

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Onat ÖZTÜRK

Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Art Etki ve Ücrete Uygulanan Faiz

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2010/41736

Karar No : 2011/7585

Tarihi : 21.03.2011

DAVA

Davacı, ücret, ilave tediye ve ikramiye farkı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hâkimi Ş. Çil tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

KARAR

Davacı işçi işyerinde uygulanmış olan 11,

12, 13 ve 14. dönem toplu iş sözleşmesinin ilgili hükümlerine göre ücretlerin ödenmediğini ileri sürerek ücret, ikramiye ve ilave tediye farkı isteklerinde bulunmuştur.

Davalı işveren ödemelerin toplu iş sözleşmesi hükümlerine uygun olarak yapıldığını ileri sürerek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece isteklerin kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili faiz yönünden kararın hatalı olduğunu belirterek hükmü temyiz etmiştir.

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

2- Mahkemece ücret farkı ile ikramiye alacakları için 2822 sayılı Yasanın 61. maddesinde işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizin yürütülmesine karar verilmiştir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 6. maddesinde, “Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder” şeklinde kurala yer verilmiştir. Bu durumda anılan toplu iş sözleşmesinin ücret ve ikramiye ödenmesini öngören hükümleri 31.12.2004 tarihinden sonrasında da iş sözleşmesi hükmü olarak geçerliliğini sürdürür. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde ücret ve ikramiyelerin ödeneceği günü belirleyen hükümler de normatif kurallar olarak uygulanmaya devam eder. Başka bir anlatımla Borçlar Kanununun 101. maddesi uyarınca işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Kararlaştırılan gün ödenmeyen ücret ve ikramiye açısından faiz hakkı doğar. Mahkemece ücret ile ikramiye alacakları için ödenmesi gereken tarihlerden itibaren kademeli olarak faize karar verilmesi yerinde olmuştur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde, “Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir” şeklinde kurala yer verilerek uygulanması gereken faiz türü belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden doğan istekler bakımından sözü edilen faizin uygulanması yerinde ise de toplu iş sözleş-

mesinin süresinin sona ermesinin ardından iş sözleşmesi hükmü olarak devam eden kurallar gereği ödenen ücret ve ikramiye bakımından 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde öngörülen faizin uygulanması doğru değildir. Toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği 31.12.2004 tarihi sonrası için davaya konu ücret farkı ile ikramiye alacakları iş sözleşmesinden doğmakla anılan tarihten sonra doğan alacaklar bakımından yasal faize karar verilmelidir. Davacı vekilinin dava dilekçesi ekinde mahkemeye sunduğu ve delil olarak dayandığı Dairemizin 07.10.2008 gün ve 2008/26533 E, 2008/25710 K. sayılı kararı da bu yönde olduğu halde mahkemece toplu iş sözleşmesinin süresinin sona erdiği tarihten sonrası için de bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faize karar verilmesi hatalıdır. Ücret farkı ile ikramiye alacakları bakımından 31.12.2004 tarihinden daha sonra doğan miktarlar bakımından yasal faize karar verilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir.

Bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faize hükmedilen bazı davalarda verilen kararlar faiz açısından açıkça temyiz edilmediğinden onanmıştır.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 21.03.2011 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. Karara Bağlı Tespitler:

İncelediğimiz karara konu uyuşmazlıkta davacı işçi Yerel Mahkemeden, işverence ödenmeyen ücret, ilave tediye ve ikramiye farkı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiş, Yerel Mahkeme isteği hüküm altına almıştır. Karardan, talep edilen ücret farkı ve

ikramiye alacaklarının bir kısmının toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinde doğduğu, bir kısmının ise toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonraki ve var ise bir sonraki toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden önceki döneme ait olduğu anlaşılmaktadır.

Yerel Mahkeme, alacakların ait olduğu dönemler arasında fark gözetmeksizin, ödenmeyen ücret ve ikramiyelerin hiç biri için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi kuralını

Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak uygulanmaya devam ettiği sırada doğan ücret ve ikramiye alacaklarına yasal faiz uygulanır.

uygulamamış, her bir ücret ve ikramiye alacağı açısından toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan ödeme günlerinden itibaren kademeli olarak faiz hakkının doğacağına karar vermiştir.

