

## İŞ HUKUKUNDA FAİZ VE UYGULAMASI

Doç.Dr.Cevdet İlhan GÜNAY  
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi

### GİRİŞ

Borçlunun borcunu ödememekte direnmesi nedeniyle alacaklı icraya başvurmak veya dava açmak zorunda kalmaktadır. Davanın açıldığı tarih ile alacaklının dava konusuna fiilen kavuştuğu an arasında oldukça uzun bir süre geçmektedir. Gerçekten icra-dava-temyiz safhalarını içeren bu safhaların uzamasının başlıca etkenlerini özellikle; adliye mekanizmasının yavaş işleyişi, bürokratik işlemlerin çok zaman alışı, mevzuatımızda borçlunun bu süreyi daha da uzatmak yolundaki çabalarını önleyici kuralların yeterli olmaması olarak sıralayabiliriz. Her ne kadar İş mahkemelerinde, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile sözlü yargılama usulü kabul edilmiş, temyiz süresi tefhimden itibaren 8 günlük bir süreye bağlı tutulmuş olması gibi, özel düzenlemeler yargılamayı çabuklaştırırsa da, ülkemizde yaşanan yoğun enflasyon sonucu paranın değer kaybetmesi olgusu, alacaklıyı olumsuz etkilemektedir.

İş mahkemelerinde davaların sayısal çokluğu, birikişilik sisteminde aksaklıklar, davaların sonuçlanmasında gecikmelere neden olmaktadır. Genelde davaların uzamasından davacı durumdaki işçilerin zararlı çıkmaları da bir gerçeğin ifadesidir. Yasal faizin yıllık % 30 oranında olduğu dönemlerde(Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine ilişkin Yasa md 1,2,19.12.1984 günlü,18610 sayılı Resmi Gazete), enflasyonun yıllık %150'lere ulaştığı piyasa ortamında yeterli olmadığı açıkça görülmüştür.

Sözü geçen süre içinde paranın değer kaybının rizikosunu çok yetersiz kalan dava faizi dışında tamamen alacaklı çekmekte, borcunu ödemeyerek hukuka aykırı davranan borçlu, adeta ödüllendirilmiş olmaktadır. Gerçekten "Geciken adalet, adalet değildir" öz deyişinin kendisini en şiddetli biçimde ortaya koyduğu bu

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

olgusu, yurttaşın adalete olan güvenini sarsmakta, yargı makamlarının aracılığı ile hakkına kavuşma olgusu pratik önemini yitirmektedir. Bu haksızlığın önlenmesi için, yasalarımızda bazı düzenlemeler yapılarak, daha yüksek faiz oranları kabul edilmiştir.

İşte bu nedenle İş Hukukunda özellikle işçinin korunmaya değer pozisyonu nedeniyle haklarının en kısa sürede ödenerek işyerinde çalışma barışının sağlanması için çeşitli faizlere yer verilmiştir. Öte yandan, işverenin işletme giderlerinden birisini oluşturan işçilik maliyetini ödemeyi geciktirerek bu hakları ucuz faizli kredi olarak işletmesinde kullanmasının önlenmesi için en yüksek banka mevduat faizi ve en yüksek işletme kredisi faizi öngörülmüştür.

## **I- FAİZ KAVRAMI VE NİTELİĞİ**

### **1- Faiz Kavramı**

Faiz halk arasında borçlu tarafından kullanılan paranın bir tür kirası sayılmaktadır. Ancak bu düşünce doğru değildir. Zira kirada bir mal kullanılmak üzere kiracıya terkedilmesine karşılık, alacaklı borçluya kullanılmak üzere bir miktar para vermese de faiz söz konusu olabilir. Örneğin satış bedelinin muaccel olacağı tarihe kadar faiz ödemeyi taahhüt eden alıcıya, satıcının bir miktar para verdiği söylenemez. Bu nedenle faiz borcunun esasını, bir miktar parayı kullanmaktan çok bir süreden faydalanmakta aramak gerekir. Gerçekten BK.md 103/l'de «Bir miktar paranın tediyesinde temerrüt eden borçlu mukavele ile daha az bir faiz tayin edilmiş olsa bile, geçmiş günler için.... faiz tediyesine mecburdur.» denilmektedir. Bu hüküm alacaklının, bir miktar parasının borçlunun elinde bulunması nedeniyle uğradığı zararını giderme amacını gütmektedir. Taraflar sözleşmede daha az oranda bir faiz ödeneceğini kararlaştırmış olsalar bile, borçlu yine yasal miktarda faiz ödeyecektir.

Öte yandan, yasalar ödeme gününü geciktirerek bazı haklarda temerrüde düşen borçluyu bir tür medeni ceza olan faiz ile bu tutumundan caydırmak ve alacağına zamanında kavuşamayan alacaklının zararını karşılamak için temerrüt faizine yer vermişlerdir.

Bu nedenle faiz "bir miktar paranın ödenmesinden ibaret olan borçlarda borcun doğduğu veya muaccel olduğu tarihten ödemenin yapıldığı tarihe kadar, kısa veya uzun bir süre geçmesi halinde borçlunun, böyle bir süreden faydalanması dolayısıyla alacaklıya, kanun veya sözleşme gereğince, bir oran dahilinde olmak üzere ödemesi gerekli olan para miktarı" olarak tanımlanabilir. (Tekinay, Selahattin Sulhi, Akman, Sermet, Burcuoğlu, Haluk, Altop,Atilla, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 6, İstanbul 1988,s. 1045).

## **2- Faizin Niteliği**

Faiz borcu, hukuki nitelikçe fer'î bir borçtur. Zira, faiz borcunun doğumu ve hatta kural olarak varlığı, asıl borcun varlığına bağlıdır. Faiz hukuki yönden, borçlanılmış alacağın medenî semeresi; ekonomik yönden ise, belli bir sermayenin geliri olup, birden bire değil, kendisini doğuran alacak var olduğu sürece yavaş yavaş ortaya çıkar.

Para borçları kendiliğinden faiz doğurmaz. Faiz borcunun özel bir dayanağı bulunması gerekir. Faiz hukuki işleme, kanuna veya bir mahkeme kararına dayanabilir. Hukuki muameleler içinde ise, daha çok sözleşmelerde faiz kararlaştırılmaktadır. Kanunun bir hükmüne dayanan faizlerin en önemlileri geçmiş günler (temerrüt) faizleri B.K. md 103; TK.md 9//, dava ve icra faizleridir (BK. rnd 104). Bunlar, mahkeme veya icraya başvurma tarihinden itibaren asıl alacağa yürütülür. Haksız fiil faizleri de haksız fiile dayanan tazminatın bir unsurunu oluşturup, zararın yapıldığı andan itibaren hesaplanırlar. Zira hakim tazminatı belli ederken buna faiz yürütmezse, hak sahibi gerektiği şekilde tatmin edilmiş olmayacaktır.

## **II- TEMERRÜT FAİZİ**

### **1- Genel olarak**

İşverenin temerrüde düştüğü tarih, İş Kanunlarında özel bir düzenleme bulunmadığından Borçlar Kanununa göre belirlenecektir. Gerçekten BK. md 101 uyarınca "muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihtarı ile mütemerrit olur. Borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmiş veya muhafaza edilen bir hakka istinaden iki taraftan birisi bunu usulen bir ihbarda bulunmak suretiyle tespit etmiş ise, mücerret bu günün hitamı ile borçlu mütemerrit olur." Bu nedenle, temerrüt için iki koşul birlikte bulunmalıdır. Bunlardan birincisi "borcun muaccel olması" diğeri ise "ihtar"dır. Bunun yanında borcun ifasının olanaklı olması ve alacaklının ifayı kabule hazır olması gereklidir (Tunçomağ, Kenan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, B.4, İstanbul-1969, s.522-523).

Borçlu, sözleşmede belirtilmiş ifa gününde borcunu ifa etmemekle temerrüde düşmediğinden ancak kendisine ihtar yapılması veya kararlaştırılan ifa gününün gelmesiyle temerrüde düşer, ihtarın geçerliği şekle bağlı değildir (Oğuzman, M. Kemal: Borçlar Hukuku Dersleri, İstanbul-1979, s.96). İhtar hükümlerini, karşı yana varmakla sonuç doğurur (Tunçomağ, s. 525). İhtar iş saatleri içinde yapılmalıdır (BK. md 78). İşverenin işyerine iş saatleri içerisinde, iadeli taahhütlü posta veya noter aracılığıyla ihtar yapılmalıdır.

Borçlunun temerrüde düşmesi, kural olarak, alacaklı için bir zarar meydana getirir. Zira alacaklı umduğu anda karşı edimi elde edemediğinden edim

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

benzerini bir başka yerden sağlamak zorunda kalmış bulunmaktadır. Öte yandan, borçlu zamanında ifada bulunulmuş olsaydı sağlayacağı menfaati kaybetmiştir. Bu nedenle kanun koyucu alacaklının uğradığı bu zararı gidermek için özel bazı hükümler getirmiştir. Bu hükümlere BK. nun 102-108. maddelerinde rastlamak-tayız. Ancak bunlardan 102-105. maddeler bütün borç ilişkilerine uygulanabildik-leri halde, 106-108, maddeler, sadece iki taraflı sözleşmelere uygulanırlar.

Borçlu kusurlu olmadan da temerrüde düşebilmektedir. Kusuru olmaksızın temerrüde düşen borçlu, alacaklıya hem ifada bulunmak ve hem de temerrüt faizi ödemekle yükümlüdür. Borçlu temerrüdünde sonradan ifa mümkündür. Ancak sonradan ifanın mümkün bulunmadığı durumlarda imkânsızlık hükümleri olan BK'nun 96. veya 117. maddeleri uygulanır. Bu durumda, alacaklı, borçlusundan, temerrüde düşmede kusuru bulunmasa da, ifayı isteyebilecektir.

Öte yandan, borcun tecil edilmesi, borçluya mehil verilmesi önceye etkili olmaz. O zamana kadar doğmuş faizler varlıklarını korur. Kural olarak, borçlunun yeni süre içinde borcunu ifa etmesi zımnî şart olduğundan, borçlu bu yeni mehil içinde ifada bulunmazsa, bu takdirde alacaklı ilk temerrüt tarihinden itibaren doğmuş temerrüt faizini isteyebilir. Örneğin yerel yönetimlerde toplu işçi çıkarma halinde kıdem tazminatı hemen ödenemeyip işçilere bir mehil verilerek o süre içinde ödenmesi yoluna gidilmektedir. Ancak bu süre içerisinde kıdem tazminatının ödenmemesi halinde artık verilmiş mehilin son gününden değil, fesih gününden itibaren kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekir.

