

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
İŞ HUKUK VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

# 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE FAİZ

Yüksek Lisans Tezi

**KERİM CANIKLI**

İstanbul, 2010

T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
İŞ HUKUK VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

# 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE FAİZ

Yüksek Lisans Tezi

**KERİM CANIKLI**

**DANIŞMAN: DOÇ. DR. NURŞEN CANIKLIOĞLU**

İstanbul, 2010

Marmara Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLE. Anabilim Dalı İŞ HUKUK  
VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi KERİM  
CANIKLI'nın 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE FAİZ adlı tez çalışması, Enstitümüz  
Yönetim Kurulunun 19.07.2010 tarih ve 2010/14-19 sayılı kararıyla oluşturulan jüri  
tarafından oybirliğiyle ~~ayrılığı~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı:

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 6...12...2010  
1) Tez Danışmanı : DOÇ. DR. NURŞEN CANIKLIOĞLU  
2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ. DR. FUAT BAYRAM  
3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ. DR. ARZU ARSLAN ERTÜRK



## GENEL BİLGİLER

<b>İsim ve Soyad</b>	: Kerim Canikli
<b>Anabilim Dalı</b>	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
<b>Program Adı</b>	: İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku
<b>Tez Danışmanı</b>	: Nurşen Caniklioğlu
<b>Tez Türü ve Yılı</b>	: Yüksek Lisans – Aralık 2010

### 4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE FAİZ

#### ÖZET

*İşçilerin işverenlerinden olan alacaklarının kendilerine ödenmemesi ya da geç ödenmesi durumunda asıl alacağa eklenmek suretiyle ödenen faiz; işçilerin işverenler karşısındaki korunmaya muhtaç konumları nedeniyle son derece önem arz etmektedir. İşçilerin bu konudaki mağduriyetlerinin giderilmesi bakımından 4857 Sayılı İş Kanunu'nda, faize ilişkin muhtelif düzenlemeler yer almaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda faizle ilgili düzenlemelerin olmadığı durumlarda genel nitelikli bazı Kanunlar (Borçlar Kanunu ve 3095 Sayılı Kanun) ve yargı içtihatları yol gösterici mahiyettedir.*

*Çalışmamızda 4857 Sayılı Kanun bakımından gündeme gelebilecek işçilik alacakları tek tek belirlenmiş ve hangi işçilik alacağına ne oranda, hangi faizin uygulanacağı hususları incelenmiştir.*

## GENERAL KNOWLEDGE

<b>Name and Surname</b>	: Kerim Canikli
<b>Field</b>	: Labour Economics and Industrial Relations
<b>Programme</b>	: Interest According To The Labour Law Numbered 4857
<b>Supervisor</b>	: Doç Dr. Nurşen Caniklioğlu
<b>Degree Awarded and Date</b>	: Master – December 2010

## INTEREST ACCORDING TO THE LABOUR LAW NUMBERED 4857

### ABSTRACT

*Interest is paid by adding it to the balance receivable in case the receivables are not paid on time or paid late. That's why the subject of interest is very important when taking into account of the vulnerable position of employees against their employers. The labour law numbered 4857 has various regulations about interest in order to protect the employees. In some cases which the Labour Law no 4847has no regulations about the matter of interest, some other general laws (Code of Obligations and Act No 3095) and the precedents of adjudication become the guidance.*

*In our work, the receivables which can be considered under the Law no 4857 have been determined one by one and the areas of employee receivables, varieties and rates of interest have been examined.*

## ÖNSÖZ

*Çalışmada her bir başlık anlatılırken konuya ilişkin Yargıtay kararlarına da genişçe yer verilmeye çalışılmış ve bu itibarla teorik bilginin yanında uygulamadaki somut durumun ne olduğu da ortaya koyulmaya çalışılmıştır.*

*Çalışmanın her aşamasında büyük bir titizlik ve sabırla bana yol gösteren, hukuki donanımını cömertçe sunan danışman hocam Sayın Doç Dr. Nurşen Caniklioğlu'na teşekkürü borç bilirim.*

*İlgilenenlere ve özellikle de hukuk camiasına fayda sağlaması temennisiyle.*

Küçük Çamlıca, Aralık 2010

**Kerim Canikli**

# İÇİNDEKİLER

Sayfa No

## KISALTMALAR

§1 GİRİŞ.....	1
I. GİRİŞ VE KONUNUN ÖNEMİ .....	1
II. KONUNUN SUNULMASI.....	2

## BİRİNCİ BÖLÜM

### FAİZ KAVRAMI, HUKUKİ NİTELİĞİ, BENZER KAVRAMLARDAN FARKLARI

§ 2 FAİZ KAVRAMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ .....	4
I. FAİZ KAVRAMI .....	4
II. HUKUKİ NİTELİĞİ .....	6
1. Ana Kural: Faizin Asıl Alacağa Bağlı Olması .....	7
2. İstisna: Faizin Asıl Alacağa Bağlı Olmadığı Durumlar .....	8
a. Faizin Asıl Alacağa Sahip Kişi Lehine Doğması.....	9
b. Faizin Asıl Alacaktan Ayrı Olarak Temlik Edilmiş Olması.....	9
c. Faizin Anapara Alacağından Ayrı Olarak Talep ve Dava Edilebilmesi.....	9
d. Faiz Tamamen Ödenmedikçe Alacaklının Yapılan Ödemeleri Anaparaya Sayma Zorunluluğunun Olmaması .....	9
e. Alacaklının Kısmi İfayı Reddedilebilmesi.....	10

f. Faiz Alacağıın Hamiline Yazılı Bir Senede Bağlanması .....	10
<b>§3 FAİZİN BENZER KURUMLARDAN FARKLARI .....</b>	<b>10</b>
<b>I. GECİKME ZAMMI VE FAİZ .....</b>	<b>10</b>
<b>II. CEZAI ŞART VE FAİZ .....</b>	<b>13</b>
1. Cezai Şart Kavramı .....	13
2. Cezai Şart İle Faizin Karşılaştırılması.....	14
<b>III. MUNZAM ZARAR VE FAİZ .....</b>	<b>16</b>
1. Munzam Zarar Kavramı .....	16
2. Munzam Zarar İle Faizin Karşılaştırılması .....	18
<b>IV. VADE FARKI VE FAİZ .....</b>	<b>20</b>
1. Vade Farkı Kavramı.....	20
2. Vade Farkı İle Faizin Karşılaştırılması .....	21
<b>V. İCRA İNKAR TAZMİNATI VE FAİZ.....</b>	<b>22</b>

## İKİNCİ BÖLÜM

### FAİZİN ÇEŞİTLERİ VE SINIFLANDIRILMASI

<b>§4 FAİZ ÇEŞİTLERİ.....</b>	<b>25</b>
<b>§5 NİTELİĞİNE GÖRE FAİZ.....</b>	<b>25</b>
<b>I. ANAPARA (KAPİTAL) FAİZİ.....</b>	<b>25</b>
<b>II. TEMERRÜT (DİRENME) FAİZİ .....</b>	<b>27</b>
1. Temerrüt Faizinin Tanımı.....	27
2. Temerrüt Faizinin Başlangıç Anı .....	28
<b>§6 KAYNAĞINA GÖRE FAİZ.....</b>	<b>30</b>
<b>I. KANUNİ FAİZ.....</b>	<b>30</b>
1. Borçlar Kanunundaki Faize İlişkin Düzenlemeler.....	<b>31</b>

2. Türk Ticaret Kanunu'ndaki Faize İlişkin Düzenlemeler.....	33
3. 3095 Sayılı Kanun Bakımından Faize İlişkin Düzenlemeler .....	33
a. 3095 Sayılı Kanundan Önceki Dönem.....	33
b. 3095 Sayılı Kanundan Sonraki Dönem.....	34
c. 3095 Sayılı Kanunun 4489 Sayılı Yasa İle Değiştirilmesinden Sonraki Dönem .....	34
<b>II. AKDİ (İRADİ FAİZ) .....</b>	<b>35</b>
1. Akdi Sermaye Faizi.....	36
2. Akdi Temerrüt Faizi.....	37
3. Akdi Tazminat Faizi.....	37
<b>III. YARGI FAİZİ .....</b>	<b>37</b>
<b>§7 UYGULANIŞ BİÇİMİNE GÖRE FAİZ.....</b>	<b>37</b>
<b>I. BASİT FAİZ .....</b>	<b>37</b>
<b>II. BİLEŞİK (MÜREKKEP) FAİZ.....</b>	<b>38</b>
1. Adi (Ticari Olmayan) İşlerde Bileşik Faiz .....	39
2. Ticari İşlerde Bileşik Faiz .....	41

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE İŞÇİLİK

#### ALACAKLARINDA FAİZ

### §8 İŞÇİLİK ALACAKLARINDA FAİZ TALEP EDİLİRKEN

#### GÖZETİLMESİ GEREKEN ESASLAR ..... 42 |

#### I. ASIL ALACAK ÖDENMEDEN ÖNCE FAİZ İSTEME

#### HAKKINININ SAKLI TUTULMASI ..... 42 |

<b>II. MEVDUATA UYGULANACAK EN YÜKSEK FAİZİN SAPTANMASI SORUNU</b> .....	43
<b>§9 ÜCRET ALACAKLARINDA FAİZ</b> .....	47
<b>I. TEMEL ÜCRET BAKIMINDAN FAİZ</b> .....	47
1. Ücretin Tanımı ve Niteliği.....	47
2. Ücretin ödenme Biçimine Göre Faiz .....	49
a. Ücretin Türk Parası Olarak Kararlaştırılması Halinde Faiz .....	49
b. Ücretin Yabancı Para Olarak Kararlaştırılması Halinde Faiz .....	52
c. Ek Davada Talep Edilen Ücrete Uygulanacak Faiz .....	53
d. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu Açısından Faiz ve Başlangıcı .....	54
e. 4857 Sayılı Kanunun Yürürlüğünden Önce Doğmuş Alacaklar İçin Uygulanacak Faiz .....	54
<b>II. FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMA ÜCRETİNDE FAİZ</b> .....	55
1. Fazla Saatlerle Çalışmanın Kapsamı.....	55
2. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinde Faiz ve Başlangıcı.....	58
a. Faizi Türü.....	58
b. Faizin Başlangıç Anı .....	60
<b>III. İZİN ÜCRETLERİNDE FAİZ</b> .....	61
1. Hafta Tatili Ücreti.....	61
2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti.....	65
3. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretlerinde Faiz.....	69
4. Yıllık Ücretli İzin ve Faiz.....	70
a. Yıllık Ücretli İzin Tanımı ve Kapsamı.....	70
b. Yıllık Ücretli İzinde Faiz.....	75

<b>aa.</b> Uygulanacak Gecikme Faizi .....	75
<b>bb.</b> Yıllık İzin Ücreti Alacağında Faizin Başlangıcı.....	80
<b>§10 TAZMİNAT ALACAKLARI BAKIMINDAN FAİZ .....</b>	<b>83</b>
<b>I. KIDEM TAZMİNATI VE FAİZ .....</b>	<b>83</b>
1. 2869 Sayılı Kanundan Önceki Faiz Uygulaması.....	84
2. 2869 Sayılı Kanundan Sonraki Faiz Uygulaması: İlgili Kanun	
Hükmü (1475 Sayılı Kanun) .....	85
<b>a.</b> Kıdem Tazminatında Faizin Başlangıcı .....	89
<b>aa.</b> Genel Olarak Faizin Başlangıcı .....	89
<b>bb.</b> Kıdem Tazminatında Faiz Başlangıcı Bakımından	
Özellik Arz Eden Durumlar .....	92
<b>aaa.</b> Muvazzaf Askerlik Süresinin Borçlanması .....	92
<b>bbb.</b> Emeklilik Nedeniyle Fesih Halinde .....	93
<b>b.</b> Kıdem Tazminatına Uygulanacak Faiz Oranı .....	94
<b>c.</b> Kıdem Tazminatının Yabancı Para ile Ödeneceği Hallerde Faiz .....	96
<b>d.</b> Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi Durumunda Faiz.....	97
<b>e.</b> Deniz İş ve Basın İş Kanunu'na Göre Faiz.....	102
<b>II. İHBAR TAZMİNATI VE FAİZ.....</b>	<b>103</b>
1. Tanımı ve Niteliği .....	103
<b>a.</b> Hak Kazanma Koşulları.....	105
<b>b.</b> İhbar Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı.....	106
2. İhbar Tazminatı ve Faiz.....	110
<b>III. KÖTÜNİYET TAZMİNATI VE FAİZ .....</b>	<b>113</b>
1. Kötüniyet Tazminatı Tanımı ve Kapsamı .....	113
2. Kötüniyet Tazminatında Uygulanacak Faiz .....	114

<b>IV. İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI VE FAİZ</b> .....	116
1. İşe İade Tanımı, Kapsamı ve Geçersiz Sebep Feshin Sonuçları.....	116
2. Ödenmeyen 4 Aylık Ücret ve İşe Başlatmama Tazminatının Faiz Başlangıcı.....	118
3. Uygulanacak Faiz Türü .....	121
<b>§11 İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNDAN</b>	
<b>KAYNAKLI TALEPLERDE FAİZ</b> .....	122
<b>I. GÖZETME BORCU</b> .....	122
<b>II. GÖZETME BORCUNUN İHLALİNDEN KAYNAKLANAN</b>	
<b>TAZMİNATLAR VE FAİZ HESAPLAMALARI</b> .....	124
1. Maddi-Manevi Tazminat ile Destekten Yoksun Kalma Tazminatı .....	129
2. Maddi-Manevi Tazminat ile Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Faiz ..	134
<b>§12 SONUÇ</b> .....	140
<b>KAYNAKÇA</b> .....	144

## K I S A L T M A L A R

<b>AÜHFD</b>	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>B.</b>	: Baskı
<b>BK</b>	: Borçlar Kanunu
<b>bkz:</b>	: Bakınız
<b>Böl.</b>	: Bölüm
<b>C.</b>	: cilt
<b>c.</b>	: cümle
<b>ÇEKO</b>	: Çalışma Ekonomisi
<b>Çev.</b>	: Çeviren
<b>dnt.</b>	: dipnot
<b>E.</b>	: Esas
<b>E.İş K.</b>	: 1475 Sayılı Eski İş Kanunu
<b>Edt.:</b>	: Editör
<b>f.</b>	: fıkra
<b>H.D.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>H.G.K.</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İBD</b>	: İstanbul Barosu Dergisi
<b>İBY</b>	: İstanbul Barosu Yayını
<b>İHU</b>	: İş Hukuku Uygulaması
<b>İİBF</b>	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
<b>İİBFD</b>	: İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
<b>İşK.</b>	: İş Kanunu (4857)
<b>İÜHFD:</b>	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<b>K.</b>	: karar
<b>karş.</b>	: karşılaştırınız
<b>KAMU-İŞ</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
<b>Legal YKİ</b>	: Legal Yargıtay Kararları İncelemeleri Dergisi
<b>LİSGHD</b>	: Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<b>md.</b>	: madde
<b>MESS</b>	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

<b>Milli Komite</b>	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi
<b>MK</b>	: Türk Medenî Kanunu
<b>No.</b>	: Numara
<b>s.</b>	: Sayfa/sayfalar
<b>S.</b>	: Sayı
<b>T. (t.)</b>	: Tarih
<b>TİSGLK</b>	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Hakkında Kanun
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜHİS</b>	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<b>v.d.</b>	: ve devamı
<b>Y.</b>	: yıl
<b>Yarg.</b>	: Yargıtay
<b>yay.</b>	: Yayınları/yayıncılık/yayını

# §1 GİRİŞ

## I. KONUNUN ÖNEMİ

Ülkemiz gibi enflasyonist dalgalanmalarının çokça yaşandığı bir ekonomik düzende ekonomik ve sosyal olumsuz sonuçların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Enflasyonist bir ortamda para borçlarının zamanında ödenmemesi nedeniyle alacaklı konumundakiler ekonomik değerden yoksun kalırlar ve zamanında ödenmesi gereken alacaklarına kavuşamadıkları için söz konusu alacaklarından tam anlamıyla bir fayda sağlayamazlar. Bu noktada yoksun kalınan zaman bakımından hesaplanacak olan ‘‘faiz’’ önem arz etmekte ve kişilere bu anlamda belli şartlarda hesaplanacak faizin talep edilmesi imkanını sağlamaktadır. Enflasyonun olmadığı bir ortamda dahi kişiler başkalarına kullandırdıkları ve dolayısıyla bir süre kullanmaktan mahrum oldukları paralarını, faizi ile beraber karşı taraftan talep etmektedirler.

Tarihsel gelişimine bakıldığında kimi hukuk sistemlerinde yasaklanan kiminde ise çeşitli kanunlarla düzenlenen ‘‘faiz’’, şüphesiz ki günümüzde artık hukuk sistemlerinin ayrılmaz parçası haline gelmiştir. Hukukumuz da ise faiz Borçlar Kanunu<sup>1</sup>, Türk Ticaret Kanunu<sup>2</sup> ve 3095 Sayılı Kanun<sup>3</sup> başta olmak üzere birçok özel olarak mevzuatta düzenlenmiştir. Konumuz açısından başvuracağımız ilk kaynak olan 4857 Sayılı Kanun<sup>4</sup> ise, faizin hesaplanmasının gerektiğinin de ötesinde uygulanacak faiz oranının bire bir gösterildiği hükümler de söz konusudur (m. 34/I).

İşveren karşısında daha fazla korunmaya muhtaç durumda olan işçilerin de işverenden olan alacaklarını talep ederken faiz talep etmeleri kaçınılmazdır. Söz konusu talep noktasında hukukumuz, biraz daha özele indirgersek ve konumuz itibariyle bizi ilgilendiren 4857 Sayılı İş Kanunu, faize cevaz vermektedir. 4857 Sayılı Kanunun faizi düzenlemediği konularda ise 4857 Sayılı Kanun dışındaki, yukarıda bahsini geçirdiğimiz diğer Kanunlar ve Yargıtay İçtihatları yol gösterici mahiyettedir. Dolayısıyla gerek işçilik ücretlerinde, gerek işverenin gözetme borcundan kaynaklı

<sup>1</sup> 818 Sayılı, 29.04.1926 tarih ve 359 RG No’lu Borçlar Kanunu.

<sup>2</sup> 6762 Sayılı, 09.07.1956 tarih ve 9353 RG No’lu Türk Ticaret Kanunu.

<sup>3</sup> 3095 Sayılı, 19.12.1984 tarih ve 18610 RG No’lu Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun.

<sup>4</sup> 4857 Sayılı, 10.06.2003 tarih ve 25134 RG No’lu İş Kanunu.

taleplerde ve gerekse tazminatlarda ödemeler ne kadar gecikirse, gecikilen dönem kadar işçilerin belli şartlarda asıl alacaklarının yanında faiz hakları da söz konusu olacaktır.

İşçi alacaklarının zamanında ve gerektiği gibi ödenmesi durumunda herhangi bir sorun çıkmamasına karşın, işçilik alacağının ödenmesinin gecikilmesi durumunda faiz konusunda asıl sorun meydana gelmekte ve hangi işçilik alacağına ne oranda ve ne kadar faiz uygulanacağı sorunları ile karşılaşmaktadır. Zira Kanunda hangi işçilik alacağına hangi faiz oranının ne oranda uygulanacağı konusunda ayrı ayrı düzenlemeler mevcut değildir. Örneğin 1475 Sayılı Kanunda kıdem tazminatı bakımından ne oranda faiz uygulanacağı belirtilmişken ihbar tazminatına uygulanacak faiz bakımından herhangi bir düzenlemeye Kanunda yer verilmemiştir. Aynı şekilde ücret bakımından 4857 Sayılı Kanunda faiz oranı düzenlenmişken yıllık izin ücretinin faizi bakımından herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiş ve söz konusu ücretin 4857 Sayılı Kanunun 34 ve devamı maddeleri uyarınca ücret olup olmadığı da ayrıca tartışılmıştır.

4857 Sayılı Kanun açısından işçinin korunmaya muhtaç konumu nedeniyle hak, alacak ve tazminatlarının tahsilinde çeşitli faiz türleri ve oranları düzenlenmiştir. Konu ile ilgili mevzuatta herhangi bir düzenleme olmaması durumunda yargı kararları ile bu boşluklar giderilmeye çalışılmıştır. Hatta bununla ilgili olarak, işverenlerin işçilik ödemelerini geciktirmek suretiyle bu hakları ucuz faizli kredi olarak işletmesinin önüne geçilmesi amaçlı olarak da bazı işçilik alacakları için en yüksek mevduat faizi ve en yüksek işletme kredisi faizi kavramları kanunlarda yer almıştır.

## **II. KONUNUN SUNULMASI**

Çalışmamız üç ana bölüm ve on iki paragraftan oluşmaktadır. İlk paragraf giriş (§1) kısmına, son paragraf ise sonuç (§12) kısmına ayrılmıştır.

Çalışmamızın ilk bölümü iki paragraftan oluşmaktadır. İlk bölümün ilk paragrafında (&2) faiz kavramı ve hukuki niteliği hususları açıklanmaya çalışılmıştır. İlk bölümün ikinci paragrafında (&3) ise, faizin benzer kurumlardan farkları ortaya konulmuş ve bu anlamda faizin gecikme zammı, cezai şart, munzam zarar, vade farkı ve

icra inkar tazminatı kavramlarından farkları ve benzer yönleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümü dört paragrafa ayrılmış ve ikinci bölümün ilk paragrafında faiz çeşitleri (§4), ikinci paragrafında niteliğine göre faiz (§5), üçüncü paragrafında kaynağına göre faiz (§6), dördüncü paragrafında ise uygulanış biçimine göre faiz (§7) olmak üzere faiz çeşitleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Beş paragrafa ayırarak açıklamaya çalıştığımız çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise ilk olarak işçilik alacaklarında faiz talep edilirken gözetilmesi gerekli hususlar ortaya konmuş (§8); buna ilişkin olarak faiz isteme hakkının saklı tutulması ve mevduata uygulanacak en yüksek faiz meselesi konuları birlikte anlatılmış ve asıl konumuza geçiş yapılmıştır. İşçilik alacaklarının belirlenmesi ve uygulanacak faizin saptanması noktasında işçilik alacakları bakımından sınıflandırma yapılmıştır. Ücret alacakları bakımından faiz (§9) anlatılırken genel olarak ücret dışında, fazla saatlerle çalışma ücreti ve izin ücretleri aynı genel başlık altında incelenmiştir. Sonrasında tazminat alacakları bakımından faiz (§10) incelenmiş ve bu başlıkta da kıdem, ihbar tazminatları ile kötüniet tazminatı ve işe başlatmama tazminatları ayrı ayrı incelenmiştir. Sonrasında işverenlerin işçiyi gözetme borcundan kaynaklı taleplerde faiz (§11) bakımından genel bir başlık içerisinde maddi-manevi tazminat ile destekten yoksun kalma tazminatları, Yargıtay kararları ışığında ayrıca incelenmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## FAİZ HUKUKU

### § 2 FAİZ KAVRAMI, HUKUKİ NİTELİĞİ, BENZER KAVRAMLARDAN FARKLARI

#### I. FAİZ KAVRAMI

Faiz kavramının ne olduğu konusunda Borçlar Kanunu, Ticaret Kanunu ve 3095 Sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun'da, faize ilişkin çok sayıda hüküm bulunmaktadır. Aynı şekilde özel nitelikli bazı kanunlarda da bu konuya ilişkin hükümler yer almaktadır. Buna karşılık bu düzenlemelerin hemen hiçbirinde bir faiz tanımı verilmemiştir. Ancak doktrinde, konuyla ilgili birçok tanım yapılmıştır.<sup>5</sup>

En genel tanımı ile faiz, para alacaklısının, bu paradan mahrum kaldığı süre için kendisine tanınan bir karşılıktır.<sup>6</sup> Konusu bir miktar paranın ödenmesinden ibaret olan borçlarda borcun doğduğu veya muaccel olduğu tarihten itibaren, ödemenin yapıldığı tarihe kadar, kısa veya uzun bir süre geçmiş olabilir. İşte borçlunun, böyle bir süreden faydalanması dolayısıyla alacaklıya, kanun veya akit gereğince ve belirli bir

---

<sup>5</sup> Mehmet HELVACI, **Borçlar ve Ticaret Kanunu Bakımından Para Borçlarında Faiz Kavramı**, Ankara: Beta Basım, Yayım, Dağıtım A.Ş., Şubat: 2000, s. 44; Çetin ARSLAN / Mustafa KIRMIZI, **Türk Hukukunda Faiz ve Munzam Zarar**, 1. Bası, Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd Şti., Kasım 2004, s. 4; Nami BARLAS, **Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar**, İstanbul: Kazancı Matbaacılık San. A.Ş., Kazancı Hukuk Yayınları No: 124.

<sup>6</sup> Kemal OĞUZMAN, Turgut ÖZ, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 3. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2000, s.232; Helvacı, s. 63; Esat ARSEBÜK, **Borçlar Hukuku**, 3. Bası, Ankara: Güney Matbaacılık ve Gazetecilik, 1950, 84; Ali BOZER, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2. Bası, Ankara: Sözkese Matbaacılık Tic. Ltd Şti., 2007, s. 171; Ali BOZER, **Bankacılar İçin Ticaret Hukuku Bilgisi**, 18. Bası, Ankara: Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü Yayınları, Eylül 2009, s. 135; Barlas, s. 124; Kenan TUNÇOMAĞ, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.I**, 6. Bası, İstanbul: Sermat Matbaası, Nisan 1976, s. 93; Mahmut Tefvik EVREN, **Mevzuattaki Son Değişikliklerle Öğretide ve Uygulamada Faiz Hukuku**, 1. Bası, İstanbul: Net Matbaacılık, 1987, s. 27; Cavit KARAL, **“Faiz”**, Ankara: Ankara Barosu Dergisi Yayınları, S. 3, 1980, s. 325; Mahmut BİLGİN, **İlmi ve Kazai İctihatlar Işığında Faiz Hukuku ve Munzam Zarar**, 1. Bası, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd Şti., Nisan 2001, s. 3; Helvacı, s. 65; Elif SONSUZOĞLU, **Türk Vergi Hukukunda Fer'i Borç ve Alacak Olarak Faiz**, 1. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi Yayınları, 2001, s. 5; Arslan/Kırmızı, s. 6.

oran dahilinde olmak üzere ödemesi gerekli olan para miktarına faiz denir.<sup>7</sup> Fakat hemen belirtelim ki, her para borcu için mutlaka faiz ödemek gerekmez. Ancak bir hukuki muamele veya bir kanun hükmü faiz borcu doğuruyorsa, para borçlusuna faiz ödemekle yükümlü olur.<sup>8</sup>

Faiz halk arasında borçlu tarafından kullanılan paranın bir tür kirası sayılmaktadır.<sup>9</sup> Ancak bu düşünce doğru değildir. Zira kirada bir malın kullanılmak üzere kiracıya terk edilmesi şarttır. Oysa 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.<sup>10</sup>

Faiz borcunun özel bir dayanağının olması gerektiği açıktır. Faiz alacağının kaynakları akit, kanun ile akit veya kanun sonucu olan mahkeme kararıdır.<sup>11</sup> Bir başka deyişle faiz hukuki işleme, kanuna veya bir mahkeme kararına dayanabilir. Hukuki muameleler için ise, daha çok sözleşmelerde faiz kararlaştırılmaktadır.<sup>12</sup>

Öğretide yapılan tanımlar dikkate alındığında faizin daha çok üç ana unsuruna ortaya çıkmaktadır. Bunlar;

1. Belirli bir para alacağının bulunması
2. Borcun muacceliyetinden itibaren belirli bir zamanın geçmesi
3. Belirli olan para alacağına belirli bir oranda faiz işletilmesidir.

Faizin gündeme gelebilmesi için borçlunun mutlaka almış olduğu asıl alacağı kullanmasına gerek yoktur. Söz konusu asıl alacak kullanılmamış olsa da faiz söz

---

<sup>7</sup>Selahattin Sulhi TEKİNAY/Sermet AKMAN/Haluk BURCUOĞLU/Atilla ALTOP, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C:1, 7. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, Mart 1993, s. 786; Karal, s. 325.

<sup>8</sup> Oğuzman, Öz, s. 233.

<sup>9</sup> Faizin tür kirası sayılması konusunda bkz: Arsebük, s. 84; Hayri DOMANİÇ, Erol ULUSOY, **Ticaret Hukukunun Genel Esasları**, 5. Bası, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd Şti., Aralık 2007, s. 48.

<sup>10</sup> Cevdet İlhan GÜNAY, **İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması**, *Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan*, Ankara: KAMU-İŞ, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Türk Tarih Kurumu Basımevi, C. 6, S. 4, 2002, s. 106.

<sup>11</sup> Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku**, C.I, s. 95; Emel DEYNEKLİ, Sedat KISA, **Açıklamalı – İctihath Faiz Hukuku**, 3. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş.Yayınları, 2003, s. 15.

<sup>12</sup> Günay, **İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması**, s. 107.

konusu olabilir Faizin doğumu için aslolan, alacaklının bir miktar paradan mahrum kalmış olmasıdır.

Faiz, bir sermayenin, ödünç verenin mal varlığından çıkması ve ona tasarruf edememesi nedeniyle hasıl olan bir azalmayı gidermek için bir ivaz giderim niteliğindedir.<sup>13</sup> Bu nedenle ödünç alanın da malvarlığında bir çoğalma olmuştur. Elbette ki bunun bir karşılığı, bir fiyatı olacaktır. Bu suretle hak ve menfaatlerde bir denge sağlanmış olmaktadır. Hukuk, bir bakıma insanlar arasında hak ve menfaat dengesini sağlayan bir düzen olduğuna göre, faizin hukuk dışı sayılmasını öngören hukuk ve inanışın, çağımızın hukuk ekonomi anlayışı ile bir ilgisi olmaması gerekir.<sup>14</sup> Öte yandan faiz alacağı birden bire değil de, kendisini doğuran alacak var olduğu süreçte ve yavaş yavaş meydana gelir. Bu yüzden konuşma dilinde ‘‘faiz işliyor’’ veya ‘‘faiz birikiyor’’ sözleri kullanılır.<sup>15</sup>

## II. HUKUKİ NİTELİĞİ

Faiz borcu hukuki nitelik olarak fer’i bir borçtur.<sup>16</sup> Çünkü faiz borcunun varlığı, asıl borcun varlığına bağlıdır. Asıl borç olmadan ‘‘faiz’’ adı altında yapılan bir ödeme ‘‘faiz’’ olarak düşünülemez. Ana kural bu olmakla birlikte bu kuralın istisnalarına da rastlamak mümkündür. Bu hususun daha etkin anlatılabilmesi için ‘‘faizin asıl alacağa bağlılığı’’ ve ‘‘faizin asıl alacağa bağımlı olmaması’’ durumlarını ayrı ayrı incelemek yerinde olacaktır.

---

<sup>13</sup> Sıtkı AKYAZAN, **Türk Hukukunda Faiz Türleri ve Bunlara İlişkin Kanun Hükümleriyle, Banka Cari Hesaplarında Uygulanan Sermaye Faizi, Bileşik Faiz, Geçmiş Günler Faizi Üzerine Bir İnceleme**, Ankara Barosu Dergisi, , Ankara: Ankara Barosu Dergisi, S. 2, 1978, s. 237.

<sup>14</sup> Akyazan, 237.

<sup>15</sup> Arsebük, s. 84; Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C.I, s. 93.

<sup>16</sup> Helvacı, s. 50; Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C.I, s. 93; Bozer, Bankacılar İçin Ticaret Hukuku Bilgisi, s. 135; Bozer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s. 173; Arsebük, s. 88; Evren, s. 31; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 786; Sonsuzoğlu, s. 6; Şerafettin ŞİRİN, **Ticaret Hukukunda Faiz ve Uygulaması**, 2. Bası, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, Ocak 1994, s. 189; Deynekli/Kısa, s. 15; Arslan/Kırmızı, s. 6.

## 1. Ana Kural: Faizin Asıl Alacağına Bağlı Olması

Faizin söz konusu olabilmesi için öncelikle asıl bir alacak mevcut olmalıdır. Asıl alacak mevcut olmadan faiz alacağı da doğmaz Bahsi geçen asıl alacak ise, paradan kaynaklıdır, yani para borcudur. Burada da bir istisnaya değinmek gerekir. Zira faizin aslen para borçları için söz konusu olacağı belirtilmekle beraber, istisnaen paradan başka bir eşya için de ortaya çıkabileceği kabul edilmelidir. Örneğin, ödünç (karz) sözleşmesinin<sup>17</sup> konusu para değilse, faizin malın belli bir yüzdesi veya payı şeklinde tayin edilmesi de olanaklıdır.<sup>18</sup>

Faizin asıl alacağına bağlı olmasının bir sonucu olarak asıl borcun batıl olması durumunda faiz borcu da butlanla sakattır. *“Asıl borç sakıt olursa, kural olarak faiz borcu da sakıt olur.”* (BK. m. 113) *“Evvelce işleyen faizleri talep hakkının mahfuz bulunduğu beyan edilmiş veya hal icabından neşet eylemiş olmadıkça bu faizler talep olunamaz.”* (BK. m.113/II).

Faizin asıl alacağına bağlı olmasının bir sonucu olarak, asıl alacak tahsil edilirken faiz alacağı saklı tutulmamışsa, asıl alacakla birlikte faiz alacı da düşecektir. Bu konudaki açıklamalara ileride değinileceğinden şimdilik bu hususu belirtmekle yetiniyoruz.

Bunun dışında faiz alacağının asıl alacağına bağlı olmasından ötürü faiz alacağının asıl alacağına sahip kişi lehine doğar. Buna karşılık, bazı özel durumlarda faiz alacağı asıl alacağına sahip olan kişiden başkası lehine de doğabilir.<sup>19</sup> Örneğin BK m. 111/1'e göre kendi namına akit yapan bir kimse üçüncü şahıs lehine bir borç şart edebilir, taraflar bu hükümden istifade ederek faiz alacağının alacaklıdan başkası lehine doğacağını kararlaştırabilirler.

---

<sup>17</sup> BK. m. 306'ya göre, *“Karz bir akittir ki onunla ödünç veren, bir miktar paranın yahut diğer bir misli şeyin mülkiyetini ödünç alan kimseye nakil ve bu kimse dahi buna karşı miktar ve vasıfa müsavi aynı neviden şeyleri geri vermekle mükellef olur”*. Buna göre karz sözleşmesi çerçevesinde ödünç veren, bir miktar para veya bir misli şeyin mülkiyetini belirli bir süre için ödünç alana geçirmeyi; ödünç alan da aynı miktar ve nitelikte şeyi iade etmeyi taahhüt etmektedir. BK m. 307'de ise karz sözleşmelerinde, ödünç alanın ayrıca faiz ödemek zorunda olup olmadığı hususu düzenlenmiştir. Buna göre: *“Sözleşmede faiz kararlaştırılmamışsa, adi işlerde faiz gerekmez (307/I). Buna karşılık ticari işlerde sözleşmeyle faiz ödenmesi kararlaştırılmamış olsa dahi, faiz vermek gerekir (307/II).*

<sup>18</sup> Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C.I, s. 93.

<sup>19</sup> Arsebük, s. 87; Evren, s. 58.

Yine faiz alacağıın asıl alacağa sahip olan kişiden başkası lehine doğması ile ilgili olarak, örneğin paraya ilişkin intifa haklarında (MK m. 745) bu mahiyet açıkça göze çarpar. Anaparanın (sermaye) maliki, paranın ancak kuru mülkiyetine malik olur. Hatta bu para daha sonra diğer bir kişiye temlik edilecek olsa bile faizler yine intifa hakkı sahibi lehine işlemeye devam eder.<sup>20</sup> Alacaklı esas alacağı temlik ederken, müstakbel faizlerin kendi lehine doğacakları hususunu muhafaza edebilir. Alacaklı esas alacağı muhafaza ederek, işleyecek faizleri başkasına temlik edebilir.<sup>21</sup> Başka bir açıdan faizi belirli bir kimseye verilmek üzere bankaya bir para yatırıldığı durumlarında da bu paranın birikecek faizleri o kimseye ait olur.<sup>22</sup>

Faiz, asıl alacak ile birlikte zamanaşımına uğrar (BK m. 131). Ancak anapara faizleri hakkındaki davalar Borçlar Kanunu'nun 126. Maddesi uyarınca beş yılda zamanaşımına uğrayacağından faizin asıl alacaktan önce de zamanaşımına uğraması mümkündür.<sup>23</sup>

BK m. 88'e göre: "Faizden veya icar bedeli gibi muayyen zamanlarda ödenmesi lazım gelen sair borçlardan ihtirazi bir kayıt dermeyan etmeksizin bir taksit için makbuz veren alacaklı ondan evvelki taksitleri de tahsil etmiş sayılır. Alacaklı resülmal için makbuz vermiş ise faizlerini de tahsil etmiş sayılır. Senet borçluya iade edildikte borç sakıt olmuş sayılır." Buna göre asıl alacağın tahsili için verilen makbuz, BK'nun 88. Maddesindeki genel kural çerçevesinde, faizlerin de ödendiğinin bir kanıtını oluşturmaktadır.

## 2. İstisna: Faizin Asıl Alacağa Bağlı Olmadığı Durumlar

Alacak aslına bu bağımlılığı yanında, faizin alacak aslına göre bağımsızlık gösterdiği yönleri de bulunmaktadır. Çünkü faiz, asıl alacağın fer'i olmakla birlikte onun ayrılmaz parçası (mütemmim cüz'ü-tamamlayıcı parçası) değil, teferruatıdır.<sup>24</sup> Bahsi geçen durumları madde madde sıralayacak olursak:

<sup>20</sup> Evren, s. 31; Helvacı, s. 61.

<sup>21</sup> Arsebük, s. 87; Arslan / Kırmızı, s. 11; Karal, s. 327.

<sup>22</sup> Arsebük, s. 87.

<sup>23</sup> Barlas, s. 186; Evren, s. 31; Deyneklî/Kısa, s. 16; Şirin, s. 17.

<sup>24</sup> Evren, s. 31.

#### **a. Faizin Asıl Alacağa Sahip Kişi Lehine Doğması**

Kural, faiz alacağının, asıl alacağa sahip kişi lehine doğması ise de (BK 168/I), yukarıda da belirtildiği gibi, anaparadan ayrı olarak bir kimseden diğer bir kimseye geçebilir (BK 168/III, 176)

#### **b. Faizin Asıl Alacaktan Ayrı Olarak Temlik Edilmiş Olması**

Şayet söz konusu alacak temlik edilmişse, (BK m. 168/I, III) gecikmiş faizler de asıl alacakla birlikte temlik edilmiş sayılır ve bu anlamda temlikten itibaren temlik edilen kişi için doğar. Ancak faiz alacağı, asıl alacaktan ayrı olarak temlik edilebilir. Ancak söz konusu hususun sözleşmede açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Aksi halde yukarıda da ifade etmiş olduğumuz üzere asıl alacağın temlikinde ve borcun naklinde faiz de buna dahil sayılmaktadır.<sup>25</sup>

#### **c. Faizin Anapara Alacağından Ayrı Olarak Talep ve Dava Edilebilmesi**

Faiz alacağı, BK 168 ve 176. maddelerinde de belirtildiği üzere anapara alacağından ayrı dava ve takip konusu yapılabilir. Asıl alacağın ödenmesi için açılan davada faiz isteme hakkı saklı tutulmamış olsa bile, asıl alacak sona ermedikçe daha sonra faiz için ayrı bir dava açılabilir.<sup>26</sup>

#### **d. Faiz Tamamen Ödenmedikçe Alacaklının Yapılan Ödemeleri**

##### **Anaparaya Sayma Zorunluluğunun Olmaması**

Faiz ve masraflar tamamen ödenmiş olmadıkça yapılan ödemeleri alacaklının anaparaya mahsuben kabul zorunluluğu yoktur. BK m. 84/I' göre:” *Borçlu faiz veya masrafları tediyede gecikmiş değil ise kısmen icra eylediği tediye re'sülmale mahsup edilebilir.*” Şeklinde dir. Bu hükmün mefhumu muhalifinden çıkan sonuç ise faiz veya masraflar tamamen ödenmedikçe, alacaklının yapılan ödemeleri anaparaya mahsuben kabule mecbur olmamasıdır.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Bozer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, s. 173; Helvacı, s.60; Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C.I, s. 99; Evren, s. 21; Şirin, s. 18; Deynekli/Kısa, s. 16; Arslan/Kırmızı, s. 11.

<sup>26</sup> Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C.I, s. 99; Evren, s. 32; Sonsuzoğlu, s. 6; Şirin, s. 18; Deynekli/Kısa, s. 16; Arslan/Kırmızı, s. 11.

<sup>27</sup> Evren, s.32; Helvacı, s. 53; Karal, s. 326.

### e. Alacaklının Kısmi İfayı Reddedilebilmesi

Alacağın miktarı belirli ve tamamı muaccel ise alacaklı kısmi ifayı reddedebilir. Alacaklı kısmen tediye kabul ederse borçlu, borçtan ikrar eylediği kısmi tediye den imtina edemez. (BK m. 68) Yani faiz alacağının ödenmesi, kısmi ödeme sayılmaz ve asıl alacak ödenmemiş olsa bile, alacaklı faize ilişkin ödemeyi kabule mecburdur. Aksi halde BK m. 90 bakımından temerrüde düşmüş sayılacaktır.<sup>28</sup>

### f. Faiz Alacağının Hamile Yazılı Bir Senede Bağlanması

Faiz alacağının hamile yazılı bir senede (faiz senedi, kupon senedi gibi) bağlandığı durumlarda, faiz alacağı esas alacak sona erse bile devam eder. Faiz alacağının devri senedin teslimi ile olur. Esas alacağın devri halinde BK m. 168/III hükmünün aksine, hamile yazılı senette mündemiç faizlerin devredilmiş farz olunmaz.<sup>29</sup>

## §3 FAİZİN BENZER KURUMLARDAN FARKLARI

### I. Gecikme Zammı ve Faiz

Bazı kanunlarda bahis konusu olan gecikme zammı ile gecikme faizi arasında benzerlik varsa da, gecikme zammı gecikme faizi değildir.<sup>30</sup> Gecikme zammında da bir para borcunun geç ödenmesi bahis mevzuudur. Zam, işte bu ödemeyi önleyecek bir tedbir mahiyetindedir. Bu zam bir hukuki muamele ile kabul edilmişse, cezai şart mahiyetinde olur.<sup>31</sup> Gecikme zammında bir para borcunun geç ödenmesi, getirilen yaptırım ile önlenmek istenmektedir.

<sup>28</sup> Deynekli/Kısa, s. 16.

<sup>29</sup> Helvacı, s. 61; Evren, s. 35; Arslan/Kırmızı, s. 11; Tunçoğlu, Türk Borçlar Hukuku, C.I, s.99.

<sup>30</sup> Akar ÖÇAL, **Türk Hususi Hukukunda Gecikme Faizi**, İstanbul: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Sulhi Garan Matbaası Koll. Şti., N:26/3, 1965, s. 35. Duran BÜLBÜL, **Türk Vergi Sisteminde Gecikme Zammı-Gecikme Faizi-Tedil Faizi**, 1. Bası, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., Ekim 2003, s. 21; Deynekli/Kısa, s. 17; Bilgen, s. 101; Domaniç, **Faizle Karşılanamayan Zararların Giderilmesini Sağlayan BK. 105 ve Diğer Hükümler**, s. 23 vd.; Helvacı, s. 91. Gecikme Zammı ve gecikme faizinin birbirlerinden farklı olduğuna ilişkin Yargıtay 19. HD. E. 1994/2260, K. 1994/12996 ile 22.12.1994 tarihli kararında: ‘... Sözleşmede kararlaştırılan gecikme zammı hukuki niteliği itibari ile bir borcun gününde ödenmemesi halinde alacaklının gecikme zammı süresince borçluya tanıdığı vade karşılığı belirli bir oranda borca yapılan ilave olup, bu sürede borçlunun temerrüdünden söz edilemez. Bu niteliği itibariyle **gecikme zammının faiz olarak veya benzeri olduğunun kabulü yanlış olup Yargıtay’ın ve Dairemizin yerleşik uygulaması da bu yöndedir...**’ ifade olunmuştur (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com).

<sup>31</sup> Öçal, 35; Helvacı, s. 91; Bilgen, s. 101; Deynekli/Kısa, s. 17.

Zaman unsuru açısından da gecikme zammı ve gecikme faizi farklılık arz etmektedir. Çünkü gecikme zammının miktarının belirlenmesi noktasında zaman unsuru önem arz etmemektedir. Gecikme zammında bir zaman unsuru bulunmadığından faiz karakteri yoktur. Faizden bahsedebilmek için anaparanın, bir zaman unsuru içinde kullanılması gerekir.<sup>32</sup> Halbuki gecikme zammı, anaparaya belli bir oran uygulanarak belirlenir.

Gecikme zammı, vadenin geçmesi ile anaparanın belirli bir yüzdesinin ana paraya eklenmesi suretiyle hesaplanan bir zam olup, genellikle aylık olarak hesaplanır.<sup>33</sup>

Sözleşmelerde kararlaştırılan gecikme zammı, hukuki niteliği itibariyle bir borcun vadesinde ödenmemesi halinde alacaklının bu sürede borçluya tanıdığı vade karşılığı belirli bir oranda borca yapılan ilavedir.<sup>34</sup>

Gecikme faizi ile gecikme zammı arasında diğer bir fark da şudur: Gecikme faizi talebinde bulunabilmek için borçluyu temerrüde düşürmek gerektiği halde gecikme zammında buna lüzum yoktur.<sup>35</sup> Anaparaya belli bir oran uygulanmak suretiyle belirlenen gecikme zammı, bir borcun vadesinde ödenmemesi halinde alacaklının bu sürede borçluya tanıdığı vadenin karşılığı olarak belli bir oranda borca ilave yapılması anlamına gelir.<sup>36</sup>

Yargıtay, bazı kararlarında gecikme zammını faiz veya faiz benzeri olarak kabul etmese de<sup>37</sup> son yıllardaki bazı kararlarında<sup>38</sup> gecikme zammının faiz olduğunu ve

---

<sup>32</sup> Öçal, s. 35.

<sup>33</sup> Bilgen, s. 101; Hayri DOMANİÇ, **Faizle Karşılanamayan Zararların Giderilmesini Sağlayan BK. 105 ve Diğer Hükümler**, 2. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Mart 1993, s. 23; Deynekli/Kısa, s. 17.

<sup>34</sup> Deynekli, Kısa, s. 17.

<sup>35</sup> Helvacı, s. 91; Öçal, s. 36; Bilgen, s. 104; Bülbül, s. 21; Deynekli/Kısa, s. 17.

<sup>36</sup> Bülbül, s. 21.

<sup>37</sup> Yargıtay 19. Hukuk Dairesi E. 2004/6452, K. 2004/12947 ve 22.12.2004 tarihli kararında:” *Gecikme zammı, faiz ve benzeri olarak kabul edilemez... Buna rağmen mahkemece gecikme zammının faiz niteliğinde olduğu kabul edilerek yazılı şekilde hüküm kurulması doğru görülmemiştir...*” Yargıtay 19 Hukuk Dairesi E. 2001/3027, K. 2001/8146 ve 7.12.2001 tarihli kararında:” *Gecikme zammı faiz niteliğinde bulunmadığından takip tarihine kadar tahakkuk etmiş gecikme zammına da faiz uygulanması gerektiği düşünülmeksizin yazılı şekilde karar verilmesinde isabet görülmemiştir...*” Yargıtay 12. Hukuk Dairesi: 28.11.1985 gün 4200-10216 ve 14.9.1987 gün ve 11470-8788 sayılı kararlarında”... *gecikme zammı ile gecikme faizi ayrı ve farklı meşhumlardır...*” Yargıtay Hukuk Genel Kurulu: 25.10.1989 gün ve 12/837-567 sayılı kararında: "*gecikme zammı gecikme faizi niteliğinde değildir...*" ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

“faize faiz yürütülemez” kuralı gereğince de gecikme zammına faiz yürütülemeyeceğini belirtmektedir.<sup>39</sup> Ancak bununla ilgili olarak yargı kararları arasında çelişki olduğu da açıktır.

Sonuç olarak gecikme zammı ve gecikme faizi birbirlerinden farklı kavramlar olup gecikme zammında bir zaman unsuru bulunmadığından faiz karakteri bulunmamaktadır.<sup>40</sup>

İş hukuku açısından gecikme zammının faiz ile beraber talep edilebilmesi mümkündür. Ancak söz konusu talep için tarafların bu yönde bir kararlaştırması olmalıdır. Örneğin toplu iş sözleşmesine koyulacak bir hükümlerle zamanında ödenmeyen ücret için gecikme zammı ödeneceği kararlaştırılabilir. Böyle bir durumda bu kararlaştırma faiz olmadığı için işçi her iki yönde de (faiz ve gecikme zammı) talepte bulunabilecektir.

---

<sup>38</sup> Yargıtay 13 Hukuk Dairesi E. 2005/11401, K. 2005/14431 ve 3.10.2005 tarihli kararında:” istenen gecikme zammının faiz niteliğinde olduğu gözetilerek, BK.nun 113/2 maddesi hükmüne göre asıl borç ödeme vesair nedenlerle sona erdiği takdirde onun fer'ileri de düşmüş sayılacağından bu hususun ve aksi taktirde davalının temerrüde düştüğü tarihin saptanarak temerrüt tarihinden ödeme tarihine kadar yasal faiz talep etme hakkının bulunduğu gözetilip sonucuna göre karar verilmesi gerekirken mahkemece eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir...” Yargıtay 10. Hukuk Dairesi E. 1998/834, K. 1998/9395 ve 29.12.1998 tarihli kararında:” Davada uyumsuzluk; gecikme zammına faiz yürütülüp yürütülemeyeceği konusundadır. Hukuki nitelikçe gecikme zammı; primin ödeme süresi içinde ödenmeyen kısmına bu sürenin bitim tarihinden itibaren belirli oranda bir paranın eklenmesidir. Bu yönde gecikme zammı, primin süresinde ödenmemesinin yaptırımıdır ve herhalde primin yasal eklentisi olan gecikme zammına faiz yürütülmemelidir. Aksinin kabulü, faize faiz yürütülemeyeceği ilkesine aykırılık teşkil eder.... Mahkemece belirtilen maddi ve hukuki esaslar göz önünde tutulmadan yazılı biçimde hüküm tesisi usule ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir....” Yargıtay 13. Hukuk Dairesi E. 2007/4066, K. 2007/5292 ve 13.4.2007 tarihli kararında:” Öte yandan gecikme zammı faiz niteliğindedir. Mahkeme hükmolunan gecikme zammına 22.9.2003 tarihinden itibaren değişen oranlarda yasal faiz uygulanmasına denilmekle "faize faiz yürütülemez" kuralına aykırı davranılmıştır. BK'nın 104/son maddesi uyarınca faize faiz yürütülmesi mümkün değildir. Mahkemece bu yönünde gözardı edilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir...” Yargıtay 19. Hukuk Dairesi E. 2009/9241, K. 2009/10302 ve 9.11.2009 tarihli kararında:” Mahkemece, toplanan delillere göre, gecikme zammının faiz niteliğinde olduğu, gecikme zammına faiz yürütülemeyeceği... gerekçeleriyle davanın reddine karar verilmiş... hükmün onanmasına...” belirtilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>39</sup> Bilgen, s. 103; Deynekli/Kısa, s. 17.

<sup>40</sup> Öcal s. 36.

## II. Cezai Şart ve Faiz

### 1. Cezai Şart Kavramı

Cezai şart kaynağını Borçlar Kanunu'nun 158 ve devamı maddelerinden almaktadır. Kurum olarak düzenlendiği BK m. 158/I'e göre cezai şart borçlunun; "borcunu ifa etmemesi veya geç yerine getirmesi ya da noksan ifa etmesi veyahut da şart kılınan yerde ifa etmemesi halinde alacaklıya ödemek durumunda olduğu muayyen bir meblağı kapsayan bir taahhüttür."

Borçlunun borcunu ihlal etmesi halinde alacaklıya ödemeyi kabul ettiği ceza hususundaki anlaşmaya "cezai şart = ceza kaydı" ve ödenecek cezaya "sözleşme cezası" denilmektedir.<sup>41</sup> Borcun ihlal edilmesi üzerine nasıl hesaplanacağı ve ne kadar tutacağı henüz belirsiz olan bir kanuni tazminat yükü altına girmekten pek fazla çekinmeyerek işi gevşek tutabilecek bir borçlu; borcu ihlal ettiği anda alacaklının uğradığı zarara bağlı olmaksızın doğacak önceden belli kesin bir cezanın kararlaştırılmış olması karşısında, daha dikkatli ve özenli davranma zorunluluğu duyabilir.<sup>42</sup>

Cezai şartın geçerliliği, asıl borcun varlığına ve geçerliliğine bağlıdır (BK m. 161/II). Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere ceza koşulu sözleşmenin kaderine tabidir. Taraflar arasındaki asıl sözleşme geçersiz ise bunun bir yaptırım niteliğinde olan ceza koşulu, yani cezai şart da geçersiz olacaktır. Asıl borç ile onun fer'i (eklentisi) durumundaki cezai şart arasındaki bu bağıllık muacceliyet tarihine kadar sürer. Muacceliyetin gerçekleşmesi ile bağımsızlaşan cezai şart, asıl borcun kaderini (yazgısını) paylaşmaktan kurtulur.<sup>43</sup> Hal ve şartlar ile somut durumun gereklerine göre hakim, fahiş bulunduğu cezai şart meblağında tenkis yoluna gidebilecektir (BK m. 161/III).

Borçlunun hem akdin icrası hem de cezai şartı ödemesinden kurtulabilmesi, diğer bir anlatımla sadece akdin icrası ile sorumlu tutulabilmesi için alacaklının, ya bu hakkından açıkça vazgeçtiğini beyan etmiş olması ya da ihtirazı kayıt ileri sürmeksizin

---

<sup>41</sup> Oğuzman/Öz, s. 840.

<sup>42</sup> Oğuzman/Öz, s.840.

<sup>43</sup> Şirin, s. 189.

edayı kabul etmiş olması gerekmektedir (BK m. 158/II). Burada cezai şartın talep edilebilmesi yukarıda bahsini geçirdiğimiz durumlara bağlıdır; yani bunun dışında özel olarak alacaklının zarara uğraması gerekmemektedir. Ayrıca cezai şartı aşan zararın tazmini için borçlunun kusuru alacaklı tarafından ispat edilmek zorundadır (BK m. 159/II).

## 2. Cezai Şart İle Faizin Karşılaştırılması

Her ne kadar faiz ve cezai şart arasında yakın bir ilişki ve benzerlikler var olsa da, mahiyetleri ve hukuki kaynakları bakımından ayrılmaktadırlar. Yani bu anlamda ayrıştıktıkları noktalar fazladır:

Öncelikle kaynakları bakımından farklılık arz etmektedirler. Cezai şartın hukuki nedeni ve kaynağı akit olmasına rağmen faizin kaynağı akit, kanun ve hatta mahkeme kararı da olabilmektedir.<sup>44</sup>

Caydırıcılık oranları bakımından da birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Cezai şart akdin ifası için bir teminat mahiyetinde olduğu halde, faizde bu teminat amacı cezai şart kadar hissedilmez, bir başka deyişle faiz cezai şart kadar caydırıcı değildir.<sup>45</sup>

Amaç bakımından da birbirlerinden ayrılmaktadırlar. En temel açıdan cezai şartın amacı, borçluyu borca ifaya zorlamaktır. Böylece cezai şartın bir ‘‘yaptırım’’ özelliği bulunmaktadır. Faizin ise bir ‘‘telafi etme’’ işlevi mevcuttur. Faizle uğranılan zararın kısmen de olsa telafi edilmesi amacı güdülür.<sup>46</sup> Temerrüt faizinin amacı, para borcunun geç ifa edilmesinin alacaklıya vereceği zararın önceden götürü bir şekilde belirlenmesidir. Zira borçlu edimini zamanında ifa etmiş olsaydı, alacaklı bunu kullanır ve böylece ya faiz gibi ekonomik bir yarar elde eder ya da ihtiyaç duyduğu parayı sağlamak için ayrıca faiz ödemek zorunda kalmazdı.<sup>47</sup> Buna karşılık cezai şartta, zararın götürü olarak tespiti amacından başka, borçluyu ifaya zorlama amacı ile sözleşmeden

---

<sup>44</sup> Arslan/Kırmızı, s. 32; Köksal KOCAAĞA, **Türk Özel Hukuku’nda Cezai Şart**, 1. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Nisan 2003, s. 56; Deynekli/Kısa, s. 17; Helvacı, s. 90.