Yerel Mahkeme benzer biçimde, uygulanacak faiz bakımından da fark gözetmemiş ve işvereni, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra doğan alacaklar için de temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi ödemeye mahkum etmiştir.

Yargıtay, Yerel Mahkemenin her bir alacak bakımından faizin başlaması için, borçlu işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiği yönündeki kararına katılmakla birlikte, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki döneme ait işçi alacaklarına uygulanması gereken faizin, yasal faiz olması gerektiğini söyleyerek Yerel Mahkeme'nin görüşünden ayrılıp kararı bozmuştur.

Böylece Yargıtay'a göre;

1. Ödeme günü toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ücret ve ikramiye alacakları için faiz, sözleşmede kararlaştırılan tarihte başlar. İşverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez.

2. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinde ücret ve ikramiyelerin ödeneceği günü belirleyen hükümler, hizmet akdi hükmü olarak uygulanmaya devam eder. O halde bu döneme ait ücret ve ikramiye alacakları için de faiz sözleşmede kararlaştırılan gün başlar. İşverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez.

3. Ücret ve ikramiye alacaklarının toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinde doğanlarına, bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz uygulanır.

4. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdi hükmü olarak uygulanmaya devam ettiği sırada doğan ücret ve ikramiye alacaklarına yasal faiz uygulanır.

Kararda ifade edilen görüşler, aslında

Yargıtay'ın önceki kararlarıyla aynı doğrultudadır. Ancak kararın son cümlesinden, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra doğan ücret ve ikramiye alacakları için bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faize hükmedilen bazı davalarda verilen kararların, faiz açısından açıkça temyiz edilmediğinden onandığı da anlaşılmaktadır.

II. Kararla İlgili Maddeler ve Hukuk Kuralları:

A. Faizin Başlangıcıyla İlgili Borçlar Hukuku Kuralları:

Kararda anılan mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 101'inci maddesi;

“Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtariyle mütemerrit olur.

Borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmiş veya muhafaza edilen bir hakka istinaden iki taraftan birisi bunu usulen bir ihbarda bulunmak suretiyle tesbit etmiş ise, mücerret bugünün hitamı ile borçlu mütemerrit olur.”

Bu kural, 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 117'nci maddesinde şu şekilde ifade edilmiştir:

“Madde 117 - 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 suretiyle belirlemişse, bu günün geçmesiyle; haksız fiilde fiilin işlendiği, sebepsiz zenginleşmede ise zenginleşmenin gerçekleştiği tarihte borçlu temerrüde düşmüş olur. Ancak sebepsiz zenginleşenin iyiniyetli olduğu hallerde temerrüt için bildirim şarttır.”

Yargıtay, anılan maddeye dayanarak ücret ve ikramiye alacaklarına uygulanacak faiz bakımından kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerektiğini benimsemiştir. Bu yüzden uygulamada çoğu zaman işçi önceden ihtarda bulunmadan dava açtığından, ‘borçlunun temerrüdü koşullarının’ düzenlendiği maddede gösterilen şekilde ödeme günü tespiti yapılmış değil ise, dava ve ıslah tarihinden itibaren faize hükmedilebilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin üzerinde yer alan kural kaynağıdır ve iş sözleşmelerini yasa gibi etkiler.

Borçlar hukukunda borcun muaccel olması ile borçlunun temerrüde düşmesi aynı anlama gelmez. Bu yüzdendir ki bir borcun eceli (vakti-zamanı) geldiğinde (borç doğduğunda) hemen alacaklının mütemerrit (temerrüde düşmüş, borcu yerine getirmekte gecikmiş) olduğu düşünülmez. Doğmuş alacağın borçlusunun gecikmiş sayılabilmesi için, kural olarak alacaklının borcu yerine getirmesi konusunda uyarılması gerekir. Yine, ‘temerrüt faizi’ borcun doğmasına değil, borçlunun gecikmesine bağlandığından, borcun doğmasıyla faiz işlemeye başlamaz. Borcun doğduğu anın tespiti zamanı açısından önemliken (BK md. 128 – TBK md. 149), faizin işlemesi bakımından ‘borcun yerine getirilmesi gereken zamanın tespiti’ önem taşır.

