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

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDAN DOĞAN ALACAKLARDA TEMERRÜT VE FAİZ

Yüksek Lisans Tezi

KÜBRA EROL

İstanbul, 2015

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

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDAN DOĞAN ALACAKLARDA TEMERRÜT VE FAİZ

Yüksek Lisans Tezi

KÜBRA EROL
(561210009)

DANIŞMAN: PROF. DR. TALAT CANBOLAT

İstanbul, 2015

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi KÜBRA TOPTAŞ'nın 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDAN DOĞAN ALACAKLARDA TEMERRÜT VE FAİZ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 29.12.2015 tarih ve 2015-45/1 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 25/01/2016

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. TALAT CANBOLAT	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. REFİK KORKUSUZ	
3.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. ERCÜMENT ÖZKARACA	

ÖNSÖZ

İşçi alacaklarının korunmasında faize ilişkin düzenlemelerin önemli büyüktür. İş hukuku mevzuatında işçi alacaklarına uygulanması gereken faize ilişkin hükümler bulunmakla birlikte kanundaki boşlukların doldurulmasında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanundan yararlanılmaktadır. Bununla birlikte içtihatlar da faize ilişkin düzenlemelerin yorumunda etkin rol oynamaktadır. İşte bu çalışma, işçi alacaklarının korunmasında önemli bir yere sahip olan faizi tüm yönleriyle ele alarak faizin hem genel hükümlerle bağlantısını hem de uygulamanın nasıl olduğunu ve olması gerektiğini ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Çalışmanın oluşmasında çokça emeği geçen ve bana her ihtiyacım olduğunda kıymetli vaktini ayıran değerli danışman hocam Prof. Dr. Talat CANBOLAT'a ve katkılarından dolayı değerli jüri üyeleri Prof. Dr. Refik KORKUSUZ ve Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA hocalarıma teşekkürü borç bilirim.

Son olarak hayatımın her anında yanımda olan aileme ve bu çalışmanın oluşmasında desteğini hiç esirgemeyen eşime gönülden teşekkür ederim.

Ankara, Ocak 2016

Kübra EROL

GENEL BİLGİLER

İSİM VE SOYİSİM : Kübra EROL
ANABİLİM DALI : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
PROGRAM ADI : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku
TEZ DANIŞMANI : Prof. Dr. Talat CANBOLAT
TEZİN TÜRÜ VE YILI : Yüksek Lisans – Aralık 2015

ÖZET

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDAN DOĞAN ALACAKLARDA TEMERRÜT VE FAİZ

İşçi alacaklarının işverenlerce zamanında ödenmemesi işçilerin, bir yandan alacaklarından ekonomik olarak gereken faydayı sağlayamamalarına, diğer yandan ise sosyal ve psikolojik olarak mağduriyetlerine neden olmaktadır. Bu nedenlerle işçi alacaklarının mevcut sistem içinde korunmasında faize ilişkin düzenlemelerin önemi büyüktür. 4857 sayılı İş Kanununda, işçi alacaklarına uygulanması gereken faize ilişkin düzenlemeler bulunmakta ise de kanundaki boşlukların doldurulmasında 6098 sayılı Borçlar Kanunu ile 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanundan yararlanılmaktadır. Bununla birlikte içtihatlar da faize ilişkin düzenlemelerin yorumunda etkin rol oynamaktadır.

İş hukukunda faize ilişkin düzenlemelerin anılan bu kanunlar ile bağlantılı olması nedeniyle çalışmamızda öncelikle temerrüt ve muacceliyet kavramlarından daha sonra ise faizin niteliklerinden, türlerinden ve faizde özellik arz eden konulardan bahsedilmiştir. Faize ilişkin bu genel açıklamalardan sonra 4857 sayılı İş Kanunundan doğan alacaklar incelenmiş ve bu alacaklara uygulanan faizin türü, oranı, başlangıcı, uygulamanın nasıl olduğu ve olması gerektiğine ilişkin değerlendirmelerde bulunulmuştur.

