

# GÜNÜNDE ÖDENMEYEN TAZMİNAT ALACAKLARINA UYGULANACAK FAİZ

## 1. GENEL OLARAK

İş sözleşmesiyle çalışan işçi, gazeteci ve gemi adamlarının zamanında/gününde ödenmeyen ücret alacakları ve tazminatları için ilgili yasal düzenlemeler göz önünde bulundurularak faiz uygulanması gerekmektedir.

İş yasalarında kimi ücret ve tazminata alacaklarının gününde ödenmemesi halinde açıkça faiz düzenlemesi yer almasına karşın kimi tazminat ve ücret alacakları için ise yasalarda açıkça bir düzenleme yer almamaktadır. Konuyla ilgili boşluk yargı içtihatlarıyla doldurulmuştur.

İş sözleşmesinin tarafları arasında işçilik alacakları yönünden çıkan uyuşmazlıklar dava şartı arbuluculuk aşamasından sonra 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca çözümlenmekte ve mahkemeler tarafından alacağın muaccel olup olmadığı, işverenin temerrüt hali ve taleple bağlılık ilkesi gözetilerek asıl alacaklar yanında feri hak niteliğinde bulunana faiz alacağına da hükmedilmektedir.

Konuyla ilgili ilk makalemizde iş yasalarında yer alan tazminat alacakları ve zamanında ödenmemesi halinde faiz uygulanması, ikincisinde ise ücret alacakları ve zamanında ödenmesi halinde faiz uygulaması yargı içtihatları da göz önünde bulundurularak incelenecektir.

## 2. TAZMİNAT ALACAKLARINA UYGULANACAK FAİZ

### 2. 1. KIDEM TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZ

Kıdem tazminatı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla 1475 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesi ,854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 20 nci maddesi ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6 ve 11 inci maddelerinde düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nu kapsamında çalışan işçiler ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nu kapsamında çalışan gemi adamları için kıdem tazminatı her yıl için 30 günlük brüt giydirilmiş ücret üzerinden tavan miktarı göz önünde bulundurularak hesaplanır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışan gazetecilerin kıdem tazminatı ise her yıl için 1 aylık çıplak brüt ücretleri tutarında kıdem ödenir. Gazetecilere ödenen kıdem tazminatları için tavan uygulaması söz konusu değildir.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler için kıdem tazminatında faizin başlangıcı iş sözleşmesinin fesih tarihidir. Yaşlılık veya malullük aylığı tahsisi halinde faizin başlangıcı işçinin SGK'dan aldığı yaşlılık aylığı almayı hak ettiğine ilişkin belgeyi işverene verdiği tarihtir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamları için kıdem tazminatı alacaklarında faizin başlangıcı işveren daha önce temerrüde düşürülmemişse dava tarihidir.<sup>1</sup>

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar işçiler için kıdem tazminatında uygulanacak faiz türü bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizidir.



<sup>1</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 292

Bankaların uyguladığı faiz oranları vade süresine göre değişmektedir. Yargıtay, en yüksek faiz uygulanan vadenin 1 yıl olduğundan hareket ederek, fesih ya da temerrüt tarihinde 1 yıllık vadeli mevduata uygulanan faiz oranlarını esas almaktadır. 1 yıl sonra aynı yöntemle, fesih tarihinin denk geldiği ay baz alınarak yine 1 yıllık mevduat faizlerine göre faiz hesabı yapılmaktadır.<sup>2</sup>

Yine Yargıtaya göre, “Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmamalıdır. Yıllar itibariyle faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekmektedir.”<sup>3</sup>

Kıdem tazminatı ödenmekle ferî hak olan faiz hakkı da son bulur. Ancak kıdem tazminatının kısmen/taksitler halinde ödenmesi durumunda son taksit ödeninceye kadar faiz hakkı saklı tutulabilir. Konuyla ilgili olarak dava açılması da ihtirazi kayıt anlamındadır.<sup>4</sup>