Diğer taraftan muacceliyet ile temerrüdün aynı güne rastlamaları mümkündür. Borçlar Kanunu madde 101’de yer alan; “borcun ifa edileceği günün sözleşmenin taraflarınca birlikte belirlenmiş olması halinde, borcun ifa gününün geçmesiyle borçlunun temerrüde düşmüş olacağı kuralı”, Yargıtay’a göre iş sözleşmesinden doğan ücret ve ikramiye alacakları bakımından bu sonucu doğurmaktadır. Ödeme günü taraflarca belirlenmişken, ücret kararlaştırılan gün doğar ve ödenmemişse işveren aynı günün sonunda temerrüde düşer.¹ Böylece faiz, ayrıca işvereni ihtar ile temerrüde düşürmek gerekmez, zamanaşımının da başladığı, borcun doğduğu ödeme gününden itibaren işlemeye başlar.²

B. Faizin Başlangıcıyla İlgili Toplu İş Hukuku Kuralları:

İncelediğimiz karara konu olayda ücret ve ikramiye alacağında işverenin temerrüdü ve faizin başlangıcı bakımından önemli bir başka kural, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun ‘Toplu İş Sözleşmesinin

Hükmü’ başlıklı 6’ncı maddesinin 3’üncü fıkrasında yer almaktadır. Bu maddeye göre;

“Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe hizmet akitleri toplu iş sözleşmesine aykırı olmaz. Hizmet akitlerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Hizmet akdinde düzenlenmeyen hususlarda toplu iş sözleşmesindeki hükümler uygulanır.

Toplu iş sözleşmesinde hizmet akitlerine aykırı hükümlerin bulunması halinde hizmet akdinin işçi lehindeki hükümleri geçerlidir.

Her ne sebeple olursa olsun sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olarak devam eder.”

Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin üzerinde yer alan kural kaynağıdır ve iş sözleşmelerini yasa gibi etkiler. Öyle ki bu etki zayıflamakla birlikte, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam etmektedir. Esas olarak bir sözleşmenin bütünü ve bundan doğan her bir kural, tarafları ‘yürürlükte olduğu müddetçe’ bağlar. Aksi halde sözleşme için süre belirlenmesinin ya da sözleşmenin sona ermesinin anlamı olmaz. Bu genel kural toplu iş sözleşmesi bakımından da geçerli olmakla birlikte kanun koyucu normatif hükümlerin etkisini, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönemde de taşımıştır. Buna “Art Etki” denilmektedir.³

Sistemimizde iş sözleşmesinin tarafları işçi ve işverenken, toplu iş sözleşmesinin tarafları işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikasıdır. Sendika üyesi olan işveren tek başına toplu iş sözleşmesinin tarafı olamayacağı gibi bu sözleşmenin işçi tarafında işçi sendikası dışında bir veya birden fazla işçinin yer alması da mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesinin tarafları yani işçi sendikası ile işveren sendikası yahut işçi sendikası ile işveren, sözleşme ile doğrudan birbirlerine karşı borç doğurabilecekleri gibi, iş sözleşmesine ilişkin esasları düzenleyerek, iş sözleşmesinin taraflarını, yani işveren ve her bir işçiyi karşılıklı olarak bağlayacak kurallar da yaratmaktadırlar. Bunlardan ilkinde, toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında borç doğurduğundan ‘Borç Doğuran Hüküm-

Ücret ve eklerinin miktarı ve ödeme gününe ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin normatif hükümlerdir.

ler', ikincisine ise iş sözleşmesini düzenleyerek iş sözleşmesinin taraflarını bağlayacak nitelikte yasa gibi kural yaratıldığından 'Normatif Hükümler' denilmektedir. Benimsenen görüşe göre, toplu iş sözleşmesi borç doğuran hükümler olmadan da yapılabilir⁴ ancak normatif hükümler olmadan toplu iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez. Çünkü 2822 sayılı Kanun'un 2'nci maddesine göre, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere yapılan sözleşmedir ve tarafların (toplular iş sözleşmesi taraflarının) karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir. Kısaca normatif hükümler zorunlu, borç doğuran hükümler ihtiyaridir.⁵

