

Yargıtayın Bir Kararı Üzerine Kıdem Tazminatına İlişkin Faiz, İhtirazi Kayıt ve Temerrüt Konularında Değerlendirme

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2007/27654
Karar No : 2008/24625
Tarihi : 24.9.2008

ÖZET

Kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir.

DAVA

Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, izin, bayram ve genel tatil, hafta tatili, fazla mesai alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi Ö.F.T. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Kıdem tazminatı bakımından uygulanması gereken faiz başlangıcı ve davalı yararına tayin edilen vekâlet ücreti konusunda

taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

a) Dava kısmen kabul edildiğine göre reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık asgari ücret tarifesine göre bir vekâlet ücreti verilmesi zorunluluğu var ise de, mahkemece davalı yararına fazla vekalet ücreti hesaplanması hatalı olmuştur.

b) 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi hükmü uyarınca kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı yasanın 14. maddesi halen yürürlüktedir. Anılan 14. maddenin 11. fıkrası hükmüne göre kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödenmesi gerektiği 1475 sayılı Kanunun 14/11. maddesinde öngörülmüştür. O halde faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır. Bu noktada, iş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde 1475 sayılı yasanın 14/3. maddesine göre işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarih olmalıdır.

Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için de faiz başlangıcı olmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin başladığı tarihtir.

İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmakla, kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı da, işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur.

Kıdem tazminatı ödenmekle ferî hak olan

faiz hakkı da son bulur. Ancak kıdem tazminatının kısmen ödenmiş olması durumunda son taksit ödeninceye kadar faiz hakkı saklı tutulabilir. Davanın açılması da ihtirazi kayıt anlamındadır.

Kıdem tazminatına uygulanması gereken faizi düzenleyen ilgili hükümde özel banka ile kamu bankası ayrımı yapılmamıştır. Yasada, “uygulanan en yüksek faiz” sözcüklerine yer verilmiş olmakla sözü edilen faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı tespit olunmalıdır. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fi(i)len uygulanmış olmadıkça ücret dikkate alınmaz.

Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir.

Dava dilekçesinde belli bir faiz oranı ya da başka bir faiz türü gösterilmişse, HUMK. nun 74. maddesi uyarınca istekle bağlılık kuralından hareket edilerek bu faiz oranını aşmayacak şekilde faize karar verilmelidir.

Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi bu konuda irade fesadını kanıtlamadığı sürece faiz hakkından vazgeçmiş sayılır. Taksitlerin zamanında ödenmesi durumunda ayrıca faize hak kazanılmaz. Bu konuda daha sonraki taksitlerin ödemesi sırasında ihtirazi kayıtları sürülmesinin sonuca bir etkisi yoktur.

Ancak, taksitlerin gününde ödenmemesi durumunda her bir taksitin ödenmesi gereken tarih ile ödemenin yapıldığı güne kadar geçen süre için faize hak kazanılır.

Kıdem tazminatı gecikme faizi bir faiz alacağı olmakla faize faiz yürütülmesi mümkün olmaz. Dairemiz kararları bu yönde köklemiştir. (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.

Somut olayda kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerekir iken dava tarihinden itibaren faize karar verilmesi hatalı olmuştur.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine,

24.09.2008 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY

Davacıdan, davalı şirketin (yönetim) kurulu başkanının odasında bulunan dolap üzerindeki kağıtları (düzensiz belgeleri) atması istendiği halde verilen görevin sınırını aşarak dolap içinde muhafaza altında olan evrakları yırtarak attığı, iş sözleşmesinin bu olay sebebiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Fesih sebebi yapılan bu olay işverene bağlılık ve doğruluğa uymadığı gibi iş güvenliğini tehlikeye düşürücü nitelikte olup davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmamıştır. Bu nedenle hükmün ihbar ve kıdem tazminatı talepleri reddedilmek üzere de bozulması gerektiği görüşünde olduğumdan sayın çoğunluğun bu yönü kapsamına almayan bozma gerekçesine katılamıyorum.