<sup>45</sup> Helvacı, s. 90; Kocaağa, s. 40.

<sup>46</sup> Şirin, s. 191.

<sup>47</sup> Kocaağa, s. 57.

dönmeyi kolaylaştırma amaçları da vardır. Borçlu, taahhüdüne aykırı davrandığı takdirde karşılaşıacağı sorunu bilmekte ve bu da onu borcunu ifaya zorlamaktadır.<sup>48</sup> Temerrüt faizinde teminat gayesi bulunmadığından, cezai şart olarak kabulü doğru olmaz. Çünkü cezai şartın asıl maksadı, alacaklıyı ispat külfetinden kurtarmaktan ziyade bilhassa, borçlu üzerinde manevi bir tazyik yapmaktır.<sup>49</sup>

Temerrüt faizinin gerçekleşmesi için temerrüdün varlığı şart olmasına rağmen, cezai şartın gerçekleşmesinin temerrüde bağlanmadığı, borcun ifa edilmemesi, belli zaman ve şart kılınan yerde ödenmemesi hallerinde de söz konusu olabileceği eklenebilir (BK 158/1, 2). Yani borçlunun faiz ödemekle sorumlu tutulabilmesi için kural olarak BK m. 101 gereğince temerrüde düşürülmesi gerekir.<sup>50</sup> Buna karşılık cezai şartın talep edilebilmesi için borçlunun, borcun ihlalinde kusurlu olması gerekmektedir.

Cezai şartı aşan zararın tazminine ilişkin BK 159/2. Maddesi hükmü ile temerrüt faizini aşan zararın (munzam zarar) tazminine ilişkin BK 105/1. Maddesi hükmü arasındaki farkı ise şöylece belirtmek mümkündür: BK 159/2. Maddesi hükmünden faydalanabilmek için, borçlunun kusurlu olduğunu ispat etmek gerektiği halde, BK 105/1. Maddesi hükmünden faydalanabilmek için borçlunun kusurlu olduğunu ispat etmeye lüzum yoktur.<sup>51</sup>

Gecikme faizi yalnız para borçlarının temerrüdüne, diğer bir ifade ile geç ödenmesine uygulanabildiği halde, cezai şartı akdin, akdin belirli zamanda ve belirlenen yerde yerine getirilmemesi hallerinde belirlemek mümkündür.<sup>52</sup>

Faizin talep olunabilme şekli ile cezai şartın talep olunabilme şekli birbirlerinden farklıdır. BK m. 113/2 gereğince ifanın, hak saklı tutulmadan ya da hakkın saklı tutulduğunun halin icabından anlaşılmadığı hallerde faiz talep olunamayacağı gibi, BK m. 158/2 uyarınca da alacaklının ifa ile birlikte cezai şartı da

---

<sup>48</sup> Kocaağa, s. 57; Salter UÇAR, **Cezai Şart ve Uygulaması**, 1. Bası, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Nisan 1993, s. 12.

<sup>49</sup> Öçal, s. 33; Helvacı, s. 90.

<sup>50</sup> Helvacı, s. 90; Arslan/Kırmızı, s. 33; Kocaağa, s. 56; Öçal, s. 32

<sup>51</sup> Öçal, s. 32; Kocaağa, s. 57.

<sup>52</sup> Öçal, s. 32.

istemek hakkına sahip bulunduğu hallerde, bu haktan feragat etmiş ya da ihtirazı bir kayıt ileri sürmeden sadece ifayı kabul etmişse, artık cezai şartı isteyemez.<sup>53</sup>

Para borcunun zamanında ödenmemesi alacaklının herhangi bir zarara uğramasına neden olmasa bile, borçlu temerrüt faizi ödemek zorundadır. Bu itibarla temerrüt faizi, zarar şartına bağlı olmayan bir görürü tazminat niteliğindedir.<sup>54</sup>

### III. Munzam Zarar ve Faiz

#### 1. Munzam Zarar Kavramı

Kanun koyucu paranın zarar ve zıyanını önceden gecikme faizi şeklinde tespit etmişse de, bu, alacaklının hakiki zararını her zaman için karşılamaktan uzaktır.<sup>55</sup> Bu nedenle Kanunda bu konuya ilişkin özel bir madde öngörölmüştür.

Borçlar Kanunu'nun "Munzam Zarar" başlıklı 105. Maddesine göre: "Alacaklının düçar olduğu zarar geçmiş günler faizinden fazla olduğu surette borçlu kendisine hiç bir kusur isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe bu zararı dahi tazmin ile mükelleftir.

*Bu munzam zarar derhal takdir olunabilirse hakim, esasa dair karar verir iken bu zararın miktarını dahi tayin edebilir."* Tanımdan da anlaşılacağı üzere, alacaklının, temerrüt faizi ile karşılanmayan zararı munzam zararı oluşturur.<sup>56</sup>

Yargıtay birçok kararında munzam zararı tanımlama yoluna gitmiştir.<sup>57</sup> Yine aynı doğrultuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2000/13-1236, 2000/1578 ile 25.10.2000 tarihli kararında:

---

<sup>53</sup> Arslan / Kırmızı, s. 33.

<sup>54</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, s. 930.

<sup>55</sup> Öçal, s. 37.

<sup>56</sup> Helvacı, s. 86; Öçal, s. 37; Deynekli/Kısa, s. 26; Arslan/Kırmızı, s. 653; Şirin, s. 22; Hasan AYRANCI, **Türk Borçlar Hukukunda Munzam Zarar**, 1. Bası, İstanbul: Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Mayıs 2006, s. 115; Bilgen, s. 292; Zeki GÖZÜTOK, **Faiz Hukuku**, 1. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi, Temmuz 2010, s. 179; Hamdi YASAMAN, **Faizle İlgili Bazı Sorunlar**, *Yargıç Dr. Hayri Domaniç'e Armağan*, İstanbul: Tem Yapım Yayıncılık Ltd Şti, Eylül: 1995, s. 235.

<sup>57</sup> Buna göre Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, E. 2001/1010695, K. 2002/5690 ve 16.05.2002 tarihli kararında: "...Munzam zarar, borçlu temerrüde düşmeden borcunu ödemiş olsaydı, alacaklının malvarlığının kazanacağı durum ile temerrüt sonucunda ortaya çıkan ve oluşan durum arasındaki farktır.

“...Borçlu temerrüde düşmeden borcunu vadesinde ödemiş olsa idi, alacaklının malvarlığının kazanacağı durum ile temerrüt sonucunda oluşan durum arasındaki farkı temerrüt faizi ile karşılanamayan bölüme isabet eden zarar...”

diyerek munzam zararın kapsamını belirlemiştir.

Munzam zararın talep edilebilmesi için ortada bir temerrüt durumu bulunması gerekir. Burada aranan temerrüt borçlunun temerrüdüdür. Ayrıca temerrüt faizi ile karşılanamayan bir zarar bulunmalıdır:

Hukuki açıdan “zarar” ise, “bir kimsenin malvarlığında rızası dışında meydana gelen azalmadır.<sup>58</sup> Zarar kavramı, doktrin ve uygulamada genellikle, “geniş anlamda zarar” ve “dar anlamda zarar” olmak üzere ikili bir ayrımına tabi tutulmakta ve geniş anlamda zarara “maddi zarar” ve “manevi zarar” unsurları da ilave edildiği halde, dar anlamda zarar ile sadece teknik anlamdaki “maddi zarar” kastedilmektedir.<sup>59</sup>

Gerçek anlamı ile zarar, maddi zarardır. Bir kimsenin şahsiyetine yapılan tecavüzdən duyduğu elem ve üzüntü de dilimizde manevi zarar deyimi ile ifade edilmekte ve bu zararı karşılamak üzere manevi tazminat söz konusu olmaktadır.<sup>60</sup> Maddi zarar ayrıca; “fiili zarar-mahrum kalınan kar-normatif (hükmi) zarar, doğrudan zarar-dolaylı zarar-yansıma zarar, mevcut zarar-müstakbel zarar-muhtemel zarar gibi ayrımlara da tabi tutulmaktadır.<sup>61</sup>

---

*Başka bir anlatımla, temerrüt faizini aşan ve kusur sorumluluğu kurallarına bağlı bir zarar...” şeklinde tanımlamıştır (www.kazanci.com).*

<sup>58</sup> Oğuzman / Öz, s. 496; Eren, s. 488.

<sup>59</sup> Fikret EREN, **Borçlar Hukuku, C. I**, 5. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Kasım 1994, s. 487-488.

<sup>60</sup> Oğuzman / Öz, s. 498.

<sup>61</sup> *Fiili zararda*; ya malvarlığının aktifinde fiili bir azalma (bir malın tahrip edilmiş olması, yaralanan şahsın tedavi masraf yapması gibi) veya malvarlığının pasifinde fiili bir çoğalma (3. Şahsın yaptığı hile sonucu yüklenilen borç gibi) söz konusudur. *Kar mahrumiyeti*; elde edilebilecek bir kazançtan mahrum kalmayı ifade eder. *Normatif (hükmi) zarar*; Alman doktrininde bazı yazarlarca savunulan bu zarar türü, malvarlığında herhangi bir azalma olmasa dahi, sırf bazı malları kullanma imkanından veya tatil yapma imkanından bir haksız fiil sonucu mahrum kalınmasını ifade eden zarardır.

*Doğrudan zarar*; bir hukuka aykırı fiile maruz kalan kimsenin bu fiil yüzünden kendisinin araya ilave bir sebep girmeden uğradığı zarardır. *Dolaylı zarar*; doğrudan zarar ile meydana gelen durumun yaratmış olduğu bir diğer zarar ise dolaylı zarardır, misal tedavi sırasında yapılan yanlış uygulama yüzünden

Munzam zarar ile borçlunun temerrüdü arasında uygun nedensellik bağı bulunmalıdır. Ayrıca munzam zararın oluşmasında, borçlu kusurlu olmalıdır. Bu ilke; BK'nun 105/I maddesinde de "...hiçbir kusur" tabiri ile açıkça vurgulanmıştır. Bu ilkeye göre, borçlu kusursuzluğunu kanıtlaması koşulu ile "munzam zarar" sorumluluğundan kurtulabilir.<sup>62</sup>

Borçlar Kanunu'nun 105. Maddesine göre istenebilecek tazminat, müsbet zararın temerrüt faizi ile karşılanamayan kısmının giderilmesini amaçlayan bir tazminattır. Bir başka deyişle munzam zarar, gerçek zararın temerrüt faizi ile karşılanamayan kısmıdır. Yani munzam zararın tespiti için önce gerçek zarar tespit edilir; ödenmiş olan temerrüt faizi, bu zarar miktarından çıkarıldıktan sonra kalan tutar munzam zarardır.<sup>63</sup>

İşte gecikme faizi ile alacaklıyı bazı mükellefiyetlerden kurtaran kanun koyucu, gerçek zararın giderilmesi imkanını da tanımakla böyle bir haksızlığın önüne geçmiş bulunmaktadır. Para alacaklısı, BK 105. Maddesi hükmüne dayanarak, gecikme faizi ile telafi edilemeyen zararını tahsil cihetine gitmek hakkına da sahip bulunmaktadır.<sup>64</sup>

## 2. Munzam Zarar İle Faizin Karşılaştırılması

Gecikme faizi ile munzam zarar arasında sıkı bir ilişki bulunduğu aşikardır. Bu noktadan hareketle munzam zarar ile faiz arasındaki farkları kısaca şöyle sıralayabiliriz:

---

kişinin kolunun kesilmesi dolaylı zarardır. *Yansıma zarar*; bir hukuka aykırı fiile maruz kalan kimseden başka bir şahsın da bu fiili yüzünden uğradığı zarardır.

Zararın hesap edildiği tarihi kadar gerçekleşmiş olan zarar, *mevcut zarar*; bu tarihte gerçekleşmiş olmayan fakat başka bir unsurun eklenmesine gerek olmaksızın normal olarak gerçekleşmesi beklenen zarar, *müstakbel zarar*; henüz mevcut olmayan, ilave bir riskin gerçekleşmesi halinde doğması ihtimali bulunan zarar, *muhtemel zarardır*.

*Müsbet (olumlu) zarar* alacaklının, borcun ifasındaki menfaatinin gerçekleşmemesi yüzünden uğradığı zararı ifade eder. Yani borcun geç ifa edilmesinden ya da gereği gibi ifa edilmemesinden dolayı alacaklının mahrum kaldığı menfaattir. *Menfi zarar*, hüküm ifade ettiğine güvenilen bir akdin hüküm ifade etmemesi veya in'ikad edeceğine güvenilen bir akdin in'ikad etmemesi yüzünden uğranılan zarardır (Daha detaylı bilgi için bakınız, Oğuzman / Öz, s. 328 ve 499 ve devamı).

<sup>62</sup> Şirin, s. 25; Yasaman, s. 235.

<sup>63</sup> Evren, s. 130; Şirin, s. 22.

<sup>64</sup> Öçal, s. 37.

Gecikme faizi talebinde bulunabilmek için bir zararın mevcut olmasına ve bunun ispatına lüzum olmadığı halde, munzam zarar talebinde bulunabilmek için, bir zararın mevcudiyeti ve ispatı arandığı gibi, ayrıca bu zarar miktarının gecikme faizi miktarından fazla olması da gerekir.<sup>65</sup> Bununla paralel olarak yükümlülükten kurtulma bakımından da fark mevcuttur. Bilindiği üzere, oluşan faiz ödenmedikçe, borçlunun herhangi bir biçimde faizden kurtulmasına yasal olanak yoktur. Oysa ki, munzam zarardan, kusursuzluğun kanıtlanması durumunda kurtulmak mümkündür. Yani munzam zararda, borçlunun kurtuluş imkanının olmasına karşın, faiz yönünden böyle bir olanağı bulunmamaktadır.

Her iki kurum yasal dayanakları bakımından da farklıdırlar. Gerçekten de faizin yasal dayanağı BK'nun 101. ve 103. maddeleri, 3095 Sayılı Kanun ve TTK'nın 8.,9., 1462 vs maddeleridir. Munzam zararın yasal dayanağı ise BK'nun 105. Maddesidir.<sup>66</sup>

Gecikme faizi miktarı kanun tarafından tespit edildiği halde, munzam zararda böyle bir tespit yoktur. Bu miktar fazla zararın mevcudiyetine göre değişik olacaktır.<sup>67</sup>

Tüm bunların dışında her iki kurum arasında, zaman, belli bir oran ve borç miktarına bağlılık açısından da farklılıklar vardır. Bilindiği gibi, faiz, ödenmeyen borç miktarına bağlı olarak, belli bir oran dahilinde, zaman içinde oluşur. Oysa munzam zararın belli bir oranda oluşması söz konusu değildir. Munzam zararın miktarını, faizle karşılanamayan zarar belirler.<sup>68</sup> Ayrıca faiz oranı sözleşme ile kararlaştırılmayan durumlarda kanuni faiz oranı ve reeskont faiz oranı olarak belirlenir. Oysa munzam zararın miktarı yargılama sonunda saptanabilir.<sup>69</sup> Yalnız burada munzam zararı talep edebilmek için ayrı bir davaya lüzum olmadığını da belirtmek gerekir. Para alacaklısı, alacağını tahsil için mahkemeye başvurması halinde, gecikme faizini ve fazla zararını

---

<sup>65</sup> Öçal, s. 28; Ayrancı, s. 116; Arslan/Kırmızı, s. 659; Deynekli/Kısa, s. 26; Helvacı, s. 86.

<sup>66</sup> Şirin, s. 25.

<sup>67</sup> Öçal, s. 38; Deynekli/Kısa, s. 26.

<sup>68</sup> Şirin, s. 24.

<sup>69</sup> Deynekli / Kısa, s. 26.

ispat şartıyla munzam zararını alabilmek imkanına sahiptir. Yani aynı davada gecikme faizini aşan zarar ispat edilebildiği takdirde, buna da hükmolunabilir.<sup>70</sup>

Alacaklının alacak aslını alırken birikmiş faize ilişkin hakkını saklı tutmaması halinde faiz alacağının düşmesine karşılık (BK 113), gecikmiş ifa ihtirazi kayıt ileri sürülmeksizin kabul edilmiş olsa bile, borçlu temerrüdü ile sebebiyet verilen zararın tazmininin istenilebilmesidir. Yani faizde ve cezai şartta gerekli olan ihtirazi kayıt munzam zarar alacağı için zorunlu değildir.<sup>71</sup>

#### **IV. Vade Farkı ve Faiz**

##### **1. Vade Farkı Kavramı**

İlke olarak peşin ödenmesi gereken mal bedelinin (semen) belirlenen tarihte ödenmemiş olması, faiz ödeme borcunun yanında, bazı ek külfetleri de gündeme getirir. İşte, süresinde ödenmeyen semen nedeniyle, borçlunun ödemek ve katlanmak durumunda kaldığı faiz dışındaki ek külfet ve nakdi ödentiye ‘vade farkı’ adı verilmektedir.<sup>72</sup>

Kanunlarımızda vade farkına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Uygulamada gerek sözleşmelerde gerekse faturalarda alacağın belli bir sürede ödenmemesi halinde belli bir oranda vade farkı alınacağı belirtilmektedir.<sup>73</sup>

Yasalarımızda vade farkı adı altında açık bir düzenleme bulunmamasına karşın<sup>74</sup> vade farkının yasal dayanağı hususunda BK m. 210/I ve BK m. 182/II’ye bakabiliriz: m. 182/II: ‘*Hilafına adet veya mukavele mevcut değil ise bayi ile müşteri borçları aynı zamanda ifa etmekle mükelleftirler.*’ m. 210/I: ‘*Hilafına mukavele mevcut değil ise mebi müşterinin yedine girince bayi semene müstehak olur.*’

---

<sup>70</sup> Öçal, s. 38; Helvacı, s. 86; Domaniç, Faizle Karşılanamayan Zararların Giderilmesini Sağlayan BK. 105 ve Diğer Hükümler, s. 82.

<sup>71</sup> Evren, s. 132; Arslan/Kırmızı, s. 659; Deynekli/Kısa, s. 39.

<sup>72</sup> Şirin, s. 28; Arslan / Kırmızı, s. 25.

<sup>73</sup> Deynekli / Kısa, s. 18.

<sup>74</sup> Helvacı, s. 82; Arslan/Kırmızı, s. 16; Deynekli/Kısa, s. 18; Gözütok, s. 209.

Her İki hükümde de görüleceği üzere akit kurulduktan sonra tarafların borçlarını hemen ifa etmek mecburiyetinde olduğu ancak aksine sözleşme yapabilecekleri ifade olunmuştur.

Yargıtay; vade farkının ne olduğu konusunda farklı kararlar vermektedir. Gerçekten Yargıtay, bazı kararlarında vade farkının temerrüt faizi olduğunu kabul etmekte<sup>75</sup> bazı kararlarında ise vade farkının faiz olarak nitelendirilemeyeceğini belirtmektedir.<sup>76</sup>

Belirtelim ki, Yargıtay vade farkının sadece satım akdinde olabileceğini kabul etmektedir. Oysa Yargıtay'ın düşüncesinin aksine vade farkının sadece satım akdi kaynaklı bir husus gibi düşünülmemesi gerekir. Zira karşılığında para alacağı doğuran her türlü iş ve fiilde vade farkı söz konusu olabilecektir.<sup>77</sup>

## 2. Vade Farkı İle Faizin Karşılaştırılması

Faiz uygulaması için temerrüdün yeterli olması, diğer bir söyleyişle taraflar arasında faiz ödeneceği konusunda bir sözleşmenin varlığının gerekmemesine rağmen,

---

<sup>75</sup> Yargıtay 11. Hukuk Dairesi E. 1991/965, K. 1991/2663 ile 29.4.1991 tarihli kararında: “...*Munzam ödemeler uygulamada vade farkı=finansman masrafı vb. adlarla anılsa da bunların hukuksal nitelikçe dönem ve oranı sözleşmeyle belirlenmiş temerrüt faizi olduğu kuşkusuz olup temerrüt faizi alacağına yeniden temerrüt faizi yürütülmesi yasaya aykırıdır...*” Yine Yargıtay 11. Hukuk Dairesi E. 1988/989 K. 1988/5513 ile 3.10.1998 tarihli kararında: “...*Vade farkı da faiz olup fer'i haklardandır. Anapara tahsil edilirken bu hak saklı tutulmamışsa, artık istenemez...*” Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, E. 1991/9073, K. 1991/2221 ile 28.3.1991 tarihli kararında: “*Taraflar arasında düzenlenen sirkülerde, emtianın teslimini izleyen 40 gün içinde ödenmeyen satış bedeline geçen her ay için ödenmesi öngörülen %6 oranındaki vade farkı; hukuken ödenmesi gereken ve oranı sözleşmeyle belirlenen bir temerrüt faizi niteliğindedir. BK'nun 104/3 maddesine göre birikmiş temerrüt faizine faiz yürütülmesi yasaktır...*” ifade olunmuştur.

<sup>76</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 19-933, 950 ile 17.11.1999 tarihli kararında: “...*Vade farkı alacaklıının gecikmeden kaynaklanan zararını karşılamayı amaçlar... Ne var ki temerrüt faizinde olduğu gibi alacaklıının uğradığı zararı telafi eder fonksiyonu ile temerrüt faizine benzerlik göstermekte ise de, vade farkı hem kendine özgü yapısı hem de temerrüt faizi sözleşme ile başka bir usul kararlaştırılmış değilse borçlunun temerrüde düşmesi tarihinden başlayacağı halde; vade farkı vadeden itibaren başlar... Vade farkı, mal bedelinin geç ödenmesinden dolayısı yapılması gereken fer'i bir ödemeyi değil, bir bedelin vadesinden sonra ödenmeye kalkışılması halinde, mal bedelinin belirlenmesine esas teşkil eden bir unsur (taksitli mal satımlarında mal bedelinin belirlenen vadeye göre değişmesinde olduğu gibi) olmaktadır. İşte bu sebeplerdir ki ana alacağın unsurunu teşkil eden vade farkı miktarına da BK'nun 101. Maddesi uyarınca temerrüt faizi yürütülebilmektedir. O nedenle birbirlerinden ayrı hukuki statüye tabidirler...*” Yargıtay 19. Hukuk Dairesi E. 1996/2687, K. 1996/9344 ile 22.10.1996 tarihli kararına göre: “... *Vade farkı faiz niteliğinde olmadığından BK'nun 113/2. Maddesi uygulanmaz...*” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>77</sup> Helvacı, s. 83.

vade farkı konusunda bir sözleşme veya teamülün varlığı gereklidir.<sup>78</sup> Bunun dışında satış bedelinin belli bir süre sonra ödeneceği, süresinde ödenmeyen alacak için vade farkı alınacağı kararlaştırılmışsa, vade farkı satış bedelinin fiili ödeme tarihinde mal bedeline eklenme yapılmak suretiyle alacağın ulaştığı miktarı ifade etmektedir. Burada borçlunun temerrüdünden söz etmek mümkün değildir. Zira sözleşme ile süresinde ödenmeyen mal bedeline belli bir oranda ilave olabileceği kararlaştırılmıştır. Bu nedenle vade farkı faizden farklıdır.<sup>79</sup>

Vade farkının istenebilme koşulları da faizden farklılık göstermektedir. Vade farkının istenebilme koşulları bakımından, öncelikle taraflar arasında bir mal satım veya hizmet sözleşmesinin varlığı, bu sözleşmede vade farkı ile ilgili bir hüküm bulunması veya taraflar arasında bu tür işlemlerde süreklilik kazanmış bir vade farkı uygulamasının varlığı gerekmektedir.<sup>80</sup> Daha geniş bir anlatımla vade farkı, bu konuda taraflar arasında bir sözleşme veya yazılı belge bulunması veya faturada vade farkı alacağına ilişkin bir kaydın bulunması ve bu kaydı içeren faturaya alıcının itiraz etmemesi veya itiraz ettiğini kanıtlayamaması veyahutta taraflar arasında vade farkına ilişkin uygulamanın benimsenmiş olması halinde istenebilir. Faize hükmetmek için bu şartlar aranmaz.<sup>81</sup>

## V. İcra İnkâr Tazminatı ve Faiz

İcra İflas Kanunu'nda<sup>82</sup> düzenlenen, icra inkar tazminatı, şartları tamamen icra hukukunda düzenlenen ve borçlulara karşı cebri icrayı daha etkili kılmak için kullanılan bir çeşit müeyyidedir.<sup>83</sup>

<sup>78</sup> Arslan / Kırmızı, s. 25; Helvacı, s. 83; Deynekli / Kısa, s. 19; Şirin, s. 29.

<sup>79</sup> Deynekli / Kısa, s. 18; Şirin, s. 29; Helvacı, s. 83.

<sup>80</sup> Arslan / Kırmızı, s. 26; Deynekli / Kısa, s. 19; Şirin, s. 29.

<sup>81</sup> Deynekli / Kısa, s. 19.

<sup>82</sup> İİK m. 67/2: " Bu davada borçlunun itirazının haksızlığına karar verilirse borçlu; takibinde haksız ve kötü niyetli görülürse alacaklı; diğer tarafın talebi üzerine iki tarafın durumuna, davanın ve hükmolunan şeyin tahammülüne göre, red veya hükmolunan meblağın yüzde kırkından aşağı olmamak üzere, uygun bir tazminatla mahkum edilir." m. 68/7: " İtirazın kaldırılması talebinin esasa ilişkin nedenlerle kabulü halinde borçlu, talebin aynı nedenlerle reddi halinde ise alacaklı, diğer tarafın talebi üzerine yüzde kırktan aşağı olmamak üzere tazminata mahkum edilir..." m. 68a/8: " İtirazın muvakkaten kaldırılması talebinin kabulü halinde borçlu, bu talebin reddi halinde ise alacaklı, diğer tarafın talebi üzerine yüzde kırktan aşağı olmamak üzere tazminata mahkum edilir..." m. 69/5: " Borçtan kurtulma davasında haksız çıkan taraf, dava veya hükmolunan şeyin yüzde kırkından aşağı olmamak üzere münasip bir tazminatla mahkum edilir." m. 169a/6: " Borçlunun itirazının icra mahkemesince esasa ilişkin nedenlerle kabulü halinde kötü niyeti veya ağır kusuru bulunan alacaklı, takip konusu alacağın yüzde yirmisinden aşağı olmamak üzere; takip muvakkaten durdurulmuş ise bu itirazın reddi halinde borçlu, diğer tarafın isteği

Bu ceza ile borçlunun sebepsiz inkarlarının önleneyeceği, alacaklıların haklarına daha çabuk kavuşacağı, hem de icra tetkik mercii ve mahkemelerin gereksiz davalarla meşgul edilmeyeceği belirtilmektedir.<sup>84</sup>

İcra inkar tazminatı borçlar hukuku anlamında bir tazminat olmayıp, şartları tamamen icra hukukunca tanzim edilen ve borçlulara karşı cebri icrayı daha müessir kılmak maksadı ile konulmuş bir nevi müeyyidedir.<sup>85</sup> Burada borçlu, söz konusu alacağa itiraz etmek suretiyle, takibin daha önce sonuçlandırılmasına engel olmuş bulunmasının müeyyidesidir.<sup>86</sup>

Gecikme faizi ile bu tazminatın müşterek bir noktası vardır ki o da, ancak para alacaklarına kabili tatbik olmalarıdır.<sup>87</sup> İcra inkar tazminatının istenebilmesi için ayrıca, alacaklının ilamsız icra yollarından birine müracaat etmesi, bu müracaatının borçlunun itirazı ile karşılaşması ve alacaklının bu itirazın iptali için mahkemeye müracaat etmesi, takibe konu alacağın likit olması ve nihayet borçlunun haksızlığına karar verilmesi icap eder. Ancak faizin hükmolunması; icra takibinin, kötü niyetin varlığına ve alacağın likit olması koşullarına bağlı değildir. Kendine özgü bu özellik ve unsurları nedeniyle icra inkar tazminatı faiz sayılmaz.<sup>88</sup>

Her iki kurumun amaçları da birbirinden farklıdır. Gecikme faizinin amacı, alacaklının maruz kaldığı zararı önceden maktu surette tespit etmekten ibarettir. Halbuki icra inkar tazminatının amacı, borçluların mesnetsiz itirazlarına mani olmak ve bu surette alacaklıların haklarını daha kolaylıkla elde etmelerini temin eden bir nevi

---

*üzerine takip konusu alacağın yüzde kırktan aşağı olmamak üzere tazminata mahkum edilir...'' m. 170/3: ''... İnkâr edilen imzanın borçluya ait olduğu anlaşılırsa ve itiraz ile birlikte takip ikinci fıkraya göre durdurulmuşsa, borçlu sözü edilen senede dayanan takip konusu alacağın yüzde kırkından aşağı olmamak üzere inkar tazminatına ve takip konusu alacağın yüzde onu oranında para cezasına mahkum edilir ve itiraz reddedilir....''.*

<sup>83</sup> Helvacı, s. 92; Baki KURU / Ramazan ARSLAN / Ejder YILMAZ, **İcra ve İflas Hukuku**, 1. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 2006, S. 179.

<sup>84</sup> Helvacı, s. 92'den atfen; Baki KURU, **Ödeme Emrine İtirazın İptali Davası ve İcra İnkâr Tazminatı**, Adalet Dergisi, S: 7-8, İstanbul, s. 676-694.

<sup>85</sup> Öçal, s. 29'dan atfen; Kuru, s. 684.

<sup>86</sup> Saim ÜSTÜNDAĞ, **İcra Hukukunun Esasları**, 8. Bası, İstanbul, Ocak 2004, s. 109.

<sup>87</sup> Karz sözleşmesi bakımından bu kuralın istisnasının olabileceğini daha önce ifade etmiştik. Bkz: s. 4.

<sup>88</sup> Öçal, s. 29; Şirin, s. 31; Helvacı, s. 92; Arslan / Kırmızı, s. 34.

müeyyide olmaktan ibarettir.<sup>89</sup> İcra inkar tazminatı faizden farklı kabul edildiğinden, icra inkar tazminatına da faiz yürütülebilecektir.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Öçal, s. 30'dan atfen Kuru, 693-694; Evren, s. 159.

<sup>90</sup> Buna ilişkin olarak Yargıtay 12. HD. E. 1993/8782, K. 1993/12780 ile 14.7.1993 tarihli kararında: "... İcra inkar tazminatının tahsiline karar verilmiştir. İlamda faiz hakkında bir hüküm bulunmasa dahi ilamda yazılı alacak karar tarihinde muaccel olacağından bu tarihten itibaren temerrüt faizi yürütülmek gerekir..." ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

## İKİNCİ BÖLÜM

### FAİZİN ÇEŞİTLERİ VE SINIFLANDIRILMASI

#### §4 FAİZİN ÇEŞİTLERİ

#### §5 NİTELİĞİNE GÖRE FAİZ

##### I. ANAPARA (KAPİTAL) FAİZİ

Belirli bir süre için bir sermayeyi başkasına ödünç veren kimse, bu süre yani vade sonunda ödünç verdiği para ile bunun kirası, medeni semeresi olan faizini ödünç alandan geri alır.<sup>91</sup> Buna göre sermaye faizi: İşletmecinin kullanımına terk ve tahsis edilen belli miktardaki sermayeye, belli süre ile uygulanan, belli orandaki faiz türüdür.<sup>92</sup> Burada işletmecinin kullanımına terk ve tahsis edilen sermaye, kaynağını, sözleşme ya da kanundan almaktadır. Alacaklının bir süre sermayesinden mahrum olması ve borçlunun da bu parayı değerlendirme imkanını elde etmesi sebebiyle ödemesi gereken faizdir.<sup>93</sup>

Temerrüt faizinden farklı olarak, paranın geri verilmesindeki bir gecikme nedeniyle değil, gecikme olmadığı halde, paranın kullanılmasının karşılığı olarak sermaye faizi hak edilmektedir.<sup>94</sup> Yani en belirgin özelliği, temerrüt tarihine kadar işlemesi, temerrüt tarihinden itibaren yerini temerrüt faizine terk etmesidir.<sup>95</sup> Dikkat edildiği üzere faizin çeşidinin belirlenmesi somut duruma göre değişkenlik arz etmektedir.

Özetle sermaye faizi, bir miktar paranın borçluya belirli bir süre içinde terk edilmesinin karşılığıdır ve anapara alacaklısı bakımından bir gelir niteliğindedir.<sup>96</sup>

Sermaye faizin temerrüt faizinden ayrıldığı noktalardan biri de zamanaşımı süresidir. BK'nun 126. Maddesine göre sermaye faizinde zamanaşımı süresi 5 yıldır.<sup>97</sup>

---

<sup>91</sup> Akyazan, s. 237.

<sup>92</sup> Şirin, s. 70; Bilgen, s. 7;

<sup>93</sup> Karal, s. 335; Arslan / Kırmızı, s. 49;

<sup>94</sup> Sonsuzoğlu, s.8.

<sup>95</sup> Şirin, s. 70; Arslan / Kırmızı, s. 49; Bilgen, s. 7; Sonsuzoğlu, s. 6; Helvacı, s. 102; Deynekli / Kısa, s. 40.

<sup>96</sup> Evren, s. 139.

Anapara faizi ile ilgili olarak bir diğere husus BK m. 104/I<sup>98</sup> fıkrasındaki ‘‘faiz’’ kavramının yorumlanmasında ortaya çıkmaktadır. Zira 104/I maddedeki ‘‘faiz’’ terimi temerrüt faizini değil, sermaye (anapara) faizini ifade etmektedir. Her ne kadar anılan hükümde açıkça anapara veya sermaye faizi terimleri kullanılmamış ise de, 104. Maddenin bir bütün olarak ele alınması halinde varılacak sonuç budur. Zira, birinci fıkrada, tür ayrımı yapılmaksızın genel olarak faiz alacağına ayrıca faiz yürütülmesine (başlangıç tarihi itibariyle sınırlama getirerek de olsa) izin verilmiş; sadece faizin başlangıç tarihi, dava veya icra takibi tarihine kadar ileriye götürülmüş; buna karşılık son fıkrada, tür ayrımı yapılmak suretiyle, açıkça geçmiş günler (temerrüt) faizinden söz edilip, buna hiçbir surette (mahkemeye veya icra dairesine başvurma tarihinden itibaren dahi) ayrıca faiz yürütülemeyeceği belirtilmiştir.<sup>99</sup> Bu düzenlemelerden çıkan sonuç, birinci fıkradaki ‘‘faiz’’ terimiyle ‘‘sermaye faizi’’ nin kastedilmiş olduğudur.<sup>100</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2002 tarihli kararında da paralel bir sonuç benimsenmiştir.<sup>101</sup>

<sup>97</sup> Deynekle / Kısa, s. 40.

<sup>98</sup> BK m. 103/I: ‘‘ Faiz veya mütedahil iratların yahut hibe ettiği bir miktar paranın tediyesinden temerrüt eden borçlu bunlar için geçmiş günler faizini ancak icraya veya mahkemeye müracaat gününden itibaren tediye mecburdur.’’

<sup>99</sup> Enver KARMIŞ, **Açıklamalı-İçtihatlı Bilirkişi Raporları Işığında Uygulamalı Faiz ve Alacak Hesapları Hukuku, C.1**, 1. Bası, Ankara: Özyurt Matbaacılık Ltd Şti., Nisan 2007, s. 155.

<sup>100</sup> Karmış, C.1, 155.

<sup>101</sup> Yargıtay HGK 9.10.2002 tarih, E: 2002/12-709, K: 2002/281 sayılı ilamında: ‘‘ B.K. 104/1’de yer alan ‘‘FAİZ’’ deyimiiyle kastedilenin KAPİTAL FAİZİ olup, temerrüt faizleri buraya dahil değildir. Çünkü temerrüt faizlerine esasen dava veya takip tarihinden sonraki dönem için dahi temerrüt faizi yürütülmesi BK.mđ 104/f.III ile yasaklanmıştır ( Von Tuhr Andreas / Escher Arnold, Allgemeiner Teil Des Schweizerischen Obligationenrechts, Bd.II, 3. Auflage, Zürich 1974 s. 147, Hermann Becker, Kommentar Zum Schveizersichen Zivilgesetzbuch, Bd. VI: Obligationenrecht, 1. Abteilung: Allgemein Bestimmungen, Art.1-183, 2. Auflage Bern 1941, s.105, Prof. Dr. Kemal Oğuzman, Borçlar Hukuku Dersleri C.1.4 Bası İstanbul 1987 s.317, Prof. Dr. Haluk Tandoğan, Türk Mesuliyet Hukuku Ankara 1961 s.487, Prof. Dr. Hikmet Sami Türk, Temerrüt Faizi, Birleşik Faiz Yöntemiyle Hesap edilebilir mi? Ticaret Hukuku ve Yargıtay Kararları Sempozyumu X.9 Nisan 1993 s.169, Dr. Nami Barlas age s.175 ve orada adı geçen yazarlar ve Yargıtay Kararları ).

Açıklanan hukuksal durum çerçevesinde somut olay değerlendirildiğinde, alacaklının alacağı sermaye faizi olmayıp temerrüt faizi niteliğinde bulunduğundan, BK.104/son maddesi uyarınca temerrüt faizi alacağına tekrar temerrüt faizi yürütülmesi kanunen mümkün bulunmadığından, Yerel İcra Tetkik Mercii Hakimliğinin şikayetin kabulüne dair verdiği karar bu gerekçelerle doğru görülmemiştir. ‘‘

## II. TEMERRÜT (DİRENME) FAİZİ

### 1. Temerrüt Faizinin Tanımı

Temerrüt (Temerrüt) faizi, para borcunu ödemedeki mütemerrit (direngen) olan borçlunun, kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın ödemekle yükümlü olduğu faizdir.<sup>102</sup> Temerrüt faizi de sözleşme veya kanun hükmünden doğabilmektedir. Para borçlarında temerrüt halindeki borçlu, temerrüt halinin devam ettiği süre boyunca faiz ödemek zorundadır ve bu zorunluluk yasadaki kaynaklanmaktadır. Taraflar arasında yapılan özel hukuk sözleşmesinde böyle bir hükme yer verilmemiş olsa bile, BK. m. 103/I gereğince temerrüt faizi ödenir. Ancak bununla ilgili olarak tarafların aksine karar almaları da sözleşme serbestisi kapsamında mümkündür.<sup>103</sup>

Para her zaman kullanılması mümkün ve temettü getiren bir meta olduğundan geç ödenmesi halinde bir zararın doğması muhakkaktır. Diğer bir söylem ile alacaklı daima sermayenin gelirinden mahrum kalmaktadır. Parasını muayyen bir zaman başkasına veren kimse, ödemeyi beklediği andan itibaren mutazarrir duruma düşmüş olur. İşte bu yüzden kanun koyucu zararın mevcudiyetini aramayı gecikmenin daima bir zarara sebebiyet verdiğini kabul etmiştir.<sup>104</sup>

Temerrüt faizi, muaccel bir borcu zamanında ödemeyerek, işletilebilecek parayı alıkoyarak alacaklıyı bu imkandan yoksun bırakan borçlunun –ödemekte geciktiği süre itibarıyla, ki aksi kararlaştırılmış olmadıkça bu süre yıllık dönemler halinde değerlendirilir- maktu bir tazminatla yükümlü olması gerektiği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.<sup>105</sup>

Temerrüt faizi ayrıca, borçlunun temerrüdünden dolayı meydana gelen zarar dolayısıyla ödemesi gereken tutarın minimum miktarını teşkil etmektedir. Çünkü

---

<sup>102</sup> Helvacı, s. 102; Evren, s. 153; Bilgen, s. 8; Arslan / Kırmızı, s. 56. Aynı şekilde kusurlu olup olmamanın temerrüt faizinin kazanımında bir etkisinin olmaması konusunda Yargıtay 10. HD. E. 2006/1347, K. 2006/10584 ile 11.7.2006 tarihli kararında: “... iptal işlemine dayanak kusurlu davranışın, temerrüt faizine hak kazanma koşulları üzerinde herhangi etkisi bulunmadığı... yazılı gerekçelerle davanın reddine karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>103</sup> Sonsuzoğlu, s. 12; Deynekli / Kısa, s. 40; Barlas, s. 125.

<sup>104</sup> Bilgen, s.9.

<sup>105</sup> Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C. I, s. 916; Evren, s.154; Bilgen, s. 8.

zaman zaman temerrüt faizine konu olan zararı da aşan alacak kalemleri doğabilmektedir. Böyle bir durumda da alacaklı, bu aşan miktarı da talep edebilmektedir. Yani ödemenin gecikmesinden ötürü alacaklının uğradığı zarar kalemleri ortaya çıkabilir ki bu durum daha önce de ifade edildiği gibi müsbet zararı ifade etmektedir. Yani alacaklının malvarlığının borcun ifası halinde alacağı durum ile, borcun ifa edilmemiş olması halinde arz ettiği durum arasındaki fark müsbet zarardır.<sup>106</sup> Ancak burada alacaklı, zararının, temerrüt faizinin de üstünde olduğunu iddia ediyorsa bunu kanıtlamalıdır. Böyle bir durumda da borçlu, kusursuzluğunu ispat ederek sorumluluktan kurtulabilir.<sup>107</sup> Ancak salt temerrüt faizinde alacaklının temerrüt faizi istemesi için bir zararı bulunduğunu ispatlamasına gerek bulunmamaktadır. Temerrüt faizinden farklı bir biçimde alacaklı, zararının temerrüt faiziyle karşılanmadığını iddia ediyorsa, bu zararı da borçludan karşılayabilmek adına ispat etmesi gerekmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, alacaklı, temerrüt faizini aşan zararın tazmini için sadece gerçek zararını ispat ile yükümlü olup, ayrıca borçlunun kusurunu ispatlamak durumunda değildir (BK. m105/I).

## 2. Temerrüt Faizinin Başlangıç Anı

Temerrüt faizinin hangi andan itibaren işlemeye başlayacağı konusunda prensibi ortaya koyan bir hükme Borçlar Kanunu'nda rastlanmamaktadır. Aynı durum 3095 Sayılı Kanun için de geçerlidir. Ancak böyle bir hükmün yokluğu önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmemelidir. Çünkü temerrüt faizi ödeme yükümlülüğü borçlu temerrüdünün bir sonucu olduğuna göre, faizin başlangıcının da temerrüdün meydana geldiği an ile doğrudan bağlantılı olması doğaldır.<sup>108</sup> Temerrüt henüz gerçekleşmeden borçlu aleyhine temerrüt faizi yürütülmesi mümkün olmadığı gibi, temerrüdün oluşumu ile faizin başlangıç anı arasına da kural olarak zaman parçası sokulmamalıdır.<sup>109</sup>

<sup>106</sup> Oğuzman / Öz, s. 330, Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, s. 806, Fikret EREN, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. III**, 4. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Kasım 1994, s. 224 vd., Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, s. 855.

<sup>107</sup> BK. m. 105:” Alacaklının düçar olduğu zarar geçmiş günler faizinden fazla olduğu surette borçlu kendisine hiç bir kusur isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe bu zararı dahi tazmin ile mükelleftir.”

<sup>108</sup> Barlas, s. 171, Öçal, s. 52; Evren, s. 173.

<sup>109</sup> Barlas, s. 171-172.

Temerrüt faizinin başlangıç anı da başkaca bir faiz türü ile karıştırılmaması adına önem arz etmektedir. Borçlar Kanununun 101. Maddesi uyarınca:” *Muaccel bir borcun borçlusunu, alacaklının ihtarıyla, mütemerrit olur. Borcun ifa edileceği gün mütefikan 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.*”

Burada Kanun koyucu hem borçlunun temerrüde düşürülmesi için gereken şartları ifade etmiş hem de temerrüt faizinin ne zaman başlayacağını dolaylı da olsa ortaya koymuştur. Buna göre temerrüt faizi, yukarıda da izah ettiğimiz üzere, prensip itibarıyla borçlunun temerrüde düştüğü günü takip eden günden itibaren işlemeye başlar ve borcun ifası tarihine kadar devam eder.<sup>110</sup>

Kanun, temerrüt için “borcun muaccel olması” ve “ihtar” olmak üzere iki şart aramaktadır.<sup>111</sup> Buradaki ihtarın borcun muaccel olmasından sonra yapılacağı açıktır.

Temerrüt faizi müessesesi sayesinde para alacaklısı, BK 102/I hükmüne göre zararını ispat yükümlülüğünden kurtulmuş ve kusursuzluğunu ileri sürerek sorumluluktan kurtulma imkanı da borçlunun elinden alınmış bulunmaktadır. Bu özellik, Borçlar Kanunu’nun 105. Maddesinin 1. Fıkrası hükmünden çıkan bir sonuçtur.<sup>112</sup> Temerrüt faizinin bu özelliği, yani zarar ve kusur şartlarına bağlı olmadan istenilebilmesi, para borcunun bir cins (nevi) borcu<sup>113</sup> olmasından kaynaklanmaktadır.<sup>114</sup>

BK. m. 104/I uyarınca:” *Faiz veya mütedahil iratların yahut hibe ettiği bir miktar paranın tediyesinden temerrüt eden borçlu bunlar için geçmiş günler faizini ancak icraya veya mahkemeye müracaat gününden itibaren tediye mecburdur.*”

<sup>110</sup> Oğuzman / Öz, s. 382; Deynekli / Kısa, s. 40.

<sup>111</sup> Oğuzman / Öz, s. 286.

<sup>112</sup> Evren, s. 153; Sonsuzoğlu, s. 12; Bilgen, s. 8-9; Arslan / Kırmızı, s. 56-57.

<sup>113</sup> Oğuzman / Öz, s. 6:”*Verme borcunun konusu olan edim özel vasıflarına göre yeter derecede belirlenmiş bir şey ise, parça borcundan (ferden muayyen borçtan); borcun konusu ferdan değil de sadece nev’i (cinsi) belirtilmek suretiyle miktar olarak tayin edilmişse nevi borcundan söz edilir.*” İfade edilmiştir.

<sup>114</sup> Evren, s.154.

Burada borçlu temerrüde düştüğü andan itibaren temerrüt faizinin işlemeye başlaması kuralının bir istisnası görünmektedir. Buna göre, borçlu mütemerrit bile olsa, anapara faizi alacağı ile mütedahil irada ve bağışlanmış bir miktar para alacağına temerrüt faizi yürütülebilmesi için, alacaklının mahkemeye veya icraya başvurmuş olması gerekmektedir.<sup>115</sup>

## Ş6 KAYNAĞINA GÖRE FAİZ

### I. KANUNİ FAİZ

İsminden de anlaşılacağı üzere kanuni faiz, dayanağını kanundan alan faiz türüdür.<sup>116</sup> Aralarındaki hukuki işlem, borç ve alacak işleri çerçevesinde düzenledikleri akit ve hukuki işlemlerde faiz ödenmesini kararlaştıran taraflar, bu faizin türüne, miktarına, oranına, başlangıç tarihine akitte yer vermemiş olabilirler. İşte yasa gereği doğan ve faizle ilgili olarak beliren iradenin faizin türünü, miktarını, başlangıç tarihi ile oranını açıkça belirlememiş olması durumunda, söz konusu olan faiz türüne, “kanuni faiz” adı verilir.<sup>117</sup>

Sözleşmede faiz ödeneceği hususu belirtilmiş olup da, miktarının saptanmamış olduğu hallerde, faiz miktarı kanuna göre tayin edilmektedir.

Kanuni faizde kendi içinde temerrüt faizi<sup>118</sup>, sermaye faizi<sup>119</sup>, tazminat faizi, iadesi gereken para faizi ve masraf faizi olmak üzere çeşitlere ayrılmaktadır.

Tazminat faizi; Kanunlarda yer almamakla birlikte uygulama ve doktrinde tazminat faizi adı altında faiz türünden söz edildiği görülmektedir. Tazminat faizi esas itibarıyla bir haksız fiil sonucunda doğan ve bir para alacağı olarak ifade edilen tazminat

---

<sup>115</sup> Helvacı, s. 103; Öçal, s. 41-42; Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C. I, s. 917; Sonsuzoğlu, s. 12; Barlas, s. 173; Şirin, s. 63 vd.

<sup>116</sup> Şirin, s. 64; Domaniç / Ulusoy, Ticaret Hukukunun Genel Esasları, s. 49; Deynekli / Kısa, s. 61; Bilgen, s. 14; Arslan / Kırmızı, s. 57; Evren, s. 189.

<sup>117</sup> Şirin, s. 64.

<sup>118</sup> Bkz: yukarıda s. 23 vd.

<sup>119</sup> Bkz: s. 33 vd.

ödeme borcuna, zararın gerçekleştiği tarihten itibaren yürütülen faizi ifade eder.<sup>120</sup> Yani zararın tam anlamıyla karşılanmış sayılması için hasar tazminatının meydana geldiği anda zarar görene ödenmesi gerektiği ilkesine dayanan tazminat faizi, hukuki nedeni haksız fiil veya hukuka aykırı diğer bir fiil olan tazminatı, miktar itibarıyla tamamlamayı amaçlayan bir faizdir.<sup>121</sup>

Kanuni faizin kaynağını teşkil eden kanunlar; Borçlar Kanunu, Türk Ticaret Kanunu ve 3095 Sayılı Kanundur. Aşağıda bu kanunlardaki düzenlemelere genel olarak değinilecektir.

### 1. Borçlar Kanunundaki Faize İlişkin Düzenlemeler

Borçlar Kanununda faiz ile ilgili olarak birçok madde bulunmaktadır. Kanunda genel nitelikli madde diyebileceğimiz bir maddeye yer verildiği gibi (madde 72: ” Bir kimse faiz vermesine mecbur olupta miktarı ne mukavale ile ne de kanun veya örf ve adet ile muayyen değil ise bu faiz senevi yüzde beş hesabıyla tediye olunur. Mukavele ile faiz meselesinde suiistimalin menî hukuku amme kanunlarına aittir.”) özel bazı hukuki ilişki ve sözleşmeler bakımından da faiz konusu ayrıca düzenlenmiştir.

Borçlar Kanununun 103. Maddesine göre: “ Bir miktar paranın tediyesinden temerrüt eden borçlu mukavele ile daha az bir faiz tayin edilmiş olsa bile geçmiş günler için senevi yüzde beş hesabıyla faiz tediyesine mecburdur.

*Akitte doğrudan doğruya veya taksite raptedilmiş komisyon şeklinde yüzde beşten ziyade bir faiz şart edilmiş ise bu faizde temerrüt eden borçludan istenebilir.”*

Bunun dışında temlik sözleşmelerinde temlik edenin faiz sorumluluğu da özel olarak düzenlenmiştir. Borçlar Kanununun söz konusu 171. Maddesine göre: ” Temlik eden zaman ile mükellef ise; temellük edene karşı ancak resülmal ve faiz olarak almış olduğu miktar nispetinde mesuldür. Bundan başka temlikin mucip olduğu ve alacaklının borçluya karşı semeresiz takibi dolayısıyla ihtiyar ettiği masraflarında zamin olur.” İfade olunmuştur.

<sup>120</sup> Sabih ARKAN, **Ticari İşletme Hukuku**, 7. Bası, Ankara: Sözkesen Matbaacılık, 2004, s. 66; Yasaman, s. 237; Barlas, s. 130.

<sup>121</sup> Şirin, s. 66.

Aynı şekilde alıcının satıcıdan aldığı malın 3. Kişi tarafından mülkiyet iddiası ile zapt edilmesi durumunda alıcının hakları içerisinde satımda edilen bedelin, satıcıdan faizi ile birlikte geri iadesini talep edebilecektir. Buna ilişkin ayrıntılı bilgi de Borçlar Kanununun 192. Maddesinde: ” *Mebiiin tamamen zaptolunması halinde beyi münfesihi addolunur ve müşteri bayiden aşağıdaki taleplerde bulunabilir: Mebiden istihsal ettiği veya istihsalini ihmal ettiği semereler tenzil edilmek üzere tediye etmiş olduğu semenin faiziyle birlikte iadesini...*” belirtilmiştir.

Bir başka düzenlemede de faiz; “vekilin borçları”ndan biri olarak 392. Maddenin 2. fıkrasında düzenlenmiştir (m. 392/II: “*Vekil zimmetinde kalan paranın faizini de vermeğe mecburdur.*”). Borçlar Kanununun 394. maddesinde ise “müvekkilin borçları” başlığı altında vekilin yaptığı masrafları ve verdiği avansları müvekkilin, faizi ile birlikte ödemesi gerektiği de düzenlenmiştir. (madde 394/I: “*Vekilin usulü dairesinde müvekkilinbihi ifa için yaptığı masrafı ve verdiği avansları, müvekkilin, faiziyle beraber vermesi ve vekilin deruhte eylediği borçlardan onu kurtarması lazımdır.*”).

Vekaletsiz iş görmede, vekaletsiz iş görene, iş sahibince, ödenmesi zorunlu hususları düzenleyen BK. m. 413/I’ e göre: “*İş sahibinin menfaati için yapılmış olan bir işte, yapan kimsenin hal icabına göre zaruri veya faideli bulunan bilimum masraflarını faizi ile edaya ve bu kabil taahhütlerini ifaya ve hakimin takdir edeceği zararı tazmine, iş sahibi mecburdur.*” Denilmek suretiyle iş sahibinin menfaati için yapılmış bir işte, yapan kimsenin hal icabına göre yapılması haklı görülen tüm zorunlu ve faydalı masraflarının faizi ile birlikte ödenmesinin gereğine işaret etmektedir.

Adi ortaklıkta, ortaklığa avans olarak para veren ortağın verdiği para için verdiği günden itibaren faiz isteyebileceğini düzenleyen BK m. 527/II’nin 1. cümlesinde de: “*Şirkete avans olarak para veren şerik verdiği günden itibaren faiz isteyebilir. Şahsi emeği için ayrıca tazminat isteyemez.*” Denilmek suretiyle faiz istenebileceği hususu ortaya konulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu’nda bazı alacaklar bakımından faiz, ileride anlatacağımız üzere özel olarak düzenlenmiştir. Ancak bu alacaklar dışındaki alacaklar

ya da faizin başlangıcı, kapsamı gibi konularda, somut olaya uyduğu sürece yukarıda sözünü ettiğimiz Borçlar Kanunu hükümleri de uygulanabilecektir.

## **2. Türk Ticaret Kanunu'ndaki Faize İlişkin Düzenlemeler**

Türk Ticaret Kanunu'nda da ticari işlerde faize ilişkin hükümler yer almaktadır. Kanunun 8/1 maddesi hükmüne göre, *“ticari işlerde faiz miktarı serbestçe tayin olunabilir”*. İfade olunmuştur. İzleyen 9. maddede ise ticari işlerde faiz miktarı hakkında Borçlar Kanunu'nun 72. maddesinin cari olduğu belirtilmekte ve *“Ticari işlerde faiz miktarı hakkında Borçlar Kanununun 72 nci maddesi caridir. Şu kadar ki; faizin işlemeye başladığı tarihte ödeme yerinde benzer muameleler için daha yüksek bir faiz ödenmekte ise bu faiz miktarı esas tutulur. 8 inci madde hükmü mahfuzdur.”* denilmek suretiyle faizin işlemeğe başladığı tarihte ödeme yerinde benzer muameleler için daha yüksek bir faiz ödenmekte ise bu faiz miktarının esas tutulacağı hükme bağlanmaktadır.

Faizin işlemeye başlayacağı zaman konusunda ise 10. maddede: *“ Aksine mukavele yoksa, ticari bir borcun faizi, vadenin bitiminden ve belli bir vade yoksa ihtar gününden itibaren işlemeye başlar.”* Denilmek suretiyle, faizin başlangıç tarihi vadeye; vade yoksa ihtar tarihine bağlanmış ve böylelikle faizin başlangıcı açısından farklı bir tarih kararlaştırılabileceği kabul edilmiştir.

## **3. 3095 Sayılı Kanun Bakımından Faize İlişkin Düzenlemeler**

3095 Sayılı Kanun'un maddelerine geçmeden önce 3095 Sayılı Kanun'u üç döneme ayırarak incelenmesi gerekecektir.

### **a. 3095 Sayılı Kanundan Önceki Dönem**

19.12.1984 tarihinde yürürlüğe giren 3095 Sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, faiz oranları, Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre belirlenmekte ve uygulanmakta idi.

