



**Hamit TIRYAKI**

**İş Hukuku Uzmanı, Avukat**

## **İŞÇİLİK ALACAKLARINDA BELİRLİ/BELİRSİZ ALACAK**

### **I- GİRİŞ**

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu 15.12.2017 tarih ve E.2016/6, K. 2017/5 sayılı kararıyla işçilik davalarında alacağın belirli ya da belirsiz olmasından sözedilemeyeceğine, bu konuda içtihadı birleştirmeye gerek olmadığına karar vermiştir.

Konuyla ilgili karar 29.06.2018 tarih ve 30463 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış olup, makalemiz bu karar esas alınarak hazırlanmıştır.

### **II- İŞÇİLİK ALACAKLARININ BELİRSİZ ALACAK DAVASINA KONU OLUP OLAMAYACAĞI**

#### **A. Yasal Düzenlemeler**

6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun belirsiz alacak ve tespit davası başlıklı 107 nci maddesi, “(1) Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.

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

(3) Ayrıca, kısmi eda davasının açılabilirdiği hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir”.

Kısmi dava başlıklı 109 uncu maddesi “(1) Talep konusunun niteliği itibarıyla bölünebilir olduğu durumlarda, sadece bir kısmı da dava yoluyla ileri sürülebilir.

(2)

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

#### **B. Belirsiz Alacak Davası**

1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda düzenlenmeyen, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tasarısında da başlangıçta dava çeşitleri arasında yer almayan belirsiz alacak davası, Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonunda yapılan görüşmeler sırasında Tasarıya “Belirsiz alacak ve tespit davası” başlıklı yeni bir madde ile ilave edilmiştir.

Anılan düzenleme, İsviçre Federal Usul Kanunundan (ZPO) m. 85'teki "Davacı tarafın yargılamanın başında kendisinden netice talebi belirlemesi imkansız veya beklenilebilir değilse, davasını belirsiz alacak davası olarak açabilir. Bununla birlikte davacının ihtilafla ilgili olarak geçici de olsa asgari bir miktarı değer olarak göstermesi zorunludur" hükmünden esinlenilerek getirilmiştir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 119/1-ğ bendine göre talep sonucu dava dilekçesinde bulunması gereken zorunlu unsurlardandır. **Davacının alacağını belirleyemediği hâllerde bu zorunluluğu yerine getirmeye çalışması durumunda pek çok riskle karşılaşacaktır. İşte belirsiz alacak davası bu riskleri gidermeye çalışmaktadır.**

Belirsiz alacak davasının amaçlarından birisi, davanın başında talep sonucunu tam olarak belirleyemeyen davacının yüksek yargılama giderine mahkûm olma riskinin giderilmesidir. Dava açarken alacak miktarını tam olarak bilemeyen ve bu nedenle talep sonucunu tam olarak yazamayan davacı, talep sonucunu yüksek tutarsa alacağının kabul edilmeyen bölümü için davada haksız çıkmış olacak ve bu miktar için aleyhine yüksek bir yargılama giderine hükmolunabilecektir.

Diğer taraftan zamanaşımı süresi belirsiz alacak davası açılması ile tüm alacak için kesildiğinden, davacının belirleyemediği alacağının zamanaşımına uğraması söz konusu olmayacaktır<sup>1</sup>.

Belirsiz alacak davası, davacının gereksiz masraf yapmasına, ikinci bir dava açmasına ve çelişik hüküm verilmesine engel olmaktadır. Bu aslında usul ekonomisine de uygundur. Böylelikle ikinci bir dava açılmasına ya da aynı davada ıslah yoluna başvurulmasına gerek kalmamakta, dolayısıyla zaman ve masraf yönünden tasarruf sağlanmış olmaktadır<sup>2</sup>.