Alacaklı vazgeçmiş olmadıkça borçlunun temerrüdünün sona ermesi, temerrütten o zamana kadar doğmuş bulunan, sonuçları ortadan kaldırmaz. Gerçekten alacaklının ifayı kabulden sonra temerrüt faizlerini isteyebilmesi için, BK 113/II. maddesine göre bunları açık veya zımnen saklı bulundurmuş olması gerekir. Şayet alacaklı temerrüdün gelecekte doğuracağı sonuçlardan vazgeçmişse, borçlu borcun ferilerini ödemekten kurtulur.

Temerrüde düşen borçlu, temerrüt tarihinden itibaren faiz ödemeye mah-kum olacağından ayrıca bunlar için icraya veya mahkemeye başvuru tarihinin bir önemi bulunmamaktadır. Ancak faizin ödenmesinde temerrüt halinde icra veya mahkemeye başvuru gününden itibaren borçlu tediye mecbur olduğundan daha önceki bir tarihten faiz ödenmesini öngören sözleşme hükümleri BK.md104/II. maddesi uyarınca cezai şart hakkındaki kurallara bağlıdır. Yani bu suretle borçlu aşırı bir miktar para ödemek tehlikesi ile karşılaşınca, hakimden bu miktarın BK 161/III'e göre indirilmesini isteyebilecektir.

Temerrüt faizi istenebilmesi için alacaklının bir zarara uğradığını ispat et-mesi gerekmez. Ayrıca, borçlunun kusursuzluğunu isbat suretiyle faiz ödemekten kurtulması da mümkün değildir (Tunçomağ, s. 531). Ancak para borçlarında bor-

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

cun ödenmemesi veya geç ödenmesi halinde ayrıca temerrüt faizi yanında cezai şart kararlaştırılabilir. Temerrüt faizi ile cezai şart birbirinden farklı olsalar da alacaklının zararının faiz ile karşılanması yasa koyucunun varsayımına dayanması nedeniyle sözleşme ile kararlaştırılan götürü bir tazminat olan cezai şartın faizin karşıladığı zararın üzerinde kalan kısmı da kapsayacağından ayrıca temerrüt faizi istenmesi mümkün değildir(Yrg.I3 HD.30.11.1990,3873/8018; Günay, Cevdet İlhan: Cezai Şart,Ankara-2002, s. 13).

BK.md 104/III'e göre, «geçmiş günler faizini tediyesinde temerrüt sebebiyle faiz yürütülemez.» (Yrg. 9. HD. 24.03.1997, E. 1996/22177 - K. 1997/5677). Bu hüküm ile, temerrüt faizi ödemeyen borçluya karşı icra veya dava takibi yapılmış olsa da borçlunun temerrüt faizine temerrüt faizi ödemekte yükümlü olmadığı gösterilmiştir.

Sözleşmede yasal faiz oranından daha yüksek oranda bir faiz kararlaştırılmışsa, yüksek olan bu temerrüt faizi Yargıtay'ca cezai şart olarak kabul edilmektedir. Buna karşın BK. md103/II uyarınca böyle bir faiz kararlaştırılmasını engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Öte yandan, yasal faiz oranının çok üstünde bir faiz ödenmesine ilişkin bir anlaşma yapılırsa, bu anlaşma batıl olmayıp cezai şart hükümlerine göre takdir olunur.

## **2- Bireysel İş Hukukunda**

### **a) Ücret Alacağı, Hafta Tatili, Fazla Çalışma Ücreti ve Yıllık İzin Ücretinde Faiz**

Ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağdır. İşçi ücretleri Türk parası ile en geç ayda bir ödenir. Ancak hizmet sözleşmesinde yabancı ülkenin parası ile ödeme yapılacağına dair konulan hüküm de geçerlidir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde işçi ücretlerinin ayda bir ödenmesi öngörülmüş ise de anılan madde hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği kabul edilmiştir.

Geniş anlamdaki ücret, asıl ücretle birlikte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti (İş K. md30/II), prim, provizyon ve ikramiye yanında yeme-içme, giyim, barındırma; ısıtma ve aydınlatma şeklinde çeşitli görünümü olan aynı ödemeler gibi, asıl ücrete yapılan ekleri de kapsamaktadır (Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara-1978, s. 534; Günay, Cevdet İlhan: Şerhli İş Kanunu, B. 2, C. II, Ankara-2001, s. 2131)

İş Hukukunda ücret, hafta tatili, fazla çalışma ücreti ve yıllık izin ücretinin işverence ödenmesi gereken tarihte ödenmemesi halinde nasıl bir faiz yürütülece-

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

ği yolunda İş Kanunlarında bir hüküm bulunmamaktadır. Öte yandan hangi tarihten itibaren faize karar verilebileceği konusunda da bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Temerrüt faizinin, ihtarin borçluya vardığı veya belli ifa gününün gerçekleştiği günden yani, temerrüt tarihinden itibaren ödenmesi gerekir. Bu nedenle özel bir faiz düzenlemesi bulunmadığından ödeme günü geldiği halde işveren bu alacakları ödememiş ise, işçinin ihtarı ile temerrüt oluşacaktır. Böyle bir ihtar yapılmadan işçi dava açtıktan sonra davaya konu isteklerin tamamı bakımından ödeme yapılması için işverene bir ihtarname keşide etmesi ve ihtarnamenin dava tarihinden daha sonraki bir tarihte tebliğ edilip, bu arada ödeme için süre tanımış olması halinde Mahkemece kısmi davaya konu olan ve hüküm altına alınan istekler bakımından dava tarihi yerine daha sonraki temerrüt tarihinin esas alınması hatalıdır. (Yrg. 9. HD. 11.12. 2001, E. 2000/14321, K. 2001/19181). Ödenecek genel hükümler uyarınca yasal faizdir.

İşçilik hakları için davalı işverenin daha önce temerrüde düşürüldüğü iddia edilmediği takdirde ilke olarak dava tarihleri esas alınarak faiz yürütülmelidir. İşçilik hakları için davalı işveren daha önce temerrüde düşürülmediği takdirde bunlar için şayet kısmi dava açılmış ise bu takdirde ilk ve ek dava kapsamına giren alacak miktarları tespit edilerek davaların açıldığı tarihten itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Bu konuda fesih tarihinin esas alınması yolunda yasada bir düzenleme bulunmadığından fesih tarihinden faize karar verilemez (Yrg. 9. HD. 21.2.2000, E. 1999/19751 - K. 2000/1913).

Bir dava dilekçesinin istem sonucu bölümünde "fazlaya dair hakların" saklı tutulduğu davacının alacağının şimdilik bir bölümü için açtığı davaya kısmi dava denir. Fazlaya dair haklar saklı tutularak açılan kısmi dava ve sonradan açılan ek dava birleştirilmiş olsalar dahi talep edilen miktarlara göre daha önce bir temerrüt yoksa yada faizin başlangıcı daha önceki bir tarih olarak yasada öngörülmemişse, her iki dava tarihlerinden itibaren ayrı ayrı faiz yürütülür. Ancak davacı fazlaya ait haklarını saklı tutmak suretiyle açtığı dava sırasında Anayasa Mahkemesinin ıslah ile ilgili kararını gözönünde tutarak dava dilekçesini ıslah etmek suretiyle gerçekleşen alacağının geri kalan bölümünün de hüküm altına alınmasını istediğinde taraflar arasındaki uyuşmazlık ıslah yoluyla talep edilmiş ve mahkemece hüküm altına alınmış olan son bölüm alacak için, dava tarihinden mi yoksa ıslah tarihinden mi faiz yürütülmesinin gerekeceği konusuna ilişkin görüş ayrılığı ortaya çıkmaktadır. Dava konusu miktarın ıslah yolu ile artırılması kabul edildiğinde dava dilekçesinde alacağın tamamı istenmiş gibi düşünülerek ıslah yoluyla hüküm altına alınmış olan miktar için dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir (Yrg. 9. HD. 24.9.2001, E.2001/15500 K. 2001/14444).

Haftanın tatilden önceki altı iş gününde çalışan işçiye yedinci günde bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi gerekir. Şayet işçi hafta tatili olan günde çalışır

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

ise fazla mesai yapmışçasına %150 oranında zamlı olarak o günün ücretinin ay sonunda aylık ücret ile veya ücreti hafta sonunda ödeniyorsa haftalık ücretle birlikte ödenmesi gerekir. Buna rağmen hafta tatili veya ulusal bayram ve genel tatil ücreti süresinde ödenmezse işçinin ihtarı sonucunda temerrüt oluşur.

Alacak için davadan önce davalı temerrüde düşürülmediğinde faiz dava tarihinden yürütülmelidir. Örneğin tasarruf kesintilerinin bir kısmının işveren tarafından davacının bankadaki hesabına yatırılmaması nedeniyle hüküm altına alınan asıl alacak için davadan önce davalı temerrüde düşürülmediğinden, bu alacak için dava tarihinden yasal faiz yürütülmesi gerekir ( Yrg.9 HD. ,18.1.1996, E. 1995/37863, K. 1996/355 ).

İşçinin geniş anlamda ücret alacağını dava ederken faiz isteminde de bulunması gerekir. Ayrıca davacının gerek asıl davadan önce ve gerek ödeme anında faiz hakkını saklı tuttuğuna dair ihtirazı kayıta bulunmalıdır. Bu hakkını saklı tutmayan davacının faiz isteminin reddi gerekir (Yrg. 9. HD. 10.12.2001, E. 2001/19989, K. 2001/19121). Fazla mesai alacağı için de tahakkuk tarihinden değil temerrüt tarihinden itibaren faizin yürütülmesi gerekir (Yrg. 9. HD. 4.4.2000, E. 2000/2442 - K. 2000).

Yıllık izin ücreti alacağı hizmet sözleşmesinin feshedilmesi halinde muaccel olur. Bu nedenle yıllık izin ücreti toplu iş sözleşmesinde düzenlenmiş olsa da hak ediş tarihlerinden itibaren faiz yürütülmesi doğru değildir. Bu itibarla davalı işveren daha önce temerrüde düşürülmemiş ise dava tarihine göre faiz yürütülmelidir (Yrg.9.HD., 12.2.2001, E. 2000/1938, K. 2001/2120). Hizmet sözleşmesinin, işçi veya işveren tarafından feshedilmiş olması arasında fark olmaksızın, feshinden önce yıllık izin ücreti muaccel olmadığından bu nedenle işçi tarafından dava tarihinden önce işverene gönderilen ihtarnamede istense de (yıllık izin ücreti alacağından söz edilemeyeceğinden) temerrüt gerçekleşemez. Bu durumda daha sonra açılan dava tarihinden itibaren yıllık izin ücretine faiz yürütülmesi gerekirken ihtarname tarihinden itibaren faize hükmedilmesi doğru değildir (Yrg. 9. HD. 25.4.2000, E. 2000/2063 - K. 2000/6232).