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan normatif hükümler, iş sözleşmesiyle ilgili olduğundan, iş sözleşmesinin yapılmasına, içeriğine ve sona ermesine ilişkin kurallardan oluşur. İş sözleşmesinin yapılmasına dair kurallarla uygulamada, iş sözleşmesinin şekline, kiminle yapılacağına ya da nadiren kiminle yapılamayacağına dair kurallar olarak karşılaşılmaktadır. Benimsenen görüşe göre, bu tip normatif hükümler (iş sözleşmesinin yapılmasına ilişkin hükümler), sözleşme sona erdiğinde borç doğuran hükümlerle birlikte bağlayıcılığını kaybeder. Bu yaklaşımın belirgin gerekçesi, sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin, iş sözleşmesi taraflarınca serbestçe düzenlenebilecek hükümler haline gelmesidir. Toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde, üst hukuk kaynağı olma özelliğini yitirmiştir. O halde iş sözleşmesi hükmü olarak korunacak normatif toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesinin içeriği ve sona ermesine ilişkin olanlardır⁶ ve sadece

sona erme anında var olan ve bu sırada toplu iş sözleşmesinden yararlanan iş sözleşmeleri için geçerli olacaktır⁷. Yeni iş sözleşmesi yapılırken taraflar bunun yapılması, içeriğinin belirlenmesi ve sona erdirilmesi bakımından yasal sınırlar içinde serbesttirler.⁸

Sözü edilen tüm bu sonuçlar, kanun koyucunun ifade biçiminden kaynaklanmaktadır ve ifadenin hükmün amacına uygun olduğu benimsenmektedir. Hükümde toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümlerinin 'yeni yürürlüğe girene kadar yürürlükte kalacağı' değil, 'iş sözleşmesi hükmü olarak devam edeceği' söylenmiştir.

Ücret ve eklerinin miktarı ve ödeme gününe ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümleri, iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin normatif hükümlerdir. Bu sebeple toplu iş sözleşmesi sona erdiğinde, iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eder. Böylece ödeme günü, iş sözleşmesi taraflarınca kararlaştırılmış sayılır. Yargıtay, iş sözleşmesi taraflarınca yapılan kararlaştırmanın da temerrüt için aranan ihtar şartını kaldıracığını BK. 101/2'nci maddeye dayanarak benimsediğinden, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonraki dönemde gününde ödenmeyen ücret ve ikramiye alacakları için de ödeme gününden sonra faizin başlatılacağını kabul etmektedir.

III. Faizin Miktarı:

Karara göre ücrete ve ücret eki olarak geniş anlamda ücret içinde sayılan ikramiyeye uygulanacak faiz, yasal faizdir.⁹ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34'üncü maddesindeki faizin (mevduata uygulanan en yüksek faiz) iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma haliyle sınırlı uygulanacağı tartışılmaktayken¹⁰, Yargıtay ücret ve eklerine (kullanılmayan yıllık izin ücreti dışında), diğer hallerde de mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacağı yönünde kararlar verilmiştir.¹¹

2822 sayılı Kanun'un 61'inci maddesinde faiz yönünden farklı bir kurala yer verilmiştir. Eda Davası başlıklı bu maddeye göre;

"Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkûm edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en

Karara göre ücrete ve ücret eki olarak geniş anlamda ücret içinde sayılan ikramiyeye uygulanacak faiz, yasal faizdir.

yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkûm edilir.

Aynı taahhüdünü yerine getirmeyen veya eksik yerine getiren taraf derhal ifaya mahkûm edilir. Tarafların tazminat hakları saklıdır.”