1. GİRİŞ

İnceleme konusu karara göre davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, izin, bayram ve genel tatil, hafta tatili, fazla mesai, alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır. Yargıtay yerel mahkemenin kararını, somut olayda kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerekir iken dava tarihinden itibaren faize karar verilmesi hatalı olmuştur gerekçesi ile bozmuştur.

II. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Zamanında Ödenmemesinden Doğan Faiz

a) Genel Olarak

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesinden doğan faiz 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 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." şeklinde düzenlenmiştir. Bu hüküm 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine 30.07.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun ile eklenmiştir. Bu tarihe kadar kıdem tazminatına BK m.103'te yer alan genel gecikme faizi uygulanıyordu. 1475 sayılı İş Kanunu m.14/11'de yer alan kurallar emredici niteliktedir¹. Bu hükümden mevduata uygulanacak en yüksek faizin yalnızca kıdem tazminatı için söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanunu, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağını kabul ederek (m. 34/1) ücret alacaklarında da kıdem tazminatına paralellik sağlamıştır. Kıdem tazminatının toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi halinde ise 2822 sK m.61/1 hükmüne göre "işletme kredisi faizi" söz konusu olmaktadır². Yabancı para ile kıdem tazminatı ödemelerinde de 3095 sK m.4/a uyarınca o para ile açılan mevduata ödenen en yüksek faiz ödenmektedir. Hükümde bir kısıtlama bulunmadığından yerli, yabancı veya özel, kamu farkı gözetilme-

Hukumumuzda alacakların ifa zamanı, genel olarak tarafların anlaşması, sözleşme veya örf ve adet kuralları, dürüstlük kuralları ya da kanun hükmü ile belirlenmektedir.

den Türkiye’de faaliyette bulunan tüm bankalardan mevduata en yüksek faiz veren bankanın faizi esas alınmaktadır.

b) Faizin Başlangıç Tarihi ve Temerrüt

Gecikme sebebiyle faiz istenebilmesi için her şeyden önce kıdem tazminatı hakkının doğmuş bulunması ve doğduğu tarih itibariyle de ödenmemiş olması gerekli bulunmaktadır. İş Kanunu m.32/6’da yer alan “İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.” şeklindeki kurala göre iş sözleşmesinin son bulunduğu tarihte kıdem tazminatının ödenmesi gerektiğinden bu tarihte ödemenin gerçekleşmemesi halinde temerrüt bu tarihte başlamaktadır³. Sözlük anlamı olarak temerrüt “direnme, borcun ifasında gecikme, borçlunun borcunu ödememekte veya alacaklının alacağını almamakta direnmesi” olarak tanımlanmaktadır⁴. Borçlunun temerrüdü BK 101-107. maddelerinde düzenlenmiştir. BK borçlunun temerrüde düşmüş sayılması için borcun muaccel olmasını yeterli bulmamakta ve prensip itibariyle alacaklının, borcu muaccel borçluya borcu ödemesini ihtar etmesini de aramaktadır⁵.

Hukumumuzda alacakların ifa zamanı, genel olarak tarafların anlaşması, sözleşme veya örf ve adet kuralları, dürüstlük kuralları ya da kanun hükmü ile belirlenmektedir⁶. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesinden kaynaklanan gecikme faizi konusunda da ifa zamanının kanunla tayin edilmiş olduğu bir durum söz konusu olmaktadır⁷. Bu nedenle kıdem tazminatı alacağı doğduğu anda 4857 sayılı İş Kanunu m.32/6’ya göre muaccel olmakta ve BK’dan

farklı olarak İş Kanunu’na göre borçlu herhangi bir ihtara gerek kalmadan temerrüde düşmektedir. Öğretide de isabetli olarak, kıdem tazminatı kanundan doğan bir para alacağı olduğu için İş Kanunu m.32/6’daki hükümden hareketle alacaklının ayrıca temerrüt ihtarına (BK m.101) gerek olmaksızın borçlunun temerrüde düştüğü kabul edilmektedir⁸.