Dava açıldığında işçinin faiz isteği bulunmadığı takdirde faiz yürütülmesi HUMK'nun 74. maddesindeki istekle bağıllık kuralına aykırıdır (Yrg. 9. HD. 25.09.1996, E. 1996/6568 - K. 1996/17981).

### **b)Tazminatlarda Faiz**

#### **aa) İhbar Tazminatında Faiz**

Belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri haklı ve makul bir sebep bulunmasa da işçi ve işveren tarafından her zaman sona erdirilebilir. Bildirim önellerine uyulmadan işçi veya işverence hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesi; ihbar önelleri

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

içerisinde gerçekleşecek ağırlıklı ücrete göre hesaplanan ihbar tazminatını gündeme getirir. İşçinin ihbar öneline ait ücreti peşin olarak ödemek suretiyle hizmet sözleşmesini feshetmesi mümkün bulunmadığından ihbar öneli vermediği takdirde açılan dava sonucunda işverene öneli ilişkin ücret tutarında tazminatı ödemesi gerekir (Yrg. 9. HD. 21.3.1991, E. 1990/ 12595, K. 1991/6272).

Gerek işçi ve gerek işveren ihbar öneli tanımadan haklı bir sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini feshettiği takdirde karşı tarafa ihbar tazminatı ödemek zorunda olsa da ihbar tazminatının faiz başlangıç tarihi ve miktarı konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır, Bu bakımdan faiz başlangıç tarihi ve miktarı genel hükümlere göre belirlenecektir. Şayet işçi veya işveren karşı tarafa bir ihtarname göndermiş ise, ihtarnamede gösterilen sürenin sonundan itibaren ihbar tazminatına faiz yürütülmelidir. Davacı işveren davalı işçiye ihbar tazminatının ödenmesi için 10 günlük süre vermek suretiyle ihtarname keşide etmiş olduğundan. 10 günlük sürenin sonunun rastladığı tarihe göre hüküm altına alınan ihbar tazminatı için dava tarihinden değil ihtarnamedeki sürenin bitim tarihinin ertesi gününden itibaren faiz yürütülmelidir (Yrg. 9. HD. 8.5.1998, E. 1998/5914 - K. 1998/8567).

İhbar tazminatı için de işçi alacaklarında olduğu gibi yasal reeskont faizi yürütülmelidir. Kıdem tazminatı gibi en yüksek mevduat faizi değil, ancak 3095 sayılı Kanunun gerektirdiği şekilde yasal faiz uygulanabilir. Yine diğer alacaklar gibi ihbar tazminatı için daha önce temerrüde düşürülme söz konusu değilse, dava tarihinden itibaren yasal faize karar verilmelidir. Şayet temerrüt, icra takibi ile gerçekleşmiş ise icra takibi tarihinden faize karar verilmelidir. O tarihten öncesinde ihbar tazminatı için birikmiş faiz isteğinin hüküm altına alınmış olması hatalıdır (Yrg. 9. HD. , 14.12.1995, E. 1995/21341, K. 1995/35571).

Şayet ihbar tazminatı için ilk davanın açılmasından sonra davacı ihtarname göndererek alacağın derhal ödenmesi isteğinde bulunmuş ise ek dava kapsamındaki alacak miktarları için ek dava tarihinden değil daha önceki ihtarnamenin tebliğ edildiği tarihten itibaren faizin yürütülmesi gerekir (Yrg. 9. HD. 8.6.1999, E. 1999/7157 - K. 1999/9898).

Kötüniyet tazminatı; İş Kanununun 13. maddesinin sondan bir önceki fıkrasında işverenin hizmet akdini fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda (A) bendinde yazılı önelere ait ücretlerin üç katı tutarında bir tazminat olup bu tazminata da ihbar tazminatında olduğu gibi, fesih tarihinden değil temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülür.

### **bb) Kıdem Tazminatında Faiz**

Türk İş Hukukuna, 1936 Yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile kıdem tazminatı kurumu girmiştir. 8.6.1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun "fesih bildirimini ve



sonuçlarını düzenleyen 13. maddesinin beşinci fıkrasında "Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir." hükmüne yer verilmiştir. Bu nedenle işveren, hizmet sözleşmesini önel tanımadan feshettiği kıdemli işçisine, ihbar tazminatı ve takdiri tazminat ödemesi yanında, kıdem yılının onbeş günlük ücreti ile çarpılması sonucu bulunacak bir parayı da vermekle yükümlü tutulmaktaydı. Kıdem tazminatı, yasada belirtilen asgari süre çalışmış olan işçinin hizmet sözleşmesinin yasalarda sayılan nedenlerle son bulması halinde, işverence işçi veya mirasçılara ödenen bir paradır (Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, B.15, İstanbul-2000, s. 217). Niteliği üzerinde tam bir görüş birliği bulunmayan kıdem tazminatı işçinin işyerinde sadakatle çalışarak hizmet etmesi sebebiyle yıpranması karşılığı, geleceğini teminat alma amacına yönelik olup, ek ücret, (Yrg.9.HD. 31.12.1965, 10578/10295, Orhaner, Baki: Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Ankara-1966, s. 450; Kaplan Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara-1987, s. 114; Türk-İş 6. Genel Kurul Çalışmaları (Türk İş Yayınları) No:50, Ankara-1966), boşta kalma tazminatı, (Kutal, Metin: İş Hukuku Dersleri, İstanbul-1969, s. 165; Tolga M., İş Hukuku B.3., İstanbul-1958, s. 176), işsizlik sigortası (Tunçomağ, Kenan - Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B. 2, İstanbul-1999, s. 209), veya işçi ikramiyesi (Saymen, Ferit hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul-1954, s. 591; Oğuzman, Mustafa Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmetmiş Akdinin Feshi, İstanbul-1955, s. 256; Atabek, R.: İş Akdinin Feshi, İstanbul-1938, s. 178;, Yrg. Ticaret Dairesi 11.10.1947,62/3019; Cuhruk, Mahmut: Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara-1978, s.3 ) şeklinde düşünülebilir. Bazı sebeplerle hizmet sözleşmesinin sona ermesi hallerinde veya işçinin haklı, işverenin ise; haksız olarak hizmet akdini tek yanlı feshetmesi sonucunda kıdemi bir yıl veya daha fazla olan işçiler için öngörülen kendine özgü bir tazminat (Ekonomi, Münir: İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, C. I, İstanbul-1976, s. 193; Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B. 5, Ankara-1984, s. 283; Reisoğlu, Safa: Kıdem Tazminatı, Ankara-1976, s. 23; Narmanlıoğlu, Ünal: Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul-1973, s. 337-338; Çelik, s. 218; Günay, Cevdet İlhan, Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve Askerlik Borçlanmasının Kıdem Süresine Etkisi, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1994, Sa: 1-2, s. 112; Günay, s. 913) olan kıdem tazminatı İş Hukukunun en önemli müesseselerinden birisidir.

Kıdem tazminatı zaman içinde büyük ölçüde değişikliklere uğramıştır. İlk ve son metinlerin karşılaştırılmaları kıdem tazminatının zaman içindeki bu yapısal Değişikliklerini çarpıcı bir biçimde ortaya koymak için yeterlidir. Ancak kıdem tazminatı, tüm bu değişikliklere rağmen bir ana çizgide, kıdem yani, işte eskilik ile ilgili olup hizmet sözleşmesinin son bulmasıyla bağlantılı niteliğini devam ettirmiştir. Bununla birlikte, anılan önemli kapsam ve içerik değişikliklerinden dolayı ilk çıkış noktasına kadar gidecek şekilde kıdem tazminatını tanımlamak ve özellikle

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

kıdem tazminatı kavramını belirlemek imkansızdır. Kıdem tazminatı ile ilgili 2869 sayılı Kanun ile getirilen önemli bir yenilik olan, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde açılacak davalarda hakimın kıdem tazminatına gecikme süresine göre mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanarak işverenden tahsiline karar vermesi esası, işçiyi fesih halinde biran önce kıdem tazminatına kavuşturmayı ve böylece ekonomik durumunun korunmasına yönelik olup, hem işçiyi kendine özgü bu tazminata kavuşturma ve hem de ucuz kredi olarak bu tazminatın işverence kullanılmasını önlemeyi, işçini elde etseydi en basit şekilde değerlendirebileceği şekilde tazminatın nemalandırılmasını sağlamaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun "Kıdem tazminatı" başlıklı 14/l. maddesinde 1475 sayılı Kanuna tabi işçilerin o işverenin işyerlerinde veya aynı işyerinde bir yıl çalışmış olması koşuluyla hizmet akitlerinin işveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında, işçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, yaş koşulu dışında diğer şartları yerine getirdiğinde bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla; feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin 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. Öte yandan, anılan maddenin 11. fıkrasında "Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır." kuralına yer verilmiştir.

Ancak, 5953 sayılı Basın İş Yasasında ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda akdin feshi halinde kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi yürütüleceği şeklinde bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle Deniz İş ve 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı faizinin söz konusu olması için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir (Yrg 9. HD 03.07.1997, E. 1997/10141 - K. 1997/13526).

Kıdem tazminatı faizi için işverenin temerrüde düşürülmesine gerek bulunmamaktadır(Yrg. 9. HD. 7.2.2000, E. 1999/18917 - K. 2000/1069). İşçinin kıdem tazminatı alabilecek şekilde hizmet sözleşmesi sona erdiğinde en yüksek mevduat faizi yürütülmelidir. Bu tarih genellikle fesih tarihidir. Bu bakımdan dava dilekçesindeki yasal faiz deyimini bu anlamda kabul etmek icap edeceğinden fesih tarihinden itibaren gerçekleşen kıdem tazminatı için en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi gerekir. Yargıtaya göre, işçi kıdem tazminatı için fesih günün bitiminden itibaren faiz istediği takdirde, o tarihten itibaren; dava dilekçesinde

**Kamu-İş; C; 6, S: 4/2002**

tarihten söz edilmeyip yasal faiz istenmişse, yine fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi gerekir(Yrg.9.HD.17.06.1997,E.1997/60Q5-E.1997/11922;Yrg.9HD.10.1984,1984/8139-9017). Buna karşın dava dilekçesinde dava tarihinden itibaren faiz istenilmiş ise o takdirde talep aşılamayacağından dava tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizine hükmedilmelidir.