## **b. 3095 Sayılı Kanundan Sonraki Dönem**

04.12.1984 gün 3095 sayılı yasa 19.12.1984 tarihinde yürürlüğe girmiş; yasanın 5. Maddesi 2. Fıkrası hükmü ile Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu'ndaki kanuni faiz ve temerrüt faizi oranlarına ilişkin hükümler geçersiz kılınmıştır. 19.12.1984 ile 31.12.1997 tarihleri arasındaki dönemde yasal faiz konusuna ilişkin 1. maddesinde: *''Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununa göre faiz ödenmesi gereken hallerde, miktar sözleşme ile tespit edilmemişse faiz ödemesi senelik %30 oranında yapılır.''* Hükümüne yer verilmiş; ticari temerrüt faizi konusunda da Yasanın 2. Maddesinin 3. fıkrasında: *''ödeme yerinde ve ödeme zamanındaki banka iskontosu yukarıda açıklanan miktardan fazla ise, arada sözleşme olmasa bile, ticari işlerde temerrüt faizi, TC Merkez Bankası'nın kısa vadeli krediler için öngördüğü reeskont faiz oranına göre istenebilir.''* Denilmiştir.

01.01.1998 ile 31.12.1999 arasındaki dönemde ise 1. Maddenin uygulanması çerçevesinde Bakanlar Kurulu'nun 08.08.1997 gün 97/9807 sayılı kararıyla yasal faiz ve temerrüt faiz oranları 01.01.1998 tarihinden geçerli olmak üzere yıllık %30'dan %50'ye çıkarılmıştır. Ticari temerrüt faiz oranları ise, reeskont faiz oranları üzerinden sürdürülmüştür.

## **c. 3095 Sayılı Kanununun 4489 Sayılı Yasa İle Değiştirilmesinden Sonraki Dönem**

3095 Sayılı Yasanın 1. ve 2. Maddelerinin Anayasa Mahkemesi tarafından 15.12.1998 gün 34-79 sayılı kararıyla iptal edilmesi üzerine 15.12.1999 gün 4489 sayılı yasa ile söz konusu maddeler yeniden düzenlenmiştir. Kanununun 1. maddesine göre: *''Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununa göre faiz ödenmesi gereken hallerde, miktarı sözleşme ile tespit edilmemişse bu ödeme, yıllık, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının önceki yılın 31 Aralık günü kısa vadeli kredi işlemlerinde uyguladığı reeskont oranı üzerinden yapılır. Söz konusu reeskont oranı, 30 Haziran günü önceki yılın 31 Aralık günü uygulanan reeskont oranından beş puan veya daha çok farklı ise, yılın ikinci yarısında bu oran geçerli olur.''*

Kanunda para borçları da ayrıca düzenlenmiş ve 2. maddesinde: ‘‘ Bir miktar paranın ödenmesinde temerrüde düşen borçlu, sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça, geçmiş günler için 1 inci maddede belirlenen orana göre temerrüt faizi ödemeye mecburdur.

*Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının önceki yılın 31 Aralık günü kısa vadeli avanslar için uyguladığı faiz oranı, yukarıda açıklanan miktardan fazla ise, arada sözleşme olmasa bile ticari işlerde temerrüt faizi bu oran üzerinden istenebilir. Söz konusu avans faiz oranı, 30 Haziran günü önceki yılın 31 Aralık günü uygulanan avans faiz oranından beş puan veya daha çok farklı ise yılın ikinci yarısında bu oran geçerli olur.*

*Temerrüt faizi miktarının sözleşmede kararlaştırılmamış olduğu hallerde, akdi faiz miktarı yukarıdaki fıkralarda öngörülen miktarın üstünde ise, temerrüt faizi, akdi faiz miktarından az olamaz.’’ hükmüne yer verilmiştir.*

3095 sayılı Yasanın 4489 sayılı yasa ile yeniden düzenlenen 1. ve 2. Maddeleri 01.01.2000 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe konulmuş ve bu yeni hükümler çerçevesinde TC Merkez Bankası'nın çeşitli tarihlerde yayınladığı tebliğlerde faiz oranları belirlenmeye başlanmıştır.

Şunu da ifade etmek gerekir ki, TC Merkez Bankası tarafından saptanan faiz oranlarının uygulanma (yürürlük) tarihleri, faiz değişim ve tebliğ tarihleri değil, yasanın 1. ve 2. Maddelerinde açıklanmış olduğu üzere (değişimin beş puan ve daha fazla olması durumunda) dönem başlarıdır; yani Ocak ayı başı veya temmuz ayı başı yürürlük tarihleri olacaktır.<sup>122</sup>

## II. AKDİ (İRADİ FAİZ)

Akdi faiz, taraflar arasında serbest irade ile düzenlenen sözleşmede, türü, oranı, başlangıcı, sona eriş şekli ve sona erdiği günü gösterilmiş olan faiz türüdür.<sup>123</sup> Burada

<sup>122</sup> Çelik Ahmet ÇELİK, **Yargıda Uygulanan Faizler Hakkında Bilinmesi Gerekenler**, İstanbul: LEGAL Hukuk Dergisi, C.3, S.28, Nisan 2005, s. 1349 vd.

<sup>123</sup> Arslan / Kırmızı, s. 57; Bilgen, s. 14; Helvacı, s. 97; Sonsuzoğlu, s. 8; Deynekli / Kısa, s. 41; Domaniç / Ulusoy, Ticaret Hukukunun Genel Esasları, s. 48;Şirin, s. 62.

isminden de anlaşılacağı üzere tarafların serbest iradesi rol oynamaktadır. Bu özelliğinden ötürü söz konusu faize iradi (serbest) faiz de denmektedir.

Burada herhangi bir alacak tipine faiz yürütüleceğine dair kanun hükmü bulunmasa bile, tarafların iradesi ile bu alacağın faize tabi olması kararlaştırılabilir.<sup>124</sup> Bazı durumlarda faizin özellikle sözleşmede taraflarca kararlaştırılması lazım gelebilir. Örneğin ödünç sözleşmelerinde olduğu gibi şayet sözleşmede faiz konusu belirtilmemiş ise bu halde faiz talebinde bulunulamayacaktır. Bununla ilgili olarak BK. m. 307/I: ” *Karzda faiz şart kılınmamış ise adi muamelelerde faiz lazım gelmez.*” Açıkça ifade olunmuştur. Ancak ticari ödünçlerde, taraflar sözleşmede faiz hususuna değinmemişlerse yine de söz konusu alacağa faiz yürütülecektir. Bununla ilgili olarak yine BK m. 307/II’ ye bakıldığında da: ” *Ticaret muamelelerinde, şart edilmemiş olsa dahi faiz verilmek lazımdır.*” Denilmek suretiyle ticari işlerde sözleşmede yer almasa bile faizin uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>125</sup>

Akdi faizi de kendi içinde akdi sermaye faizi, akdi temerrüt faizi ve akdi tazminat faizi olmak üzere üçe ayırabiliriz.

### **1. Akdi Sermaye Faizi**

İşletmecisinin kullanımına terk edilen belli miktardaki sermayeye, belli süre ile uygulanmasına, taraflar arasında düzenlenen sözleşmede kararlaştırılan, belli orandaki faiz türüne akdi sermaye faizi denilmektedir. Akdi sermayenin en belirgin özelliği, temerrüt tarihine kadar işlemesi, temerrüt tarihinden itibaren, yerini temerrüt faizine terk etmesidir.<sup>126</sup>

---

<sup>124</sup> Evren, s. 191.

<sup>125</sup> Fahrettin ARAL, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 5. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2003, s. 311.

<sup>126</sup> BK. m. 72; Şirin, s. 62.

## **2. Akdi Temerrüt Faizi**

Yukarıda da<sup>127</sup> ifade etmiş olduğumuz üzere borcun borç ilişkisine uygun olarak ödenmemesi hali olan temerrüt olgusunun gerçekleşmesi halinde akdi temerrüt faizi gündeme gelecektir.<sup>128</sup>

Konu ile ilgili olarak TTK m. 10'da, ticari bir borcun faizinin, vadenin bitiminden itibaren, belli bir vade yoksa ihtar gününden itibaren işlemeye başlayacağı açıkça belirtilmiştir.

## **3. Akdi Tazminat Faizi**

Hukuki işlemlerin bozulması veya ondan vazgeçilmesi durumunda ortaya çıkan faiz türüdür. En belirgin özelliği, taraflar arasında bir nakdi el değiştirmenin söz konusu olmamasına, yani verilen bir nakdi borcun ortada olmamasına karşın, önce yapılmış, bağlayıcı nitelikteki hukuki işlemde vazgeçilmesi sonucu doğması ve hak kazanılmasıdır.<sup>129</sup>

## **III. YARGI FAİZİ**

Adli veya idari yargıda belli bir yargılama süreci sonunda tesis edilen ilamda alacağın cinsine, konusuna, davanın dayanağı belgelere, tarafların kimliğine ve olayın konusuna göre hüküm altına alınan faizdir.<sup>130</sup>

## **§7 UYGULANIŞ BIÇİMİNE GÖRE FAİZ**

### **I. BASİT FAİZ**

Miktarı belli ve değişmeyen bir sermaye üzerinden belli bir süre için hesaplanan faizdir. Bir başka deyişle anapara alacağına belirlenen süre ve oranda

---

<sup>127</sup> Bkz: s. 13.

<sup>128</sup> Konu ile ilgili detaylı açıklama için bkz: "Temerrüt Faizi" başlıklı s. 6.

<sup>129</sup> Şirin, s. 63.

<sup>130</sup> Karmış, C.1, s. 214.

uygulanan, faizleri üzerine eklenmemiş anaparaya belli bir dönem sonunda verilen ve basit usulde hesaplanan faiz olarak açıklanabilir.<sup>131</sup>

Hukukumuzda kural olarak benimsenen sistem, ‘basit faiz’ sistemidir.<sup>132</sup> Bu ilke ve sistem, tüm faiz türleri için geçerlidir. Kanuni, akdi, sermaye ve temerrüt vs. tüm faizler, bu esas çerçevesinde hesaplanır. Belli istisnalar dışında bileşik faiz uygulanamaz. Bileşik faiz yasağı ile ilgili bu hükümler emredici ve koruyucu hükümlerdir. Aksine yapılan sözleşmeler, geçerli ve bağlayıcı bir hukuki sonuç doğurmaz.<sup>133</sup>

Bu faizin bileşik faizden ayrılan en önemli özelliği ana para üzerinden hesaplanmasıdır. Diğer bir anlatımla basit faizde işletilen faizin ana paraya ilave edilip tekrar faiz yürütülmesi mümkün değildir.<sup>134</sup> Basit faizi ana kural gibi düşünürsek bileşik faiz bunun istisnasını oluşturur. Yani bileşik faiz ancak kanunun açıkça imkan tanıdığı istisnai hallerde uygulanabilecektir.

Temerrüt faizine ve diğer kanuni faizlere faiz yürütülmesi 3095 sayılı Kanunun 3. Maddesi uyarınca yasaktır. Ancak konuya ilişkin olarak Türk Ticaret Kanunu hükümleri saklıdır.<sup>135</sup>

## II. BİLEŞİK (MÜREKKEP) FAİZ

Faizin, belli dönemler sonunda anaparaya eklenerek sonrasında oluşan anapara ve faizden oluşan yeni tutara tekrar faiz yürütülmesine bileşik (mürekkep) faiz denilmektedir.<sup>136</sup> Burada bir noktaya dikkat çekmek gerekir. Bileşik faizle, işlemiş bir

---

<sup>131</sup> Karmış, C.1, s. 208; Evren, s. 192; Domaniç / Ulusoy, Ticaret Hukukunun Genel Esasları, s. 48; Deynekli / Kısa, s. 43; Helvacı, s. 99; Bilgen, s. 15; Arslan / Kırmızı, s. 64.

<sup>132</sup> Evren, s. 192; Şirin, s. 128;

<sup>133</sup> Şirin, s. 73; Deynekli / Kısa, s. 43.

<sup>134</sup> Deynekli / Kısa, s. 43; Helvacı, s. 99; Bilgen, s. 15.

<sup>135</sup> TTK m. 93: ‘‘ Zimmet ve matlup kalemlerinin birbirinden çıkarılması neticesinde hasil olan bakiye için dahi tesbit edildiği günden itibaren faiz işler.

TTK m. 94: ‘‘ Taraflar, üç aydan aşağı olmamak üzere diledikleri zaman faizlerin ana paraya eklenmesini kararlaştırabilecekleri gibi hesap devrelerini ve faiz ve komisyon miktarlarını dahi mukavele ile tayin edebilirler.

TTK m. 8/II: ‘‘ Üç aydan aşağı olmamak üzere faizin ana paraya eklenerek birlikte tekrar faiz yürütülmesi şartı, yalnız cari hesaplarla borçlu bakımından ticari iş mahiyetini haiz olan karz akitlerinde muteberdir.’’

<sup>136</sup> Akyazan, s. 243; Yasaman, s. 233; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, s. 793; Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C. I, s. 105; Bilgen, s. 16; Helvacı, s. 99; Sonsuzoğlu, s. 17; Deynekli / Kısa, s. 43;

faizin ödenmemesi sebebiyle, bunun için istenilen geçmiş günler faizini birbirine karıştırmamak gerekir. Bileşik faizde, anaparaya eklenen faiz, sermaye faizi olduğu halde, işlemiş faizin ödenmemesi sebebiyle yürütülen faiz, geçmiş günler faizidir.<sup>137</sup>

Faize faiz yürütülmesi ile bir süre sonra borcun, borçlunun, ummadığı miktarlara ulaşmasına yol açarak, onun çok tehlikeli bir hal alacağından, yasa faize faiz yürütülmesini sınırlandırmıştır.<sup>138</sup> Bileşik faiz, borçlu yönünden mali bakımdan çok tehlikeli sonuçlara yol açabilen bir faiz türüdür. Dağdan yuvarlanan bir kar topu kısa zamanda nasıl bir çığ halini alıyorsa, bileşik faiz de borçluyu, hızla büyüyen ağır borç yükü ile karşı karşıya bırakabilir.<sup>139</sup> Söz konusu tehlikeli durumdan ötürü, kanunda belirtilen istisnai durumlar dışında, kural olarak, bileşik faiz yasaktır.

Konunun net anlaşılabilmesi bakımından bileşik faizi; adi (ticari olmayan) işlerde faiz ve ticari işlerde bileşik faiz olarak 2'li bir ayrımla inceleyeceğiz.

### **1. Adi (Ticari Olmayan) İşlerde Bileşik Faiz**

Borçlar Kanunu m. 308/II uyarınca anapara faizine anapara ile birlikte faiz yürütülmesi, yani bileşik faiz yasaklanmış bulunmaktadır. Bundan ötürü adi ödünç sözleşmelerinde bileşik faiz ile ilgili şartlar batıldır.<sup>140</sup> Bir görüşe göre her ne kadar adi işlerde, bileşik faiz hususu ile ilgili olarak yapılmış anlaşmalar batıl ise de, butlan, ödünç sözleşmesinin tamamını iptal etmeyip yalnız bileşik faiz şartına ilişkin kısım için hüküm ifade etmektedir.<sup>141</sup> Ancak Borçlar Kanunu uyarınca; bileşik faiz olmasaydı

---

Domaniç / Ulusoy, Ticaret Hukukunun Genel Esasları, s. 48; Şirin, s. 73; Evren, s. 192; Arslan / Kırmızı, s. 64; Arkan, s. 70.

<sup>137</sup> Akyazan, s. 244; Arslan / Kırmızı, s. 64.

<sup>138</sup> Sonsuzoğlu, s. 17; Arslan 7 Kırmızı, s. 64; Şirin, s. 73; Domaniç / Ulusoy, Ticaret Hukukunun Genel Esasları, s. 48; Helvacı, s. 99; Tunçomağ, s. Türk Borçlar Hukuku, C. I, s. 105.

<sup>139</sup> Evren, s. 192.

<sup>140</sup> Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, s. 796.

<sup>141</sup> BK m. 20:” Bir akdin mevzuu gayri mümkün veya gayri muhik yahut ahlaka (adaba) mugayir olursa o akid batıldır.

*Akdi muhtevi olduğu şartlardan bir kısmının butlanı akdi iptal etmeyip yalnız şart, lağv olur. Fakat bunlar olmaksızın akdin yapılmıyacağı meczum bulunduğu takdirde, akidler tamamıyla batıl addolunur”.* Ayrıca Evren, s. 194.

sözleşme yapılmayacak idiyse söz konusu butlan hali sözleşmenin tamamını kapsayacaktır.<sup>142</sup>

Aslında Borçlar Kanunu'ndaki söz konusu hükme bakıldığında yalnızca ödünç akitleri için öngörülen bileşik faiz yasağı acaba diğer akitlere de teşmil edilebilecek midir? Burada Ticaret Kanunu'nun 8/II nci maddesi hükmü de göz önünde bulundurulursa, bileşik faizin yalnızca ödünç akitlerinde değil, diğer akitler açısından da caiz olmadığı sonucuna varılabilir. Gerçekten de TTK'nun 8/II. Maddesinde bileşik faiz anlaşmaları yalnızca "cari hesaplarla borçlu bakımından ticari iş mahiyetini haiz olan karz akitlerinde" geçerli sayılmıştır. Böylece kanun koyucunun genel kural olarak, bileşik faiz anlaşmalarının hükümsüz olduğu düşüncesinden hareket ettiği anlaşılmaktadır. Aksi takdirde sadece istisnaları gösterip bileşik faizin yalnız bu hallerde geçerli olacağını beyan etmenin bir anlamı olamazdı.<sup>143</sup>

BK m. 308 uyarınca adi işler bakımından sözleşmenin yapıldığı tarihten itibaren bir yıl geçmeksizin bileşik faiz uygulaması yasaklanmıştır. Bununla ilgili olarak her ne kadar kural olarak adi işlerde bileşik faiz yasağı var ise de, muaccel hale gelmiş bir faizin anaparaya eklenerek faize tabi tutulmalarının kararlaştırılması pekala mümkündür. Çünkü artık, bileşik faize has tehlike bulunmamakta; yeni sözleşmenin yapıldığı anda, borçlu, bundan sonra faizini ödemek zorunda olduğu toplam anapara tutarını bilmektedir.<sup>144</sup> Faiz muaccel olduktan sonra ödünç akdine ilişkin BK m. 308 ve diğer borç ilişkileri için bileşik faize ilişkin olarak, borçlu açısından söz edilen tehlike oluşmamaktadır.<sup>145</sup>

Faiz alacağı olarak doğduğu, başka bir söyleyişle kaynağı ve kökeni itibariyle bir faiz alacağından ibaret bulunduğu halde, sonradan gerçekleşen bazı hukuki olgular nedeniyle bu nitelikten çıkarak, anapara (sermaye) haline gelen alacakların, Borçlar Kanunu'nun anılan 104/son<sup>146</sup> maddesinin kapsamı dışında bulunduğu; böyle hallerde, artık ortada bir faiz alacağı değil, anapara (sermaye) alacağı bulunduğu için, o alacağına

---

<sup>142</sup> Evren, s. 194.

<sup>143</sup> Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, s. 793-794.

<sup>144</sup> Evren, s. 194.

<sup>145</sup> Sonsuzoğlu, s. 18.

<sup>146</sup> BK 104/son: " Geçmiş günler faizinin tediyesinde temerrüt sebebi ile faiz yürütülemez."

ayrıca faiz yürütülebilmesine hukuken engel olmadığı da, Yargıtay'ın yerleşik hale gelen bir başka uygulamasıdır.<sup>147</sup>

## 2. Ticari İşlerde Bileşik Faiz

Ticari işler bakımından bileşik faiz uygulaması Ticaret Kanunu ile sınırlandırılmıştır. TTK m. 8/II'ye göre: ‘‘ Üç aydan aşağı olmamak üzere faizin ana paraya eklenerek birlikte tekrar faiz yürütülmesi şartı, yalnız cari hesaplarla borçlu bakımından ticari iş mahiyetini haiz olan karz akitlerinde muteberdir.’’ Madde hükmüne bakıldığında yasak bakımından iki istisna öngörülmüştür. Ticari işlerde bileşik faizin istisnalarını belirleyen Türk Ticaret Kanunu'nun 8. Maddesinin II'nci fıkrası, bileşik faiz yasağının istisnai halleri olarak 1- Cari hesap sözleşmelerini ve 2- Borçlu bakımından ticari niteliği olan, yani tacir olan borçlunun ticari işletmesi ile ilgili borçlara yer vermiş bulunmaktadır.<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> Karmış, C.1, s. 154.

<sup>148</sup> Evren, s. 196; Sonsuzoğlu, s. 18; Tekinay / Akman / Burcuoğlu / Altop, s. 796; Deynekli / Kısa, s. 45; Helvacı, s. 122 vd; Bilgen, s. 17; Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku, C. I, s. 104; Yasaman, s. 233; Akyazan, s. 244; Arkan, s. 71. Cari hesap sözleşmelerinde üç aydan aşağı olmamak kaydıyla faizin anaparaya eklenerek birlikte tekrar faiz yürütülmesine izin verilmiştir (TTK. m. 8/II, 94). Ayrıca bir diğer istisnai hal olarak, borçlu bakımından ticari iş niteliğinde olan ödünç sözleşmelerinde, başka bir deyişle ödünç alanın tacir olduğu ve ödünçün de ticari işletmenin ihtiyacı için alındığı hallerde taraflar, faize faiz yürütülmesini (bileşik faiz) kararlaştırabilirler. Eğer ödünç sözleşmesi borçlu bakımından ticari iş niteliğinde değilse, bileşik faiz şartı geçerli olmayacaktır (m. 8/II).

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## 4857 SAYILI İŞ KANUNUNA GÖRE İŞÇİLİK

### ALACAKLARINDA

### FAİZ

#### §8 İŞÇİLİK ALACAKLARINDA FAİZ TALEP EDİLİRKEN GÖZETİLMESİ GEREKEN ESASLAR

##### I. ASIL ALACAK ÖDENMEDEN ÖNCE FAİZ İSTEME HAKKINININ SAKLI TUTULMASI

Borçlar Kanununun 113. Maddesinin 1. ve 2. Fıkrasına göre: “*Asıl borç tediye ile veya sair bir suretle sakıt olduğu takdirde kefalet ve rehin ve sair fer'i haklar dahi sakıt olur. Evvelce işleyen faizleri talep hakkının mahfuz bulunduğu beyan edilmiş veya hal icabından neşet eylemiş olmadıkça bu faizler talep olunamaz...*” Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere gecikme faizi istenebilmesi için asıl alacak ödenmeden önce yani en geç ödenirken faiz isteme hakkı saklı tutulmamış ise faiz isteme hakkı düşecektir.

Faiz isteme hakkının “faiz isteme hakkımı saklı tutuyorum” biçiminde açık bir şekilde belirtilmesi kadar “tüm yasal haklarım saklıdır” biçiminde genel bir anlatımla da saklı tutulması mümkündür.<sup>149</sup> Zira önemli olan, sergilenen tutum ve kullanılan deyimlerden faiz isteme hakkının saklı tutulduğu sonucuna varılabilesidir.<sup>150</sup>

---

<sup>149</sup> YHGK E. 2004/10-771 K. 2005/24 ile 2.2.2005 tarihli kararında: “... Kural bu olmakla beraber, Borçlar Kanunu işlemiş faizin devam edip etmeyeceği konusunda özel bir hüküm getirmiştir. Borçlar Kanununun 113/2. maddesi hükmüne göre, evvelce işleyen faizleri talep hakkının saklı tutulduğu ( ihtirazi kayıt ) veya saklı tutulduğunun hal ve koşullardan çıkartılması kaydıyla, ödenmemiş faizlerin istenebilme hakkı ortadan kalkmamakta, asıl borç ifa veya sair bir suretle son bulmuş olsa bile, borcun fer'isi olan faiz varlığını sürdürmekte ve alacaklı bunları talep edebilme hakkını yitirmemektedir...” ifade etmiştir (www.kazanci.com).

<sup>150</sup> Ercan AKYİĞİT, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C.2, 3. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., Şubat 2008, s. 1578; Öcal Kemal EVREN, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş, Ocak: 2007, 128; Öcal Kemal EVREN, **Ücret Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, Terazi Aylık Hukuk Dergisi, C. 2, S. 9, Ankara: Seçkin Yayıncılık A.Ş., Mayıs 2007, s. 59.

Ücretin ne şekilde işveren tarafından işçiye ödendiği; faiz isteme hakkının saklı tutulup tutulmaması açısından önem arz etmektedir. Örneğin, asıl borcun sona ermesinden önce faiz hakkında açılmış ve devam etmekte olan bir davanın olması halinde, faiz hakkının saklı tutulduğu halin gereğinden anlaşılmaktadır.<sup>151</sup> Ancak otomatik vezne makineleriyle yapılan ödemelerde, olası gecikme faizi alacağını saklı tutmayı sağlayıcı bir kayıt düşme imkanı bulunmamaktadır. Böyle bir durumda başvurulabilecek yol ‘halin gereği’ kriteri yoludur. Yani Borçlar Hukuku ilkeleri düzenlendikleri dönem bakımından günümüz teknolojisinin çok öncesindedir. Dolayısıyla hükümlerin konuluş amacı düşünülmeli ve bu hükümlerden günümüze uygun çözümlere ulaşılmalıdır. Böylece halin gereği kriteri çerçevesinde işçinin söz konusu faiz alacağını saklı tuttuğunu düşünmeliyiz.<sup>152</sup> Kaldı ki böyle bir durumda rizikonun işçiye değil alacağı zamanında ödemeyen işverene düşmesi gerekmektedir.<sup>153</sup>

## II. MEVDUATA UYGULANACAK EN YÜKSEK FAİZİN SAPTANMASI SORUNU

4857 sayılı Kanunda da görüldüğü üzere İş Kanununda ücrete uygulanacak faiz bakımından mevduata uygulanacak en yüksek faizden söz edilmektedir. Bu konu ile ilgili olarak Yargıtay, başlangıçta yıllarca en yüksek mevduat faizi olarak merkez Bankası'nın verilerini dikkate almış<sup>154</sup>, daha sonra da uzunca bir dönem Kamu Bankalarının uyguladıkları en yüksek mevduat faizini geçerli saymıştır.<sup>155</sup>

<sup>151</sup> Levent AKIN, **İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makineleri İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu**, Yargıtay Dergisi, Ankara: Yargıtay Yayınları, C. 22, S. 1-2, Ocak-Nisan 1996, s. 353; Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1578.

<sup>152</sup> Akın, İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makineleri İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu, s. 354.

<sup>153</sup> Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1578.

<sup>154</sup> Yargıtay 12. HD. , E. 1997/14456, K. 1997/14591 ile 26.12.1997 tarihli kararında: ‘‘... *Mercice, Merkez Bankasından ilamda belirtilen hakkın doğum tarihi 14.6.1995 tarihinden takip tarihine kadar olan en yüksek mevduat faiz oranları sorulup açıklanan esaslar dairesinde talebi de aşmamak kaydıyla birikmiş faiz tutarı hesaplanıp, ayrıca takip tarihinden sonra uygulanması gerekli faiz oranı tesbit edilip, oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile tüm dönemler için % 90 faiz oranının esas alınması doğru değildir...*’’ belirtmiştir (www.kazanci.com)

<sup>155</sup> Yargıtay 12. HD. E. 2004/19473, K. 2004/24405 ile 25.11.2004 tarihli kararında: ‘‘... *faiz hesaplamasının, akdin feshedildiği tarihten takip tarihine kadar, bir senelik devreler halinde, devre tarihlerinin başlangıcında 1 yıllık vadeli mevduata kamu bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek faiz oranı sorularak tespit edilmesi ve ona göre yapılması gerekir...*’’, Yargıtay 12. HD. E. 2005/23891, K. 2005/26430 ile 29.12.2005 tarihli kararında: ‘‘... *faiz hesaplaması 18.07.2003 tarihinden takip tarihinde*

En yüksek mevduat faizine ilişkin ilk yasal düzenlemenin yapıldığı 1983 yılından başlayarak yirmi yıl boyunca, iş mahkemesi ilamları, Merkez Bankası tablolarındaki ‘‘en yüksek mevduat faizi’’ oranlarına göre hesaplanıp icraya konulmuştur. Bu yirmi yıl boyunca herhangi bir değişiklik gelmemiş; ancak daha sonra yasa<sup>156</sup>, kararname<sup>157</sup> ve banka tebliğleri<sup>158</sup> incelenmeden bunlara aykırı olarak verilen

---

*kadar 1 senelik devreler halinde, devre tarihlerinin başlangıcında bir yıllık vadeli mevduata kamu bankalarınınca uygulanan ( fiilen uygulanan ) en yüksek faiz oranı sorularak tesbit edilmesi ve ona göre yapılması gerekir...’’ (www.kazanci.com).*

<sup>156</sup> 1211 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu’nun 40. Maddesinin III. No’lu bendine göre:

‘‘a) Bankanın temel görev ve yetkilerinin yürütülmesi amacıyla mevzuatla Bankaya verilen yetkiler çerçevesinde bankalar, ödünç para verme işlemleri ve mevduat kabulünde uygulayacakları faiz oranlarını belirlenecek esaslara göre Bankaya bildirirler.

b) Banka, bankalardaki mevduatın vade ve türleri ile özel finans kurumlarındaki katılma hesaplarının vadelerini belirler.’’

**5411 Sayılı Bankacılık Kanunu**’nun 144. Maddesine göre:

‘‘ Bakanlar Kurulu, bankaların ödünç para verme işlemleri ve mevduat kabulünde uygulanacak azami faiz oranlarını, katılma hesaplarında kar ve zarara katılma oranlarını, özel cari hesaplar dahil bu maddede belirtilen işlemlerde sağlanacak diğer menfaatlerin nitelikleri ile azami miktar ya da oranlarını tespit etmeye, bunları kısmen veya tamamen serbest bırakmaya yetkilidir. Bakanlar Kurulu, bu yetkilerini Merkez Bankasına devredebilir.’’

<sup>157</sup> Söz konusu kararnamelere örnek;

**2006/11188 Sayılı Mevduat ve Kredi Faiz Oranları ve Katılma Hesapları Kâr ve Zarara Katılma Oranları ile Özel Cari Hesaplar Dahil Bu İşlemlerde Sağlanacak Diğer Menfaatler Hakkında Karar** (Devlet Bakanlığı’nın 12/10/2006 tarihli ve 3065 sayılı yazısı üzerine, 5411 sayılı Bankacılık Kanununun 144 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 16/10/2006 tarihinde kararlaştırılmıştır.)

‘‘Amaç ve kapsam’’ başlıklı **m. 1:** ‘‘ Bu Kararın amacı; bankaların kredi verme işlemleri ve mevduat kabulünde uygulayacakları faiz oranları ile katılma hesaplarında uygulayacakları kâr ve zarara katılma oranlarını ve mevduat, kredi ve katılım fonları işlemlerinde sağlanacak diğer menfaatlere ilişkin esasları belirlemektir.’’

Faiz oranları ile kar ve zarara katılma oranları’’ başlıklı **m. 3:** ‘‘ Bankaların mevduata ve kredilere uygulayacakları faiz oranları ile katılma hesaplarına uygulayacakları kâr ve zarara katılma oranları ve bu oranların kısmen veya tamamen serbest bırakılması Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasınınca yayımlanacak tebliğlerle düzenlenir. Bankalar mevduata peşin faiz veremezler.

‘‘Bildirme ve ilan’’ başlıklı **m. 5:** ‘‘ Bankalar, mevduat ve kredi faiz oranları ile katılma hesapları kâr ve zarara katılma oranlarını Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasınınca yayımlanacak tebliğler ile belirlenecek esas ve usuller çerçevesinde bu Bankaya bildirmek ve ilan etmek zorundadırlar.

‘‘Faiz oranları ile kar ve zarara katılma oranlarının değiştirilmesi’’ başlıklı **m. 6:** ‘‘ (1) Mevduat faiz oranları ile katılma hesapları kâr ve zarara katılma oranlarının değiştirilmesi halinde evvelce açılmış mevduat hesaplarına uygulanan faiz oranları ile katılma hesaplarına uygulanan kâr ve zarara katılma oranları vadeleri sonuna kadar değiştirilemez. (2) Kredi faiz oranları, açılmış ve açılacak kredi hesaplarına ilan tarihinden itibaren uygulanabilir.

**87/11921 Sayılı Mevduat ve Kredi Faiz Oranları Hakkında Karar** (Yüksek Planlama Kurulu’nun 30.6.1987 tarihli ve 34 sayılı raporu üzerine, 3182 sayılı Kanunun 37 nci maddesine ve 1211 sayılı Kanunun 3098 sayılı Kanunla değişik 40 ıncı maddesinin II/b fıkrasına göre, Bakanlar Kurulu’nca 30.6.1987 tarihinde kararlaştırılmıştır.)

‘‘Mevduat faiz oranları’’ başlıklı **m. 2:** ‘‘ Bankalarca, mevduata uygulanacak azami faiz oranları, bu oranların kısmen veya tamamen serbest bırakılması ve bunların yürürlük tarihleri Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nca yayımlanacak tebliğlerle düzenlenir.’’

bozma kararlarıyla hem işçinin (iş mahkemesi kararıyla hak ettiği) tazminat ve alacağın tahsili zorlaştırılmış ve hem de icra mahkemelerinde ikinci bir dava yaratılarak yargının iş yükü (gereksiz yere) arttırılmıştır.<sup>159</sup>

Yargıtay'ın ‘mevduata uygulanan en yüksek faiz’ hesabında gelmiş olduğu aşamaları özetlersek; uzun yıllar boyunca Yargıtay, Merkez Bankası'ndan sorulması ve buna göre birikmiş faiz hesabı yapılmalı görüşünü benimsemiş, sonrasında mevduat faiz oranlarının kamu bankalarından sorulması gerektiği fikrini kararlarına yansıtmıştır. Daha sonra ise kamu bankalarının uyguladıkları faiz oranlarının esas alınmasından vazgeçilmiş, tarafların belirleyecekleri ‘uygulayıcı bankalardan’ faiz oranlarının sorulması gerektiği yönünde kararlar çıkmıştır.<sup>160</sup> Bunun dışında Yargıtay, mevduata uygulanacak faiz oranı belirlenirken Merkez Bankası kayıtlarının azami ve asgari tutarları gösterdiğini mevduat faizi uygulayan bankalardan dava konusu faiz oranlarının sorulması ve buna göre faiz hesabı sonucuna gidilmesi gerektiğini de ifade etmektedir. Bununla ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2006 tarihli kararına göre:

*‘... Takibe konu ilam gereğince hükmedilen izin ücretine uygulanacak en yüksek mevduat faizi kamu bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek mevduat faizi olup, mahkemece birer yıllık devreler halinde ve devre tarihlerinin başlangıcında, 1 yıllık vadeli mevduata kamu bankalarınca fiilen uygulanan en*

---

‘İlan ve bildirme’ başlıklı **m. 4:** ‘Bankalar, serbestçe belirledikleri kredi ve mevduat faiz oranlarını ve bunların yürürlük tarihlerini banka şubelerinde halkın görebileceği şekilde ilan ederler ve ayrıca bu faiz oranlarını Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'na bildirirler.’

<sup>158</sup> TC Merkez Bankası'nın 2007/1 Sayılı Tebliği;

m. 1: ‘Bankalarca, serbestçe belirlenen mevduat ve kredi azami faiz oranları ile kar ve zarara katılma azami oranları uygulamaya konulmadan önce Merkez Bankası'na bildirilecek ve bankalar müşterilerine bu oranların üzerinde faiz veya kar ve zarara katılma oranı uygulayamayacaklardır.’

m. 3: ‘Bankalar ilan edilen azami faiz oranlarını uygulamaya koymadan önce Merkez Bankasına bildirmek koşuluyla değiştirebileceklerdir.’

<sup>159</sup> Çelik Ahmet ÇELİK, **En Yüksek Mevduat Faizi Nasıl Belirlenmeli Nasıl Uygulanmalı**, İstanbul: LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.6, S.21, Nisan 2009, s. 126.

<sup>160</sup> Celal ÜLGEN, **Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Uygulanması**, Ali Güneren'e Armağan, İstanbul Barosu Dergisi: İstanbul Barosu Yayınları, C. 159, S. 2010/I, s. 103-104; Yargıtay 12.HD E. 2006/2522 K. 2006/5088 ve 13.3.2006 tarihli kararında: ‘... Mahkemece, Dairemiz enflasyon geçiş dönemindeki ülke gerçekleri nazara alınarak uygulanan **"kamu bankalarından sorulması" gerekeceği görüşüne değer verilerek kamu bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek mevduat faiz oranı esas alınarak hüküm kurulmuştur. Ancak, Dairemizce bu görüş terk edilerek, Yargıtay diğer Daireleriyle içtihat birliği sağlanması ve ülkenin ekonomik gerçeklerine uygun düşeceği görüşleriyle oluşturulan son içtihatlarına göre, Mahkemece yapılması gereken iş, "hakkın doğum tarihinden itibaren birer yıllık devreler halinde mevduata fiilen uygulanan en yüksek faiz oranının" ( tarafların bildirdikleri ) bankalardan sorulmak üzere oluşacak sonuca göre bir karar vermek gerekirken önceki içtihatlar doğrultusunda ve yazılı şekilde sonuca gidilmesi doğru değildir...**’ (www.kazanci.com).

*yüksek mevduat faiz oranının adı geçen bankalardan sorulup tespitinden sonra, hakkın doğum tarihinden itibaren takip tarihine kadar istenebilecek faiz miktarının yeniden bilirkişiden rapor alınarak hesaplattırılması gerekirken kamu bankalarının fiili uygulamalarını göstermeyen merkez bankası yazısındaki azami faiz oranlarını belirtilen genel nitelikteki beyanları içeren cevaba göre oluşturulan bilirkişi raporuna göre sonuca gidilmesi isabetsizdir... Temerrüt yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; takip dayanağı ilamda yer alan "4857 sayılı Yasanın 34. maddesi doğrultusunda yasal en yüksek mevduat faizi" ibaresinin infazında "kamu bankalarınca uygulanan yasal en yüksek mevduat faizinin mi", yoksa "fiilen bankalarca uygulanan ve taraflarca belirlenecek bankalardan sorularak tespit edilecek olan yasal en yüksek mevduat faizinin mi" uygulanması gerektiği noktasında toplanmaktadır... Şu durumda, Mahkemece yapılacak iş; tarafların bildirdikleri bankalardan "hakkın doğum tarihinden itibaren birer yıllık devreler halinde bankalarınca mevduata fiilen uygulanan en yüksek faiz oranının" sorulması ve "hakkın doğum tarihinden itibaren takip tarihine kadar istenebilecek faiz miktarının yeniden bilirkişiden rapor alınarak hesaplattırılması" suretiyle oluşacak sonuca göre bir karar vermek olmalıdır..." demek suretiyle bu görüşünü ifade etmiştir.<sup>161</sup> Yani artık Yargıtay*

9. ve 12. Hukuk Daireleri verdikleri kararlarda artık sanal oranların değil gerçekte "fiilen uygulanan oranların" esas alınması gerektiğini belirtmektedirler.<sup>162</sup>

Mevduata uygulanan en yüksek faiz konusunda bilirkişi raporlarında hala yanlış hesaplamalar yapılmakta ve bu yanlışların geneli daha çok bilgisayar programlarından ileri gelmektedir. Çünkü söz konusu bilgisayar programları Merkez Bankası oranlarını dikkate alarak hazırlanmış programlardır. Bunun dışında Yargıtay'ın yukarıda da örneklerini verdiğimiz son yıllara ait kararlarında söz konusu oranların hesabı bakımından ciddi değişiklikler olmuştur. Burada dikkat edilmesi gereken Merkez

<sup>161</sup> Yargıtay HGK, E. 2006/12-594, K. 2006/534 sayılı 20.09.2006 tarihli kararı, www.kazanci.com.

<sup>162</sup> Celal ÜLGEN, **Yargıtay Kararları Işığında Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Faizi Uygulaması ve Uygulamada Süregelen Yanlışlıklar**, İstanbul Barosu Dergisi, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, C. 83, S. 2009/5, Eylül-Ekim 2009, s. 2464; Ülgen, Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Uygulaması, s. 107.

Bankasındaki verilerin bir bankanın uygulayabileceği en yüksek faiz ile en yüksek faiz oranını göstermekte olup bu anlamda kullanılan faizi göstermemektedir. Yani yapılması gerekli olan (Yargıtay'ın son yıllar uygulaması doğrultusunda) faiz konusunda tarafların belirleyeceği bankalara yazılacak müzekkere sonucu alınacak yanıtlara göre belli olacaktır. Ancak söz konusu oranlar Merkez Bankası'nın belirlediği oranların üstünde olmamalıdır.

## §9 ÜCRET ALACAKLARINDA FAİZ

### I. TEMEL ÜCRET BAKIMINDAN FAİZ

#### 1. Ücretin Tanımı ve Niteliği

İş sözleşmesinin karşılıklı borç doğurucu niteliği gereği işçi ve işverenin birbirlerine karşı bir takım asli borçları bulunmaktadır. Bu borçlar içinde işverenin en önemli borcu, çalıştırdığı işçiye ücret<sup>163</sup> ödeme borcudur. Ücret, işçinin iş görme borcunun karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan asıl borcunu oluşturmaktadır.<sup>164</sup> Ücret ödeme borcunun kaynağını esas itibarıyla iş sözleşmesi

---

<sup>163</sup> Ücret, çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektirecek durumların dışında, yapılan bir hizmetin (işin) karşılığı olarak, işveren veya 3. Kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşididir. (Daha detaylı bilgi için bakınız: Tankut CENTEL, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları, 1986, s. 58.)

Çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektirecek durumlara örnek olarak; hafta tatili günleri (İş Kanunu m. 46/II), Ulusal Bayram ve genel tatil günleri (İş Kanunu m. 42), yıllık izinlerde (m. 53) veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde (m. 24/III, m. 25/III) gösterilebilir. Bu durumlarda da işverenin ücret ödeme borcu devam etmektedir.

<sup>164</sup> Centel, **İş Hukukunda Ücret**, s. 58; Münir EKONOMİ, **İş Hukuku**, C.1, İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası, 1976, s. 112; Turhan ESENER, **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası, 1978, s. 160; Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Şubat 2006, s. 279; Öner EYRENCİ/ Savaş TAŞKENT/ Devrim ULUCAN, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2006, s. 121; Nuri ÇELİK, **İş Hukuku**, 23. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Eylül 2010, s. 128; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2005, s. 369; Mustafa KILIÇOĞLU/Kemal ŞENOCAK, **İş Kanunu Şerhi, C.2**, 2. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s. 480; Fevzi DEMİR, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, C.1, 1. Baskı, Ankara: Türkiye Barolar Birliği, Mart 2006, s. 186; Fevzi DEMİR, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3. Baskı, İzmir: Fakülteler Kitabevi, Eylül 2003, s. 71; Ercan AKYİĞİT, **İş Hukuku**, 6. Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Şubat 2007, s. 159; Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.2, s. 1476; Erdem ÖZDEMİR, **İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret**, 3. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum: TİSK, 21-25 Eylül 2005, s. 52; Merve GÖKSEL, **Ücretin Haciz, Devir ve Temlik İşlemlerine Karşı Korunması**, *Ali Güneren'e Armağan*, İstanbul Barosu Dergisi: İstanbul Barosu Yayınları, C. 159, S. 2010/I, s. 149.

oluşturmaktadır. Bu sebeple, ücret ödeme yükümünün öngörülmediği bir ilişki iş sözleşmesi olarak kabul edilemez.<sup>165</sup>

Öte yandan devlet, ücretin korunması ile ilgili olarak emredici hukuk kuralları ile bu borca geniş ölçüde müdahale etmiş bulunmaktadır.<sup>166</sup> Her şeyden önce tarafların serbest irade ile belirleyeceği ücret en az, İş Kanunu'nun 39. Maddesinde öngörülen asgari ücret miktarında olmak zorundadır. Ayrıca işçinin ücreti en geç ayda bir ödenmelidir. (İş Kanunu m. 26.)

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. Maddesinde genel anlamda ücret, *bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*, şeklinde tanımlanmıştır.<sup>167</sup> Anayasa'nın 55. Maddesinde de ücret için, "*ücret emeğin karşılığıdır*" denilmek suretiyle ücretin bir iş karşılığı ödeneceği hususu vurgulanmıştır.

İş mevzuatlarında yer alan ve görülen işin karşılığı olarak ödenen asıl ücrete dar anlamda ücret (temel) denmektedir. Bunun yanı sıra, asıl ücretten ayrı olarak, belirli tazminatların hesaplanmasında veya işin sona ermesi hallerinde yapılan diğer ödemelerde esas alınan ücrete ise geniş anlamda ücret denilmektedir.<sup>168</sup>

Ücret konusunda ayrıca "*net ücret*" ve "*brüt ücret*" ayrımı da yapılmaktadır. Net ücret, her türlü yasal kesintiler çıktıktan sonra geriye kalan ücrettir. Brüt ücret ise, henüz kendisinden yasal kesintiler yapılmamış olan ücrettir. Diğer bir ücret biçimiyle "*giydirilmiş ücret*" olup o da ihbar/kıdem ve kötü niyet tazminatlarında kullanılır. Yani giydirilmiş ücrette her türlü parasal değeri olan ekonomik menfaatlerdir. Giydirilmiş ücretin aynı zaman da geniş anlamda ücret olduğu açıktır. Görüldüğü gibi bu ücrette işçiye iş karşılığı ücret ile birlikte iş karşılığı olmadan sağlanan değerlerdir. Ancak

---

<sup>165</sup> ÇENBERCİ, *İş Kanunu Şerhi*, 5. Bası, Ankara: Olgaç Matbaası, 1984, s. 456; Süzek, *İş Hukuku*, s. 279; Kılıçoğlu/Şenocak C.2, s. 480; Mollamahmutoğlu, s. 369;

<sup>166</sup> Nuri Çelik, s. 128.

<sup>167</sup> Centel, *İş Hukukunda Ücret*, s. 57; Esener, s. 164; Mollamahmutoğlu, s. 369; Süzek, *İş Hukuku*, s. 279; Ünal NARMANLIOĞLU, *İş Hukuku*, 2. Bası, Ankara: Fakülteler Kitabevi, 1994, s. 203; Ekonomi, *İş Hukuku*, s. 112; Nuri Çelik, s. 128; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 478; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 121; Demir, *Sorularla Bireysel İş Hukuku*, s. 186

<sup>168</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 112.

burada işveren tarafından sağlanan bir menfaatin, giydirilmiş ücrete konu olabilmesi için az-çok devamlılık arz etmesi gerekmektedir.<sup>169</sup>

## 2. Ücretin ödenme Biçimine Göre Faiz

### a. Ücretin Türk Parası Olarak Kararlaştırılması Halinde Faiz

1475 Sayılı Kanun döneminde ücrete ilişkin özel bir düzenleme olmaması hasebiyle Yargıtay'ın, genel hükümler çerçevesinde ‘‘ihbar tazminatı ve diğer (ücret ve ikramiye, fazla mesai, tatil ücretleriyle ilgili) işçilik haklarına temerrüt tarihinden itibaren gecikme faizi uygulanması gerektiği yönünde çokça kararı mevcuttur. Sözleşmenin sona erdirilmesi halinde bile, fesih tarihinden itibaren değil, temerrüt tarihinden itibaren faiz ödenmesi gerektiğini söyleyen Yargıtay, bunun için de işverene ihtar çekilmesi ve onun temerrüde düşürülmesi gerektiğini hükme bağlamıştır.<sup>170</sup> Yine 1475 Sayılı İş Kanunu'nda işverenin ücret ödemekte temerrüde düşmesi halinde uygulanması gereken faiz hakkında herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. Bu sebeple o dönemde, 3095 Sayılı Kanun uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faiz değil, yasal faiz uygulanmaktaydı. Dolayısıyla 1475 sayılı yasada bu faiz oranı yasal faiz olarak daha düşük hesaplanmaktaydı.<sup>171</sup>

Ücretin vadesinde ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde işçiye, işverene karşı birtakım taleplerde bulunma hakkı elde eder. İşte bu haklardan bir tanesi de vadesinde ödenmeyen ücret için faiz talep hakkıdır. Ücretin bir para alacağı olduğu

---

<sup>169</sup> Konu ile ilgili olarak daha detaylı bilgi için bkz. Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 115 vd. Mollamahmutoğlu, s. 369 vd. Akyiğit, İş Hukuku, 155 vd.

<sup>170</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1997/10790, K. 1997/13860 ile 7.7.1997 tarihli kararında: ‘‘... İş akdinin feshinde, davacı işçinin çektiği ihtarnamenin işverene ulaştığı tarih, kıdem ödencesi dışında diğer hakları için faiz başlangıç tarihi olarak kabul edilmelidir...’’ ifade olunmuştur. Aynı doğrultuda bkz. Ezgi YAVUZ, **Ücret, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları**, İstanbul Barosu Dergisi Özel Sayısı, İstanbul: İstanbul Barosu Dergisi Yayınları, N.5, 2007, s. 196.

<sup>171</sup> Cevdet İlhan GÜNAY, **Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*: Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, Ağustos 2004, s. 488.

dikkate alındığında işçi gecikme süresi için temerrüt faizi (BK. m. 103) talep edebilecektir.<sup>172</sup>

Öte yandan İş Kanununun 34. Maddesinin birinci fıkrasında ücretin geç ödenmesi halinde talep edilebilecek faiz hakkında özel düzenleme bulunmaktadır. Buna göre gününde ödenmeyen ücretler için ise mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır (İş Kanunu m. 34/I). Dolayısıyla ücret alacağına artık genel nitelikli faiz hükmü değil, m. 34/I hükmü uygulanacaktır.

İş Kanununda ücret faizinin başlangıcı ile ilgili olarak herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Gerek sözleşmenin yürürlük süresi içinde gerek sözleşmenin sona ermesinden sonra, muaccel olan ücret alacağı ve ekleri ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmediği takdirde işveren temerrüde düşmüş sayılacak ve o tarihten itibaren en yüksek mevduat faizi üzerinden talep edilebilecektir. Bir başka deyişle, işveren yirmi gün içinde ödenmeyen ücret ve ekleri konusunda yirmi birinci gün herhangi bir ihtara gerek kalmaksızın kanunen temerrüde düşmüş sayılacak ve faiz bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.<sup>173</sup> Ancak Yargıtay'a göre ücretin, faizi ile birlikte ödenmesi konusunda işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmektedir.<sup>174</sup> Yani

<sup>172</sup> Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, s. 1574.

<sup>173</sup> Fevzi Demir, **İş Hukukunda Ödenmeyen Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları**, İstanbul: LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, C.1, S.1, 2006, s. 80. Aksi Görüş Cevdet İlhan GÜNAY, **Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları**, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı*: Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, Ağustos 2004, s. 488 (Günay'a göre: İşK. m. 24'de gününde ödenmeyen ücretler için en yüksek mevduat faizi uygulanmasına yer verilmiş ise de hükmün açık olması karşısında yirmi günlük süre beklenmeksizin ödeme günü iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde gösterilmiş ise o günden sonra temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülecektir).

<sup>174</sup> Yargıtay HGK E. 2003/9-78, K. 2003/128 ile 5.3.2003 tarihli kararında: “...*Davacı ihtarnamede ücret alacağını talep etmemiş olup, bu kesim için işveren davadan önce temerrüde düşürülmediğinden kısmi dava ile istenen miktara bu davanın açıldığı 21.5.2001 tarihinden, kısmi ıslahla arttırılan miktara, kısmi ıslahın yapıldığı 21.3.2002 tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekirken ücret alacağı talebinin tümüne 21.5.2001 ilk dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Ücret alacağı yönündeki temerrüt kararı bu nedenle bozulmalıdır...*” Yargıtay 9. HD. 2007/15608, K. 2008/9202 ile 18.4.2008 tarihli kararında: “...*Taraflarca dosyaya sunulan deliller; davacı tarafça çekilen ihtarname ve davalı tarafça çekilen cevabi ihtarnamedir. Belirtilen deliller birlikte değerlendirildiğinde; ücret alacağı için çekilen 08.03.2005 tarihli ihtarnamenin davalıya tebliği tarihinden itibaren davalının mütemerrit ( direngen ) duruma düştüğü sonucuna varılmaktadır. Böyle olunca yukarıda sözü edilen kanun hükümleri uyarınca ücret alacağı için fesih tarihinden itibaren değil, ihtarnamenin davalı işverene tebliği ile mütemerrit ( direngen ) duruma düşürdüğü tarihten itibaren faiz yürütülmesine karar verilmesi yönünde hüküm kurulmalıdır. Yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır...*”

Yargıtay 9. H.D. E. 2004/12959, K. 2004/22023 ile 05.10.2004 tarihli kararında:” ...*İşyerinde ücretlerin ödenme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi yada iş sözleşmesi bulunmalı veya alacağı isteyerek*

Yargıtay, ücret ve ücret olarak nitelendirilebilecek haklar yönünden, dava tarihinden önce işveren temerrüde düşürülmemiş ise, dava tarihi itibariyle temerrüdün gerçekleştiğini kabul ederek, ücret alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir ve bu anlamda kararları istikrar arz etmektedir. Yargıtay'ın bu görüşü benimsemesinde, kanunda ücretin belirtilen ödeme zamanının sadece borcu muaccel hale getirdiği, borçluyu temerrüde düşürmeye yetmediği gerekçesiyle faizin yasal ödeme gününden itibaren işletilemeyeceği fikri yatmaktadır.

175

Yargıtay önceki tarihli kararlarında ilk (kısmi) dava açılmasıyla işçinin tüm alacakları için (ek davadaki miktarlar için de) işverenin temerrüde düşürülmüş sayılacağı, yani aynı dava içinde (ıslah yoluyla) dava değerinin arttırılmasına ilişkin ilk dönemlerde de, ilk dilekçe ile (kısmi dava ile) tüm alacaklar için işverenin temerrüde düşürülmüş olacağı biçiminde kararlar vermekteydi. Sonraki kararlarında yerleşik görüşlerinden ayrılmış; dava değerinin (ıslah yoluyla) arttırılması yeni bir dava sayılıp, arttırılan bölüm için faiz başlangıcının ilk (kısmi) dava tarihi değil, arttırma ve harç tamamlama (ıslah) tarihi olacağı görüşü benimsemiştir.<sup>176</sup> Yargıtay'ın son yıllardaki görüşü, yukarıda bahsini geçirdiğimiz görüştür ve bu görüş işçi aleyhine bir durumdur.

Kanun, tarafların ödeme zamanını belirleme konusundaki serbestilerini sınırlandırmıştır. Taraflarca yasanın belirlediği sınırlar arasında bir ödeme günü kararlaştırılmadığı takdirde en geç ayda bir ödeme yapılacağı açık olduğundan (32/IV), ayın sonu itibariyle sadece alacağın muaccel olduğunu değil, aynı zamanda işverenin temerrüde düştüğünü de kabul etmek gerekir. İşçinin ücretini koruma iş hukukunun en

---

*işverenin temerrüde düşürülmesi şarttır. Ancak bu şekilde ödenmeyen ücretler için faize hak kazanılır...*'' (www.kazanci.com).

<sup>175</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2003/930, K. 2003/11746 ile 23.6.2003 tarihli kararında: "...*Borçlar Kanunu'nun 101.maddesi uyarınca borcun ifa edileceği gün mütefikan tayin edilmemiş ise, muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihbarıyla mütemerrüt olur. Bir borcun muaccel olması ile temerrüt olgusu farklı kavramlardır. Ücret alacağının her ay sonunda ödenmesi gerektiği kuralı, bu alacağın muaccel olma zamanını gösterir. Hükme esas alınan bilirkişinin belirttiği gibi temerrüt olgusunun gerçekleştiğini göstermez. Takip tarihinden önce alacaklı davacının bir ihtar olmadığına göre takip tarihine kadar işlenmiş faiz alacağı istenemeyeceğinden, bu yöndeki istemin reddi yerine kabulü isabetsizdir...*'' (www.kazanci.com).

<sup>176</sup> Çelik Ahmet Çelik, En Yüksek Mevduat Faizi Nasıl Belirlenmeli, Nasıl Uygulanmalı?, s. 130-131.