Yargıtay son dönemde kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan bir uyuşmazlıkta, “Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi, bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp kanıtlamadığı sürece faiz hakkından vazgeçmiş sayılır. Taksitlerin zamanında ödenmesi durumunda ayrıca faize hak kazanılamaz. Bu konuda daha sonraki taksitlerin ödemesi sırasında ihtirazi kayıt ileri sürülmesinin sonuca bir etkisi yoktur. Ancak, taksitlerden bir ya da bazılarının gününde ödenmemesi durumunda hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için faize karar verilmelidir. İşçinin taksitli ödemeyi öngören ödeme planını kabulü, ancak taksitlerin gününde ödenmesi halinde işveren yararına sonuç doğurur. Taksitler gününde ödenmediğinde işçinin taksitli ödeme anlaşmasıyla bağlı olduğunda söz edilemez. İşçi, işverence anlaşmaya uyulacağı varsayımı ile taksitli ödemeyi kabul etmiş sayılmalıdır. İş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi de bunu gerektirir. Bu itibarla, kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali halinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır. Daha önce yapılan ödemeler de Borçlar Kanunu’nun 84 üncü maddesi uyarınca öncelikle faize ve masraflara sayılmalıdır. Kıdem tazminatı faizi gecikme faizi niteliğinde olduğundan, faize faiz yürütülmesi mümkün olmaz. Dairemiz kararları bu yönde kökleşmiştir. (Yargıtay 9.HD. 27.6.2005 gün 2005/19196 E, 2005/22752 K.). Faiz alacağı başlı başına icra takibi ya da davaya konu olmuş olsa dahi, faiz niteliğini kaybetmediğinden ayrıca faize hak kazanılamaz.” şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>5</sup>

İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olduğundan kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı da işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur.<sup>6</sup>

5953 sayılı 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamları için kıdem tazminatında uygulanacak faiz türü ise yasal faizdir.

“Davacının tabî olduğu Deniz İş Kanunu’nda ücret ve eklerine en yüksek mevduat faizi uygulanacağına dair herhangi bir hüküm olmadığı gibi kıdem tazminatına yürütülecek faize ilişkin de özel bir hüküm bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’na tabî işçilik alacaklarına uygulanan ve kanunda açıkça düzenlenen mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının gemi adamının alacaklarına uygulanması mümkün değildir. Buna göre davaya konu alacaklar için dava ve ıslah tarihleri dikkate alınarak yasal faiz uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi de hatalı olup, ayrı bir bozma nedenidir.”<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Murat Özveri, Bireysel İş İlişkileri Açısından Türkiye İşçi Hukuku, E. Ceren Özveri Eğitim ve Dayanışma Vakfı Yayını, Ekim 2023, sayfa 1788, Y.9.HD. T.19.01.2021, E.2020/4492, K.2021/1536

<sup>3</sup> A.g.e., sayfa 1788, Y.9.HD. T.19.01.2021, E.2020/4492, K.2021/1536

<sup>4</sup> Y.9.HD. T.10.12.2012, E.2010/29003, K.2012/41844

<sup>5</sup> Y.9.HD. T.19.01.2021, E.2020/4492, K.2021/1536

<sup>6</sup> Y.9.HD. T.10.12.2012, E.2010/29003, K.2012/41844, Y.9.HD. T.14.05.2013, E.2011/40513, K.2013/14414

<sup>7</sup> Y.9.HD., T.04.02.2020, E.2016/12349, K.2020/1312

## 2. 2. İHBAR TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZ

İhbar tazminatı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesi, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 16 ncı maddesi ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 5, 6 ve 7 nci maddeleri ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 432 nci maddesinde düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışan gemi adamlarının ihbar tazminatları, 6 aya kadar çalışmada 2 hafta, 6 aydan 1,5 yıla kadar çalışmada 4 hafta, 1,5 yıldan 3 yıla kadar çalışmada 6 hafta ve 3 yıldan fazla çalışmada ise 8 haftalık giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışan gazeteciler ihbar tazminatı, hizmet süresi 5 yıldan az ise 1 ay, 5 yıldan fazla ise 3 aylık brüt ücret tutarında hesaplanır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler için ihbar tazminatı ise, 1 yıla kadar hizmet süresi için 2 hafta, 1-5 yıl hizmet süresi için 4 hafta, 5 yıldan fazla hizmet süre için 6 haftalık brüt ücret tutarında hesaplanır.