Kıdem tazminatı için istek tarihinden önceki fesih tarihi faiz başlangıcı olarak nazara alınamaz (Yrg. 9. HD. 5.5.1998, E. 1998/5859 - K. 1998/8191). Ücretsiz izin süresinde hizmet akdi askıda olan işçinin hizmet akdi işe başlatılmama tarihinde sona ereceğinden kıdem tazminatı için faiz başlangıç tarihinin işe başlatılmama tarihi olması gerekir (Yrg. 9, HD. 30.09.1998, E. 1998/11114 - K. 1998/13801). Mevsim veya kampanya işlerinde çalışan işçinin kıdem tazminatı faiz başlangıcı işyerinin açıldığı tarih kabul edilmelidir. Zira mevsim açıldığı halde davacı çağrılmamakla iş akdinin bu tarih itibarıyla işveren tarafından feshedildiğinin kabulü gerekir (Yrg. 9. HD. 2.4.1998, E. 1998/4405 - K. 1998/6394).

1475 sayılı yasanın 14/3. maddesi gereğince emeklilik sebebiyle fesih hallerinde işçinin emekli olmak için Sosyal Sigortalar Kurumuna müracaat ettiğini kanıtlayan belgeyi işverene ibraz etmesi gerekir. İşveren emekliliği bu tarihte öğreneneğinden kıdem tazminatı faizinin anılan tarihten başlatılması gerekir. Bu tarihin de ancak işyerinden ayrılma gününden sonraki bir tarih olması gerekir (Yrg. 9. HD. 20.6.2000, E. 2000/6439 -K. 2000/8906)17.5.2000, E. 2000/2962 - K. 2000/7089).

Kıdem tazminatına hakkın doğduğu tarihteki en yüksek mevduat faizi yürütülmelidir. Ancak, oran belirtilmesi hatalıdır (Yrg. 9. HD. 13.11.1996, 1996/12631-21158). 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre "kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder" kuralı uyarınca kıdem tazminatına iş akdinin feshinden itibaren banka mevduat faiz oranları değişken olduğundan, oran gösterilmeden mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesine karar vermek gerekir (Yrg. 9. HD. 20.6.2000, E. 2000/6424 - K. 2000/8791). Yargıtay'ın yerleşmiş görüşüne göre kıdem tazminatı hakkının doğduğu tarihteki yıllık faiz oranı belirlenip bir yıllık süre içerisinde ödenmediği takdirde takip eden yılın aynı günündeki en yüksek mevduat faizinin bir yıllığına belirleyip hesaplatılmak gerekir. Yıl içinde artan faiz oranları ve bir yıldan kısa dönemler için belirlenen faiz oranları uygulanmaz (Yrg. 9. HD. 21.12.1995, 1995/37027-36088). Şayet bir yıl içerisinde kıdem tazminatı ödenmemiş ise fesih tarihini takip eden yıllarda her yıl için belirlenecek en yüksek banka mevduat faizleri uygulanmak suretiyle sonuca gidilmelidir (Yrg. 9. HD. 16.5.2000, E. 2000/3123 - K. 2000/7049).

İşçinin işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan tutuklanması zorlayıcı sebep olarak kabul edilerek işverenin hizmet akdini feshinde işçiye kıdem tazminatı

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

verilebileceği Yargıtay İçtihatları ile benimsenmiştir. İçtihattan önceki sürede kıdem tazminatının geç ödenmesinden dolayı fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi ödenmesi Yargıtay'ca önceleri kabul edilmese de artık bu içtihat yerleştiğinden hizmet sözleşmesinin sona erdirildiği tarihten itibaren en yüksek mevduat faizine hükmedilecektir.

Bayan işçinin evlilik sebebiyle feshini işveren dava tarihinde öğrendiği takdirde hükmedilen kıdem tazminatı için anılan tarihten itibaren faize karar verilmesi gerekirken, Bölge Çalışma Müdürlüğünün yazısının mahkemeye geliş tarihinin esas alınması hatalıdır (Yrg. 9. HD. 27.5.1998, E. 1998/8047 - K. 1998/ 9460). Öte yandan, işçinin ölümü halinde ölüm tarihinden ödeme tarihine kadar kıdem tazminatı faizi hesaplanır (Yrg. 9. HD. 31.3.1998, E. 1998/3145 - K. 1998/ 6249). Ancak gaiplik kararı nevi şahsına münhasır istisnai bir durum olduğundan faiz başlangıç tarihi olarak, davacı mirasçıların davalı kuruma kıdem tazminatının ödenmesi için başvurdukları tarihinin nazara alınması gerekir (Yrg. 9. HD. 06.05.1997, E. 1997/2723 - K. 1997/8235).

İşyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatının belirli bir süre içinde ödeneceği, ödenmemesi durumunda gecikme süresi için işverence gecikme faizi yürütülmesi gerektiği yolundaki hükme değer verilmesi gerekir. Bu durumda fesih tarihinden itibaren belli gün için faiz hesabı yapılamaz. Ancak bu süreden sonrası için en yüksek mevduat faizi hesabı yapılmalıdır. Çok sayıda işçi çalıştıran kuruluşlarda toplu iş sözleşmesi ile getirilen bu tür kısa süreler dikkate alınarak hesaplama yapılmalıdır. Tüm süre dahil edilmemelidir (Yrg. 9. HD. 21.9.1999, E. 1999/14734 - K. 1999/14066; Yrg. 9. HD. 8.4.1996, 1996/6809-7458).

Kıdem tazminatı faizine karar verilirken oran gösterilmesi hatalı olduğu gibi banka adına hükümde yer verilemez. Bu bakımda mahkemece "Ziraat Bankası'nın mevduata uyguladığı en yüksek banka mevduat faizi uygulanması" şeklindeki karar kanunun emredici hükmüne aykırıdır (Yrg. 9. HD. 13.03.1996, 1995/31865-5338). Bu nedenle, kıdem tazminatını alırken ihtirazi kayıta bulunan veya kıdem tazminatı almadan önce ihtarname keşide eden, icra, takibinde bulunan veya dava açan işçi; kıdem tazminatı faizini istediği taktirde hakim gecikilen süreye göre yıllık en yüksek mevduat faizini T.C. Merkez Bankasından sorarak hesap yaptıracaktır. Kıdem tazminatı taksitler halinde ödendiği taktirde her bir taksitin ödendiği tarihe kadar faizlerinin hesaplanması ve taksit faizlerinin toplanarak sonuca gidilmesi gerekir (Yrg. 9. HD. 13.6.2000, E. 2000/5938 - K. 2000/8555)..

Son taksitin ödenmesinden önce ihtirazi kayıta bulunulması halinde kıdem tazminat faizine hak kazanılır Kıdem tazminatı taksitler halinde ödendiği taktirde,

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

son taksit ödenmesine kadar faiz konusunda kayıta bulunulmadığı takdirde gecikme faizi isteğinin reddi gerekir (Yrg. 9. HD. 10.5.2000, E. 2000/2922 - K. 2000/6806). Kıdem tazminatı ödenirken faiz alacağı ile ilgili olarak ihtirazi kayıta bulunulmasa da daha önce açılan dava Borçlar Kanunu'nun 113. maddesi kapsamında ihtirazi kayıt niteliğindedir (Yrg. 9. HD. 9.5.2000, E. 2000/2830 - K. 2000/6711). Davacının kıdem tazminatını banka aracılığı ile tahsil ederken faiz hakkını saklı tuttuğu konusunda ihtirazi kaydını içeren banka dekontunun dikkate alınması gerekir (Yrg. 9. HD. 29.2.2000, E. 1999/20138 - K. 2000/2379). Ancak hizmet akdinin feshi bir süre ertelendikten sonra davacı emekli olmak suretiyle işten ayrıldığı takdirde işverenle ilgisi bulunmaksızın ve o tarihte hizmet akdi feshedilmeksizin Bölge Çalışma Müdürlüğüne verdiği dilekçe ihtirazi kayıt niteliğinde sayılmamaktadır (Yrg. 9. HD. 16.11.1998, E. 1998/13942 - K.1998/16295). Öte yandan, işçi emekli olduktan sonra ibraname düzenleyerek kıdem tazminatını aldığını ve artık herhangi bir alacağının da kalmadığını açıklamış ve bir ay sonraki vade tarihini taşıyan bono ile tazminatın ödendiği olayda ihtirazi kayıt dermeyan edilmediği gibi, davacı hakkının kalmadığını da ibranamede kabul etmiş olduğundan kıdem tazminatı faiz isteğinin reddi gerekir (Yrg. 9. HD. 31.3.1998, E. 1997/3148 - K. 1998/6252). Çekle yapılan ödemeler ise nihai ödeme niteliğinde olduğundan çeklerin alınması sırasında ihtirazi kaydı bulunmayan davacının kıdem tazminatı ile ilgili olarak faiz talebinde bulunması mümkün değildir (Yrg. 9. HD. 29.04.1997, E. 1997/2151 - K. 1997/7802). Şayet kıdem tazminatını ödemek için işveren işçiye çek vermiş ise, her bir çekin içerdiği miktarın hangi tarihte ödendiği öncelikle belirlenmeli ve son taksitten önce ihtirazi kaydın yapıldığı anlaşıldığı takdirde fesih tarihinden ödeme tarihlerine kadar geçmiş günler faiz miktarları hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır (Yrg. 9. HD. 15.9.1999, E. 1999/10938 - K. 1999/13718). Ancak ihtirazi kayıt, senet vade tarihinde alacak tahsil edildikten sonra işverene gönderilmiş ise dikkate alınamaz (Yrg. 9. HD. 14.3.1996, E. 1996/4465 - K. 1996/5429).

İşlemiş faiz alacağından vazgeçtiğini belirten kıdem tazminatı faizi isteyemez ( Yrg. 9. HD. 24.09.1997, E. 1997/12373 - K. 1997/16300). Ödemenin davanın açılmasından önce yapıldığı ileri sürülmüş olmadıkça dava açıldıktan sonra yapıldığı kabul edilmelidir (Yrg. 9. HD. 13.6.2000, E. 2000/5885 - K. 2000/8529). Yanlış husumet tevcih edilmek suretiyle ödmeden önce bir başka kurum aleyhine dava açılmış olması halinde bu dava ihtirazi kayıt olarak nitelendirilemez (Yrg. 9. HD. 05.05.1997, E. 1997/3688 - K. 1997/8215). Yine işçinin emeklilik sebebiyle işyerinden ayrıldıktan sonra dilekçesiyle kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul etmesi halinde bu taahhüdün ihtirazi kayıt anlamına geldiği kabul edilemez. (Yrg. 9. HD. 7.6.2000, E. 2000/8104 - K. 2000/8066). Davacının dilekçesinden ve halin icabından altı aylık süre içerisinde ödemenin yapılmaması halinde faiz hakkının mahfuz tutulduğu anlaşılabilir (Yrg. 9. HD. 14.5.1998, E. 1997/6410 - K. 1998/8885).

