

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ :İş Mahkemesi

KARAR : Davanın kısmen kabulüne

1. Taraflar arasındaki işçilik alacağı davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İzmir 12. İş Mahkemesince verilen davanın kısmen kabulüne ilişkin karar davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Mahkemece Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

2. Davalı vekili tarafından temyiz edilen direnme kararı Hukuk Genel Kurulunca usulden bozulmuştur.

3. Hukuk Genel Kurulunun usule ilişkin bozma kararından sonra Mahkemece usuli eksiklik tamamlanarak yeniden direnme kararı verilmiş, direnme kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

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

I. YARGILAMA SÜRECİ**Davacı İstemi**

5. Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı ... Bakanlığına bağlı işyerlerinde alt işveren işçisi olarak çalıştığını, aylık ücretinin yanı sıra yemek ve servis yardımlarından da faydalandığını, iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın feshedildiğini, fazla çalışma ile ulusal ... ve genel tatil ücretlerinin ödenmediğini, yıllık izinlerinin tamamının kullandırılmadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık izin, fazla çalışma ile ulusal ... ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Cevabı

6. Davalı ... (Bakanlık) vekili cevap dilekçesinde; müvekkilinin taraf sıfatının bulunmadığını, davacının taleplerinden sorumluluğunun olmadığını ve dava konusu taleplerin zamanaşımına uğradığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme Kararı

7. İzmir 12. İş Mahkemesinin 28.01.2014 tarihli ve 2012/542 Esas, 2014/62 Karar sayılı kararı ile; iş sözleşmesinin davalı işverence haklı nedene dayanılmaksızın feshedildiği, davacının fazla çalışma yaptığını ve genel tatil günlerinde çalıştığını ispatladığı, kullanmadığı yıllık izin hakkının bulunduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Özel Daire Bozma Kararı

8. İzmir 12. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Bakanlık vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

9. Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 15.05.2014 tarihli ve 2014/9963 Esas, 2014/13099 Karar sayılı kararı ile davalının sair temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra; "2-Taraflar arasında öncelikle çözümlenmesi gereken uyuşmazlık, davanın belirsiz alacak davası türünde açılabilmesi için gerekli şartları taşıyıp taşımadığı noktasında toplanmaktadır.

...Davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı şüphesizdir. Fazla çalışma ve genel tatil alacağı yönünden, davacı haftada kaç saat fazla çalışma yaptığını ve hangi genel tatillerde çalıştığını belirleyebilmekte ise de hakimin hesaplanan miktardan hangi oranda takdiri indirim yapacağını bilebilecek durumda değildir. Bu nedenle fazla çalışma ve genel tatil alacağı belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Uyuşmazlık konusu kıdem ve ihbar

indirim yapacağını bilebilecek durumda değildir. Bu nedenle fazla çalışma ve genel tatil alacağı belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Uyuşmazlık konusu kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacağı bakımından, talep içeriğinden açıkça anlaşıldığı üzere, davacı çalışma süresini, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını, kıdemine göre hak kazandığı yıllık izin süresini ve kaç gün ücretli izin kullandığını belirleyebilmektedir. Tazminat hesaplamasına esas alınacak aylık ücrete ek para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatleri de belirleyebilecek durumdadır. Bu halde kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacakları, belirsiz alacak değildir. Dava konusu edilen alacakların gerçekte belirli alacak olmaları ve belirsiz alacak davasına konu edilemeyecekleri anlaşılmakla, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacakları yönünden hukuki yarar yokluğundan davanın reddi gerekirken yazılı şekilde esasa girilerek karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Direnme Kararı