GENERAL INFORMATION

FULL NAME	**:** Kübra EROL
DEPARTMENT	**:** Labour Economics and Industrial Relations
NAME OF PROGRAM	**:** Labour and Social Security Law
THESIS ADVISOR	**:** Prof. Talat CANBOLAT
TYPE AND YEAR OF THESIS	**:** Master's Thesis - December 2015

ABSTRACT

DEFAULT AND INTEREST IN RECEIVABLES ARISING FROM THE LABOUR LAW NO. 4857

Failure in the payment of workers' receivables in due time causes the workers not to benefit from their wages economically and their victimisation through unjust treatment socially and psychologically. Therefore, the regulations in relation to interest are of great importance for the protection of workers' receivables in the current system. Although the Labour Law no. 4857 contains regulations relating to the interest charged to workers' receivables; the Code of Obligations No. 6098 and the Law no. 3095 on Legal Interest and Default Interest are used to fill the gaps in the law. However, the legal precedents play an active role in the interpretation of regulations related to interest as well.

As the regulations related to interest in the labour law are connected with the abovementioned laws, this study firstly mentions the concepts of default and maturity, and then addresses the qualities and types of interest and other matters specific to interest. After these general explanations relating to interest, the study analyzes the receivables arising from the Labour Law no. 4857, and evaluates the type and rate of interest charged to such receivables, the commencement and implementation of this procedure as well as discussing how this procedure should be.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET ..... **ii**

ABSTRACT ..... **iii**

İÇİNDEKİLER ..... **iv**

KISALTMALAR ..... **xiii**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
FAİZİN NİTELİĞİ, ŞARTLARI VE TÜRLERİ

I. FAİZİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ **4**

A. Genel Olarak Faiz 4

1. Tanımı 4

2. Kaynakları 5

B. Faizin Hukuki Niteliği 7

1. Bağlı Borç Niteliğinde Olması 7

2. Bağlılık Kuralının İstisnaları 8

II. FAİZİN ŞARTLARI **10**

A. Borcun Para Borcu Niteliğinde Olması 10

B. Borçlunun Temerrüde Düşmesi 11

1. Temerrüt Kavramı 11

2. Temerrüdün Şartları 12

a. Genel Olarak 12

b. Borcun İfasının Mümkün Olması 13

c. Alacağın Muaccel Olması 13

d. İhtar 14
3. İşçi Alacaklarında Temerrüt ve İhtar Uygulaması 16
III. FAİZ TÜRLERİ 18
A. Kaynağına Göre 18
1. Yasal Faiz 18
2. Akdi Faiz 19
B. Niteliğine Göre 20
1. Anapara Faizi 20
2. Temerrüt Faizi 21
C. Uygulanış Biçimine Göre 23
1. Basit Faiz 23
2. Bileşik Faiz 23
IV. FAİZİN BENZER KAVRAMLARDAN FARKI 24
A. Vade Farkı 24
B. Munzam Zarar 26
C. Ceza Koşulu 26
D. Gecikme Zammı 28
E. Faizde Özellikli Durumlar 29
1. 6098 Sayılı Borçlar Kanununun Uygulanma Zamanı 29
2. Faizin Açıkça Talep Edilme Zorunluluğu ve Taleple Bağlılık Kuralı 30
3. Asıl Alacak Ödeninceye Kadar Talep Edilebilmesi 32
4. Anapara Alacağından Ayrı Dava Edilebilmesi 33
5. Alacaklının Kısmi İfayı Reddedebilmesi 33
6. Faize Faiz Yürütülmemesi 34

7. Islah, Kısmi ve Ek Dava Halinde Faiz 35

8. Belirsiz Alacak Davasında Faiz 40

İKİNCİ BÖLÜM
FAİZİN ÇALIŞMA HUKUKUNDA YERİ VE ÖNEMİ

I. İŞ KANUNLARINDAN DOĞAN ALACAKLAR 44

II. İŞ HUKUKU MEVZUATINDA FAİZİN YERİ 46

A. İş Kanunlarının Faiz Açısından Genel Hükümler İle Bağlantısı 46

B. 4857 Sayılı İş Kanununda 48

1. Mevduata Uygulanan En Yüksek Faiz 48

a. Tanımı 48

b. Hesaplanması 49

2. Yasal Faiz 50

C. Deniz ve Basın İş Kanununda 51

D. 6356 Sayılı Kanundan Kaynaklanan Alacaklarda 53

III. FAİZİN İŞÇİ ALACAKLARI AÇISINDAN ÖNEMİ 55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI OLAN ALACAKLAR VE FAİZ UYGULAMASI