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Öte yandan, kıdem tazminatı ödenirken en geç son taksidin ödendiği tarihe kadar faiz hakkı saklı tutulmuş olmadıkça faiz istenemez (Yrg. 9. HD. 25.1.2000, E. 1999/18224 - K. 2000/369). İşçinin Ocak ayı içinde emekli olacağını bunun için kıdem tazminatının ödenmesini istediği ve geç ödendiği takdirde faiz talebinde bulunacağını açıklamış olması, bu dilekçenin Borçlar Kanunu 113. maddesi kapsamına ihtirazi kayıt dilekçesi olarak nitelendirilmesini gerektirir (Yrg. 9. HD. 11.5.1998, E. 1998/6386 - K. 1998/8598).

Fark kıdem tazminatı için fesih tarihinden faiz yürütülmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14/11. maddesi gereği olup anılan tazminat için faiz başlangıcı olarak dava tarihi esas alınamaz (Yrg. 9. HD. 24.11.1998, E. 1998/14414-K. 1998/16698).

Öte yandan, kıdem tazminatının tahsili için açılan davanın geç açılması gerekçe gösterilmek suretiyle de olsa gerçekleşmiş olan mevduata uygulanan en yüksek faizden bir indirim yapılamayacağı gibi, kıdem tazminatı faizinin miktar çok yüksek de olsa, bu faizinden BK. md44 e göre indirim yapılmaz (Yrg. 9 HD. 8.4.1997, 1997/680-7077).

İşçilerin kıdem tazminatlarını alarak işten çıktıktan sonra aynı işyerine ikinci kez girdiklerinde almış oldukları kıdem tazminatlarını iade etmeleri halinde, kıdem tazminatına hak kazandıran bir biçimde ikinci kez işten çıkma-ayrılmalarında, hizmetlerinin birleştirilerek kıdem tazminatlarının ödenmesi olanağı yoktur. Aynı dönem için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenemez. Bu hüküm kamu düzeni ile ilgili olup, aykırı hareket ceza yaptırımına bağlıdır. Aksine bir esası benimseyen toplu iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir (Yrg. 9. HD. 24.10.1995, E. 1995/21887-K. 1995/32839). Ancak kıdem tazminatı alarak işten ayrılan ve 2320 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce yeniden işe girdiği sırada yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi uyarınca işverenin kendisinde doğurduğu güvene dayanarak aldığı kıdem tazminatı iade etmek suretiyle yeni hizmet akdi ilişkisi kurulan işçinin son ayrılışında ödenen kıdem tazminatına önceki kıdem sürenin de eklenmesi MK. md 2 gereğidir (Yrg. 9. HD. 7.10.1997, 1997/15914-17349).

Öte yandan işçinin aralıksız çalışmasına rağmen girdi-çikti işlemi yapıldığı sırada ödenen meblağ Yargıtay'ca kıdem tazminatı avansı olarak kabul edilmekte ve ödeme tarihinden itibaren hesaplanacak yasal faizinin tüm süre için gerçekleşen kıdem tazminatından mahsubunun yapılması gerektiği kabul edilmektedir (Yrg.9.HD. 31.10.1996, 1996/11112-20354). İşçinin ileride hak ederse alacağı kıdem tazminatına karşılık avans verilmesinde işverenin iyi niyetli davranışını korunması bunu gerekli kılmaktadır. Ancak kıdem tazminatı avansı için hesaplanan yasal faiz yeterli olmadığından işverenin zararı bununla karşılanamamaktadır. Hatta işçiye daha az kıdem tazminatı verilmesi için çıkış yapıldığı anlaşılrsa da yapılan ödemenin avans mahiyetinde olduğu kabul edilmelidir (Yrg. 9. HD.

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

09.04.1996, E. 1995/38296 - K. 1996/7479). Öte yandan, avans olarak ödenen meblağın faizi kıdem tazminatından mahsup edileceğinden bu kısım için yeniden kıdem tazminatı faizi yürütülemeyeceğini burada belirtelim (Yrg. 9. HD. 26.12.1995, 1995/31226-36502).

İcra takibine ilişkin taleplemede kıdem tazminatı ve bunun faizi gösterilip toplandıktan sonra bulunan toplam meblağın takip tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizleriyle tahsili isteğinde bulunulup, mahkemece de bu istek doğrultusunda itirazın iptali ile takibin devamı şeklinde hüküm kurulmuş olması, faize faiz yürütülmesi anlamına geldiği kabul edilmelidir (Yrg. 9. HD. 4.4.2000, E. 2000/2550 - K. 2000/4726).

İşyeri devri söz konusu ise kıdem tazminatı, işyerinin devrinden önceki dönem ve devir esnasındaki ücrete göre de hesaplanmış olsa da mevduata uygulanacak olan faizin devir tarihinden değil sonraki fesih tarihinden yürütülmesi gerekir (Yrg. 9. HD. 14.9.1999, E. 1999/11028 - K. 1999/13179).

Kıdem tazminatı için reeskont faizi istendiği takdirde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 74. maddesinde düzenlenen "istekle bağlılık kuralı" dikkate alınarak en yüksek mevduat faizini geçmemek üzere reeskont faizi ile birlikte kıdem tazminatına hükmetmek gerekir (Yrg.9 HD. 8.7.1996, 1996/5527-15515). Ancak kıdem tazminatı için de yasa koyucu 1475 sayılı Kanunun 14/11 maddesinde mevduata uygulanan en yüksek faizle ilgili özel kuralı öngördüğünden kıdem tazminatına en yüksek işletme kredisi faizi uygulanması doğru olmaz (Yrg. 9. HD. 3.2.1999, E. 1998/18863 - K. 1998/1350).

Kıdem tazminatı faizi istenirken miktar belirtilmediğinde faiz hesabı yapılarak hüküm kurulamaz (Yrg. 9. HD. 26.1.1998, E. 1997/20334 - K. 1998/557). Kıdem tazminatı gecikme faizi uzman bilirkişiye hesaplanmalıdır. Yargıtay anılan faizi mahkemenin ne şekilde hesapladığının denetime elverişli olmasını istemektedir (Yrg. 9. HD. 3.5.2000, E. 2000/2405 - K. 2000/6530). Kıdem tazminatı faizi hesaplanırken bir yılın 365 gün olarak değerlendirilmesi gerekirken 360 gün olarak değerlendirilmesi de faiz miktarının artmasına neden olduğu için hatalıdır (Yrg. 9. HD. 16.9.1999, E. 1999/12214 - K. 1999/13698).

İşleyen faizi talep hakkı saklı tutulmadan alınan kıdem tazminatının faizini daha sonra hataen kendisini borçlu zannederek ödeyen işveren, ödediği faizi Borçlar Kanunu'nun 62. maddesine dayanarak istirdat edebilir.

**cc) Maddi ve Manevi Tazminatta Faiz**

İşveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, elverişli şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmaya yükümlü olduğu gibi, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri uygun bir şekilde haberdar

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

etmek zorundadır. Buna karşın işçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlü tutulmuşlardır. Buna karşın, tüm tedbirlere rağmen, işyerlerinde meydana gelecek kazalar; işverenin en geç, kaza sonrası iki gün içinde, yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmesi hüküm altına alınmıştır (iş K. md 73). İşveren işyerinde gerekli tedbirleri almaması sonucu işçilerin uğradığı iş kazaları ve yakalandıkları meslek hastalıklarından sorumludur. Bu nedenle, yaralanma ve meslek hastalıkları dolayısıyla zarara uğrayan işçiler işverenden maddi tazminat, ölüm halinde destekten yoksun kalanlar destekten yoksun kalma tazminatını isteyeceklerdir. Kural olarak işçinin uğradığı maddi zararın Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanması gerekir. Bu nedenle işveren ancak işçi veya yakınlarının SSK. ca karşılanmayan zararlarını ödemek zorundadır. Öte yandan, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı zarara uğrayan işçi veya yakınları, işveren ve diğer sorumlulardan manevi tazminat isteyebilirler.

İş kazası nedeni ile hüküm altına alınan maddi ve manevi tazminat için davalı tarafın temerrüde düşürülmesine gerek bulunmadığından olay tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir (Yrg. 9. HD. 26.02.1996, E. 1995/29690 - K. 1996/2603; . (Yrg 21 HD 14.10.1999, E. 1999/6181 - K. 1999/6939).

Bu tür uyuşmazlıklarda özellikle zararın başlangıcında faiz ve zaman aşımının belirlenmesi yönünden işçide oluşan meslekte kazanma güç kaybının hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeksizin saptanması gerekir. Bu bakımdan işçide oluşan maluliyetin oluştuğu tarih belirlenerek bu tarihten itibaren faize karar verilmelidir (Yrg. 21. HD. 10.6.1999, E. 1999/3991 - K. 1999/4135).

Zararlandırııcı sigorta olayına maruz kalan işçinin geçirdiği iş kazası nedeniyle girdiği sürekli iş göremezlik oranının sonradan yükseldiği tarih belirlenip o tarihten faiz yürütülmelidir (Yrg 21 HD 3.6.1999, E. 1999/3754 - K. 1999/3892). Olay tarihinden itibaren hesaplanan yasal faiz oranı 01.01.1998 tarihinden önce %30 oranında iken anılan tarihten itibaren %50 oranına yükseltildiği için anılan oranın uygulanması gerekir (Yrg. 21. HD. 12.11.1998, E. 1998/7400 - K. 1998/7664).

İş kazası nedeniyle işverene karşı açılan maddi ve manevi tazminat davalarının sonucunda işçinin kusurundan dolayı bu tazminatları faizi ile birlikte ödeme durumunda kalan işverenin ödediği faizi, kusurlu işçisinden faizi ile birlikte isteme hakkı bulunmaktadır (Yrg. 9. HD. 8.6.1999, E. 1999/7334 - K. 1999/9895).