10. İzmir 12. İş Mahkemesinin 14.10.2014 tarihli ve 2014/464 Esas, 2014/675 Karar sayılı kararı ile; davacının hizmet cetvelinde belirtilen brüt ücret miktarı üzerinden hesaplama yaparak dava açmakla birlikte ücretinin daha yüksek olduğunu iddia ettiği, emsal ücret araştırması neticesinde bilirkişi hesap raporu alınması karşısında alacakların belirsiz olduğu, kaldı ki Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2012/1756 Esas, 2012/5741 Karar sayılı kararında hukuki yararın tamamlanması mümkün dava şartlarından olduğu, bu nedenle belirsiz alacak davasının koşulları bulunmadığı takdirde davanın hemen reddedilmeyip davacıya davasını tam eda davasına dönüştürerek eksik harcı tamamlaması için süre verilmesi gerektiğinin kabul edildiği, bu kapsamda verilen kararların Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından onandığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

11. İzmir 12. İş Mahkemesinin yukarıda belirtilen bu kararına karşı süresi içinde davalı vekilinin temyiz isteminde bulunması üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 15.12.2020 tarihli ve 2018/(22)9-693 Esas, 2020/1027 Karar sayılı kararı ile "...35. Yapılan bu açıklamalar ışığında, somut olayda dava değeri para ile ölçülebilir nitelikte olduğundan 492 sayılı Harçlar Kanunu'nun 28. maddesinin 1-a alt bendi gereğince dava değeri üzerinden hesaplanacak karar ve ilam harcının dörtte birinin peşin olarak ödenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte davacı, dava açarken nispi peşin harç yatırmayıp sadece maktu harç yatırdığından ve buna göre Harçlar Kanunu'nun 32. maddesi gereğince herhangi bir işlem yapılamayacağından, mahkemece harç eksikliğinin tamamlattırılması ve daha sonra işin esasının incelenmesi gerekmektedir.

36. Belirtmek gerekir ki, dava açarken peşin nispi harç ödeme yükümlüsünün davacı olduğu gözetildiğinde, davalı tarafın harç ödemekten muaf olması, davacıyı harç ödeme yükümlülüğünden kurtarmak anlamına gelmeyecektir.

37. Nitekim davalı tarafın harçtan muaf olması, yargılama sonucunda davanın kabul edilmesi durumunda harç yükümlüsü davalı olacağından mahkemece hükmedilecek karar ve ilâm harcının belirlenmesi noktasında dikkate alınması gereken bir husustur.

38. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında; somut olayda usul ekonomisi ilkesi, 6100 sayılı HMK'nın 302, 492 sayılı Harçlar Kanunu'nun 13, değişiklik yapılan 28. ve 33. maddelerinin 32. madde ile birlikte değerlendirilmesi gerektiği, Hukuk Genel Kurulunun 03.11.2010 tarihli ve 2010/10-550 E., 2010/561 K. sayılı kararı da gözetildiğinde nispi harca tabi ve davalı tarafın harçtan muaf olduğu eldeki davada davanın reddi hâlinde alınması gereken harcın maktu harç olduğu, alınabilecek nispi karar ve ilam harcı bulunmadığı, peşin harcın ¼ nispi harç yerine maktu harç olduğu, davacıya yüklenmesi olanaklı olmayan ve ilam aşamasında tamamlama harcı alınması gerekmediğinden ön sorununun bulunmadığı görüşü ileri sürülmüş ise de, bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

39. Hâl böyle olunca, direnme kararının işin esasına yönelik temyiz itirazları incelenmekle birlikte, yukarıda belirtilen gerekçelerle, kararın bozulması gerekmektedir." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

incelenmeksizin açıklanan usulî nedenle bozulması gerekmiştir..." gerekçesiyle karar oy çokluğuyla bozulmuştur.

12. İzmir 12. İş Mahkemesinin 02.11.2021 tarihli ve 2021/29 Esas, 2021/180 Karar sayılı kararı ile; harç eksikliği tamamlatıldıktan sonra, kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilemeyecekleri gerekçesi ile hukuki yarar yokluğundan davanın reddine, fazla çalışma ile ulusal ... ve genel tatil ücretlerinin kabulüne karar verilmiş, bu karara karşı süresi içinde taraf vekillerince temyiz isteminde bulunulmuştur.

13. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.02.2022 tarihli ve 2022/699 Esas, 2022/1982 Karar sayılı kararı ile; direnme kararı verildikten sonra söz konusu karar esas yönünden bozulmadan başka bir karar verilmesinin mümkün olmadığı ve Hukuk Genel Kurulunca direnme kararının esastan incelenmediği gözetilerek direnmeye uygun karar verilmesi gerekirken direnmeden dönülerek bozma kararı doğrultusunda hüküm kurulmasının usulî kazanılmış hak ihlâline yol açtığı gerekçesiyle karar bozulmuştur.

14. İzmir 12. İş Mahkemesinin 07.09.2022 tarihli ve 2022/115 Esas, 2022/219 Karar sayılı kararı ile; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bozma kararına uyularak önceki direnme kararında yer alan gerekçe tekrar edilmek suretiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme Kararının Temyizi

15. Direnme kararı süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmiştir.

II. UYUŞMAZLIK

16. Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olayda dava konusu kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti alacağının belirsiz alacak olup olmadığı, buradan varılacak sonuca göre davacının belirsiz alacak davası olarak eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığı noktasında toplanmaktadır.

III. GEREKÇE

17. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 107 nci maddesiyle mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda yer almayan yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası kabul edilmiştir.

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

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

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

3-Ayrıca, kısmi eda davasının açılabilirdiği hâllerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir." düzenlenmesi bulunmakta iken 7251 sayılı Kanun'un 7 nci maddesi ile madde başlığı "Belirsiz alacak davası" ; ikinci fıkrası "Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesi mümkün olduğunda, hâkim tarafından tahkikat sona ermeden verilecek iki haftalık kesin süre içinde davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talebini tam ve kesin olarak belirleyebilir. Aksi takdirde dava, talep sonucunda belirtilen miktar veya değer üzerinden görülüp karara bağlanır." şeklinde değiştirilmiş, maddenin üçüncü fıkrası ise yürürlükten kaldırılmıştır.

19. Hükümet tasarısında yer almayan bu madde, Türkiye Büyük Millet Meclisi Adalet Komisyonu tarafından esasen baştan miktar veya değeri tam tespit edilemeyen bir

alacakla ilgili hak arama durumunda olan kişinin, hukuk sisteminde karşılaştığı güçlüklerin bertaraf edilerek hak arama özgürlüğü çerçevesinde mümkün olduğunca en geniş şekilde korunmasının sağlanması gerekçesi ile ihdas edilmiş ve kanunlaşmıştır.

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

21. Madde gerekçesinde; "Bu davanın kabul edilmesinin artık salt hukukî korumanın ötesine geçilerek "etkin hukukî koruma"nın gündeme gelmiş olmasının da bunu gerektirdiği belirtildiği gibi, hak arama durumunda olan kişi, talepte bulunacağı hukukî ilişkiyi, muhatabını ve bu ilişkiden dolayı talep edeceği miktarı asgarî olarak bilmesine ve tespit edebilmesine rağmen, alacağının tamamını tam olarak tespit edemeyebilecektir. Belirsiz alacak ve tespit davalarına ilişkin hükümlerin mukayeseli hukukta da yer aldığı dikkate alınarak, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklının, hukukî ilişki ile asgarî bir miktar ya da değer belirterek belirsiz alacak davası açabilmesi kabul edilmiştir. Alacaklının bu tür bir dava açması için, dava açacağı miktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalı ya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Belirsiz alacak veya tespit davası açıldıktan sonra, yargılamanın ilerleyen aşamalarında, karşı tarafın verdiği bilgiler ve sunduğu delillerle ya da delillerin incelenmesi ve tahkikat işlemleri sonucu (örneğin, bilirkişi ya da keşif incelemesi sonrası), baştan belirsiz olan alacak belirli hâle gelmişse, davacının, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilmesi benimsenmiştir." şeklindeki açıklamayla alacağın belirsiz olup olmadığı ile ilgili olarak bazı kıstaslar kabul edilmiştir.

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

i. Davacının kendisinden beklenememesi,

ii. Bunun olanaksız olması,

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

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

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

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

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

27. İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin ikinci fıkrası ile ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın kural olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği, çalıştırdığı işçilerin söz konusu alacaklarını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya

üçüncü kişilerin özel olarak açılan banka hesapları dışında bu alacakları ödeyemeyeceği belirtilmiştir.

