartlarından (HMK. m.114/f.1, h). Dava şartları ise 6100 sayılı HMK. ile ilk kez düzenlenmiştir. 1086 sayılı HUMK. zamanında dava şartları, sadece teoride ve uygulamada kabul edilmişti<sup>13</sup>.

Belirsiz alacak davasında, kanun, açıkça miktarın veya değerinin belirlenmemesi veya olanaksız olması durumunda, davacının belirsiz alacak davası açmasında hukuki yararının varsayılacağını öngörmüştür<sup>14</sup>.

### **b. Dava Açılırken Talep Sonucunun Miktarının Belirlenmesinin Mümkün Olmaması veya Davacıdan Beklenemeyecek Olması**

Belirsiz alacak davası, davacının dilekçesinde talep sonucunu belirleyemediği veya belirlemesinin imkânsız olduğu hallerde açılabilen bir davadır. Davacı, dava dilekçesinde, alacağının miktarını belirleyebilecek durumda ise belirsiz alacak davası açamaz. Ancak belirsiz alacak davasında da davacı, dava dilekçesinde hukuki ilişkiyi ve hükmedilmesini istediği en az miktarı göstermekle yükümlüdür (HMK. m.107/f.1).

Davacının dava dilekçesinde belirtmiş olduğu talep sonucu, “*geçici talep sonucudur*”. Geçici talep sonucu daha sonra “*kesin talep sonucuna*” dönüşürülebilecek ve artırılabilir. Belirtmek gerekir ki, talep sonucunun daha sonra artırılması mahkemenin görevini etkilemeyecektir (HMK. m.2). Talep sonucunun daha sonra artırılması ayrıca, davada uygulanacak yargılama usulü bakımından da sorun teşkil etmeyecektir<sup>15</sup>.

Belirsiz alacak davasının koşullarından olan talep sonucunun belirlenmesinin imkânsız olması ve davacıdan beklenemeyecek olması hali uygula-

<sup>9</sup> Pekcanitez, s. 309; Abdurrahim Karşlı, Medeni Muhakeme Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2011, s. 345.

<sup>10</sup> Karşlı, s. 345.

<sup>11</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 345.

<sup>12</sup> Umar, s. 321; Timuçin Muşul, Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2012, s. 108; Emel Hanağası, Davada Menfaat, Ankara 2009, s. 136 vd.

<sup>13</sup> Kar, s. 19; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 277; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 292.

<sup>14</sup> Bkz. 6100 sayılı HMK m. 107'nin gerekçesi.

<sup>15</sup> Pekcanitez, s. 42.



mada tam olarak netleşmiş değildir. Söz konusu olan bu koşullar doktrin ve uygulama ile daha açık bir hale gelecektir.

### **1. Davacının Talep Sonucunu Belirlemesinin İmkânsız Olması**

Talep sonucunun belirlenmesinin imkânsız olması, davacının talep sonucunu hiçbir şekilde belirleyemediği durumlarda söz konusudur<sup>16</sup>. Ancak belirtmek gerekir ki, dava dilekçesinde talep sonucunun açıkça belirtilmesi veya belirli olması ile “*dava konusu*” alacak miktarının açıkça belirli olması farklı kavramlardır. Dava konusu alacak miktarı açıkça belirli değil veya tartışmalı ise belirsiz alacak davası açılabilir. Dava bu şekilde açılmış olsa bile, yine de dava dilekçesinde talep mutlaka açıkça belirtilmelidir. Diğer bir ifadeyle talep sonucunun açıkça belirtilmesi belirsiz alacak davasının niteliğini etkilemez<sup>17</sup>.

Belirsiz alacak davasında talep sonucunun belirlenememesi, farklı sebeplerden olabilir. Bu sebeplerden ilki, biyolojik sebeplerden kaynaklanan imkânsızlık halidir. Örneğin, zarar gören kişinin zararın sonuçlarını dava açtığı sırada tam olarak belirlemesi mümkün değildir. Ayrıca, ağır yaralanan kişinin dava açıldığı sırada tedavisi devam etmektedir ve tedavinin sonuçlarının tam olarak belirlenmesi imkânsızdır<sup>18</sup>.

Diğer bir imkânsızlık hali ise hukuki sebeplerden doğan imkânsızlıktır. Bu durumda davacının talep sonucunu belirleyebilmesi için gereken bilgiler, üçüncü kişi ya da davalının elindedir ya da dava sonunda hükmedilecek olan miktar tamamen hâkimin takdirindedir. Burada davacının hukuki engeller sebebiyle talep sonucunu belirleyememesi söz konusudur<sup>19</sup>. Örneğin, manevi tazminat talebinde tazminat miktarının belirlenmesi hâkimin takdirine ait olması sebebiyle imkânsızdır<sup>20</sup>.

Talep sonucunun belirlenmesinin imkânsız olduğu bir diğer sebep de sübjektif imkânsızlıktır. Bunlar, duruma göre değerlendirilmesi gereken sebeplerdir. Örneğin, yeni bir aracın tamamen zarar görmüş olması halinde tazmin edilecek zararın miktarını belirlemek mümkündür. Ancak, kullanılmış bir otomobilin kısmen zarar görmesi halinde aracın kullanılmış olması sebebiyle değerindeki azalma belirlendikten sonra tazminat miktarının belirlenmesi mümkün olacaktır<sup>21</sup>.

### **2. Talep Sonucunun Belirlenmesinin Davacıdan Beklenemeyecek Olması**

Davacının dava konusu hakkındaki bilgisi ve eğitimi, söz konusu alacak ya da zarar miktarının tam ve kesin olarak belirlenmesi ve hesaplanması bakımından yeterli değilse, aynı zamanda bu belirleme ve hesaplama davacının kendisinden beklenemiyor ise, belirsiz alacak davasının açılması gerekir<sup>22</sup>.

<sup>16</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 307; Pekcanitez, s. 43; Fidan, 178; Rüzgar, s. 208; Karlı, s. 345.

<sup>17</sup> Çil/Kar, s. 29-30; Kar, s. 17.

<sup>18</sup> Pekcanitez, s. 43; Fidan, s. 178-179.

<sup>19</sup> Pekcanitez, s. 44; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 309-310; Fidan, s. 179.

<sup>20</sup> Pekcanitez, s. 44; Rüzgar, s. 210; Fidan, s. 179.

<sup>21</sup> Pekcanitez, s. 45; Fidan, s. 179.

<sup>22</sup> Rüzgar, s. 208; Fidan, s. 179.

Talep sonucunun belirlenmesinin ne zaman davacıdan beklenemez olduğu, davacının talep sonucunu belirlemesi halinde yüksek bir yargılama gideri tehlikesi taşınması halinde söz konusu olur. Diğer bir ifadeyle, yüksek bir miktar talep edilirse, yargılama sonucunda reddedilecek kısım için davacı aleyhine yüksek bir yargılama giderine hükmedilebilir. Bu gibi hallerde davacının, dava dilekçesi düzenlerken, masraflarını karşılamak suretiyle bir uzman görüşü alması ve buna göre talep sonucunu belirlemesi beklenmemelidir<sup>23</sup>.

Ancak taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Örneğin sözleşmeden kaynaklanan alacak taraflar arasında tartışmalı olabilir. Davacı sözleşmeden doğan alacağının 100.000 TL olduğunu iddia ederken, davalı sadece 10.000 TL borcunun kaldığını ileri sürmüş olabilir. Ancak bu durum talep sonucunun davacı tarafından belirlenmeyeceği anlamına gelmez. Çünkü davacı sözleşmeden kaynaklanan alacağının miktarını dava açarken belirleyebilecek durumdadır<sup>24</sup>.

İşçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olamaması açısından talep sonucunun belirlenmesinin davacı işçiden beklenemeyecek olması, öğretilerde tartışma konusu olmuştur.

Öğretilerdeki bir görüşe göre, işçilik alacakları bakımından belirsiz alacak davası açılmaz. Diğer bir ifadeyle, işçinin ya da vekilinin kıdem ve ihbar tazminatı, ücret, fazla çalışma, yıllık ücretli izin alacağı gibi taleplerini tam olarak belirlemeden dava açması 6100 sayılı HMK'nın yürürlüğe girmesiyle artık mümkün değildir<sup>25</sup>.

1086 sayılı HUMK zamanında ise, söz konusu bu işçilik alacakları için, pilot dava<sup>26</sup> adı altında fazlaya ilişkin hakkını saklı tutularak, kısmi dava açılabilmekteydi. Daha sonra bilirkişi raporlarının alınmasıyla birlikte, saklı tutulan kısım ıslahla arttırılmaktaydı. Ancak 6100 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle, işçilik alacaklarının "tam dava" şeklinde açılması gerekmektedir, belirsiz alacak davasının ve kısmi davanın işçilik alacakları için açılması kural olarak mümkün değildir. Çünkü davacı işçinin, işyerinde kaç yıldır çalıştığını, son ücretini, kullanmadığı izinlerini ve fazla çalışma süresini bildiği ve söz konusu bu durumları belirleyebileceği söylenebilir. İşçi, dava dilekçesinde bunları belirtmek zorundadır. Bu sebeple işçi, işçilik alacakları için ne belirsiz alacak davası açabilir ne de hakkını saklı tutup kısmi dava açabilir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yüksek yargılama giderlerine mahkûm edilme riski, tüm davalar için söz konusu olmaktadır. İşçi, sadece yüksek yargılama giderleri ile karşılaşma riskine dayanarak da belirsiz alacak davası ya da kısmi dava açamaz<sup>27</sup>.

<sup>23</sup> Pekcanitez, s. 45; Fidan, s. 179; Mustafa Kılıçoğlu, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, İstanbul 2012, s. 581.

<sup>24</sup> Pekcanitez, s. 46.

<sup>25</sup> Pekcanitez, s. 46.

<sup>26</sup> Pilot dava terimi için bkz. Karılı, s. 341-342; Saim Üstündağ, Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, 7. Baskı, İstanbul 2000, s. 322-323.

<sup>27</sup> Pekcanitez, s. 47.

Ancak öğretideki bir diğer görüşe<sup>28</sup> göre, işçilik alacakları için belirsiz alacak davası ya da kısmi dava açılabilir. Bu görüşe göre, işçilik alacakları için söz konusu bu davaların açılmasında en önemli kıstas, Yargıtay'ın itirazın iptali ve takibin devamı ile ilgili uyuşmazlıklarda, icra inkâr inkar tazminatına hak kazanma açısından uyguladığı, alacağın likit olup olmadığı ölçütüdür<sup>29</sup>.

Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, icra inkâr tazminatına karar verilebilmesi için takipten ya da davadan önce alacağın belirli veya belirlenebilir olması gerektiği belirtmektedir. Özellikle, işçinin kıdemi, ücreti gibi hesap unsurları, işverence bilinen veya belirlenebilecek hususlardır. Ancak hak tartışmalı ise icra inkâr tazminatına hükmedilemez<sup>30</sup>.