İş sözleşmesinin sona erme sebeplerine göre birbirinden farklı temerrüt tarihleri de söz konusu olabilmektedir. Ölüm veya fesihle iş sözleşmesinin sona erme durumlarında ölüm⁹ veya fesih¹⁰ tarihlerinde temerrüt gerçekleşmektedir. İşçinin gaip olduğu durumlarda ise, işçinin mirasçılarının işverene kıdem tazminatı ödemesi için başvurdukları tarih¹¹ temerrüdün başlangıcı olarak alınmaktadır. Yaşlılık, malulük aylıkları veya toptan ödeme almak amacıyla yapılan fesihlerde de (1475 sK m.14/1-4), ilgili sosyal güvenlik kuruluşlarından alınan emeklilik belgesinin işverene verildiği tarih temerrüt başlangıcı tarihi olarak kabul edilmektedir¹². İşe iade davası sonrasında kıdem tazminatının faizinin başlangıç tarihi, işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işçinin işe başlatılmayacağına bildirildiği tarih veya bir aylık işe başlatma süresinin sonu olmaktadır¹³.

İş sözleşmesinin işyeriyle ilgili bulunmayan bir suçtan mahkûmiyet nedeniyle feshedilmesinde gecikme faizi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlamaktadır¹⁴.

Sendika yöneticiliği yasada öngörülen biçimde son bulan ve eski işine girmek için başvuran işçiye kıdem tazminatı bu tarihte ödenmek gerektiğinden temerrüt için de bu tarih esas alınmaktadır¹⁵.

Kıdem tazminatı kanundan doğan bir para alacağı olduğu için İş Kanunu m.32/6’daki hükümden hareketle alacaklının ayrıca temerrüt ihtarına gerek olmaksızın borçlunun temerrüde düştüğü kabul edilmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinde veya personel yönetmeliklerinde belirlenen kıdem tazminatı ödeme tarihleri de gecikme faizi için temerrüt tarihi olarak kabul edilmektedir¹⁶.

Kıdem tazminatının ödenmesi için vade belirtilen durumlarda ise temerrüt bu tarihten itibaren başlamaktadır¹⁷.

Taksitle ödemelerde de her bir taksitin ödenmesi gereken gün, ödeme yapılmadığı takdirde temerrüdün başlangıcı sayılmaktadır. Taksitle ödemede her bir somut taksitin ödenmesi gerekirken ödenmediği süreden başlayıp ödendiği tarihe kadar faiz yürütülmektedir¹⁸.

c) Faiz Oranı

Kıdem tazminatı için uygulanacak temerrüt faizi oranı, ödeme gününün kararlaştırıldığı veya temerrüdün gerçekleştiği tarihteki bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır¹⁹. İzleyen yıllarda da aynı yöntem ile hesap yapılmaktadır. Yıl içinde artan veya

si halinde BK'nın 104. maddesinin son fıkrası hükmüne göre faize faiz yürütülmesi mümkün bulunmamaktadır²⁶.

d) İhtirazi Kayıt

Kıdem tazminatı borcunun işveren tarafından bir seferde veya taksitler halinde gecikmeli olarak ödenmesi sırasında bu ödemeleri faiz konusunda ihtirazi kayıt koymadan kabul eden işçinin durumu BK m.113'te düzenlenmiştir. Maddeye göre "asıl borç tediye ile veya sair bir suretle sakıt olduğu takdirde kefalet ve rehin ve sair fer'i haklar sakıt olur. -Evvelce cereyan eden faizleri talep hakkını mahfuz bulunduğu beyan edilmiş veya icabı halden neşet eylemiş olmadıkça bu faizler talep olunamaz.- Gayrimenkul rehne veya kıymetli evraka ve konkordatoya müteallik hususi hükümler mahfuzdur". Maddeden anlaşıldığına göre kıdem tazminatı borcunun tamamı bir seferde veya taksitler halinde ödenirken faiz konusunda ihtirazi kayıt

Kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle açılan davada hükmolunan faizin geç ödenmesi halinde BK'nın 104. maddesinin son fıkrası hükmüne göre faize faiz yürütülmesi mümkün bulunmamaktadır.

azalan faiz oranları dikkate alınmamaktadır²⁰. Bu faiz oranının aynı zamanda fiilen uygulanan bir faiz oranı olması da gerekmektedir²¹. Gecikme süresi için faiz yürütülürken ödenmeyen her bir taksit için ödenmediği günden, ödendiği güne kadar ayrı ayrı faiz hesap edilir²².