Kanun koyucu, hak arama hürriyetinin önündeki engelleri kaldırmak için yargılamanın başında elinde mevcut delillere ve miktarı belirleme yönünden delil elde etme çabalarına rağmen davacının dava edebileceği gerçek ve somut alacak miktarını belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya herkes için imkânsız olacağı hâllerde, davacıya düşük bir miktar göstererek belirsiz alacak davası hatta eda davası yerine belirsiz tespit davası açabilme imkânı getirmiştir. Bu sayede, alacağını davanın başında belirleyemeyen davacı düşük bir miktar göstererek alacağın tamamını dava edebilme ve gerçek miktar yargılama sırasında tespit edildiğinde, ıslah hakkını kullanmasına ya da ek dava açmasına gerek kalmaksızın ve iddianın değiştirilmesi yasağıyla karşılaşmaksızın alacak miktarını dilekçe sunarak ve eksik peşin harcını ikmal ederek mahkeme önüne getirebilme hakkına kavuşmuştur.

### **C. Yargıtay İlgili Dairelerinin Konu Hakkındaki Görüşleri**

#### **a. Yargıtay 7 nci Hukuk Dairesinin Görüşü**

Yargıtay 7 nci hukuk dairesi özetle, işçilik alacaklarına esas hizmet süresi ve ücret miktarı gibi hesaplamaya ilişkin unsurların tartışmalı olduğu durumlarda alacağın likit olması hususundaki ölçütlerinin bu tür dosyalarda da benimsenmesi ve alacağın belirsiz olduğunun kabul edilmesi ve özellikle kayıtların işverenin elinde bulunması hâlinde işçinin, alacağın miktarını veya değerini tam ve kesin olarak belirlemesi kendisinden beklenemeyeceğinden, alacağın belirsiz olduğunun kabulünün gerektiğini, kabul etmektedir.

#### **b. Yargıtay 9 uncu Hukuk Dairesinin Görüşü**

<sup>1</sup> Hakan PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davası, Ankara 2011, s. 26-31.

<sup>2</sup> Hakan PEKCANITEZ, Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 936.

Yargıtay 9 uncu hukuk dairesi özetle, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olamayacağı somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesi gerektiğini, alacağın hesabının yapılmasının işçiden beklenemeyeceği hâllerin belirsiz alacak davası olarak nitelendirilmesi gerektiğini, kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabı için çalışılan süre, fasıllı çalışma, uzun istirahat raporu, ücretsiz izin, grevde geçen süre, alınan son ücret vs. değişkenlerin bilinmesinin gerektiğini, bu değişkenlerden birinin dahi taraflar arasında çekişmeli olması hâlinde talep edilebilecek tazminatın tam ve net olarak belirlenmesinin mümkün olmayacağını ve bu durumun alacağı belirsiz kılacağını, bununla birlikte, ücret ve ek ücretlere ilişkin tartışma olmasının, kıdem tazminatı tavan sınırlaması nedeniyle sonuca etkili olmaması durumunda istenecek kıdem tazminatının belirsiz alacak davasına konu olamayacağını;

İşçinin aldığı ücreti ve çalıştığı süreyi bilmesi gerektiği varsayımından yola çıkılarak yıllık izin ücreti, ihbar ve kıdem tazminatı alacaklarının belirli alacak olduğunu söylemenin isabetli olmadığını, işverenin 4857 sayılı İş Kanununun 3, 8, 22, 28,32, 37 ve 67 nci maddeleri uyarınca yasal yükümlülüğe rağmen çalışma süresi, ücret ve ek ücretlere ilişkin kayıt ve belgeleri işçiye vermemiş olması hâlinde iş sözleşmesi haksız olarak feshedilen işçinin alacağını tam ve net olarak hesaplamasının veya bu amaçla masraf yaparak uzman görüşü almasının ondan beklenilmesinin, hak arama özgürlüğünün önünde engel olacağını, bununla birlikte anılan unsurlara ilişkin belgenin işçiye verilmiş olması veya işçinin ulaşabileceği belge ve kayıtlarla alacağın kesin olarak belirlenebildiği durumlarda alacağın belirli olduğunun kabul edilmesi gerektiğini;