İş hukukunda ise, bazı tazminat ve alacaklara kazanılması belirli bir süreye bağlıdır. Örneğin kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı için en az bir yıllık kıdem gerekmektedir. Davacı işçi bir yıldan fazla çalıştığını iddia ederken, davalı işveren işçinin bir yıldan az çalıştığını savunabilir, ya da davacı işçi beş yıl çalıştığını iddia ederken, davalı işveren ise üç yıl çalıştığını savunabilir. Söz konusu bu durumda "süre yönünden" taraflar arasında tartışma vardır ve bu süre hak kazanma yönünden tartışmalı olup, alacağın miktarını da tartışmalı diğer bir ifadeyle "belirsiz" hale getirmektedir. Bu sebeple Yargıtay'ın alacağın likit olup olmadığı yönündeki kıstası, alacağın belirli olup olmadığı konusunda dikkate alınmalıdır<sup>31</sup>.

Dava konusu alacak miktarının ya da değerinin belirlenmesi, "yargılama sırasında" tazminata ve alacaklara esas alınacak sürenin ve ücretin tespitini, diğer bir ifadeyle "başka bir olgunun tespitini" gerektirmesi de, işçilik alacağının belirsiz ve tartışmalı olarak kabul edilmesi gerekliliğini ortaya koyar<sup>32</sup>. Çünkü işçi, öncelikle "çalışma süresini" kanıtlamakta zorlanır. Bunun sebebi, uygulamada genellikle işçinin işe giriş tarihinin belli olmamasıdır. Bazı işyerlerinde işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihten, çok daha sonraki tarihe işe giriş tarihi olarak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmektedir. Hatta işçinin haberi olmadan, devamlı aynı işyerinde çalıştığı halde çok değişik işyerlerinde çalıştığı ve hatta birkaç kere girdi çıktı yapıldığı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmektedir<sup>33</sup>. Ayrıca eğer işçi, uzun yıllardan beri aynı işyerinde çalışmakta ve eski çalışmalarının bir bölümü sigortasız geçmiş ise, bu sürelerin kanıtlanması işçi açısından çok daha zor olmaktadır<sup>34</sup>. Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının hesabında ise, "çalışma süresi" asli unsurlardandır.

<sup>28</sup> Çil/Kar, 31-32; Kar, 16; Rüzgar, s. 208; Fidan, 179-180; Çelik Ahmet Çelik, 6100 Sayılı Hukuk Yargılama Yasasına Göre İşçi Alacakları İçin Ne Tür Davalar Açılabilir, s. 2 (<http://www.tazminathukuku.com/guncel-konular>, E. T. 05. 07. 2012).

<sup>29</sup> Kuru/Budak, s. 13; Çil/Kar, s. 31; Kar, s. 17; Fidan, s. 179; Yarg. H.G.K., T. 12.6.2012, E. 2002/9-497, K. 2002/487; Yarg. H.G.K., T. 12.6.2002, E. 2002/9-498, K. 2002/488; Yarg. H.G.K., T. 14.7.2010, E. 2010/19-376, K. 2010/397 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T. 04.07.2012).

<sup>30</sup> Yarg. 9. H.D., T. 29.5.2008, E. 2007/22334, K. 2008/12948; Yarg. 9. H.D., T. 15.4.2008, E. 2007/38813, K. 2008/8787; Yarg. 9. H.D., T. 16.10.2000, E. 2000/16297, K. 2000/13805 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), E. T. 04.07.2012).

<sup>31</sup> Çil/Kar, s. 32.

<sup>32</sup> Çelik, s. 5; Rüzgar, s. 208-209; Fidan, 179; Kar, s. 18; Çil/Kar, s. 33.

<sup>33</sup> Rüzgar, s. 209; Çelik, s. 5.

<sup>34</sup> Çelik, s. 5.

İşçinin nasıl ki “*çalışma süresini*” kesin ve net bir şekilde bilmesi mümkün değil ise işçilik alacaklarında önemli unsurlardan biri olan “*ücreti*” de bilmesi beklenmemelidir. Örneğin, kıdem ve ihbar tazminatı, işçinin “*giydirilmiş*” ve “*son aldığı*” ücrete göre hesaplanır (1475 sayılı İş K. m.14/f.11, 4857 sayılı İş K. m.17/f.7). Giydirilmiş ücret, işçinin çıplak ücretine ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatlerin de göz önünde tutulmasıyla hesaplanan ücrettir (4857 sayılı İş K. m.17/f.7).

Giydirilmiş ücrete, ücret ekleri ve sosyal yardımların da dâhil edilmesinden dolayı, söz konusu bu tazminatların hesabını, işçinin kendisinin yapmasının beklenemeyeceği gibi ayrıca avukatına ya da uzmana yeterli bilgi verebilmesi de beklenmemelidir. Çünkü uygulamada ücret bordroları gerçek ücretleri yansıtmaz, gerçek ücretler ağıktan ve kayıt dışı ödenir<sup>35</sup>. Son ücret kavramı ise, işçinin iş ilişkisi kapsamında iş gördüğü ve ücrete hak kazandığı en son ücreti, kıdem tazminatı açısından ise iş sözleşmesinin kıdem tazminatına imkân verir biçimde son bulunduğu anda almış olduğu ücreti ifade eder<sup>36</sup>. Uygulamada, işçi kıdem ve ihbar tazminatının hesabında “*son ücretinin*” esas alınabileceğini bilebilir. Ancak, işçinin son aldığı ücrete eklenmesi gereken sosyal yardımların neler olduğu ve bunlardan hangilerinin asıl ücrete nasıl yansıtılacağını bilmesi mümkün değildir<sup>37</sup>. Örneğin, işten çıkarılan bir işçi kıdem ve ihbar tazminatlarının tahsili için dava açacaktır. İşyerinde kayıtların kanunlara uygun olarak tutulduğunu ve toplu iş sözleşmesi uygulandığı varsayalım. Yani işçinin işe giriş ve çıkış tarihleri ile ücreti ve sosyal hakları bellidir. Söz konusu işçi işyerindeki çalışma süresini, son ücretini ve toplu iş sözleşmesi ile kendisine sağlanan sosyal hakları bilebilir. Ancak, toplu iş sözleşmesinde işçiye sağlanan bazı sosyal haklar tazminat hesabında dikkate alınmamaktadır. Dikkate alınanların miktarında da tartışma olabilmektedir. Bu durumda, alacak miktarının tam ve kesin olarak belirlenmesinin bir işçiden beklenemeyeceği açıktır<sup>38</sup>.

Bu sebeplerle tavana takılmadığı sürece kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacakları için uzman bilirkişiden tahkikat aşamasında, sunulacak kayıtlarla hesap raporu alınması zorunludur<sup>39</sup>. Diğer bir ifadeyle, işçinin tazminat ve alacaklarının kesin ve net miktarı, ancak uzman bilirkişiden alınan raporla ve bir yargılama sürecinden sonra tam olarak tespit edilebilecektir<sup>40</sup>. Kıdem tazminatında tavan, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine 2762 sayılı Kanun ile 1982 yılında getirilen hüküm ile, tazminatın yıllık miktarının “*en yüksek devlet memuruna*” bir hizmet yılı için ödenecek azami

<sup>35</sup> Rüzgar, s. 208; Çelik; s. 5; Fidan, s. 179.

<sup>36</sup> Şahin Çil, Açıklamalı ve İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Ankara 2009, s. 42; Şahin Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010, s. 240; Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, Ankara 2006, s. 2469; Ercan Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı, Ankara 2010, s. 600; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 2. Baskı, İzmir 1994, s. 400; Osman Usta, İş Kanunundan Doğan Kıdem Tazminatı, Ankara 1988, s. 203-204.

<sup>37</sup> Rüzgar, s. 208.

<sup>38</sup> Rüzgar, s. 209.

<sup>39</sup> Çelik, s. 1-2; Çil/Kar, s. 33; Kar, s. 18; Fidan, s. 179; Rüzgar, s. 208.

<sup>40</sup> Çelik, s. 7; Çil/Kar, s. 32.

emeklilik ikramiyesini aşamayacağı ifade edilerek üst sınır belirlenmiş olmaktadır<sup>41</sup>.

İşçinin, yapmış olduğu “fazla çalışmanın süresini” bilmesi ve bu sebeple talep ettiği “fazla çalışma ücretini” dava açarken talep sonucunda kesin ve net bir şekilde belirtmesi mümkün değildir. Ayrıca Yargıtay, fazla çalışma ücreti kayıtlara dayanmıyorsa “hakkaniyet indirimi” adı altında bir indirim uygulamaktadır<sup>42</sup>. Zira davacı işçi, yapılacak indirimin oranını başta bilemez. Bu sebeple, hâkimin takdiri veya yasal nedenlerle indirim yapılarak alacak miktarı ve değerinin hesaplanması halinde de, alacak belirsiz kabul edilmelidir<sup>43</sup>.

İşçinin, fazla çalışma ücretini, belirsiz alacak davası ile talep edebilmesinin amacı, söz konusu bu alacakların yüksek yargılama giderine mahkûm olmasını önlemektir. Örneğin, işçinin on yıl süre ile çalıştığı işyerinden çıkarıldığını ve on yıl boyunca fazla çalışma yaptığı, hafta tatillerinde çalıştığını ve karşılıklarının ödenmediğini varsayalım. Bu alacaklar, hakkın doğumu tarihinden itibaren beş yılın geçmesiyle zamanaşımına uğrar. Zamanaşımında hak ortadan kalkmamakta, sadece kanunun tayin ettiği süre geçtiğinden hak istenememektedir. Bu durumda olan işçi, on yıllık fazla çalışma ve hafta tatili ücretini “tam dava” açarak talep ederse ve davalı taraf da zamanaşımı definde bulunursa bu alacakların beş yıllık bölümü zamanaşımına uğradığı için ret edileceğinden, bu yüzden yüksek miktarda yargılama giderlerine mahkûm olacaktır. Böyle olunca da, belirsiz alacak davasının yüksek yargılama gideri ödenmesini önleme amacının bir anlamı kalmamaktadır<sup>44</sup>.

Dava konusu alacak karşı tarafın vereceği bilgi veya belgelerle belirlenecekse, bu durumda da alacak belirsiz kabul edilmeli ve belirsiz alacak davası açılabilir. HMK. m. 107/f.2’ de yer alan “karşı tarafın vereceği bilgi sonucu” ifadesi, yargılama sırasında belirlenme olarak kabul edilmelidir. Yıllık ücretli izin alacağı, izin defterinin; fazla mesai ve tatil çalışmaları kayda dayandığında işe devam çizelgelerinin işveren tarafından sunulması ile belirlenebilecektir<sup>45</sup>. Zira bu belgelerle ilgili yükümlülüklerini<sup>46</sup> yerine getirmeyen işverenin açılacak davada alacağın belirlenebilir olduğunu savunması yerinde olmaz. İşçinin alacağının belirlenmesi kayda dayandığında, kayıtlı belgeleri sunmayan veya işçiye vermeyen işveren, belirsiz alacak davası açılmasının sonuçlarına katlanmak zorundadır<sup>47</sup>.