Maddenin ilk fıkrasında yer alan “toplu iş sözleşmelerine dayanan eda davalarında” ifadesi, ücret ve ikramiyeye alacakları bakımından Yargıtay’ca, “toplu iş sözleşmesinden doğan” ve giderek “toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde doğan” biçiminde anlaşılmaktadır. Süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ücret ve ikramiyeye dair hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü haline dönüştüğü kabulüyle birleştirildiğinde, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra doğan ücret ve ikramiyeye alacaklarının “iş sözleşmesinden doğduğu” düşünülmekte, böyle olunca 61’inci maddedeki faizin uygulanması doğru bulunmamaktadır.

Böylece Yargıtay yasal dayanaklarıyla,

1. Toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra ödeme gününe dair toplu iş sözleşmesi hükümleri “iş sözleşmesi hükmü haline dönüştüğünden” işvereni temerrüde düşürmek için ayrıca ihtar aramadan faizi başlatarak işçi lehine hüküm kurmakta,

2. Diğer taraftan yine aynı sebeple, yani toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra ücrete dair toplu iş sözleşmesi hükümleri “iş sözleşmesi hükmü haline dönüştüğünden”, işverenin bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi değil, yasal faiz ödeyeceğine hükmederek işveren lehine karar vermektedir.¹²

IV. Karar Sonucuna İlişkin Değerlendirmeler:

İncelediğimiz kararın mevcut maddeler karşısında kanuna aykırı olduğunu söylemek mümkün değildir. Diğer taraftan sonuçları nedeniyle karardan hareketle bazı konular tartışılabilir.

Bunlardan ilki, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra doğan ücret ve ekine farklı faiz uygulanmasıdır. Oysa bu, toplu iş sözleşmesi sona ermeden önce doğan ücretle tümüyle aynıdır. 2822 sayılı Kanun’un 61’inci maddesindeki faiz, işverenin de eda davası açmasına engel bulunmamakla birlikte¹³ aslında hak grevi yasaklanmışken toplu iş sözleşmesinin etkin uygulanması için işverene karşı yaptırım olarak düşünülmüştür.¹⁴ Bu arada borcun zamanında yerine getirilmesini, zamanında yerine getirilmezse alacaklının (olayda işçinin) en az zarar görmesini sağlamak, borçlunun geç ödemeyi tercih etmesini engellemek amacı da taşımaktadır. Faizin işletme kredilerine uygulanan faiz miktarında belirlenmesi yoluyla işverenin banka kredisi yerine faiz ödemeden işçi alacaklarını kullanması ihtimali de önlenmektedir.¹⁵ Kararla, ücret alacağı bakımından kanuni dayanaklarla bu amaçlardan uzaklaşmıştır. Aslında toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra iş sözleşmesi hükmü olarak devam etse bile ücretin ödeme günü ve miktarı toplu iş sözleşmesi taraflarınca kararlaştırıldığından, eda davasının 61’inci maddenin 3’üncü fıkrasındaki gibi toplu iş sözleşmesine dayandığını iddia etmek de pekala mümkündür.

Burada, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin, yeni bir toplu iş sözleşmesi yapılana kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanıyor olması da eleştirilebilir. Hiç şüphesiz bu hükümlerle öncelikle, toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra işçilerin, toplu iş sözleşmesi yapılmadan önceki çalışma koşullarına dönmesi engellenmek istenmektedir. Daha sonra, toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle yenisinin yapılması arasında geçecek zamanda doğacak boşluk doldurulmak suretiyle, kurulmuş olan çalışma barışının bozulma ihtimali kaldırılmak ve böylece dolaylı olarak işveren için de yarar sağlamak amaçlanmaktadır. Bize göre bu ikincil amaçtır. Sözünü ettiğimiz kural, toplu iş sözleşmesinin sona erdiği, belki de yetki kaybedildiğinden bir daha yapılamayacağı döneme aittir. Bu yüzden kural, işçi ve işverenin karşı karşıya kaldığı süreçte açıkça işçiyi korumaya yöneliktir. Fakat Yargıtay’ın uyguladığı biçimiyle hüküm, ücrete uygulanacak

Faizin işletme kredilerine uygulanan faiz miktarında belirlenmesi yoluyla işverenin banka kredisi yerine faiz ödemedeki işçi alacaklarını kullanması ihtimali önlenmektedir.

faiz bakımından işçinin kazandığı hakkı koruyamamaktadır. Yine yeni iş sözleşmeleri bakımından normatif hükümler bağlayıcı olmaktan çıkarıldığından ve eski iş sözleşmeleri de işveren baskısıyla değiştirilebilir hale geldiğinden, çalışma barışını koruyabilmekten uzaktır.