I. ÜCRET ALACAKLARI 57

A. Genel Olarak Ücret 57

1. Tanımı ve Unsurları 57

2. Ücretin Çeşitli Görünümleri 58

a. Temel (Asıl, Çıplak) Ücret - Giydirilmiş Ücret 58

b. Ücret Ekleri 59

3. Ücretin Miktarı ve Hesaplanması 60

a. Miktarı 60
b. Hesaplanması 61
B. Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti 61
1. Genel Olarak 61
a. Fazla Çalışma Ücreti 63
b. Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti 64
2. Talep Edilebilme Koşulları 65
3. Miktarı ve Hesaplanması 66
a. Miktarı 66
b. Hesaplanması 67
C. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri 69
1. Hafta Tatili Ücreti 69
2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti 70
3. Miktarı ve Hesaplanması 72
a. Miktarı 72
b. Hesaplanması 73
II. ÜCRET ALACAKLARINA UYGULANACAK FAİZ 74
A. Faizin Türü 74
1. Ücretin Türk Parası Olarak Kararlaştırılması Halinde 74
2. Ücretin Yabancı Para Olarak Kararlaştırılması Halinde 76
B. Faizin Oranı 77
C. Faizin Başlangıcı 78
1. Faiz İçin Temerrüt Şartı 78
2. Ücret Alacağının Muaccel Olması 81

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA FESHE BAĞLI ALACAKLAR VE FAİZ UYGULAMASI

I. KIDEM TAZMİNATINDA FAİZ 83

A. Tanımı, Niteliği ve Şartları 83

1. Tanımı 83

2. Hukuki Niteliği 84

3. Tazminata Hak Kazanma Şartları 84

B. Tazminatın Miktarı ve Hesaplanması 86

1. Miktarı 86

2. Hesaplanması 88

C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı 89

1. Faizin Türü 89

2. Faizin Oranı 90

3. Temerrüt ve Faizin Başlangıcı 91

a. Genel Olarak 91

b. Ölüm Halinde 93

c. Yaşlılık, Malullük Ya da Toptan Ödeme Halinde 94

d. Muvazzaf Askerlik Nedeniyle İşten Ayrılma Halinde 94

e. Gaiplik ve Ölüm Karinesi Halinde 95

f. Emekliliğe Hak Kazanma Halinde 96

g. Taksitle Ödeme Halinde 96

h. İşe İade Hükmüne Rağmen İşe Başlatmama Halinde 98

i. İhtirazi Kayıt Halinde 98

j. İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında Ödenen Kıdem Tazminatının Mahsubunda Faiz 99

II. İHBAR TAZMİNATINDA FAİZ 100

A. Tanımı ve Şartları 100

1. Tanımı 100

2. Tazminata Hak Kazanmanın Koşulları 101

a. İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olması 101

b. Sözleşme Konusu İşin Sürekli Olması 102

c. İş Sözleşmesinin Bildirim Şartına Uyulmaksızın Feshedilmesi 103

B. Tazminatın Miktarı ve Hesaplanması 103

1. Miktarı 103

2. Hesaplanması 104

C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı 106

1. Faizin Türü 106

2. Oranı 107

3. Başlangıcı 107

III. YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAĞINDA FAİZ 109

A. Tanımı, Hukuki Niteliği ve Şartları 109

1. Tanımı 109

2. Hukuki Niteliği 109

3. Şartları 110

B. Miktarı ve Hesaplanması 111

1. Miktarı 111

2. Hesaplanması 112

C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı 113
1. Faizin Türü 113
2. Oranı 114
3. Başlangıcı 115
IV. KÖTÜNİYET TAZMİNATINDA FAİZ 115
A. Kötüniyet Tazminatı 115
1. Tanımı 115
2. Talep Edebilme Koşulları 117
a. İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanmamak 117
b. İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olması 117
c. Feshi İhbar Hakkının Hakkın Kötüye Kullanılması Niteliğinde Olması 118
B. Tazminatın Miktarı ve Hesaplanması 118
1.Miktarı 118
3. Hesaplanması 119
C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı 119
1. Faizin Türü 119
2. Oranı 119
3. Başlangıcı 120