önemli ilkelerinden birisidir. Bağımlı bir şekilde iş gören işçiden işvereni ayrıca temerrüde düşürmesini beklemek işin doğasına da uygun düşmemektedir.<sup>177</sup>

İş Kanunu'nun 32. Maddesinin 5. Fıkrasında da belirtildiği üzere iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Böyle bir durumda temerrüdün, bu tarihten itibaren başlayacağı açıktır. Ölüm veya fesihle sona erme arasında bu bakımdan bir farklılık yoktur.<sup>178</sup>

### **b. Ücretin Yabancı Para Olarak Kararlaştırılması Halinde Faiz**

Ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması durumu özellik arz etmektedir. Borçlar Kanunu'na göre, yabancı para üzerinden kararlaştırılan borçlarda, borcun vadesinde ödenmemesi halinde, alacaklı, bu borcun vade veya fiili ödeme günündeki rayice göre Türk Parası olarak ödenmesini talep edebilir. (m. 83/3). Bu şekilde yabancı para ile borçlanılması durumunda 3095 Sayılı Kanun hükümleri uygulanacaktır.<sup>179</sup> Buna göre 3095 Sy. Kanun m. 4/a: “ *Sözleşmede daha yüksek akdi veya gecikme faizi kararlaştırılmadığı hallerde, yabancı para borcunun faizinde Devlet Bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı uygulanır.*” İfade olunmuştur. Ayrıca Yargıtay da yabancı para borcunun vadesinde ödenmemesi durumunda alacaklının, bu borcu vade veya fiili ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenmesini isteyebileceğini kabul etmektedir. Gerçekten Yargıtay'ın 1998 tarihli bir kararında,

*“ Davacı, dava dilekçesindeki açıklamalarından yabancı para üzerinden hüküm kurulmasını istemiş olmasına karşın mahkemece Türk lirası üzerinden ve dava tarihindeki kura göre hüküm kurulmuştur. Dava, Borçlar Kanununun 83. maddesinin 14.11.1990 tarih ve 3678 sayılı kanunla değiştirilmesinden*

<sup>177</sup> Çelik Ahmet Çelik, En Yüksek Mevduat Faizi Nasıl Belirlenmeli, Nasıl Uygulanmalı, aynı yer.

<sup>178</sup> Akyiğit, 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C.2, s. 2697.

<sup>179</sup> Bu konuda ayrıca bkz: Fevzi ŞAHLANAN, **Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi Ve Ödenmesi**, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1997, s. 466. Esasında ücretin Türk Parası ile ödenmesinin tercih edilmesi Türk parasını korumaktan ziyade işçiyi korumak içindir. Yabancı para denilince hep ABD Doları veya Avro akla gelmektedir ama işveren ücreti Kongo Cumhuriyeti parası ile ödemeye kalkarsa işçinin hali ne olur! (Müjdat ŞAKAR, **İş Kanunu Yorumu**, 1. Bası, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., 2006, S. 378.)

sonra 6.2.1995 tarihinde açılmış olduğuna göre yabancı para üzerinden hüküm kurulup ve yabancı paraya uygulanan faiz ile birlikte tahsiline karar verilmelidir...’’ Denilmek suretiyle bahsi geçen husus, net bir biçimde ifade olunmuştur.<sup>180</sup>

Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere, ücret ister Türk Parası isterse yabancı para olarak kararlaştırılmış olsun, ücret için temerrüt faizi hesaplanırken, devlet bankalarının, kararlaştırılan para için mevduata uyguladıkları en yüksek faiz oranı göz önüne alınacaktır. Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı belirlenirken, ücretin Türk parası olarak kararlaştırıldığı durumlarda bu oranı uygulayan bankanın kamu bankası ya da özel banka olması fark etmeyecektir. Ancak yabancı para söz konusu ise sadece Kamu Bankaları’nın uygulamasına göre oran belirlenecektir.

### c. Ek Davada Talep Edilen Ücrete Uygulanacak Faiz

Burada ortaya çıkabilecek bir başka sorun da ek davaya konu talebe uygulanacak faize hangi tarihten itibaren faiz uygulanacağı sorunudur. Daha önce de açıklamış olduğumuz üzere Yargıtay’a göre faiz istenebilmesi için öncelikli olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. İslah yoluna başvurarak dava değerini arttırarak talepte bulunan işçi için Yargıtay, önceleri, dava tarihinden itibaren faiz uygulamaktaydı.<sup>181</sup> Ancak daha sonra Yargıtay 9. HD., Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 3.7.2002 gün ile 2002/564-572 sayılı kararını<sup>182</sup> benimsemiş ve ıslah tarihinden itibaren faiz uygulanması yönünde kararlar vermeye başlamıştır.<sup>183</sup>

<sup>180</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1998/10203, K. 1998/12403 ile 9.7.1998 tarihli kararı, www.kazanci.com.

<sup>181</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2001/16965, K. 2002/2664 ile 12.2.2002 tarihli kararında: ‘‘... Davacı davasını açtıktan sonra ıslah yoluna başvurduğuna göre kıdem tazminatı dışındaki işçilik alacaklarından hüküm altına alınanlar için faiz başlangıç tarihi olarak dava tarihinin dikkate alınması gerekirken sonraki ıslah tarihine göre faize karar verilmesi dairesimizin bu konuda kararlılık kazanmış uygulamalarına aykırıdır...’’ belirmiştir (www.kazanci.com).

<sup>182</sup> ‘Faiz sorununa gelince ödeme günü yasa yada sözleşme ile kararlaştırılmayan alacaklarda, borçlu alacaklının ihtarı ile temerrüde düşürülür. Eğer ihtar çekilmemişse açılan davanın tarihi temerrüt tarihi ve faizin başlangıcı olarak kabul edilir. Buradaki uyuşmazlık açılan ilk kısmı davadaki dava tarihi, fazlası saklı tutulan alacağın temerrüt tarihi yani faiz başlangıç tarihi kabul edilecek midir? Kısmi davanın dava edilmeyen fakat saklı tutulan miktar bakımından borçluya temerrüde düşürmeyeceği, yargısal kararlarda benimsenmektedir. Çünkü açılan dava ancak dava konusu edilen miktar kadar davalıya temerrüde düşürür. Bilinmeyen ve yargılama aşamasında bilirkişi raporu ile ortaya çıkan kesim için kısmi davanın, bu kesim için de borçluyu temerrüde düşüreceğinden söz etmeye yasal olarak bulunmamaktadır. ( Y.S.H.D. 4.5.1989 E. 2330/7, K. 9906 )

#### **d. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu Açısından Faiz ve Başlangıcı**

5953 Sayılı Basın İş Kanunu ile 854 Sayılı Deniz İş Kanununda ücrete ilişkin özel bir düzenleme bulunmaması nedeniyle, ödenmeyen ücretler ve ekleri konusunda genel hükümler uygulanacak; işverenin ihtarname çekilerek temerrüde düşürüldüğü tarih itibariyle ödenmeyen ücret ve eklerine yasal faiz uygulanacaktır.<sup>184</sup>

#### **e. 4857 Sayılı Kanunun Yürürlüğünden Önce Doğmuş Alacaklar İçin Uygulanacak Faiz**

1475 Sayılı Kanun döneminde ücretin faizi hususuna ilişkin olarak özel bir düzenleme bulunmamasından ötürü ücret alacaklarına 3095 Sayılı Kanun uyarınca yasal faiz oranı yürütülmekteydi. Burada tartışılabilir husus 4857 Sayılı Kanun uyarınca getirilen mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının Kanunun yürürlüğünden önce doğmuş alacaklar için de uygulanıp uygulanamayacağıdır. Bu sorunun yanıtına ilişkin olarak Yargıtay 9. HD. E. 2004/8507, K. 2004/24281 ile 27.10.2004 tarihli kararında:

---

*HUMK.nun 87/son cümlesinin Anayasa Mahkemesince iptalinden önce fazlaya ilişkin haklar saklı tutularak açılan kısmi davada davalı önceden temerrüde düşürülmemişse, dava açılmakla oluşan temerrüdün ilk kısmi davaya konu alacaklarla ilgili olduğu daha sonra açılan ek davada istenen bakiye alacaklarla ilgili olarak ek dava tarihi itibariyle borçlunun temerrüde düşürüldüğü, bunun sonucu olarak ek davaya konu alacaklara ek dava tarihinden itibaren faiz yürütüleceği Yargıtay'ca benimsenmekte idi. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sadece ek dava yerine kısmi ıslah yolu saklı tutulan alacakları aynı davada isteme kolaylığı getirmiş olup, zamanaşımı, temerrüde düşürme gibi usul ve yasa hükümlerini değiştiriş değildir. Kısmen ıslahta, tamamen (kamilen) ıslahın aksine ıslah tarihine kadar yapılmış bütün usul işlemleri yapılmamış sayılmaz. Kısmi ıslah, yapıldığı tarihten ileriye yönelik olarak hüküm ifade eder.*

*Somut olayda, davacının dava dilekçesindeki müddeabihî aynı davada harcı yatırarak suretiyle kısmi ıslah yolu ile artırdığı, harcın yatırıldığı tarihte arttırılan kalemler için temerrüt oluştuğu gözetilerek bu kalemler için 23.10.2001 tarihinden itibaren faize hükmeden yerel mahkemenin temerrüt kararı yerinde olup onanması gerekir...*” (www.kazanci.com).

<sup>183</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2002/13594, K. 2003/1554 ile 6.2.2003 tarihli kararında: “... Hukuk Genel Kurulu'nun Dairemizce de benimsenen 3.7.2002 gün 2002/564-572 kararı gereği hüküm altına alınan kıdem tazminatı dışındaki alacaklarla ilgili ıslaha konu miktarlara ıslah tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiği halde ilk kısmi dava tarihinden itibaren faize karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (www.kazanci.com).

<sup>184</sup> Demir, İş Hukukunda Ödenmeyen Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları, s. 83. Buna ilişkin olarak aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 2005/19799, K. 2006/2211 ile 6.2.2006 tarihli kararında: “... Deniz İş Kanununda 29 ve diğer maddelerinde ücret alacağı işverence süresinde ödenmediği takdirde en yüksek mevduat faizinin uygulanacağına dair hüküm olmadığı gibi 4857 sayılı İş Kanununda da bu kanun hükümlerinin kıyas yolu ile Deniz İş Kanununa uygulanacağına dair bir hüküm de mevcut değildir. Bu nedenle hüküm altına alınan ücret alacağına yasal faiz yerine en yüksek banka mevduat faizinin uygulanması hatalıdır...” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

“... Davacı, 20.08.2003 tarihinde açtığı ek davada, ödenmeyen ücret alacaklarına 4857 S. Yasa uyarınca temerrüt tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmasını talep etmiştir. Mahkemece bu talep nazara alınmadan tüm süre için 4857 S. Yasadaki yeni düzenleme nazara alınmadan yasal faiz uygulanmasına karar verilmiştir. Davacı, davalıyı 17.06.2002 tarihinde ücret alacağı ile ilgili olarak temerrüde düşürmüştür. Temerrüt tarihinde 3095 Sayılı Yasada düzenlenen faizin ücrete uygulanması gerektiği halde, bilahare 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı yasada ücret alacağının ödenmesinde temerrüt halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Somut olayda ek davaya konu ve hüküm altına alınan ücret alacağına temerrüt tarihi olan 17.06.2002 tarihinden 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar 3095 Sayılı Yasa gereğince yasal faiz 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden itibaren ise bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi gerekir. Mahkemece buna aykırı şekilde, 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra da 3095 Sayılı Yasada düzenlenen faiz uygulanacak şekilde hüküm kurulması hatalıdır...” ifade olunmuştur. Yani Yargıtay, ücret

alacağına temerrüt tarihinden 4857 Sayılı Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihe kadar 3095 Sayılı Yasa gereğince yasal faizin,; 4857 Sayılı Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ise, mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerektiği esasını ortaya koymuştur.

## **II. FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMA ÜCRETİNDE FAİZ**

### **1. Fazla Saatlerle Çalışmanın Kapsamı**

Fazla çalışma, Kanunda yazılı şartlar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır (İşK. m. 41). Haftalık 45 saatin aşılıp aşılmadığını saptarken, o işçiye

denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılır<sup>185</sup>. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (m. 41/1). Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir (41/2). Bunun gibi, fazla sürelerle çalışmalarda işçilere ödenecek ücret de aynı maddenin 3. Fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hükümler nisbi emredici nitelikte olduğundan fazla çalışma ücretinin sözleşmelerle işçi lehine artırılması mümkündür.<sup>186</sup>

Öncelikle “fazla saatlerle çalışma” bir üst kavramdır ve “fazla çalışma” ve “fazla sürelerle çalışma”<sup>187</sup> kavramlarını içerir.<sup>188</sup> Kanunda, yasal çalışma süresinin aşılması halinde yapılan çalışma “fazla çalışma”, yasal çalışma süresinin altında kararlaştırılan süreyi aşan çalışmalar ise “fazla sürelerle çalışma” olarak adlandırılmaktadır.<sup>189</sup>

---

<sup>185</sup> Denkleştirme çalışması, “yoğunlaştırılmış iş haftası” olarak da bilinen esnek bir çalışma türüdür. Buna göre işçinin çalışma süresi iki aylık ya da toplu iş sözleşmesinde bu yönde hüküm varsa dört aylık bir zaman dilimi içinde çalışılan günlere veya haftalara farklı bir biçimde bölünmektedir. Böylece işçi, kimi günler veya haftalar daha az kimi günler veya haftalar daha uzun sürelerle çalıştırılmakta, ancak haftalık çalışma süresi iki ya da dört aylık zaman diliminin ortalama olarak hesaplanmaktadır. Bu yolla işveren işin yoğun olduğu günler ya da haftalarda işçiyi daha uzun süreli çalıştırma, işin az olduğu günler ya da haftalarda gerektiği kadar çalıştırma imkânına sahip olmaktadır. İşveren bu yolla işin yoğun olduğu günlerde yapılan uzun süreli çalışmalar için işçiyi fazla çalışma ücreti ödeme külfetinden kurtulmuş olmaktadır.

Bu durum İş Kanunu’nda da açıkça ifade edilmiştir: Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. (İŞ K. 41/1)

<sup>186</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 632; Nuri Çelik, s. 309-310. Ayrıca “fazla saatlerle çalışma ücreti” ile ilgili detaylı bilgi için bkz: Cevdet İlhan GÜNAY, **Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti**, 1. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 2007; Nurşen CANIKLIOĞLU, “**4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri**”, **III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları)**, Bodrum: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Eylül 2005, s. 181.

<sup>187</sup> Fazla sürelerle çalışma, Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir (41/3).

<sup>188</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 206.

<sup>189</sup> , Caniklioğlu, **4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri**, s. 165.

Fazla çalışma, kendi içerisinde normal fazla çalışma<sup>190</sup>, zorunlu nedenlerle fazla çalışma<sup>191</sup> ve olağanüstü hallerde fazla çalışma<sup>192</sup> olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (41/4).

Serbest zamanın nasıl kullanılacağı da 41/5. Maddesinde gösterilmiştir. Buna göre işçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Bunun dışında fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekmektedir (41/7).

İş Kanununun 41. Maddesinin 8. Fıkrasına göre: “Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz”. Fazla çalışma Yönetmeliği’nin 5. Maddesinin 1. Fıkrasında bu kural yinelenmiş, ayrıca bu süre sınırının işyerlerine ve yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkin olduğu hüküm altına alınmıştır. O halde işyerinde farklı işçilerle yaptırılan fazla çalışma süresinin toplamının yılda toplam iki yüz yetmiş saati geçmesine bir engel yoktur. Önemli olan yön, her işçinin yapacağı fazla çalışmaların toplam süresinin, sağlığının korunması amacıyla, yılda iki yüz yetmiş saati aşmamasıdır.<sup>193</sup>

41. maddenin 8. fıkrasında, “fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.” Denilmiştir. Bu hükmün

---

<sup>190</sup> m. 41/1’de de belirtildiği üzere normal fazla çalışma, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmalardır.

<sup>191</sup> m. 42: “Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılıması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.”

<sup>192</sup> m. 43: “Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

<sup>193</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 627.

doğrultusunda İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği çıkarılmıştır.<sup>194</sup>

## 2. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinde Faiz ve Başlangıcı

### a. Faizi Türü

Zamanında ödenmeyen fazla çalışma ücretinin de bir faiz yaptırımına tabi tutulacağı aşıkardır. Daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere 4857 Sayılı Kanun'un 34. Maddesine göre gününde ödenmeyen ücret alacaklarına mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.<sup>195</sup> Fazla çalışma ücreti de bir ücret çeşididir. Dolayısıyla fazla saatlerle çalışma ücretinin bu alacak için de ödenmemesi durumunda faiz uygulanacaktır. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 10. Maddesinde: “*İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir...*” denilerek 4857 Sayılı Kanunun 34. Maddesine atıf yapılmak suretiyle, genel nitelikli ücret hükmünün fazla çalışma ücreti için de uygulanacağı ortaya konulmuştur.<sup>196</sup>

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı belirlenirken, ücretin Türk parası olarak kararlaştırıldığı durumlarda bu oranı uygulayan bankanın özel veya devlet bankası olması fark etmemekle birlikte; ücret alacağının yabancı para olarak

---

<sup>194</sup> 06 Nisan 2004 Tarihli Resmi Gazete, 25425 Sayılı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmelik.

<sup>195</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2007/18661, K. 2008/11883 ile 9.5.2008 tarihli kararında: “... Davacı, fazla mesai ücretinin en yüksek mevduat faizi ile tahsilini talep etmiş olup, mahkemece talep dikkate alınmadan yasal faize hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” ifade olunmuştur ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)). Dikkat edildiği üzere burada Yargıtay, taleple bağlılık kuralını bu tarz alacaklarda faiz istemi bakımından da vurgulamıştır.

<sup>196</sup> Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. HD. E. 2009/20216, K. 2010/1107 ile 5.1.2010 tarihli kararında: “... Fazla çalışma ücreti geniş anlamda ücret niteliğinde olup, 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesine göre gününde ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir...” ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)) denilmek suretiyle fazla çalışma ücretinin de geniş anlamda ücret olduğu ve dolayısıyla 34. Madde bakımından ücret sayılması gerektiği açıkça vurgulanmıştır.

kararlaştırıldığı durumlarda sadece devlet bankalarının faiz uygulamalarına göre karar verilecektir (3095 Sayılı Kanun m. 4/a).<sup>197</sup>

Fazla alışma ücretinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir düzenlemeye dayanılarak talep edilmesi durumunda, bu halde, bahsi geçen faiz talebi, toplu iş sözleşmesine dayanan bir eda davasına<sup>198</sup> konu olacağından bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden hesaplanacaktır.<sup>199</sup> Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. Maddesinde söz konusu husus açıkça ortaya konulmuştur. Buna göre m. 61: ‘‘ Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir.’’ Bu hükmün, uygulamada yasal faizin düşüklüğünden yararlanarak yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınanlara karşı bir nlem olarak konulmuş olduğu açıktır.<sup>200</sup>

Burada fazla çalışma ücretinin yasadan mı yoksa toplu iş sözleşmesinden mi kaynaklandığı hususu da önem arz etmektedir. Yani bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanabilmesi için söz konusu alacağın toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması gerektiği açıktır. Bununla ilgili olarak Yargıtay 9. HD. E. 1996/22178, K. 1997/5678 ile 24.3.1997 tarihli kararında:

*‘‘... Öte yandan fazla mesai alacağı TİS.den değil kanundan kaynaklanmaktadır. Sorun fazla mesai yapıp yapılmadığı konusuna ilişkin*

<sup>197</sup> Hatice KARACAN, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla alışma, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.ř., Haziran 2007, s. 137.

<sup>198</sup> Eda davası bir edimin (borcun) yerine getirilmesini hedefleyen bir davadır. Bu davada mahkeme hem istenilen hakkın mevcut olup olmadığını tespit eder ve hem de onun ödenmesine karar verir (Akyiğit, İş Hukuku, s. 491). Eda davası toplu iş sözleşmesi hükmünü uygulamayan taraf aleyhine açılır ki genellikle buna uymayan taraf işverenlerdir. Burada eda davası ile toplu iş sözleşmesini uygulamayan, eksik veya yanlış uygulayan tarafa karşı taleplerde bulunulmaktadır.

<sup>199</sup> Kanunda eda davası ile ilgili olarak faiz hükmüne yer verilmiştir. Bu hükmün, uygulamada yasal faizin düşüklüğünden yararlanarak yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınanlara karşı bir nlem olarak konulmuş olduğu açıktır. Ancak, Kanundaki yüksek faize ilişkin hüküm sadece toplu iş sözleşmesine dayanan eda davaları için ngrlmştir. Yani işletme kredilerine uygulanan faiz her alacak hakkında uygulanmaz. Bu sadece toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklara ilişkin uygulanacak orandır. Öyleyse, açılan eda davalarında talep edilen alacaklardan öncelikle hangilerinin toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığına bakılacak; bunlardan yasalardan kaynaklanan işçilik alacaklarına ‘‘yasal faiz’’ (cret ve ekleri ile kıdem tazminatına ‘‘en yüksek mevduat faizi’’), toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarına ise ‘‘en yüksek işletme kredisi faizi’’ uygulanacaktır (Demir, Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan cret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları, s. 79).

<sup>200</sup> elik, s. 626; Karacan, s. 137.

*olduğu gibi işyerinde uygulanmakta olan TİS.deki hükümler de yasal hükümlere paralellik taşımaktadır. Bu durumda hüküm altına alınan fazla mesai alacağı için % 30 yasal faiz yürütülmesi gerekirken 2822 sayılı TİSGLK 61. maddesinde öngörülen en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesi de hatalıdır...’’ denilmek suretiyle alacağın kaynaklandığı yer hususuna vurgu yapılmıştır. Yani Yargıtay işletme kredisi faizini kabul etmemektedir.*

### **b. Faizin Başlangıç Anı**

Fazla çalışma ücretinin zamanında ödenmemesi halinde yürütülecek olan faizin başlangıç anı, BK. m. 103 uyarınca borçlu işverenin temerrüde düştüğü andır. BK 101/1 uyarınca borçlu, alacaklının ihtarıyla mütemerrit olur. İhtar olmadan borçlu temerrüde iki durumda düşebilecektir. Bunlardan birincisi borcun ifa edileceği günün tarafların anlaşması ile belirlenmiş olduğu hal, ikincisi ise taraflardan birine bu günü belirleme hakkının tanındığı durumlardır. Temerrüde düşürülmemiş bir borçlu, en geç davanın açıldığı tarihte mütemerrit sayılacaktır. Söz konusu hususlar ‘‘ücret’’ başlığı altında anlatılmış olduğundan burada bahsini geçirmekle yetiniyoruz.

Faiz başlangıcı hususunda ise Kanun’daki farklı düzenlemelerden bahisle farklı görüşler olsa da Yargıtay, gününde ödenmeyen ücret alacaklarına faizin başlama anını temerrüt koşuluna tabi tutmaktadır.<sup>201</sup>

---

<sup>201</sup> Yargıtay 9. HD 2006/7019 E. ve 2006/9023 K. ile 10.04.2006 tarihli kararında: ‘‘... Mahkemece, kıdem tazminatına 04.12.2002 tarihinden itibaren reeskont faizini geçmemek şartı ile bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi, ihbar tazminatı, ücret ve yıllık ücretli izin alacağına ise, davalının dava tarihinden önce temerrüde düşürülmediği anlaşıldığından dava tarihinden yasal olan uygulanmasına karar verilmesi gerekir...’’ ifade olunmuştur. Yargıtay 9. HD 2001/9768 E. ve 2001/13563 K. ile 13.09.2001 tarihli kararında: ‘‘... ‘‘Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için davalı işveren daha önce temerrüde düşürülmediğine göre bu alacaklar açısından faiz başlangıç tarihi olarak dava tarihi esas alınmalıdır. Yargıtay’ın uygulaması bu doğrultudadır...’’ ifade olunmuştur. Yargıtay 9 HD 1998/17978 E. ve 1998/18370 ile 17.12.1998 tarihli kararında: ‘‘... Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun denetiminden de geçen dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre bu tür alacaklar için şayet davalı işveren daha önce temerrüde düşürülmüş değil ise dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir...’’ belirtilmiştir. Yargıtay 9. HD E. 2004/12959, K. 2004/22023 ile 5.10.2004 tarihli kararında: ‘‘... Davacı işçi, iş sözleşmesinin feshinden sonra ödenmiş olan ücretleri için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Mahkemece, istek doğrultusunda karar verilmiş, kararı davalı vekili temyiz etmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde, gününde ödenmeyen işçi ücretlerinin bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizi ile birlikte ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Ancak, somut olayda davalıya ait işyerinde ücretlerin ödeme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Böyle olunca, ödenmeyen ücretler için faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde

Her ne kadar Yargıtay'ca zamanında ödenmeyen fazla çalışma ücretleri için temerrüt faizi istenebilmesi bu konuda ihtar gönderilmesi koşuluna bağlı tutulsa da bu, doğru bir yaklaşım olarak görünmemektedir. İş sözleşmesi taraflarca kurulurken ücret ödeme günü net bir biçimde kararlaştırılmışsa söz konusu günün en geç mesai bitimine kadar işverenin ücreti ödemesi gerekmektedir. Ödemediği takdirde aynı günden itibaren BK m. 101/II gereği işveren temerrüde düşmelidir. Ancak bu şekilde herhangi bir belirleme yapılmaması durumunda 4857 Sayılı Kanunun 32/IV hükmü gereği ücret en geç ayda bir olarak ödeneceğinden, söz konusu ayın dolması ile işveren ihtara gerek olmaksızın temerrüde düşmelidir. İş Kanununun işçiyi koruyan düzenlemelerinin genel yapısı dikkate alındığında ve yukarıda açıkladığımız emredici düzenlemelerden ötürü ayrıca ihtara gerek bulunmaması gerekir.

Son olarak fazla çalışma ücreti dışında fazla saatlerle çalışma ücreti için faiz konusunda fazla çalışma ücreti ile ilgili yapmış olduğumuz açıklamalar geçerli olduğundan tekrara düşmemek adına önceki açıklamalarımıza atıfta bulunuyoruz. Yani özetle, fazla saatlerle çalışma ücretleri de niteliği itibariyle ücret olarak değerlendirildiğinden, gününde ödenmeyen fazla saatlerle çalışma ücreti alacakları için de mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır.<sup>202</sup>

### III. İZİN ÜCRETLERİNDE FAİZ

#### 1. Hafta Tatili Ücreti

Kaynağı dine dayanan ve haftanın bir gününün ibadet günü olarak kabul edilmesi ile doğan ‘hafta tatili’, sanayi devrimi ile birlikte yoğun çalışma temposu içindeki işçilerin düzenli ve periyodik bir biçimde haftada bir gün dinlenmeleri, sağlıklarının korunması yanında, işçinin bir tam gününü ailesi ile geçirmesine ve işi dışında kendini sosyal ve kültürel açıdan geliştirmesine olanak vermesi gibi sosyal

---

*düşürülmesi şarttır. Davacı işçi, 17.07.2003 tarihli ihtarname ile ücretlerini talep etmiş, davalı işverence bir gün sonra 18.07.2003 tarihinde ücretleri ödenmiştir. Mahkemece, işçi ücretlerinin en geç takip eden ayın ilk haftasında ödenmesi gerektiği kabul edilerek, bu tarihten itibaren faiz hesaplanarak hüküm altına alınması hatalıdır...*” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>202</sup> Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1684.

düşüncelere dayanan ve zamanla tüm hukuk sistemlerinde düzenlenen bir hakka dönüşmüştür.<sup>203</sup>

Hafta tatiline ilişkin hükümler hukukumuzda dağınık bir şekilde, birden fazla kanunda düzenlenmiştir. Hukukumuzda hafta tatiline ilişkin hükümler İş Kanunu yanında esas olarak 2.1.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ile 17.3.1981 tarihli 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer almaktadır. Ayrıca ülkemizin de kabulü ile bir iç hukuk kaynağı haline gelen Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 14 Sayılı Sözleşmesi de resmi veya sınai müesseselerde çalışanlara hafta tatili hakkı tanımış ve güvence altına almıştır. Nihayet 4857 Sayılı Kanunun 46/I maddesinde de hafta tatili hakkı düzenlenmiştir. Buna göre: “ Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye<sup>204</sup> göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Hafta tatilinin ne olduğu ve kapsamı Hafta Tatili Hakkında Kanun'da gösterilmiştir. Buna göre, nüfusu on bin veya daha çok olan şehirlerdeki bütün işyerlerinin haftada bir gün tatil yapmaları zorunlu olup (m. 1) haftada altı günden fazla işçi çalıştırmak da yasak edilmiştir (m. 2). Buna aykırı hareket edenler hakkında para cezasına hükmolunur (m. 3).<sup>205</sup> Denilebilir ki, günümüzde artık nüfusu on binden fazla daha az bir şehir kalmadığı için bu Kanun Türkiye'deki tüm şehirleri kapsamaktadır.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3. Maddesine göre ise hafta tatili Pazar günüdür. Bunu Hafta Tatili Kanununun 1. Maddesi ile birleştirdiğimizde on bin veya on binden fazla nüfusu olan şehirlerdeki işyerlerinde haftada bir gün-yani Pazar günü- tatil edilmesi zorunludur. Ancak Hafta Tatili Kanunu'nda hafta tatili verilemeyecek olan yerler ayrıca istisna tutulmuştur. Üç ana grupta toplanabilecek olan

---

<sup>203</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 232, Mollamahmutoğlu, s. 722, Akyiğit, İş Hukuku, s. 300, Narmanlıoğlu, s. 466; Müşerref YAKIŞIK, **4857 Sayılı İş Kanununa Tabi Alacaklarda Zamanlaşımı**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul 2010, s. 123.

<sup>204</sup> m. 63: “ Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.”

<sup>205</sup> Nuri Çelik, s. 321.

bu işyerlerinden birinci grupta olanlar, hastane, eczane, vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, müzeler, tiyatrolar, sinemalar ve eğlence yerleri, oteller gibi toplumun zorunlu ihtiyaçlarının karşılandığı ve kamu hizmetlerinin görüldüğü işyerleri; ikinci grupta, kolaylıkla bozulabilecek maddeler kullanan veya imal eden müesseseler ve nihayet üçüncü grupta da, kesintisiz olarak, yürütülmesi zorunlu olan işyerleridir (m. 4-6).<sup>206</sup>

Hafta tatilinin gün olarak başlangıç ve bitiş zamanının belirlenmesinde bir gece yarısından bunu izleyen gece yarısına kadar (saat 00'dan 24'e kadar) geçen 24 saatlik devrenin dikkate alınması asıldır. Ancak, gece ve gündüz sürekli olarak faaliyet gösterilen ve postalar halinde işçi çalıştırılan bir işyerinde, işçiye kesintisiz 24 saat tatil yapma olanağı sağlanmış olması koşulu ile hafta tatili günü gece yarısından başka bir saatte başlatılabilir.<sup>207</sup>

Ancak, ne Hafta Tatili Kanunu ve ne de 14 Sayılı Sözleşme, hafta tatili ücretinden söz etmiştir. Buna karşılık konu, İşK. m. 46/II'de düzenlenmiştir.<sup>208</sup> İş Kanunu m. 46/II'ye göre çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Bunun için haftanın tatilden önceki altı işgününde (cumartesi akdi olarak tatil edilen işyerlerinde beş işgününde) çalışmış olması yeterlidir.<sup>209</sup>

Uygulamada zaman zaman işçinin haftalık normal çalışma süresini tamamladıktan sonra ayrıca hafta tatili gününde de çalıştırıldığı durumlara rastlanmaktadır. Bu durumda işçinin hafta tatili günü için çalışmadan almaya hak kazandığı bir gündelik tutarındaki ücretine, bir günlük çalışması karşılığında, bu çalışmanın haftalık çalışma süresini aşan bir fazla çalışma olması nedeniyle, yüzde elli zamlı olarak hesaplanan bir günlük ücret, başka bir deyişle işçinin 1,5 gündeliği daha eklenir ve haftalık çalışma süresini tamamladıktan sonra hafta tatilinde çalışan işçiye toplam 2,5 gündelik ücret ödenmesi gerekir.<sup>210</sup> Yargıtay, Kanunda yer almasa da, hafta

---

<sup>206</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 233.

<sup>207</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 234.

<sup>208</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 232.

<sup>209</sup> Mollamahmutoğlu, s. 725

<sup>210</sup> Nuri Çelik, s. 322-323, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 235, Kenan TUNÇOMAĞ / Tankut CENTEL, **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Ocak 2008;

tatili çalışmalarının hafta tatili olarak nitelendirilmesi gerektiğini kabul ediyorsa da, fazla çalışmalar ile ilgili olan görüşüyle aynı doğrultuda, hayatın olağan akışına aykırı bulduğu işçinin hafta tatili çalışmalarına ilişkin zamlı ücret alacağından da bir hakkaniyet indirimi yoluna gitmektedir.<sup>211</sup> Şunu da belirtmek gerekir, Yargıtay bir işçinin, tüm hafta tatili sayılan günlerinde çalışıldığının düşünülemeyeceğini belirtmektedir.<sup>212</sup>

İşçi haftalık tatil günü olan pazar günü çalıştırılarak işverence pazar günü dışındaki bir başka gün işçinin hafta tatili yapmasına izin verilmesi durumuna da uygulamada rastlanmaktadır. Böyle bir somut durumda işçi, Pazar günkü çalışmasının karşılığı normal bir günlük ücreti olarak alacaktır. Böyle bir durumda her ne kadar yasal haftalık tatil günü Pazar olsa da işçi bir başka günde söz konusu tatilini kullanmış olduğundan ayrıca Pazar günü yapmış olduğu çalışma için hafta tatili ücretine hak kazanmayacaktır. Yani işverenin iki kez hafta tatili ücreti ödemesi gibi bir durum söz konusu olmayacaktır.<sup>213</sup>

---

Mollamahmutoğlu, s. 726, Akyiğit, İş Hukuku, s. 300, Süzek, İş Hukuku, s. 644, aynı doğrultuda Yargıtay 9. HD. E. 2007/33231, K. 2007/28093 ile 25.09.2007 tarihli kararında: "... Davacının hafta tatili ücretleri çalışılan günlerin karşılığı bir yevmiye olarak hesaplanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışılan hafta tatili ücretinin hesap yöntemi öngörülmemiş olmakla birlikte, bugün yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı ve buna göre ücretin yüzde eli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü dairemizce benimsendiği gibi, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 9. maddesinde, hafta tatili ücretlerinin % 50 zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiği belirtilmiştir Buna göre hafta tatili ücretlerinin % 50 zamlı ücret üzerinde hesabı ile sonuca gidilmesi gerekir..." belirtilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>211</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2008/9958, K. 2009/25735 ile 5.10.2009 tarihli kararında: "... Fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Gerçekten bir işçinin uzun süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması, tüm hafta tatili ve genel tatillerde çalışması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Bu ücretlerden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, Yargıtay'ın yapılmasını öngördüğü indirimi çalışma süresinden indirim olarak algılamak gerekir. Çalışma ücretlerinden yapılan indirim taktiri indirim yerine, kabul edilen çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Ancak, fazla çalışmanın taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir..." (www.kazanci.com) belirterek aynı karar içinde hem fazla çalışma hem de hafta tatili ve genel tatil alacaklarında hakkaniyet indirimine gidilmesi gerektiği hususunu vurgulamıştır.

<sup>212</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1991/1227, K. 1991/8987 ile 28.5.1991 tarihli kararında: "... Davacının bazı yıllarındaki fazla mesaiye esas gün sayısı 290'ar gün alınacağı halde, çalışılan hafta tatili için her yıl 48 hafta esas alınmıştır. Süre itibariyle bu çalışmalar arasında tutarlılık olmadığı gibi bir kimsenin hemen hemen yılın hiçbir haftasında hafta tatili yapmadan çalıştığı düşünülemez. Buna rağmen hafta tatillerinde çalışılmış gibi hesap yapılması isabetli değildir..." belirtilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>213</sup> Nuri Çelik, s. 323, Mollamahmutoğlu, s. 724, Süzek, İş Hukuku, s. 645, Eyrenci/Taşkent/Ulucak, s. 235, Aynı yönde Yargıtay 9. HD. E. 2001/14817, k. 2001/16050 ile 15.10.2001 tarihli kararında: "...

Haftalık çalışma süresi olarak 45 saatin aşılmadığı ancak işçinin haftanın 7 günü boyunca çalıştırıldığı durumlar ile ilgili olarak da, hafta tatilinde çalıştırılmış olan işçiye, çalışmasının karşılığı olan günlük ücretinin yanında ayrıca hafta tatili ücreti de ödenecektir.<sup>214</sup>

## 2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

İşçinin ait olduğu ülkenin ulusal ve/veya genel günlerinde topluma katılabilmesi, kendine ve ailesine zaman ayırabilmesi amacı güden tatil günleri de vardır. Ulusal bayram ve genel tatil günleri adı verilen bu günlerin gayesi, yorulan işçinin dinlenmesi değildir ama dinlenme sağlanmasına da engel yoktur.<sup>215</sup>

Ülkemizde ulusal bayram ve genel tatiller 17.3.1981 tarihli 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ve bunu değiştiren 2818 Sayılı Kanun (RG. 20.04.1983, 18024) ile belirlenmiştir. Söz konusu Kanun'un 1. Maddesine göre, ülkemizde ulusal bayram günü, Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günüdür. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'dan itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Genel tatil günleri ise; Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (23 Nisan), Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı (19 Mayıs), Zafer Bayramı (30 Ağustos), İşçi Bayramı (1 Mayıs), Ramazan Bayramı (Arife günü saat 13:00'dan itibaren 3,5 gün), yılbaşı (1 Ocak) günleridir (m. 2). Ayrıca, Ulusal bayram ve genel tatil günleri, Cuma günü akşamı sona erdiğinde bunu izleyen cumartesi gününün tamamı tatil yapılır (m. 2/II).<sup>216</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu bakımından da ulusal bayram ve genel tatil günleri ile ilgili olarak düzenleme yapılmıştır. Buna göre m. 44: “ *Ulusal bayram ve genel tatil*

---

*Gerek yasanın gerek Toplu İş Sözleşmelerinin hükümlerinin amaçladığı düzenlemeye göre, hafta tatili, kural olarak Pazar günüdür. Tatilden önceki 6 iş günü işyerinde çalışılmışsa, işçi hafta tatili yani Pazar günü için, çalışma karşılığı olmayan bir yevmiyeye hak kazanır. Pazar günü de çalışıldığı takdirde, Toplu İş Sözleşmelerine göre yüzde yüz zamlı olarak bir başka anlatımla iki yevmiyeye daha hak kazanır. Böylece çalışılan Pazar günü için üç yevmiye ödenmesi söz konusu olmaktadır. Pazar günü çalışılan işyerinde hafta içinde bir gün izin verilmiş ise, artık çalışılan Pazar günü için iki yevmiye ödenmesi düşünülemez...”* belirtilmiştir. Aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 2001/14351, K. 2001/16856 ile 30.10.2001 tarihli kararında: “... Pazar günü çalışılan işyerinde hafta içinde bir gün izin verilmiş ise, artık çalışılan Pazar günü için iki yevmiye ödenmesi düşünülemez...” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>214</sup> Nuri Çelik, s. 322, Süzek, İş Hukuku, s. 644, Mollamahmutoğlu, s. 726.

<sup>215</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 300.

<sup>216</sup> Ayrıca 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 22.4.2008 tarih ve 5892 Sayılı Kanun ile resmi tatil günü olarak eklenmiştir.

*günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir. ‘*

Görüldüğü üzere İş Kanununun 44. Maddesine göre genel tatil günlerinde asıl olan işçilerin çalışmamasıdır. Hükümde bu kuralın iki istisnası bulunmaktadır. Bunlardan ilki, söz konusu günlerde işçilerin çalıştırılabileceğinin toplu iş sözleşmesi veya iş akitleri ile kararlaştırılabilmesidir. Sözleşmelerde bu yönde hüküm bulunmaması halinde tatil günlerinde işçinin çalıştırılabilmesinin İşK 44 uyarınca diğer koşulu işçinin bu konuda onay vermiş bulunmasıdır. Aksi takdirde işçi söz konusu günlerde çalışmaya zorlanamaz.<sup>217</sup> Burada söz konusu günlerde çalışılıp çalışılmayacağına ilişkin sözleşmelerde bir hüküm bulunmadığı takdirde ne yolda hareket edileceği konusunda 1475 Sayılı İşK döneminde Türk iş hukuku öğretisinde ortaya çıkan tereddütler, 4857 Sayılı İşK'nun 44. Madde düzenlemesinden hemen sonra ilave edilen ‘sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir’ hükmü ile giderilmiştir.<sup>218</sup>

Söz konusu madde ile ilgili olarak ücretin ödenmesi noktasında ise 47. Maddeye atıf yapılmıştır. Buna göre bu Kanun kapsamındaki işyerlerinin işçilerine, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa çalışılan her gün için ayrıca bir günlük ücret ödenir.<sup>219</sup> Görüldüğü gibi, işçi tatil günlerinde çalışırsa, bir iş karşılığı olmaksızın yasa gereği hak kazandığı bir günlük ücretine ek olarak o güne ait çalışmasının karşılığı olan ücrete yani toplam olarak iki günlük ücrete hak kazanacaktır.<sup>220</sup>

Şu halde işçinin tatil günü için eline geçecek ücret, tatilde çalışıp çalışmamasına göre değişmektedir. Ancak hukuken tatil ücreti, çalışma olmadığı halde tatil nedeniyle, Kanundan dolayı işçiye verilen ücrettir. Bu nedenle tatil yapmayıp

---

<sup>217</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 647.

<sup>218</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 237.

<sup>219</sup> Mollamahmutoğlu, s. 728.

<sup>220</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 647.

çalışması halinde, hak ettiği ikinci ücret, hukuken tatil ücreti değil çalışmasının karşılığı olan ücrettir.<sup>221</sup>

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinden birinin hafta tatili gününe rastlaması halinde, işçi çalışmadığı takdirde, her iki tatil gününün, ayrı ayrı düşünülerek iki tatil günü ücretinin mi yoksa bunların aynı güne rastlaması nedeniyle bir günlük ücretin mi ödenmesi gerektiği konusunda Mevzuat bakımından herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak öğretide genel görüş; böyle bir durumda işçinin bir günlük ücrete hak kazanacağı yönündedir.<sup>222</sup> Burada kanun koyucunun amacı, tatil kabul edilen bu günlerde işçinin ücret kaybına uğramaksızın dinlenmesini sağlamaktır; o günün ücreti kendisine ödendiğine göre, ayrıca bir ücret ödenmesinin mantığı ve dayanağı yoktur. Bu nedenle bir ulusal bayram veya genel tatil gününün hafta tatiline rastlaması halinde işçiye iki günlük ücret değil bir günlük ücret ödenmelidir.<sup>223</sup>

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması durumunda, hafta tatili ücretinde de olduğu üzere, Kanun, çalışılan gün için ayrıca bir günlük ücret ödeyeceğini belirtmiştir. Bu itibarla salt ulusal bayram veya genel tatil günü için yapılan çalışma, fazla çalışma olarak değerlendirilerek işçiye zamlı (ek ödemelerin olduğu, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, primler, sosyal yardımlar) ücret ödenmez; fazla çalışma, normal günlük çalışma süresinin aşılması halinde aşan kısım için söz konusu olur.<sup>224</sup> Ayrıca ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, hafta tatili ücretinde olduğu gibi, işçinin asıl (çıplak) ücreti üzerinden hesaplanır.

Önceki bir tarihte ödenmemiş olan ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, fazla çalışma ücretlerinde olduğu gibi, işçinin son ücreti üzerinden değil, gerçekleştikleri

---

<sup>221</sup> Mollamahmutoğlu, s. 728-729.

<sup>222</sup> Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 222-223, Mollamahmutoğlu, s.729, Nuri Çelik, s. 324, s. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 237, Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 253, s. Süzek, İş Hukuku, s. 647. Ayrıca Yargıtay 9. HD. E. 2003/17269, K. 2003/16543 ile 9.10.2003 tarihli kararında: “...*Davacı genel tatil günü olan Cuma gününden sonraki cumartesi gününün de genel tatil günü olarak değerlendirilmesini talep etmektedir... Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü cumaya gelen genel tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olmayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak verilmiş olan mahkeme kararının bozulması gerekmiştir... Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten (BOZULMASINA)...*” ifade edilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>223</sup> Mollamahmutoğlu, s. 729-730, Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 223-224.

<sup>224</sup> Nuri Çelik, s. 324, Süzek, İş Hukuku, s. 648, Mollamahmutoğlu, s. 730, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 238.

dönemdeki ücretleri üzerinden hesaplanacaktır. Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. HD. E. 2002/101, K. 2002/2797 ile 18.2.2002 tarihli kararında:

*‘...Fazla mesai, bayram ve genel tatil alacakları son ücret üzerinden hesaplanamaz. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamalarına göre bu tür alacaklar, gerçekleştiği dönemlerde davacıya ödenen ücretlere göre belirlenmelidir. Bu belirleme yapılırken gerekli görüldüğü takdirde o dönem ücretlerinin de meslek kuruluşundan sorularak hüküm kurulması yoluna gidilmelidir...’*

ifade olunmuştur. Hafta tatilinde olduğu gibi ulusal bayram ve genel tatiller konusunda da işçilere tanınan hakların nispi emredici olduğu ve sözleşmelerle işçiler için daha elverişli hükümlerin getirilebileceği ve kazanılmış hakların saklı bulunduğu 4857 Sayılı Kanun’da kurala bağlanmıştır. Bu durumda toplu iş sözleşmesine veya iş sözleşmesine konulacak bir hükümle, yasada yer alan diğer birçok nispi emredici hükümde olduğu gibi örneğin işçinin genel tatil gününde çalıştırılması halinde iki gündeliğe (İşK. m. 47) değil üç gündelik ücretine hak kazanacağı öngörülebilir.<sup>225</sup>

Hafta tatilinde olduğu gibi Ulusal bayram ve genel tatillerde yapılan çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde de Yargıtay’ca hakkaniyet indirimine gidilmektedir.<sup>226</sup>

---

<sup>225</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 648.

<sup>226</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2007/17132, K. 2008/9016 ile 17.4.2008 tarihli kararında: ‘... Hafta tatili, bayram ve genel tatillerde yapılan çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay’ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. ( Yargıtay 9. HD.28.4.2005 gün 2004/24398 E, 2005/14779 K. ve Yargıtay 9. Hd 9.12.2004 gün 2004/11620 E, 2004/ 27020 K. ) Gerçekten bir işçinin uzun süre ve süresinin üzerinde tüm hafta tatili, bayram ve genel tatil günlerinde çalışması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Bu ücretlerden indirim öngören bir yasal düzenleme olmasa da, Yargıtay’ın yapılmasını öngördüğü indirimi çalışma süresinden indirim olarak algılamak gerekir. Anılan çalışma ücretlerinden indirim takdiri indirim yerine, kabul edilen çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Bu nedenle hüküm altına alınan hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerinden yapılan indirim sonucu reddine karar verilen istek bakımından kendisini vekille temsil ettirmiş olan davalı yararına avukatlık ücretine karar verilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...’ ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

### 3. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretlerinde Faiz

Ulusal bayram ve genel tatil ücretinin gününde ödenmemesi halinde, bunun ödenmesinde gecikilmesi durumunda borçlu temerrüde düşeceğinden temerrüt faizi ödemesi gerektiği aşıkardır (BK.102). Ancak, ulusal bayram ve genel tatil ücretine uygulanacak gecikme faizinin (temerrüt faizinin) ne olacağı konusunda 4857 Sayılı Kanun, herhangi bir hüküm içermemektedir. Her ne kadar bu konuda birebir bir düzenleme olmadığını söylesek de ulusal bayram genel tatil ücreti geniş anlamda ücret niteliğinde olduğundan, gününde ödenmemesi halinde, daha önce de ‘‘ücret’’ başlığında açıklamış olduğumuz üzere, bankalarca mevduata uygulanacak en yüksek faize karar verilecektir.

Yargıtay’ın konuyla ilgili vermiş olduğu kararlarda İş Kanunu’nun 34. maddesi uyarınca ‘‘mevduata uygulanan en yüksek faiz’’in gecikme faizi olarak ulusal bayram ve genel tatil için de uygulanması gerektiğini belirtmektedir. Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. HD. E. 2007/16590, K. 2008/10286 ile 25.4.2008 tarihli kararında: ‘‘...*Davacının fazla çalışma, ücret, genel tatil ücreti alacaklarına 4857 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra en yüksek mevduat faizi uygulanması gerekirken yasal faize hükmedilmesi de doğru değildir...*’’ Belirtilmiştir. Ayrıca yine Yargıtay 9. HD. E. 2006/23805, k. 2007/8901 ile 2.4.2007 tarihli kararında: ‘‘...*Davacı, dava konusu alacaklara yasal faiz uygulanmasını talep etmiştir. Mahkeme, 10.07.2004 tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmasına karar vermiştir. Ücret, genel tatil ve fazla mesai alacaklarına 4857 sayılı Yasa gereği mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi gerekir...*’’ ifade olunmuştur.

Söz konusu faizin ilk başlangıç anının hangi tarih kabul edilerek bahsi geçen mevduata uygulanacak en yüksek faizin ne zamandan itibaren uygulanması gerektiği konusunda da Yargıtay, işverenin temerrüde düşürüldüğü andan itibaren faizin hesaplanması gerektiğini ifade etmektedir. Buna göre Yargıtay 9. HD, E. 2002/4178, K. 220/4064 ile 13.03.2002 tarihli kararında:

‘‘... *Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için ilk ve ek dava ayrımı yapılmaksızın faiz başlangıç tarihi olarak ilk dava tarihinin esas alınması*

*hatalıdır. Ek dava ile istenen miktarlar açısından ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir... ”*

ifade edilmiştir. Yine aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 2007/39611, K. 2008/17508 ile 24.6.2008 tarihli kararında:

*“... Taraflar arasındaki, ücret, fazla çalışma ücreti, bayram ve genel tatil ücreti ile bunların günlük yüzde beş fazlasının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda... Davaya konu işçilik alacakları bakımından davalı işveren davadan önce temerrüde düşürülmüştür. Dava dilekçesi ile ıslah dilekçesindeki talepler doğrultusunda hüküm altına alınan istekler bakımından temerrüt tarihi yerine dava ve ıslah tarihlerinden itibaren faize karar verilmesi de hatalı olup ayrı bir bozma nedenidir...”* hükmolunmuştur.

Öte yandan ulusal bayram ve genel tatil ücreti Türk parasıyla ödenecekse faiz de Türk parası mevduata uygulanan faiz olur. Fakat ulusal bayram ve genel tatil ücretinin dövizle ödenmesi gereken hallerdeyse aksine bir anlaşma yoksa, uygulanacak gecikme faizi “Devlet Bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranıdır.” (3095 s. K. m. 4/a).

#### **4. Yıllık Ücretli İzin ve Faiz**

##### **a. Yıllık Ücretli İzin Tanımı ve Kapsamı**

Yıllık izin ücreti; genel olarak, işçilere sözleşme, gelenek veya yasayla saptanan şartları yerine getirmeleri durumunda, çalışma süreleri içinde serbest olup dinlenebilecekleri bir zamanı sağlamak üzere ödenecek ücrettir.<sup>227</sup>

İşçinin, hafta tatili gibi günlük dinlenme olanağı veren kısa süreli izinlerle yeterince dinlenemeyeceği, yılın yorgunluğunu ücretli, uzun bir izin kullanmadan

---

<sup>227</sup> Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 231.

atamayacağı gerçeği, yıllık ücretli iznin İş Hukukunun önemli bir müessesesi olarak kabulünü ve düzenlenmesini gerektirmiştir.<sup>228</sup>

Bugün birçok yabancı mevzuatta yer almakla birlikte yıllık ücretli izin nispeten yeni bir İş Hukuku müessesesidir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 24. Maddesi ile ILO'nun 1936 tarihli ve 52 Sayılı Yıllık Ücretli İzinler Sözleşmesi, bu alandaki ilk uluslar arası kuralları oluşturmaktadır.<sup>229</sup>

Türk Hukukunda 1961 Anayasası ile anayasal temele kavuşan yıllık ücretli izin hakkı (m. 44)<sup>230</sup>, ayrı bir Kanun olmaktan çıkarılarak<sup>231</sup> 1475 sayılı İş Kanununun içine alınmıştır. Günümüzde 1475 Sayılı İş Kanunu gibi diğer iş kanunlarında da işçilerin yıllık ücretli izin hakkına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır (Den. İşK, m. 40; Bas. İşK. m. 21)<sup>232</sup>. Bununla beraber anılan kanunların kapsamı dışında kalan, dolayısıyla haklarında Borçlar Kanununun hükümleri uygulanan işçiler hala yasal olarak yıllık ücretli izin hakkına sahip değildirler.<sup>233</sup> Ancak bu durum, yıllık ücretli izin hakkının niteliğiyle hiç de bağdaşmamaktadır.<sup>234</sup> 1982 Anayasasının m.50/II hükmü, 1961 Anayasasının 44. Maddesine paralel bir biçimde yıllık ücretli izin hakkına,

<sup>228</sup> Mollamahmutoğlu, s. 731, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 238, Akyiğit, İş Hukuku, s. 301.

<sup>229</sup> Mollamahmutoğlu, s. 731.

<sup>230</sup> m. 44: “ Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir.”

<sup>231</sup> 1960 tarihli 7467 sayılı Kanun.

<sup>232</sup> Den İşK. m. 40: “ Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemi adamı, yıllık ücretli izine hak kazanır. İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemi adamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz. İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. Bu haktan feragat edilemez. Bir aylık izin, tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir. Gemi adamı, yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet akdinin yapılmış bulunduğu mahalden gayri bir yerde kullanmaya zorlanamaz. Gemi adamı, dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de isteyebilir. Gemi adamının hak ettiği yıllık ücretli izni kullanmadan hizmet akdi 14 üncü maddenin II, III ve IV üncü bentlerine göre bozulursa, işveren veya işveren vekili izin süresine ait ücreti, gemi adamına ödemek zorundadır.” Bas. İşK. m. 21: “ Günlük bir mevkutede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Gazetecinin kademi aynı gazetede hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır. Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izinlerin hesabında bu Kanunun 1 inci maddesindeki "Gazeteci" tabirine girenlerin kademeleri, iş akdinin devam etmiş veya fasülalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle tesbit edilir. İzin hakkından feragat edilemez.”

<sup>233</sup> Nursen CANIKLIOĞLU, **İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları**, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt II, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2001, s. 1144.

<sup>234</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 302.

dinlenme hakkı kapsamında yer vermekte; çalışanlara mahsus bu anayasal hakkın ve koşullarının kanunla düzenleneceğini öngörmektedir.<sup>235</sup>

4857 Sayılı Kanunda yıllık ücretli izin 53 ve devamı maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından faydalanma hakları vardır (m. 53/I). Söz konusu maddede yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceği belirtilerek (m. 53/II), niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça ifade olunmuştur (m. 53/III).<sup>236</sup>

Anayasal temele de (Any. 50) sahip bulunan yıllık ücretli izin kurumu birisi işçiye dinlenmesi amacıyla verilecek ‘serbest zaman’ ya da ‘izin’ diğeriye ‘bu izin/serbest zaman süresine ait ücret’ olmak üzere iki öğeden oluşur.<sup>237</sup> Hizmet sözleşmesi hukuken varlığını sürdürürken gerçek bir yıllık ücretli iznin bu iki öğenin birlikteliğiyle gerçekleşeceği kabul edilir. Sadece izin verilerek yahut sadece ücret ödenerek gerçek bir yıllık ücretli izin sağlamadan söz edilemez.<sup>238</sup>

Yıllık ücretli izin bakımından yapılan gün hesabında m. 55’deki süreler de çalışılmış gibi bu sürelere eklenecektir (m. 55). Yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sayılan süreler 55. Maddede sayılanlarla sınırlıdır.<sup>239</sup> Bu nedenle Kanunda gösterilmeyen bir sebeple, örneğin, işyerinde uygulanan bir grev veya lokavt nedeniyle

<sup>235</sup> Mollamahmutoğlu, s. 731.

<sup>236</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1991/11285, K. 1991/16352 ile 23.12.1991 tarihli kararında: ‘... Davacının 12.6.1987 tarihinden önceki yıllara ait çalışmasının mevsimlik olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim bilirkişi de hesapları mevsimlik işe göre yapmıştır. İş Kanunu’nun 50’nci maddesinin 5’inci fıkrasına göre mevsimlik işlerde çalışanlar hakkında yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bu durumda sadece 12.6.1987 ile 10.10.1988 tarihleri arası için bir yıllık ücretli izin parasına hükmetmek gerekirken, önceki çalışmaları için de yıllık ücretli izine karar verilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir...’ belirtilmiştir. Aynı şekilde Yargıtay 9. HGK. E. 1992/9-716, K. 1993/35 ile 3.2.1993 tarihli kararında: ‘... Davacının 12.6.1987 tarihinden önceki yıllara ait çalışmasının mevsimlik olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim bilirkişi de hesapları mevsimlik işe göre yapmıştır. İş Kanununun 50. maddesinin 5. fıkrasına göre mevsimlik işlerde çalışanlar hakkında yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bu durumda sadece, 12.6.1987 ile 10.10.1988 tarihleri arası için bir yıllık ücretli izin parasına hükmetmek gerekirken, önceki çalışmaları için de yıllık ücretli izine karar verilmiş olması isabetsizdir.. ) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir...’ ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>237</sup> Ercan AKYİĞİT, **Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi**, İstanbul: LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.2, Aralık 2006, s. 161.