Kararda yer alan ve 2822 sayılı Kanun'un 6/3'üncü maddesinin işçiyi koruma amacıyla uyumlu tek sonucu, ödenmeyen ücret ve ekleri için, toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonraki dönem için Borçlar Kanunu'na dayanarak ihtarla temerrüde düşürmenin aranmamış olmasıdır. Oysa ücret alacağı için ihtar ile temerrüt aramak, borcun muaccel olduğu günle temerrüt gününü ayırmak zaten iş ilişkisinin gerçekleriyle uyumlu değildir. Aslında İş Hukuku tam da bu çeşit sonuçları yüzünden iş sözleşmesini konusu yapıp kendi ilkelerini yaratarak Borçlar Hukukundan ayrılmıştır.

İşçiler çalıştıkları sürece işlerini kaybetmek korkusuyla hatta feshe bağlı alacaklarını alabilmek için sözleşme sona erdikten sonra bir süre daha işverene karşı ihtar çekememekte, dolayısıyla işvereni temerrüde düşürüp faizi başlatmamaktadırlar. Üstelik İş Kanunu'nda ücretin ödeme gününde veya ödeme gününden 20 gün geçtikten sonra¹⁶ ya da hiç değilse sözleşmenin sona erdiği günde¹⁷ temerrüde düşüldüğü sonucuna varılabilecek çeşitli hükümler mevcuttur.¹⁸ Bu sonuçlara varmak için İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde yer alan; "ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur." hükmünden ya da 34'üncü maddedeki "ücreti ödeme günün-

den itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir... Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır." hükmünden yararlanılabilir.¹⁹

Sonuç olarak; ödenmeyen ücretlere faiz uygulanmasının genel olarak ihtarla temerrüde düşürmeye bağlanmasının, ücrete toplu iş sözleşmesi sona erdikten sonra farklı faiz uygulanmasının iş hukukunun amaç ve ilkeleriyle uyumlu olmadığı, ayrıca, sona eren toplu iş sözleşmesinin normatif hükümlerinin iş sözleşmesi hükmü olarak korunmasının hükümden beklenen amaca yeterince hizmet etmediği görüşündeyiz.

DİPNOTLAR

- 1 Yarg. 9.HD., E: 2008/30042, K: 2008/28994 ve T: 28.10.2008, KILIÇOĞLU, M. (2009) s: 610.
- 2 Yarg. 9.HD., E: 2009/15187, K: 2009/ ve T: 28.04.2009, ÇİL Ş. (2009), s: 512, 231 sıra sayılı karar.
- 3 SUR, M. (2006), s: 258 vd.
- 4 "... sadece teorik olarak mümkündür." AKTAY, N. ve ARIÇI, K. ve SENYEN/KAPLAN, E. T. (2011), s: 408.
- 5 AKTAY, N. (Haziran 2009), s:221.
- 6 ÇELİK, N. (2011), s: 555.
- 7 ÇELİK, N. (2011 s: 554) ve dn 31'de gösterilen diğer kaynaklar; NARMANLIOĞLU, Ü. (2001), s: 477.
- 8 TUNÇOMAĞ, K. ve CENTEL, T. (2005), s: 411.
- 9 "İş Kanunu'nun 34üncü maddesinin 1. Fıkrası uyarınca gününde ödenmeyen ücretler için yasal faiz değil mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır." SÜZEK, S. (2006), s: 299.
- 10 Bu faizin ücrete ve eklerine her durumda uygulanması gerektiği, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma şartına bağlandığını ileri sürmenin Kanun'un amacına aykırı olacağı görüşü. DEMİR, F. (2011), s: 149.
- 11 MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (2004), s: 266; ŞAKAR, M. (2009), s: 459 ve devamındaki kararlar: Ücret alacağına uygulanacak faize ilişkin açıklamalar için ÇİL, Ş. (Eylül 2009), s: 78 vd.
- 12 İşveren lehine sayılması faiz oranlarına bağlıdır. Genel temerrüt faizi-mevduat faizi arasında benzer durum için getirilen öneri "... Ancak işin ilginç yanı bazen genel temerrüt faizinin (3094 syK 1vd) mevduat faizini aşabileceğidir. Bu durumda getirilen mevduat faizi kuralının temel esprisi dikkate alınarak, ondan daha yüksek olan genel temerrüt faizinin yürütümü uygun olur." AKYİĞİT, E. (2006), s: 162, yazarın dn.157'deki açıklaması. Farklı görüş "... mevduat faizi oranından az olsa dahi, işletme kredisi faizi söz konusu olur" ÇİL, Ş. (Eylül 2009), s: 79.