<sup>41</sup> Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 23. Baskı, İstanbul 2010, s. 327.

<sup>42</sup> Örneğin bkz. Yarg. H.G.K., T. 15.02.2012, E. 2011/ 9- 741, K. 2012/73; Yarg. 9.H.D., T. 17.04.2008, E. 2007/17132, K. 2008/9016; Yarg. 9.H.D., T. 20. 03. 2012, E. 2011/ 53487, K. 2012/ 7270; Yarg. 9.H.D., T. 03.03.2011, E. 2009/5264, K. 2011/5883; Yarg. 9.H.D., T. 31.03.2008, E. 2007/14643, K. 2008/6770 (www.kazanci.com, E. T. 07.07.2012).

<sup>43</sup> Çil/Kar, s. 34; Çelik, s. 5; Fidan, 179; Rüzgar, s. 209; Kar, 18.

<sup>44</sup> Rüzgar, s. 209.

<sup>45</sup> Çil/ Kar, s. 34; Kar, s. 18.

<sup>46</sup> İşverene belge düzenleme zorunluluğu getiren düzenlemeler için bkz. 4857 sayılı İş K. m.8/f.3, m.32, m. 37, m.67, m.75.

<sup>47</sup> Çil/Kar, s. 34.

### c. Dava Dilekçesinde Asgari Miktarın Belirtilmesi

Belirsiz alacak davası açan davacı, dava dilekçesinde alacağını tam olarak belirlememekle birlikte dava açarken belirleyebildiği en az miktarı belirtmek zorundadır<sup>48</sup>. Ancak, davacının dava dilekçesi ile birlikte belirsiz alacak davasında belirtmesi gereken en az miktarla birlikte hükmedilmesini talep ettiği en yüksek miktarı göstermesi gerekmez. Davacı talep sonucunu belirleme hakkını saklı tutarak, “geçici bir talep sonucu” ileri sürer. İspat aşamasında talep sonucu kesin olarak belirlenebilir hale geldikten sonra davacı, kesin talep sonucunu belirleyerek mahkemeye bildirecektir. Davacının “tahkikat aşamasının sonuna kadar” kesin talep sonucunu belirlememesi halinde mahkeme ilk talep edilen asgari ya da geçici talep sonucuna göre karar verecektir<sup>49</sup>.

Belirsiz alacak davasında “asgari miktar”, davacının dava açtığı sırada asgari olarak belirleyebildiği miktardır. Bu miktarın belirtilmesi, açılan davada harç ve avans alınması, talep edilecek ihtiyati tedbir için teminat alınması açısından önem taşımaktadır<sup>50</sup>. Ancak, kanunda asgari miktar için belirlenmiş bir sınırın öngörülmediği ve talep sonucu ispat aşaması ile kesin belirlenebilir düzeye geldiğinde, kesin talep sonucunu mahkemeye bildiren davacının, dava açarken eksik ödediği harcı tamamlayabilmesi mümkün olduğu için, asgari miktar için bir sınırlama getirilmesinin belirsiz alacak davasının amacına uygun düşmediği savunulmaktadır<sup>51</sup>.

Belirsiz alacak davası açan davacının dava dilekçesinde belirtmesi imkânsız olan veya kendisinden belirtmesi beklenemeyecek olan sadece talep sonucudur. Talep sonucu belirsiz alacak davasında tam olarak belirtilmesi bile, davacı bu talep sonucunun dayandığı tüm vakıaları eksiksiz olarak bildirmelidir. Belirtmek gerekir ki burada, belirsiz olan dava değildir; bu sebeple de davanın ismi “belirsiz dava” değil, “belirsiz alacak davasıdır”. Buna karşılık davada dayanılan vakıalar belirlidir<sup>52</sup>. Davacı, başlangıçta belirleyemediği talebini belirsiz olarak açabilir, ileride bir yasak ve engelle karşılaşmadan talebini belirli hale getirebilir; ancak tahkikat aşamasında yeni vakıalar ileri sürmeye kalkışırsa, bu durum, iddianın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağına girer<sup>53</sup>.

### d. Talep Sonucunun Kesin Olarak Belirlenmesi

Belirsiz alacak davasında, talep sonucunun belirsiz olması tahkikatın sonuna kadar devam edecektir. Davacı en geç tahkikatın sonunda talep sonucunu belirlemeli ve bunu mahkemeye bildirmelidir (HMK. m.107/f.2).

Belirsiz alacak davasında talep sonucunun belirlenmesi üç ayrı süre içinde söz konusu olabilir. Birinci ihtimalde; alacağın belirlenmesi davanın açılmasından sonra, davalı tarafın açıklaması ve mahkemeye bilgi sunmasından sonra mümkün olabilir. Belirsiz alacak davasında talep sonucunun belirlenebileceği ikinci ihtimal ise; davacının alacağını ispat aşamasının sonunda

<sup>48</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 308; Karşlı, s. 345; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 277; Pekcanitez, s. 47; Fidan, s. 180.

<sup>49</sup> Pekcanitez, s. 48.

<sup>50</sup> Pekcanitez, s. 48.

<sup>51</sup> Fidan, s. 180.

<sup>52</sup> Pekcanitez, s. 49; Fidan, s. 180.

<sup>53</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 308; Karşlı, s. 345; Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 277; Pekcanitez, s. 50; Fidan, s. 180; Umar, s. 300-301.

belirleyebilmesidir. Davacı, davalının delillerini mahkemeye sunmasından sonra alacağını belirleyebilecektir. Bu ihtimal, bilirkişi aracılığı ile zararın tam olarak belirlenmesi durumlarında söz konusu olur. Üçüncü ihtimal ise, alacak miktarının hâkimin takdirine göre belirlendiği hallerdir. Bu ihtimale göre, belirsiz alacak davası açan davacı en geç tahkikatın sonunda talep sonucunu belirleyip talepte bulunmalıdır<sup>54</sup>.

Talep sonucunun kesin olarak belirlenmesi bir kez yapılabilecektir. Davacı talep sonucunu belirledikten sonra arttırmaya kalkışırsa, iddianın genişletilmesi yasağı ile karşılaşacaktır<sup>55</sup>.

### **C. Belirsiz Alacak Davasının Şartlarının Mahkemece İncelenmesi**

HMK. m.31 gereğince hâkimin davayı aydınlatma görevi söz konusudur. Hâkim bu aydınlatma görevi altında, uyumsuzluğun aydınlatılmasının zorunlu kıldığı durumlarda, maddi veya hukuki açıdan belirsiz yahut çelişkili gördüğü hususlar hakkında, taraflara açıklama yapabilir; soru sorabilir; delil gösterilmesini isteyebilir. Hâkimin aydınlatacağı belirsizlik, vakialara ilişkin olabileceği gibi talep sonucuyla ilgili de olabilir. Bu durumda hâkim, tam olarak neyin talep edildiğini taraflara soracaktır. Hâkim, aydınlatma görevi ile “*davanın türünü*” de ortaya koyabilecektir<sup>56</sup>. Diğer bir ifadeyle, davacının belirsiz alacak davası olduğunu belirtmemesi halinde hâkimin aydınlatma görevi gereğince davanın türünü açıklattırması gerekir.

Hâkim, HMK. m.140/f.1 gereğince, talep konusunun miktarının taraflar arasında tartışmalı olup olmadığını ön inceleme safhasında belirleyecektir. Bu sebeple söz konusu davanın belirsiz alacak davası olarak görülüp görülmeyeceği de, dava şartı olan “*hukuki yarar*” bakımından da ön inceleme safhasında değerlendirilmelidir<sup>57</sup>.

Belirsiz alacak davasının yukarıda belirtilen şartları oluşmadan açılması halinde, mahkemenin izleyeceği yol hususunda farklı ihtimaller söz konusu olabilir. Birinci ihtimal; mahkeme iddianın genişletilmesi yasağı nedeni ile dava şartı eksikliğinin giderilemeyeceği kabul edilerek, davacının belirsiz alacak davası açmasında hukuki yararı bulunmadığı gerekçesiyle, dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmesidir. İkinci ihtimal; mahkeme davayı “*eda davası*” olarak görmeye devam edecek HMK. m.115/f.2 gereğince, eda davası olarak devam edilebilmesi için harcının tamamlanması yönünde “*kesin süre*” verilebileceği kabul edilebilir. Üçüncü ihtimale göre ise; HMK. m.119/f.2 gereğince talep edilen alacağın, dava dilekçesinde yer alması gerektiğinden yola çıkılarak davacıya eksikliğin tamamlanması için bir haftalık “*kesin süre*” verilmesi gerekir<sup>58</sup>. Çil/Kar’a göre ise, dava şartının tamamlanması için “*kesin sürenin*” ne kadar olacağı madde de belirtilmemiştir. Bu sürenin HMK. m.90 gereğince hâkim tarafından tespit edilmesi gerekir. Ancak HMK.’da süreler haftalık

<sup>54</sup> Pekcanitez, s. 52.

<sup>55</sup> Bkz. 6100 sayılı HMK m. 107’nin gerekçesi.

<sup>56</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 258-259; Üstündağ, s. 249; Nedim Meriç, Hâkimin Davayı Aydınlatma Yükümlülüğü, Bilge Umar’a Armağan, C. I, İzmir 2010, s. 391-392; YavuzAlangoya/Kamil Yıldırım/Nevhis Deren Yıldırım, Medeni Usul Hukuku Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2009, s. 285.

<sup>57</sup> Çil/Kar, s. 50.

<sup>58</sup> Karşlı, s. 346.

olarak öngörüldüğünden, dava dilekçesindeki eksikliğin giderilmesi için bir haftalık süre uygulanabileceği gibi HMK. m.120/f.2 gereğince iki haftalık süre de verilebilir. Dava şartı ile ilgili olduğundan “iki haftalık” sürenin verilmesi daha isabetli olur<sup>59</sup>.

### **III. BELİRSİZ ALACAK DAVASININ İŞÇİLİK ALACAKLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

#### **A. Genel Olarak**

İşçinin işçilik alacaklarını, işveren ile iş sözleşmesinin yapılması sonucunda doğan işçiye talep etme hakkı veren alacaklar oluşturur. Söz konusu bu alacakları, iş görme borcunun karşılığını oluşturan ücret ve buna bağlı alacaklar oluşturabileceği gibi, iş sözleşmesine aykırılıktan doğabilen, örneğin iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız fesih edilmesi sonucunda doğan işçinin talep edileceği tazminatlar da olabilmektedir. İncelediğimiz Yargıtay kararında işçinin tüm işçilik alacakları bakımından bir değerlendirilme yapılmayacak, sadece söz konusu karara konu olan işçilik alacakları değerlendirilecektir.