<sup>238</sup> Akyiğit, Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, aynı yer.

<sup>239</sup> Mollamahmutoğlu, s. 735, Tunçomağ / Centel, s. 162, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 241.

işçinin işyerinde çalışmadığı süreler; veya, kadın işçilere istekleri halinde İşK. m. 74 uyarınca doğumdan sonra altı aya kadar verilecek ücretsiz izinler bekleme süresinin hesabında dikkate alınmaz.<sup>240</sup> 4857 Sayılı Kanununun 54/1'e göre, yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan sürenin hesabında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılan süreler birleştirilerek göz önüne alınır.<sup>241</sup> Bu fıkra hükmü, işçilerin, aynı işverenin işyerlerinde İş Kanunu kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları sürelerin de hesaba katılacağını öngörmektedir. Hükmün ifadesi, işçinin aynı işverenin işyerlerinde evvelce işçilik dışında geçirdiği sürelerin de dikkate alınması gerekeceği yönünde bir anlama sahiptir. Zira işyerinde halen işçi olarak çalışmakta olanların evvelce İş Kanunu kapsamı dışında geçirmiş buldukları sürelerin mutlaka işçilikte geçirilmiş olması şeklinde bir zorunluluk Kanunun ifadesinden çıkmamaktadır.<sup>242</sup>

İş Kanununun 56. Maddesinin<sup>243</sup> ilk üç fıkrasına göre ücretli izin süresi kural olarak işveren tarafından bölünemez. Bu iznin 53. maddede gösterilen süreler<sup>244</sup> içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak söz konusu süreler tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere üçe bölünebilir.<sup>245</sup> Burada önemli olan husus, bölünerek kullanımda, yıllık izin süresinin en çok üçe bölüneceği ve bölümlerden birinin 10 günden az olmayacağı hususudur. Aksi halde,

<sup>240</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan s. 241-242, Aktay/Arıcı/Kaplan-Senyen, s. 257.

<sup>241</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2001/7701, K. 2001/9810 ile 7.6.2001 tarihli kararında: “... Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek gözönüne alınır...” ifade olunmuştur.

<sup>242</sup> Mollamahmutoğlu, s. 735-736; Caniklioğlu, İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullandırılmamasının Sonuçları, s. 1152-1153.

<sup>243</sup> 4857 Sayılı Kanununun 56. Maddesi gerekçesi: “ Yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmek olduğu düşüncesi yeni tasarıda da benimsenmiştir. Bu nedenle yıllık iznin bölünmezliği, işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak 54 üncü maddenin uygulamasının tarafların anlaşması ile esnekleştirilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Esasen mevcut yasanın aksini kabul etmesine karşın uygulamada yıllık iznin birden fazla bölündüğü yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle yeni düzenlemede 54 üncü maddedeki izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği kabul edilmiştir. Böylece yıllık iznin en azından bir bölümünde işçinin dinlendirilmesi amaçlanmıştır.”

<sup>244</sup> m. 53/IV: “ İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, zz olamaz.”

<sup>245</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 656.

kısım kısım verilen izinlerin yıllık ücretli izin değil de, idari izin mi sayılacağı sorusuyla karşılaşılır.<sup>246</sup>

Öte yandan, işveren tarafından yıl içinde işçilere verilmiş bulunan ücretli ve ücretsiz izinlerin veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez (m. 56/IV). Bu şekilde, yıl içinde başka nedenlerle verilen izinlerin yıllık izne karşılık tutulması suretiyle kısaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması önlenmek istenmiştir.<sup>247</sup>

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacağı ve yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgellemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda olduğu hususları da Kanun bakımından güvence altına alınmıştır (m. 56/V, m. 56/VI).

55. Maddede belirtilmemiş olmakla birlikte kısmen veya tamamen tatil yapılan cumartesi günlerinin de yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sürelerden sayılıp sayılmayacağı da önem arz etmektedir. İş Kanunu'nda "çalışılmayan cumartesi günü"ne yer verilmemiş olduğundan çalışmadan ücret ödenmesini gerektiren durumların açıkça belirtilmesi gerektiği benimsenerek; istisnai hükümlerin, açıklık olmadığı sürece, geçerli sayılmaması düşüncesine bağlı kalınmalıdır.<sup>248</sup> Zira daha öncede açıklamış olduğumuz üzere resmi tatil günü, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunun 3. Maddesine göre "pazar günü"dür. Bu bakımdan hafta tatili olarak kabul edilen Pazar gününe, cumartesi gibi ek bir günün getirilmediği ve giderek, cumartesi gününün, cumartesi çalışılmayan işçiler için dahi, iş günü olarak kabul edildiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Böylece, cumartesi günleri, işgünü olarak kabul edilerek, bunların yıllık ücretli izin günleriyle çakışması, yıllık ücretli iznin, bu günler kadar uzatılmasını gerektirmeyecektir.<sup>249</sup> Nihayet çalışılmayan cumartesi günlerinin

---

<sup>246</sup> Ercan AKYİĞİT, **1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin**, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., Mayıs 2000, s. 307.

<sup>247</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 244.

<sup>248</sup> Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 234.

<sup>249</sup> Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 234.

yıllık ücretli izin süresinden sayılmaması, cumartesi çalışılan işyerlerinin işçisi ile çalışılmayanları arasında, izin süresinin uzunluğu bakımından eşitsizliğe yol açacak niteliktedir. Çünkü bu takdirde, cumartesi çalışılmayan işyerlerindeki işçiler, diğerlerine oranla, daha uzun bir dinlenme süresine sahip olacaklardır. Bunun gerekçesi olarak, cumartesi çalışılmayan işyerlerindeki işçilerin, haftanın çalışılan diğer beş gününde daha uzun çalışmaları gösterilemez. Çünkü haftanın beş gününe ait ek çalışmalar, yani çalışılmayan cumartesi gününe ait iş saatlerinin diğer beş güne dağıtılması, işçiye haftada bir yerine iki gün tatil yapma imkanının sağlanmasına yönelik olup, daha uzun bir yıllık izin imkanının yaratılmasıyla ilgili değildir.<sup>250</sup>

İş Kanununun 57. Maddesi uyarınca ‘‘işveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin iznine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır’’. Ayrıca aynı maddenin son fıkrasına göre işçiye ‘‘yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir’’.<sup>251</sup>

Kanundaki düzenlemeye göre, fazla çalışma ücreti, primler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu çalışmaları karşılığında almış oldukları ücretler ile sosyal yardımlar ve diğer tatil ücretleri yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınmazlar (m. 46).<sup>252</sup> Dolayısıyla, işçinin son ücreti olarak temel ücreti dikkate alınacaktır.<sup>253</sup>

## **b. Yıllık Ücretli İzinde Faiz**

### **aa. Uygulanacak Gecikme Faizi**

Öncelikle yıllık izin ücretinin dolayısıyla uygulanacak faizin gündeme gelebilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşebilmesi bakımından iş sözleşmesini feshi (her ne nedenle olursa olsun) şarttır. Bu

<sup>250</sup> Centel, İş Hukukunda Ücret, s. 234-235. Aynı yönde; Mollamahmutoğlu, s. 735, Süzek, İş Hukuku, s. 656, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 244.

<sup>251</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 657, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 245, Mollamahmutoğlu, s. 743, Akyiğit, İş Hukuku, s. 305.

<sup>252</sup> Caniklioğlu, İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları, s. 1169.

<sup>253</sup> Nuri Çelik, s. 331; Caniklioğlu, İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları, s. 1169.

noktada bir tereddüt yoktur. Bu anlamda 4857 Sayılı Kanunun 59. Maddesi, 1. Fıkrası hükmüne göre, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ilişkin ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu anlamda yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır.<sup>254</sup> Şu halde iş sözleşmesi, ister ölüm veya tarafların anlaşması veya belirli sürenin dolması suretiyle, ister haklı-haksız, kötü niyetli-iyi niyetli, usulüne uygun-usulsüz hiç önem taşımaksızın, işçi veya işveren tarafından fesih yoluyla, yani ne şekilde, hangi nedenle sona ererse ersin, işçinin hak edip de kullanmadığı izin sürelerine ilişkin ücret alacağı, iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel hale gelir ve işçi veya ölümü halinde hak sahiplerince talep edilebilir.<sup>255</sup>

Yargıtay, tatil ücret hesabında da olduğu ve kabul ettiği üzere, yıllık izin ücretinin çıplak ücretten hesaplanması gerektiğini birçok kararında açıkça belirtmiştir.<sup>256</sup> İş Kanununun 57. Maddesinin 2. Fıkrası bu konuda İş Kanununun 50. Maddesine yollama yapmıştır.<sup>257</sup> Bunun anlamı; fazla çalışma ücretleri, prim ve ikramiyeler, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinden alınan ek ücretler; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile sosyal yardımların hesaba katılmayacağıdır.

---

<sup>254</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2007/38515, K. 2009/10133 ile 9.4.2009 tarihli kararında: “...Davacı işçinin, yıllık izin ücreti alacağı hususu taraflar arasında ihtilasıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 59. maddesinde, iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır... Akdin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür... Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır... ” ifade edilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>255</sup> Mollamahmutoğlu, s. 744.

<sup>256</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1998/15053, K. 1998/16953 ile 30.11.1998 tarihli kararında: “...Davacı yararına, yıllık izin ücreti ve genel tatil ücretinin çıplak ücret üzerinden hükmedilmesi gerekirken giydirilmiş miktar üzerinden karar verilmesi hatalıdır... Mahkemece davacı yararına yıllık izin ücreti ve genel tatil ücretinin çıplak ücret üzerinden hükmedilmesi gerekirken giydirilmiş miktar üzerinden karar verilmesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir...”ifade olunmuştur. Aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 2007/9926, K. 2008/1778 ile 22.2.2008 tarihli kararında: “... Yıllık ücretli izin alacağına temel ( çıplak ) ücret üzerinde hesaplanması gerekir iken giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması, dosyaya sunulan yemek şirketi ile yapılan sözleşmedeki yeme bedeli bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın, giydirilmiş ücret hesabında 5.00 YTL yemek yardımı kabulü bozmayı gerektirmiştir...” belirtilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>257</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 245, Süzek, İş Hukuku, s. 658.

Daha öncede ifade edildiği gibi 4857 Sayılı İş Kanununun 32/I maddesine göre: ‘‘...Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.’’ İfade olunmaktadır. Söz konusu madde hükmünden de anlaşılacağı üzere ücret alacaklarına ilişkin taleplerde istenecek faiz oranı, mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranı olmalıdır. Yıllık izin ücreti için de en yüksek mevduat faizi uygulanıp uygulanmayacağıının belirlenebilmesi için önce bu alacağının fesih üzerine ödenmesi gereken yıllık izin ücreti olup olmadığı üzerinde durulması icap etmektedir. Zira sözleşme devam ederken kullandırılmamış yıllık izinler için sözleşme sona erdiğinde yapılması gereken ödeme gecikince buna uygulanacak gecikme faizinin hangi tür faiz olacağı da anılan ödemenin hukuki niteliğine bağlı olarak değişecektir.<sup>258</sup>

Yargıtay, kullandırılmamış yıllık izin ücretini nispeten eski tarihli kararlarında ücret kelimesi<sup>259</sup> ile birlikte zikrediyor olsa da 9. HD. E. 2005/36067, K. 2006/5663 ile 7.3.2006 tarihli kararında:

‘‘... İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı izin sürelerine ait ücreti, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshinde son ücret üzerinden işverence ödenmesi gerekir. Mahkemece bahsi geçen alacağa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesine karar verilmiştir. Kullanılmayan izin süresinin son ücret üzerinden alacağa dönüşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'ndan kaynaklanan bir durum olup, çalışma karşılığı olmayan bu ödemenin **geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmesi doğru olmaz.** Anılan istek yönünden yasal faiz yerine, bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi yerinde değildir...’’

diyerek yıllık izin ücretinin ‘‘geniş anlamda ücret’’ olmadığını kabul etmiştir. Geniş anlamda ücretten bile sayılmayan bir ödeme ücrete girdirilemeyeceğine göre, Yargıtay anılan ödemeyi muhtemelen ‘‘ücret’’ olarak görmemektedir. Bu ödeme geniş

<sup>258</sup> Akyiğit, Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, s. 170.

<sup>259</sup> Yargıtay'ın yıllık izin ücretini; ‘‘yıllık ücretli izin alacağı hakkı’’, ‘‘yıllık izin ücreti’’, ‘‘kullanmadığı izin sürelerine ait ücret’’ şeklinde ifade ettiği kararları bulunmaktadır. Bknz: Yargıtay 9. HD. E. 1999/12917, K. 1999/15530 ile 3.11.1999, 9. HD. E. 1991/1213, K. 8984 ile 28.05.1991 tarihli kararları (www.kazanci.com).

anlamıyla ücret bile değilse nedir? Sorusuna Yargıtay'ın açık bir yanıtı görünmemektedir.

Öte yandan Yargıtay, son tarihli kararlarında yıllık izin ücretini, İş Kanunu m. 34 bakımından ücret olarak görmediğini daha açık biçimde ifade etmektedir.<sup>260</sup>

Kanımızca gerek Kanunda düzenlendiği yer bakımından, gerekse kanunun lafzı bakımından (4857 Sayılı İş Kanununda “yıllık ücretli izin” olarak geçmektedir.) yıllık izin ücreti, hukuken “ücret”tir. Yıllık izin ücreti aslında bir çalışma vesilesiyle ve işçinin dinlenmesi vs gibi sosyal düşüncelerle ödenmektedir. Bu yönüyle adına zaman zaman sosyal ücret dendiği de olsa da aslında ücret eki değil, bizzat ücretin ta kendisidir.<sup>261</sup>

Yıllık izin ücretini ücret olarak kabul edilmesinden ötürü uygulanacak faiz bakımından İş Kanununun 34/1 hükmünün dikkate alınması gerekmektedir. Yani, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır hükmünün yıllık izin ücreti için de uygulanması gerekir. Ancak Yargıtay, kullandırılmamış yıllık izinler bakımından yapılacak ödemede gecikme halinde İş Kanunu m. 34 uyarınca en yüksek mevduat faizinin değil yasal faizin gecikme faizi olarak yürütülmesini kabul etmektedir. Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. HD, 2006/22808, K. 2007/8222 ile 22.3.2007 tarihli:

”... Yıllık izin işçinin dinlenme hakkı olup, hizmet akdinin devamı süresince kullanılması işverenin yönetim hakkına bağlıdır. Hizmet akdi süresi içinde söz konusu hak "Ücret" niteliğinde değildir. Hizmet akdinin sona ermesi ile birlikte alacağı dönüşmektedir. Bu nedenle 4857 s. Kanunun 34 maddesinde sayılan "ücret" niteliğinde olmadığından bu alacağı da bankalarca uygulanan en

---

<sup>260</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2008/16260, K. 2010/1410 ile 28.1.2010 tarihli kararında: “ Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinden ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir. ( Yargıtay 9.HD. 31.01.2006 gün 2005/29619 E, 2006/1833 K. ) O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır...” ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)) denilmek suretiyle yıllık izin ücretini, İş Kanunu m. 34 bakımından ücret olarak görmediği yönündeki iradesini açıkça ortaya koymuştur.

<sup>261</sup> Akyiğit, Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, s. 168.

*yüksek mevduat faizi uygulanamaz. Yasal faiz yürütülmelidir...*” ifade olunmuştur.<sup>262</sup>

Kararlarında (yakın tarihli) yıllık izin ücretinin İş Kanununun 34. Maddesi bakımından bir ücret olmadığını, dolayısıyla ücret için uygulanan ‘en yüksek mevduat faizini’ nin uygulanmaması gerektiğini ve nihayet yasal faiz oranının uygulanması gerektiğini açıkça ifade etmiştir.

Kanımızca yıllık izin ücreti İş Kanunu bakımından ücret olduğundan, ücrete ilişkin hükümlerin uygulanması ve bu anlamda yıllık izin ücretini Yargıtay’ın belirttiğinin aksine mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmalıdır. Dolayısıyla bütünlük arz etmesi ve kendi içinde çelişmemesi bakımından Yargıtay’ın da yıllık izin ücreti için mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranı değerini dikkate alması gerekmektedir.

Son olarak kullandırılmamış yıllık ücretli iznin Toplu İş Sözleşmesi’ne dayanması durumunda hangi faiz oranının uygulanması gerektiğinden de bahsetmek gerekir. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61/1 maddesine göre: “ *Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir.*” İfade edilmektedir. Buna göre yıllık izin ücreti için uygulanacak gecikme faizi, bankalarca uygulanacak en yüksek işletme kredisi faizidir. Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. HD, E. 1999/3302, K. 1999/6645 ile 25.3.1999 tarihli kararında<sup>263</sup>:

*“...Mahkemece hükmedilen yıllık izin ücreti ile ücret alacakları toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmadığından bu alacaklar için yasal faiz yürütülmesi*

---

<sup>262</sup> Benzer; Yargıtay 9. HD, E. 2006/29097, K. 2007/17369 ile 30.5.2007 tarihli kararında: “ *Yıllık izin ücreti akdın sona ermesi ile muaccel olan ve genel anlamda ücret dışında kalan bir ödeme olup yasal faiz ile tahsiline karar verilmek gerekirken anılan alacağa en yüksek bankalara uygulanan mevduat faizi uygulanması da bozmayı gerektirmiştir*” ifade olunmuştur. Aynı doğrultuda; Yargıtay 9. HD, E. 2008/16260, K. 2010/1410 ile 28.1.2010 tarihli kararlarında: “ *Davacı işçi, kıdem ihbar tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma, ücret alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. İş sözleşmesinin feshinden ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir. O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır...*” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>263</sup> Münir EKONOMİ, **Yargıtay 1999 Yılı Emsal Kararları**, s. 282-283.

*gerekirken en yüksek isletme kredisi faizine hükmedilmesi hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir...’’*

İfade olunmuştur. Yıllık ücretli iznin ‘‘Toplu İş Sözleşmesine dayanan bir eda’’ niteliğini ne zaman edineceği tartışmalıdır. Yargıtay, bunu, yıllık ücretli izne Toplu İş Sözleşmesinde yer verildiği her durumda değil yalnızca yasal iznin sürelerinin artırımını halinde arttırılmış bu süreler için kabul etmektedir.<sup>264</sup> Bize göreyse, yıllık ücretli iznin yasadakiyle aynı şekilde de olsa Toplu İş Sözleşmesinde düzenlendiği her durumda Toplu İş Sözleşmesine dayanan bir eda vardır. Aksi halde tarafların onu neden Toplu İş Sözleşmesine koyduklarını anlamak pek mümkün olmaz.<sup>265</sup>

### **bb. Yıllık İzin Ücreti Alacağında Faizin Başlangıcı**

İş hukukunda yıllık izin ücretinin işverence ödenmesi gereken tarihte ödenmemesi halinde nasıl bir faiz yürütüleceği hususunda İş Kanununda herhangi bir düzenleme bulunmadığını yukarıda belirtmiştik.<sup>266</sup> Aynı durum hangi tarihten itibaren faize karar verileceği konusunda da geçerlidir. Yani Kanunda yıllık izin ücretine uygulanacak faizin hangi tarihten itibaren uygulanacağı konusunda herhangi bir düzenleme yer almamaktadır.

Yargıtay’a göre, kullandırılmamış yıllık izinlerin ücreti bakımından söz konusu işçilik alacağı hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte muaccel hale gelecektir.<sup>267</sup> Ancak BK. 101/1 kuralına uygun olarak böyle bir borçta temerrüdün (gecikmenin) gerçekleşebilmesi için alacaklının (işçi veya mirasçılarının) temerrüt ihtarında

<sup>264</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1997/18700, K. 1997/1494 ile 29.01.1997 tarihli kararı (Akyiğit, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, s. 517).

<sup>265</sup> Akyiğit, Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi, s. 172.

<sup>266</sup> Bkz: s. 91 vd.

<sup>267</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2006/29097, K. 2007/17369 ile 30.5.2007 tarihli kararında: ‘‘...Yıllık izin ücreti akdin sona ermesi ile muaccel olan ve genel anlamda ücret dışında kalan bir ödeme olup yasal faiz ile tahsiline karar verilmek gerekirken anılan alacağa en yüksek bankalara uygulanan mevduat faizi uygulanması da bozmayı gerektirmiştir...’’ , Yargıtay 9. HD. E. 2004/29557, K. 2005/109 ile 10.1.2005 tarihli kararında: ‘‘...Davacı, dava dilekçesi ile iş sözleşmesinin feshi nedeni ile feshin geçersizliği ve işe iade yanında yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir. Mahkemece, yıllık ücretli izin alacağı istemi tefrik edilerek bu dava dosyası üzerinde kabul edilmiştir. Feshin geçersizliği ve işe iade istemi ilgili dava beklenmeksizin karar verilmiştir. Oysa, feshin geçersizliğine karar verilmesi ve davacının davalı işverence işe başlatılması halinde, iş ilişkisi kesintisiz devam etmiş sayılacaktır. İş ilişkisi devam ettiği sürece, yıllık ücretli izin alacağı muaccel olamayacaktır. Zira, izin alacağı ancak akdin sona ermesi halinde muaccel hale gelecektir...’’ İfade ederek yıllık izin ücretinin akdin sona ermesi ile muaccel hale geleceğini söz konusu kararlarda açıkça vurgulamıştır (www.kazanci.com).

bulunması gerekir. İhtar dava dışında olabileceği gibi açılacak bir dava ile de gerçekleşebilir. Bu ihtar yapılmadan temerrüt (temerrüt) gerçekleşmeyeceğinden gecikme faizi de yürütülemeyecektir. O halde kullandırılmamış yıllık izinler ücreti için hizmet sözleşmesinin son bulma anından değil, (dava dışı veya dava ile gerçekleşecek) temerrüt ihtarının yapıldığı tarihten itibaren gecikme faizi yürütülecektir.<sup>268</sup>

Burada dikkate değer bir diğer husus uygulama ile ilgilidir. Zira iş sözleşmesi sona erdikten sonra tam olarak ne kadar yıllık izin ücreti olduğunu hesap edemeyen işçi, düşük miktar ile yıllık izin ücreti alacağına dair dava açmakta (diğer işçilik alacakları için de söz konusu durum geçerli) ve yargılama sonuna doğru yapmış olduğu ıslah neticesi ile dava değerini arttırmaktadır. Ancak sözleşmenin sona ermesi ile ıslahın yapıldığı tarih arasında çokça zaman farkı olduğundan işçinin faize ilişkin sonraki talebi eksik faiz içermiş olmaktadır. Çünkü ıslahla arttırılan yıllık izin ücreti alacağı, işverenin ıslahla birlikte temerrüde düşmesini de içermektedir (daha önceden ihtarname ile temerrüde düşürülmemiş olması kaydıyla).

Burada, İş mevzuatının anlam ve amacına aykırı olarak, işçinin ücretlerini (yasal) süresi içinde ödemeyen işverenin temerrüde düşürülmesi için “ihtar” koşulu aranmakta, davadan önce ihtarname gönderilmemişse, ilk (kısmi) dava dilekçesi, “alacağın tamamı için” temerrüde düşürme ve faiz başlangıcı kabul edilmemekte; aynı dava içinde dava değerinin (ıslah yoluyla) arttırılması ise yeni bir dava sayılmakta; bu yüzden, arttırılan bölüm için faiz başlangıcının ilk (kısmi) dava tarihi değil, artırma ve harç tamamlama (ıslah) tarihi olacağı biçiminde kararlar verilmektedir.<sup>269</sup> Yani burada

<sup>268</sup> Ercan AKYİĞİT, 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin, s. 444 vd. Aynı şekilde bkz. Yargıtay 9. HD. E. 2009/240, K. 2009/24597 ile 29.9.2009 tarihli kararında: “... Somut olayda izin ücreti bakımından davalı işveren davadan önce temerrüde düşürülmüş olup dava dilekçesinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi talep olunmuştur. Davacı vekilince verilen ıslah dilekçesinde ise izin ücreti için yasal faiz talep edilmiştir... Açıklanan ilkelere ve HUMK’ nun 74. maddesinde öngörülen taleple bağlılık kuralı uyarınca, mahkemece izin ücreti için temerrüt tarihinden itibaren yasal faize karar verilmesi gerekirken, bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi hatalı olmuştur...” ifade olunmuştur. Yine aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 2006/36067, K. 2006/5663 ile 7.3.2006 tarihli kararında: “... Davalı işverenin temerrüde düşürüldüğü ihtarnamede fazla çalışma ücreti ile izin alacağı, mahkemece hüküm altına alınan miktarlardan daha az olarak talep olunmuştur. O halde her iki istek yönünden ihtarnamede yer alan tutarlar için davacının temyizinin olmaması sebebiyle dava tarihi, bakiyesi yönünden ise ıslah tarihinden itibaren faize karar verilmelidir...” hükmolunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>269</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2005/22229, K. 2006/6747 ile 16.3.2006 tarihli kararında: “... Islahla dava konusu miktarın arttırılması halinde; dairemizce de benimsenen Hukuk Genel Kurulunun 3.7.2002 gün ve 2002/9-564 E. - 2002/572 K. sayılı kararıyla; ıslahla arttırılan alacak miktarlarına ıslah tarihinden

bizce isabetsiz olarak, dava değerinin arttırılması, yani harç tamamlama işlemi yeni bir dava sayılmakta; bu yüzden faiz yönünden işçi zarara uğratılmaktadır. Üstelik bu tür davalarda koşullar, tazminat davalarından daha kötüdür. Çünkü arttırılan miktar yeni bir dava sayıldığı için, tazminat davalarında faiz başlangıcı olay tarihi iken, burada harcın yatırıldığı ve dava değerinin arttırıldığı tarih (ıslah tarihi) faiz başlangıcı olarak alınmakta, ilk açılan (kısmi) davada işverenin temerrüde düşürüldüğü gerçeği göz ardı edilmektedir.<sup>270</sup> Yani 4857 sayılı Yasa'nın emredici hükümleri göz ardı edilerek, halen sürdürülmekte olan bu kararlarda, dava açmadan önce gönderilen ihtarnameyi (rakamlar abartılı olsa dahi) temerrüde düşürme ve faiz başlangıcı için yeterli sayan Yüksek Yargı'nın, ilk (kısmi) davayı temerrüt başlangıcı kabul etmemesidir. Böylece yargı, noter ihtarnamesini yargı kararından üstün tutarak kendi kendini güçsüz kılmaktadır.<sup>271</sup> Daha detaylı açıklama noktasında işbu konuya değinilmiş olduğundan tekrara düşmemek adına önceki açıklamalarımıza atıfta bulunuyoruz.

Yargıtay Özel Dairesi, 1475 sayılı İş Yasası'nın yürürlükte olduğu dönemlerde temerrüt ve faiz başlangıç tarihini ilk defa dava tarihi kabul etmiş iken daha sonra, kararlarını değiştirmiş ve işçiyi haksızlığa uğratan bir durum yaratılmıştır. Şurası çok iyi bilinir ki, işçi hiçbir zaman ücret alacaklarının miktarını kesin olarak bilemez. Özellikle fazla çalışma, hafta ve genel tatil ve yıllık izin ücretlerini önceden bilmesi olanaksızdır.

---

*İtibaren faiz yürütülmesi gerekirken, mahkemece hüküm altına alınan ve ıslahla arttırılan yıllık izin alacağına dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesi hatalı olup, karar bu nedenle bozulmalıdır...."* Belirtilmiştir. Aynı şekilde atıf yapılan Yargıtay HGK. E. 2002/9-564, K. 2002/572 ile 3.7.2002 tarihli kararında da: "... Bilindiği gibi davacı, kısmi davada saklı tuttuğu fazlaya ilişkin haklarını, ek bir dava açarak isteyebileceği gibi... müddeabihî aynı davada kısmi ıslah dilekçesi verip harcını yatırmak suretiyle arttırılabilir... H.U.M.K.nun 83 maddesinde ıslah. taraflardan birisinin yapmış olduğu bir usul işlemi tamamen veya kısmen düzeltmesi olarak tanımlanmıştır. ıslah, davanın tamamen veya kısmen ıslahı şeklinde yapılabilir, Davanın tamamen ıslahı durumunda, dava dilekçesinden itibaren bütün usul işlemlerinin yapılmamış sayılması H.U.M.K.nun 87. maddesi hükmü gereğidir. Gerek öğretilde gerekse yargısal kararlarda tamamen ( kamilen ) ıslahta, yeni bir dava açılmış sayılmayacağı, ıslah edilen davanın ilk açılan davanın devamı niteliğinde olduğu, bunun doğal sonucu olarak zamanaşımının ve hak düşürücü sürenin ilk davanın açıldığı tarihte kesilmiş sayılacağı öteden beri yerleşik görüştür. ( Y.HGK.30.1.2002 gün E. 2002/2-63, K. 23 )... Kısmi davanın dava edilmeyen fakat saklı tutulan miktar bakımından borçluya temerrüde düşürmeyeceği, yargısal kararlarda benimsenmektedir. Çünkü açılan dava ancak dava ancak konu edilen miktar kadar davalıya temerrüde düşürür. Bilinmeyen ve yargılama aşamasında bilirkişi raporu ile ortaya çıkan kesim için kısmi davanın, bu kesim için de borçluyu temerrüde düşüreceğinden söz etmeye yasal olarak bulunmamaktadır. ( Y.S.H.D. 4.5.1989 E. 2330/7, K. 9906 )..." ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>270</sup> Çelik Ahmet ÇELİK, **İşçi Alacaklarında Faiz Başlangıcı ve Mevduat Faizinin Belirlenmesi Sorunu**, İstanbul Barosu Dergisi, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, C.82, S. 2008/3, Mayıs-Haziran 2008, s. 1259.

<sup>271</sup> Çelik Ahmet Çelik, **İşçi Alacaklarında Faiz Başlangıcı ve Mevduat Faizinin Belirlenmesi Sorunu**, s. 1259.

Ücret alacaklarının ne kadarını hüküm altına alılabileceğini de önceden kestiremez.<sup>272</sup> Bu nedenle, nasıl ki ihtar çekildiğinde bu ihtar tüm alacaklar bakımından işvereni temerrüde düşürmektedir, kısmi dava da işvereni tüm alacak için temerrüde düşürmeye yeterli sayılmalıdır.

## §10 TAZMİNAT ALACAKLARI BAKIMINDAN FAİZ

### I. KIDEM TAZMİNATI VE FAİZ

Kıdem tazminatı kurumu Türk İş Hukuku'na, 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu ile girmiş olup günümüzde de işçilik alacakları bakımından halen varlığını korumaktadır. Bununla ilgili olarak 4857 Sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir düzenleme yoluna gidilmemiş sadece kıdem tazminatı için geçici madde 6'da<sup>273</sup> kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüştür. Yani burada 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki kıdem tazminatı düzenlenmemiş, bu konu 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. Maddesi şimdilik yürürlükte bırakılarak, Kıdem Tazminatı Fonu Kanununa kadar ötelenmiştir.<sup>274</sup> Gerçekten, kurulacak bir özel veya genel fon (veya sandık) kıdem tazminatının ödenmesini kolaylaştıracak, işverenlerin mali yükümlülüklerini eşitleştirip hafifletecektir. Aynı şekilde işçi yönünden de, kıdem tazminatı alacağının işverenin aczi ya da iflası halinde işçinin alacağını alamaması tehlikesi de ortadan kalkacaktır.<sup>275</sup>

Aşağıda Kanun<sup>276</sup> hükmünden de anlaşılacağı üzere kıdem tazminatı, hizmet sözleşmesi belirli hallerde sona eren işçiye (veya mirasçılara) duruma göre aynı veya

---

<sup>272</sup> Çelik Ahmet Çelik, İşçi Alacaklarında Faiz Başlangıcı ve Mevduat Faizinin Belirlenmesi Sorunu, s. 1250-1251.

<sup>273</sup> Geçici madde 6: “ Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.”

<sup>274</sup> Müjdat ŞAKAR, **İş Kanunu'na Göre Kıdem Tazminatı ve Sorunları**, İstanbul Barosu Dergisi Özel Sayısı, İstanbul: İstanbul Barosu Dergisi Yayınları, N.5, 2007, s. 3.

<sup>275</sup> Ünal NARMANLIOĞLU, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, 1. Bası, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1973, s. 354.

<sup>276</sup> 1475 sayılı Kanun'un 14. Maddesi dışında ayrıca kıdem tazminatı, 854 sayılı Deniz İş Kanunu madde 20 ve 212 sayılı Basın İş Kanunu madde 6.'da yer almaktadır.

farklı işverenler nezdindeki hizmet süreleri dikkate alınarak ödenmesi gereken bir miktar paradır.<sup>277</sup>

### 1. 2869 Sayılı Kanundan Önceki Faiz Uygulaması

2869 sayılı Kanundan önceki düzenlemelerde kıdem tazminatı ile ilgili olarak, kıdem tazminatını düzenleyen kanunlar olmasına rağmen, 2869 sayılı Kanunla 1475 sayılı Kanuna eklenen hükme dek faiz konusu özel olarak düzenlenmemiştir. Bundan ötürü de Borçlar Kanunundaki temerrüt faizinin uygulanacağı kabul edilmekteydi.

Kıdem tazminatına en yüksek faizin uygulanması gerektiği konusu 2869 sayılı Kanun ile getirilmiştir.<sup>278</sup> 2869 Sayılı Kanunla getirilen bu hükümden sonra İş Kanunu bakımından artık genel temerrüt oran ve esaslarına tabi değildir. Bu yüzden genel olarak para alacaklarının ödenmesinde temerrüde düşülmesi halinde uygulanacak gecikme faizini (temerrüt faizini) düzenleyen BK m. 103/1 ve onun uygulama alanını da kapsayan 04.12.1984 tarih ve 3095 sayılı “Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun” hükümleri uygulanamayacaktır.<sup>279</sup> Ancak bu sadece 1475 sayılı İş Kanunu çerçevesindeki kıdem tazminatı (İşK. 14) için geçerli olup kıdem tazminatı öngören Deniz İş Kanunu<sup>280</sup> ve Basın İş Kanunu<sup>281</sup> açısından getirilmiş özel bir hüküm bulunmayışı sebebiyle ve bizce İş Kanunu bu yasalara nazaran genel kanun niteliği de taşımadığından<sup>282</sup> bu kanunlara tabi kıdem tazminatlarına dair faiz konusunda İş Kanunu m. 14/11’deki faiz değil 3095 Sayılı Kanundaki genel temerrüt faiz hükümlerinin uygulanması gerekir.<sup>283</sup>

<sup>277</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 360; Ercan AKYİĞİT, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.1**, 3. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., Şubat 2008, s. 2488; Murat DEMİRCİOĞLU / Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, 13. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Şubat 2009, s. 197; İhsan ERKUL / Nuray GÖKÇEK KARACA, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, 1. Bası, Eskişehir: Nisan Kitabevi, Mayıs 2004, s. 169; Ercan AKYİĞİT, **İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı**, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayınevi, 1999, s. 25.

<sup>278</sup> 30.07.1983 Tarihli 1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun.

<sup>279</sup> Akyiğit, İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 790.

<sup>280</sup> 854 Sayılı Deniz İş Kanunu m. 20.

<sup>281</sup> 212 Sayılı Basın İş Kanunu m. 6.

<sup>282</sup> Bu konuda bkz. Nuri Çelik, s. 266 vd.

<sup>283</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 791. Burada ayrıca Söz konusu Kanundan önceye denk gelen çalışma süreleri bakımından ne yapılacağı hususu da önem arz etmektedir. Yani 2869 Sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 30.7.1983’den önce açılmış bulunan davalarda hangi faize hükmetmek gerekeceği konusuna

## 2. 2869 Sayılı Kanundan Sonraki Faiz Uygulaması: İlgili Kanun Hükümü (1475 Sayılı Kanun)

Kıdem tazminatı ile ilgili 2869 sayılı Kanun ile getirilen önemli yeniliklerden biri, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda açılacak davalarda hakimin, kıdem tazminatına gecikme süresine göre mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanarak işverenden tahsiline karar vermesi olmuştur.<sup>284</sup>

Kıdem tazminatı ile ilgili 2869 sayılı Kanun ile getirilen önemli bir yenilik olan, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde açılacak davalarda hakimin kıdem tazminatına gecikme süresine göre mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanarak işverenden tahsiline karar vermesi esası, işçinin fesih halinde biran önce kıdem tazminatına kavuşmasına olanak sağlamış ve böylece ekonomik durum korunmuş, hem işçiyi kendine özgü bu tazminata kavuşturma ve hem de ucuz kredi olarak bu tazminatın işverence kullanılmasını önlemeyi, işçinin elde etseydi en basit şekilde değerlendirebileceği şekilde tazminatın nemalandırılmasını sağlamıştır.<sup>285</sup>

---

değinmek gerekir. Yani burada davanın açıldığı tarihteki faizi mi uygulamak gerekir yoksa mevduata uygulanan en yüksek faizin mi uygulanması gerekir. Bu konu ile ilgili olarak Yargıtay faiz konusunda istek olmadan re'sen uygulama yapılamayacağını söylemektedir. Yargıtay bununla ilgili olarak en yüksek mevduat faizine 30.7.1983 tarihinden itibaren karar vermek gerektiğini söylemektedir. Yani o tarihten öncesi için uygulanacak faizin yasal faiz olarak hesaplanması gerektiğini söylemektedir. Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. HD. E. 1988/10726, K. 1989/546 ile 31.1.1989 tarihli kararında: "...*Kıdem tazminatına en yüksek faizi uygulaması 30.7.1983 tarihinde yürürlüğe giren 2869 sayılı Yasayla kabul edilmiştir. Bu itibarla, en yüksek mevduat faizine 30.7.1983 tarihinden itibaren karar vermek gerekir. O tarihten öncesi için uygulanacak yasal faiz %5'dir. Ancak bunun için de işverenin temerrüde düşürülmesi icap eder. Olayda temerrüde düşürme ihtarname ile 6.7.1983 tarihinde yapılmıştır. O halde 6.7.1983 ile 30.7.1983 arası için %5 faiz, 30.7.1983 sonrası için ise en yüksek mevduat faizine karar vermek gerekir...*" ifade olunmuştur. Yine Yargıtay 9. HD. E. 1988/9286, K. 1988/11511 ile 5.12.1988 tarihli kararında: "...*Mahkemenin fesih tarihi olan 11.8.1982'den itibaren faize karar vermiş olması yanlış olduğu gibi, 30.7.1983 tarihine kadar en yüksek mevduat faizine karar vermiş olması ayrıca yanlışlık teşkil eder...*" ifade olunmuştur ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)). Aynı doğrultuda, Durmuş ÖZDEMİR, **Kıdem Tazminatı ve Milletlerarası 158 Sayılı Sözleşme**, 1. Bası, Ankara: Adil Basım Yayım Dağıtım Tic. Ltd Şti., 1996, s. 14.

<sup>284</sup> Cevdet İlhan GÜNAY, **Şerhli İş Kanunu C. I**, 2. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2001, S. 1307.

<sup>285</sup> Günay, İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, 114.

1475 sayılı İş Kanununun 2869 Sayılı Kanun ile değişik 14. maddesinin ilgili fıkrasında öngörülen en yüksek mevduat faizinin 2869 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden sonraki fesihler için uygulama olanağı olduğu hususu açıktır.<sup>286</sup>

Söz konusu düzenleme işçilik alacakları içerisinde sadece “kıdem tazminatı” için öngörüldüğünden ihbar vs gibi diğer işçilik alacakları bakımından uygulanması mümkün değildir.<sup>287</sup>

**1475 sayılı Kanun Madde 14-** (Değişik: 2320 - 17.10.1980) (Değişik ilk fıkra: 2869 - 29.7.1983) Bu Kanun'a tabi işçilerin hizmet akitlerinin :

1. İşveren tarafından bu Kanun'un 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından bu Kanun'un 16 ncı maddesi uyarınca,
3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;
5. (Ek: 4447 - 25.8.1999) 506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması

---

<sup>286</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1984/8139, K. 1984/9017 ile 22.10.1984 tarihli kararında: “...Davacının iş akdi 2869 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden sonra bozulmuştur. Bu Yasanın 14. Maddesinin 12. Fıkrası ile getirilen en yüksek mevduat faizinden fesih tarihinden (hakkın doğduğu) itibaren yararlanması gerekir. Yasanın yürürlüğünden sonra açılan dava dilekçesindeki yasal faiz deyimini bu anlamda kabul etmek icap edeceğinden fesih tarihinden itibaren gerçekleşen tüm kıdem tazminatı için en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi gerekir...” Derdest olan davalar bakımından yeni hükümlerin uygulanması yönünde aksi görüşü savunan İyimaya'ya göre: “...2869 sayılı yasa ile değiştirilen İşK. m. 14 hükmü, buyurucu hüküm niteliğinde olup bu vasfı ile kamu düzenini ilgilendirmektedir. Kamu düzeni ile ilgili kurallar geriye etkilidir. Kaldı ki burada geriye yürümekten çok, derdest olan davaya değişen hükmün uygulanması söz konusudur. Yasada uygulamayı önleyen özel bir hüküm olmadıkça-önceki davalara uygulanmaz gibi- görülmekte olan davaya yeni hüküm uygulanacaktır...” (Ahmet İYİMAYA, **Kıdem Tazminatı Açısından Faiz**, Ankara Barosu Dergisi, S.2, 1984, s. 242).

<sup>287</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1990/2585, K. 1990/2529 ile 8.3.1990 tarihli kararında: “...En yüksek mevduat faizi uygulaması sadece kıdem tazminatı için söz konusudur. Kıdem tazminatı dışındaki haklar için uygulanacak faiz oranı %30 yasal faizdir. Faiz konusunda bu hususlar dikkate alınmaksızın hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir...” (www.kazanci.com).

için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi 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.

(Değişik fıkra: 2457-5.5.1981 İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşverenlerin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. Bu Kanunun neşrinden evvel itibaren işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesi ile sınırlıdır. 12.7.1975 tarihinden evvel işyeri devrolmuş veya herhangi bir suretle el değiştirmişse devir mukavelesinde aksine bir hüküm yoksa işlemiş kıdem tazminatlarından yeni işveren sorumludur.

(Değişik fıkralar: 2320 - 17.10.1980) İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçinin ölümü halinde bu şart aranmaz.

T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'na veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre yaşlılık veya malûllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu

kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Yukarıda belirtilen kamu kuruluşlarında işçinin hizmet aktinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın T.C. Emekli Sandığı'na tabi olarak geçen hizmet süresine ait kısmı için ödenecek miktar, yaşlılık veya malullük aylığının başlangıç tarihinde T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ile 468 sayılı kanunun 4 üncü maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, son ücret üzerinden yapılır. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

(Değişik 11. fıkra: 2869 - 29.7.1983) (Değişik ibare: 4773 - 9.8.2002 / m.3 - Yürürlük m.13) "13 üncü maddesinde" sözü geçen tazminat ile bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında 26 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akti ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. **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.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili 30 günlük süre hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilir.

(Değişik 13. fıkra: 2762 - 10.12.1982) Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez.

İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hisseden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir.

Fon tesisi ile ilgili hususlar kanunla düzenlenir.

#### **a. Kıdem Tazminatında Faizin Başlangıcı**

##### **aa. Genel Olarak Faizin Başlangıcı**

Daha öncede ifade edilmiş olduğu üzere faiz, gecikmenin başladığı tarihten itibaren uygulanacaktır. Gecikme ise kıdem tazminatının ödenmesi zorunlu olduğu tarihin geçmesiyle gerçekleşir. Bu konuda herhangi bir tartışma yoktur. Tartışmanın olduğu konu zamanında ödenmemiş olan kıdem tazminatı için yürütülecek en yüksek mevduat faizinin başlangıcı hususundadır.<sup>288</sup> Yani faizin başlangıcı hizmet akdinin son bulma tarihi midir? Yoksa konunun yargıya intikal etmesi durumunda davanın açılma tarihi midir? Bu konu ile ilgili olarak gerek uygulama da gerekse öğretide farklı fikirler ortaya atılmıştır.

---

<sup>288</sup> Cengiz ABBASGİL, **İş Hukuku'nda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması**, 1, Bası, İstanbul: Yasa Yayıncılık A.Ş., Nisan 1994, s. 209.

Öğretide bu konu ile ilgili bir görüşe göre<sup>289</sup>; gecikmiş kıdem tazminatı alacağı ile ilgili olarak dava tarihinden ya da alacaklının ihtarı tarihinden itibaren faize hükmetmek gerekir. Çünkü sonuçta adı kıdem tazminatı da olsa bir para alacağı söz konusudur ve BK m. 101/1'e uygun bir biçimde doğduğu anda muaccel bir borç-alacak niteliğindedir. Muaccel bir borcun borçlusunun ise Kanuna göre ancak alacaklının ihtarı ile temerrüde düşürülebileceği (BK. m. 101/1) açıktır. Bundan ötürü kıdem tazminatı borçlusu olan işverenin de ancak işçinin (alacaklının) ihtarı yoluyla ya da işçi olayı yargıya intikal ettirmiş ise aleyhinde dava açılarak mütemerrit olacağı söylenebilecektir. Öğretideki bir diğer görüşe göre<sup>290</sup> ise burada Kanundan doğan bir para alacağı söz konusudur ve bunun ödenmesi gerekli zaman da kanunen bellidir (İŞK. m. 32/5). Yani söz konusu zaman, iş akdinin sona erdiği andır. Hal böyleyken BK m. 101/1'deki genel kuraldan farklı olarak, temerrüt olgusu için ihtara gerek bulunmayan bir hal vardır. Bu sebeple de ödenmesi gerekli kıdem tazminatı için faize de kıdem tazminatının ödenmesi gerekli olduğu andan yani fesih tarihinden itibaren hükmedilmelidir.

Bunun dışında yukarıda açıkladığımız 2. Görüş bakımından kıdem tazminatına ilişkin olarak işçi açısından hükmedilecek tazminatta faizin başlangıcına ilişkin olarak; iş akdinin kıdem tazminatını gerektirir biçimde fesih veya ölümle sona ermesi ve ödenmesi gereken kıdem tazminatının ödenmesinde gecikilmesi halinde fesih veya ölüm tarihinden faize hükmedilmesi gerekmektedir.

Yargıtay ise verdiği çeşitli kararlar ile değişik görüşlere ulaşmıştır. Bununla ilgili olarak Yargıtay'ın ilk kararları faizin başlangıcının hizmet akdinin son bulma tarihi olduğu yolunda iken sonraki kararlarında faizin başlangıcının dava tarihi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bahsi geçen durum 1987 yılına kadar devam etmiş; bu tarihten sonraki verdiği kararlarda ise Yargıtay, faizin başlangıcının hizmet akdinin son bulduğu tarih olduğunu tekrar kabul etmiştir. Yargıtay kıdem tazminatı bakımından herhangi bir ihtara gerek olmadan iş sözleşmesinin sona erdiği andan itibaren işverenin temerrüde

---

<sup>289</sup> Şahlanan, Türk-İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda 50 Yıllık Gelişme Semineri.

<sup>290</sup> Ünal NARMANLIOĞLU, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, 1. Bası, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1973, s.167; Abbasgil, s. 210; Ercan AKYİĞİT, **Kıdem Tazminatı Faizi**, Yargı Dünyası Aylık İçtihat, Mevzuat ve Bilimsel İncelemeler Dergisi, İstanbul: Ethemler İnş. Müh. Turizm Yayıncılık San ve Tic. Ltd Şti., , S.15, Mart 1997 , s. 28; Osman USTA, **İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları**, 1. Bası, Ankara: Feryal Matbaası, Kasım 1998, s. 686.

düŖeçeđi yönünde kararlar vermektedir. Gerçekten Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 1987/9 – 427 E. , 1987/819 K. İle 4.11.1987 sayılı kararında: *kıdem tazminatına 5.4.1986 fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesi doğru olup, mahalli mahkemenin bu konuya ilişkin temerrütsi usul ve yasaya uygundur.*” İfade olunmuştur. Aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 2004/24737, K. 2005/14029 ile 21.4.2005 tarihli kararında: “ *Hüküm altına alınan kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizine karar verilmesi 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi ve dairesinin yerleşik uygulaması gereğidir.*” Belirtilmiştir. Yine Yargıtay 9. HD, E. 2001/16005, K. 2002/596 ile 22.01.2002 tarihli kararında da “ *...Dairesinin kararlılık kazanmış uygulamasına göre başlangıç tarihi gösterilmeksizin faizin istenmiş olması halinde kıdem tazminatı için fesih tarihinden faizin yürütülmesi gerekir. Yine dava dilekçesinde faizin türünden söz edilmemiş olması halinde de faizin “ mevduata uygulanan en yüksek faiz ” olarak kabulü gerekir . Bu çözüm şekli iş hukukunun işçiyi koruyuculuk ilkesine de uygundur . Böyle oluca kıdem tazminatı için akdin feshinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanması gerekir...*” söz konusu durum ortaya konmuştur.

Bizce de, Kanunun bizzat kendisinin ödeme zamanını belirlediği bu durumda, İş Kanunu'nun işçiyi koruyucu ilke ve amaçları da göz önünde tutulduğu takdirde ayrıca temerrüt için borçlu işverene ihtaraya gerek olmamalıdır. Bu bakımdan Borçlar Kanunu'nun 101. Maddesinde belirtilen hükümlerine, yani temerrüt hükümlerine uymak zorunluluğu olmamalıdır.<sup>291</sup>

Uygulamada, şayet yargıya intikal eden kıdem tazminatı alacağı için davacı, faiz başlangıcı için farklı bir tarih göstermemişse faiz fesih tarihinden itibaren yürütülürken, başka bir tarih gösterilmişse isteğe başlılık prensibi<sup>292</sup> gereği belirtilen tarih faizin başlangıcı sayılmaktadır. Bunun dışında davacı işçi dava dilekçesinde kıdem tazminatı faiz oranı olarak reeskont ya da yasal faiz oranını da belirtmiş olabilir. Böyle bir durumda HUMK m. 74 uyarınca hakim “taleple-istekle bağlılık kuralı” uyarınca

<sup>291</sup> Abbasgil, s. 210.

<sup>292</sup> 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu m. 74: “ *Kanunu Medeni ile muayyen hükümler mahfuz olmak üzere hakim her iki tarafın iddia ve müdafaalarıyla mukayyet olup ondan fazlasına veya başka bir Ŗeye hüküm veremez. Tahakkuk edecek hale göre talepten noksan ile hüküm caizdir.*”

talepten fazlaya karar veremeyecektir. En yüksek mevduat faiz oranını geçmeyecek şekilde yasal ya da reeskont faize hükmedecektir.<sup>293</sup>

## **bb. Kıdem Tazminatında Faiz Başlangıcı Bakımından Özellik Arz Eden Durumlar**

### **aaa. Muvazzaf Askerlik Süresinin Borçlanması**

Askerlik süresinin borçlanması müessesesi, hukukumuzda, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nda, 23.02.1965 tarih ve 545 sayılı Kanunla eklenen, sonradan 1623 sayılı Kanunla değiştirilen Ek 8. madde ile girmiştir. Borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatına esas hizmet süresine ilave dılması ile ilgili olarak 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde, açık bir hüküm olmamakla birlikte, uygulamada yargı kararları doğrultusunda 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinin 4. ve 5. Fıkralarına göre işlem yapılmakta ve borçlanılmış askerlik süresi kıdeme dahil edilmektedir.

1475 sayılı Kanununun 14/I maddesi uyarınca hizmet akdi muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla sona eren işçiler de kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi konusunda Yargıtay'a göre "borçlanılan askerlik süresinin belli koşullarda kıdemden sayılması", "tutukluluk sebebiyle hizmet akdinin feshinde kıdem tazminatına hak kazanılması" gibi, durumlarda, gecikme faizinin, akdin feshi tarihinden değil, dava tarihinden hesaplanması gerekir.<sup>294</sup>

Bunun dışında işçinin işyeri ile ilgili olmayan bir suçtan tutuklanması üzerine hizmet akdinin feshinde işçiye kıdem tazminatı verilebileceği esası son yıllarda oluşan Yargıtay İçtihatları ile benimsenmiştir. İçtihattan önceki sürede kıdem tazminatının geç

---

<sup>293</sup> Özkan ERTEKİN, **Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı Hukuku, C.1**, 1. Bası, Ankara: Kartal Basım Yayın Dağ. Paz. İç ve Dış Ltd Şti., 2006, s. 1128.

<sup>294</sup> Yargıtay 9. HD. 1986/20, K. 1986/276 ile 20.01.1986 tarihli kararında: "... *Borçlanılan muvazzaf askerlik hizmeti için hüküm altına alınan kıdem tazminatına, dava tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi gerekir...*" (www.kazanci.com).

Yargıtay 9. HD. E. 1986/1561, K. 1986/2711 ile 10.3.1986 tarihli kararında: "...*Davacı, muvazzaf askerlikte geçen hizmet süresinin kıdem tazminatı hesabına katılması ve bu süreye isabet eden kıdem tazminatının ödenmesine dair karar, yeni hak doğurucu (inşai) dava ve kararlardan bulunduğundan, faizin dava tarihinden başlatılması gerekirken daha önceki bir tarihli faize hükmedilmesi hatalı ise de, bunun düzeltilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, Usulün 438. Maddesi gereğince kararın düzeltilerek onanması uygun görülmüştür...*" (www.kazanci.com).

ödenmesinden dolayı gecikme zammı söz konusu olmasa da artık bu içtihat yerleştiğinden hizmet sözleşmesinin sona erdirildiği tarihten itibaren en yüksek mevduat faizine hükmedilecektir.<sup>295</sup> Dolayısıyla burada da genel prensibe istisna getiren bir anlayışın temsil edildiği söylenebilecektir.<sup>296</sup>

### **bbb. Emeklilik Nedeniyle Fesih Halinde**

Burada üzerinde durulması gerekli bir diğer husus da hizmet akdinin fesihle veya ölümle sona ermesi halinde kıdem tazminatı için gecikme faizine prensip olarak fesih veya ölüm tarihinden itibaren başlayarak hükmedilmek gerekirken (benimsediğimiz ilke çerçevesinde), hizmet akdinin bağlı bulunulan sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık/malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla feshi durumunda kıdem tazminatının ödenir hale gelmesi için sadece akdin feshi yetmemekte aynı zamanda ilgili sosyal güvenlik kurumundan/kuruluşundan anılan aylık ya da toptan ödemeye hak kazanıldığına dair belgenin getirilerek ibrazı da gerekmektedir.<sup>297</sup> İşte buna uygun olarak, bu tür durumlarda ödenmesinde gecikilen kıdem tazminatı için uygulanacak faizin de ancak bu belgenin getirilerek işverene ibraz edildiği tarihten itibaren hüküm altına alınması gerektiği söylenebilecektir.<sup>298</sup>

Bununla ilgili olarak Yargıtay 9. HD. E. 1996/4494, K. 1996/5433 ile 14.03.1999 tarihli kararında:

*“ 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 3. fıkrasında "işçinin birinci bendin 4. fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık ya da toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için, yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma ya da sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır.." denilmektedir. Bu hükme göre emeklilik nedeniyle işçinin kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için SSK'na başvurmuş olduğunu ve emekliliğe hak kazandığını belgelemiş olması gerekir. Bu prosedür izlenmeden ve işveren gelişmelerden*

<sup>295</sup> Cevdet İlhan GÜNAY, **Şerhli İş Kanunu**, C.1, 2. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 2001, S. 1308.

<sup>296</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı Faizi, s. 28.

<sup>297</sup> Ercan AKYIĞIT, **İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı**, s. 803.

<sup>298</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı Faizi, s. 26-27.