Yargıtay eski bir kararında "...işçinin, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm ya da meslekte kazanma gücünü kısmen veya tamamen kaybetmesi nedeniyle açılan tazminat davalarında hakim, kural olarak, zarar ve tazminat hesabına ilişkin tüm verileri belirlemek zorundadır. Bu nedenle, ölen veya cismani zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam ve çalışma süresi, sakatlık derecesi,



**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

karşılık kusur oranı, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve paylan, eşin evlenme olasılığı ve Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan yardımların miktarı gibi hususlar tam ve eksiksiz olarak belirlendikten sonra, olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki sürede zararın somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik devre zararının ise varsayımlara dayanması, tazminat hesabının bu iki dönem için ayrı ayrı yapılmasını zorunlu kıldığı düşüncesiyle, olay tarihi ile hüküm (veya hüküm tarihine mümkün olan en yakın bir tarihte alınacak rapor) tarihi arasındaki dönem zararı somut olarak gerçekleşmiş bulunduğundan İskontonun söz konusu olamayacağı, zira, vadesi geldiği halde ödenmemiş bir alacağın iskontoya tabi tutulması, iskonto kavramı ile bağdaşmayacağı, olay tarihi ile hüküm (veya rapor) tarihi arasındaki bu devrede, Sosyal Sigortalar kurumunca ödenmiş olan gelirlerin miktarı da tespit edilerek tazminattan düşüldükten sonra kalan miktar, işlemiş tazminatı oluşturacağından ödenen sosyal sigorta gelirleri ile zarar tamamen karşılanmış ise söz konusu dönem için tazminat ödenmesi gerekmeyeceği, şayet, bu devrede yapılan sigorta yardımları daha fazla ise, kalan miktar, çifte ödemeyi önlemek için ikinci dönemin tazminat hesabından düşülmek gerekir, Gerçekleşmiş bulunan (işlemiş) tazminata, olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki ortalama tarihten itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Zira, bu döneme ilişkin zararın tamamı olay tarihinde gerçekleşmiş değildir. Hüküm (veya rapor) tarihinden sonraki döneme ilişkin zararın saptanması varsayımlara dayanmakla birlikte mümkün oldukça gerçeğe en yakın bir hesap yöntemi uygulanmalıdır. Bu nedenle, hüküm tarihinden sonraki gelecek yıllar için zarar ve tazminatın hesabı, uygulamada olduğu gibi yıllık ortalama gelir esas alınarak değil, ölenin veya zarar görenin, hüküm (veya rapor) tarihindeki net geliri esas alınıp, bu tarihten itibaren ileriye yönelik her yıl için ayrı ayrı (yıllık taksitler halinde) % 10 oranında artırılmak suretiyle yapılmalıdır. Bu şekilde belirlenen yıllık zararlar, yine hüküm (veya rapor) tarihi itibarıyla ayrı ayrı iskontoya tabi tutularak peşin sermaye değerleri bulunmalıdır. Çalışılmayan pasif (yaşlılık) dönemine ilişkin zarar da, yine aynı yöntemle yıllara göre hesaplanıp, hüküm tarihindeki peşin değeri bulunmalıdır. Böylece, ikinci dönem için hesaplanan toplam tazminat tutarlarından, hüküm tarihinde yürürlükte bulunan katsayı ile bağlanan sigorta gelirlerinin, bu tarihten sonra ödenecek bölümünün peşin değeri Kurum'dan sorulup tespit edildikten ve birinci dönemden artar gelir varsa eklendikten sonra, düşülmesi gerekir. Bu dönem için belirlenen tazminata, hüküm tarihinden başlamak üzere yasal faiz yürütülmesi gerekir 09.03.1995, E. 1995/17879 K. 1995/6912 şeklindeki Yargıtay 9. Hukuk Dairesi içtihadı geçerliliğini korumamaktadır. Manevi tazminatın olay tarihinden, faiziyle, maddi tazminatın işlemiş zarar kısmının ortalama tarih olan günden, iskontolu dönem zararının ise hüküm tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline Yargıtay'ın son içtihatları nazara alındığında faizin olay tarihinden başlatılmaması kusur durumunun uzman bilirkişilerce tespit olunması sebebiyle ayrıca hakkaniyet indirimine gidilmeyerek maddi tazminatta hesaplanan miktarlara göre davanın kabulüne, manevi tazminatta fazla talebin reddine karar

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

vermek gerektiği benimsenmiştir" (Yrg. 9. HD. 27.11.1994, E. 1994/12274 - K. 1994/16298).Yine bir başka kararda "haksız fiil (veya akde aykırılık) sebebiyle hüküm altına alınan tazminata istek halinde temerrüde düşürme şartı aranmaksızın olay tarihinden itibaren faiz yürütüleceği kuralı da, tazminatın olay tarihi itibariyle sermayeleştirilmesini zaruri kılar. Aksi halde olay tarihi itibariyle gerçekleşmemiş, muacceliyet durumu ileri bir tarihte sözkonusu olacak bir tazminat için geriye gidilerek olay tarihinden itibaren faiz yürütülmüş olur ki, bu doğru olmaz." denilmiştir (Yrg. 9. HD. 07.09.1990, E. 1990/7401 - K. 1990/9104).

**3- Toplu İş Hukukunda**

**a) Sendika Aidat Faizi**

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun "İşçi sendikalarına kesilen aidatlarda faiz" başlıklı 61. maddesinde, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecbur olduğu, sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorunda bulunduğu belirtilmiştir.

Sendika aidatlarının zamanında ödenmemesi sebebiyle doğan işlemiş faiz alacağı bilirkişi tarafından düzenlenecek rapor ile belirlenmelidir (Yrg. 9.HD. 30.12.1997 T., 1997/18451 E., 1997/22897 K.) 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 61. maddesinde sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi gereken sendika aidatının işverence en geç bir ay içinde sendikaya gönderilmesi öngörüldüğünden, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir aylık sürenin sona erdiği tarihten davanın açıldığı tarihe kadar geçen süre için geçmiş günler faizinin hesabı yapıp belirlenecek miktar hüküm altına alınmasına karar vermişti (Yrg. 9. HD. 23.11.1995 T., 1995/36319 E., 1995/34715 K.) Ancak daha sonraki kararlarda sendika üye aidat faizinin temerrütten başladığını içtihat etmiştir (Yrg. 9. HD. 15.1.2002, E. 2001/14735, K. 2002/205; 21.5.1996 T., 1995/36715 E., 1996/10991 K.) Bu nedenle sendika üyelik aidat alacağı için işveren temerrüde düşürülmeden icra takip tarihinden öncesi için faiz talep edilemeyeceğine Yargıtay'ca karar verilmiştir (Yrg. 9. HD. 5.6.1996 T., 1996/890 E., 1996/12692 K; Yrg. 9. HD. 24.4.1996 T., 1996/7563 E., 1996/9391 K.) Sendika aidatlarının ödenmesi gereken günde yıllık işletme kredi-

**Kamu-İş; C: 6, S; 4/2002**

lerine Merkez Bankasından öğrenilecek kamu bankalarının uyguladığı bir yıllık en yüksek işletme kredisi faizi uygulanmalıdır (Günay,Cevdet İlhan:Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara-1999, s. 884). İşletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin araştırılıp ödenmeyen süreye göre hesabı yapıp hüküm altına alınması gerektiğinden Merkez Bankasınca gönderilen listenin uzun vadeli krediler sütununda gösterilen kredi faiz oranlarının ortalaması alınmak suretiyle faiz hesabı yapılması hatalıdır (Yrg. 9. HD. 26.10.1995 T., 1995/12825 E., 1995/32966 K.)

### **b)Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Alacaklar Faizi**

#### **aa) Genel Olarak**

Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davasının konusu çoğunlukla para borcuna ilişkin olmaktadır. İşverenin serbest toplu pazarlık sonucu bağittığı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan parasal edimlerini yerine getirmemesi veya geciktirmesi bilinen bir durumdur. Bu nedenle işveren işçilerin hakkını toplu iş sözleşmesini tam ve doğru olarak uygulamadığından, aleyhine eda davası açılıp alınan yargı kararı ile işçilere borçlarını ödemek zorunda kalacaktır (Günay, Cevdet İlhan: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara-1999, s. 1031).

İşverenin, işçilerin ücret ve sosyal haklarından doğarı alacaklarını ucuz kredi olarak kullanmasının önlenmesi gerekir. Bu suretle işverenlerin, işçilerin toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını en kısa sürede vermelerini sağlanabilir. (Oğuzman, M. Kemal: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, B. 4, s. 93). Gerçekten genel yasal faizin düşüklüğü karşısında toplu iş sözleşmesinde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınan işverenler için öngörölmüş bu faiz, toplu iş sözleşmesine dayanan eda davaları için söz konusudur (Çelik, s. 567). Toplu iş sözleşmesine dayanan asıl alacağın temerrüt gününden itibaren en yüksek, işletme kredisi faizi ile birlikte ödenmesi hükmüne 2822 sayılı Yasa'nın 61. maddesinde yer verilmiştir.

#### **bb)Toplu İş Sözleşmesinden Doğan Faizin Başlangıç Tarihi**

Toplu iş sözleşmesi ile işçilere tanınan hakların ödenme süresi ideal olarak sözleşmede kararlaştırılan gün olması gerekir. Ancak, toplu iş sözleşmesini bağittlayan tarafların gerek sözleşmenin yorumundan ve gerekse ekonomik zorluklardan dolayı parasal ödemeleri aksatmaları da çalışma hayatının gerçeklerinden birisidir.

Borçlar Kanunu" nun 101-108. maddeleri arasında borçlunun temerrüdü geniş bir biçimde açıklanmıştır. Borçlunun temerrüdü, borcun zaman yönünden ifa edilmemesidir. Bu nedenle, "temerrüt, borçlanılmış edimin ifasının sonradan mümkün olduğu takdirde ve sürece söz konusu olduğu, edim olanaksızlaşmış ise ifa mükellefiyeti ile birlikte temerrüdün de sona ereceği doğaldır (Tunçomağ, s.521).

**Kamu-İş; C: 8, S: 4/2002**

Toplu iş sözleşmesinden doğan parasal hakların ödeneceği günün gelmesiyle işverenin borcu muaccel hale gelir. Ancak, işverenin temerrüdü için belli günün gelmesi yeterli değildir. Kural olarak işçinin işverene borcun ödenmesini ihtar etmesi gerekir.

İhtar, alacaklının borçluya borcunu ifa etmesi isteğini içeren irade beyanıdır. İşçiler veya işçi sendikasının, işverene toplu iş sözleşmesine dayanan parasal borcunu ödemesi için yazılı olarak yaptığı bildirim ile işveren temerrüde düşer.

İhtar, işçi veya vekili ya da yetki verdiği(2821 sayılı Yasa md 32) sendika tarafından, işverenin kendisine yapılmalıdır. Sendikanın toplu iş sözleşmesi farkları için ihtarnamesinin işverene tebliği edilmesiyle temerrüt gerçekleşir (Yrg. HGK., 29.3.2000, E. 2000/385. K. 2000/4589). İşverenin tüzel kişi olması halinde, tebliği almakla görevli memura yapıldığı tarihte hüküm doğurur.

İhtarında bir süre tanınmış ise, tanınan sürenin sonunda işveren temerrüde düşmüş sayılır. Belirli bir koşulun gerçekleşmesine bağlı tutulan ihtar, o şartın gerçekleşmesi ile temerrüt başlar. Ancak, koşula bağlı ihtar işverenin anılan şartın gerçekleştiğini bilmesi halinde hüküm ifade eder (Oğuzman (Borçlar Hukuku B.3), s.97).