#### **B. Ücret Açısından Değerlendirilmesi**

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi karşılığında işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçlarından biridir<sup>60</sup>. İş Kanunu’nda genel anlamda ücret, bir kimseye iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır (İş K. m.32/f.1). Öğretide ise ücret, çalışmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, yapılan bir işin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşidi olarak tanımlanmıştır<sup>61</sup>. Ücret, geniş anlamda ücret ve dar anlamda ücret olmak üzere ikiye ayrılır. Dar anlamda ücret, işçiye sağlanan yan menfaatleri, diğer bir ifadeyle ikramiye, prim, sosyal yardımlar ile diğer ek ödemelerin katılmadığı, işçiye sadece yapmış olduğu iş karşılığında ödenen “temel ücrete” denir<sup>62</sup>. Geniş anlamda ücret ise, temel ücrete, sözleşme veya kanundan doğan ve parayla ölçülmesi mümkün her çeşit menfaatin eklenmesi yoluyla hesaplanan ücret olarak tanımlanabilir<sup>63</sup>.

İşçinin ücret hakkı İş Kanunu’nda özel olarak korunmuştur. İş Kanunu m.8’e göre işçinin temel ücretinin varsa eklerinin ve ödenme döneminin işçiye bildirilmesi gerekir. İş Kanunu m. 37’de ise, işyerinde veya bankaya yapılan ödemelerde ücret hesabını gösteren bir pusulanın işçiye verilmesi gerekir. İş Kanunu’nun 32. maddesine göre ise, çalıştırdığı işçilerin ücretlerini özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler

<sup>59</sup> Çil/Kar, s. 51.

<sup>60</sup> Çelik, N., s. 140; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 16. Baskı, Konya 2011, s. 72; Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2011, s. 545; Tankut Centel, İş Hukukunda Ücret, Türk Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi- 9, s. 57- 58; Narmanhoğlu, s. 202; Ayrıca bkz. M. Fatih Uşan, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003, s. 19 vd.

<sup>61</sup> Centel, s. 58; Narmanhoğlu, s. 203- 204.

<sup>62</sup> Centel, s. 115; Narmanhoğlu, s. 205; Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 545; Sümer, s. 73; Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Ankara 1986, s. 667- 668.

<sup>63</sup> Centel, s. 117; Çenberci, s. 668; Narmanhoğlu, s. 205.



veya üçüncü kişilerin, işçi adına açılan banka hesapları dışında ödeme yapması mümkün değildir. Yine İş Kanunu'nun 37. maddesine göre, işveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

İşverenin İş Kanunundan doğan yükümlülüklere uymamış olması halinde işçi, ücret ve ücrete bağlı olarak hesaplanacak tüm işçilik alacakları bakımından belirsiz alacak davası açabilmelidir<sup>64</sup>.

İşçilik alacakları açısından belirsiz alacak davasının açılmasını gerektiren diğer bir durum ise, işçinin sigorta primi ödenmeksizin çalıştırılması ve gerçek ücretinin kayıtlara yansıtılmamasıdır. Uygulamada işçi ücretlerinin bir kısmı İş Kanunu'nun 32. maddesi gereğince banka yoluyla ödenmekte kalan kısım ise işçiye elden verilmektedir. Söz konusu bu durumda da işçi belirsiz alacak davası açabilmelidir. Çünkü tüm işçilik alacakları işçinin ücretine bağlıdır.

Temel ücretin tartışmalı olduğu ve meslek örgütünden ücret araştırmasının yapılması gereken hallerde de ücret alacağı için belirsiz alacak davası açılmalıdır. Ayrıca işçinin "hizmet süresinin" tartışmalı olduğu durumlarda da işçi belirsiz alacak davası açabilmelidir. İşçinin ücretini talep ettiği bir davada, miktar en azından işveren kayıtlarında geçen süreye göre hesaplanmalı ve belirsiz alacak davası bu miktar üzerinden açılmalıdır<sup>65</sup>.

### **C. Fazla Çalışma Ücreti Açısından Değerlendirilmesi**

4857 sayılı İş Kanunu'na göre fazla çalışma, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır (İş K. m.41/f.1). Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır (İş K. m.41/f.3).

Fazla çalışma halinde her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli; fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş artırılmasıyla ödenir. Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır.

Fazla çalışma alacağının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay "hakkaniyet indirimi" uygulamaktadır. Yargıtay'ın fazla çalışma iddialarına karşı verdiği kararlarda işçinin uzun süre her gün fazla çalıştırılmasının hayatın olağan akışına ve insan doğasına uygun düşmeyeceği, işçinin hayat tecrübelerine göre hiç hastalanmadan veya evlenme, ölüm, doğum, özel işler gibi mazereti çıkmadan yıllarca sürekli çalıştığı'nın kabul edilemeyeceği, işyerindeki üretim faaliyeti ve işçinin üstlendiği işin niteliği dikkate alınmadan sürekli iş gördürüldüğünün varsayılmayacağı, işçinin ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde hiç dinlenme hakkını kullanmadan çalışmasının mümkün olmaması sebebiyle hükmedilecek fazla çalışma ücretinden bir hakkaniyet indirimi yapılması söz konusu olmaktadır<sup>66</sup>.

<sup>64</sup> Çil/Kar, s. 98.

<sup>65</sup> Çil/Kar, s. 100; Kar, s. 21.

<sup>66</sup> Örneğin bkz. Yarg. H.G.K., T. 15. 02. 2012, E. 2011/ 9- 741, K. 2012/73; Yarg. 9.H.D., T. 17. 04. 2008, E. 2007/17132, K. 2008/9016; Yarg. 9. H.D., T. 20. 03. 2012, E.

Ancak Yargıtay, fazla çalışmanın, takdiri delil niteliğindeki tanık beyanları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması halinde hakkaniyet indirimi söz konusu olmayacağını kabul etmiştir<sup>67</sup>. Ayrıca, Yargıtay, işyerinin açılış ve kapanış saatlerinin esas alındığı hesaplamada fazla çalışma ücretinden indirimle gidilemeyeceği görüşündedir<sup>68</sup>.

İşçi yapmış olduğu fazla çalışmayla ilgili olarak, belirsiz alacak davası açılabilir. İşçinin çalışmalarının yıllarca sürdüğü dikkate alındığında her hafta kaç saat çalıştığını, günlük iş sürelerinin aşıp aşılmadığının işçi tarafından tespiti oldukça zordur. İşçinin işyerindeki çalışma süresini kendisi gün ve saat olarak kaydetmiş olsa bile yazılı delile dayanmayan bu halde mahkemece indirim yoluna gidileceğinden işçinin fazla çalışma ücretini tam olarak belirlemesi imkânsızdır. Bu sebeple tanık beyanlarına dayanan fazla çalışma ücretleri için belirsiz alacak davası açılabilir<sup>69</sup>.

İşyerinde puantaj kayıtlarının düzenli olarak tutulması ve bu kayıtların geçerli olması halinde fazla çalışmaların belirli ya da belirlenebilir olduğu kabul edilse dahi, puantaj kayıtlarının bir örneği işçiye verilmediği sürece yine işçinin tam olarak bir hesap yapabilmesi mümkün değildir. Ancak puantaj kayıtları işçiye verilmişse, işçinin açacağı davada kayıtlarda görünen fazla çalışma ücretinin tam olarak talep edilmesi gerekir. Ayrıca, kayıtlara dayalı olarak fazla çalışma süresi kesin olarak belirlenmiş olsa bile hesabın bir diğer unsuru olan "ücretin" tartışmalı ve belirsizliği söz konusu olduğunda yine belirsiz alacak davası açılabilir<sup>70</sup>. İşçinin işyerinde işe başlama ve iş sözleşmesinin feshe-dilme tarihi tartışmalı ise, yine hesabın bir diğer unsuru tartışmalı olduğundan belirsiz alacak davası açılabilir<sup>71</sup>.

İşverenin, işçinin fazla çalışma ücretini ödediğini savunması durumunda da işçi belirsiz alacak davası açılabilir. Fazla çalışma, kayıtlara dayalı olarak hesaplanabilse dahi işverenin fazla çalışma ücretini ödediğini savunması halinde işçiye yıllar içinde yapılan ödemelerin tam olarak neleri karşıladığı bilinmeyeceğinden, işçi yine belirsiz alacak davası açılabilir<sup>72</sup>.

#### **D. İhbar Tazminatı Açısından Değerlendirilmesi**

İş Kanunu m.17/f.4'e gereğince, bildirim şartına uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bildirim süreleri işçinin hizmet süresine göre değişir. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; iş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta sonra; birbuçuk yıldan üç

---

2011/ 53487, K. 2012/ 7270; Yarg. 9.H. D., T. 03. 03. 2011, E. 2009/ 5264, K. 2011/ 5883; Yarg. 9.H.D., T. 31. 03. 2008, E. 2007/14643, K. 2008/6770 (www.kazanci.com, E. T. 08. 07. 2012).

<sup>67</sup> Yarg. 9.H.D., T. 22. 10. 2010, E. 2008/ 37742, K. 2010/ 30220 (bkz. Çil/Kar, s. 107, dn., 136).

<sup>68</sup> Yarg. 9.H.D., T. 25. 04. 2005, E. 2004/ 25521, K. 2005/ 14348 (bkz. Çil/Kar, s. 108, dn. 137).

<sup>69</sup> Çil/Kar, s. 111; Kar, s. 22.

<sup>70</sup> Çil/Kar, s. 111; Kar, s. 22.

<sup>71</sup> Çelik, s. 5; Kar, s. 22; Çil/Kar, s. 111.

<sup>72</sup> Kar, s. 22; Çil/Kar, s. 111.

yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta sonra; işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta sonra, iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır (İş K. m.17/f.2).

İş sözleşmesinin kanun veya sözleşme ile belirlenen bildirim süresine uyulmadan feshedilmesi, usulsüz fesih olarak adlandırılır<sup>73</sup>.

İşte iş sözleşmesinin usulsüz feshedilmesi halinde, fesihte bulunan işçi veya işverenin, feshe maruz kalan sözleşmenin diğer tarafına, İş Kanunu hükümüne göre ödemekle yükümlü olduğu tazminata uygulamada “*ihbar tazminatı*” adı verilmektedir<sup>74</sup>. Öğretideki diğer bir tanıma göre, ihbar tazminatı, fesihte bulunan tarafın, bildirim sürelerine uymaması halinde ödenmesi gereken, miktarı kanunla belirlenmiş bir para tutarındır<sup>75</sup>. Öğretideki başka bir tanıma göre ise ihbar tazminatı, süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin bildirim şartına uyulmadan feshi hallerinde, şarta uymamış olan tarafın, bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarındaki bir parayı karşı tarafa ödemesidir<sup>76</sup>.

Buna göre, iş sözleşmesinin İş Kanunu m.24 ve m.25’deki nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve İş Kanunu m.17’de belirtilen şekilde usulüne uygun ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olur<sup>77</sup>.