*haberdar edilmeden kıdem tazminatı istenemeyeceği gibi işten ayrıldığı tarihten de faize hak kazanamaz. Hesaplama da faiz hesabı için emekliliğin belgelendirildiği tarih esas alınarak o tarihteki orana göre faize hükmetmek gerekir.”* Diyerek söz konusu konunun cevabına açıklık getirmiştir.<sup>299</sup>

## **b. Kıdem Tazminatına Uygulanacak Faiz Oranı**

Konu ile ilgili farklı görüşler ileri sürülse de Yargıtay, faizin başlangıç tarihinde bir yıllık mevduata uygulanan faiz oranının dikkate alınması gerektiği görüşündedir.<sup>300</sup> Şimdilik bu görüşünde kararlı olduğu anlaşılan Yüksek Mahkeme, kararlarında niçin bir yıllık mevduata uygulanan faizi esas aldığı belirtmediği gibi, hangi mevduat türünün<sup>301</sup> dikkate alınacağını da açıklamamaktadır.<sup>302</sup>

En yüksek mevduat faizi bir yıllık olmalıdır.<sup>303</sup> Esasen yasada bu husus belirlenmediği halde faiz belirlenmesinde en uzun periyot bir yıl olduğundan ve uygulamada en yüksek faiz bir yıllık süre için öngörüldüğünden yasada geçen bir yıllık faiz bir yıl olarak ele alınmalıdır. Bunun sonucu olarak 1 aylık, 3 aylık, 6 aylık dönemlere göre belirlenen faiz oranları, kıdem tazminatı bakımından uygulanamayacaktır.<sup>304</sup> Bir yıllık faiz oranının dikkate alınmasının bir başka sonucu da, yıl içerisinde artan veya azalan faiz oranlarından etkilenmemesidir. Yargıtay mevduata uygulanan faizin hangi andaki faiz oranı olduğu konusunda, faizi yıllık en yüksek faiz olarak anmakta ve bunun, kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği ilk andaki (yani

<sup>299</sup> Aynı şekilde bkz: Yargıtay 9. HD. E. 1996/762 K. 1996/1375 ile 01.02.1996 tarihli kararı ve Yargıtay 9. HD. E. 1995/20815, K. 1995/34962 ile 04.12.1995 tarihli kararı ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)).

<sup>300</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2005/11608, K. 2005/38855 ile 8.12.2005 tarihli kararında: “...*Kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekir. Öncelikle bankalardan, kıdem tazminatının miktarı da belirtilmek suretiyle, ilgili tarihlerde bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz sorulup, buna göre kıdem tazminatı faizinin alacağı hesaplattırılmalıdır...*” ifade etmektedir ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)). Aynı doğrultuda Günay, Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, s. 488.

<sup>301</sup> TC. Merkez Bankası'nın 30.01.1997 tarih ve 22893 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 97/1 sayılı “Mevduat Türleri ve Kapsamı ile Vade Dilimleri Hakkında Tebliğ”i uyarınca, mevduat türleri şu şekildedir: Tasarruf Mevduatı, Resmi Kuruluşlar Mevduatı, Ticari Kuruluşlar Mevduatı, Bankalar Arası Mevduat, Diğer Kuruluşlar Mevduatı, Aynı Tebliğin 3. Maddesine göre mevduatın vadeleri ise şu şekildedir: Vadesiz, İhbarlı, Vadeli (1 aya kadar, 3 aya kadar, 6 aya kadar, 1 yıla kadar ve daha uzun vadeli, 1 ay, 3 ay, 6 ay ve yıllık faiz ödemeli).

<sup>302</sup> Usta, s. 696.

<sup>303</sup> Şahin ÇİL, *Açıklamalı – İctihatlı Kıdem Tazminatı*, 1. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, Ekim 2009, s. 65.

<sup>304</sup> Şahin ÇİL, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 2. Cilt, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2007, s. 3381

temerrüt başlangıcındaki) yıllık en yüksek mevduat faizini deyimlediğini, yıl içinde meydana gelen değişikliklerden de bu oranın etkilenmeyeceğini kabul etmektedir.<sup>305</sup>

Yargıtay, gecikilen sürenin ne kadarlık bir zaman dilimine denk geldiğine bakmaksızın her gecikme süresi için, mevduat hesabına yönelik olarak saptanan en yüksek faiz dönemi ve oranı olan “yıllık faiz”in baz alınacağını kabul etmektedir. Aslında bu uygulamayı gecikilen süre için temerrüt faizine hükmedilirken “yıllık faiz”in esas alınacağını öngören genel hükümlerin de (BK m. 103 ve 3095 sy. K. m. 1, 2, 4/a) desteklediği söylenebilir. Biz bu noktayla da bağlantılı olarak diyebiliriz ki, kendisi için faiz oranı tespit edilen en yüksek süreyi (vadeyi) yani ülkemizdeki en üst süre olan bir yılı aşmayan tüm gecikme süresi için, temerrüdün başladığı ilk gündeki faiz oranının; bir yılı aşma durumundaysa her bir yılın bitip izleyen yılın başladığı ilk gündeki en yüksek faiz oranının baz alınması gerekir.<sup>306</sup>

Söz konusu gecikme bir yıldan fazla ise, bu oranın ilk bir yıl için olduğunun sonraki her bir yıl için yılların bitimindeki faiz oranlarının ayrı ayrı dikkate alınması gerektiği Yargıtay’ca kabul edilmektedir.<sup>307</sup> Buna göre temerrüdün başladığı ilk gündeki yıllık faiz oranı bu tarihten itibaren bir yıl süreyle uygulanacak, ikinci yılın başındaki oransa bir yıllık süre için uygulanacaktır. Yani izleyen her bir yılın başındaki bir yıllık en yüksek faiz oranındaki değişimlerden de etkilenme söz konusu olmayacaktır. Uygulanacak faiz en yüksek mevduat faizi (1475 Sayılı İşK. m. 14/XI) veya işletme kredisi faizi (TSGLK m. 61/1) yahut da döviz mevduat faizi (3095 sy. K. m. 4/a) olsun durum fark etmez. Yani her bir temerrüt yılının başındaki faiz oranı bir yıllık temerrüt müddeti için uygulanır; sonra izleyen yılın başındaki yine bir yıl için tatbik edilir.<sup>308</sup>

<sup>305</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı Faizi, s. 30.

<sup>306</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 809.

<sup>307</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1999/4414, K. 1999/8378 ile 4.5.1999 tarihli kararında: “*Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre akdın feshi tarihi esas alınarak faiz oranı tespit edilmeli ve bu oran üzerinden 1 yıllık faiz hesaplaması yapılmalıdır. İkinci yıl başı yine faiz oranı tespit edilmelidir. Bir yıl içinde bu oran artabilir, eksilebilir. Bu itibarla tekrar bir yıl için hesaplama yapılmalıdır. Üçüncü yılın başında da aynı şekilde oran tespit edilerek gecikilen süreye göre hesaplama yapıp bulunan rakamlar toplanmak suretiyle davalı yararına oluşmuş bulunan usuli kazanılmış hak ilkesi de dikkate alınmak kaydıyla hüküm kurulmalıdır...*” belirtmiştir (www.kazanci.com).

<sup>308</sup> Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, s. 2698.

Öğretide 14. Maddede kastedilenin, kıdem tazminatının ödenme tarihine kadar olan süre içerisinde mevduata uygulanan ‘en yüksek faiz’lerden en yüksek olanı olduğunu ileri sürenler vardır. Ancak 1475 Sayılı Kanun’un 14/XI maddesinde ‘...ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faiz...’ ifadesi kullanılmıştır. Hatta bu ifadeyi kullanırken de, faize ilişkin olarak baz alınan mevduatın ‘vade’ sinin ‘ödenmeyen süreye göre’ tayin edileceğini göstermiştir.<sup>309</sup> 11. Fıkradaki ‘en yüksek’ deyimini, ödenmeyen süreye göre saptanan faiz oranlarının en yüksek olanı anlamına gelmektedir. Dolayısıyla zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı için hükmedilecek faiz, kıdem tazminatının ödenmesi tarihine kadar olan süre içinde mevduata uygulanan en yüksek faizlerden en yüksek olanı değil, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan faizlerin yüksek olanıdır.<sup>310</sup> Örnekle açıklayacak olursak; ödenmeyen süre bakımından 3 ay vadeli mevduat için belirlenen faizin dikkate alınması gerekmekte ise ve bu mevduat için verilecek faiz oranı bu süre içinde %32’den %35’e çıkarılmışsa, en yüksek %35’e göre hesap yapılması gerekecektir.

### **c. Kıdem Tazminatının Yabancı Para ile Ödeneceği Hallerde Faiz**

Türk Parası ile ödenmesi gereken ancak ödenmesinde gecikilen süre için uygulanacak temerrüt faizinin ne olduğu konusu yukarıda anlatılmıştır. Ancak uygulama bakımından kıdem tazminatının bir yabancı ülke parasıyla ya da yabancı devlet parasının tabi olduğu kurdan Türk Lirasına çevrilmek suretiyle ödenmesi durumları da gündeme gelebilecektir.

Bu konu ile ilgili olarak İş Kanununun 14/11. Maddesinde açıklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Söz konusu fıkra: ‘...mevduata uygulanan en yüksek faiz...’ den bahsedilmiştir. Öncelikle bu hükümde Türk Parası – Yabancı devlet parası ayrımı yapılmamıştır. Ayrıca Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin 3095 sy. Kanuna 14.11.1990 tarih ve 3678 sy. Kanun ile eklenen 4a maddesinde ‘...sözleşmede daha yüksek faiz kararlaştırılmadığı hallerde, yabancı para borcunun faizinde devlet bankalarının o yabancı para ile açılmış ir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı uygulanır’ denilmektedir. Hal böyleyken yabancı parayla ödeneceği

---

<sup>309</sup> Usta, s. 694.

<sup>310</sup> Usta, s. 696.

kararlaştırılan kıdem tazminatının ödenmesinde gecikme halinde gecikilen süre için o yabancı para ile açılmış mevduat hesabına uygulanan en yüksek faize hükmedileceğini söylemek biraz daha kolaylaşmaktadır.<sup>311</sup> Keza bu sonucun, Türk parası-yabancı para ayrımı yapmaksızın, kıdem tazminatı için “mevduata uygulanan en yüksek faiz”den söz eden İş Kanunu 14/11 hükmüyle uyumlu olduğu da söylenebilir. Ne var ki İş Kanunu bu faizi devlet bankası-özel banka ayrımı yapmaksızın genel bir şekilde düzenlemişken, 3095 sy. Kanun “devlet bankalarınca uygulanan” en yüksek faizden söz edince, yabancı parayla ödenecek kıdem tazminatı için hükmedilecek gecikme faizinin o yabancı para ile açılan mevduat hesabına devlet bankalarının uyguladığı faiz oranına mı, yoksa devlet/özel kesim bankası olduğuna bakmadan uygulanan en yüksek faiz oranına mı tabi tutulacağı sorunuyla karşılaşılacaktır.<sup>312</sup> Burada yabancı parayla ödemede o parayla açılan mevduata devlet bankalarınca ödenen en yüksek faiz ödenir (3095 sy. Kanun 4/a). Bunun dışındaki faizde (mevduat faizinde) devlet bankası ve Türk yahut yabancı banka ayrımı yoktur. Türk/yabancı ve özel yahut devlet bankası ayrımı yapılmadan Türkiye’de faaliyet gösteren tüm bankalar içinde mevduata en yüksek faizi vereninki baz alınır.

Kanunlarda aksini öngören bir hüküm bulunmadığından, ücretin Türk parası ile ödenmesine rağmen tarafların kıdem tazminatı ödenmesi konusunda yabancı parayı esas alan bir kuralı benimsemeleri de mümkündür.<sup>313</sup> Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus, yabancı para üzerinden yapılacak ödemelerde de kıdem tazminatı tavan tutarını aşan bir düzenlemeye gidilemez ve hesaplamada bu tavan gösterilmelidir.<sup>314</sup>

#### **d. Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi Durumunda Faiz**

1475 sayılı Kanunun 14/11. Maddesiyle 4857 sayılı İş Kanununun 32/5. Maddesi birlikte değerlendirildiğinde kıdem tazminatının iş sözleşmesinin feshi anında tam olarak ödenmesi gerektiği sonucu çıkmaktadır. Zira Kanunun 32/5. Maddesi incelendiğinde: “İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve

<sup>311</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı Faizi, s. 24; Akyiğit, İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 797 vd.

<sup>312</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı Faizi, s. 24.

<sup>313</sup> Çil, İş Kanunu Şerhi, s. 3379.

<sup>314</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2005/3574, K. 2005/29669 ile 13.9.2005 tarihli kararı.

*Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.*” İfade olunmaktadır. İşte kıdem tazminatı işçinin bir paraya ilişkin (parayla ölçülebilir) menfaati olduğundan hizmet akdinin sona ermesi halinde tam olarak ödeneceğine dair bu hükümdeki “tam olarak ödenme” deyiminin, ödemenin bir bütün olarak bir defada yapılacağını öngördüğü sonucuna varılabilecektir.<sup>315</sup> Başka bir anlatımla işverenin tek taraflı uygulaması ile tazminatını taksitlere bölerek ödemesi mümkün değildir.<sup>316</sup> Ancak söz konusu maddenin mutlak emredici bir nitelik taşıdığını söyleyemeyeceğimizden taksitle ödeme konusunda tarafların anlaşması (Kanunda da herhangi bir düzenleme olmadığından ötürü) mümkün görünmektedir.<sup>317</sup>

Kıdem tazminatının taksitle ödenmesi durumunda kısım kısım, yani bölümler halinde ödenmesi durumunda her bir taksit için farklı tarihlerde ödeme söz konusu olacak, dolayısıyla söz konusu geciken ödemeler için faiz ödenip ödenmemesi durumu gündeme gelecektir.

Kıdem tazminatının taksitle ödenmesi durumunda faizin ne olacağı sorusunu cevaplamadan önce genel ilkeler ile durumu açıklamaya çalışmak isabetli olacaktır. . Borçlar Kanunu m. 113 uyarınca ifası gecikilen borç için gecikme faizi istenebilmesi için; faiz isteme hakkının açıkça saklı tutulmasına veya halin gereğinden saklı tutulduğunun anlaşılmasına gerek vardır. Aksi halde, asıl borç son bulunca, onun fer’i olan faiz isteme hakkı da sona erecektir.<sup>318</sup> Bu ilkenin kıdem tazminatının ödenmesinde gecikme nedeniyle faiz istenebilmesi hususunda da geçerli olacağı açıktır. Bankaya

---

<sup>315</sup> Abbasgil, s. 207; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 413; Ercan AKYİĞİT, **Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi ve Faiz**, Yargı Dünyası Aylık İctihat, Mevzuat ve Bilimsel İncelemeler Dergisi, İstanbul: Ethemler İnş. Müh. Turizm Yayıncılık San ve Tic. Ltd Şti., S.16, Nisan 1997, s. 11.

<sup>316</sup> Çil, İş Kanunu Şerhi, s. 3377.

<sup>317</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi ve Faiz, s. 11; Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi C. 2, s. 3377; Müjdat ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması, Bireysel ve Toplu İş Hukuku Basın İş Hukuku Deniz İş Hukuku**, 6. Bası, İstanbul: Der Yayınevi, 2006, s. 262.

<sup>318</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1995/17851, K. 1995/19729 ile 5.6.1995 tarihli kararında: “...*Borçlar Kanununun 113. maddesine göre; asıl borç, ödeme ile sona erdiği takdirde faiz gibi fer’i haklar da sona erer. Ancak, ödeme tarihinde faiz talep hakkı saklı tutulmuşsa, asıl borcun ödenmesinden sonra geçmiş günler faizi istenebilir. Somut olayda, işveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatları ödendiği sırada, davacı tarafından faiz talep hakkının saklı tutulmuş olup olmadığı anlaşılammaktadır. Diğer taraftan, ihbar tazminatı için davalının davadan önce temerrüde düşürülmüş olup olmadığı da mahkemece belirlenmiş değildir. Her iki nokta üzerinde inceleme ve araştırma yapılmadan ihbar ve kıdem tazminatlarının geç ödenmesi nedeni ile faiz alacaklarının hüküm altına alınmış olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir...*” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

yatırma yoluyla ödendiğinde de Yargıtay'ca aynı çözüm kabul edilmektedir.<sup>319</sup> Yani burada uygulamada duraksamaya yol açan esas konu, kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi halinde, geçmiş günler için faiz istenebilmesinin, her bir ödemede ihtirazi kayıt ileri sürülmesinin gerekli olup olmadığı hususudur.<sup>320</sup> Konu ile ilgili olarak ilk başta Yargıtay 9. HD<sup>321</sup> ile Yargıtay Hukuk Genel Kurulu arasında görüş farklılığı ortaya çıkmış olsa da uygulama HGK'nun görüşü doğrultusunda ilerlemiştir.

Hukuk Genel Kurulu ile 9. Hukuk Dairesi arasındaki bu farklı uygulamanın bir İçtihatı Birleştirme Kararı gerektirip gerektirmediğini değerlendiren Yargıtay 1. Başkanlık Kurulu ise, 9. Hukuk Dairesinin son kararlarında Hukuk Genel Kurulu anlayışını benimsediğinden bahis ile içtihatların birleştirilmesine lüzum olmadığı sonucuna varmıştır.<sup>322</sup>

Yargıtay HGK E. 1992/9-558, K. 1992/687 ile 18.11.1992 tarihli kararında:

*“...Borçlar Kanununun, borçların sükutu başlığını taşıyan 113. maddesinin 1. fıkrasında da; asıl borcun, tediye ile veya sair bir suretle sakıt olması halinde fer'i hakların da sakıt olacağı ilke olarak vurgulandıktan sonra, 2. fıkrada;*

<sup>319</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2004/11333, K. 2004/27958 ile 15.12.2004 tarihli kararında: *“...Davacının iş akti 14.3.2003 tarihinde feshedilip kıdem ve ihbar tazminatı 2.5.2003 tarihinde banka hesabına yatırılmıştır. Davacı 9.5.2003 tarihli ihtarnamesi ile bu geç ödemedeki kaynaklanan faizi, ödenmeyen vergi iadesi alacağı ve faizini talep etmiştir. Davacı dava konusu alacakların bankadaki özel hesabına geçmeden önce davalıya fer'i hakların saklı tutulduğuna dair ihtarda bulunmamıştır. Hesabına yatırılan miktarlar aynı gün davacı tarafından çekilmiş ve çekilirken de ihtirazi kayıt dermeyeran edilmemiştir. Bu nedenle Borçlar Kanunu'nun 130 maddesi gereği davacı faiz talebinde bulunamaz. Gecikme faiz talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”* ifade olunmuştur. Aynı şekilde bkz. Yargıtay 9. HD. E. 1995/6780, K. 1996/7184 ile 04.04.1996 tarihli, Yargıtay 9. HD. E. 1995/26349, K. 1996/1103 ile 01.02.1996 tarihli kararları (www.kazanci.com).

<sup>320</sup> Usta, s. 707. İşçi, önceden işleyen faizleri talep hakkını saklı tutmamışsa bu faizlerin istenemeyeceğine dair görüşler için bkz: Şakar, İş Hukuku Uygulaması, s. 262; Demircioğlu / Centel, s. 202.

<sup>321</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1992/5559, K. 1992/5662 ile 26.05.1992 tarihli kararı (www.kazanci.com).

9. HD özetle her taksitte işçinin ihtirazi kayıt koymasını ve çekince ile ödemelerini alması gerektiğini savunmaktadır. HGK ise alacak henüz son bulmadan son taksit ödenirken konulan çekincenin dahi (önceki taksitleri de kapsar biçimde) faiz istemine imkan verileceğini ifade etmektedir.

<sup>322</sup> Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 11.11.1993 tarih ve 41 sayılı kararı: *“...Konu esas itibariyle ilkeye taallük etmekte olup, Hukuk Genel Kurulu her bir taksit ödenirken ihtirazi kayıt ileri sürülmesine gerek olmadığı esasını benimsemiş; Dokuzuncu Hukuk Dairesi ise aksine ihtirazi kaydı aramıştır. Bu durum karşısında kararlar arasında her ne kadar aykırılık mevcut ise de, Dokuzuncu Hukuk Dairesi Başkanlığının düşünce yazısında açıklandığı üzere dairece son kararlarda Hukuk Genel Kurulu kararında belirtilen prensibin benimsendiği ve böylece kararlar arasındaki aykırılığın kendiliğinden ortadan kalktığı açıklanmıştır.*

*Bu nedenlerle hasıl olan yeni durum karşısında içtihadı birleştirme yoluna gidilmesine gerek bulunmadığına, Oybirliğiyle karar verildi...”* (www.kazanci.com).

*evvelce işleyen faizleri talep hakkının saklı tutulduğu beyan edilmiş veya hal icabından anlaşılması durumu fer'i hakkın isteminde ayrık bırakılmıştır... Somut olayda, faiz alacağına esas teşkil eden kıdem tazminatı davacıya ödenmiş değildir. Ana alacak ödenmediğine göre fer'i hakkın sakıt olması düşünülemez. Ana alacağın taksitler halinde bölüm bölüm ödenmesi durumunda da her bir ödeme sonunda faiz talep, etme ile ilgili fer'i hakkın saklı tutulduğunu ayrıca belirtmeye gerek yoktur. Bu durumda, yerel mahkemece mevcut delillerin değerlendirilmesi suretiyle davacının faiz talep etme hakkının bulunduğu kabul edilerek karar verilmesi doğrudur. O halde usul ve Yasaya uygun olan temerrüt kararı onanmalıdır...’’ ifade olunmuştur.*

Hukuk Genel Kurulu Kararı’nda da görüldüğü üzere kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi halinde, her bir taksit ödenirken ihtirazı kayıt ileri sürülmesine gerek yoktur. Ancak son taksit tahsil edilirken şayet faiz hakkı saklı tutulmamışsa faizin istenebilmesi artık BK m. 113 hükmü gereğince mümkün olamayacaktır.<sup>323</sup>

Kıdem Tazminatı için faiz uygulamasında özellikle belirtmeli ki kıdem tazminatı tam veya kısmen ödenirken, faiz isteme hakkının saklı tutulduğundan söz edilebilmesi için kayıta (çekincede) mutlaka “faiz” sözcüğünün kullanılması gerekmez. Çünkü önemli olan, konulan kayıttan faizin saklı tutulduğu sonucunun çıkarılmasıdır. Bu nedenle “tüm yasal haklarımı saklı tutuyorum” biçimindeki bir ihtirazı kaydın varlığı halinde de faiz isteme hakkının saklı tutulduğu sonucuna varılabilecektir.<sup>324</sup>

Tüm bu açıklamalar ışığında denilebilir ki; kıdem tazminatının taksitlerle ödenmesi durumunda, ödemede gecikme sebebiyle faiz istenebilmesi için her bir taksit

---

<sup>323</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1993/10740, K. 1993/13304 ile 21.9.1993 tarihli kararında: “...Dava, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle gecikme faizi istemine ilişkindir. Davacının hak kazandığı kıdem tazminatı taksitler halinde ödenmiş ve davacı bu ödemeler sırasında faiz isteğini saklı tutmamıştır. Son taksit bu davanın açılmasından önce ödenmiş ve böylece ihtirazi kayıt ileri sürülmeden asıl alacağın tamamı tahsil edilmiş olduğundan, Borçlar Kanunu’nun 113 üncü maddesi hükmünce faiz alacağı düşmüştür. Kararda sözü edilen Hukuk Genel Kurulu kararına konu olan olayda, asıl alacağın son taksidi henüz ödenmeden faiz isteği ile dava açılmış olduğundan, anılan kararın temyize konu bu davada uygulanması olanağı yoktur...” ifade olunmuştur ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)). Aynı doğrultuda Akyiğit, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, s. 820.

<sup>324</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi ve Faiz, s. 20.

için faiz isteme imkanının saklı tutulmasına gerek yoktur. Şüphesiz böyle bir yola gidilmesine engel bulunmamakla birlikte daha baştan kıdem tazminatının tümü için faiz isteme hakkının saklı tutulmasında olduğu gibi bu hakkın herhangi bir taksit ödenirken (ilk, ortada veya son taksit olabilir) saklı tutulmuş olması halinde de tüm taksitleri kapsar biçimde faiz istenebilmelidir.<sup>325</sup>

Bir diğer tartışılabilir husus ödenmesi gecikilen her bir taksit için onun ödenmesi gereken tarihten geç de olsa fiilen ödendiği tarihe dek geçen tüm gecikme süresi nazara alınarak gecikme faizi uygulanacaktır. Yoksa bir veya birkaç taksit zamanında ödenmedi diye (ödenmiş veya henüz ifası gerekmeyen taksitler de kapsar biçimde) tüm kıdem tazminatı için faiz uygulamasına gidilemeyecektir.<sup>326</sup> Ancak taksitle ödemeye dair anlaşma yapılırken, taraflar zamanında ödenmeyen bir taksitin kendisinden sonraki taksitleri de ödenmesi gerekir duruma düşüreceğini kararlaştırmışlarsa; ödenmesi gereken zamanda ödenmeyen bir taksit kendini izleyen taksitleri de ödenmesi gerekli konuma sokacağından, bu taksitler için de ödenmemiş olan önceki taksidin ödenmesi icap eden tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekecektir.<sup>327</sup>

Kıdem tazminatı ister bütün isterse taksitler halinde ödensin, faiz konusundaki ihtirazi kaydın nasıl konulacağına tereddüt doğuracağı bir hal, kıdem tazminatı ödemesinin alacaklının banka hesabına yatırılması ve alacaklının da bunu elektronik banka kartı kanalıyla otomatik para çekme makinelerinden (ATM) çekmesi durumudur. Gerçekten genellikle işçi ücretlerinin ödenmesinde kullanılan böyle bir yöntemin kıdem tazminatı ödenmesinde de izlenmesi mümkündür. Ancak alacaklının otomatik vezneden bu ödemeyi çekerken çekince koyma imkanının bulunmadığı böyle bir durumda çekinceyi koymamış mı saymalı, yoksa bu yöntemi izleyen tarafların ayrıca bir kayda gerek duymaksızın faiz talep etme imkanının ‘halin icabından doğduğu’ (BK m. 113/2) sonucuna mı varılmalıdır? Sorun kıdem tazminatı açısından değil ücretlerin

---

<sup>325</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı Faizi, s. 35.

<sup>326</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1992/15138, K. 1993/5687 ile 13.4.1993 tarihli kararında: ‘... Davacının kıdem tazminatı muhtelif tarihlerde taksitler halinde ödenmiştir. Bu durumda, hizmet aktinin feshi tarihi ile her bir ödemenin yapıldığı tarihe kadar geçen süreler için gecikme faizinin hesaplanması gerekirken kıdem tazminatının tamamı için ve yapılan ödemeler dikkate alınmadan, son ödeme tarihine kadar faiz hesaplanması, hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...’ (www.kazanci.com).

<sup>327</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi ve Faiz, s. 20.

ödenmesiyle bağlantılı olarak tartışılarak, işçi ücretleri açısından böyle bir sonucun kabul edilebileceği üzerinde durulmalı ve aynı çözümün kıdem tazminatı faizinin istenebilmesi konusunda da benimsenmesi isabetli olacaktır.<sup>328</sup>

Kıdem tazminatı ve faizi için dava açıldıktan sonra davanın devamı sırasında kıdem tazminatı ödenirse burada Yargıtay'a göre faizin saklı tutulmasına gerek yoktur.<sup>329</sup> Yargıtay'a göre açılmış olan dava faiz isteme hakkının saklı tutulduğu anlamına gelmiş olacaktır.

#### e. Deniz İş ve Basın İş Kanunu'na Göre Faiz

Deniz İş Kanunu bakımından kıdem tazminatı bakımından yürütülecek faiz oranı ve başlangıç tarihi konusunda 4857 Sayılı Kanun ile farklar vardır. Kara işçileri bakımından kıdem tazminatına uygulanacak faiz sözleşmenin feshi tarihinden itibaren bankalarca uygulanacak en yüksek faiz olmasına rağmen deniz işçileri için uygulanacak söz konusu faiz yasal faiz olacaktır. Deniz İş Kanununa dayalı olarak kıdem tazminatı talebi durumunda işçinin işvereni temerrüde düşürmesi gerekecektir. Çünkü Deniz İş Kanununda, 1475 sayılı kanunda olduğu gibi bir düzenleme yer almamıştır.<sup>330</sup>

Basın İş Kanununda da Yargıtay bir başka açıdan farklı kararlar vermektedir. Basın İş Kanununa tabi çalışanların ihbar ve kıdem tazminatlarının giydirilmiş ücretten

<sup>328</sup> Akyiğit, Kıdem Tazminatı Faizi, s. 36.

<sup>329</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1988/9560, K. 1988/11452 ile 2.12.1988 tarihli kararında: "...Dava konusu edilen 4.500.000 TL'nin dava açıldıktan sonra, 11.12.1987 tarihinde ödendiği ve davacının bu ödeme sırasında faiz konusunda bir itirazı kayıt ileri sürmediği hususu tartışmasıdır. Davacı dava açtığına ve bu davada faiz istemiş olup ödeme sırasında dava derdest bulunduğu göre, artık asıl alacak kendisine ödenirken ayrıca bir ihtirazi kayıt ileri sürmesine gerek yoktur. Bu nedenle davacının emekli olduğu tarihte kalan 4.500.000 TL. kıdem tazminatının kendisine ödendiği 11.12.1987 tarihi arasında gerçekleşen faize hükmedilmesi gerekir. Mahkemenin yazılı düşüncelerle bu isteği reddetmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir..." (www.kazanci.com).

<sup>330</sup> Yargıtay 2000 yılına kadar gemi adamları için de en yüksek mevduat faizi hesaplatılması yönünde kararlar veriyorken 2000 yılından itibaren bu görüşünü değiştirmiştir. Buna göre Yargıtay 9. HD. E. 2002/6575, K. 2002/21465 ile 18.11.2002 tarihli kararında: "... Deniz İş Kanununda kıdem tazminatı için faize ilişkin özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu itibarla geç ödenen ya da ödenmeyen kıdem tazminatı için yasal faize hükmetmek gerekir. Öte yandan davacının davalıyı temerrüde düşürdüğü de anlaşılmadığından faizin dava tarihinden itibaren yürütülmesi gerekir. Mahkemece 1475 Sayılı Kanununun 14. Maddesinden hareketle, fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." ifade olunmuştur; Tuncay BİLEN, **Deniz İş Kanunundaki Farklı Uygulamalar**, İstanbul Barosu Dergisi Özel Sayısı, İstanbul: İstanbul Barosu Dergisi Yayınları, N.5, 2007, s. 163; Özkan Ertekin, Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı Hukuku, C.I, s. 1127; Günay, İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması; 114.

hesaplanacağına ilişkin yasal hüküm bulunmadığından, hesaplamanın brüt ücret üzerinden yapılacağı Yargıtay tarafından kabul edilmektedir.<sup>331</sup>

## II. İHBAR TAZMİNATI VE FAİZ

### 1. Tanımı ve Niteliği

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Kanunda gösterilen bildirim şartına uymadan işi terk eden işçi ya da işine son verilen işveren, Kanunda belirtilen bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.

İhbar tazminatı, usulsüz fesih halinde, fesihte bulunan işçi veya işverenin, feshe maruz kalan diğer tarafa, bu Kanun hükmüne göre ödemekle yükümlü olduğu tazminattır. Yani, Kanunda belirtilen fesih bildirim sürelerine gereğince uymama olarak nitelendirdiğimiz bu durumda, söz konusu bildirim süresine uymayan tarafın, diğer tarafa ödediği tazminattır. Fesih bildirim önellerine uymama olarak nitelendirilen bu tazminat, öğreti ve uygulamada, ‘ihbar tazminatı’ olarak adlandırılmıştır.<sup>332</sup>

Bildirim süresi, yalnızca akdin feshinden önce diğer tarafa tanınması gereken süreyi ifade eder ve bunu da bizzat Kanun göstermiştir. Önelli fesih halinde diğer tarafa tanınması gerekli bildirim önellerine (tam olarak veya hiç) uyulmaması durumunda, önele uymayanın sırf bu tutumunun yaptırımını olarak diğer tarafa uyulması icap eden

---

<sup>331</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2003/2920, K. 2003/16216 ile 6.10.2003 tarihli kararında: ‘... Davacı Basın İş Kanununa tabi çalışan olup, Basın İş Kanunu'nun 6.maddesinde kıdem ve ihbar tazminatlarının giydirilmiş ücretten hesaplanacağı kuralına yer verilmediğinden bu tazminatların brüt çıplak ücret yerine giydirilmiş ücretten hesaplanması hatalıdır. Davalı işverenin bordroya göre yaptığı hesap cetvelinde ihbar ve kıdem tazminatının giydirilmiş ücretten ödenmesi kazanılmış hak teşkil etmez...’ belirtilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>332</sup> Nuri Çelik, 188; Mollamahmutoglu, s. 539; Akyiğit, İş Hukuku, s. 182; Süzek, İş Hukuku, s. 427; Nizamettin AKTAY, Kadir ARICI, KAPLAN SENYEN, **İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık San. Ve Tic. A.Ş., Eylül 2007, s. 177; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 268; Günay, Şerhli İş Kanunu, s. 634; Esener, s. 228; Mustafa KILIÇOĞLU/Kemal ŞENOCAK, **İş Kanunu Şerhi, C.2**, 2. Baskı, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s.358; Günay, İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, s. 111; Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C.2, s. 620.

önel tutarınca ücreti “tazminat” olarak ödemesi gerekir.<sup>333</sup> İşte bu tazminata gerek uygulama ve gerekse öğretideki adıyla “ihbar tazminatı” adı verilmektedir.

Öğreti ve uygulamada ihbar tazminatı farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Bir tanıma göre ihbar tazminatı, süresi belirli olmayan sürekli iş sözleşmelerinin bildirim şartına uyulmadan feshi hallerinde, şarta uymamış tarafın, diğer tarafa ödemek zorunda olduğu bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarındaki bir paradır.<sup>334</sup> Bir diğer tanıma göre ise, ihbar tazminatı, fesihte bulunan tarafın, bildirim sürelerine uymaması halinde ödenmesi gereken, miktarı kanunla belirlenmiş para tutarıdır.<sup>335</sup>

İhbar tazminatı yasada “zarar” koşuluna bağlı tutulmadan kesin ve götürü bir biçimde saptanmıştır. Bu nedenle, iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymadan fesheden kimse, karşı taraf bundan herhangi bir zarar görmese bile, götürü bir biçimde saptanmış olduğu için, ihbar tazminatı ödemekle yükümlü olur. Öğretide, tartışmalı da olsa, ihbar tazminatı çoğunluk olarak hukuki niteliği itibariyle “ücret” değil teknik anlamıyla bir “götürü tazminat” olarak nitelenmektedir.<sup>336</sup> Götürü bir tazminat olması nedeniyle de zamanında ödenmemesi halinde 3095 Sayılı Kanunun 2. Maddesine göre genel temerrüt faizine tabi olacaktır.<sup>337</sup>

Tazminat deyimi bir kimsenin mal varlığında iradesi dışında meydana gelecek zararın tazminidir. Burada söz konusu olan tazminat ise, ihbar önellerine uymayan tarafa uygulanan cezai müeyyide mahiyetinde özel hukuka ilişkin bir cezai tazminattır.<sup>338</sup>

---

<sup>333</sup> Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 620.

<sup>334</sup> Usta, s. 787.

<sup>335</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 268.

<sup>336</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 149; Mollamahmutoğlu, s. 540; Akyiğit, Bireysel İş Hukuku, s. 182; Süzek, İş Hukuku, s. 414, Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, C.I, s. 47; Kılıçoğlu / Şenocak, İş Kanunu Şerhi, C.I, s. 360; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 277.

<sup>337</sup> Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 621. Ayrıca temerrüt faizi ile ilgili olarak bkz: s. 18.

<sup>338</sup> Aktay / Arıcı / Kaplan-Seneyen, s. 178.

### **a. Hak Kazanma Koşulları**

4857 Sayılı Kanun m. 17/I: ‘‘ Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır (m. 17/II). Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir (m. 17/III).

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır (m. 17/IV).

Burada dikkat edilmesi gereken önemli nokta, kendisi iş akdini fesheden tarafın ihbar tazminatı talep edebilmesi mümkün değildir. Maddeden de bu anlam açıkça ortaya çıkmaktadır. Yani burada haklı nedenle de olsa iş akdini fesheden taraf değil, bildirim sürelerine uyulmaksızın kendisine karşı iş akdi feshedilen yani, usulsüz feshe maruz kalan taraf, ihbar tazminatına hak kazanacaktır. Yargıtay söz konusu hususu şu şekilde ifade etmiştir: ‘‘İhbar tazminatı... ancak fesih bildirimine muhatap olan ve fakat kendisine İş Kanunu’nun 13. (Şu anki 17.) maddesinde öngörülen önel tanınmayan tarafça istenebilecek bir hak olup, sözleşmeyi bozan taraf karşı taraftan ihbar tazminatı istemek hakkına sahip değildir... Öte yandan, sözleşmeyi bozanın işçi veya işveren olmasının... bu konuda herhangi bir etkisi yoktur’’<sup>339</sup>

Uygulamada genellikle iş sözleşmelerini haklı nedenle fesheden işçilerin, işveren yüzünden fesihte bulduklarını; bu nedenle de kendilerine ihbar tazminatı ödenmesi gerektiğini dava ettikleri görülmekte; Yargıtay da, ihbar tazminatının, işçiler bakımından iş güvencesi olarak öngörülmüş olan; sözleşmeyi fesheden tarafın değil,

---

<sup>339</sup> YHGK, 3.5.1975, 9-7/378; (Süzek, İş Hukuku, s. 414),

usulsüz feshe maruz kalan tarafın talep edebileceği bildirim süresine bağlı bir tazminat olduğu görüşüyle ve isabetle bu davaları reddetmektedir.<sup>340</sup>

Ayrıca şunu da ifade etmek gerekir ki iş Kanununa tabi belirli süreli iş sözleşmelerinin, ister vadenin dolması ile normal bir surette, ister haklı veya haksız fesih yoluyla sona ermesi halinde ihbar tazminatı kesinlikle söz konusu olamayacaktır.<sup>341</sup>

## **b. İhbar Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı**

İhbar tazminatı, işçinin işyerindeki çalışma süresine (kıdemine) göre uyulması gereken bildirim süreleri (İşK. m. 17/2, 4) göz önünde tutularak hesaplanır. Her ne kadar İş Kanunu'nda ihbar tazminatının hesabında hangi andaki ücretin esas alınacağı belirtilmemişse de bunun usulsüz fesih anındaki ücret olarak kabul edilmesi uygun olur.<sup>342</sup> Yargıtay da bununla ilgili olarak, ihbar tazminatı hesabının fesih tarihindeki ücretler nazara alınarak yapılması gerektiğini savunmaktadır.<sup>343</sup>

İhbar tazminatı, işçinin fesih anındaki brüt ücreti üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla ilgili olarak Yargıtay 9. HD. E. 1999/16223, K. 1999/16478 ile 1.11.1999 tarihli kararında:

*“... Davacı bankanın hak kazandığı ihbar tazminatının brüt ücretten ödenmesi gerekir... Gerçekten 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi bu konuda işçi ve işveren ayrımı yapmaksızın bir düzenleme öngörmüş olup davacı yararına hesaplanacak olan ihbar tazminatı brüt ücret üzerinden belirlenip hüküm*

<sup>340</sup> Mollamahmutoğlu, s. 541, bununla ilgili olarak Yargıtay 9. HD. E. 1988/3199, K. 1988/3417 ile 24.3.1988 tarihli kararı. (Mollamahmutoğlu, 391. No'lu dipnot)

<sup>341</sup> Konu ile ilgili olarak Yargıtay 9 HD, E. 1990/9157, K. 1991/189 ile 17.1.1991 tarihli kararında: “İhbar tazminatı 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesine göre süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinde söz konusudur. Süresi belirli hizmet akitlerinin feshinde ise ihbar öneli, dolayısı ile ihbar tazminatı gerekmez. Bu husus göz.önünde tutulmaksızın ihbar tazminatına karar verilmiş olması doğru değildir.”, Yargıtay 9. HD. E. 1997/11179, K. 1997/14307 ile 9.7.1997 tarihli kararı, Yargıtay 9. HD. E. 1992/12253, K. 1993/949 ile 16.1.1993 tarihli kararında: “Öte yandan ihbar tazminatı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesi uyarınca süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitleri için öngörülmüştür. Belirli süreli hizmet akitlerinde aktin sona erme tarihi önceden taraflarca kararlaştırılmış ve bilinmekte olduğundan, bu tür akitlerin feshinde ihbar tazminatı ödenmesi gerekmez. O halde, ihbar tazminatına ilişkin isteğin reddi gerekirken, hüküm altına alınmış olması usul ve yasaya aykırı olduğundan bozmayı gerektirmiştir...” (www.kazanci.com).

<sup>342</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 415.

<sup>343</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1995/13382, K. 1995/33668 ile 8.11.1995 tarihli kararı (www.kazanci.com).

*altına alınmalıdır. İfade olunmuştur. Aynı doğrultuda Yargıtay 9. HD. 1998/14272, K. 1998/16876 ile 30.11.1998 tarihli kararında da: ‘...Taraflar arasındaki uyuşmazlıklardan birisi de ihbar tazminatının brüt mü, yoksa net mi hesaplanıp hüküm kurulması konusu üzerinde toplanmaktadır. 1475 sayılı İş Kanununun 13. ve 14. maddeleri esaslarına göre ihbar ve kıdem tazminatlarının brüt üzerinden hesaplanması kurala bağlanmıştır. İşverenin davacı olmasının sonuca bir etkisi yoktur. Böyle olunca brüt üzerinden ihbar tazminatının hesaplanarak hüküm kurulması için kararın bozulması gerekmiştir...’*

Kıdem tazminatında olduğu gibi söz konusu brüt ücrete ayrıca İş Kanunu’nun 17. Maddesinin son fıkrasına göre temel ücrete ek olarak ‘para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutularak belirlenecektir. Bundan ötürü ihbar tazminatının hesaplanmasında esas alınacak işçi ücretinin içine, para ve eşya biçiminde yapılan ve devamlılık arz eden her türlü ödeme girer. Burada dikkat edilmesi gereken husus, ihbar tazminatının belirlenmesinde yapılan ödemeler arızı değil, devamlılık arz eden ödemeler nazara itibar alınacaktır. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır.<sup>344</sup>

İhbar tazminatı işçinin fesih bildirim süresine ilişkin gün sayısı ile kıdem tazminatına esas tutulan (giydirilmiş) bir günlük ücretinin çarpılması suretiyle hesaplanmaktadır.<sup>345</sup> İhbar tazminatında (kıdem tazminatında olduğu gibi) bir tavan yoktur. Bununla ilgili olarak Yargıtay 9. HD. E. 2005/5470, K. 2005/34907 ile 27.10.2005 tarihli kararında:

*‘ Davacıya kıdem tazminatı tavan üzerinden ödendiğinden davacının kıdem farkı isteğinin reddi doğrudur. Ancak ihbar tazminatında böyle bir tavan sınırlaması olmadığından mahkemece, davacının fark ihbar tazminatı alacağı bulunup bulunmadığı yukarıdaki esaslara göre belirlenmelidir. Eksik incelemeyle ve yazılı şekilde davacının fark ihbar-kıdem tazminatı isteğinin reddedilmesi hatalıdır...’*

<sup>344</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1998/20971, K. 1998/1384 ile 11.2.1998 tarihli kararı (www.kazanci.com).

<sup>345</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1987/987, E. 1987/8223 ile 15.9.1987 tarihli kararı (Çelik, s. 190).

Her ne kadar kıdem tazminatında olduğu gibi bir tavan sınırlaması olmasa da ihbar tazminatında bunun dürüstlük kuralıyla sınırlılığı gözden ırak tutulmalıdır.<sup>346</sup>

İhbar tazminatı miktarı hesaplanırken yukarıda açıklandığı şekilde belirlenen ücretin bir günlük tutarı bulunur, bu tutar ilk olarak yedi daha sonra da işçinin kıdemine göre İşK. m. 17/2’de öngörülen (2-8) hafta sayısı ile çarpılır. Şu halde, bildirim süresindeki gün sayısı ile giydirilmiş brüt ücretin çarpımı sonucu bulunan miktar ihbar tazminatının miktarını vermektedir. Burada çıplak ücret, işçinin, fesih bildirimini yaptığı tarihte aldığı son ücrettir.

Bildirim sürelerinin sözleşmeyle artırıldığı hallerde, ihbar tazminatının bu süreler mi yoksa kanuni süreler mi esas alınarak hesaplanması gerektiği konusu gündeme gelebilecektir. Burada, eğer İşK. m. 17/3 uyarınca sözleşme ile bildirim süreleri arttırılmışsa bu takdirde ihbar tazminatının bu arttırılmış sürelerle hesaplanması gerekir. Çünkü, bildirim sürelerinin asgari olduğunu öngören ve bunların sözleşmeyle arttırılabilmesine olanak tanıyan İşK m. 17/3’ün açık düzenlemesi karşısında sözleşmeyle arttırılan sürelerin ihbar tazminatının hesabında dikkate alınmayacağı ileri sürülemez.<sup>347</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu’nda (1475 Sayılı İş Kanunu’ndaki düzenlemenin aksine), Kanundaki bildirim sürelerine göre değil de genel olarak ‘‘bildirim süresine ilişkin ücret tutarında’’ bir tazminat öngörüldüğünden, bildirim süreleri sözleşmeyle arttırılmışsa, ihbar tazminatının hesabında, kanuni asgari sürelerin değil bu sürelerin dikkate alınması gerektiği açıktır.<sup>348</sup> Yargıtay 4857 Sayılı Kanundan önce bildirim süreleri sadece işverenin feshi yönünden arttırılabilip, işçi yönünden kanuni sürelerle uyulması gerektiğinden, işçi tarafından ödenecek ihbar tazminatının hesabında kanuni sürelerin dikkate alınmak zorunda olduğu,; buna karşılık, işverenin ödeyeceği ihbar tazminatının, toplu iş sözleşmesinde öngörülen bildirim süreleri üzerinden hesap

<sup>346</sup> Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, I. Cilt, s. 621.

<sup>347</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 416, Çelik, s. 190, Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 268 vd., Aktay/Arıcı/Kaplan, s. 178, Mollamahmutoğlu, s. 542. aksi görüş,

<sup>348</sup> Mollamahmutoğlu, aynı yer.

edilmesi gerekeceği görüşündeydi.<sup>349</sup> 4857 Sayılı Kanun düzenlemesinden sonra bu fikrini değiştirmiştir.

Burada bildirim süreleri arttırılmadan, sadece ihbar tazminatı miktarının arttırılıp arttırılamayacağı da ayrı bir tartışma konusunu içermektedir. Yargıtay, ihbar tazminatını öngören hükmün, kamu düzeninden olması hasebiyle bunun mümkün olamayacağını kararlarında belirtmiştir. Buna ilişkin olarak Yargıtay 9. HD. E. 1980/15645, K. 1981/63 ile 12.1.1981 tarihli kararında:

*“...Süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin bildirim şartına uyulmadan feshi hallerinde, şarta uymamış olan tarafın diğer tarafa ödemek zorunda olduğu ihbar tazminatının miktarı İş Yasasının 13. maddesinde, işçinin hizmet süresine göre değişken biçimde belirtilmiştir. Madde hükmü kamu düzeniyle ilgilidir. Sözleşmelerle artırılmasına cevaz verilen husus sadece özel sürelerine ilişkindir. Söz konusu tazminatın miktarı da önel sürelerinin artırılması ile kabul olabilir. Yapılmak istenen arttırmalar ancak tenkiset nedenine dayalı olarak işten çıkarmalarda, ihbar tazminatının % 20 oranında zamlı olarak ödeneceğini öngören toplu iş sözleşmesi hükmü 13. maddedeki düzenleme karşısında geçersizdir. ihbar tazminatı sözü edilen toplu iş sözleşmesi hükmüne göre % 20 zamlı olanak hesap eden bilirkişi raporunun hükme dayanak yapılması isabetsizdir...”* ifade olunmuştur.

Yargıtay’ın söz konusu görüşüne karşılık öğretide çoğunluk, kanun hükmünün nispi emredici nitelikte olduğun, işçi yararına olmak kaydıyla ihbar tazminatı miktarının sözleşmelerle arttırılabileceği görüşündedir.<sup>350</sup> Yani söz konusu çoğunluk, burada İş Kanununun 17. Maddesinin 3. Fıkrasına uygun olarak bildirim sürelerini uzatma olanağına sahip bulunan tarafların doğrudan doğruya İşK. m 17’4’de yer alan ihbar tazminatını da, işverene göre işçiyi daha kötü duruma düşürmemek koşuluyla arttırabilmelerine bir engel olmamak gerektiğini savunmaktadır.

<sup>349</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1991/9217, K. 1991/13701 ile 1.11.1991 tarihli kararı, (Mollamahmutoğlu s. 542).

<sup>350</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 416, Nuri Çelik, s. 190, Akyiğit, İş Hukuku, s. 182, aksi görüş Mollamahmutoğlu, s. 543.

## 2. İhbar Tazminatı ve Faiz

Kıdem tazminatından farklı olarak ihbar tazminatının zamanında ödenmemesi halinde uygulanması gerekli faiz konusunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Yani gerek işçi gerek işveren ihbar öneli tanımadan haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini feshettiği takdirde karşı tarafa ödemesi gereken ihbar tazminatının faiz başlangıç tarihi ve miktarı konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu bakımdan faiz başlangıç tarihi ve miktarı genel hükümlere göre belirlenecektir.<sup>351</sup> İhbar tazminatı ücret alacağı olmadığından 3095 Sayılı Kanunun 1. Maddesi gereği yasal faiz uygulanması gerekecektir.<sup>352</sup> Bununla ilgili olarak ihbar tazminatını hak eden taraf, daha önce temerrüde düşürülmemişse dava tarihinden, ihtarname çekilerek temerrüde düşürülmüşse ihtarnamedeki sürenin bitimi tarihinin ertesi gününden itibaren yasal faiz yürütülecektir. Yasal faizin başlangıcı hususu, aşağıda örneklendireceğimiz üzere, Yargıtay'ın yerleşik uygulamaları gereğidir.

Yargıtay 9. HD. E. 1998/5914, K. 1998/8567 ile 8.5.1998 tarihli kararında:  
*“...Davacı işveren davalı işçiye ihbar tazminatının ödenmesi için 10 günlük süre vermek suretiyle ihtarname keşide etmiştir. 10 günlük sürenin sonu 29.11.1996 tarihine rastlamaktadır. Bu bakımdan hüküm altına alınan ihbar tazminatı için dava tarihinden değil ihtarnamedeki sürenin bitim tarihinin ertesi gününden faiz yürütülmelidir...”*

İfade olunmuştur.

Uygulamada da, ihbar tazminatına gecikme faizi yürütülebilmesi için alacaklının ayrıca temerrüt ihtarında bulunması aranmaktadır.<sup>353</sup> Bunun işverene işçi tarafından ödenecek ihbar tazminatında olacağına kuşku yoktur. Fakat alacaklısının işçi olduğu ihbar tazminatında İşK. m. 32/5 hükmü dikkate alınınca kuşkuyla yaklaşılması gerekmektedir.<sup>354</sup>

<sup>351</sup> Günay, İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması, s. 112.

<sup>352</sup> Enver KARMIŞ, **Açıklamalı-İçtihatlı Bilirkişi Raporları Işığında Uygulamalı Faiz ve Alacak Hesapları Hukuku, C.II**, 1. Bası, Ankara: Özyurt Matbaacılık Ltd Şti., Nisan 2007, s. 1695.

<sup>353</sup> Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 621; Kılıçoğlu / Şenocak, s. 361.

<sup>354</sup> Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 621. Karşı Görüş: Usta, s. 787 vd.

Kıdem tazminatı ile ilgili olarak mevduata uygulanacak en yüksek faiz olarak Kanun'da düzenleme olmasına rağmen, ihbar tazminatı bakımından kanun koyucu, özel bir düzenleme yoluna gitmemiştir. İhbar tazminatına mevduata uygulanacak en yüksek faizin uygulanmayacağı<sup>355</sup> ve ihbar tazminatına yasal faiz yürütülmesi gerektiği hususu Yargıtay kararları ile ortaya çıkmış ve bu kararlar yerleşik bir hal almıştır.<sup>356</sup>

Yargıya intikal etmiş ihbar tazminatı alacak davasında, taraflardan birince dava değerinin arttırılması durumunda ilk kısmi davaya konu olan miktar dışında kalan ihbar tazminatına ek dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerekmektedir. Çünkü bahsi geçen kısım ile ilgili olarak tazminatı ödemekle yükümlü diğer taraf o vakitten itibaren temerrüde düşürülmüş sayılacaktır.<sup>357</sup> Aynı şekilde ek dava ile hüküm altına alınmak istenen ihbar tazminatı için de temerrüt, ek dava tarihinden itibaren gerçekleşecektir. Yani ilk dava sonradan açılan ek dava ile hüküm altına alınan

---

<sup>355</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2008/12449, K. 2008/9650 ile 21.4.2008 tarihli kararında: "...İhbar tazminatının gecikme faizi mevduat faizi değil yasal faizdir. Bu nedenle ihbar tazminatına yasal faiz yürütülmesi gerekirken talebi de aşan şekilde yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." ifade olunmuştur. Yine Yargıtay 9. HD. E. 2006/7019, K. 2006/9023 ile 10.4.2006 tarihli kararında: "...Mahkemece tüm tazminat ve alacakların tek kalem altında hüküm altına alınarak 04.10.2002 tarihinden reeskont faizi ile tahsiline karar verilmiştir. Kıdem tazminatının 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca fesih tarihinden en yüksek mevduat faizinin, diğer alacaklara ise Borçlar Kanununun 101. maddeleri uyarınca yasal faiz yürütülmesi gerekir. Verilen karar faiz yönünden hatalıdır. Mahkemece, kıdem tazminatına 04.12.2002 tarihinden itibaren reeskont faizini geçmemek şartı ile bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi, ihbar tazminatı, ücret ve yıllık ücretli izin alacağına ise, davalının dava tarihinden önce temerrüde düşürülmediği anlaşıldığından dava tarihinden yasal olan uygulanmasına karar verilmesi gerekir..." denilmek suretiyle ihbar tazminatına yasal faiz uygulanması gerektiği Yargıtay'ca ortaya konulmuştur (www.kazanci.com).

<sup>356</sup> Bununla ilgili olarak Yargıtay 9. HD. E. 2005/10370, K. 2005/13327 ile 6.12.2005 tarihli kararında: "...Öyle ise mahkemece bu hususlar gözetilerek davalı tarafa ödeme konusunda herhangi bir ihtar ve ihbarda bulunulmadığından dava tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerekirken, ödeme gününden itibaren faize karar verilmesi doğru değilse de, bu hususun düzeltilmesi yeniden yargulamayı gerektirmediğinden, hüküm fıkrasının 1 nolu paragrafında yer alan 9.2.2001 tarihinden 11.7.2003 tarihine kadar işleyecek yasal faizin ..." sözlerinden çıkartılarak yerine " ... dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faizin..." sözlerinin yazılmak suretiyle hükmün düzeltilmesine ve düzeltilmiş bu şekliyle ONANMASINA..." ifade olunmuştur. Yine Yargıtay 9. HD. E. 2001/4677, K. 2001/8192 ile 10.5.2001 tarihli kararında: "...Dava açılmadan önce davacı banka eğitim giderleri ve ihbar tazminatı ile ilgili alacaklar karşısında davalılara ihtarname çekmiş olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda gerek ihbar tazminatı gerek eğitim gideri olarak hüküm altına alınan alacaklar için ihtarnamenin muhataplarına tebliğ tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir. Sonraki dava tarihinden yürütülmüş olması hatalıdır..." aynı şekilde ifade olunmuştur. Ve yine Yargıtay 9. HD. 2001/11833, K. 2001/15619 ile 9.10.2001 tarihli kararında: "...Hüküm altına alınan kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek mevduat ve ihbar tazminatına da dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulandığına göre, bu tazminatlar için fesih tarihinden dava tarihine kadar hesaplanan faiz alacağının ayrıca hüküm altına alınması hatalıdır..." denilmek suretiyle ihbar tazminatına uygulanacak yasal faizin hangi andan itibaren uygulanması gerektiği hususları açıkça ortaya konmuştur (www.kazanci.com).