Fazla çalışma, hafta tatili çalışması ile bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak ödenen ücretler için açılan davalarda, hâkimin belirlenen ücret miktarından takdirli indirim yapabileceğini, bu tür alacaklar için açılan davaların belirsiz alacak davası olduğunu,

Hakkın özünün tartışmalı olması veya yargılamayı gerektirmesi, bir alacağın belirsiz sayılması için yeterli olmayıp, alacağın hesaplanmasındaki güçlükler ve bu hesabı yapmasının işçiden beklenip beklenmeyeceğine göre belirli/belirsiz alacak niteliğinin belirlenmesi gerektiğini;

Bütün yasal yükümlülükler uyan işverenden talep edilen işçilik alacaklarının belirli alacak olduğunun kabulünün gerektiğini, zira ücret ve çalışma süresinin tam olarak kayda geçirildiği ve ücret pusulası ile diğer gerekli belgelerin tamamının işçiye verildiği, özellikle kamu işyerlerinde çalışan işçilerin işçilik alacaklarının belirli alacaklar olduğunu;

Belirsiz alacak davasını düzenleyen HMK'nın 107'nci maddesinin gerekçesinde, keşif ve bilirkişi raporu ile alacağın miktarının tespitinin gerektiği hâller belirsiz alacak davasına örnek olarak gösterildiğini, işçilik alacaklarının tespitinde de bilirkişi raporu alınmasının çok yaygın bir uygulama olduğunu, bu nedenle bazı tür işçilik alacaklarının belirsiz alacak davası olarak kabul edilmesi gerektiğini;

Belirsiz alacağın tespitinde objektif ve sübjektif unsurlar bulunduğunu, objektif unsurun alacağın veya dava değerinin belirlenmesinin objektif olarak imkânsız olması (iş kazalarına dayalı alacak davasında kusur oranının tespitinin gerekmesi vs.), sübjektif unsurun ise alacaklının talep konusu miktarı belirlemesinin alacaklının şahsından beklenilememesi olduğunu, söz gelimi sendikasız çalışan ve yasal işçilik hakları konusunda hiçbir bilgisi olmayan işçinin alacakları doğru şekilde adlandırmasının dahi mümkün olmadığını, alacaklarını tam ve doğru hesaplamasının kendisinden beklenilemeyeceğini,

Belirtilmiştir.

### **c. Yargıtay 22 nci Hukuk Dairesinin Görüşü**

Yargıtay 22 nci hukuk dairesi özetle, işçilik alacakları yönünden belirsiz alacak davası açılmasının mümkün olup olmadığının her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilmesi ve davacının alacağını belirleyebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgelere sahip olmaması yanında, dava açma hazırlığı döneminde bu belgelere ulaşmasının mümkün olmaması ve dolayısıyla alacağın miktarının belirlenmesinin karşı tarafın elinde bulunan bilgi ve belgelerin sunulmasıyla gerçekleşmesi gerektiğini;

Alacağın miktarının belirlenebilmesinin tahkikat aşamasında yapılacak delillerin incelenmesi, bilirkişi incelemesi veya keşif gibi sair işlemlerin yapılmasına bağlı olduğu hâllerde belirsiz alacak davası açılması için yeterli olduğunu ancak herhangi bir davada bilirkişi raporu alınmış olmasının belirsiz alacak davasının varlığı için yeterli olmadığını, şayet davacı, davayı açarken alacağın miktarını belirleyebiliyor ise mahkemece bilirkişi raporu alınmış olmasının alacağı belirsiz hâle getirmeyeceğini; alacağın miktarının tayin ve tespitinin hâkime bırakılmış olduğu hâllerde, alacak miktarının tespitinde hâkimin takdir hakkı bulunuyorsa, hüküm olunacak miktar hâkimin takdir hakkı sonucu belirleneceğinden, bu gibi durumlarda alacağın belirsiz olduğunun kabul edilmesi gerektiğini,