Toplu iş sözleşmesinde belirli bir zam diliminin uygulanması açıkça gösterilmiş olabilir. Bu takdirde ihtarla gerek olmadığı öğretide (Oğuzman (Borçlar Hukuku B.3), s. 97) ve yargıda kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesinde ücret ve bu nitelikte olan hafta tatili ve bayram tatili alacaklarının ödenmesi gereken tarihler gösterilebilir. Toplu iş sözleşmesi ile işçilerin her türlü haklarının ödenmesi için kesin bir vade kararlaştırılmış olduğunda işvereni Borçlar Kanununun 101/2. maddesi gereğince ayrıca temerrüde düşürmeye gerek yoktur. Bu tarihlerde işverence ödeme yapılmaması halinde ayrıca temerrüde düşürmeye gerek kalmaksızın o tarihlerden itibaren bunların bölüm bölüm miktarları gösterilerek de açıklanmak sureti ile belirlenen tarihten itibaren faiz yürütülmelidir. (Yrg. 9. HD., 8.3.2000, E. 2000/47, K. 2000/2754).Şayet toplu iş sözleşmesinde böyle bir kurala yer verilmediği takdirde bu alacaklar da ilk ve ek dava ile talep edilen miktarlar gözönünde tutularak kapsamına girdikleri dava tarihlerinden itibaren faiz yürütülmelidir (Yrg. 9. HD. 9.2.2000, E. 1999/19028 - K. 2000/1264). Bir ihtarla işverenin temerrüde düşürülmemesi halinde, açılacak eda davasının harç yatırma gününde işveren temerrüde düşmüş olur.

Öte yandan, toplu iş sözleşmesinde ayın yirmisine kadar zorunlu hallerde ödemenin gecikebileceği öngörülmüş ise, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında ayın yirmisinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğini kabul etmektedir(Yrg.9.HD., 12.2.2001, E. 2000/1938, K. 2001/2120).

**cc) Toplu İş Sözleşmesi Faizinin Niteliği**

Toplu iş sözleşmesinden doğan eda davalarında, temerrüt gününden itibaren uygulanacak faiz, 2822 sayılı Yasa'nın 61. maddesinde "en yüksek işletme kredisi faizi"dir. 2822 sayılı Yasa'nın yürürlük tarihi olan 7.5.1983 tarihinden sonra açılan toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında talep halinde temerrüt tarihinden yani, en geç dava gününden itibaren en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır. Anılan tarihten öncesinde yıllık %5 oranında yasal faiz uygulanıyordu(Yrg. 9. HD. 8.11.1984,7888/9491).

Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen işveren temerrüt gününden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz ödemeye mahkum edilir. Bu hüküm toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını güvenceye altına almaktadır. Sadece toplu iş sözleşmesinde öngörülen hakların işveren tarafından uygulanmaması halinde en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır. Bunun dışındaki haklardan dolayı anılan hüküm uygulanmaz (Yrg. 9. HD. 18.6.1984, 5855/6669).

Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davası sonucunda, bir kısım alacaklara işletme kredi faizi uygulanması gerekir ise de bu faizin miktarının nasıl belirleneceği yasada belirlenmemiştir. Kıdem tazminatı faizinde Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası tarafından gönderilen listede belirtilen oranlara göre hüküm kurulmaktadır. En yüksek işletme kredisi faizinin tespiti için mahkemeye gönderilen TC. Merkez Bankası listesinde belirtilen bankalar faiz oranlarını serbestçe belirlemektedirler. Gerçekten yasa maddesinde bankalar arasında Devlet bankası olup olmadıklarına, işlem hacimlerine göre ayırım yapılmamış sadece bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizinin hüküm altına alınacağı belirlenmiştir. Bu bakımdan "bankalarca" sözcüğü bankalar arasında herhangi bir ayırım düşünülmemiştir denilebilir ise de Yargıtay'ca en yüksek işletme kredisi faizinin oranının, işletme kredisi veren Halk Bankası, Türkiye Kalkınma Bankası, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası gibi kamu bankalarından sorulup tespit edilmesi gerektiğine oy çokluğuyla karar verilmiştir (Yrg. 9.HD. 6.3.2000, E. 2000/20260, K. 2000/2502).

**dd) Hakkın Toplu İş Sözleşmesinden Doğması**

Bir hakkın yasada düzenlenmesi yanında ayrıca toplu iş sözleşmesinde de kendisine atıfta bulunulması o hakkın toplu iş sözleşmesinden doğduğunu göstermez. Örneğin kilometre tazminatı 6245 sayılı Harcırah kanununun 47. maddesinden kaynaklanmakta olup toplu iş sözleşmesinde bu yasaya atıfta bulunması bu hakkın toplu iş sözleşmesinden doğduğunu göstermez. Bu nedenle anılan alacağa yasal faiz uygulanması gerektiği halde işletmede kredi faizi uygulanmasını Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında hatalı bularak bozmuştur (Yrg. 9. HD., 22.9.1999, E. 1999/11704, K. 1999/14428). Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir başka

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

kararında ikramiye alacağı kapsamında 6772 sayılı Kanundan kaynaklanan ilave tediye alacağının da kaynağının toplu iş sözleşmesi olmayıp yukarıda anılan yasa olduğunu ücret alacağının da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmadığını vurgulayarak her iki alacak için 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61'nci maddesinde öngörülen en yüksek işletme kredi faizi uygulanmasını hatalı bulmuştur (Yrg. 9. HD., 6.7.1998, E. 1998/9979, K. 1998/11379). Öte yandan, Yargıtay'ca ihbar tazminatı, ilave tediye, yıllık ücretli izin ve ücret alacakları için en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesi hatalı bulunmuştur (Yrg. 9. HD., 29.3.2001, E. 2001/4830, K. 2001/5176).

Ancak bir başka kararında Yargıtay toplu iş sözleşmesinde ihbar tazminatı açısından işçi lehine öngörülen en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesi gerektiğini kabul ederek mahkemece ihbar tazminatına dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi hatalı bulmuştur (Yrg.9.HD., 8.3.2000, E. 2000/47, K. 2000/2754).

Yine Yargıtay, toplu iş sözleşmesinde düzenlenen ücretin farkına ve nezaretçilik zammına en yüksek işletme kredisi faizi uygulanması gerektiğine bir kararında işaret etmiştir (Yrg.9.HD., 10.11.1999, E. 1999/14489, K. 1999/17037). Buna karşılık bir başka kararında Yargıtay, ücret alacağının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmadığı gerekçesiyle en yüksek işletme kredi faizi yürütülemeyeceğine karar vermiştir. Ayrıca Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında Toplu İş Sözleşmesinden doğmadığından ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağına en yüksek işletme kredi faizinin uygulanmasını hatalı bularak bu alacakların TİS den kaynaklanmış olmamaları nedeniyle yasal faiz ile yetinilmesini içtihat etmiştir (Yrg. 9. HD., 17.5.2001, E. 2001/ 5628, K. 2001/ 8499). Mahkemece yıllık izin, fazla mesai ve genel tatil ücretlerine en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesine karar verilmiştir. Yargıtay uyuşmazlığın davacının bunlara hak kazanıp kazanmadığı ve karşılığı ücretin ödenip ödenmediği konusuna ilişkin bulunduğu için bu hakların yasadan kaynaklandığı kabul etmekte ve toplu iş sözleşmesinde işçi ücretlerine zam öngörülmüş bulunmasının bu alacakların toplu iş sözleşmesinden doğduğunu göstermediğini kabul etmektedir (Yrg. 9. HD., 20.3.2000, E. 2000/ 18623, K. 2001/4318).

Buna karşın bayram harçlığı toplu iş sözleşmesinden doğduğundan bu alacağa en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmesi gerektiğine Yargıtay'ca karar verilirken şu gerekçeye yer verilmiştir. "Hüküm altına alınan bayram harçlığı sözleşmeden kaynaklandığından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesi uyarınca en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmelidir. Bu alacak içinde "reeskont faizi anlamına gelecek şekilde karar verilmesi hatalıdır." (Yrg. 9. HD., 3.5.2001, E. 2001/5113, K. 2001/7733). Yine Yargıtay'ca ücret farkı, ikramiye giyim yardımı, fazla mesai ücreti alacaklarının toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı kabul edildiğinden 2822 sayılı Yasanın 61/1. maddesi gereğince en

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

yüksek işleme kredisi faizinin hükmedilmesi gerektiği halde %30 faiz yürütülmesi hatalı bulunmuştur (Yrg. 9. HD. 26.06.1997, E. 1997/10489 - K. 1997/12966).

Toplu iş sözleşmesinde akdin feshi halinde işçiye yapılacak her türlü ödemenin fesihten itibaren 15 gün geçmesi halinde bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödeneceği kuralına yer verilmesi nedeniyle ihbar tazminatına en yüksek işletme kredisi faizi uygulanması gerekir (Yrg. 9. HD., 3.7.2001, E. 200116774, K. 2001/11248). Yıllık ücretli izin, ücret ve ikramiye fark alacakları toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığından en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmelidir (Yrg. 9.HD. 24.1.2000, E. 1999/18192, K. 2000/253).

Toplu iş sözleşmesinde akdin feshi halinde işçiye yapılacak her türlü ödemenin fesihten itibaren 15 gün geçmesi halinde bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödeneceği kuralına yer verilmesi halinde ihbar tazminatına en yüksek işletme kredisi faizi uygulanması gerektiğine Yargıtay'ca karar verilmiştir (Yrg. 9. HD., 3.7.2001, E. 200116774, K. 2001/11248). Yine yıllık ücretli izin, ücret ve ikramiye fark alacakları toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığından en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmelidir (Yrg. 9. HD. 24.1.2000, E. 1999/18192, K. 2000/253).

Yargıtay, fazla mesai alacağının toplu iş sözleşmesinden değil kanundan kaynaklandığı kabul ederken, sorunun fazla mesai yapıp yapılmadığı konusuna ilişkin olduğu gibi, işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesindeki hükümlerin yasal hükümlere paralellik taşıdığını gerekçe göstererek, hüküm altına alınan fazla mesai alacağı için yasal faiz yürütülmesi gerekirken 2822 sayılı TİSGLK 61. maddesinde öngörülen en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesini hatalı bulunmuştur (Yrg. 9. HD. 24.03.1997, E. 1996/22177 - K. 1997/5677). Örneğin Radyoloji mevzuatına göre fazla mesainin söz konusu olup olmadığı konusunda uyuşmazlık ortaya çıktığı için en yüksek işletme kredisi faizi yerine yasal faize karar verilmelidir (Yrg. 9. HD. 11.11.1996, E. 1996/12141 - K. 1996/20753).