<sup>357</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2001/11410, K. 2001/15325 ile 2.10.2001 tarihli kararı, Yargıtay 9. HD. E. 2006/27343, K. 2007/14126 ile 7.5.2007 tarihli kararı, (www.kazanci.com).

miktarlar için temerrüt oluşturmaz. Bu itibarla ek dava ile hüküm altına alınan ihbar tazminatı için ek dava tarihinden faiz yürütülmelidir.<sup>358</sup>

İhbar tazminatına yürütülecek faiz bakımından mevduata uygulanacak en yüksek faiz söz konusu olamayacaksa da en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanması mevzu bahis olabilecektir.<sup>359</sup> Uygulanacak gecikme faizi, buna yönelik herhangi bir düzenleme olmadığından ötürü, kural olarak 3095 Sayılı Kanun'a tabidir (3095 sayılı kanun m. 1, 2). Fakat ihbar tazminatı ister yasal miktarı ile isterse de onu aşar bir biçimde düzenlensin, Toplu İş Sözleşmesi'nde düzenlendiğinde (özellikle de işçiye ödeneceği hallerde) işletme kredisi faizinin (TSGLK m. 61/1)<sup>360</sup> gündeme gelebileceği gözden uzak tutulmamalıdır.<sup>361</sup> Açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere uygulanacak faiz miktarının sözleşme ile belirlenmesine herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu itibarla, işçinin kıdemine göre yasadan kaynaklanan 2, 4, 6, 8 haftalık ihbar önellerine tekabül eden tazminata "yasal faiz" yürütülmeli; bu haftaların üzerinde toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan ihbar önellerine tekabül eden miktara da "en yüksek işletme kredisi faizi" uygulanmalıdır.<sup>362</sup>

Toparlayacak olursak ihbar tazminatının faiz başlangıç tarihi ve oranı konusunda yasal bir düzenleme bulunmadığından, faiz başlangıç tarihi ve miktarı genel hükümlere göre belirlemeye devam edilmek durumundadır. Bu nedenle, ihbar tazminatı başlangıç tarihinin belirlenebilmesi için işçinin borçlu işvereni temerrüde düşürmesi gerekmekte; faiz başlangıç tarihi temerrüt tarihinden veya işverenin daha önce temerrüde düşürülmediği hallerde dava tarihinden başlatılmak durumundadır. Şayet temerrüt, icra takibi ile gerçekleşmiş ise, faiz başlangıç tarihi icra takibine başlandığı tarihtir.

<sup>358</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1999/10643, K. 1999/12199 ile 7.7.1999 tarihli kararı, (www.kazanci.com).

<sup>359</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1997/3866, K. 1997/4816 ile 11.3.1997 tarihli kararında: " Hüküm altına alınan ihbar tazminatı fark alacağı Toplu İş Sözleşmesinin 14/son maddesinden kaynaklanmaktadır. Böyle olunca 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesinde öngörülen en yüksek işletme kredisi faizinin yürütülmesi gerekir..." ifade olunmuştur, (www.kazanci.com).

<sup>360</sup> Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m. 61/1: " Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir.", (www.kazanci.com).

<sup>361</sup> Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, s. 621.

<sup>362</sup> Fevzi DEMİR, **Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları**, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:20, S:4-5, Kasım2006-Şubat 2007, s. 81.

### III. KÖTÜ NİYET TAZMİNATI VE FAİZ

#### 1. Kötü Niyet Tazminatı Tanımı ve Kapsamı

İş Kanununun iş güvencesine ilişkin 18. Maddesinin birinci fıkrası uyarınca, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21. Maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiyi bildirim süresine ilişkin ücretin üç katı tutarında tazminat ödenir (m. 17/VI).<sup>363</sup> Süreli fesih hakkının kötüye kullanımının yaptırımı olarak öngörülen tazminata öğreti ve uygulamada kötü niyet tazminatı adı verilmektedir.<sup>364</sup> Burada dikkat edildiği üzere iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilen işçiler, işverenden kötü niyet tazminatı talep edemeyeceklerdir.<sup>365</sup>

Fesih hakkının kötüye kullanıldığının kanıtlanması halinde, işveren kanunda belirtilen bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödeyecektir. Burada işverenin böyle bir fesih bildiriminde bulunduğunu ispatlamak işçiye düşmektedir.<sup>366</sup>

<sup>363</sup> Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 179; Çelik, s. 192; Mollamahmutoglu, s. 553; Akyigit, İş Hukuku, 186; Süzek, İş Hukuku, s. 419.

<sup>364</sup> Mollamahmutoglu, s. 553, Aktay/Arıcı/Kaplan-Seneyen, s. 179, Akyigit, İş Hukuku, 187, Süzek, İş Hukuku, s. 419, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 149, Çelik, s. 192.

<sup>365</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2006/18418, K. 2007/1699 ile 1.2.2007 tarihli kararında da: “... Davacı işçi iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından kötü niyetli olarak feshedildiğini ileri sürerek kötü niyet tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir... Fesih tarihinde yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinin 6. fıkrasında, “... bu Kanunun 18.19.20 ve 21 inci maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.” şeklinde kurala yer verilmiştir... Davacının hizmet akdinin feshedildiği 2.10.2003 tarihinde 4857 sayılı Yasa Yürürlükte bulunmaktadır. Anılan yasanın 17. maddesinde düzenlenen kötü niyet tazminatından yararlanabilmesi için aynı yasanın 18. ve devamı maddelerindeki işe iade koşullarından yararlanamaması gerekir. İşyerinde fesih tarihinde 30 veya daha fazla işçinin çalışıp, çalışmadığı, 18. maddedeki koşulların oluşup oluşmadığı araştırılmadan eksik inceleme ile kötü niyet tazminatının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” denilerek söz konusu kural vurgulanmıştır (www.kazanci.com).

<sup>366</sup> Yargıtay HGK. E. 1999/9-479, K. 1999/490 ile 9.6.1999 tarihli kararında: “... Kötü niyetin ispatı, davacı işçiye düşer. Gerçekten davacının uzun bir süreden beri belirtilen işi yaptığı tartışmasız ve fesih tarihi itibarıyla yeni bir işçinin alındığı da belli ise de taraflarca iddia ve savunmayı kanıtlamak için her hangi bir tanık dinletilmiş değildir. Bundan başka davacının eğitim ve öğretim elemanı yetiştiren öğretim kurumundan mezun olup, bu alanda çalıştırılmamıştır. Bunun gibi anılan yeni elemanında çalıştırıldığı işlerle ilgili uzmanlığı yoktur. Bu olgu ortada kötü niyetin bulunmadığını kendiliğinden göstermektedir. Bu dosya içeriğine göre, kötü niyetin varlığı, bir başka anlatımla siyasi bir neden, kişisel anlaşmazlıklar şikayet ve zararlandırma amacı gerçekleşmemiş olduğundan yani kanıtlanmamış bulunduğundan kötü niyet tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” ifade olunmuştur. Hangi olayda kötü niyetli bir feshin bulunup bulunmadığını tahdidi olarak saymak mümkün değildir. Zira bu anlamda Kanunda herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Dolayısıyla kötü niyetin var olup olmadığı her somut olaya göre ayrı ayrı değerlendirilecektir. Bununla

İşveren hem bildirim sürelerine uymamış hem de sözleşmeyi kötü niyetli olarak feshetmişse; kötü niyet tazminatı ile beraber ihbar tazminatı da ödemekle yükümlü olacaktır (m. 17/VI).<sup>367</sup> Bu tazminat götürü bir tazminat olup, işçinin zarara uğraması koşuluna bağlı değildir. Tıpkı ihbar ve kıdem tazminatı gibi işçinin giydirilmiş son ücreti baz alınarak hesaplanır.<sup>368</sup>

Kötü niyet tazminatı ile ilgili olarak işveren, süreli fesih hakkını Medeni Kanunun 2. Maddesindeki dürüstlük kuralına uygun bir biçimde kullanmalıdır. Kötü niyet tazminatının özündeki temel prensip dürüstlük kuralıdır.<sup>369</sup>

Belirtelim ki, iş güvencesinin kapsamına giren, iş ilişkilerinden ( İşK. m. 18/I, 19/I) farklı olarak, İşK. m. 17'ye göre sözleşmeyi fesheden işveren süreli fesih hakkını kullanırken bu nedenleri belirtmek zorunda değildir. Buna karşılık, kendisine karşı fesih hakkını kötüye kullandığı iddiasıyla dava açıldığında, feshi bu nedenlere dayanarak yaptığı takdirde objektif iyi niyet ve dürüstlük kurallarına uygun davrandığı kabul edilir.<sup>370</sup>

## 2. Kötüniyet Tazminatında Uygulanacak Faiz

Kötü niyet tazminatına uygulanacak faiz konusunda özel bir düzenleme olmasa da ihbar tazminatında olduğu gibi, ona da, fesih tarihinden itibaren değil temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülecektir. Bununla ilgili olarak Yargıtay'ın 9. HD. E. 1997/17105, K. 1997/18347 ile 3.11.1997 tarihli kararında:

---

ilgili bir diğer örnek Yargıtay 9. HD. E. 2005/1104, K. 2005/31842 ile 3.10.2005 tarihli kararında: “... Davacı sigorta primlerinin kuruma yatırılmaması nedeniyle SSK na 15.10.2002 tarihinde işvereni şikayet ettiği şikayet üzerine bir gün sonra iş müfettişlerince iş yerinde denetimde bulunduğu, denetim sonrası işyeri hakkında idari para cezası tahakkuk ettirildiği 4.12.2002 tarihinde de iş akdinin sona erdirildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Davalı işveren her ne kadar işçinin iş yerini terk ettiğini bu nedenle iş akdinin sona erdiğini savunmuş ise de bu hususta herhangi bir delil gösterememiştir. Aksine davacı işçi işvereni Kuruma şikayet ettiğinden dolayı iş akdinin işverence kötüniyetli olarak son verildiğini kanıtlamıştır. Öte yandan davacı ile 4 işçi hakkında da şikayet tarihinden kısa bir süre sonra iş akitleri aynı şekilde sona erdirilmiştir. İşverenin bu eylemi kötüniyetlidir. Mahkemece kötüniyet tazminatına hükmedilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” ifade edilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>367</sup> Nuri Çelik, s. 193, Mollamahmutoglu, s. 555-556, Süzek, İş Hukuku, s. 421-422, Akyigit, İş Hukuku, s. 188, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 149.

<sup>368</sup> Akyigit, s. 187-188, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 149, Aktay/Arıci/Kaplan-Seneyen, s. 179.

<sup>369</sup> Çelik, s. 192-193, s. Süzek, İş Hukuku, s. 421, s. Akyigit, İş Hukuku, s. 186-187.

<sup>370</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 422.

*“... İşveren dava açılmadan temerrüde düşürülmüş değildir. Bu durumda kötü niyet tazminatı alacağına dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerekirken, fesih tarihinin faiz başlangıcı kabul edilmesi isabetli değildir...”*

denilerek söz konusu husus açıkça ortaya konulmuştur. Yine aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 1992/2172, K. 1992/9284 ile 8.9.1992 tarihli kararında da:

*“... Kötüniyet tazminatı için faize temerrüt tarihinden itibaren hükmedilebilir. Hizmet aktinin feshi, başlı başına temerrüdü oluşturmaz. Ayrıca işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Temerrüde düşürülme yoksa, faize dava tarihinden itibaren karar verilebilir. Bu hususlar üzerinde durulmadan, kötüniyet tazminatı için fesih tarihinden itibaren faize karar verilmesi doğru değildir...”*

Denilmek suretiyle temerrüt olgusu vurgulanmıştır.

Yukarıda da ifade etmiş olduğumuz üzere kötü niyet tazminatına ihbar tazminatına ilişkin faiz hükümleri uygulanacağından, uygulanacak faiz oranı bakımından da ihbar tazminatında olduğu gibi ‘yasal faiz’ oranından hesaplama yapılacaktır. Bu şekilde bir sonuca varmamızın bir diğer nedeni, kötü niyet tazminatının, ihbar tazminatının ağırlaştırılmış şekli olmasından ileri gelmesidir.<sup>371</sup> Ayrıca yukarıdaki açıklamalarımızdan da anlaşılacağı üzere kötü niyet tazminatı dava ile elde edilebilecek bir tazminat türü olduğundan, faizin başlangıç tarihi, akdin feshedildiği tarih değil; -eğer dava dilekçesinde talep edilmişse- dava tarihi olmalıdır.<sup>372</sup>

---

<sup>371</sup> Yargıtay. 9. HD. E. 2002/808, K. 2002/8729 ile 21.5.2002 tarihli kararında: *“... Davacı kötüniyet tazminatı talebinde bulunmuş, ancak mahkemece fesihte kötüniyet bulunmadığı sonucuna varılarak bu isteği reddedilmiştir. Mahkemenin bu konudaki değerlendirmesi uygun olmakla birlikte kötüniyet tazminatı içinde ihbar tazminatı isteğinin de bulunduğu dikkate alınmadan bu hususta bir karar verilmemiş olması hatalıdır. Kötüniyet tazminatının, ihbar tazminatının ağırlaştırılmış şekli olduğu dikkate alınarak davacı lehine ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekir, Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”* ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>372</sup> Usta, s. 916.

## IV. İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI VE FAİZ

### 1. İşe İade Tanımı ve Kapsamı

İşe iade kavramı, uygulamadaki varlığını daha çok ‘iş güvencesi’ hükümlerinden almaktadır. İş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesiyle birlikte işe iade istemli davalar, iş mahkemelerinin ve dolayısıyla da yüksek mahkemenin iş yükünün yarısını oluşturmuştur.<sup>373</sup> 4857 sayılı İş Kanunu ile 10.06.2003 tarihinden itibaren yürürlükte olan ve uygulamada ‘iş güvencesi’ olarak adlandırılan bu husus; temel olarak İş Kanunu’nun 18. Maddesinde yer verilen ‘Feshin Geçerli Bir Sebebe Dayandırılması’ hükmü ile yine aynı Kanununun 19. maddesinde<sup>374</sup> yer alan ‘Sözleşmenin Feshinde Usul’, 20. maddesinde<sup>375</sup> yer alan ‘Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü’ ve 21. maddesinde yer alan ‘Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları’ hükümlerinin bir arada uygulanmasıdır. İşe iade hususu da bahsi geçen iş güvencesi aşamalarından birini oluşturmaktadır.

İş güvencesi müessesesinin temelinde, iş sözleşmesinin geçerli bir neden olmaksızın sonlandırılmasının engellenmesi ve iş ilişkisinde devamlılığın sağlanmasıdır. 4857 sayılı Kanun sonrasında birçok işveren, haksız sebeple veya gösterdiği sebepler haklı bulunmayarak veya İş Kanunu’ndaki prosedürlere uymadan

---

<sup>373</sup> Abdurrahman DURAN, *Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ertesinde Açılan Alacak Davaları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*: Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, Ağustos 2004, s. 333.

<sup>374</sup> m. 19: ‘... İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebabini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

*Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır...*’

<sup>375</sup> m. 20: ‘... İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

*Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.*

*Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.*

*Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir...*’

yaptığı fesihler nedeniyle mahkeme kararına istinaden işten çıkardığı işçisini işe almak durumunda kalmış veya ağır tazminatlar ödemiştir.<sup>376</sup>

İş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı olan ve iş sözleşmesi feshedilen bir işçi, Kanun'da sayılan şartlar doğrultusunda fesih bildiriminin kendisine tebliğ tarihinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde iş mahkemesinde dava açıp eski işine iadesini talep edebilecektir (m. 21).

Kanuna göre işverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel kalem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilirse; işveren, işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. İşçinin başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmazsa, işçiye en az dört aylık en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirleyecektir (. 21/I, II).

Öncelikle iş mahkemesi, feshin geçersiz olduğuna ve bu nedenle işçinin işe iadesine karar verdiği takdirde işçi, kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğ tarihinden itibaren 10 gün içinde işe başlamak üzere işverene başvurmak zorundadır. Kanununun 21/5 maddesi uyarınca kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının işçiye tebliğ edilmesi zorunlu kılınmıştır. Yani on günlük başvuru süresi, hükmün işçiye tebliğ edildiği günü izleyen günden itibaren başlayacaktır. İşçi hak düşürücü olan on günlük süre içerisinde başvurmazsa, işverenin işe başlatmaması halinde ödemekle yükümlü olduğu en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminatı ve çalıştırılmadığı süreye ilişkin dört aylık ücreti alamaz.

İşveren işçiyi işe başlatırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatı dört aylık ödemedeki mahsup edilecektir. Şayet dört aylık ücret işçiye peşin olarak ödenen kıdem tazminatını karşılamazsa, işçi kıdem tazminatını geri

---

<sup>376</sup> İş güvencesi ile ilgili daha detaylı bilgi için bkz: Ercan AKYİĞİT, **İş Güvencesi**, 1. Bası, İstanbul: Seçkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2007; Bektaş KAR, **İş Güvencesi ve Uygulaması, 1. Bası**, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 2009; Erol AKI, **İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**: Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, Ağustos 2004, s. 285 vd; Özkan ERTEKİN, **Açıklamalı-İçtihatlı İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları**, 1. Bası, Ankara: Kartal Basım Yayım Dağ. Paz. İç ve Dış Tic. Ltd Şti., Ağustos 2005.

ödemek zorundadır (m. 21/IV). İşe başlatılan işçinin kıdem tazminatı geri ödememesi halinde, mevduata ödenen en yüksek faiz ilavesi ile iadesi uygun olacaktır.<sup>377</sup>

Kanunda 21. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerinin sözleşmeler ile değiştirilemeyeceği, aksi yönde yapılan sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağı da hükme bağlanmıştır (m. 21/son). Böylece belirtilen fıkraların mutlak emredici nitelikte olması sağlanmıştır.<sup>378</sup>

## **2. Ödenmeyen 4 Aylık Ücret ve İşe Başlatmama Tazminatının Faiz Başlangıcı**

İş güvencesi tazminatı ve çalıştırılmayan dört aylık süreye ait ücretin hangi tarihte muaccel olacağı konusunda yasada bir hüküm mevcut değildir. Kesinleşen iş mahkemesi kararının kendisine tebliğini takiben on gün içinde işçinin işe başlamak üzere işverene başvurmasının gerektiğini yukarıda anlatmıştık. Yargıtay, davacı işçinin çalıştırılmadığı süre için hüküm altına alınan 4 aylık ücret alacağı, işçinin işe başlamak amacı ile işverene başvurduğu tarihte muaccel olacağı yönünde kararlar vermektedir. Yani Yargıtay, işçinin çalıştırılmadığı süre için kararın kesinleşmesine kadar hesaplanacak olan en çok dört ay ile sınırlı ücret alacağı da, işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden sonra süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel olan bir alacak olduğunu ve dolayısıyla bu alacak için de faize karar verilmemesi gerektiğini ifade etmektedir.<sup>379</sup> Bununla ilgili olarak Yargıtay 9. HD. E. 2003/23396, K. 2004/1896 ile 10.02.2004 tarihli kararında:

*“... 4857 sayılı İş Kanununun 21/1 fıkrası uyarınca hüküm altına alınan tazminat kararının kesinleşmesinden sonra davacı işçinin süresinde işe başlatması için işverene başvurması, bunun üzerine işverenin süresinde*

<sup>377</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s. 166.

<sup>378</sup> Aktay, Arıcı, Kaplan/Senyen, s. 193.

<sup>379</sup> Bu konuda Yargıtay ile aynı fikri paylaşılan yazarlar, Ömer EKMEKÇİ, **Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları**, MERCEK, Temmuz 2003, s. 137, Mehmet Uçum, **Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması**, Galatasaray Üniversitesi / İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı Seminer Notları, s. 170-171; Ertekin, **İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları**, s. 517-518; Muhammet ÖZEKES, **İş Kanunu'nun 20. Ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi**, Prof. Dr. Baki Kuru'ya Armağan:, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2004, s. 510;

*davacıyı işe başlatmaması halinde muaccel olur. Bu durumda tazminat ancak işverenin davacıyı işe başlatmama koşuluna bağlı olarak muaccel hale geleceğinden dava konusu talebe dava tarihinden itibaren faiz yürütmesi hatalıdır... Yine davacı işçinin çalıştırılmadığı süre için hüküm altına alınan dört aylık ücret alacağı da kararın kesinleşmesi üzerine davacının işe başlatılması amacı ile işverene başvurusu durumunda muaccel olur. Diğer bir deyişle bu konuda verilen karar tespit niteliğinde olduğundan işverenin temerrüdü işçinin başvurusuna bağlıdır. Bu nedenle ücret için faize karar verilmesi yerinde değildir... Bu nedenlerle işe başlatılmama halinde ödenecek tazminat ve boşta geçen sürelerle ait ücretin faizine ilişkin mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması gerekmiştir...’’*

ifade olunmuştur. Yine aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 2003/12544, 2003/16689 ile 9.10.2003 tarihli kararında:

*“...1475 s.Kanununun 4773 s. Kanunla değişik 13/D maddesinin ikinci fıkrasında "İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir" kuralına yer verilmiştir... Bu madde hükmüne göre, işçinin işe başlatılmadığı süre ile orantılı olarak ücret isteyebileceği açıktır. Bu nedenle, süre ve miktarın kesin olarak belirlenmesi ve hükümde miktar gösterilmesi doğru değildir... Öte yandan bu alacak, işçinin işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olacağından faiz başlangıcı da bu tarih olmalıdır. Yazılı şekilde dört aylık sürenin bitiminden itibaren faiz yürütülmesine ilişkin karar da hatalıdır...’’*

belirtilmiştir. Kararlarda da görüleceği üzere işçi, yazılı başvurusunda mahkemece belirlenen boşta geçen süreye ilişkin ücretini de talep etmesi hatta talep etmemiş olması halinde bile işveren, işçinin söz konusu ücret alacağı bakımından, işçinin işe başvuru tarihi üzerinden bir ayın geçmesi ile mütemerrit duruma düşer ki, faiz başlangıcının bu tarih olması icap eder (BK. m. 101).

Burada konu ile ilgili ikili bir ayrıma gidilerek anlatmak daha uygun olacaktır.

İşçinin kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde işverene başvurusundan sonra, işveren işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır. İşverenin burada bir aylık süresi bulunduğundan, bu süreden sonra temerrüde düştüğü ve faizin de bu tarihten itibaren işletilmeye başlaması gerektiği düşünülebilir. Bu düşünce, işe iade yerine belirlenen tazminata ilişkin faizin hesaplanmasında doğrudur. Çünkü, işverenin işçiyi işe başlatmak için bir aylık düşünme zamanı vardır. İşçi bakımından, ancak işverenin vereceği bu karardan sonra ya işe iade veya tazminata hak kazanma gerçekleşecektir. Dolayısıyla, tazminat bakımından işverenin temerrüdü, daha önce bu konuda bir karar vermemişse, işçinin başvurusunu takip eden bir aylık sürenin dolması ile gerçekleşecektir.<sup>380</sup>

İşçinin çalışmadığı dört aylık süreye ilişkin ücret ve hakları bakımından aynı sonuca varmak mümkün görünmemektedir; bu ücret ve haklar için faiz, hükmün kesinleştiği, en geç kesin hükmün işverene tebliğ edildiği tarihten itibaren işlemeye başlamalıdır.<sup>381</sup> Çünkü tespit edilen bu ücret ve haklar, işçinin süresinde, işverene başvurması şartıyla, işverenin işçiyi işe başlatmamasından bağımsız şekilde belirlenmiş ve Kanun'da bu konuda kararın kesinleştiği tarih esas alınmıştır. Dolayısıyla işveren, kararın kesinleştiği tarihi esas alarak bu ücreti ödemesi gerektiğini bilmektedir; bir aylık süre sadece işçiyi işe başlatıp başlatmayacağı hakkında karar vereceği süredir. Kaldı ki faizin başlangıcı işverenin işe başlatma konusundaki kararına bırakılırsa, işçiyi işe başlatmama niyetinde olan işverenler, en azından faiz işlemeyeceği için, bu konudaki kararlarını bir ayın sonunda işçiye bildirerek işçinin aleyhine bir durumun ortaya çıkmasına da sebep olabilirler.<sup>382</sup>

Yani burada özetle, işçinin süresi içinde işe başlamak için başvurusuna rağmen boşa geçen süre ücret ve diğer hakların ayrı bir dava konusu yapılması halinde işçinin işe başlatılmak için işverene başvurduğu tarihten itibaren faize karar verilmesi gerekmektedir. Dava konusu yapılmadığı durumda da işverenin temerrüde düştüğü

---

<sup>380</sup> Ömer EKMEKÇİ, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, İstanbul: MESS Mercek Dergisi, S. 28, Ekim 2002, s. 110.

<sup>381</sup> Özkes, s. 510.

<sup>382</sup> Özkes, s. 511.

tarikh, işçinin feshin geçersizliğine ilişkin kararın tebliğinden itibaren süresi içinde işverene işe başlatılmak için başvurduğu tarihtir.<sup>383</sup>

### 3. Uygulanacak Faiz Türü

Burada, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat, feshin geçersizliğine yönelik dava açılıp sonuçlandıktan ve işçinin mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra işverene müracaatına rağmen işe başlatılmaması halinde eda davasına konu yapılabilecektir. Faiz ise böyle bir davada söz konusu olabilmektedir. Belirtilen aşamalar geçmeden işçinin söz konusu tazminatı tek başına ayrı bir dava konusu yapması olanağı bulunmamaktadır. Bu nedenle, işverenin işçiyi işe başlatması gereken 30 günlük sürenin bitiminden itibaren faize karar verilmeli, ayrıca Kanunda özel bir faiz türü belirtilmediği için yasal faiz yürütülmelidir.<sup>384</sup>

Boşta geçen süre ücret ve diğer haklar bakımından da nitelikleri itibariyle ücret oldukları için gününde ödenmemesi halinde İş Kanunu'nun 34. Maddesi uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmalıdır.

Yargıtay, feshin geçersizliği sonucuna bağlanan işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen ücret alacağı, davacının başvurusu ve davalının işe başlatmaması halinde uygulanması gereken tespit niteliğinde hükümler olduğundan boşta geçen süre için faize karar verilemeyeceğini birçok kararında belirtmiştir.<sup>385</sup>

Son olarak işe yeniden başlatılan işçinin iade edeceği tazminatlara faiz uygulanıp uygulanmayacağı hususu üzerinde de durmak gerekecektir. Burada işçinin işe yeniden başlatıldığında iade edeceği paraya faiz yürütülmemesi gerekmektedir. Zira geçersiz feshi yapan işverenin, hukukça onaylanmayan bu eyleminin sonucuna da katlanması gerekir. Bu sonucun doğmasına neden olan işçi değil işverendir. Dolayısıyla sonuçlarına katlanması gereken de işveren olmalıdır.<sup>386</sup>

---

<sup>383</sup> Osman Güven ÇANKAYA, Cevdet İlhan GÜNAY, Seracettin GÖKTAŞ, **Türk İş Hukuku'nda İşe İade Davaları**, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2006, s. 315.

<sup>384</sup> Çankaya / Günay / Göktaş, s. 315.

<sup>385</sup> Yargıtay 9. HD. E. 2003/18346, K. 2003/18347 ile 30.10.2003 tarihli, 9. HD., E. 2004/32267, K. 2005/513 ile 11.1.2005 tarihli kararları.

<sup>386</sup> Abbas BİLGİLİ, **İş Güvencesi Hukuku**, 1. Bası, Adana: Karahan Yayınları, 2004, s. 110.

## §11 İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNDAN KAYNAKLI TALEPLERDE FAİZ

### I. GÖZETME BORCU

İşçiyi gözetme borcu, İşverenin belki de en önemli borçlarından birisidir.<sup>387</sup> İş akdinin işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliği, işçi yönünden işverenin işi ve işyeri ile ilgili çıkarlarını korumak, bu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmak, buna karşılık işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek biçiminde kendisini gösterir. İş akdinin niteliği gereği, iş ilişkisi içinde işveren işçinin onun çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.<sup>388</sup> İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur.<sup>389</sup>

İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borç olduğundan bunun çerçevesini baştan belirlemek pek olası değildir.<sup>390</sup> Konu ile ilgili olarak gerek Borçlar Kanunu'nda gerekse İş Kanunu'nda düzenlemeler mevcuttur. Buna göre işverenin, bireysel iş ilişkisi ve işin niteliği bakımından hakkaniyet ve dürüstlük kuralları gereği kendisinden istenebileceği ölçüde, tehlikelere karşı gerekli önlemleri almak, uygun ve sağlıklı işyerleri ile (işçi kendisiyle birlikte oturuyorsa) sağlıklı yer sağlamak zorundadır (BK. m. 332).<sup>391</sup>

---

<sup>387</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 312, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 137, Levent AKIN, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, 1. Bası Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., Mayıs 2001, s. 57, Akyiğit, İş Hukuku, 164, Mollamahmutoğlu, s. 424. Bazı yazarlar ise söz konusu kavram yerine; koruma borcu (Çelik, s. 154); işçiyi koruma ve gözetme borcu (Aktay/Arıcı/Kaplam-Seneyen) kavramlarını kullanmışlardır.

<sup>388</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 312.

<sup>389</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 137, Süzek, İş Hukuku, s. 312. İşçiyi gözetme borcunun işçinin sadakat borcuyla karşılıklı bağlantı içerisinde olmadığına dair aksi görüş: Akyiğit, İş Hukuku, s. 164.

<sup>390</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 137, Süzek, İş Hukuku, s. 312.

<sup>391</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 137.

İşK. m. 77'ye göre işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.<sup>392</sup>

İşçiyi gözetme borcunun gereğince yerine getirilmemesi halinde, içinde bulunulan duruma göre, işçinin sözleşmeyi derhal feshetmesi (İşK. m. 24/II-f) ve uğradığı zararların giderimini istemesi mümkündür.<sup>393</sup>

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucunda iş kazasına<sup>394</sup> uğrayan veya meslek hastalığına<sup>395</sup> tutulan işçiye veya bu nedenlerle yaşamını yitiren işçinin desteğinden yoksun kalanlara<sup>396</sup> işverenin hukuki sorumluluğu doğacaktır.<sup>397</sup>

---

<sup>392</sup> Yargıtay 21. HD. E. 2008/5624, K. 2008/18632 ile 1.12.2008 tarihli kararında: "... Olay iş kazası olup, iş hukuku ve Sosyal Güvenlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tutulmalıdır. İşverenin iş kazası, sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrıık haller dışında, ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme ( koruma ) borcunu aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin işçileri sağlığını ve güvenliğini sağlamak için geçerli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmamakla yükümlü olduğu İş Kanununun 77. maddesinin açık buyruğudur.

İş kazasından doğan tazminat davalarında, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak; işyerinin niteliğine göre işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlık ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle işverenin işyerinde aldığı önlemleri almadığı veya alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir..." ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>393</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 165.

<sup>394</sup> İş Kazasının tanımı ve unsurları ile ilgili olarak daha detaylı bilgi için bkz. Ali GÜZEL, Ali Rıza OKUR, Nurşen CANİKLİOĞLU, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 12. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2009, s. 315-333.

<sup>395</sup> Meslek hastalığı ve daha detaylı açıklaması için bkz: Güzel, Okur, Caniklioglu, s. 333-341. Ayrıca Yargıtay 21. HD. E. 2004/981, K. 2004/2160 ile 9.3.2004 tarihli kararında: "... Davacı, meslek hastalığı nedeniyle meslekte kazanma güç kaybına uğradığını belirterek maddi ve manevi tazminat isteminde bulunmuş talep kısmen kabul edilmiş ise de varılan sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamıştır. Bu tür davalarda tazminata hükmedilebilmesi için; davacıda oluşan hastalığın; yapmış olduğu mesleki faaliyetten kaynaklanması gerekmektedir. Zarar ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının bulunması tazminat hukukunun genel prensiplerindedir. Somut olayımızda; Adli Tıp Kurumundan alınan iki raporda da; davacıda oluşan arızanın mesleki olmadığı; dolayısıyla malüliyet tayinine gerek olmadığı belirtilmiştir. Bu durumda; mahkemece; yasal koşulları oluşmayan tazminat davasının reddi gerekirken aksi düşüncelerle yazılı şekilde karar vermesi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir..." ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>396</sup> Buna ilişkin olarak Yargıtay 21. HD. E. 2005/5055, K. 2005/7108 ile 4.7.2005 tarihli kararında: "... Davanın niteliği göz önünde tutularak, öncelikle davacı babanın iş kazası sonucu oğlunun ölümü nedeniyle gelir bağlanması için Sosyal Sigortalar Kurumu'na başvurup başvurmadığı araştırılmalı, başvurmamış ise başvurusu sağlanmalı, gelir bağlanmaz ise, bu yön hak sahibinin tazminat hakkını doğrudan etkileyeceğinden hak sahibine; gelir bağlanması için Sosyal Sigortalar Kurumu'nu davaya dahil etmesi için önel verilmesinde yasal zorunluluk olduğu açıktır. Başka bir anlatımla, hak sahibi

## II. GÖZETME BORCUNUN İHLALİNDEN KAYNAKLANAN TAZMİNATLAR VE FAİZ HESAPLAMALARI

İşverenin işçilerine karşı gözetme borcuna aykırı davranması durumunda zarara uğramış olan işçiye veya hak sahiplerine karşı tazminat sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Türk İş Hukuku öğretisinde ve Yargıtay açısından işverenin iş kazasından ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır.<sup>398</sup> Türk İş Hukuku öğretisinde kusur sorumluluğu görüşünde birleşen yazarlara karşılık<sup>399</sup>, kusursuz sorumluluğun esas alınması gerektiğini savunan yazarlarda mevcuttur.<sup>400</sup> Yargıtay ise işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun risk nazariyesine dayanan kusursuz sorumluluk olduğu görüşünü savunmaktadır. Buna ilişkin olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında:

*“... Taraflara atfedilecek bir kusurun bulunmadığı dosya kapsamı ile anlaşılmasına ve kabul edilmesine rağmen hiç kimseye kusur izafe edilememesi halinde dahi işçinin Sosyal güvenlik hakları tümünden feda edilmemeli tehlike risk nazariyesi bu durumlarda göz önüne alınarak istihdam eden işverenlere de bir miktar sorumluluk verilmelidir. Uyuşmazlık, bu durumda davalıların istihdam eden sıfatı ile sorumlu olup olmayacakları noktasında toplanmaktadır... Gerçekten 27.3.1957 gün, 1/3 sayılı içtihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere BK.nun 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu için kendisini veya çalıştırdığı kişinin kusuru koşul değildir. Buradaki sorumluluk "özen ve gözetim ödevinin" objektif olarak yerine*

---

*tarafından Kurum aleyhine açılan davada, 506 sayılı Yasa'nın 24. maddesinde öngörülen, ölen işçinin babasına sağlığında sürekli ve düzenli olarak bakması, babanın bakıma muhtaç olması koşullarının oluşmadığının saptanması durumunda; hak sahibine, gelir bağlanmayacağı giderek, hak sahibinin, destekten yoksun kalma tazminat isteme hakkına sahip olmayacağı açık-seçiktir. Somut olayda hak sahibi baba yönünden yukarıda açıklanan doğrultuda, inceleme ve araştırma yapılmadığı ortadadır.*

*Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir...”* belirtilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>397</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 315.

<sup>398</sup> İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğunun kaynağına ilişkin görüşlere dair ayrıntılı bilgi için bkz.: Akın, s.173 vd.

<sup>399</sup> Mollamahmutoglu, s. 770, Tunçomağ/Centel, s. Buna bakılacak, Süzek, İş Hukuku, s. 318-320; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 267.

<sup>400</sup> Oğuzman/Öz, s. 675, Haluk TANDOĞAN, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku**, 1. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 1981, s.7; Kemal Tahir GÜRSOY, **İşverenin Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.31, S.1-4, 1974, s. 193, SÜZEK, **İş Güvenliği Hukuku**, 1. Bası, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s. 214.

*getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluktur. Ne var ki istihdam edenin sorumluluğu için, istihdam edenle istihdam olunan arasında çalıştırma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir...’’<sup>401</sup>*

ifade edilmiştir. Yargıtay uzun bir süre risk nazariyesi görüşünü benimsemiş ve bunu kararlarında yansıtmış olsa da son dönemde bazı kararlarında işverenin akdi yani kusura dayalı sorumluluğu olduğu yönündeki kararlarına da rastlamak mümkündür. Buna göre bir kararında: ‘...’

*Olay iş kazası olup iş hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır. İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında, ilke olarak iş akdinden doğan, işçiyi gözetme ( koruma ) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini*

---

<sup>401</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, e. 2003/21-673, K. 2003/641 ile 12.11.2003 tarihli kararı. Ayrıca bkz: aynı doğrultuda Yargıtay 21. HD. E. 2007/ 4504, K. 2007/8407 ile 22.05.2007 tarihli kararı. Aynı şekilde Yargıtay 21. HD. E. 2007/4504, K. 2007/8407 ile 22.5.2007 tarihli kararında: ‘... Gerçekten, kimi tehlikelerle dolu uğraşlardan doğan zararlı sonuçlar bazı kere İnsan eylem ve iradesi dışında meydana gelebilir. Dış çevrede belirli tehlikeler yaratan uğraşı ve davranışların sonuçlarından kaçınma ve bunların önleme olanağı olmasa bile, bu uğraşılardan yararlananlar bundan sorumlu olmalıdır. Zarar, sorumluluk kaynağı tehlikeye bağlı olarak ortaya çıkar. "Risk nazariyesi" olarak nitelendirilen ve kabul edilen bu görüş çerçevesinde beden gücüyle topluma yararlı işler sağlama amacıyla bulunan kişiler korunur. Burada, işverenin iş kazalarından sorumluluğu, akdi bir sorumluluk olarak; sadece kasti veya işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı veya suç sayılır eylemi sonucu meydana gelen zararlara ilişkin olmayıp "Tehlike ( Risk ) " nazariyesine dayalı kusursuz sorumluluğu da içerir. Zira, işveren iş akdi ile işçisini, iş ve İşyeri tehlikelerine karşı korumayı taahhüt ettiği gibi önlenmesi mümkün olmayan tehlikelerden doğacak zararları karşılamayı da taahhüt etmiş sayılır. İşte bu nedenle kusursuz sorumluluğun bir türü olan tehlike sorumluluğu kavramı kabul edilmiş ve işverenin her türlü özen görevini yerine getirmiş olması durumunda dahi meydana gelen zararlı sonuçtan sorumlu tutulması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Bu anlamda, tehlike sorumluluğu mutlak bir sorumluluk olarak nitelendirilebilir. Ancak, belirtmek gerekir ki, tehlike sorumluluğu bir sonuç sorumluluğu da değildir. Zarar iş yeri koşullarından veya işletmeye özgü tehlikeden doğmamış ve araya giren başka bir nedenden meydana gelmiş ise bu durumda işveren zarardan sorumlu tutulmamalıdır."Başka bir anlatımla, işyeri koşullarından doğan tehlike ile zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğu da yoktur. İlliyet bağının kesilmesi genelde üç durumda söz konusu olabilir. Bunlar mücbir sebep, 3. kişinin veya zarara uğrayanın ağır kusurlarının bulunmasıdır... Davaya konu olayda ise, illiyet bağını kesen durum söz konusu değildir... Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular ve özellikle tehlike ( Risk ) nazariyesinin göz ardı edilerek 27.3.1957 gün ve 1/3 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararına aykırı biçimde yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir...’’ açıkça ortaya konmuştur (www.kazanci.com).

*sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğudur...''<sup>402</sup>*

İfade edilmiştir.

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunu, ***kusur sorumluluğu*** olarak niteleyen yazarlar, işverenin sorumluluğunu BK. m. 96 ve m 332 hükümleriyle gerekçelendirmektedirler.<sup>403</sup> Her şeyden önce bu sorumluluğu düzenleyen Borçlar Kanununun 332. Maddesi işverenden “hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede” gereken önlemleri alma zorunluluğu getirdiğine göre bu hükümle kusur sorumluluğu esasının benimsendiğini kabul etmek uygun olur. Bunun gibi Borçlar Kanununda esas olan kusura dayanan sorumluluk ilkesidir. Bu ilkenin bertaraf edilerek bunun yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin getirilebilmesi için bu hususun mutlaka yasada özel olarak öngörülmüş bulunması gerekir. İş Kanununun 77. maddesi böyle bir kusursuz sorumluluk getirmediği gibi esasen bu hüküm sorumluluk tesis edeci nitelikte de değildir. Bu nedenle, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk temeline dayandırılması pozitif hukukumuza aykırıdır, Yargıtay’ın yasayı aşan yorumuna dayalıdır.<sup>404</sup> Ayrıca bu görüşe göre kusur sorumluluğu anlayışının işçiyi yeterince koruyamayacağı, daha sınırlı kalacağı düşünülmemelidir. Zira Borçlar Kanununun 332. Maddesinde düzenlenen işverenin sorumluluğunun sınırları, İş Kanununun 73. Maddesine göre belirlenir. Dolayısıyla işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekenleri eksiksiz yapma borcu altındadır. Bunun ise işverene nedenli geniş bir sorumluluk yüklediği açıktır. O nedenle işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini teknolojinin gerektirdiği düzeyde eksiksiz sağlayan işveren artık oluşan iş kazası zararından sorumlu tutulmamalıdır.<sup>405</sup> Bunun dışında, İş Kanunun 77.

---

<sup>402</sup> 21. HD. E. 2006/14258, K. 2007/1770 ile 12.2.2007 tarihli kararı.

<sup>403</sup> Tekinay’a göre: “... Burada kusur sorumluluğunu bertaraf eden ve onun yerine risk esasına dayanan bir kusursuz sorumluluk hali getiren her hangi bir özellik yoktur; tam tersine işverenin kusura dayalı sorumluluğu dahi bu hükümle pekiştirilmiştir. Tüm bu açıklamalara ek olarak risk teorisi kanun koyucuya hitap eder...” (Selahattin Sulhi TEKİNAY, **İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi**, Mukayeseli Hukuk Araştırmalar Dergisi Yeni Seri, C.2, S.3, İstanbul: Garanti Matbaası, 1968, s.15).

<sup>404</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 318, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 267, Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, s. 87-88.

<sup>405</sup> Akın, s. 88.

Maddesinden yukarıda belirlenen nedenlerle işverenin kusursuz sorumluluğu ilkesini çıkarmak mümkün olmadığı gibi BK 332’de yer alan ‘‘hakkaniyet’’ sözcüğünden hareketle bu maddede hakkaniyet esasına dayalı bir kusursuz sorumluluk getirildiğini de savunmak mümkün değildir. Çünkü bu hükümdeki hakkaniyet sözcüğü, işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun dayandığı hukuki esası değil, işverence alınması gereken iş güvenliği önlemlerinin, ölçüsünü, derecesini gösterir. Zira maddede açıkça ‘‘hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede... tedbirler’’in alınmasından söz edilmektedir.<sup>406</sup>

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunu, **kusursuz sorumluluk** olarak niteleyen yazarlar, işverenin sorumlu olabilmesi için kusurlu olmasının gerek olmadığını savunurlar. Belirli bir olayın veya durumun varlığı sorumluluğun doğması için yeterli sayılır. Böyle bir sorumluluğun doğması için, kazanın olması, olayla zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu ispat yeterli olacaktır.<sup>407</sup> Kusursuz sorumluluk genellikle olumsuz bir biçimde, sorumlu olacak kişinin kusurunu gerektirmeyen sorumluluk olarak belirtilir ve sorumluluğun doğması için de faalin kusurlu olması aranmaz, bir olgunun varlığı sorumluluk için yeterlidir.<sup>408</sup>

Türk İş Hukuku öğretisinde işverenin iş kazasından ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun, kusursuz sorumluluk esasına dayandığını savunan yazarlar her ne kadar bu sonuçta birleşseler de farklı gerekçeler doğrultusunda bu sonuca ulaşmaktadırlar. Konumuz genel çerçevesinin dışına çıkılmaması adına söz konusu kendi içlerindeki ayrımlara<sup>409</sup> ayrıca detaylı olarak değinilmeyecektir.

---

<sup>406</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 319.

<sup>407</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 325, Süzek, İş Güvenliği Hukuku, s.214.

<sup>408</sup> Tandoğan, s.7

<sup>409</sup> Kusursuz sorumluluk yaratma anlayışının dayanağı noktasında tehlike yaratma ilkesi, hakkaniyet ilkesi, özel tehlike yaratma anlayışı, yarar ile zarar arasında bağlılık olduğu kuralı, egemenlik alanı kavramı ve özen ödevinin ihlali gibi kusursuz sorumluluk yaratma ilkesini destekleyen yeni bir takım gerekçeler (kusursuz sorumluluk ilkesini benimseyen yazarlar arasında) ileri sürülmüştür. Eren’e göre: ‘‘... İş kazası ve meslek hastalığı sonucu işverenin sorumluluğunda bir yasa boşluğu vardır. İşverenin gözetim borcunu ihlal etmesi sonucu oluşacak zararın karşılanmasında İş Kanunu’nda bir düzenleme yoktur. Buradaki boşluğu BK. m.96’daki kusurlu sorumluluk esasına göre doldurulması düşüncesi de iş hukukunun ruhuyla çatışması sonucunu doğuracaktır. Yani iş hukukunun işçiyi koruma amacı BK. m.96 hükmünün bu konuda uygulanmasını elverişli bulunmamaktadır. Borçlar Hukuku sözleşmelerinde esas olan taraflar arasında eşitlik ilkesidir. Hizmet sözleşmelerinde ise bu eşitlik işçi aleyhine bozulmuştur. İşçi işvereni ile ekonomik yönden eşit durumda değildir ve işçi yaşama ve varlığını koruma kaynağı emegidir. Buna göre mesele bir düzenleme boşluğu şeklinde ele alınmalı ve boşluk insan unsuruna

Kanaatimizce iş kazaları sebebi ile oluşan işçi zararlarının işverence giderilmesi noktasında söz konusu görüşlerden kusur sorumluluğu görüşü dikkate alınmalıdır. Yani işveren ağır kusurlu ya da hafif kusurlu olup olmamasına bakılmaksızın her türlü kusurundan işçiye karşı sorumlu olmalıdır. Çünkü mevzuatımızda işverenin söz konusu zararlardan ötürü kusursuz sorumlu olacağına dair herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Oysa ki kusur sorumluluğu Kanun'dan ileri gelmektedir. Gerek BK. m. 96'da gerekse 332. maddesinde işveren, maruz kalınan kazalara karşı işçinin veya hak sahiplerinin zararlarını karşılamak zorundadır. Bundan ötürü Borçlar Kanununun her iki hükmü de kusur sorumluluğuna ilişkindir.

Bununla birlikte sözü edilen sorumluluk türünün (kusur sorumluluğu) iş kazalarından doğan zararların tazmini açısından yeterli olmadığı söylenebilir. Yani kazaya maruz kalan işçinin uğramış olduğu zararların tamamının ya da işverenin kusur oranı dışında kalan kısmının karşılanamaması ihtimali bulunmaktadır. Ancak bu durum, yargısal kararlarla veya var olan düzenlemelerin yorumuyla yeni bir sorumluluk, özellikle de kusursuz sorumluluk yaratılmasını haklı göstermez. Çünkü kusursuz sorumluluk istisnai niteliktedir ve ancak yasal düzenlemeyle getirilebilir. O nedenle yürürlükteki sistemin işçi zararlarının tazmini konusunda gösterdiği yetersizlik işverenin kusursuz sorumluluğu ile giderilmek istenirse ayrı bir yasal düzenleme yapılması gerekecektir.<sup>410</sup>

---

*öncelik tanıyan ve hakkaniyete dayanan bir anlayış çerçevesinde işçi yararına çözümlenmelidir. Buradaki düzenleme boşluğunun işçiyi koruma amacıyla kusursuz sorumluluk ile doldurulabileceğini MK. M.1'deki hüküm ile yargıca böyle bir yetki verildiği belirtilmektedir. Tüm bu açıklamalara ek olarak işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğuna diğer bir delil de manevi zararın giderim yolu BK. m.47'ye göre kusursuz sorumluluktur. (Fikret EREN, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara, AÜHFY No:3444, Sevinç Matbaası, 1974, s.83-91), Hatemi'ye göre: "... İşverenin kusursuz sorumluluğu tehlike sorumluluğunun bir türüdür. Teknolojik gelişmelerin ürünü olan yeni makinelerin yarattığı tehlikenin büyüklüğü, işyerindeki tehlike derecesini artırmaktadır. Bunun sonucu olarak da tehlike derecesinin sorumluluğun kusurlu ya da kusursuz sorumluluk olarak değerlendirilmesine etki etmeyecektir..." Hüseyin HATEMİ, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat Miktarının Tayini**, İHU 73, (No.2), Gürsoy'a göre: "... Tehlikeli bir işletme sahibi, faydalarından istifade de olduğu gibi kusuru da olmasa işletmenin sebep olduğu zararlardan sorumlu olmalıdır... (Gürsoy, s. 193).*

<sup>410</sup> Akın, s. 97-98.

## 1. Maddi-Manevi Tazminat ile Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Niteliği itibariyle genel koruma normu olan İş Kanununun 77. Maddesi hükmü, işverenin özen borcunun derecesini ortaya koyan kapsamlı düzenlemeyi içermektedir.<sup>411</sup> İş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı bedensel veya ruhsal zararlar nedeniyle malvarlığında meydana gelen eksilmeyi gidermeyi amaçlayan maddi tazminat hususunda İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>412</sup> Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığından iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan bu nedenle bedensel ve ruhsal bütünlüğünün ihlali sonucu malvarlığında zarar oluşan işçi, işverene karşı maddi tazminat talebinde bulunabilecektir. Bununla ilgili olarak iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminata da, bedensel zararlarla sonuçlanan tüm sorumluluk hallerinde söz konusu olan Borçlar Kanununun genel hükümleri uygulanmaktadır.

Buna göre BK. m 46/I:

*“Cismani bir zarara düşer olan kimse külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olmamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir.”*

Görüldüğü üzere bu konuyu düzenleyen Borçlar Kanununun 46. maddesinin 1. fıkrası, zarara uğrayan işçinin çalışma gücünün azalması veya tümüyle ortadan kalkmasından ya da ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan maddi zararları ile bu nedenle yaptığı tüm masrafların karşılanmasını öngörmektedir.

Bundan başka işçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalanlar da maddi ve manevi zararlarının tazminini talep edebilirler. Bu husus ise BK m. 45 'te şöyle düzenlemiştir;

*“Bir adam öldüğü takdirde zarar ve ziyan, bilhassa defin masraflarını da ihtiva eder. Ölüm derhal vuku bulmamış ise zarar ve ziyan tedavi masraflarını ve çalışmaya muktedir olmamaktan mütevellit zararı ihtiva eder. Ölüm neticesi olarak*

<sup>411</sup> Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 266.

<sup>412</sup> Mollamahmutoğlu, s. 772, Süzek, İş Hukuku, s. 328, Çelik, s. 158, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 266,

*diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir.”*

Cismani zarar, bedensel ve ruhsal zararları kapsamaktadır.<sup>413</sup> Ancak maddi tazminat bakımından karşılanması gereken zarar, cismani zararın neden olduğu ekonomik kayıplardır.<sup>414</sup> Cismani zarara örnek olarak bir organın kopması, yaralanması, görme ve işitme duyularının azalması veya kaybedilmesi, organlardan birini sakatlama, zehirlenme veya sinir krizine sebep olma<sup>415</sup> gibi bedensel veya anatomik yapısı bozulmaksızın ruhsal zararlar<sup>416</sup> da örnek teşkil etmektedir.

Uygulamada; işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranışı yüzünden zarar gören işçi ya da hak sahiplerinin açtıkları maddi tazminat davaları; ‘‘Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’’ hükümlerince sağlanan haklar dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine dayandırılmaktadır. O halde öncelikle davacının iş kazası sigortasından kendisine gelir bağlanmasını istemesi, sonuç alamazsa Sosyal Sigortalar Kurumuna karşı dava açması ve mahkemenin de o davanın sonucunu beklemesi gerekir.<sup>417</sup> Bu nedenle, öncelikle kuruma başvurulup gelir bağlanması istenmelidir.<sup>418</sup>

---

<sup>413</sup> Yargıtay 21. HD. E. 2003/217, K. 2003/427 ile 27.1.2003 tarihli kararında: ‘‘... cismani zarar, vücut bütünlüğüne karşı ika edilen zararları ifade eden, vücut bütünlüğü denilince ruhsal bütünlüğünde bu kavramın içerisinde olduğunun kabulü gerekir...’’ ifade olunmuştur. Aynı şekilde Yargıtay 21. HD. E. 2003/2421, K. 2003/2555 ile 25.3.2003 tarihli kararında da: ‘‘... Ancak cismani zarar kapsamına ( B.K. 46. ve 47 ) ruhsal bütünlüğün ihlali sinir bozukluğu veya hastalığı gibi hallerin girdiği, bu maddelerde sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil ruhsal ve sinirsel bütünlüğünde korunduğu öğretide ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir...’’ belirtilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>414</sup> Mollamahmutoğlu, s. 772.

<sup>415</sup> Yargıtay 11. HD. E. 2008/13564, K. 2010/5122 ile 10.5.2010 tarihli kararında: ‘‘... BK'nun 46. maddesinde sözü edilen bedensel "cismani zarar" kavramına yaralanma, organlardan birini sakatlama, zehirlenme veya sinir krizine sebep olma gibi bedensel veya ruhsal zararlar, sarsıntuların da dahil olmasına ( Prof.Dr. Safa Reisoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yirminci bası, sfy.195 ), bu durumda somut olay itibarıyla davacı yararına BK'nun 47. maddesine göre adalete uygun manevi tazminata hükmedilmesinin mümkün bulunmasına göre taraf vekillerinin tüm temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir...’’ denmek suretiyle cismani zararların bedenen ve ruhen tüm zararları kapsadığı belirtilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>416</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 325; Gülseda ARSLAN, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı**, İstanbul Barosu Dergisi, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, C. 81, S. 2007/5, Eylül-Ekim 2007, s. 2090.

<sup>417</sup> Çelik, s. 159-160, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 267, Süzek, İş Hukuku, s. 328 vd. aynı doğrultuda Yargıtay 21. HD. E. 2003/1475, K. 2003/2505 ile 25.3.2003 tarihli kararında: ‘‘... Bu tür, tazminat davaları nitelikçe Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmayan zararların giderilmesine ilişkindir. Bu bakımdan tazminat belirlenirken malüliyet oranı, kusur oranı ve kanuni nedenler indirildikten sonra en son Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değerinin indirilmesi

İş kazası nedeniyle talep edilen maddi tazminat miktarının nasıl belirleneceği konusunda mevzuatımızda özel bir düzenleme yoktur. Tazminat hesapları büyük ölçüde Yargıtay içtihatları ile belirlenmektedir.<sup>419</sup>

Özetle iş kazası sonucu ölüm meydana gelmişse, BK. m. 45/II'ye: "Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde onların bu zararını da tazmin etmek lazım gelir." Hükmüne dayanarak işverene karşı destekten yoksun kalma tazminatı adı verilen bir tazminat talebinde bulunabilirler.<sup>420</sup>

İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçi, işverenden maddi tazminat talebinde bulunabilecektir. Şayet işçi ölmüş ise bu takdirde onun desteğinden yoksun kalanlar zararlarının tazminini işveren ve zarara sebep olanlardan isteyebilirler.<sup>421</sup> Yani, Borçlar Kanununa göre, işverenin iş sağlığı ve güvenliği alma borcuna aykırı hareket ederek işçinin ölümüne sebebiyet vermesi halinde onun yardımından yoksun kalanlar bu yüzden uğradıkları zararları dolayısıyla sözleşmeye aykırı hareketten doğan tazminat davalarına ilişkin hükümlere göre tazminat isteyebilirler.<sup>422</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatında destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre, eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir. Bu nedenle desteklenenlerin mutlaka işçinin mirasçıları olması gerekmez.<sup>423</sup> Önemli olan, işçinin desteklenene sağlığında fiilen ve devamlı olarak, kısmen veya tamamen bakımını

---

*suretiyle tazminatın belirlenmesi gerektiği Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir...*" ifade olunmuştur. Aynı şekilde Yargıtay 9. HD. E. 1988/614, K. 1988/2979 ile 15.3.1988 tarihli kararı (www.kazanci.com).

<sup>418</sup> Nuri Çelik, s. 160; Yakışık, s. 108.

<sup>419</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Akın, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat.

<sup>420</sup> Mollamahmutoğlu, s. 773.

<sup>421</sup> Yargıtay 19. HD. E. 1993/1310, K. 1993/8420 ile 9.12.2003 tarihli kararında destekten yoksun kalma tazminatının verilebilmesi şartını: "..." destek kavramı hukuki değil, fiili bir ilişkiyi ifade ettiğinden önemli olan bir başka kişiye herhangi bir karşılık beklemezsizin ( eşya, para, hizmet yoluyla ) bakma ve ölüm gerçekleşmemiş olsa idi bu bakımın devam edeceği kuvvetle muhtemel olması gerektiğidir. Ancak, burada göz önünde tutulması gereken diğer bir husus da bakımla ilgili yardımın sürekli ve düzenli olması koşuludur..." şeklinde ifade etmiştir (www.kazanci.com).