BEŞİNCİ BÖLÜM
4857 SAYILI KANUNDAN DOĞAN DİĞER ALACAKLARDA FAİZ UYGULAMASI

I. İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINDA FAİZ 121
A. Genel Olarak 121
1. İş Güvencesi 121

a. Tanımı 121
b. İş Güvencesinden Yararlanma Şartları 122
2. İşe Başlatmama Tazminatı 124
B. Tazminatın Miktarı ve Hesaplanması 125
1. Miktarı 125
2. Hesaplanması 126
C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı 126
1. Faizin Türü 126
2. Oranı 127
3. Başlangıcı 127
II. BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETI 129
A. Genel Olarak 129
B. Hak Kazanmanın Şartları 131
C. Miktarı ve Hesaplanması 132
1. Miktarı 132
2. Hesaplanması 133
D. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı 135
1. Türü 135
3. Oranı 136
4. Başlangıcı 136
III. AYRIMCILIK TAZMİNATINDA FAİZ 137
A. Genel Olarak 137
1. Tanımı 137
2. Miktarı 140

3. Tazminata Hak Kazanma 140
B. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı 141
1. Faizin Türü 141
2. Oranı 141
3. Başlangıcı 142
SONUÇ 143
KAYNAKÇA 146

KISALTMALAR

ABD	Ankara Barosu Dergisi
agm.	Adı geçen makale
AÜHFD	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
bkz.	Bakınız
C.	Cilt
Çev.	Çeviren
E	Esas
f.	Fıkra
HAD	Hukuk Araştırmaları Dergisi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
İBD	İstanbul Barosu Dergisi
İş K.	İş Kanunu
İÜHFM	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	Karar
Kamu-İş	İş Hukuku ve İktisat Dergisi
Legal İHSGHD	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
m.	Madde
MÜHF	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
RG	Resmi Gazete

S.	Sayı
T.	Tarih
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TİSGLK	2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İşveren Dergisi
TÜHİS	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi
Y.HD	Yargıtay Hukuk Dairesi
Y.HGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

GİRİŞ

İşçi alacaklarının mevcut sistem içerisinde korunmasında faize ilişkin düzenlemelerin önemi büyüktür. Geçimini emeği ile sağlayan ve genellikle tek geçim kaynağı ücreti olan işçilerin alacaklarının güvence altına alınması, Anayasada öngörülen sosyal devlet ilkesinin gereğidir[1]. Bununla birlikte güçlünün karşısında güçsüzün korunması ilkesi de hukukun genel ilkelerindendir.

Tarihi göstergeler işçinin işveren karşısındaki ekonomik güçsüzlüğü ve bağımlılığı nedeniyle, işveren tarafından olumsuz koşullara itildiğini göstermiştir. Sanayi devriminden sonra, büyük işletmeler ve fabrikalar sermayenin belirli kesimlerde toplanmasına ve işçi sınıflarının oluşmasına neden olmuştur. Yine bu dönemde işçinin bağımsızlığı, kişiliği yok sayılmış ve işçi, emeği piyasa koşullarına göre alınıp satılan bir mal haline getirilerek işverenin tek taraflı belirlediği çalışma koşullarına ve dayatmalarına maruz bırakılmıştır[2]. Özellikle iktisadi liberalizmin meydana getirdiği *"bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler"* düşüncesi, işçilerin kişiliğinin ve emeğinin yok edilmesine neden olmuştur[3]. İktisadi liberalizmin doğurduğu bu durum zaman içerisinde işçilerin işverenler karşısında örgütlenmesini ve hak aramasını sağlayarak devleti, iş ilişkisinde asgari çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir takım tedbirler almaya itmiştir. Böylece iş ilişkisi, işveren ile işçi arasında oluşan ikili bir ilişki olmaktan çok devleti de ilgilendiren üç taraflı ilişki haline gelmiştir[4].