### **III- SÖZLEŞME FAİZİ**

#### **1-Bireysel İş Hukukunda**

Hizmet sözleşmelerinde belirtilen bir kısım hakların taraflarca kararlaştırılan tarihlerde ödenmemesi halinde faiz yürütülmesine yer verilebilir. Kimi hizmet sözleşmesinde işçinin belirli süreden önce işten ayrılmasının önlenmesi veya işverenin haklı bir neden olmaksızın işe son vermemesi için cezai şart kararlaştırılmaktadır. Cezai şartın ödeme günü sözleşmede ayrılma tarihi olarak düzenlenip, davalı bu tarihte temerrüde düştüğü halde, hüküm altına alınan cezai şart alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi hatalıdır. (Yrg. 9.HD. 10.12.2001, E. 2001/20210, K. 2001/19158).

## **Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Taraflar arasında düzenlenen hizmet sözleşmesinde koşulları oluşturduğu taktirde cezai şartın 3 gün içinde ödenmesi gerektiği öngörüldüğünde Borçlar Kanununun 101/2. maddesi uyarınca hüküm altına alınan cezai şart için dava tarihinden değil fesih tarihini takip eden 3 günün hitamından itibaren faiz yürütülmelidir (Yrg. 9. HD. 9.2.2000, E. 1999/19076 - K. 2000/1298).

Hizmet sözleşmesinde öngörülen faiz alacağına ayrıca faiz yürütülmesi yasaya aykırıdır (Yrg. 9. HD. 3.5.1999, E. 1999/7298 - K. 1999/8354).

Şayet hizmet sözleşmesinde döviz üzerinden haklar belirlenmiş ise dövizin bir yıllık vadeli olarak yatırılması halinde uygulanacak döviz faizi üzerinden hüküm kurulması gerekir. Vadesiz döviz mevduatına uygulanan faizin yürütülmesi hatalıdır (Yrg. 9. HD. 6.4.1999, E. 1999/1824 - K. 1999/6797).

Öte yandan, işçi tarafından taahhütnamede zorunlu hizmetin davalı işçi tarafından yerine getirilmemesi halinde masraflara uygulanacak faiz türü gösterildiğinden %30 üzerinden faiz hesabı yapılması anılan taahhütnameye aykırılık oluşturmaktadır. Bu itibarla taahhütnamedeki faize göre hüküm kurulmalıdır (Yrg. 9. HD. 26.05.1997, E. 1997/4853 - K. 1997/9803).

Mahkemece hükmedilen cezai şart için dava tarihinden itibaren %30 yasal faiz yürütülmesi gerekirken %115 oranında en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi de hatalıdır (Yrg. 9. HD. 13.05.1997, E. 1997/8695 - K. 1997/8966). Gerçekten cezai şart için fesih tarihinden faiz yürütülmesi doğru değildir. Karşı taraf daha önce temerrüde düşürülmediğine göre dava tarihinden faiz yürütülmelidir (Yrg. 9. HD. 29.12.1999, E. 1999/17342 - K. 1999/20385).

### ***2-Toplu İş Hukukunda***

Toplu iş sözleşmesinde öngörülen hakların zamanında ödenmemesi halinde yasada emredilen en yüksek işletme kredisi faizi dışında ayrı bir faiz de taraflarca kararlaştırılabilir.

Bu faiz kimi zaman tazminat, kimi zaman da cezai şart olarak Yargıtay'ca nitelendirilmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında Toplu İş Sözleşmesinin 31. maddesinde ödenmeyen her gün için öngörülen % 3 gecikme faizi tazminat olarak kabul edilerek indirim tabi olduğu vurgulanmıştır. "Davacı ücret ve ikramiyenin zamanında ödenmemesi nedeniyle Toplu İş Sözleşmesinin 31. maddesine göre ödenmeyen her gün için % 3 gecikme faizi istemiştir. Anılan istek tazminat niteliğini taşımaktadır. O halde miktarının davacı tarafın belirlenmesi ve bu istemin harcının yatırılması gerekir. Söz konusu tazminat mahkemece yerinde görüldüğü takdirde BK. 44. maddesi gözönünde tutulmak suretiyle bir indirim tabi tutulmalıdır." denilmiştir. (Yrg. 9. HD., 4.4.2001, E. 2001/5803, K. 2001/5473).



**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Buna karşın Yargıtay son kararlarında, toplu iş sözleşmesinde fazla mesai ücretinin aylık ücretle birlikte ödenmemesi halinde gecikilen süre için öngörülen % 3'lük fazla ödemenin faiz niteliğinde bulunmadığını, cezai şart olup fahiş olduğunda BK. md 161/III. uyarınca indirim tabi tutulmasını kabul etmektedir (Yrg. 9. HD., 30.10.2001, E. 2001/17384, K. 2001/16724)

### **SONUÇ**

İşçilik alacakları genel anlamda ücreti oluşturmaktadır. Haftalık olarak da kararlaştırılabilen ücret aylık olarak ay sonunda ödenmediğinde işveren ancak işçinin ihtar ile temerrüde düşürülebilir. Ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, fazla mesai ücretleri de ay sonunda ücret ile birlikte ödenmediğinde ihtar ile temerrüt oluşur. Yıllık izin ücreti, hizmet sözleşmesinin feshi ile muaccel olup, bu tarihten sonra işçinin ihtar sonucunda temerrüt faizi işlemeye başlar.

İhtarname ile temerrüt oluşmadığında dava veya icra takibi sonucunda paranın değer kaybı oranını karşılama da yasal reeskont faizi ile işçi alacaklarının işverenden tahsili yoluna gidilecektir., Gerçekten iyiniyetli alacaklının alacağına gerçek değerinin Devlet organları aracılığıyla fiilen tahsil edildiği andaki miktara faiz olarak eklenmesi, hem işçinin zararını karşılayacak hem de işverenin işçi alacaklarını faizsiz kredi olarak kullanmasını önleyecektir.

Hizmet sözleşmesinin feshinde ihbar tazminatı, ihbar önellerine ilişkin faiz olup işçilik alacakları ile aynı hükümlere tabi olduğu halde, kıdem tazminatı için fesih tarihinde ihtar gerek kalmaksızın oluşacak temerrüt sonucunda, bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi yolundaki kural önemli bir düzenlemedir. Gerçekten kıdem tazminatını en azından bankada bir yıllık mevduat hesabında tutacağı varsayılan işçinin zararı karşılanacağı gibi, işverenin haksız yararlanması da böylece önlenir. En yüksek mevduat faizi, fesih veya emekliliğin Sosyal Sigortalar Kurumunca işverene bildirildiği tarihten itibaren ödeme yapılana kadar birer yıllık dönemlere göre hesaplanacaktır. Öteki alacaklar yanında kıdem tazminatı da alınırken ihtirazi kayıt ileri sürülmedikçe faiz istenemez.

İş kazası ve meslek hastalığında maddi ve manevi tazminat ödenmesinde işverenin temerrüde düşürülmesine gerek bulunmamaktadır. Olay tarihinden itibaren yasal faiz yürütülecek bu tazminatlar ile zararın karşılanması amaçlanmıştır.

Toplu iş ilişkilerinde yetkili sendikanın check-off sistemiyle kaynaktan kestiği sendika üye aidatlarını süresinde işçi sendikasına göndermemesi halinde en yüksek işletme kredisi faizi ile sendikaya ödemek zorunda kalacaktır. Yine toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan haklar için işveren temerrüde düşüp eda davası açıldığında en yüksek işletme kredisi faizi ile birlikte asıl alacak ödenecektir. Bir hakkın yasada düzenlenmiş olması toplu iş sözleşmesinde artırılarak yeniden kurala bağ-

Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

lanmasına engel oluşturmaz. Bu nedenle hakkın doğumuna ilişkin uyumsuzlukta olduğu gibi her ne şekilde olursa olsun zamanında ödenmemesi en yüksek işletme kredisi faizi ile ödemeyi gündeme getirmelidir. Öte yandan, anılan faizin hesaplanmasında kamu-özel banka ayrımı yapılmaksızın en yüksek faizin esas alınması, hak grevini kabul etmeyen yasa koyucunun işyeri barışının korunması yönünden getirdiği bu düzenleme ile hakların biran önce işverenlikçe verilmesi amacıyla isabetli olacaktır.

Hizmet sözleşmesinde mecburi hizmet yükümlülüğü, eğitim giderleri cezai şart yanında bir kısım alacakların yasal faiz üstünde bir faiz ile ödenmesini gündeme getirmektedir.

Toplu iş sözleşmesinde en yüksek işletme kredisi faizi dışında bir faiz öngörülerek hakların ödenmesi çabuklaştırılabilir. Şayet günlük % 3 gibi yüksek bir faiz ise bu faiz cezai şart olarak kabul edilip, hakim tarafından indirim tabi tutulabilir.

#### KAYNAKÇA

Atabek, R. : İş Akdinin Feshi, İstanbul-1938

Cuhruk, Mahmut: Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara-1978

Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri B. 15, İstanbul-2000

Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara-1978

Çenberci, Mustafa : İş Kanunu Şerhi, B. 5, Ankara-1984

Ekonomi, Münir : İş Hukuku Ferdi İş Hukuku, C. I, İstanbul-1976

Günay, Cevdet İlhan : Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve Askerlik Borçlanmasının Kıdem Süresine Etkisi, Yargıtay Dergisi, Ocak-Nisan 1994, Sa:l-2

Günay, Cevdet İlhan : Toplu Hak Uyuşmazlıkları, Ankara-1995

Günay, Cevdet İlhan : Sendikalar Kanunu Şerhi, Ankara-1999

Günay, Cevdet İlhan : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Ankara-1999

Günay, Cevdet İlhan : Şerhli İş Kanunu, B. 2, C. II, Ankara-2001

Günay, Cevdet İlhan : Cezai Şart, Ankara-2002

**Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002**

Kaplan Emine Tuncay: İşverenin Fesih Hakkı Sınırları, Hüküm ve Sonuçları,  
Ankara-1987,

Kutal, Metin : İş Hukuku Dersleri, İstanbul-1969

Narmanlıoğlu, Ünal : Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı,  
İstanbul-1973

Orhaner,Baki:Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları,Ankara-1966

Oğuzman, Mustafa Kemal : Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet  
"İş" Akdinin Feshi,İstanbul-1955

Oğuzman, M. Kemal : Borçlar Hukuku Dersleri,İstanbul-1979

Reisoğlu,Safa : Kıdem Tazminatı, Ankara-1976

Saymen, Ferit Hakkı : Türk İş Hukuku, İstanbul-1954

Tekinay, Selahattin Sulhi, Akman, Sermet, Burcuoğlu, Haluk, Altop, Atilla:Tekinay  
Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.6,İstanbul 1988

Tolga M.: İş Hukuku B.3.,İstanbul-1958

Tunçomağ, Kenan:Borçlar Hukuku Genel Hükümler,C.I,B.4, İstanbul-1969

Tunçomağ, Kenan-Centel,Tankut: İş Hukukunun Esasları, B. 2, İstanbul-1999

Türk-İş 6.Genel Kurul Çalışmaları (Türk İş Yayınları) No: 50, Ankara-1966