

## GÜNÜNDE ÖDENMEYEN ÜCRET ALACAKLARINA UYGULANACAK FAİZ

### 1. ÜCRETİN GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ VE İŞVERENİN TEMERRÜDE DÜŞÜRÜLMESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 nci maddesinin ilk fıkrasında, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ödeme süresi 1 haftaya kadar indirilebilir.

Yargıtay'a göre; "...Ücret kural olarak dönemsel/periodyk bir ödemedir. Ücret, Kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine; dönemlere uyularak ödenmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda 32 nci maddesinde bu süre en çok 1 ay olarak belirtilmiştir."<sup>1</sup>

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 406 ncı maddesi uyarınca da, "Aksine adet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir."

"İş Hukuku mevzuatında Basın İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi hariç, ücretin peşin ödeneceğine dair düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle ücret çalışılan ayı takip eden ay başında muaccel hale gelir. Fazla mesai, hafta tatili ücreti, UBGH ücretlerinin muacceliyet tarihleri normal aylık ücret gibidir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti sözleşmenin feshiyle muaccel olur."<sup>2</sup>

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin kanun ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir.<sup>3</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesine göre, "Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır."

Yargıtaya göre, söz konusu faize karar verilebilmesi için kural olarak ücretin muaccel hale gelmesi yeterli olmayıp ayrıca işverenin temerrüde düşürülmesi zorunludur.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Y.22.HD., T.17.03.2015, E.2013/37210, K.2015/10424

<sup>2</sup> Y.9.HD., T.12.02.2014, E.2011/54321, K.2014/4265

<sup>3</sup> "(İş Kanunu'nun) 34. maddede kastedilen işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullandığı dönemden önce doğmuş olan ücret alacaklarıdır. Bu hüküm sadece işçinin iş görmekten kaçınması durumunda değil, ücretin geciktirildiği her durumda uygulama alanı bulacaktır."

<sup>4</sup> Y.9.HD., T.12.02.2014, E.2011/54321, K.2014/4265, İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinde yer alan düzenleme işçinin ücret alacağına muaccel olma zamanıyla ilgili olup, düzenleme kesin bir vade içermediği için ücret alacağına ilişkin faiz başlangıcı için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. Tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları ödeme zamanı ya da işçi tarafından gönderilecek ihtarnamede belirtilen ödeme günü itibarıyla işverenin temerrüdü gerçekleşir." Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, Güncellenmiş 5. Baskı, sayfa 599, Aksi Görüş, Senem Değer, İşçinin Ücretinin Usulünce Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, DÜ-SBF Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, (Danışman Prof. Dr. Melda Sur) 2006, sayfa 67, (Dipnot 179) "...Kanaatimizce, İş Kanunu 32/V. maddesinde de belirtildiği üzere, "İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerekir" hükmü ile işveren temerrüde düşmüş olmaktadır. Ayrıca bir ihtarda bulunmaya gerek yoktur. Bu nedenle iş sözleşmesinin sona erdiği hallerde, temerrüt faizinin başlangıcının, iş sözleşmesinin sona erme tarihine göre belirlenmesi gerekir."

İşçinin ödenmeyen ücreti için mevduata uygulanan en yüksek faizi isteyebilmesi için, ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün geçmiş olmasına gerek bulunmamaktadır. Ücretin geciktiği her halde bu faiz oranı uygulanır.<sup>5</sup>

İşverenin daha önce ücret alacağıyla ilgili olarak temerrüde düşürülmemesi durumunda ise işçinin ücret alacağına ilişkin faiz dava tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır.<sup>6</sup>

İş sözleşmesinde ve toplu iş sözleşmesinde ücret ödeme tarihinin açıkça kararlaştırıldığı hallerde temerrüt söz konusu kararlaştırılan ücret ödeme tarihi itibarıyla oluşacaktır. Bu durumda ücret alacağına dava tarihinden önce gerçekleşen temerrüt tarihinden itibaren faiz uygulanacaktır.<sup>7</sup>

Nitekim, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 117 nci maddesi uyarınca da, "Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer. Borcun ifa edileceği gün, birlikte belirlenmiş veya sözleşmede saklı tutulan bir hakka dayanarak taraflardan biri usulüne uygun bir bildirimde bulunmak süratıyla belirlemişse, bugünün geçmesiyle...borçlu temerrüde düşmüş olur..."

Ancak muaccel hale gelmiş işçi alacakları yönünden temerrüde düşürülme mümkün olup, henüz alacağın muaccel olmadığı (ödenmesi gerekli hale gelmediği) hallerde işverenin temerrüde düşürülmesi mümkün değildir.