Dava dilekçelerinde başka bir faiz oranı gösterilen durumlarda HMUK m.74 hükmü uyarınca istekle bağlılık kuralına göre bu istek aşılması üzere karar verilmektedir²³. Mahkeme kararında faiz oranının somut olarak belirtilmesi ise bozma nedeni²⁴ olarak değerlendirilmektedir.

Kıdem tazminatının geç ödenmesinde alacaklının bu ödemeyi BK m.84'e göre işlemiş gecikme faizine sayma hakkı vardır ve borçlunun bunu engellemesi mümkün değildir²⁵.

Kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle açılan davada hükmolunan faizin geç ödenme-

koymayan işçi bir daha faiz talep edemez ve bu husus amir hüküm olduğundan yargılama sırasında hakim tarafından resen nazara alınır. Ancak daha önce işlemiş olan faizlerin saklı tutulduğunun bildirilmiş olması veya halin icabından anlaşılması durumlarında BK m.113'te yer alan kural uygulanmaz²⁷. Buna göre kıdem tazminatı ister tümü birlikte def'aten isterse de kısım kısım (taksitle) ödensin, gecikme halinde gecikme faizi yürütülebilmesi için, borç ödemeyle sona ermeden önce faiz isteme hakkının saklı tutulması gerekir, eğer saklı tutulmazsa asıl borçla birlikte onun fer'i olan gecikme faizi isteme hakkı da son bulur (BK m.113)²⁸. Bir kez konan çekince (ihtirazi kayıt) kendisinden önceki ve/veya sonraki bütün taksitler için de konmuş sayılır²⁹.

Kıdem tazminatının ödenmesi sırasında faiz konusunda ihtirazi kayıt dermeyan etmeyen işçi en yüksek banka mevduat faizi isteme hakkını

Taksitli ödemelerde ilk taksidin ödendiği tarih, kendiliğinden bakiye kıdem tazminatı alacağı için faiz başlangıcı tarihi olma özelliğini kazanmamaktadır.

yitirdiği gibi bunun yerine daha düşük miktarda bir (yasal) faiz de elde edemez³⁰.

Önceki dava BK m.113 kapsamında ihtirazi kayıt niteliğindedir³¹.

2. Kararın Değerlendirilmesi

Kararda, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sonucu işçi lehine doğacak gecikme faizi ile ilgili Yargıtayın istikrar kazanmış yerleşik görüşleri özet olarak ifade edilmiştir. Mevzuata uygun olan Yargıtayın bu görüşleri yıllardan beri öğretide de geniş ölçüde kabul görmüştür.

Ancak inceleme konusu olan kararının kaleme alınışı kanaatimizce iki ayrı noktada isabetli olmamıştır. Şöyleki;

İlk olarak, kararın (b) bendi 3. paragrafında “Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için de faiz başlangıcı olmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin başladığı tarihtir.” şeklinde ifade edilen husus, Yargıtayın yerleşik kararlarında ifade edilen görüşlere nazaran farklılık taşımaktadır. Çünkü; iş sözleşmesinin yaşlılık, emeklilik ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi, 1475 sayılı İş Kanunu m.14/1-4’de düzenlenmiştir. Buna göre, işçiler iş sözleşmelerini “Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla” feshederlerse işverenden kıdem tazminatı isteme hakkına sahip olmaktadır. Bu hüküm doğrultusunda yaşlılık, emeklilik, malullük aylıkları veya toptan ödeme almak amacıyla yapılan fesihlerde ilgili sosyal güvenlik kuruluşlarından alınan emeklilik belgesinin işverene verildiği tarih faizin başlangıcı tarihi

olarak kabul edilmektedir³². Anılan belgenin işverene verilmesine rağmen kıdem tazminatı ödemesinin yapılmadığı durumlarda faizin başlangıcı (işçi tarafından dava veya icra takibi tarihinden başlatılmamak koşulu ile) davanın açıldığı veya icra takibinin yapıldığı tarih değil, emeklilik belgesinin işverene verildiği tarih olmaktadır³³.