İhbar tazminatında faizin başlangıcı, yukarıda belirtilen tüm kanunlara tabi olarak hizmet akdiyle çalışanlar için dava tarihinden önce varsa temerrüt tarihi, temerrüt yoksa dava dilekçesinde talep edilen kısım ile ilgili dava tarihi, ıslahla arttırılan kısım için ıslah tarihidir.<sup>8</sup>

"İhbar tazminatı bakımından uygulanması gereken faiz oranı değişen oranlara göre yasal faiz olmalıdır. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde farklı bir faiz türü öngörülmüşse, yasal faizin altında olmamak kaydıyla kararlaştırılan faiz uygulanır."<sup>9</sup>

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar işçiler, 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamları ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler için ihbar tazminatında uygulanacak faiz türü yasal faizdir.

## 2. 3. KÖTÜ NİYET TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZ

Kötü niyet tazminatı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17/4 üncü fıkrasında, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 16/4 üncü fıkrasında, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 434 üncü maddesinde düzenlenmiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda ise kötü niyet tazminatı öngörülmemiştir.

Kötü niyet tazminatı ihbar tazminatından ayrı olarak ve ihbar tazminatının 3 katı tutarında ödenir.

Kötü niyet tazminatı yönünden faizin başlangıcı dava tarihinden önce varsa ihtar tarihi temerrüt tarihidir. Temerrüt yoksa dava dilekçesinde talep edilen kısım ile ilgili dava tarihidir. ıslahla arttırılan kısım için ıslah tarihidir.<sup>10</sup>

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlar işçiler, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçiler ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamları için kötü niyet tazminatında uygulanacak faiz türü yasal faizdir.



<sup>8</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 293-294

<sup>9</sup> Y.22.HD., T. 21.06.2017, E.2017/35657, K.2017/15104

<sup>10</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 295

Yargıtay konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, “Kıdem tazminatı dışındaki alacaklar yönünden, dava dilekçesinde talep edilen miktarlara dava tarihi yerine fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesi ile yıllık izin ücreti ve kötü niyet tazminatına yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir.” şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>11</sup>

#### **2. 4. SENDİKAL TAZMİNATA UYGULANACAK FAİZ**

Sendikal tazminatın yasal dayanağı 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25 inci maddesidir.

Sendikal tazminat, en az 1 yıllık ücret tutarında ve sendikal ayrımcılığın yapıldığı tarihteki brüt çıplak (giydirilmemiş) ücret üzerinden hesaplanır.

Sendikal tazminat ödemesinde temerrütte düşülmesi halinde yasal faiz uygulanması gerekmektedir.

Yargıtay konuyla ilgili bir kararında, “Hüküm altına alınan sendikal tazminat için mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesi hatalıdır. Ne var ki bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün ...yerine 13.179,60 TL. brüt sendikal tazminatın 1200,00 TL.’ lik kısmına dava tarihi olan 18.06.2014 tarihinden itibaren, 11.979,60 TL.’ lik kısmına ıslah tarihi olan 28.09.2015 tarihinden itibaren işleyecek yasal faiz üzerinden hesaplanacak faiz ile davalıdan tahsili ile davacıya ödemesine, hükmün bu şekilde düzeltilerek onanmasına...” şeklinde hüküm kurmuştur.<sup>12</sup>

Sendikal tazminata uygulanacak faizin başlangıç tarihi ise temerrüt tarihi, ihtarname veya dava tarihi, ıslahla arttırılan kısım için ise ıslah tarihidir.

#### **2. 5. AYRIMCILIK TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZ**

Ayrımcılık Tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5 inci maddesinde düzenlenmiştir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nu kapsamında çalışanlar için öngörülmemiştir.

Ayrımcılık Tazminatı işçinin en çok 4 aylık brüt çıplak (giydirilmemiş) ücreti tutarında belirlenir.

Ayrımcılık tazminatının ödenmesinde temerrütte düşülmesi halinde yasal faiz uygulanır.