Taraflar arasında sadece alacak miktarı konusunda uyuşmazlık olmasının alacağın belirlenmesinin işçiden beklenmeyeceği anlamına gelmeyeceği ancak objektif imkânsızlığın varlığı hâlinde alacağın belirsiz olduğunun kabul edilmesi gerektiğini,

Alacağın belirlenebilir olması ile ispat edilebilirlik kavramlarının ayrıştırılması gerektiği, davacının objektif olarak alacağını belirleyebilmesi mümkün ancak davanın ispat edilebilirlik derecesinin düşük olması hâlinde belirsiz alacak davasından söz edilemeyeceğini, aksi durumun kabulü hâlinde, ispat edilebilirliği düşük olan bütün davaların belirsiz alacak davası olarak kabulünün gerekeceğini,

Çalışma süresi ve ücret miktarı yönünden uyuşmazlık bulunması hâlinde dahi işçinin çalışma süresini, ücretini ve işverence kendisine sağlanan para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatlerini belirleyebileceğini, işçinin bunları bilmemesinin, işçinin bilmediği çalışma süresi ve ücret miktarını tanıkların veya bilirkişinin bileceğini düşünmenin hayatın olağan akışına ters olduğunu,

İşverenin maddi hukuktan doğan bordro düzenleme ve işçiye belge verme gibi yükümlülüklerini yerine getirmemesinin veya düzenlemiş olduğu belgenin gerçeği yansıtmamasının, davadan önce işçinin alacaklarını inkâr etmesinin, kural olarak işçiye belirsiz alacak davası açma imkânı vermeyeceğini, işçinin bu durumda dahi alacağın varlığını belirleyebiliyor ise belirsiz alacak davası açamayacağını,

Belirtmiştir.

#### **d. Hukuk Genel Kurulunun Görüşü**

Hukuk Genel Kurulu özetle, 1086 sayılı HUMK'da açıkça düzenlenmeyen ancak içtihatlarla varlığı kabul edilen kısmi dava müessesesinin 6100 sayılı HMK'nın 109'uncu maddesinde açıkça düzenlendiğini, yeni düzenlemede, alacak miktarı tartışmasız ise veya tartışmalı olmakla birlikte objektif olarak talep konusu miktar herkes tarafından anlaşılabilir şekilde belirli ise bu alacağın kısmi davaya konu olamayacağını, Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında alacağın belirli olması kavramının tespitinde, İcra ve İflas Kanununun 67 nci maddesinde öngörülen "likit alacak" kavramının yol gösterici olabileceğini, likit alacağın tutarı belli, bilinebilir, hesaplanabilir alacak olduğunu, bir alacağın likit olarak kabulü için ya alacağın belli ve sabit olması ya da borçlusuna tarafından belirlenebilmesi için bütün unsurların bilmeli veya bilmesinin gerekmesi olgusunun arandığını, başka bir ifadeyle borçlunun yalnız başına ne kadar borçlu olduğunu tespit edebilecek durumda olması gerektiğini, mahkemenin alacağı bizzat kendisi tespit edebilecek iken bilirkişiden rapor olarak miktarı tespiti hâlinde,

likit olan alacağın sırf bilirkişi incelemesi yapıldığı için likit sayılmamasının doğru olmayacağını<sup>3</sup>,

İşçilik alacaklarının özelliği dikkate alınarak, miktarın tartışmasız veya açıkça belirli olduğunu söylemenin mutlak doğru olmadığı gibi aksinin kabulünün de doğru olmadığını, bu nedenle alacağın belirli olup olmadığının somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiğini,

Kıdem tazminatı alacağının belirlenmesinde hizmet süresi ve ücret miktarının yanında işçinin aldığı ek ücretlerin, yani giydirilmiş ücretin de dikkate alınması gerektiğini,

Fazla çalışma ücreti alacaklarının tespitinde ise alacağın kesin delillerle ispat edilememesi hâlinde takdiri delillerle belirlenmesi ve belirlenen süreden de hâkim tarafından bir miktar sürenin indirilmesi gerektiğinin kabul edildiğini, fazla çalışma ücreti yönünden kesin deliller bulunmadığında, alacağın takdiri delillerle ispatı ve bundan da hâkim tarafından indirim yapılması gerekeceği bu nedenle alacağın dava açma tarihinde belirli olduğundan söz edilemeyeceğini,

Belirtilmiştir.