Kıdem tazminatının tarafların anlaşması olmadan taksitle ödendiği durumlarda da emeklilik belgesinin işverene verilme tarihi, faizin başlangıcı tarihi olma özelliğini taşımaktadır. Kıdem tazminatının anlaşma olmadan taksitler halinde ödendiği durumlarda yukarıda açıklandığı şekilde son taksit ödeninceye kadar işçi tarafından yapılacak bir ihtirazi kayıt dermeyanı, faiz hakkını fesih tarihinden itibaren saklı tutmaktadır. Taksitle ödeme tarafların anlaşması ile kabul edilmiş ise taksitlerin gecikmeli olarak ödenmesinde de belirlenen taksit tarihleri ile ödeme tarihleri arasında geçen süreye göre faiz hesabı yapılmaktadır³⁴. Kıdem tazminatının anlaşmalı olarak taksitler halinde ödenmesinde de BK m.113/2’ye göre son taksit ödeninceye kadar faiz hakkının saklı tutulması gerekli bulunmaktadır. Buna karşılık, taksitle ödemeye dair anlaşma yapılırken taraflar zamanında ödenmeyen bir taksitin kendisinden sonraki taksitleri de ödenmesi gereken duruma düşüreceğini kararlaştırmışlarsa, ödenmesi gereken zamanda ödenmeyen bir taksit kendini izleyen taksitleri de ödenmesi gerekli konuma sokacağından, bu taksitler için de ödenmemiş olan önceki taksitin ödenmesi icap eden tarihten itibaren faize hükmedilmesi icap edecektir³⁵. Dolayısıyla kararda ifade edildiği gibi, taksitli ödemelerde ilk taksidin ödendiği tarih, kendiliğinden bakiye kıdem tazminatı alacağı için faiz başlangıcı tarihi olma özelliğini kazanmamaktadır. Yargıtayın anılan görüşü, gerek 1475 sK m.14/1-4, 4857 sK m.32/6 ile BK’nın ihtirazi kayıtla ilgili maddeleri ve gerekse Yargıtayın yerleşmiş kararlarıyla açık bir şekilde çelişki halindedir.

İkinci olarak, kararın sonuç kısmından bir önceki paragrafında da “Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi bu konuda irade fesadını kanıtlamadığı sürece faiz

hakkından vazgeçmiş sayılır. Taksitlerin zamanında ödenmesi durumunda ayrıca faize hak kazanılmaz. Bu konuda daha sonraki taksitlerin ödenmesi sırasında ihtirazi kayıt ileri sürülmesinin sonuca bir etkisi yoktur. Ancak, taksitlerin gününde ödenmemesi durumunda her bir taksitin ödenmesi gereken tarih ile ödemenin yapıldığı güne kadar geçen süre için faize hak kazanılır” şeklinde bir görüş ifade edilmektedir.

Bu paragrafta, son cümleye kadar kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçinin irade fesadını kanıtlamadığı sürece taksitlerin zamanında ödenmesi halinde faize hak kazanamayacağı hatta sonraki taksitlerin ödenmesi sırasında ihtirazi kayıt ileri sürülmesinin bile bu durumu değiştirmeyeceği ifade edilmektedir. Buraya kadar gerek mevzuat gerekse yerleşmiş kararlar bakımından bir sorun bulunmamakla birlikte, ancak ile başlayan son cümlede arada hiçbir açıklama yapılmadan, taksitlerin gününde ödenmemesi durumunda her bir taksitin ödenmesi gereken tarih ile ödemenin yapıldığı güne kadar geçen süre için faize hak kazanılır, denilerek tarafların anlaşması üzerine kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesinde bir ihtirazi kayıt olmasa bile gecikme faizine hak kazanılabileceği izlenimi yaratılmıştır.

Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesinde uygulamada genellikle üç yol izlenmektedir. Bunlardan birincisinde işveren işçi ile anlaşmadan kıdem tazminatını taksitler halinde ödemektedir. Böyle durumlarda işçi ihtirazi kayıt ile hakkını saklı tuttuğu takdirde fesih tarihinden itibaren gecikme faizine hak kazanmaktadır. İkincisinde işveren kıdem tazminatını işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliği hükümleri doğrultusunda taksitler halinde ödemektedir. Taksitler bu hükümler doğrultusunda zamanında ödendiği takdirde ihtirazi kayıt olsa bile işçi gecikme faizine hak kazanamamaktadır. Üçüncü durumda ise işveren ile işçi kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi hususunda anlaşmakta ve taksitler bu tarihlerde ödenmektedir. İşçi bakımından bir irade fesadı söz konusu olmadığı takdirde, işçinin ihtirazi kayıt

koysa bile taksitler zamanında ödendiği takdirde gecikme faizi hakkı doğmamaktadır. İkinci ve üçüncü durumlarda işçinin ancak ihtirazi kayıt koymak koşulu ile taksitlerin zamanında ödenmemesi halinde ödenmeme tarihi ile ödeme tarihi arasındaki süre için gecikme faizine hak kazanması mümkün bulunmaktadır. Nitekim baştan ihtirazi kayıt konmasa bile her bir taksitin ödenmesi sırasında ve hatta son taksitin ödenmesi sırasında bile ihtirazi kayıt konması yukarıda açıklandığı gibi BK m.113/2'ye göre tartışmasız bir biçimde faize hak kazandırmaktadır. Bu husus inceleme konusu kararın başka bir paragrafında ((b) bendi 5. paragrafında) da açık olarak ifade edilmiştir. Öğretide de görüşler bu yöndedir³⁶. Kaldı ki Kanun ile konmuş (ihtirazi kayıt hakkında) bir hükmün yargı kararı ile değiştirilemeyeceği gerçeği de izahtan varestedir. Yargıtayın anılan bu görüşü de, gerek 1475 sK m.11, 4857 sK m.32/6 ile BK'nın ihtirazi kayıtlarla ilgili maddeleri ve gerekse Yargıtayın yerleşmiş kararlarıyla açık bir şekilde çelişki halindedir.

3. Sonuç

Kanaatimizce inceleme konusu olan karar, Yargıtayın emeklilik halinde kıdem tazminatının gecikmeli ödenmesi, ihtirazi kayıt ve kıdem tazminatının geç ödenmesinden kaynaklanan faize ilişkin istikrar kazanmış görüşlerinde bir değişiklik yaratmamıştır. Buna karşılık değerlendirme kısmında itiraz ettiğimiz hususların kaleme alınışı bize göre isabetli olmamıştır. Bu nedenle kararın itiraz ettiğimiz hususlarına katılmıyoruz.

DİPNOTLAR

- 1 9.HD, 5.10.2004, 23868/22053 (YKD. Ağustos 2005, s. 1228/1229).
- 2 9.HD, 02.02.2005, 12851/2861 (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2005/7, s. 1359).
- 3 9.HD, 21.04.2005, 24737/14029 (Legal D., 2005/7, s. 1321-1322).
- 4 Ejder Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, Ankara 2004, 8. baskı, s. 1216-1217.
- 5 Kemal Oğuzman, Turgut Öz, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 1995, s. 282. Ahmet M. Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2002, s. 457 vd. Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 911 vd.