Ayrımcılık tazminatına uygulanacak faizin başlangıç tarihi ise, dava tarihinden önce varsa temerrüt tarihi, temerrüt yoksa dava dilekçesinde talep edilen kısım ile ilgili dava tarihi, ıslahla arttırılan kısım için ıslah tarihidir.<sup>13</sup>

#### **2. 6. İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZ**

İşe başlatmama tazminatı, açılan işe iade davası sonucunda işçinin işe iadesine karar verilmesi halinde, yasal 1 aylık süre içinde başvuru yapmasına karşın işveren tarafından işe başlatılmayan işçiye 4857 sayılı İş Kanunu’nun 21 inci maddesi uyarınca, mahkeme ilamında yer alan 4-8 aylık ücret tutarında ödenmesi gereken tazminattır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 116 ncı maddesinde yer alan düzenleme gereğince, 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler de kıyas yoluyla işe başlatmama tazminatından yararlanırlar.



<sup>11</sup> Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 2.Baskı, sayfa 329, Y22HD., T.09.07.2015, E.2014/12276, K.2015/23506

<sup>12</sup> Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 2.Baskı, sayfa 421, Y22HD., T.16.01.2020, E.2019/133, K.2020/543

<sup>13</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 296

İşe başlatmama tazminatı çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanır. İşçinin işyerindeki kıdemi ile fesih nedenlerine göre hakim tarafından asgari 4 aylık azami 8 aylık ücret tutarında belirlenir.

“Somut uyuşmazlıkta, işe başlatmama tazminatının davacının çıplak brüt ücreti üzerinden hesaplanarak hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece, sosyal yardımlar ilave edilerek tespit edilen giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplama yapılan bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm altına alınması hatalı olup bozma sebebidir.<sup>14</sup>

İşe başlatmama tazminatında yasal faiz uygulanmaktadır.

“...İşe başlatmama tazminatı niteliği itibariyle tazminat olduğundan uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.”<sup>15</sup>

İşe başlatmama tazminatında faiz başlangıç tarihi ise işçinin/gazetecinin işveren tarafından işe başlatılmadığı/işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur.

## **2. 7. BAKİYE SÜRE ÜCRETİNE /TAZMİNATINA UYGULANACAK FAİZ**

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 438 inci maddesi gereğince, belirli süreli veya asgari süreli iş sözleşmelerinin süresinden önce işveren tarafından feshi halinde sözleşmenin kalan süresine ilişkin ücret ve diğer hakların işçiye ödenmesi gerekmektedir.

Bakiye süre ücreti niteliği itibariyle tazminattır. Söz konusu yasal düzenleme uyarınca, iş sözleşmesinin fesih bildiri ile sona erdiği belirli ve asgari süreli sözleşmelerde sürenin sonuna kadar olan haklar tazminat olarak ödenir.<sup>16</sup>

İş sözleşmesinin feshinden sonra ait kalan süresinde ödenmesi gereken ücretler ile ikramiye ve benzeri ücretin eki mahiyetindeki ödemelerden işçinin aynı dönem içinde başka bir işten elde ettiği gelirleri, elde etmekten kasten kaçındığı gelirleri ile bu işi yapmamaktan kaynaklanan giderler işe başlatmama tazminatından mahsup edilir.<sup>17</sup>

Bakiye süre ücreti, tazminat niteliğinde olduğundan temerrüt halinde yasal faize tabidir.

Bakiye süre ücretinde faizin başlangıcı, dava tarihinden önce varsa temerrüt tarihi, temerrüt yoksa dava dilekçesinde talep edilen kısım ilgili dava tarihi, ıslahla arttırılan kısım için ise ıslah tarihidir.<sup>18</sup>

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

<sup>14</sup> Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 2.Baskı, sayfa 381, Y9HD, T.15.09.2020, E.2018/8729, K.2020/7738

<sup>15</sup> Haluk Hadi Sümer, Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayınları, Güncellenmiş 2.Baskı, sayfa 386, Y.9HD, T.02.04.2018, E.2016/23153, K.2018/7180

<sup>16</sup> Şahin Çil, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulaması, Yetkin Yayınları, Ankara 2020, sayfa 298

<sup>17</sup> A.g.e., sayfa 298

<sup>18</sup> A.g.e., sayfa 297