Günümüzde ise enflasyondaki dalgalanmalar, ekonomik ve sosyal olumsuz sonuçlara neden olmakta ve işçileri bir takım zararlara uğratmaktadır. Bununla birlikte adliye mekanizmasının yavaş işlemesine neden olan etkenler işçinin hakkına ulaşmasını zorlaştıran diğer nedenlerdendir. Bu durum ise işçi alacaklarının zamanında ödenmemesine, alacaklı olan işçilerin ekonomik değerden yoksun kalmasına ve alacaklarından gerekli faydayı sağlayamamasına yol açmaktadır.

---

[1] Ünal NARMANLIOĞLU, Kanuni Süresinde Ücret Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı" , **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Özel Sayı, 2010, (Basım Yılı 2012), s.607.
[2] Talat CANBOLAT, **6356 Sayılı Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, 1. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2013, s.2
[3] CANBOLAT, **Toplu İş Sözleşmesi,** s.2.
[4] CANBOLAT, **Toplu İş Sözleşmesi**, s.2.

İşçinin işverenden iş sözleşmesi nedeniyle veya çalışma ilişkisinden doğan bir nedenle talep etme hakkını kazandığı her türlü tazminat alacağı da en az ücret alacağı kadar önem arz etmektedir. İşçinin tazminat alacaklarının büyük bir kısmı feshe bağlı olarak hak ettiği alacaklardır. Özellikle işsizliğin arttığı ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı koşullarda, işini kaybeden işçinin tazminat alacaklarının korunması en az ücret alacaklarının korunması kadar önemlidir. Gerçekten de işe girdiği andan itibaren işverenle iktisadi bağımlılığı artarak devam eden işçi, işverenden aldığı ücret karşılığında hayatını idame ettirmek zorunda olduğu için ücretinden ve diğer işçilik alacaklarından yoksun kalmamalıdır. Bu nedenle iş hukukunda faize ilişkin düzenlemeler ile işçilerin ücret ve tazminat alacaklarının zamanında ödenmesini sağlamak, açılan davaların uzaması nedeniyle işçi alacaklarındaki değer kaybını ve bu kaybın işçi üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amaçlanmaktadır.

İş hukukunda faize ilişkin düzenlemeler yalnızca 4857 Sayılı İş Kanunundaki düzenlemelerden ibaret değildir. İş Kanunu özel kanun niteliğinde olmakla birlikte Türk Borçlar Kanunu genel kanun olarak boşluk doldurucu işleve sahiptir[5]. Bununla birlikte Türk Borçlar Kanununun gönderme yaptığı mevzuat olan 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun da işçi alacaklarında uygulama alanı bulmaktadır. Bu nedenle hazırlanan tezde, 4857 sayılı İş Kanunundan doğan alacaklar sınıflandırılmak suretiyle bu alacaklara uygulanacak faizin türü, başlangıcı, temerrüt ve muacceliyet olgusu gibi unsurlar incelenmekle birlikte İş Hukukunda uygulama alanı bulan faizin, 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun ile bağlantısı da açıklanmaya çalışılmıştır. Her konu başlığı altında özellikle en son Yargıtay içtihatlarına yer verilerek uygulamanın nasıl olduğu ve olması gerektiği hususları değerlendirilmiştir.

Çalışma, toplam beş bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde faizle ile ilgili genel düzenlemeler, faizin şartları ve türleri ile faizde özellik arz eden bir takım hususlar açıklanmıştır.

[5] Nurşen CANİKLİOĞLU, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi", **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri,** 20-21 Eylül 2011, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:318, Matsa Basımevi, Ankara 2012, s.79.

İkinci bölümde, iş hukukunda faizin yeri ve işçi alacakları açısından önemi üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte çalışmamız 4857 sayılı İş Kanunundan doğan alacaklarda faizi kapsamakta ise de iş hukukunun bütünlüğü gözetilerek diğer İş kanunlarındaki faize ilişkin düzenlemelerden de bu bölümde bahsedilmiştir.