Dava şartı arabuluculuk uygulamasıyla birlikte arabuluculuk sürecindeki işlemlerin karşı tarafı temerrüde düşürüp düşürmediği konusunda; Yargıtay son dönemde verdiği kararlarında, arabulucu son tutanağının düzenlendiği tarihi temerrüt tarihi olarak kabul etmektedir.<sup>8</sup>

## **2. GÜNÜNDE ÖDENMEMESİ HALİNDE EN YÜKSEK MEVDUAT FAİZİ UYGULANACAK ÜCRET ALACAKLARI**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinin 1 inci fıkrası uyarınca, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı ücret niteliği taşıyan her türlü alacağı kapsamaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesindeki faiz, gününde ödenmemesi şartıyla aynı Kanunun 32 nci maddesinde belirtilen ücret yanında fazla çalışma ücreti, UBGT ücreti, hafta tatili ücretleri, geçici iş göremezlik ücretlerinde de gününde ödenmemesi koşuluyla uygulanır.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayınları, 2.Baskı, sayfa 433

<sup>6</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı (Tıpkı Basım), sayfa 395, Y.9.HD, T.02.07.2010, 26792/21578

<sup>7</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 142, Y.22.HD. T.23.10.2017, E.2017/8665, K.2017/22536, "Ücret alacağı bakımından faize hak kazanmak için kural olarak işveren temerrüde düşürülmelidir. Ancak, bireysel ya da TİS'de açıkça bir ödeme günü kararlaştırılmış ise belirlenen ödeme tarihi sonrasında faiz işlemeye başlar."

<sup>8</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul, Kasım 2023, Güncellenmiş 5.Baskı, sayfa 598- 599, "...Arabuluculuk (son) anlaşılma tutanağı bu bağlamda değerlendirildiğinde; arabuluculuk faaliyeti sırasında işverenden talep edilen alacaklar bakımından, davalı işverenin arabuluculuk son tutanak tarihi itibarıyla temerrüde düştüğünün kabulü gerekmektedir. Bu sonuç davalı işverenin usulüne uygun davet edilmesine rağmen arabuluculuk görüşmelerine katılmadığı durumlarda da geçerlidir. Dolayısıyla İlk Derece Mahkemesince hüküm altına alınan alacaklara arabuluculuk son tutanağı tarihinden itibaren faize hükmedilmesi yerindedir." (Y9HD.04.07.2023, 8073/10333; aynı yolda Y9HD,14.03.2022,2553/3356; Y9HD, 24.02.2022,1182/2404, Y9HD.21.03.2022,3222/3813)

<sup>9</sup> Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34.Baskı, sayfa 377, Y.9.HD., 27.10.20204, E.2004/7054, K.2004/24266

Aynı şekilde işe iade davası ile tespit edilen 4 aya kadar boшта geçen süreye ait ücretin gününde ödenmemesi halinde de İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinde yer alan mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.<sup>10</sup>

Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücretin gününde ödenmemesi halinde uygulanması gereken faiz ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53 üncü maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca en yüksek işletme kredisi faizidir.

Yargıtay'a göre, "...Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı öngörülen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, prim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsamaktadır."<sup>11</sup>

Ücretin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca uygulanması gereken faiz en yüksek işletme kredisi faizidir.

İlave tediye alacağı, 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkındaki Kanun ile düzenlenmiş ve bu kanunda faiz türü belirtilmemiş olduğundan, 4857 Sayılı Kanun gereği geniş anlamda ücret olarak da nitelendirilemez ve söz konusu alacağı kanuni faiz uygulanır.<sup>12</sup>

Yıllık izin ücreti geniş anlamda ücret kabul edilmediğinden İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinde düzenlenmiş olan mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmaz. Yıllık izin ücretinde yasal faiz uygulanır. Yıllık izin ücreti alacaklarına uygulanacak faiz türü, temerrüt tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yasal faizdir.<sup>13</sup>

Gemi adamının ücret alacakları yasal faiz oranlarına tabidir. Bu alacaklara mevduata uygulanan faiz yürütülemez<sup>14</sup>

Aynı şekilde 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na dayanan ücret alacaklarında da yasal faiz işletilmesi gerekmektedir.