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

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

30. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56 ncı maddesinin altıncı fıkrası; "...İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır." hükmünü içermektedir.

31. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 20 nci maddesi ise; "İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kayıt belgesini tutmak zorundadır.

İşveren, her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir." şeklinde düzenlenmiştir.

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

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

34. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 08.12.2020 tarihli ve 2015/(22)9-3234 Esas, 2020/1005 Karar; 16.03.2021 tarihli ve 2021/(22)9-178 Esas, 2021/284 Karar; 22.03.2022 tarihli ve 2021/(22)9-1006 Esas, 2022/350 Karar sayılı kararlarında da aynı ilkeler kabul edilmiştir.

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

36. Somut olayda, davacı vekili müvekkilinin davalı Bakanlığa bağlı işyerinde alt işverenler nezdinde 17.10.2006-03.05.2012 tarihleri arasında en son aylık brüt 1.229,22 TL ücret ile çalıştığını belirterek, yemek yardımının 5,00 TL, servis yardımının ise 4,00 TL olabileceği

varsayımı ile kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücreti alacağını talep etmiştir. Davalı Bakanlık vekili ise cevap dilekçesinde davacı işçinin çalışma süresi ve ücretinin yanı sıra yemek ve servis yardımlarına ilişkin olarak da beyanda bulunmamıştır.

37. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 17.10.2006-03.05.2012 tarihleri arasında brüt 886,50 TL ücretle çalıştığı, takdiren günlük 4,28 TL yemek ile 3,00 TL servis yardımlarından yararlandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatları hesaplanmış; yıllık izin ücreti alacağı ise sunulan yıllık izin defterine göre kullandığı izin mahsup edilmek suretiyle tespit edilmiştir.

38. Açıklandığı üzere davacının ücret miktarı konusunda ihtilaf bulunduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kıdem ve ihbar tazminatları hesabına esas olan giydirilmiş ücrete işçinin asıl ücretine ek olarak sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler de dâhil edilmektedir. Bu kapsamda davacıya aynı olarak sağlanan yemek ve servis yardımlarının parasal değerinin tazminat hesabında göz önünde tutulacağı kuşkusuzdur.

39. İş Kanunu'nun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında işveren açıkça işçiye varsa ücret eklerini gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda işveren tarafından Kanunun kendisine yüklediği yükümlülükleri yerine getirerek gerekli belgeleri işçiye teslim ettiğine dair dosyaya bir delil sunulmadığı anlaşılmıştır. Bu durumda işçinin alacağını belirleyecek verilerin elinde bulunduğundan söz etmek mümkün değildir.

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

41. Nitekim Hukuk Genel Kurulunun 10.02.2022 tarihli ve 2021/(22)9-1013 Esas, 2022/111 Karar; 06.07.2021 tarihli ve 2021/(22)9-453 Esas, 2021/914 Karar sayılı kararlarında da aynı ilkeler kabul edilmiştir.

42. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, davacının çalışma süresini, en son ödenen ücreti, alması gerektiğini iddia ettiği aylık ücret miktarını, kıdemine göre hak kazandığı yıllık izin süresini ve kaç gün ücretli izin kullandığını, tazminat hesaplamasına esas alınacak aylık ücrete ek para veya parayla ölçülebilen sosyal menfaatleri belirleyebilecek durumda olduğundan kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık izin ücretinin belirsiz alacak davasına konu edilemeyecekleri, açıklanan nedenlerle direnme kararının bozulması gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

43. Hâl böyle olunca direnme kararı usul ve yasaya uygundur.

44. Ne var ki, Özel Dairece bozma nedenine göre davanın esasına yönelik diğer temyiz itirazları incelenmediğinden bu yönde inceleme yapılmak üzere dosya Özel Daireye gönderilmelidir.

IV. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

Direnme uygun bulunduğundan davalı vekilinin işin esasına ilişkin diğer temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE, Karar düzeltme yolu kapalı olmak üzere,

13.09.2023 tarihinde oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.