#### **D. İctihatlari Birleştirme Kararlarının Özellikleri**

Yargıtay içtihatları birleştirme kararları (İBK) kaynağını, Yargıtay Kanununun 16 ve 45 inci maddelerinden almaktadır.

Sadece Türk Hukukuna özgü olan İBK kararları kesindir, aleyhine yargı yoluna başvurulamaz. Diğer yargı mercilerini bağlar.

İctihadi birleştirme kararları nitelik olarak, diğer yargı kararlarının üzerinde ve tüm yargı organlarını bağlayan özelliği itibariyle, yargısal kararlardan çok, yasama işlevine yakın ve bir kural koyucu işlem niteliğindedir<sup>4</sup>. İBK, somut bir dava veya uyuşmazlıkla ilgili olmayıp, İBK ile aynı tür uyuşmazlıkların tümü için geçerli soyut ve genel nitelikte kurallar ortaya konulmaktadır. Zira İBK'nın temel amacı hukukta birliği ve bütünlüğü sağlamaktır. Öte yandan İBK konularıyla sınırlı, gerekçeleriyle açıklayıcı ve sonuçlan itibariyle bağlayıcı nitelikte kararlardır.

#### **E. İşçilik Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Olup Olamayacağı**

##### **a. İşçilik Alacakları**

İctihadi birleştirmenin konusu, işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağına ilişkindir. Bu itibarla öncelikle işçilik alacakları kavramını açıklamakta yarar bulunmaktadır.

Bir iş sözleşmesine istinaden çalışan işçi ile işveren arasında ileri sürülebilecek her türlü alacak talebi, işçilik alacakları kavramı kapsamında değerlendirilir.

Bir iş sözleşmesine istinaden sözleşmenin karşı tarafından talep edilebilecek alacak kalemlerinin tamamen ortaya konulması olanaksızdır. Sözleşmenin tarafları, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun emredici normlarına aykırı olmamak şartıyla sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde önceden belirlenemeyecek şekilde sözleşme içeriğini düzenleyebilir ve farklı nitelikte hak ve borçlar öngörebilirler. Bir iş sözleşmesinde düzenlenecek tarafların hak ve borçlarının öngörülmesinin olanaksızlığı karşısında, öncelikle

<sup>3</sup> Yrg. HGK'nun 14.07.2010 tarihli ve E. 2010/19-376, K. 2010/397 sayılı kararı.

<sup>4</sup> Kemal GÖZLER, Hukuka Giriş, Bursa 2017, s.341.

“işçilik alacakları” kavramının hangi alacak türlerinden oluşacağını belirlemek mümkün değildir.

### **b. İşçilik Alacaklarının Belirsiz Alacak Davasına Konu Olup Olamayacağı**

Bireysel iş sözleşmesine dayalı taleplerin de feshe bağlı alacaklar ve feshe bağlı olmayan alacaklar şeklinde tasnif edilmesi olanaklıdır.

İş sözleşmesinin feshedilmesi koşuluna bağlı ve fesih sonrası talep edilebilecek alacaklar: kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarıdır.

İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi hâlinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dâhilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir. Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan prim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir. Ücret dışındaki para veya para ile ölçülebilen menfaatlerin tazminata yansıtılmasında son bir yıl içinde yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir güne düşen miktarın belirleneceği kabul edilmektedir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olan ihbar tazminatının hesabına esas alınacak ücretin tespiti de kıdem tazminatı ile aynı esaslara tabidir.

Yıllık izin ücreti ise 4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu maddesi gereğince iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde, kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin karşılığı olarak işçiye ödenmesi gereken tutardır.