İhbar tazminatı, “*bildirim süresine ilişkin ücret tutarında*” olmak üzere belirlenmiştir (İş K. m.17/f.4). Ayrıca kanun ihbar tazminatını kesin ve götürü bir miktar olarak belirlediğinden bu tazminatı elde etmek için zararın ispatlanmasına gerek yoktur. Sadece bildirim koşuluna uyulmadan iş sözleşmesinin feshedildiğinin ispatı yeterlidir<sup>78</sup>. Bu sebeple ihbar tazminatının, kanundan doğan götürü bir tazminat olarak nitelendirilmesi gerekir<sup>79</sup>.

İhbar tazminatı, işçinin işyerindeki çalışma süresine göre uyulması gereken bildirim süreleri göz önünde tutularak hesaplanır. İhbar tazminatının hesabında önemli bir unsur olan işçinin çalışma süresinin tespitinde, işçinin “*fülen çalıştığı sürelerin*” dikkate alınması gerekir. Diğer bir ifadeyle işçinin, iş görme edimini işverenin emrine hazır bulundurduğu tarih, işçinin kıdeminin

<sup>73</sup> Usta, s. 804; Narmanlıoğlu, s. 267; Süzek’ e göre usulsüz fesih, belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin taraflarca bildirim süresi verilmeksizin veya eksik verilerek feshedilmesi ya da peşin ödemeyle fesihte bildirim sürelerine ilişkin ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmiş olması halinde söz konusu olan fesihtir (Süzek, s. 469).

<sup>74</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 816; Çelik, N., s. 205; Narmanlıoğlu, s. 268; Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Kaplan Senyen, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2009, s. 183; Ercan Akyığıt, İş Hukuku, 8. Baskı, Ankara 2010, s. 148.

<sup>75</sup> Narmanlıoğlu, s. 268.

<sup>76</sup> Osman Usta, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998, s. 787.

<sup>77</sup> Usta, s. 805; Çil/Kar, s. 78; Süzek, s. 470; Turhan Esener, İş Hukuku, Ankara 1973, s. 229- 230.

<sup>78</sup> Süzek, s. 471; Esener, s. 229; Çelik, N., s. 203; Münir Ekonomi, İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 1984, s. 184.

<sup>79</sup> Süzek, s. 471; Narmanlıoğlu, s. 299. İhbar tazminatının niteliği konusunda diğer görüşler için bkz, Esener, s. 229-230; Ekonomi, s. 184; Çenberci, s. 335- 336; Tankut Centel, İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 190-191.

başlangıcı olarak kabul edilmelidir<sup>80</sup>. İşçinin çalışma süresinin sonu olarak ise, fesih bildirimiminin karşı tarafa yapıldığı tarih kabul edilmelidir<sup>81</sup>.

İhbar tazminatının hesabında esas alınacak ücret, iş sözleşmesinin bozulması sırasındaki “son ücret”tir<sup>82</sup>. Son kez alınan ücretin ödendiği tarih ile hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarih arasında işçinin ücretinde artma olmuş ise, arttırılmış olan ücret, “son ücret”tir<sup>83</sup>. İhbar tazminatının hesabında esas alınacak olan son ücret, İş Kanunu m.17/f.7 gereğince, temel ücretin yanında kanun veya sözleşmeyle işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatleri de içerir. Diğer bir ifadeyle ihbar tazminatının hesabında işçinin “giydirilmiş brüt ücreti” esas alınır. Bildirim süresindeki gün sayısı ile giydirilmiş brüt ücretin çarpımı sonucu bulunan miktar, ihbar tazminatının miktarını verir.

İhbar tazminatı açısından da işçi belirsiz alacak davası açabilmelidir. İhbar tazminatı, işçinin işyerindeki çalışma süresine bağlı olarak 2, 4, 6, 8 hafta veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılmışsa, çalışma süresinin ihbar öneli ile ilgili kısmını değiştirecek şekilde tartışmalı olması halinde ihbar tazminatı açısından belirli bir alaktan bahsedilemez. Örneğin, davacı işçinin iddia ettiği çalışma süresinin 3 yıl olması ve işverence bu süreye itiraz edilmesi halinde ihbar tazminatının 8 haftalık süre üzerinden hesaplanıp hesaplanmayacağı tartışmalı kabul edilmelidir<sup>84</sup>. Ayrıca ihbar süresinin toplu iş sözleşmeleriyle fahiş şekilde arttırılması halinde Yargıtay tarafından hâkimin müdahalesi ile süre yönünden indirime gidilmesi gerektiği kabul edilmiştir<sup>85</sup>. Bu gibi durumlarda ihbar tazminatı yargılama ile belirleneceğinden, işçi belirsiz alacak davası açabilmelidir<sup>86</sup>.

İhbar tazminatının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması sebebiyle ücret ve ücret eklerine ilişkin her türlü tartışmanın halinde ihbar tazminatının belirli olduğu söylenemez. Diğer bir ifadeyle ihbar tazminatı için belirli alacak davası ancak, hizmet süresinin tartışmalı olmaması veya bu tartışmanın ihbar sürelerini etkilememesi, temel ücret ve sosyal yardımların varlığı ve miktarları konularının tamamen çekişmesiz olması halinde açılabilir<sup>87</sup>.

### **E. Kıdem Tazminatı Açısından Değerlendirilmesi**

Kıdem tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde iş sözleşmesinin bazı durumlarda, işveren ve işçi tarafından feshinde, muvazzaf (geçici) askerlik, emeklilik, malullük aylığı almak veya toptan ödeme almak amacıyla feshinde, kadın işçinin evlenme nedeniyle işinden ayrılması gibi, belli durumlarda kendilerine 4447 sayılı Kanun'un 45. maddesi ile eklenen 5. bend ve geçici 81. maddeye göre işinden kendi isteğiyle ayrılmada ve ölümleri durumunda ise kanuni mirasçularına, en

<sup>80</sup> Usta, s. 842.

<sup>81</sup> Çenberci, s. 338; Usta, s. 841.

<sup>82</sup> Narmanlıoğlu, s. 273; Usta, s. 843; Çenberci, s. 339; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 820.

<sup>83</sup> Usta, s. 843.

<sup>84</sup> Çil/Kar, s. 79.

<sup>85</sup> Yarg. 9.H.D., T. 11.04.2006, E. 2006/2630, K. 2006/9547; Yarg. 9.H.D., T. 21.03.2006, E. 2006/111, K. 2006/7054 (www.kazanci.com, E. T. 09. 07. 2012).

<sup>86</sup> Çil/Kar, s. 79.

<sup>87</sup> Çil/Kar, s. 79- 80.

az bir yıl çalışmış olmak koşulu ile her yıl için otuz günlük giydirilmiş brüt ücretleri tutarında bir tazminat ödenmesi öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nda ise kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmamış, sadece kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüştür (İş K. Geçici m.6). Söz konusu olan maddeye göre, kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu m.14 gereğince kıdem tazminatı hakları saklıdır. Söz konusu yapılan bu düzenlemelerden faydalanılarak kıdem tazminatı şu şekilde tanımlanabilir:

Kıdem tazminatı, kanunda sayılan hallerden biri ile iş sözleşmesi sona eren işçiye (veya mirasçılara), belirli süre çalışmış olma koşuluyla, kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken, ayrıca geç ödenmesi durumunda özel faiz<sup>88</sup> uygulanacak olan bir miktar paradır<sup>89</sup>.

Öğretide ise kıdem tazminatı farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bir tanıma göre, kıdem tazminatı, kaynağını kanundan alan ve iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, şartları mevcut ise işveren tarafından ifası gereken bir ödeme vecibesidir<sup>90</sup>. Diğer bir tanıma göre ise, bir işyerinde ya da işverenin emrinde onun işyerine katkı sağlamış olması, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye toplu olarak verilen paradır<sup>91</sup>.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi belli koşullara bağlanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'na göre, kıdem tazminatından yalnızca bu Kanuna tabi olan işçiler yararlanabilirler (İş. K. m.14/f.1). Ancak 1475 sayılı Kanun 14. maddesi dışında yürürlükten kalktığı için, kıdem tazminatından yararlanacak olan işçiler, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçilerdir. Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde yer alan işçi tanımına uygun düşseler bile 4. maddesine göre bu Kanunun kapsamı dışında bırakılan ve Borçlar Kanununa tabi kılınan işçiler kıdem tazminatı hakkında yararlanamazlar<sup>92</sup>.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gereken bir diğer koşul ise, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte işyerinde en az bir yıllık kıdeminin bulunması gerekir. Ancak bu şart 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde açık bir şekilde ifade edilmemiştir. Söz konusu hükmün 1. fıkrasında "*İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır*" denilmektedir. Bu hükümde yer alan "*tam yıl*" için kıdem tazminatı ödeneceğine ve özellikle "*bir yıl*"dan artan süreler için aynı oranda ödeme yapılacağı yolundaki ifadelerden kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin en az bir yıl çalışması gerektiği sonucuna ulaşılabilir<sup>93</sup>. Kıdemi bir tam yıldan az olan işçi kıdem tazmina-

<sup>88</sup> Cengiz Abbasgil, Kıdem Tazminatı ve Uygulanması, İstanbul 1994, s. 27.

<sup>89</sup> Ünal Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, s. 4; Akyiğit, s. 27; Süzek, s. 679; Çenberci, s. 376.

<sup>90</sup> Halid Kemal Elbir, İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 1987, s. 102.

<sup>91</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 360.

<sup>92</sup> Sabahattin Yürekli, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011, s. 315-316.

<sup>93</sup> Ekonomi, s. 237-238; Çelik, N., s. 312; Süzek, s. 681; Çenberci, s. 424-425; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 981; Centel, s. 210; Yarg. 9. H. D., 14. 5. 1998, E.

tına hak kazanamaz ve bu durumdaki işçiye çalıştığı süre ile orantılı kıdem tazminatı ödenemez<sup>94</sup>. Buradaki bir yıllık süre, sadece fiilen çalışılan değil, iş sözleşmesinin askıda kaldığı kaza, hastalık, gebelik, grev gibi durumlar ile işçinin dinlenme ve izin günlerini de kapsar<sup>95</sup>.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için son şart iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde sayılı hallerden biri nedeniyle sona ermesidir. İş sözleşmesinin sona ermesi, işçi veya işveren tarafından söz konusu maddede sayılan bazı hallere dayanılarak "iş sözleşmesinin feshi" sonucunda ortaya çıkabileceği gibi "işçinin ölümü" nedeniyle de gerçekleşmiş olabilir.

Kıdem tazminatının hesabında, işçinin hizmet süresinin başlangıç tarihi olarak, işçinin fiili olarak işe başladığı, daha doğrusu iş görme borcunu yerine getirmek için hazır bulunduğu tarihin esas alınması gerekir<sup>96</sup>.