<sup>422</sup> Çelik, s. 164.

<sup>423</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 342, Mollamahmutoğlu, s. 774, Çelik Ahmet ÇELİK, **Ölüm ve Bedensel Zararlarda Tazminat ve Sigorta**, Manisa Barosu: Şen Matbaa, Mayıs 2010, s. 19.

sağlayacak şekilde yardımcı olmasıdır.<sup>424</sup> Destek kavramı hukuksal bir ilişkiyi değil, eylemli bir durumu hedef tutar. Bu nedendir ki akrabalık, mirasçılık, kanuni veya akdi bir bakma yükümlülüğü asla aranmaz.<sup>425</sup> Şu halde; sadece eşler, çocuklar veya ana babalar değil belirtilen özelliği taşıyan kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb. de fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatının alacaklısı olabileceklerdir.<sup>426</sup>

İşverenin maddi bir tazminatla sorumlu tutulabildiği bazı hallerde işçinin veya hak sahibinin işverenden Borçlar Kanunu'nun 47. Maddesine göre manevi tazminat isteyebileceği hukukumuzca kabul edilmiştir.<sup>427</sup> Manevi tazminat başlıklı BK. m. 47'ye göre:

*‘‘Hakim, hususi halleri nazara alarak cismani zarara düçar olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.’’*

İfade edilmiştir. Buna göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu cismani zarara uğrayan işçi veya ölümü halinde yakınları, maruz kaldıkları manevi zararın tazminini talep edebileceklerdir.

Manevi tazminatta iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı, elem ve ızdırıp ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılır. Her

---

<sup>424</sup> Buradaki ‘‘yardım’’ kelimesini sadece parasal olarak yardım şeklinde düşünmemek gerekir. Kanunun buradaki amacı destekten yoksun kalan kişinin desteğin ölümünden önce sahip olduğu durumun muhafazasıdır. Dolayısıyla destekten yoksunluk, ölen kişinin gelirinden ziyade, beden ve beyin gücüyle yarattığı maddi olanaklardan yoksunluk olarak da kabul edilmelidir. Misal aynı çatı altında yaşayan veya ayrı yerlerde olsalar bile birbirlerine yardım ve hizmet ederek destekliğinin bir hayat gerçeği olduğu; ölümle bu destekliğin sona ermesinin başlı başına destekten yoksun kalma tazminatı istemek için yeterli olacağı aşikardır. Buna ilişkin olarak Yargıtay 4. HD. E. 1986/1585, K. 2553 ile 20.03.1986 tarihli kararında: ‘‘...Desteğin yardımının yalnız parasal nitelikte olmasında zorunluluk yoktur. Çünkü ölenin hizmet edebilme güç ve yeteneği de para ile ifadesi olan bir mali imkan teşkil eder...’’ ifade olunmuştur. Aynı şekilde Yargıtay 11. HD. E. 2004/10735, K. 2005/9566 ile 11.10.2005 tarihli kararında da: ‘‘... Destekten yoksun kalma yalnız parasal yardım olarak düşünülemez. Evladın evde ailesine yardımcı olması, her türlü hastalık ve sair sıkıntılarında yardıma koşması maddi desteklik kapsamında değerlendirilmelidir...’’ ifade olunmuştur.

<sup>425</sup> Çelik Ahmet Çelik, Ölüm ve Bedensel Zararlarda Tazminat ve Sigorta, s. 22.

<sup>426</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 342, Mollamahmutoglu, s. 774, ayrıca buna ilişkin olarak da Yargıtay 4. HD. E. 2003/1595, K. 2003/6276 ile 14.5.2003 tarihli kararında: ‘‘... Yerleşmiş yargı kararları gereğince resmi evlilik bulunmasa bile geleneğe göre destek ile evli bulunan eşin de ölenin desteğinden yoksun kaldığı ve tazminatı isteyebileceği kabul edile gelmektedir...’’ ifade edilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>427</sup> Çelik, s. 162.

ne kadar bu acı ve elemin maddi zarar gibi parayla ölçülmesi olanaksızsa da, söz konusu tazminatla işçinin ızdırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi açıdan tatmin edilmesi amaçlanır. Aynı şekilde, işçinin iş kazası sonucunda ölümü halinde, yakınlarının uğradığı acı ve ızdırıp bu tazminatla giderilmeye çalışılır.<sup>428</sup>

1966 tarihli Yargıtay İctihadı Birleştirme Kararı'nda, manevi tazminata hükmedilebilmesi için gerekli şartlar ortaya konmuştur.<sup>429</sup>

Borçlar Kanunu 47. Maddesinde belirtilen özel haller arasında her şeyden önce işverenin kusurlu bulunması yer alır. Başka bir deyişle, işveren iş güvenliği önlemlerinin alınmasında kusurlu ise diğer koşulların da varlığı halinde işçi veya yakınları<sup>430</sup> manevi tazminat talep edebileceklerdir.<sup>431</sup> Yani burada kusurlu olması durumunda diğer şartların da varlığı halinde manevi tazminat istenebileceği açıktır. Asıl

<sup>428</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 350.

<sup>429</sup> Yargıtay İBK E. 1966/7, K. 1966/7 ile 22.6.1966 tarihli kararında: “... Özel hal ve şartlar her olaya göre değişir... Bu özelliklerin başında, manevi zararın önemli olması gelir... Demek ki, cismani zarara uğrayan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar ( elem, ızdırıp ) husule gelmeli, yani gerçekten manevi bir tatmin ihtiyacı doğmuş bulunmalıdır. Ölüm vukubulmuşsa, sağlığında ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun takdirinde büyük rol oynar... Bundan başka olayın oluş şekli, nazara alınır... Feci bir olay ile normal şartlar altında meydana gelmiş olan olay bir tutulamaz... Nihayet ilgilerin yani failin, olaydan başka sorumlu varsa onun, mesela istihdam edenin, ölenin, davacıların içtimai vekillerinin, tahsil ve iktisadi durumlarının göz önünde tutulması lazımdır. Kısacası kanun vazı, her olayda meydana çıkan ihtiyacı karşılayan kesin bir kural koymaktaki zorluğu düşünerek, 47 inci madde metnini kasten elastiki bir şekilde formüle etmiş ve manevi tazminat hükmedilmesini gerekli kılan hal ve şartları, hakim takdirine bırakmıştır... İstihdam edenin Borçlar Kanununun 47 inci maddesi gereğince manevi tazminatla sorumlu tutulabilmesi için ne kendisinin, ne de müstahdeminin kusurunun şart olmadığına, hakim sebebiyet ( illiyet ) münasebeti bulunmak kaydıyla özel hal ve şartları takdir ederek manevi tazminata hükmedebileceğine, varsa müstahdem veya istihdam edenin yahut her ikisinin kusurunun ve ölenin veya cismani zarar uğrayanın birlikte sebebiyet verme nispetinin yahut müterafik kusurunun özel ha ve şartlar içinde takdir edilmesi gerektiğine... karar verildi...” ifade edilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>430</sup> İş Kazası ve meslek hastalığı işçinin bedensel olarak zararına yol açmışsa ve ölümle sonuçlanmamışsa, manevi tazminat isteme hakkının işçide olacağı aşıkardır. Şayet iş kazası ölüm ile sonuçlanmışsa burada Borçlar Kanununun 47. Maddesi her ne kadar “ölünün ailesine” ibaresini kullanmış olsa da hısımlık bağı olmasa da ölenle çok yakın ve içten bir bağlılığı olan kimse de söz konusu talepte bulunabilecektir. Dolayısıyla kanımızca “yakınlık” kelimesini sadece aile bağı anlamında bir yakınlık olarak düşünmemek gerekir. Nitekim buna ilişkin olarak da Yargıtay 4. HD. E. 1973/10302, K. 1973/8845 ile 18.10.1973 tarihli kararında: “... bir kimsenin haksız eylem sonunda ölmesi halinde yakınlarının da manevi tazminata hak kazanacağı öngörülmüştür. Bilimsel görüş ve kazai içtihatlarla, dairemizin uygulamaları da bu yoldadır. ( Öldürülenin yakınları ) sözünden, kendilerine bakılan anlaşılmalıdır. Zira burada isteme temel olan düşünceler bambaşkadır. Bir kimsenin ölümü ile yakından ilgilenmiş olan yani onunla samimi münasebetleri bulunan kimse de göz önünde tutulmuş bulunmasına göre mahkemece manevi tazminata hüküm olunması doğru bulunduğu davalının temyiz itirazları yersizdir...” ifade olunmuştur (www.kazanci.com). Öğretideki baskın görüş de bu doğrultudadır.

<sup>431</sup> Mustafa KILIÇOĞLU, **İş Kanunu Şerhi (Açıklamalar-İçtihatlar, İlgili Mevzuat)**, Ankara 1999, s. 1002.

sorun kusurlu olunmaması durumunda da söz konusu tazminatın istenip istenemeyeceği noktasındadır. Şunu da belirtmek gerekir ki işveren iş kazasının oluşumunda kusurlu olmasa bile diğer bazı özel hallerin varlığı halinde bu zararı tazminle yükümlü tutulabilir. Çünkü BK. m. 47’de özel olarak kusur koşulu belirtilmemiş, özel haller göz önünde tutularak manevi tazminata hükmedilebileceğini öngörmüştür. Yargıç tarafından değerlendirilecek bu özel hallerin neler olabileceği hususunda bazı ölçüler kabul edilebilir. Esasen yukarıda yer verilen içtihatı birleştirme kararında da, manevi zararın *önemli* olması, iş kazasının oluş şekli “feci” (trajik) koşullarda gerçekleşmesi, tarafların karşılıklı ekonomik ve sosyal durumları, ölüm meydana gelmişse ölen işçinin sağlığında davacı ile arasındaki ilişkinin niteliği, manevi tazminatın istenebilmesi için gerekli olan özel hallerin ölçütleri örnek olarak ortaya konulmuştur.<sup>432</sup>

Maddi tazminat taleplerinde maddi zararı mümkün olduğu kadar gerçeğe yakın bir şekilde saptayabilmek için bir takım matematiksel formüllere başvurulduğu halde manevi tazminat isteklerinde dayanılabilecek hesap yöntemleri yoktur. Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda acı ve ızdırap çeken işçinin ya da yakınlarının manevi zararını tayin edecek nesnel ölçüler bulunmamaktadır. Yargıç, Medeni Kanunun 4. Maddesi çerçevesinde ve Borçlar Kanununun 47. Maddesi<sup>433</sup> uyarınca özel halleri değerlendirerek takdir hakkını kullanmak suretiyle tazminat miktarını belirleyecektir.<sup>434</sup>

## **2. Maddi-Manevi Tazminat ile Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Faiz**

Her şeyden önce kazaya uğrayan işçinin işverene karşı açmış olduğu maddi tazminat davasında takdir edilecek olan tazminata faizin de uygulanmasını talep etmesi gerekmektedir. Söz konusu talepte bulunulmasa da en azından faiz talebi hakkının bahsi geçen davada saklı tutulması gerekmektedir. Aksi halde sonradan faiz talebinde bulunulamayacak ve faiz, asıl borcun ödenmesi ile sona erecektir.<sup>435</sup> Yargıtay’a göre

---

<sup>432</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 355.

<sup>433</sup> MK. m. 4: “ Kanunun takdir yetkisi tanıdığı veya durumun gereklerini ya da haklı sebepleri göz önünde tutmayı emrettiği konularda hakim, hukuka ve hakkaniyete göre karar verir.”

<sup>434</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 356.

<sup>435</sup> Yargıtay 21. HD. E. 2005/8276, K. 2005/8949 ile 4.10.2005 tarihli kararında: “... Borçlar Kanunu madde 113/1 kapsamında alacaklı işlemiş temerrüt faizlerine ilişkin hakkını saklı tuttuğunu asıl borcun sona erme anına kadar beyan etmiş bulunuyorsa veya somut olayın şartları çevresinde böyle bir sonuca

işçi, dilekçesinde faiz talebinde bulunması gerekmektedir. Bulunmadığı takdirde söz konusu işçi lehine faize hükmedilmediği gibi ayrıca bir de şayet işçi faiz başlangıç tarihini belirtmemişse dava tarihinden itibaren faize hükmedilecektir.<sup>436</sup>

Burada acaba söz konusu tazminata uygulanacak faiz türü bakımından; bir para tutarını talep hakkına sahip bulunan alacaklıya bu paradan belli bir süre yoksun kalması nedeniyle borcun vadesine kadar ödenen sermaye faiz<sup>437</sup> mi yoksa BK. m. 103 uyarınca para borcunu vadesinde ödemeyen borçlunun temerrüde düşmesi durumunda ödenen temerrüt faizi<sup>438</sup> mi uygulanacağı konusu muğlaktır. Ancak iş kazası tazminatları bakımından kazalanan işçinin talebi üzerine ödenmekte olan faiz bu söz konusu iki faize de girmemektedir.<sup>439</sup> Konu ile ilgili olarak Borçlar Kanununda tazminata hangi faiz türünün yürütülmesi gereği ve oranı konusunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Yargıtay uygulamasına göre iş kazası tazminatı davalarında yasal faiz kaza (olay) anından itibaren başlatılmalıdır.<sup>440</sup>

Tazminat alacağının zararın doğduğu, yani olay tarihinde muaccel olduğu ( ödenmesi gerektiği ) ve ödeme için yargıcın kararının beklendiği tarihe kadar mağdurun tazminat alacağını geç almasından doğan olumsuz sonucun Kanunda boşluk bulunduğu noktasından Borçlar Kanununun 72. maddesindeki faiz oranı ( 3095 S.Kanunu'nun 1.Maddesi'ndeki oranı ) ile doldurularak giderilmesi gerektiğinin de kabulü gerekir. Öğretinin büyük bir kısmı ile Yargıtay da, tazminat faizine hükmedilmesi gerektiği

---

*varılabiliyorsa asıl borç sona erdikten sonra da temerrüt faizlerinin talep edilmesi mümkün bulunmaktadır... ödeme anında olay tarihinden yasal faize ilişkin haklarını saklı tuttuğunu bildirmemiş olması... gözardı edilerek faiz konusundaki isteminin kabulü usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirir...*” ifade edilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>436</sup> Yargıtay 21 HD. E. 1996/5793, K. 1996/5910 ile 12.10.1996 tarihli yayınlanmamış kararı (Akın, s. 155).

<sup>437</sup> Detaylı açıklama için bkz: s. 20 vd: Anapara (Sermaye) Faizi.

<sup>438</sup> Detaylı açıklama için bkz: s. 21 vd: Temerrüt (Temerrüt) Faizi. Söz konusu faizin temerrüt faizi olarak değerlendirilemeyeceğine ilişkin olarak Yargıtay 9. HD. E. 1992/11606, K. 1992/207 ile 14.1.1992 tarihli kararında: “... Bu tür tazminat davalarında olay tarihinden itibaren işleyecek faiz temerrüt faizi olmayıp, tazminatın bir bölümünü teşkil eder. Bu bakımdan BK'nin 43. maddesine göre tazminatın miktarı tayin edilirken işleyecek faizin de göz önünde tutulması gerekir...” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>439</sup> Akın, s. 150.

<sup>440</sup> Buna ilişkin olarak Yargıtay 17. HD. E. 2005/1514, K. 2005/1034 ile 14.2.2005 tarihli kararında: “... maddi tazminatın kaza tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir... usul ve kanuna uygun bulunan hükmün ONANMASINA...” ifade edilmiştir (www.kazanci.com).

görüşündedir.<sup>441</sup> Daha önce de ifade etmiş olduğumuz üzere tazminat faizi<sup>442</sup> bir haksız fiil sonucunda doğan ve bir para alacağı olarak ifade edilen tazminat ödeme borcuna, zararın gerçekleştiği tarihten itibaren yürütülen faizi ifade eder.<sup>443</sup>

Söz konusu tazminat davalarına faizin hangi andan itibaren başlatılacağı da ayrı bir konudur. Bu sorunun cevabı noktasında Yargıtay'ın, iş kazası tazminatı davalarında faizin, kaza (olay) anı tarihinden itibaren başlatılması gerektiği yönünde kararları mevcuttur.<sup>444</sup> Zararın kaza anında ortaya çıktığı durumlarda faizin kaza (olay) tarihinden uygulanacağı hususunda bir problem olmamakla birlikte zararın bir kısmının da gelecek zaman içerisinde ortaya çıkması durumunda faiz hesaplamasının nasıl yapılacağı da ayrı bir sorundur. Yani burada tazminat faizi doğmuş bir alacağın ödenmemesi nedeniyle uygulanır. Ancak iş kazası tazminatlarında zarar kazanın gerçekleştiği anda doğmamakta meydana gelen zarar bakımından iki ayrı dönem gündeme gelmektedir. Bunlardan ilki kaza ile hüküm arasındaki dönem, ikincisi ise hüküm tarihi ile muhtemel yaşam süresi sonu arasındaki dönemdir.

Bu konu ile ilgili olarak önceleri Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ikinci zarar dönemi için hüküm tarihi ile kazalanan işçinin öleceği kabul edilen tarihe kadar geçen zaman dilimi için faizin hüküm tarihinden itibaren başlatılması gerektiğini

---

<sup>441</sup> Yargıtay HGK. E. 1990/11-88, K. 1990/591 ile 28.11.1990 tarihli kararı. Aynı doğrultuda Yargıtay 11. HD. E. 1988/5744, K. 1989/1723 ile 17.3.1989 tarihli kararında da: "... Borçlar Kanununun, haksız fiil hükümlerinde, tazminata faiz yürütülmesi ve oranı hakkında bir hüküm mevcut değildir. Ancak tazminat alacağının zararın doğduğu yani olay tarihinde muaccel olduğu ( ödenmesi gerektiği ) ve ödeme için yargıcın kararının beklendiği tarihe kadar mağdurun tazminat alacağını geç almasından doğan olumsuz sonucun, kanunda boşluk bulunduğu noktasından da hareketle, B.K. 72. maddesindeki faiz oranı ( 3095 S. Kanunun 1. maddesindeki oranı ) ile doldurularak giderilmesi gerektiğinin de kabulü gerekir. Öğretinin büyük bir kısmı ve Yargıtay uygulaması da, tazminat faizi adı altında bu yoldadır..." ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>442</sup> Tunçomağ'a göre tazminat faizi temerrüt faizinden ayrılmalıdır. Tazminat faizi, haksız fiil sebebiyle ödenmesi gereken tazminatın bir parçasını meydana getirirken temerrüt faizi, bir miktar parayı borçlunun alıkoyması yüzünden alacaklının uğradığı zararı karşılamaktadır. O nedenle tazminat faizine haksız fiilin gerçekleştiği andan, temerrüt faizine ise temerrüt tarihinden itibaren hükmedilmelidir ( Tunçomağ, Borçlar C:1, s. 460).

<sup>443</sup> Nami Barlas, s. 130, Arkan, s. 64, Akın, s. 150.

<sup>444</sup> Yargıtay HGK E. 1994/9-777, K. 1995/688 ile 28.6.1995 tarihli kararında: "... Taraflar arasındaki "iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat" devasandan dolayı yapılan yargılama sonunda;... Yukarıda açıklanan, yönetime uygun biçimde belirlenecek tazminat miktarına da olayın haksız fiilden kaynaklandığı gözetilerek, olay tarihinden itibaren faiz uygulanması icabeder. Mahkemenin bu kabule uygun bulunan faiz başlangıcı ile ilgili temerrütsi doğrudur..." ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

savunmaktaydı.<sup>445</sup> Yüksek mahkemenin 9. Hukuk Dairesi'nin anılan uygulaması, 1997 tarihinden itibaren iş kazası tazminatlarına ilişkin davaların 21. Hukuk Dairesinde görülmesi sebebiyle sona ermiş ve 21. Hukuk Dairesi de eski yöntemi terk etmiş ve daha basit bir yönteme yönelmiştir. Söz konusu yönteme göre artık iş kazası tazminatı davalarında herhangi bir zarar ve faiz ayrımı yapılmaksızın tazminat faizi olay (kaza) tarihinden itibaren başlatılmıştır.<sup>446</sup>

Faizin başlangıcının olay anına götürülerek hesaplanması yöntemi, iş kazası tazminatı davalarının 9. HD.'nde görüldüğü dönemlerde de savunulmuş olsa da<sup>447</sup> sonrasında 9. Hukuk Dairesi, açıklamasını yaptığımız "faiz başlangıç tarihlerinin ayrı ayrı belirlenmesi" usulünü devam ettirmiştir.

Kanımızca 21. Hukuk Dairesinin, tüm zararların faizlerini olay anı tarihinden itibaren hesaplaması isabetli görünmemektedir. Yani toplan, işlenmiş ve işleyecek işçi zararına olay tarihinden itibaren faiz yürütülmesi uygulaması, çok yüksek tazminat oranları çıkması bakımından da hakkaniyetli görünmemektedir. Yani farklılığı bu denli açık iki dönemi, tazminatın tek olması gerektiği gerekçesiyle bir araya getirerek faiz uygulaması işveren fazla tazminat külfeti doğurduğundan Yargıtay'ın şuan ki uygulamasına katılmak mümkün görünmemektedir. Bu nedenle, gelecekte doğacak zararların kaza anında oluştuğunu ve bu andan itibaren faize tabi tutulması gerektiğini ileri sürmek isabetli değildir. O halde işlenmiş zarar dönemi için faizin her geçen ay için ayrı ayrı hesaplanmasındaki pratik güçlük nedeniyle kaza ile hüküm arası dönem için

---

<sup>445</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1994/13832, K. 1994/17939 ile 13.12.1994 tarihli yayınlanmamış kararında: "... İşlenmiş dönem için belirlenen maddi tazminata, zararın zaman içinde gerçekleştiği gözetilerek olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki ortalama bir tarihten itibaren faize hükmetmek gerekir..." ifade edilmiştir (Akın, s. 154), Yargıtay 9. HD. 1994/12485, K. 1994/89 ile 18.1.1994 tarihli kararında: "... Gerçekleşmiş bulunan ( işlenmiş ) 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 dönem için belirlenen tazminata, hüküm tarihinden başlamak üzere yasal faiz yürütülmelidir..." ifade edilerek söz konusu dönem ikiye bölünerek değerlendirilmiştir (www.kazanci.com).

<sup>446</sup> Yargıtay 21. HD. E. 1997/2337, K. 1997/2378 ile 3.4.1997 tarihli ve 21. HD. E. 1996/5443, K. 1996/5554 ile 10.10.1996 tarihli yayınlanmamış kararları (Akın, s. 155).

<sup>447</sup> Yargıtay HGK'nun 1.11.1995 tarih ve 9-679/898 tarihli yayınlanmamış kararında yerel mahkeme faizi olay tarihinden itibaren başlatılması gerektiğini savunmuş ve Kurul söz konusu temerrütyi kabul etmiştir. Bahsi geçen kararın karşı oy yazısında, karar çokça eleştirilmiştir.

ortalama bir tarihten, buna karşılık hüküm ile muhtemel ölüm tarihi arasındaki dönem için ise hüküm tarihinden itibaren faiz yürütülmesi uygun olacaktır.<sup>448</sup>

Faizin hesaplanma yöntemi ile ilgili olarak da Yargıtay'ca benimsenen yöntem sermaye şeklinde ödeme yöntemidir. İşçilerin zararlarının bir kısmı oluşuktan sonra, bir kısmı ise oluşmadan önce karşılanır. İş kazasına uğrayan işçinin zararının tazmininde kullanılan bu yöntem *sermaye şeklinde ödeme*<sup>449</sup> olarak denilmektedir. Bu yöntem tazminatı bir bütün olarak hesapladığından yani hükümden sonraki dönem içinde tazminat miktarını belirlemesi bakımından sakıncalar taşımaktadır. Bu nedenle tazmin sisteminde sermaye şeklinde ödeme yerine irat şeklinde ödeme yöntemi benimsenmelidir. Böylelikle zararlar oluştuğu sürece karşılanacak ve kendilerine ilişkin faiz de takip eden ayda hesaplanarak tahsil edilebilecektir.<sup>450</sup>

Manevi tazminat ile ilgili olarak faizin hesaplanması noktasında, maddi tazminattan ayrı olarak, manevi tazminatın bölünüp bölünemeyeceği hususu önem arz etmektedir. Manevi tazminat bir defada dava yoluyla talep edilebilir, maluliyet oranı artmadıkça<sup>451</sup> yeniden istenmesi mümkün değildir. Gerçekten üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle manevi tazminatın bölünmesi hukuken mümkün değildir.<sup>452</sup>

---

<sup>448</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 341, Leyla KILIÇ, **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu**, 1. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Mart 2006, s. 191, Akın, s. 155 vd.

<sup>449</sup> Yargıtay 9. HD. E. 1990/7401, K. 1990/9104 ile 07.09.1990 tarihli kararında: “... Ancak, bu tür olaylarda tazminat isteme hakkı genelde ölüm olayının meydana geldiği tarihte doğar ve tazminata esas zarar miktarı işçinin olay tarihindeki geliri, faal ömür süresi içinde belirli bir oranda artırılarak tespit edilir. Peşin ve toptan ödemenin söz konusu olduğu hallerde de tazminatın peşin sermaye değerinin saptanması gerekir. Zararın olay tarihine göre tespit edilmesi ve hükmün olay tarihi itibarıyla kurulması sebebiyle tazminatın peşin sermayeye çevrilmesinde de, olay tarihinin dikkate alınması icap eder... 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 itibarıyla sermayeleştirilmesini zaruri kılar. Aksi halde olay tarihi itibarıyla gerçekleşmemiş, muacceliyet durumu ileri bir tarihte söz konusu olacak bir tazminat için geriye gidilerek olay tarihinden itibaren faiz yürütülmüş olur ki, bu doğru olmaz...” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>450</sup> Akın, s. 158.

<sup>451</sup> Yargıtay 21. HD. E. 2005/8005, K. 2005/11799 ile 21.11.2005 tarihli kararında: “... Davacı, meslek hastalığı sonucu maluliyetinden doğan manevi tazminatın ödenmesine karar verilmesini istemiştir... Maluliyet oranının arttıran meslek hastalıkları hastanesinin rapor tarihi fark maluliyet için ileride açılacak davada tazminat ve faiz başlangıç tarihlerinde dikkate alınacağından yasaya aykırıdır...” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).

<sup>452</sup> Cevdet İlhan GÜNAY, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**, 1. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş., 2007, s. 396. Ayrıca bkz: Yargıtay HGK. E. 2009/21-484, K. 2009/572 ile 25.11.2009 tarihli kararında: “... Zarar gören, uğradığı haksız eylemden kaynaklanan maddi tazminatının miktarını tayin edip, talep edebilir. Hatta zarar gören, maddi zararını kısmi dava olarak bir defada değil, zamanaşımı, süresi içinde, birden fazla talepler halinde isteyebilir. Oysa manevi zarar,

Dolayısıyla manevi tazminatın bölünemez oluşu, her bir sefer için ayrı ayrı faiz hesaplaması yapılması durumunu ortadan kaldıracak ve faizin hesaplanması bakımından da bir tek seferlilik durumu ortaya koyacaktır.

---

*haksız eylemin sonucunda, uğranılan kişilik değerlerindeki azalmanın karşılığı olduğu ve zarar gören tarafından da takdir ve tayin edilebilir bulunduğu için birden fazla bölümler halinde istenemez. Bu tazminat bizzat yaşanan acı ve elemnin karşılığı olduğu için, haksız eylemin meydana geldiği anda gerçekleşir. Acı ve elemnin bölünerek bir kısmının açılacak kısmi dava ile kalanının açılacak başka bir davada talep edilmesi, manevi tazminatın özüne ve işlevine aykırı düşer.*

*Gerçekten, hukuka aykırı bir eylem yüzünden çekilen elem ve üzüntüler, o tarihte duyulan ve duyulması gereken bir haldir... Başka bir anlatımla üzüntü ve acıyı zamana yaymak suretiyle, manevi tazminatın bölünmesi, bir kısmının dava konusu yapılması kalanın saklı tutulması olanağı yoktur. Niteliği itibariyle manevi tazminat bölünemez, bir defada istenilmesi gerekir. Bunun tek istisnası olay sonucu gerçekleşen uzuv zaafı ve uzuv kaybı oranının uzun süren tedavi aşamalarından sonra tam olarak anlaşıldığı durumlardır. İnsan yapısı gereği, manevi acı olay tarihinden uzaklaştıkça azalır, artmaz, bu nedenle olay tarihine en yakın açıklanan irade beyanı manevi acının şiddetini daha açık olarak ortaya koyar. Manevi acı tazminata hükmedilirken davalısına göre değişiklik göstermez...” ifade olunmuştur (www.kazanci.com).*

## §12 SONUÇ

Çalışmamızın konusunu teşkil eden “4857 sayılı İş Kanununa göre faiz” başlığı, şüphesiz ki birçok işçilik alacağının işverence ödenmemesi durumunda hesaplanması gereken faizi içermektedir. Yukarıda da açıklamış olduğu üzere söz konusu işçilik alacağı kalemleri her zaman işverenlerce zamanında ödenmemektedir. İşte bu nokta da yargıya intikal eden durumlarda arada geçen süre bakımından o alacak kalemine faizin de hesaplanması ve o şekilde ödenmesi gerekecektir. İşverenin ayrıca faiz ödeme yükümlülüğünde olması kanundan kaynaklanıyor olsa da kanunda, o işçilik alacağı için herhangi bir faiz hesabının öngörülmemesi durumunda, yargı kararları şekillendirici rol oynamaktadır.

İşverenlerin işçilere karşı en önemli asli borcunun ücret ödeme borcu olduğu tartışmasızdır. Ücret alacakları bakımından 4857 Sayılı Kanunda en yüksek mevduat faizinin uygulanacağı ifade edilmekle beraber ücret faizinin başlangıcı ile ilgili olarak herhangi bir hükme rastlanmamaktadır (Ancak burada Yargıtay, yıllık izin ücretini çalışma karşılığı olmadığından ve geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirmedeği için yıllık izin ücretinin ödenmemesi durumunda ona yasal faizin uygulanması gerektiğini ifade etmektedir.). Konu ile ilgili olarak Yargıtay, ücretin faizi ile birlikte ödenebilmesi konusunda işverenin temerrüde düşürülmesi gerektiğini çokça kararında ifade ederek genel hükümler bakımından konunun çözülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yani burada, ücret ve ücret olarak nitelendirilebilecek haklar yönünden, dava tarihinden önce işveren temerrüde düşürülmemişse, dava tarihi itibarıyla temerrüdün gerçekleştiği kabul edilecek ve ücret alacağına dava tarihinden itibaren faiz yürütülecektir. Burada, her ne kadar ücrete uygulanacak faize ilişkin olarak kanunda düzenleme mevcut ise de ücretin başlangıç anının da aynı şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Zira Yargıtay’ın başlangıç anı ile ilgili olarak temerrüdün gerçekleşmesi gerektiği fikrine kesinlikle katılmıyoruz. Ücret, işverenin işçiye karşı asli borcudur ve ücret faizinin ödenmesi için ayrıca temerrüde gerek yoktur. Herhangi bir işveren yasal olarak ödemesi gereken bir ücreti ödemesi gerektiği zamanı bilebilecek durumdadır. Dolayısıyla faiz bakımından ayrıca ihtara gerek olmaması gerekmektedir.

Deniz İş ve Basın İş Kanunu açısından konuyu özetlediğimizde bahsi geçen kanunlarda ücretin faizine ilişkin herhangi bir düzenleme olmadığı için yine genel hükümler çerçevesinde işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibariyle ödenmeyen ücret ve eklerine yasal faiz uygulanacaktır. Konu ile ilgili olarak ve hatta diğer alacak kalemleri için de söz konusu iki kanunda özel ve yeni düzenlemelerin olması gerektiği açıktır.

Tazminatlara uygulanacak faiz bakımından önem arz eden ilk husus ise, kıdem tazminatının taksitle ödenmesi halinde uygulanacak faize ilişkindir. Her ne kadar İş Kanununun 32. Maddesinin 5. Fıkrasında iş sözleşmelerinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi gerektiği ifade olursa da bahsi geçen düzenleme nisbi emredici nitelikte bir düzenlemedir. Yani taraflar anlaşarak kıdem tazminatının taksitle ödeneceğini kararlaştırabilirler. Gecikme bakımından uygulanacak taksit ise her bir taksit için o taksidin hukuken ödenmesi gereken tarihten fiilen ödendiği ana dek geçen süre için faizin hesaplanması gerekecektir. Bir diğer özellik arzeden husus ödenmeyen dört aylık ücret faizi ve işe başlatmama tazminatı faizi konusundadır. Dört aylık ücret konusunda faiz, hükmün kesinleştiği, en geç kesin hükmün işverene tebliğ edildiği tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır. Çünkü tespit edilen bu ücret, işverenin işçiyi işe başlatmasından bağımsız bir şekilde belirlenmiştir. Kanunda bu konuda kararın kesinleştiği tarih esas alınmıştır. Dolayısıyla işveren, kararın kesinleştiği tarihten itibaren bu ücreti ödemesi gerektiğini bilmektedir. Niteliği itibariyle ücret olduğu için mevduata uygulanacak en yüksek mevduat faizinin hesaplanması gerektiği de açıktır. İşe başlatmama tazminatı açısından da, işçinin 10 günlük süre içinde başvurusu üzerine işveren 1 ay içinde işçiyi işe başlatmazsa, bu süreden sonra temerrüde düşecek ve faizde bu tarihten itibaren hesaplanacaktır. Çünkü işverenin işçiyi işe başlatmak için 1 aylık düşünme süresi bulunmaktadır.

Yine kıdem tazminatı açısından 1475 Sayılı Kanununun 14. Maddesi uyarınca mevduata uygulanacak en yüksek mevduat faizi hesaplanacak ve faiz gecikmenin başladığı tarihten itibaren uygulanacaktır. Ancak burada faizin, hizmet akdinin son bulma tarihinden itibaren mi yoksa dava açılma tarihinden itibaren mi hesaplanacağı

hususunu tartişmalıdır. Bu konuda Yargıtay, ilk tarihli kararlarında faiz başlangıcının hizmet akdinin son bulma tarihi olduğunu savunmuş sonrasında faiz başlangıcının dava tarihinden itibaren olması gerektiği yönünde fikir değiştirmiştir. Ancak 1987 yılından sonraki kararlarında ilk görüşüne yeniden dönmüş ve faiz başlangıcının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlatılması gerektiğini savunmuştur. Söz konusu kararlar istikrar kazanmıştır ve bu konuda Yargıtay'ın faiz başlangıcına ilişkin kararları işçi lehinedir. İhbar tazminatı açısından ise hangi faizin hükmedileceği konusunda kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla ilgili olarak Yargıtay, yasal faize hükmedileceğini savunmaktadır. Kötü niyet tazminatı açısından duruma baktığımızda, onunla ilgili olarak da bir faiz düzenlemesi bulunmamasına karşın Yargıtay, temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerektiği yönünde kararlar vermektedir.

İşverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklı taleplerde faiz hususunu incelediğimizde, maddi ve manevi tazminat alacakları bakımından herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay kararları ile şekillenmiş olan bu taleplerin faiz hesaplarında, Yargıtay, faizin başlangıç anı bakımından kaza (olay) tarihinden itibaren başlatılması gerektiğini savunmaktadır. Aynı şekilde Yargıtay içtihatları doğrultusunda işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklı taleplerde yasal faize hükmedilmesi gerekecektir.

İşverenlerin, kaynağı ne olursa olsun (gözetme borcundan, ücretten veya tazminatlardan) işçilere karşı olan işçilik alacağı borçlarını zamanında ödememesi durumlarında işçiler genellikle, alacaklarına kavuşabilmek adına icra takibi veya dava açmak zorunda kalmaktadırlar. Ancak davanın veya icra takibinin ağıldığı tarih ile alacaklarına fiilen kavuştukları tarih arasında bazen kısa ama genellikle uzunca bir zaman geçmiş olduğundan işçilerin ayrıca faiz talebinde bulunmaları kaçınılmazdır. Her ne kadar alacaklarına ve olması gerektiği zamanda kavuşmalarının yerini tutmasa da bir nebze de olsa anapara dışındaki zararlarını bu yolla gidermeye çalışmaktadırlar.

Özellik arz eden ve üzerinde durduğumuz bir diğer husus ise kısmi dava konusudur. İşçiler genellikle işvenden olan alacaklarını tam olarak bilemedikleri için konuyu yargıya intikal ettirdiklerinde, düşük miktarlarla talepte bulunmaktadırlar. Sonrasında ise davanın seyrine ve alacaklarının şekillenmesine göre dava değerini

arttırmak suretiyle taleplerini arttırmaktadırlar. Böylece ilk talepleri ile sonraki talepleri arasında zaman farkı bulunmakta ve bu zaman farkının faize nasıl bir etkisi olacağı gündeme gelmektedir. Burada Yargıtay, katılmadığımız bir biçimde, dava değerinin ıslah yoluyla arttırılmasını yeni dava sayıp, arttırılan bölüm için faiz başlangıcının ilk dava tarihi değil, arttırma ve harç tamamlama tarihinden itibaren belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yargıtay'ın bu görüşüne katılmak oldukça güç; zira zaten ilk dava ile işçi, işverenden olan alacaklarını talep ettiğine dair saikini, dava açmak suretiyle açıkça ortaya koymuştur. Dolayısıyla işçinin, işvereninden olan tüm alacakları için ıslahla arttırma yapmadan önceki ilk dava tarihinin, sonraki taleplerinin faiz başlangıcı açısından da geçerli olacağını kabul etmek gerektiği kanaatindeyiz. Makul açıdan işçi lehine düşündüğümüzde bu sonuca ulaşmamız kaçınılmaz olmalıdır.

Şüphesiz ki işverenler tarafından zamanında ödenmeyen işçilik alacakları için faiz yürütülmesi gereklidir. Alacağına geç kavuşmuş olsa da (ve bazen kavuşmasa da) işçiler, bir nebze de olsa bu yolla alacaklarından mahrum kaldıkları zamanın telafisini sağlayabilmektedirler. Ancak tüm işçilik alacaklarına ilişkin faiz hususlarının 4857 Sayılı Kanunda olmaması işçiler bakımından aleyhe bir durumdur. Zira birçok alacak bakımından faiz tür ve hesaplama hususları, Kanunda düzenlenmemiş ve yargı kararları ile şekillenmiştir. Öncelikli olarak tartışmaya mahal vermemek adına söz konusu alacaklara ilişkin faiz hükümlerinin net bir biçimde Kanunla düzenlenmesi, işçiler açısından daha fazla teminat sağlayacak ve belki de yargıya intikal etmeden alacakları çözüme kavuşabilecektir. Aynı şekilde işverenler de Kanunda net bir biçimde düzenlenme olmanın baskısı ile ödemeleri gereken tutarları ödeme baskısı içine gireceklerdir.

## KAYNAKÇA

**ABBASGİL, Cengiz:** İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, 1. Bası, Ankara: Yasa Yayınları, 1994.

**AKAR Öçal,** Türk Hususi Hukuku'nda Gecikme Faizi, İstanbul: Sulhi Garan Matbaa, 1965.

**AKI Erol,** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, "İş Sözleşmesinin Feshi, Feshe İtiraz ve Geçersiz Nedenle Yapılan Feshin Hukuki Sonuçları", Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006.

**AKIN Levent,** İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2001.

**AKIN Levent,** Yargıtay Dergisi: *İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makineleri İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu*, Cilt: 22, Sayı: 1-2, 1996.

**AKTAY A. Nizamettin / ARICI Kadir / KAPLAN-SENYEN E. Tuncay,** İş Hukuku, 2. Bası, Ankara: Seçkin Yayınları, 2007.

**AKYAZAN Sıtkı,** Türk Hukukunda Faiz Türleri ve Bunlara İlişkin Kanun Hükümleriyle Banka Cari Hesaplarında Uygulanan Kapital Faizi, Bileşik Faiz, Geçmiş Günler Faizi Üzerine Bir İnceleme, Ankara: Ankara Barosu Dergisi, S.2, 1978.

**AKYİĞİT Ercan,** 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayınları, 2000.

**AKYİĞİT Ercan,** LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenli Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi: "Kullanılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi", İstanbul: Legal Yayıncılık, C.1 S.2, 2006.

**AKYİĞİT Ercan,** Yargı Dünyası Aylık İçtihat, Mevzuat ve Bilimsel İncelemeler Dergisi: "Kıdem Tazminatının Taksitle Ödenmesi ve Faiz", İstanbul: Ethemler Yayıncılık, S.16, 1997.

**AKYİĞİT Ercan,** İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, 1. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2008.

**AKYİĞİT Ercan,** İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, 2. Cilt, 2. Baskı, Ankara 2008.

**AKYİĞİT Ercan**, Bireysel İş Hukuku, 6. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2007.

**AKYİĞİT Ercan**, İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1999.

**AKYİĞİT Ercan**, Yargı Dünyası Aylık İçtihat, Mevzuat ve Bilimsel İncelemeler Dergisi: ‘*Kıdem Tazminatı Faizi*’, İstanbul: Ethemler Yayıncılık, S.15, 1997.

**AKYİĞİT Ercan**, İş Güvencesi, 1. Bası, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2007.

**ALPAGUT Gülsevil**, “Ücret ve İşin Düzenlenmesi”, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, İş Hukuku ve Uygulama Sorunları, Genel Yayın Sıra No: 034, Haziran 2006.

**ALTOP Atilla**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C.1, 7. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993.

**ARAL Fahrettin**, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 5. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003.

**ARKAN Sabih**, Ticari İşletme Hukuku, 7. Bası, Ankara: Sözkese Matbaa, 2004.

**ARSEBÜK Esat**, Borçlar Hukuku, 3. Bası, Ankara: Güney Matbaacılık, 1950.

**ARSLAN Çetin, KIRMIZI Mustafa**, Faiz ve Munzam Zarar, 1. Bası, Ankara: Asil Yayıncılık, 2004.

**ARSLAN Gülseda**, İstanbul Barosu Dergisi, ‘*İş Kazası ve Meslek Hastalığında İşverenin Sorumluluğu*’, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, Cilt 81, Sayı 2007/5.

**AYDAR Gökhan**, Eskişehir Barosu Dergisi, Eskişehir: Çağrı Ofset, Sayı:6, Şubat 2005.

**AYRANCI Hasan**, Türk Borçlar Hukukunda Munzam Zarar, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2006.

**BARLAS Nami**, Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, N. 105, 1992.

**BİLEN Tuncay**, “Deniz İş Kanunundaki Farklı Uygulamaları”, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Barosu Dergisi Özel Sayısı, 2007.

**BİLGİN Mahmut**, İlmî ve Kazai İçtihatlar Işığında Faiz Hukuku ve Munzam Zarar, 1. Bası, İstanbul: Alfa Yayınları, 2001.

**BİLGİLİ Abbas**, İş Güvencesi Hukuku, 1. Bası, Adana: Karahan Yayınları, 2004.

**BOZER Ali**, Bankacılar İçin Ticaret Hukuku Bilgisi, 8. Bası, Ankara 1981.

**BOZER Ali**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Bası, Ankara: Sözkese Matbaacılık, 2007.

**BÜLBÜL Duran**, Türk Vergi Sisteminde Gecikme Zammı, Gecikme Faizi, Tecil Faizi, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 1993.

**CANIKLIOĞLU Nurşen**, İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullanılmamasının Sonuçları, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan*, Cilt II, İstanbul: Beta Yayınları, 2001.

**CANIKLIOĞLU Nurşen**, “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları), Bodrum: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Eylül 2005.

**CENTEL Tankut**, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi - 9: “İş Hukukunda Ücret”, Doçentlik Tezi, İstanbul: Yalçın Ofset, 1986.

**ÇANKAYA Osman Güven / GÜNAY Cevdet İlhan / GÖKTAŞ Seracettin**, Türk İş Hukuku’nda İşe İade Davaları, Yetkin Basım Yayım, Ankara 2006.

**ÇELİK Çelik Ahmet**, LEGAL Hukuk Dergisi: “Yargıda Uygulanan Faizler Hakkında Bilinmesi Gerekenler”, İstanbul: Legal Yayıncılık, Cilt:3, Sayı:28, Nisan 2005.

**ÇELİK Çelik Ahmet**, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: “En Yüksek Mevduat Faizi Nasıl Belirlenmeli, Nasıl Uygulanmalı?”, İstanbul: Legal Yayıncılık, C.6, S.21, 2009.

**ÇELİK Çelik Ahmet**, İşçi Alacaklarında Faiz Başlangıcı ve Mevduat Faizinin Belirlenmesi Sorunu, İstanbul Barosu Dergisi, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, C.82, S. 2008/3.

**ÇELİK Çelik Ahmet**, Ölüm ve Bedensel Zararlarda Tazminat ve Sigorta, Manisa: Manisa Barosu Yayınları, Şen Matbaa, 2010.

**ÇELİK Nuri**, İş Hukuku Dersleri, 23. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2010.

**ÇENBERCİ Mustafa**, İş Kanunu Şerhi, 5. Bası, Ankara: Olgaç Matbaası, 1984.

**ÇİL Şahin**, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 1. Cilt, 2. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2001.

**ÇİL Şahin**, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. Cilt, 2. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2007.

**ÇİL Şahin**, Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi, Ekim 2009.

**DEMİR Fevzi**, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenli Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi:”*İş Hukukunda Ödenmeyen Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları*”, İstanbul: Legal Yayıncılık, C.1, S.1, 2006.

**DEMİR Fevzi**, Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1. Cilt, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2006.

**DEMİR Fevzi**, Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları, Ankara: TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:20, S:4-5, 2006-2007.

**DEMİR Fevzi**, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3. Bası, İzmir: Fakülteler Kitabevi, 2003.

**DEMİRCİOĞLU A. Murat / CENTEL Tankut**, İş Hukuku, 13. Bası, İstanbul: Beta Basım, 2009.

**DEYNEKLİ Emel, KISA Sedat**, Açıklamalı – İçtihatlı Faiz Hukuku, 1. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003.

**DOMANIÇ Hayri**, Faizle Karşılanamayan Zararların Giderilmesini Sağlayan BK. 105 ve Diğer Hükümler, 2. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 1993.

**DOMANIÇ Hayri / ULUSOY Erol**, Ticaret Hukukunun Genel Esasları, 5. Bası, İstanbul: Arıkan Yayınları, 2007.

**DURAN Abdurrahman**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, ‘*Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Ertesinde Açılan Alacak Davaları*’, Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, 2006.

**EKMEKÇİ Ömer**, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, İstanbul: MESS Mercek Dergisi Yayınları, S. 28, 2002.

**EKMEKÇİ Ömer**, Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları, İstanbul: MERCEK, 2003.

**EKONOMİ Münir**, İş Hukuku, C.1, İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası, 1976.

**EKONOMİ Münir**, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, MESS Yayıncılık, No:298, İstanbul 1999.

**ERKUL İhsan / GÖKÇEK KARACA Nuray**, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, 1. Bası, Eskişehir: Feryal Matbaacılık, 2004.

**EREN Fikret**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. I, 5. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 1994.

**EREN Fikret**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler C. III, 4. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 1994,

**EREN Fikret**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara: AÜHFY, Sevinç Matbaası, 1974.

**ERTEKİN Özkan**, Açıklamalı – İctihatlı Kıdem Tazminatı Hukuku Cilt 1, 1. Bası, Ankara: Kartal Yayınevi, 2006.

**ERTEKİN Özkan**, Açıklamalı-İctihatlı İş güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Ankara: Kartal Yayıncılık, 2007.

**ESENER Turhan**, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası, 1978.

**EVREN Mahmut Tevfik**, Faiz Hukuku: Mevzuattaki Son Değişikliklerle Öğretide ve Uygulamada, 1. Basım, İstanbul: Net Matbaacılık, 1987.

**EVREN Öcal Kemal**, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1. Bası, Ocak 2007.

**EVREN Öcal Kemal**, Terazi Aylık Hukuk Dergisi:”*Ücret Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları*”, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Sayı:9, 2007.

**EYRENCİ Ömer / TAŞKENT Savaş / ULUCAN Devrim**, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2005.

**GÖKSEL Merve**, Ücretin Haciz, Devir ve Temlik İşlemlerine Karşı Korunması, *Ali Güneren’e Armağan*, İstanbul Barosu Dergisi: İstanbul Barosu Yayınları, C. 159, S. 2010/I.

**GÖZÜTOK Zeki**, Faiz Hukuku, 1. Bası, Ankara: Adalet Yayınevi, 2010.

**GÜNAY Cevdet İlhan**, Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, 1. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2007.

**GÜNAY, Cevdet İlhan**, Şerhli İş Kanunu Cilt I, 2. Bası, Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2001.

**GÜNAY Cevdet İlhan**, Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*: Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, Ağustos 2004.

**GÜNAY, Cevdet İlhan**, Kamu – İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Dr. Aydın Özkul’a Armağan: “İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması”, C.6, S.4, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 2002.

**GÜNAY Cevdet İlhan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, “*Ücretin Gününde Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları*”, TŞOF Plaka Matbaacılık, Ağustos 2006.

**GÜNGÖR Yasemin**, “İnfaz Aşamasında Faiz”, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Barosu Dergisi Özel Sayısı, Eylül 2007.

**GÜRSOY Kemal Tahir**, İşverenin Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.31, S.1-4, 1974.

**GÜZEL Ali / OKUR Ali Rıza / CANIKLIOĞLU Nurşen**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış, 12. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2009.

**HELVACI Mehmet**, Borçlar ve Ticaret Kanunu Bakımından Para Borçlarında Faiz Kavramı, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2000.

**İYİMAYA Ahmet**, Ankara Barosu Dergisi: “*Kıdem Tazminatı Açısından Faiz*”, Ankara: Ankara Barosu Dergisi Yayınları, Sayı:2, 1984.

**KAZANCI**, İçtihat ve Mevzuat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com.tr>.

**KARACAN Hatice**, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, 1. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007.

**KARAL Cavit**, Ankara: Ankara Barosu Dergisi:”*Faiz*”,S.3, 1980.

**KARMIŞ Enver**, Uygulamalı Faiz ve Alacak Hesapları Hukuku, Cilt: 1, 1. Bası, Ankara: Özyurt Matbaacılık, 2007.

**KARMIŞ Enver**, Uygulamalı Faiz ve Alacak Hesapları Hukuku, Cilt: 2, 1. Bası, Ankara: Özyurt Matbaacılık, 2007.

**KARMIŞ Evren**, İstanbul Barosu Dergisi, “*Uygulamada Faiz ve Faiz Alacakları*”, Cilt 84, Sayı 2010/1 Ocak/Şubat.

**KILIÇ Leyla**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, 1. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.

**KILIÇOĞLU Mustafa / ŞENOCAK Kemal**, İş Kanunu Şerhi, C.2, 2. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.

**KILIÇOĞLU Mustafa / ŞENOCAK Kemal**, İş Kanunu Şerhi, C.1, 2. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.

**KOCAAĞA Köksal**, Türk Özel Hukukunda Cezai Şart, Ankara: Yetkin Yayınları, 2003.

**KOÇ Ali Rıza**, Eskişehir Barosu Dergisi:”*Hukukumuzda Faiz*”, Eskişehir: Metin Ofset, Sayı:9, Şubat 2006.

**KURU Baki**, Ödeme Emrine İtirazın İptali Davası ve İcra İnkâr Tazminatı, Adalet Dergisi, S: 7-8, İstanbul.

**KURU Baki / ARSLAN Ramazan / YILMAZ Ejder**, İcra ve İflas Hukuku, 1. Bası, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.

**MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi**, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2005.

**NARMANLIOĞLU Ünal**, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara: Fakülteler Kitabevi, 1994.

**NARMANLIOĞLU Ünal**, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1973.

**ÖĞUZMAN Kemal, ÖZ Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, 1. Bası, İstanbul 2000.

**ÖZDEMİR Durmuş**, Kıdem Tazminatı ve Milletlerarası 158 Sayılı Sözleşme, 1. Bası, Ankara: Adil Yayınevi, 1996.

**ÖZDEMİR Erdem**, İş Sözleşmesinin İçeriği ve Ücret, 3. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum: TİSK, 2005.

**ÖZEKES Muhammet**, 75. Yaş Günü İçin Prof. Dr. Baki Kuru Armağanı, ‘‘İş Kanunu’nun 20. Ve 21. Maddelerinin Medeni Yargılama ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi’’, 1. Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınları:55, 2004.

**ÖZEL Kayhan**, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu; İş GÜVENCESİ Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler:’’İş Güvencesi Yasasının Uygulamada Yaratacağı Olası Sorunlar’’, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 2. Bası, Temmuz 2003.

**SONSUZOĞLU Emel**, Türk Vergi Hukukunda Fer’i Borç ve Alacak Olarak Faiz, 1. Bası, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2001.

**SÜZEK Sarper**, Bireysel İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul: Beta Yayınları 3. Bası, 2006.

**SÜZEK Sarper**, İş Güvenliği Hukuku, 1. Bası, Ankara: Savaş Yayınları, 1985.

**ŞAHLANAN Fevzi**, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan: *Yabancı Para Borcu ve İşçi Ücretinin Yabancı Para Olarak Belirlenmesi ve Ödenmesi*, İstanbul: Beta Yayınları1997.

**ŞAKAR Müjdat**, ‘‘Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu’’, 1. Bası, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2006.

**ŞAKAR Müjdat**, ‘‘İş Kanununa Göre Kıdem Tazminatı ve Sorunları’’ , İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Barosu Dergisi Özel Sayısı, 2007.

**ŞAKAR Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması, Bireysel ve Toplu İş Hukuku Basın İş Hukuku Deniz İş Hukuku, 6. Bası, İstanbul: Der Yayınevi, 2006.

**ŞİRİN Şerafettin**, Ticaret Hukukunda Faiz ve Uygulaması, 2. Bası, İstanbul: Alfa Yayınları, 1994.

**TANDOĞAN Haluk**, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, 1. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 1981.

**TEKİNAY Selahattin Sulhi / AKMAN Sermet / BURCUOĞLU Haluk /**

**TEKİNAY Selahattin Sulhi**, İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi, Mukayeseli Hukuk Araştırmalar Dergisi Yeni Seri, C.2, S.3, İstanbul: Garanti Matbaası, 1968.

**TUNÇOMAĞ Kenan / CENTEL Tankut**, “İş Hukukunun Esasları”, 5. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2008.

**TUNÇOMAĞ Kenan**, Türk Borçlar Hukuku, 1. Cilt, Genel Hükümler, Sermet Matbaacılık, İstanbul 1976.

**TÜRKMEN AKINTÜRK Hülya**, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi:” *İşçilerin Normal İş Süresi Dışında Kalan Çalışmalarının Değerlendirilmesi*” Yayın No:1, İstanbul 2002.

**UÇAR Salter**, Cezai Şart ve Uygulaması, İstanbul: Alfa Yayınları, 1993.

**UÇUM Mehmet**, Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul: Galatasaray Üniversitesi / İstanbul Barosu 2001 Yılı Toplantısı Seminer Notları, 2001.

**ULUCAN Devrim**, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi:” *Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa'ya Uygunluğu*”, İstanbul: Legal Yayıncılık, Sayı:6, 2005.

**USTA Osman**, İş Hukukunda Akdin Feshinden Doğan Tazminatlar ve Uygulamaları, 1. Bası, Ankara: Feryal Matbaacılık, Kasım 1998.

**ÜLGEN Celal**, İstanbul Barosu Dergisi, “ *Yargıtay Kararları Işığında Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Faizi Uygulaması ve Uygulamada Süregelen Yanlışlıklar*”, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, C. 83, S. 2009/5.

**ÜLGEN Celal**, Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Uygulaması, *Ali Güneren'e Armağan*, İstanbul Barosu Dergisi: İstanbul Barosu Yayınları, C. 159, S. 2010/I.

**ÜSTÜNDAĞ Saim**, İcra Hukukunun Esasları, 8. Bası, İstanbul 2004.

**YAKIŞIK Müşerref**, 4857 Sayılı İş Kanununa Tabi Alacaklarda Zamanaşımı, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2010.

**YAVUZ Ezgi**, “Ücret Ödenmesi, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları”, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Barosu Dergisi Özel Sayısı, 2007.

**YASAMAN Hamdi**, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan: ‘*Faizle İlgili Bazı Sorunlar*’ İstanbul: TEM Yapım Yayıncılık, 1995.

### ***İnternet Kaynakları***

Yargıtay kararları için bkz. Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası:  
[www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (çevrimiçi).