- 6 Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 802-804. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, İzmir 1998, s. 460.
- 7 Narmanlıoğlu, s. 460.
- 8 Ercan Akyiğit, İş Kanun Şerhi, Ankara 2006, s. 2520. Kazım Yücel Dönmez, İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 2008, s. 754. Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2005, s. 659. Narmanlıoğlu, s. 460-461. Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2005, s. 302.
- 9 9.HD, 31.03.1998, 2723/8235 (Akyiğit, s. 2522).
- 10 9.HD, 21.04.2005, 24737/14029 (ÇTD. 2005/3, s. 229), 9.HD, 14.09.1999, 11364/13215 (YKD. Nisan 2001, s. 521-522).
- 11 9.HD, 02.11.2004, 1546/24698 (Tekstil İD. Ağustos 2005, s. 39-40), 9.HD, 06.05.2723/8235 (Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi 2005, s. 2528/2529).
- 12 9.HD, 12.07.2006 1211/20713 (ÇTD. 2006/4, s. 159-160), 9.HD, 19.03.1998, 3088/5566 (YKD. Ocak 1999, s. 42-43).
- 13 9.HD, 24.01.2007, 21260/689 (Legal D, 2007/15, s. 1061-1062).
- 14 Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2009, s. 3029.
- 15 9.HD, 06.10.1992, 5631/1092 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, 01.09.2009).
- 16 9.HD, 18.09.2003, 2002/14739 (Legal D., 2004/4, s. 1474), 9.HD, 24.02.1999, 2481/3484 (Münir Ekonomi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, 2002, s. 140-141).
- 17 9.HD 02.01.1999, 12252/16507, 9.HD, 26.03.1996, 6397/6265 (Akyiğit, s. 2522).
- 18 HGK, 03.02.1999, 9-35/54 (Akyiğit, s. 2525). Akyiğit, s. 2534.
- 19 9.HD, 06.07.2004, 8053/17234 (Legal D., 2004/4, s. 1417-1418).
- 20 9.HD, 05.07.1994, 10317/10680 (Akyiğit, s. 2528).
- 21 9.HD, 07.02.2006, 31402/2549 (Legal D., 2006/11, s. 961), 9.HD, 20.06.2006, 15946/17848 (Legal D., 2006/12, s. 1488-1489).
- 22 Akyiğit, s. 2524.
- 23 9.HD, 30.05.2005, 28718/19954 (Legal D., 2005/8, s. 1710-1711).
- 24 9.HD, 20.02.2003, 27544/2042 (İşveren D. Kasım 2003, s. 18).
- 25 9.HD, 27.10.2004, 26893/24441 (Tekstil İD. Nisan 2005, s. 48).
- 26 9.HD, 12.03.2001, 3617/3795 (Çimento İD. Mayıs 2001, s. 50), 9.HD, 04.04.2001, 2550/4726 (İşveren D. Ekim 2000, s. 18).
- 27 HGK. 01.05.2002, 9-371/343 (Tez-Koop-İş D. Sayı 50, yıl 2003, s. 43).
- 28 Akyiğit, s. 2523-2524.
- 29 HGK, 18.11.1992, E. 1992/9-588, K. 1992/687 (YKD. Şubat 1993, s. 168-170). Akyiğit, s. 2524. Dönmez, s.752.
- 30 9.HD, 23.02.1984, 1276/1808 (YKD. Ekim 1985, s. 1478).
- 31 9.HD, 17.01.2006, 36560/327 (ÇTD. 2006/2, s. 188-189), 9.HD, 09.05.2000, 2830/6711 (Günay, s. 2454).
- 32 9.HD, 12.07.2006, 1211/20713 (ÇTD. 2006/4, s. 159-160), 9.HD, 19.03.1998, 3088/5566 (YKD. Ocak 1999, s. 42-43).
- 33 9.HD, 19.03.1998, 3088/5566 (YKD. Ocak 1999, s. 42-43), 9.HD, 26.12.1995, 37541/36629 (Çimento İD. Mart 1996, s. 33).
- 34 Akyiğit, s. 2524.
- 35 Ercan Akyiğit, Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi ve Faiz, Yargı Dünyası, Nisan 1997, s. 20. Kıdem Tazminatı, Ankara 1999, s. 821.
- 36 Akyiğit, s. 2524. Narmanlıoğlu, s. 464. Mollamahmutoğlu, s. 660. Dönmez, s. 752.