Birinci ve ikinci bölümdeki genel açıklamalardan sonra işçilik alacakları çalışmaya bağlı, feshe bağlı ve 4857 sayılı İş Kanunundan doğan diğer alacaklar şeklinde üç bölüme ayrılmıştır. Her üç bölümde de alacak türleri, alacağın miktarı, hesaplanması, alacağa uygulanacak faizin türü, oranı, başlangıcı gibi hususlar tek tek incelenerek, uygulamanın nasıl olduğu ve olması gerektiğinden bahsedilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

FAİZİN NİTELİĞİ, ŞARTLARI VE TÜRLERİ

I. FAİZİN TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

A. Genel Olarak Faiz

1. Tanımı

Arapça kökenli bir kavram olan faiz, Arapça sözlükte "riba" olarak tanımlanmış olup fazlalık, artma, çoğalma gibi anlamlara gelmektedir[6]. Fıkıh ilminde faiz; *"Borç olarak verilen bir parayı veya malı belli bir süre sonunda belirli bir fazlalıkla ödemek ya da borç ilişkisinden doğan ve süresinde ödenmeyen bir alacağa ek vade tanıyıp bu süreye karşılık onu bir fazlalıkla geri almaktır"*[7]. Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise iktisadi anlamına yer verilmiş olan faiz; *"İşletmek için bir yere ödünç verilen paraya karşılık alınan kâr, getiri, ürem, nema"* olarak tanımlanmıştır[8].

Hukuki anlamda faiz, belirli bir paranın alacaklısının bundan belirli bir süre mahrum kalması karşılığında, yıllık yüzdeler ölçüsünde sağlanan medeni semeredir[9]. Genel kabul gören tanım bu olmakla birlikte doktrinde pek çok faiz tanımı bulunmaktadır[10]. Yürürlükteki kanunlarımızda ise faize ilişkin birçok hüküm bulunmasına karşın, faizin tanımı yapılmamıştır.

---

[6] Serdar MUTÇALI, **Arapça-Türkçe Sözlük**, İstanbul: Dağarcık Yayınları, 1995, s.316.
[7] Murat PIÇAK, "Faiz Olgusunun İktisadi Düşünce Tarihindeki Gelişimi", **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:1, Sayı:4, 2012, s.65.
[8] Türk Dil Kurumu Sözlüğü, www.tdk.gov.tr, (13.06.2014).
[9] Andreas VON TUHR, **Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı**, Cevat EDEGE (çev.), Cilt, I-II, Ankara 1983, s.61; Kemal OĞUZMAN, **Borçlar Hukuku Dersleri**, Genişletilmiş 4. Bası, Cilt:1, İstanbul 1987, s.197-198; Mehmet HELVACI, **Borçlar ve Ticaret Kanunu Bakımından Para Borçlarında Faiz Kavramı**, İstanbul: Beta Yayınevi, 2000 s.65; Turgut UYGUR, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi**, I. Cilt, Seçkin Yayınları, 2012, s.597.
[10] Hayri DOMANİÇ, **Ticaret Hukukunun Genel Esasları**, Genişletilmiş 4. Bası, İstanbul 1988, s.23; Mustafa KILIÇOĞLU, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2012, s.599; Selahattin Sulhi TEKİNAY, Sermet AKMAN, Haluk BURCUOĞLU ve Atilla ALTOP, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1993, s.786; Fikret EREN, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 14. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2012, s.978; Kemal OĞUZMAN/Turgut ÖZ, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**,15. Bası, Cilt:1, İstanbul: Turhan Kitabevi, 2012, s.308; Safa REİSOĞLU, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 23. Bası, İstanbul: Beta Basımevi, 2012, s.312; Mustafa Reşit KARAHASAN, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt 2, İstanbul: Beta Yayınları, 2003, s.819; HELVACI, s.63; Çetin ARSLAN/Mustafa KIRMIZI, **Türk Hukukunda Faiz ve Munzam Zarar**, 3. Baskı, Ankara: Seçkin, 2010, s.597.

Faizin doktrindeki tanımlarından da yola çıkarak başlıca üç unsuru olduğunu söylemek mümkündür. Bu unsurlar, borcun para borcu niteliğinde olması, söz konusu paradan alacaklının belli bir süre mahrum kalmış olması ve mahrum kalınan bu paraya belli bir faiz oranının uygulanmasıdır. Bu bağlamda faizi, konusu para olan borçlarda, alacaklının bu paradan yoksun kalması dolayısıyla, belli bir oran üzerinden hesap edilerek borçluya ödenmesi gereken meblağ şeklinde tanımlayabiliriz.