Buna göre gerek ücret alacağı, gerekse feshe bağlı alacaklar olan kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretlerinin hesaplanabilmesi için zorunlu unsurlardan en önemlisi ücretin miktarıdır.

4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinin ilk fıkrasında genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler.

**Ücret miktarı, iş sözleşmesinde maktu bir tutar olarak yahut asgari ücret olarak kararlaştırılabilir. Bu durumda ücret miktarı taraflar açısından belirli olduğundan, bu açıdan feshe bağlı alacakların belirsiz alacak niteliğinde olmadığı kabul edilebilir.**

Diğer taraftan yüzde usulü ücret, parça başı ücret yahut çıplak ücrete ilaveten prim sistemi ve buna benzer usuller ile çalışılması ve bu anlamda ücret alacağının varlığı ve miktarının münhasıran işveren kayıtlarına dayalı olarak belirlenebileceği durumlarda ücret miktarı taraflar arasında belirli şekilde kararlaştırılmadığından, aynı sonuca ulaşamayacaktır. Bu gibi durumlarda, **ücret miktarının tespiti işveren kayıtlarının incelenmesi ile olanaklı olduğundan, belirsiz alacak davasının açılacağı kabul edilebilecektir.**

İşçinin bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan feshe bağlı olmaksızın talep edebileceği alacaklar genel olarak ücret alacağı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti alacakları olarak ifade edilebilir.

**Fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının tanık beyanlarına dayalı olarak belirlenmesi durumunda, davacının öngöremeyeceği ve tamamen hâkimin takdirine bağlı oranda uygun bir indirim yapılacağından, bu durumda söz konusu alacakların belirsiz nitelikte olduğu konusunda uygulama birliği mevcuttur.**

**Bu itibarla bireysel iş sözleşmesine dayalı talepler açısından, her somut olayın özellikleri gözetilerek belirsiz alacak davasının açılabilmesi için gereken şartların mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.**

Son olarak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklara da değinmek gerekirse, bu tür alacaklar yönünden de yukarıda belirtilen açıklamalar geçerlidir. Her somut olayın özelliği, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen alacağın niteliği ve hesaplanma şekline göre, belirsiz alacak davasının koşullarının mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi gerekecektir.

Özetle, bir alacağın belirsiz olup olmadığıyla ilgili kabul edilen kıstaslar, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin;

1- Davacının kendisinden beklenememesi,

2- Bunun olanaksız olması,

3- Açıkça karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı ve değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olması,

şeklinde ifade edilebilir.

İşçilik alacakları bakımından da, belirtilen kıstaslar doğrultusunda, talep edilen alacağın niteliği, hesaplanma şekli, alacağın miktarının münhasıran işveren kayıtlarına dayalı olarak tespit edilip edilmediği, alacağın miktarını tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin davacıdan beklenip beklenemeyeceği, talep edilen alacak toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmakta ise düzenlemenin niteliği ve objektif olarak belirlenebilmesinin mümkün olup olmadığı gibi ve buna benzer hususlar gözetilerek somut uyuşmazlığın koşullarına göre değerlendirme yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

### **III. SONUÇ**

İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu yapılan görüşmeler sonucunda, işçilik alacaklarının çok değişik tür ve nitelikte uyuşmazlık olarak mahkemeler önüne gelebileceği, aynı tür ve nitelikteki işçilik alacaklarında dahi her defasında alacağın belirli veya belirsiz olmasından söz edilmesinin mümkün olmadığı, her bir somut olayın özelliğine göre mahkemelerin alacağın belirli mi yoksa belirsiz alacak mı olduğunu tespit etmeleri gerektiği, alacağın türü itibarıyla bir alacağın belirli veya belirsiz alacak olduğundan söz edilemeyeceği, bu hususta yapılacak içtihadı birleştirmenin, içtihadı birleştirme kararlarının soyut, genel ve her defasında geçerli normatif yapısıyla bağdaşmadığı gerekçeleriyle içtihadı birleştirmeye gerek olmadığına, oybirliği ile karar vermiştir.