Hizmet süresinin sona erme tarihi ise, iş sözleşmesinin feshedilme şekillerine göre değişiklik gösterir. İş sözleşmesi, bildirim süresi verilerek feshedilmişse, sözleşmenin bildirim süresi sonunda bozulmuş sayılacağından, hizmet süresinin sona erdiği tarih olarak, bildirim sürelerinin sona erdiği tarihin esas alınması gerekir. Ancak sözleşmenin bildirimsiz fesih yoluyla sona ermesi halinde ise, fesih beyanının karşı tarafa yöneltildiği anda iş sözleşmesi sona erer. İş sözleşmesinin, bildirimsiz fesih hakkı doğmamasına rağmen, iş sözleşmesinin bildirimsiz feshedilmesi halinde, işçinin hizmet süresinin sonu, yine fesih iradesinin karşı tarafa yöneltildiği andır<sup>97</sup>.

Kıdem tazminatının hesabında, işçinin "en son günlük giydirilmiş ücreti" esas alınır<sup>98</sup>. Kıdem tazminatına esas alınacak ücretin tespitinde İş Kanunu m.32'de yer alan asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para ve para ile ölçülebilen menfaatler de göz önünde bulundurulur (1475 sayılı İş K. m.14/f.12).

İşçi kıdem tazminatı açısından da belirsiz alacak davası açabilmelidir. Uygulamada önemli bir işçilik alacağı olan kıdem tazminatının, işçinin kendisinin ya da bir uzman vasıtasıyla hesaplanması beklenemez. Örneğin işçinin işe giriş tarihi veya iş sözleşmesinin feshedildiği tarih açısından tartışma söz konusu ise, işçi belirsiz alacak davası açabilmelidir. Yine kıdem tazminatının hesabında asli unsur olan işçinin ücretinin tartışmalı olmasının ve ücret eklerinin varlığının, süreklilik arz edip etmediğinin tartışmalı olmasının, giydirilmiş ücretin tespiti bakımından önem arz etmesi sebebiyle de belirsiz alacak davası açılabilirdir. Ayrıca fazla çalışma ücretinin aylık olarak ödenen temel ücret

1998/6422, K. 1998/8897, Münir Ekonomi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000, s. 36-37.

<sup>94</sup> Yarg. H.G.K., T. 12.6.1991, E. 1991/9-287, K. 1991/349; Yarg. 9.H.D., T. 02.03.1992, E. 1991/14330, K. 1992/2485; Yarg. 9.H.D., T. 25.6.2009, E. 2008/3611, K. 2009/18066 sayılı karara göre, "Kıdem tazminatına hak kazanmanın koşullarından olan en az bir yıllık çalışma, nispi emredici bir olarak değerlendirilmeli ve en az bir yıllık çalışma koşulu iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine azaltılabilir" (www.kazanci.com, E. T. 08. 07. 2012).

<sup>95</sup> Centel, İş Hukuku, s. 210; Çelik, N., s. 312; Ekonomi, s. 238-239; Çenberci, s. 424-425; Aksi görüş için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 983-984; Usta, s. 256 vd.; Akyiğit, s. 478-479.

<sup>96</sup> İstisnalar için bkz. Usta, s. 265.

<sup>97</sup> Usta, s. 288-289.

<sup>98</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 599 vd.; Çil, s. 40 vd.

içinde yer alıp almadığı, kıdem tazminatına esas alınacak ücreti ilgilendirir. Bu yöndeki bir çekişme tazminatın belirsizliği sonucunu doğurur ve bu durumda da belirsiz alacak davası açılmalıdır<sup>99</sup>.

İşçi, incelediğimiz işçilik alacakları için belirsiz alacak davası açabileceği gibi aynı zamanda HMK. m.109'da düzenlenen kısmi davayı da açabilecektir. Ancak bu hallerde hem belirsiz alacak davası hem de kısmi dava açabilecek olan işçinin, söz konusu dava türlerinden hangisinin daha lehine olduğunun anlaşılabilmesi için, kısmi davaya ilişkin düzenlemelerin de incelenmesi kanaatimizce yerinde olacaktır.

#### **IV. KISMİ DAVA**

##### **A. Genel Olarak**

Kısmi dava, 1086 sayılı HUMK.'da olmamasına rağmen uygulama ve yargı kararlarında var olan bir dava çeşididir<sup>100</sup>. HUMK. döneminde kısmi davanın temelini HUMK. m.79'da düzenlenen, usul hukukunda hâkim olan tasarruf serbestisi ilkesi, ayrıca HUMK. m. 4'de düzenlenen kısmi davada görevli mahkeme<sup>101</sup> ve BK. m. 68'de düzenlenen, alacaklının, alacağının bir kısmını dava yolu ile talep edebilmesi hükümleri oluşturuyordu<sup>102</sup>.

Kısmi davanın madde hükmü ile düzenlenmesi gereğini dikkate alan kanun koyucu 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 109. maddesinde kısmi davayı ayrıca ve açıkça şöyle düzenlemiştir:

*(1) Talep konusunun niteliği itibarıyla bölünebilir olduğu durumlarda, sadece bir kısmı da dava yoluyla ileri sürülebilir.*

*(2) Talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılmaz.*

*(3) Dava açılırken, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmiş olması hali dışında, kısmi dava açılması, talep konusunun geri kalan kısmından feragat edildiği anlamına gelmez.*

Kısmi dava, bir eda davasıdır. Bu davada alacaklı alacağının tamamını değil, bir kısmını talep etmektedir<sup>103</sup>. Bu bilgiler ışığında, davacının aynı hukuki ilişkiden kaynaklanan bölünebilir bir alacağının veya hakkının tamamını değil, belirli bir kısmını talep ederek açtığı davaya kısmi dava denir<sup>104</sup>. Buna

<sup>99</sup> Çil/Kar, s. 75- 76.

<sup>100</sup> Yarg. 21. H. D., T. 6.11.1997, E. 1997/7074, K. 1997/7186 (YKD., Ağustos 1998, C. 24, S. 8, s. 1204-1205); Yarg. H.G.K, T. 1.2.1984, E. 1983/9-223, K. 1984/49 (YKD., Eylül 1984, C. 10, S. 9, s. 1333-1334); Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, İstanbul 2001, C. 2, s. 1520; Umar, s. 308; Çil/Kar, s. 27.

<sup>101</sup> İlhan E. Postacıoğlu, Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı, İstanbul 1975, s. 251; Haluk N. Nomer, Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Mümkün müdür?, İÜHFH, Y. 2000, C. 58, S. 1-2, s. 221; Üstündağ, s. 166.

<sup>102</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 286; Baki Kuru, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara 1981, s. 260; Süha Tanrıver, Kısmi Dava Kurumu Üzerine Bazı Düşünceler, Bilge Öztan'a Armağan, Ankara 2008, s. 852; Kuru, Hukuk Muhakemeleri, s. 1520.

<sup>103</sup> Nomer, s. 221.

<sup>104</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 319.

göre; alacağın tamamı aynı hukuki ilişkiden doğup, şimdilik sadece bir kesimi dava ediliyorsa kısmi davadan söz etmek gerekecektir<sup>105</sup>.

## **B. Kısmi Davanın Koşulları**

### **1. Talep Konusunun Niteliği İtibari ile Bölünebilir Olması**

Kısmi dava açabilmek için, talebin konusunun niteliği itibariyle bölünebilir olması gerekir (HMK. m.109/f.1). Eğer talep konusu niteliği itibariyle bölünebiliyor ise, davacı hukuki menfaati bulunmak şartıyla talep konusunun bir kısmını dava ederek diğer kısmını, dava dışında bırakabilecektir<sup>106</sup>. Talep konusunun bölünebilirliğinden anlaşılması gereken, talep konusunun niteliğinde herhangi bir değişme ve değerinde herhangi bir azalma meydana gelmesizin kısmen ifasının talep edilebilmesidir<sup>107</sup>. Örneğin alım satım ilişkisinde, semen tutarı önceden bellidir ya da önceden belirlenebilir niteliktedir. Bu hallerde önceden miktarı belli olan bir meblağ borçlanılır. Buradaki para borcu bir meblağ borcudur. Meblağ borçlarındaki edimin bölünebilir olduğunda şüphe yoktur. Bu örnekte 100.000 TL tutarındaki borç, kısmen ifa edilebilir nitelikte bir borçtur<sup>108</sup>.

### **2. Alacağın Tamamının Aynı Hukuki İlişkiden Doğmuş Olması**

Bir davanın kısmi dava olarak nitelendirilebilmesi için, alacağın tamamının aynı hukuki ilişkiden (örneğin, satış sözleşmesinden) doğmuş olması ve bu aynı hukuki ilişkiden doğan alacağın şimdilik bir kesiminin dava edilmesi gerekir<sup>109</sup>. Davacının aynı davalıdan farklı hukuki ilişkilere dayanarak birden fazla talebi varsa, bunlardan sadece birini veya birkaçını talep ederek açacağı dava kısmi dava olarak nitelendirilmeyecektir. Çünkü davacı farklı hukuki ilişkilerden kaynaklanan alacaklarını tam olarak istemektedir<sup>110</sup>.

### **3. Talep Konusu Miktarın Taraflar Arasında Tartışmalı Olması veya Açıkça Belirli Olmaması**

HUMK. döneminde talep konusu belli olsa dahi, bunun bir miktarı kısmi davaya konu olabiliyordu<sup>111</sup>. Ancak HMK. m.109/f.2 gereğince, talep konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava artık açılmayacaktır. Bu hükümler birlikte davadaki talep konusunun miktarı taraflar arasında "tartışmasız" ise veya taraflar arasında miktar veya parasal tutar bakımından bir tartışma olmakla beraber, tarafların anlaşmasına gerek olmadan, objektif olarak talep konusunun miktarı herkesçe anlaşılabilir şekilde "belirli" ise, bu halde kısmi dava açılmayacaktır<sup>112</sup>. Örneğin, bir bankanın kredi sözleşmesinden doğan alacağı veya faturaya bağlanmış alacak

<sup>105</sup> T.C. Adalet Bakanlığı, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundan Hukuk Muhakemeleri Kanununa, Ankara 2011, s. 162.

<sup>106</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 319; Karşlı, s. 341.

<sup>107</sup> Nomer, s. 223.

<sup>108</sup> Nomer, s. 223.

<sup>109</sup> Kuru/Arsılan/Yılmaz, s. 286.

<sup>110</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 319; Tanrıver, s. 851.

<sup>111</sup> Karşlı, s. 341.

<sup>112</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 319; Umar, s. 309.



ya da tutarı kira sözleşmesiyle veya kira parasının tespiti hükmüyle belirli bir kira alacağı için kısmi dava açılmayacaktır<sup>113</sup>.

HMK. m.109/f.2 hükmüyle kısmi dava kurumunun amaç dışı kullanılmasının önüne geçilmek istenmiş, yani sözü edilen hallerde davacının kısmi dava açmakta hukuki yararının bulunmadığı kabul edilmiştir<sup>114</sup>. Bu hükümlerle birlikte dava konusu alacağın yüksek olması ve bu sebeple davanın reddi halinde yüksek yargılama giderlerine mahkûm olmamak için uygulamada alacağın bir kısmının dava edildiği “*pilot davalar*” artık açılmayacaktır<sup>115</sup>. Çünkü söz konusu bu halde hukuki bir yarar değil, ekonomik bir yarar vardır<sup>116</sup>. Hukuki yararın da bir dava şartı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu halde açılan kısmi davanın hukuki yarar yokluğu sebebiyle reddi gerekecektir<sup>117</sup>.