5098 sayılı Basın İş Kanunu'nda ise, yürürlükteki 14 üncü madde ve Ek madde 1/8'de ücretlerin ve fazla çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi halinde geçecek her gün için %5 fazlasıyla ödenmesine ilişkin hüküm bulunmaktaydı. Anayasa Mahkemesi ücrete ilişkin söz konusu düzenlemeyi 05.12.2019 tarihli (Esas 2019/108, Karar 2019/1) ve fazla çalışma ücretine ilişkin düzenlemeyi ise 19.09.2019 tarihli (Esas 2019/48, Karar 2019/74) kararlarıyla (Resmî Gazete, 19.11.2019,30953) iptal etmiştir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda şu anda gazetecilerin gününde ödenmeyen ücret alacakları konusunda özel bir faiz düzenlemesi yer almamaktadır.

<sup>10</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 305, "İşçinin işe iade talepli başvurusunda boшта geçen süreye ait ücret talep edilmiş olmak kaydıyla bu başvurunun işverene tebliği itibariyle temerrüt gerçekleşir. Temerrüt yoksa dava dilekçesinde talep edilen kısım ile ilgili dava tarihi, ıslahla arttırılan kısım için ıslah tarihi temerrüt oluşturur."

<sup>11</sup> Y.22.HD., T.21.06.2017, E.2017/35657, K.2017/15104

<sup>12</sup> Y.22.HD., T.26.04.2016, E.2015/16825, K.2016/12401

<sup>13</sup> Y9HD.,14.01.2013, E.2010/38449, K.2013/254

<sup>14</sup> Y.9HD., T.04.02.2020, E.2016/12349, K.2020/1312

Konuyla ilgili literatürde, Anayasa Mahkemesi kararından sonra gazetecinin ücretinin korumadan yoksun kaldığı, Basın İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda ücret alacakları konusunda özel bir faiz düzenlemesinin bulunmaması sebebiyle bu boşluğun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesi uyarınca doldurularak, gazetecinin ücret alacaklarına da bankalarca fiilen mevduata uygulanan en yüksek banka mevduat faizi oranı üzerinden faiz işletilmesine karar verilmesinin yerinde olacağı, böyle bir uygulamanın gazetecinin ücretinin korunmasını sağlayacağı ileri sürülmektedir.<sup>15</sup>

Buna karşın Yargıtay konu ile ilgili olarak önüne gelen uyuşmazlıklarda, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ve ücret alacaklarının faiz başlangıç ve türüne yönelik özel bir düzenleme yer almadığından dava ve ıslah tarihine göre yasal faiz işletilmesine hükmetmektedir.

"...5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda 4857 sayılı İş Kanunu'nda olduğu gibi yasal temerrüt söz konusu değildir. Ayrıca özel bir faiz düzenlemesi yoktur. Bu nedenle hüküm altına alınan kıdem tazminatı dahil tüm hak ve alacaklar için dava -ıslah ayırımı yapılarak yasal faiz işletilmelidir."<sup>16</sup>

### 3. FAİZİN HESAPLANMASI

4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki ücret alacağı için özel banka-kamu bankası ayırımı yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Faizin hesaplanmasında 1 yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz göz önünde bulundurulur.

Bankaların uyguladıkları faiz oranları 1 ya da birkaç aylık veya 1 yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır.

Yargıtay'ın konu ile ilgili yerleşik kararları uyarınca, ücretle ilgili alacaklarda faizin işlemeye başladığı tarihe göre bankaların bir yıllık mevduata fiilen uyguladıkları faiz esas alınır ve 1 yıllık süreler halinde uygulanır. Faiz oranında 1 yıllık süre içerisinde değişiklik olsa dahi, faiz birer yıllık devreler halinde uygulanır.<sup>17</sup>

Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça ücret yönünden dikkate alınmaz.

Bu durumda ücret alacağı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır. Aynı alacak için 2 nci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yönteme başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz.<sup>18</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34 üncü maddesinde gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması öngörüldüğünden, söz konusu faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı yargılama safhasında mahkeme tarafından kendiliğinden denetlenmektedir.

## BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



<sup>15</sup> Ezel Kurtişoğlu Yücel, Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar, Seçkin Yayınları, Ankara, Ekim 2022, sayfa 406,

<sup>16</sup> Seracettin Göktaş (Editör), İş Hukuku Yargıtay Uygulaması, Seçkin Yayınları, Ankara 2024, sayfa 373-374

<sup>17</sup> Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, On İki Levha Yayınları, İstanbul, Kasım 2023, Güncellenmiş 5.Baskı, sayfa 604

<sup>18</sup> Y.9.HD., T.24.05.2021, E.2021/4782, K.2021/9481