- 13 NARMANLIOĞLU, Ü. (2001), s: 514.
- 14 “Bu hüküm toplu iş sözleşmesinin uygulanmasını güvence altına almaktadır.” GÜNAY, C. İ. (1999), s: 1034.
- 15 AKTAY, N. ve ARICI, K. ve SENYEN/KAPLAN, E. T. (2011) s: 490.
- 16 DEMİR, F. (2011), s: 149.
- 17 “Faizin başlangıcı, gecikmeye zorlayıcı sebep yol açtığında 21’inci gün, diğer hallerdeyse ödenmesi gereken son günü izleyen gündür.” AKYİĞİT, E. (2006), s: 162, yazarın dn.157’deki açıklaması.
- 18 Aksi görüş: “İşverenin temerrüde düştüğü tarih İş Yasalarında bir düzenleme bulunmadığından Borçlar Kanunu hükümlerine göre belirlenecektir.” GÜNAY, C. İ. (1999), s: 1032
- 19 Daha fazla gerekçeyle aynı görüş: ÇİL, Ş. (Eylül 2009), s: 80.

KAYNAKLAR

- AKTAY, N. (Haziran 2009) “Toplu İş Sözleşmesinin Bitimi ile Hizmet Akdi Hükümü Olarak Uygulanmaya Devam Edilen Alacaklara İlişkin Faiz”; SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: Haziran 14, İstanbul: MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası).
- AKTAY, N. ve ARICI, K. ve SENYEN/KAPLAN, E. T. (2011) İş Hukuku/Bireysel İş Hukuku, Sendikalar Hukuku, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku; Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- AKYİĞİT, E. (2006) Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku; 5. Baskı; Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- GÜNAY, C. İ. (1999) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat; Ankara, Turhan Kitabevi.
- ÇELİK, N. (2011) İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 24’üncü Bası; İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- ÇİL, Ş. (2009) İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.
- ÇİL, Ş. (Eylül 2009) “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”; SİCİL İş Hukuku Dergisi, Yıl: 4, Sayı: Eylül 15, İstanbul: MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası).
- DEMİR, F. (2011) En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 6ncı Baskı, İzmir: Albi Yayınları.
- GÜNAY, C. İ. (1999) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hukuku, Açıklamalar, Kararlar, İlgili Mevzuat; Ankara, Turhan Kitabevi.
- KILIÇOĞLU, M. (2009) İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Ankara: Turhan Kitabevi.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (2004) İş Hukuku, Ankara: Turhan Kitabevi.
- NARMANLIOĞLU, Ü. (2001), İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri; İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını.
- SUR, M. (2006) İş Hukuku Toplu İlişkiler; Ankara Turhan Kitabevi.

- SÜZEK, S. (2006) İş Hukuku; 3. Bası (Tıpkı Basım); İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- ŞAKAR, M. (2009) Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı; Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- TUNÇOMAĞ, K. ve CENTEL, T. (2005) İş Hukukunun Esasları/Genel Kavramlar, İş Sözleşmeleri, Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Arabuluculuk ve Tahkim, Grev ve Lokavt; İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.