HUMK. döneminde davacı, özellikle davayı kazanacağından emin değilse, bu hususta bir belirsizlik içerisinde bulunuyorsa, talep konusunun ispatı noktasında güçlükler yaşıyorsa, şimdilik alacağının yalnızca belirli bir kesimi için dava açıp; daha az yargılama gideri ödemek suretiyle, davasında haklı olup olmadığını öğrenmeye çalışır, sözü edilen davayı kazanacak olursa, güven içerisinde alacağının kalan kesimi için, ikinci bir dava açma yoluna giderdi<sup>118</sup>.

Ancak bu imkân HMK. tarafından kabul edilmemiştir. Oysaki talep konusunun miktarı hususunda taraflar arasında bir belirsizlik varsa, bu halde zaten HMK. m.107’de düzenlenen belirsiz alacak davası açılabilir. Bu sebeple davacı alacak belirli olmasına rağmen kısmi dava açabilmeli ve uygulamada yerleşen bu imkân HMK. m.109/f.2 ile kaldırılmamalıydı<sup>119</sup>.

Kanaatimizce de HMK. m.109/f.2 hükmü ile HUMK. dönemindeki yerleşik uygulamanın kaldırılması pek yerinde olmamıştır. Çünkü kısmi davanın amacı dava masraflarından tasarruf etmektir<sup>120</sup>. Davacının, yargılama giderlerinden tasarruf etmek için, kısmi dava açmasında korunmaya değer bir hukuki yararı vardır<sup>121</sup>. Yargılama giderlerinden tasarruf etmek için kısmi dava açılmasında her ne kadar hukuki bir yarar yoktur, ekonomik bir yarar vardır denilse de ekonomik yarar da bir hukuki yarar<sup>122</sup>.

Ayrıca, HUMK. döneminde kısmi dava açarken, fazlaya ilişkin haklarını saklı tuttuğunu açıkça belirtmeyen davacının, bu haklarından feragat etmiş

<sup>113</sup> Kuru/Budak, s. 12.

<sup>114</sup> T.C. Adalet Bakanlığı, HMK m. 109’nin gerekçesi, s. 162.

<sup>115</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 320; Karşlı, s. 341.

<sup>116</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 320; Karşlı, s. 341.

<sup>117</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 320.

<sup>118</sup> Umar, s. 309; Tanrıver, s. 852-853; Rüzgar, s. 214.

<sup>119</sup> Karşlı, s. 342.

<sup>120</sup> Alangoya/Yıldırım/Deren-Yıldırım, s. 214; Tanrıver, s. 859; H. Yavuz Alangoya, Kısmi Dava Hususunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun Bir Kararı Hakkında, *Kazancı Hukuk İşletme ve Maliye Bilimleri Dergisi*, Ağustos 2004, S. 2, s. 29.

<sup>121</sup> Kuru/Arslan/Yılmaz, s. 287; Kuru, *Medeni Usul*, s. 261; Tanrıver, s. 854; Kuru, *Hukuk Muhakemeleri*, s. 1523.

<sup>122</sup> Karşlı, s. 342.

olduğu Yargıtay uygulamasında kabul ediliyordu<sup>123</sup>. Bu uygulama yeni Kanun tarafından benimsenmemiştir. Çünkü HMK. m.109/f.3 gereğince dava açılırken, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmiş hali dışında, kısmi dava açılması, talep konusunun geri kalan kısmından feragat edildiği anlamına gelmez. Dava açılırken fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmasına ilişkin bir kayda yer verilmemiş olmasının, dava dışı tutulan kesim bakımından feragat edilmesi anlamına gelmeyeceği hususu açıkça hüküm altına alınmış, bu konudaki suskunluğun ileride ek dava açma imkânını ortadan kaldırmayacağına işaret edilmiştir. Dava açılırken, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmişse, bu durumda feragat nedeniyle alacak da zaten sona ermiş olduğundan ek dava yoluyla ileri sürülmesi mümkün bir alaktan söz edilemeyecektir<sup>124</sup>.

### **C. Kısmi Dava ve Belirsiz Alacak Davasının Ortak Özellikleri**

1. Her iki dava da aynı zamanda bir eda ve tespit davasıdır. Davacı alacak miktarının tamamının belirlenmesini istediğinden, bu davalar aynı zamanda tespit davası niteliğini kazanmaktadır<sup>125</sup>.

2. Davacının bu davaları açmakta hukuki bir yararı bulunmalıdır<sup>126</sup>.

3. Her iki dava türünde de alacak dava açılırken tam olarak belirlenmemekte ve miktar taraflar arasında tartışmalı olmalıdır. Alacak miktarının açıkça belirli olması ya da miktarın tartışmasız olması halinde belirsiz alacak davası veya kısmi dava açılmaz<sup>127</sup>.

4. Alacak miktarının belirlenmesi halinde belirsiz alacak davasında tamamının istenmesi, kısmi davada belirlenen bakiye miktarının ek dava veya ıslah suretiyle istenmesi, davanın genişletilmesi yasağı ile karşı karşıya kalmaz<sup>128</sup>.

### **D. Kısmi Davanın Belirsiz Alacak Davasına Nazaran Olumsuz Yönleri**

1. Kısmi davada belirsiz alacak davasından farklı olarak, talep sonucunu arttırmak isteyen davacının karşı tarafın rızasına ihtiyaç duyması, bunun mümkün olmaması halinde ıslah yoluna başvurmak zorunda kalması söz konusudur. Ayrıca talep sonucunu ıslah ile arttırmak zorunda kalan davacı ıslah sebebiyle geçersiz hale gelen işlemler için yapılan yargılama giderleri ile karşı tarafın uğradığı ve uğrayabileceği zararları karşılamak üzere hâkimin takdir edeceği teminatı, bir hafta içinde, mahkeme veznesine yatırmak zorundadır. Aksi halde ıslah yapılmamış sayılır (HMK. m.178). Davacı mahkeme sonunda haklı bile çıksa, ıslah nedeniyle yaptığı masraflara kendisi katlanacaktır<sup>129</sup>.

---

<sup>123</sup> Yarg. H.G.K., T. 26.3.1986, E. 1984/4-797, K. 1986/299; Yarg. H.G.K., T. 15.11.1989, E. 1989/4-415, K. 1989/587, (www.kazanci.com, E. T. 09.07.2012); Yarg. H.G.K., T. 5. 11. 2003, E. 2003/5-668, K. 2003/634 (YD., Şubat 2004, S. 98, s. 34-38).

<sup>124</sup> T.C. Adalet Bakanlığı, Gerekçe, s. 162; Umar, s. 308.

<sup>125</sup> Çil/Kar, s. 28; Kar, s. 17.

<sup>126</sup> Çil/Kar, s. 28; Kar, s. 17.

<sup>127</sup> Çil/Kar, s. 28.

<sup>128</sup> Çil/Kar, s. 28; Kar, s. 17.

<sup>129</sup> Fidan, s. 181; Pekcanitez, s. 70.

Buna karşılık belirsiz alacak davasında sonradan belirlenen kısım karşı tarafın rızasına veya ıslaha ihtiyaç duymadan artırılabilir<sup>130</sup>.

2. Kısmi dava açılması halinde zamanaşımı süresi sadece dava edilen kısım için kesildiği halde<sup>131</sup>, belirsiz alacak davasında zamanaşımı süresi, davanın açıldığı ilk anda hem talep edilen miktar için hem de daha sonra belirlenecek ve davaya dâhil edilecek miktar için davanın açıldığı tarihte kesilecektir<sup>132</sup>.

3. Kısmi dava açan davacı, ıslah yolu ile talep sonucunu arttırdığı zaman, eğer karşı taraf daha önce temerrüde düşürülmemişse, ancak ıslah tarihinden itibaren faiz talep edebilirken<sup>133</sup>, belirsiz alacak davasında davacı davanın açıldığı tarihten itibaren faiz talep edebilir<sup>134</sup>.

Görüldüğü üzere, her iki davayı da açabilecek olan davacının, kısmi dava yerine belirsiz alacak davası açması daha lehine sonuçlar doğuracaktır. Ayrıca belirsiz alacak davasının, kısmi davanın önemini azaltacağı açıktır. Taraflar kısmi dava açmaktansa belirsiz alacak davasını açmayı tercih edeceklerdir. Çünkü davacı, zamanaşımı riskinden, ileride artıracığı miktar için ıslah veya karşı tarafın rızasına ihtiyaç hissetmek ihtiyacından, yine faiz taleplerinin başlangıcı açısından belirsiz alacak davasını açmakla lehine daha lehine sonuçlar elde edecektir<sup>135</sup>.

## **V. DEĞERLENDİRME VE SONUÇ**

İncelenen karara konu olan uyumsuzluğun temelinde yatan sorun, işçinin ücret, fazla çalışma ücreti, ihbar ve kıdem tazminatı açısından kısmi davanın açılıp açılmayacağıdır. Diğer bir önemli nokta ise, dava şartı noksanlığı sebebiyle kesin süre verilmesinin gerekip gerekmediği ve bu kesin sürenin ne kadar olması gerektiridir.

Yerel mahkeme, ücret, fazla çalışma ücreti, ihbar ve kıdem tazminatının işçi tarafından belirlenebileceğinden bu alacaklar için kısmi dava açılmayacağına bu sebeple davacının kısmi dava açmakta hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine karar vermiştir. Ancak Yargıtay'ın bozma gerekçesinde kabul ettiği gibi temel ücretin tartışmalı ve belirsiz olması hallerinde kısmi dava açılabilir<sup>136</sup>. Olayımızda davacı temel ücretinin 1.000, 00 TL olduğunu iddia etmiş, davalı ise, işçinin asgari ücretle çalıştığını savunmuştur.

Fazla çalışma ücreti açısından ise, işçinin yapmış olduğu fazla çalışmanın süresini bilmesi ve bu sebeple talep ettiği fazla çalışma ücretini kesin ve net bir şekilde dava dilekçesinde belirtmesi mümkün değildir. Fazla çalışma ücreti

<sup>130</sup> Pekcanitez, s. 70; Karşlı, s. 342; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 323

<sup>131</sup> Yarg. 13. H. D., T. 4. 10. 1984, E. 1984/ 4314, K. 1984/ 5939 (YKD., C. 12, Şubat 1986, S. 2, s. 247); Yarg. 2. H. D., T. 16. 5. 1989, E. 1989/ 1985, K. 1989/ 4726 (YHD., C. 12, Temmuz 1989, S. 7, s. 1544); Fidan, s. 181.

<sup>132</sup> Pekcanitez, s. 70-71; Karşlı, s. 342; Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 323; Kuru/Budak, s. 13; Rüzgar, s. 214-215; Lütfü Başöz/Ramazan Çakmakçı, Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İstanbul 2011, m. 107 gerekçesi, s. 151.

<sup>133</sup> Fidan, s. 181.

<sup>134</sup> Pekcanitez/Atalay/Özekes, s. 323; Pekcanitez, s. 72-73; Rüzgar, s. 215.

<sup>135</sup> Pekcanitez, s. 68 vd; Karşlı, s. 347.

<sup>136</sup> Bu konuda bkz. III, A.

kayıtlara dayanmıyorsa hakkaniyet indirimi adı altında bir indirim uygulanmakta ve davacı işçinin yapılacak indirimin oranını dava açarken bilmesi kendisinden beklenemeyeceğinden kısmi davanın açılması mümkündür. Ayrıca fazla çalışma ücretinin belirlenmesine esas kayıtlar sunulmadığı gibi davalı işverenin İş K. m.8 ve m.67'de düzenlenen yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı açılacak davada alacağın belirlenebilir olduğunu savunmak mümkün değildir. Dolayısıyla işçinin alacağının belirlenmesinin kayda dayandığı hallerde kayıt belgelerini sunmayan veya işçiye vermeyen işveren dava konusu alacağı tartışmalı ve belirsiz hale getirdiğinden kısmi dava açılmasına katlanmak zorundadır<sup>137</sup>.

İhbar ve kıdem tazminatı açısından değerlendirdiğimizde, dava konusu alacak miktarının ya da değerinin belirlenmesi, yargılama sırasında tazminata esas alınacak sürenin ve ücretin tespitini, diğer bir ifadeyle başka bir olgunun tespitini gerektirmesi halinde işçilik alacağının belirsiz ve tartışmalı olarak kabul edilmesi gerekir. İnceleme konumuz olan Yargıtay kararında işçi hizmet tespiti davası açıldığından dava konusu alacak miktarı bu olgunun tespitine bağlı olduğundan alacak tartışmalı ve belirsiz kabul edilmeli ve kısmi dava açılabilir. Ayrıca ihbar ve kıdem tazminatının hesabında işçinin son giydirilmiş ücreti esas alınır. Bu sebeple söz konusu Yargıtay kararında temel ücret bakımından tartışma söz konusu olduğu için işçinin dava açarken ihbar ve kıdem tazminatını kesin ve net olarak belirleyebilmesi mümkün değildir, diğer bir ifadeyle işçinin söz konusu tazminat alacağının kesin ve net miktarı ancak uzman bilirkişiden alınan raporla ve bir yargılama sürecinden sonra tespit edilebileceğinden kısmi dava açılabilir<sup>138</sup>.

Kanaatimizce işçi işçilik alacakları için her ne kadar kısmi dava açabilirse de söz konusu bu alacakların belirsiz alacak davası ile talep edilmesi işçinin daha lehinedir. Çünkü kısmi davada belirsiz alacak davasından farklı olarak, talep sonucunu arttırmak isteyen davacının karşı tarafın rızasına ihtiyaç duyması, bunun mümkün olmaması halinde ıslah yoluna başvurmak zorunda kalması söz konusudur. Buna karşılık belirsiz alacak davasında sonradan belirlenen kısım karşı tarafın rızasına veya ıslaha ihtiyaç duymadan artırılabilir.

Ayrıca kısmi dava açılması halinde zamanaşımı süresi sadece dava edilen kısım için kesildiği halde, belirsiz alacak davasında zamanaşımı süresi, davanın açıldığı ilk anda hem talep edilen miktar için hem de daha sonra belirlenecek ve davaya dâhil edilecek miktar için davanın açıldığı tarihte kesilecektir.

Kısmi dava açan davacı, ıslah yolu ile talep sonucunu arttırdığı zaman, eğer karşı taraf daha önce temerrüde düşürülmemişse, ancak ıslah tarihinden itibaren faiz talep edebilirken, belirsiz alacak davasında davacı davanın açıldığı tarihten itibaren faiz talep edebilir.

İnceleme konumuz olan Yargıtay kararını usul açısından değerlendirdiğimizde ise, yerel mahkeme alacağın açıkça belli olması sebebiyle kısmi dava açmanın mümkün olmadığını HMK. m.114/f.1, h bendine göre hukuki yararın dava şartı olduğunu bunun yanında davacının dava dilekçesinde HMK. m.119/f.1, g bendine göre talep sonucunu açıkça bildirmesi gerektiğini, bu

<sup>137</sup> Bu konuda bkz. III, B.

<sup>138</sup> Bu konuda bkz. III, C-D.

zorunluluğu yerine getirmeyen davacının dava açmakta hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine karar vermiştir. Yargıtay'ın bozma gerekçesinde kabul ettiği gibi davacının talep sonucunu dava dilekçesinde HMK. m.119/f.1, 2 bendine göre açıkça bildirmesi gerektiği, bu zorunluluğu yerine getirmeyen davacının dava açmakta hukuki yararının bulunmadığı gerekçesi yerinde değildir. Ayrıca talep sonucunun açık olmadığı kabul edilse dahi HMK. m.119/f.2 uyarınca dava dilekçesindeki bu eksikliğin tamamlanması için bir haftalık kesin süre verilmesi gerekirken bu kurala da uyulmamıştır.

Yargıtay'ın bir haftalık kesin süre verilmemesi gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozması kanaatimizce de yerindedir. Çil/Kar'a göre dava dilekçesindeki eksikliğin giderilebilmesi için bir haftalık süre verilebileceği gibi HMK. m.120/f.2 gereğince iki haftalık süre de verilebilir<sup>139</sup>. Ancak HMK. m.120/f.2 hükmü gider avansının yeterli olmadığı diğer bir ifadeyle avans eksikliği söz konusu olduğu durumlarda iki haftalık süre verilmesini öngörmektedir. Söz konusu Yargıtay kararında, hukuki yarar şartı eksik olması sebebiyle özel hüküm niteliğinde olan HMK. m.119/f.2'nin uygulanması gerekmektedir. Bu sebeple Çil/Kar'ın görüşüne katılmamaktayız.

Sonuç olarak olay açısından ücret, fazla çalışma ücreti, ihbar ve kıdem tazminatı açısından kısmi dava açılması ve bir haftalık kesin süre verilmesi gerektiğine hükmeden Yargıtay'ın görüşü bizce de isabetlidir.

#### **KAYNAKÇA**

- Abbasgil Cengiz, Kıdem Tazminatı ve Uygulanması, İstanbul 1994.
- Aktay Nizamettin/Arıcı Kadir/Kaplan Senyen E. Tuncay, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2009.
- Akyiğit Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, Ankara 2006.
- Akyiğit Ercan, İş Hukuku, 8. Baskı, Ankara 2010.
- Akyiğit Ercan, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı, Ankara 2010.
- Alangoya H. Yavuz, Kısmi Dava Hususunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun Bir Kararı Hakkında, Kazancı Hukuk İşletme ve Maliye Bilimleri Dergisi, Ağustos 2004, S. 2, s. 27-38.
- Alangoya Yavuz/Yıldırım Kamil/Deren Yıldırım Nevhis, Medeni Usul Hukuku Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2009.
- Başöz Lütfü/Çakmacı Ramazan, Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İstanbul 2011.
- Centel Tankut, İş Hukuku, İstanbul 1994.
- Centel Tankut, İş Hukukunda Ücret, Türk Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi- 9.
- Çelik Ahmet Çelik, 6100 Sayılı Hukuk Yargılama Yasasına Göre İşçi Alacakları İçin Ne Tür Davalar Açılabilir, s. 1-11.
- Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, 23. Baskı, İstanbul 2010.
- Çenberci Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Ankara 1986.
- Çil Şahin, Açıklamalı ve İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Ankara 2009.

<sup>139</sup> Bu konuda bkz. II, C.

- Çil Şahin, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara 2010.
- Çil Şahin/Kar Bektaş, İş Yargısında Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava, 2. Baskı, Ankara 2012.
- Ekonomi Münir, İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul 1984.
- Ekonomi Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1998 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2000.
- Elbir Halid Kemal, İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 1987.
- Esener Turhan, İş Hukuku, Ankara 1973.
- Fidan Nurten, Belirsiz Alacak Davasında Belirsizlikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S. 24, s. 177-185.
- Hanağası Emel, Davada Menfaat, Ankara 2009.
- Kar Bektaş, 6100 Sayılı HMK'ye Göre İş Yargısında Belirsiz Alacak ve Kısmi Dava, İzmir Barosu Bülteni İş Hukuku ve Güvenliği Komisyonu Özel Sayısı, Y. 22, Mayıs 2012, s. 14-26.
- Karşlı Abdurrahim, Medeni Muhakeme Hukuku, 2. Baskı, İstanbul 2011.
- Kılıçoğlu Mustafa, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi, İstanbul 2012.
- Kuru Baki, Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. Baskı, C. 2, İstanbul 2001.
- Kuru Baki, Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara 1981.
- Kuru Baki/Arslan Ramazan/Yılmaz Ejder, Medeni Usul Hukuku, 22. Baskı, Ankara 2011.
- Kuru Baki/Budak Ali Cem, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Yenilikler, İstanbul Barosu Dergisi, C. 85, S. 5, Eylül-Ekim 2011, s. 12-13.
- Meriç Nedim, Hâkimin Davayı Aydınlatma Yükümlülüğü, Bilge Umar'a Armağan, C. I, İzmir 2010, s. 377-424.
- Mollamahmutoğlu Hamdi/Astarlı Muhittin, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 2011.
- Muşul Timuçin, Medeni Usul Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2012.
- Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3. Baskı, İzmir 1998 (İş Hukuku).
- Narmanlıoğlu Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973.
- Nomer Haluk N., Manevi Tazminat Alacağında Kısmi Dava Mümkün müdür?, İÜHFMC, Y. 2000, C. 58, S. 1-2, s. 221-229.
- Pekcanitez Hakan, Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011.
- Pekcanitez Hakan/Atalay Oğuz/Özekes Muhammet, Medeni Usul Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2011.
- Postacıoğlu İlhan E., Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. Baskı., İstanbul 1975.
- Rüzgar Orhan, Belirsiz Alacak Davası, Kısmi Dava ve Tespit Davaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, S.24, s. 207-216.
- Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku, 16. Baskı, Konya 2011.
- Süzek Sarper, İş Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 2009.

T.C. Adalet Bakanlığı, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundan Hukuk Muhakemeleri Kanununa, Ankara 2011.

Tanrıver Süha, Kısmi Dava Kurumu Üzerine Bazı Düşünceler, Bilge Öztan'a Armağan, Ankara 2008, s. 851-866.

Umar Bilge, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 2011, s. 300.

Usta Osman, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, Ankara 1998.

Usta Osman, İş Kanunundan Doğan Kıdem Tazminatı, Ankara 1988.

Uşan M. Fatih, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003.

Üstündağ Saim, Medeni Yargılama Hukuku, C. I-II, 7. Baskı, İstanbul 2000.

Yürekli Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara 2011.