Mevzuatımızda ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunda faize ilişkin hükümler bulunmakla birlikte, İş Kanunları ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gibi pek çok kanunda faizle ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemeler, yedek hukuk kuralı şeklinde olabileceği gibi emredici hukuk kuralı şeklinde de olabilmektedir[11].

2. Kaynakları

Faiz kaynağı itibariyle, kanundan ve hukuki işlemden[12] doğabileceği gibi haksız bir fiilden de doğabilir[13]. Hukuki işlemler için genellikle sözleşme yoluyla faiz kararlaştırılmakta olup[14] tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları bu faize, akdi faiz denilmektedir[15]. Hukuki ilişkiden doğan faiz, taraflar arasındaki ilişkinin ticari olup olmamasına göre farklılık göstermektedir[16]. Örneğin, adi ödünç sözleşmesinde faiz istenebilmesi için faizin taraflarca kararlaştırılmış olması gerekirken; ticari ödünç sözleşmesinde faiz istenebilmesi faizin kararlaştırılmış olmasına gerek yoktur (TBK, m.387).

Faizin sözleşme ile kararlaştırılmayıp doğrudan kanundan doğduğu hallerde ise bu faize kanuni faiz denir[17]. Türk Borçlar Kanununun 88'inci maddesinde düzenlenen;

---

[11] Murat AYDOĞDU, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Faiz İle İlgili Düzenlemeler", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 12, Sayı:1, İzmir 2010, s. 87.

[12] OĞUZMAN/ÖZ, s.308; EREN, s.979; HELVACI, s.63-64; Emel DEYNEKLİ ve Sedat KISA, **Açıklamalı-İçtihatlı Faiz Hukuku**, 3. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş. Yayımları, 2003, s.15.

[13] Arslan KAYA, "Adi ve Ticari İşlerde Faiz", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. LIV, 1994, s.347.

[14] EREN, s.979; Cevdet İlhan GÜNAY, "İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması", Kamu-İş, **Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan**, C.VI, S.4, 2002, s.106.

[15] Şamil DEMİR, "Türk Borçlar Kanunu'nun Para Borçlarında Faize İlişkin Getirdiği Yenilik ve Sınırlamalar", **Ankara Barosu Dergisi**, 2012/4, s.213.

[16] Şamil DEMİR, s.213.

[17] EREN, s.979; Şamil DEMİR, s.213; DEYNEKLİ/KISA, s.61.

"Faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık faiz oranı, sözleşmede kararlaştırılmamışsa faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenir" hükmü ile sözleşmede faiz oranının belirlenmediği hallerde, faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan hükümlere göre belirlenen kanuni faiz oranının uygulanacağı düzenlenmiştir. Yine Türk Borçlar Kanununun 120/1, 193, 217/1, 229, 234, 387/2, 510, 529, 538 ve 627'nci maddelerinde kanuni faiz ile ilgili hükümler bulunmaktadır[18].

Kaynağına göre faizin doğduğu tarih ile muaccel olduğu tarihler de farklılık arz etmektedir[19]. Nitekim kanuni faizlerde, faizin doğum anı ile ödenmesi gereken tarih aynı iken, hukuki muamelelerden kaynaklanan faizlerin muaccel olabilmesi için vadelerinin beklenmesi gerekmektedir[20].

Yeri gelmişken hemen belirtelim ki kanuni faizden anlaşılması gereken herhangi bir kanunda o alacağa yönelik özel bir faiz türüne ilişkin hüküm bulunmasıdır. Bu kapsamda aşağıda belirtildiği gibi İş Kanununda herhangi bir işçilik alacağına yönelik düzenlemenin bulunduğu durumlarda bu hüküm kanuni (yasal) faiz olarak adlandırılacak ve uygulanacaktır.

3. Faize İlişkin Düzenleme Yapma İhtiyacı

Türk ekonomisinde uygulanan cari faiz düzeni ve enflasyondaki dalgalanmalar, ekonomik ve sosyal birtakım olumsuz sonuçlara neden olmuştur[21]. Böyle bir ortamda para borçlarının zamanında ödenmemesi nedeniyle alacaklı konumundakilerin ekonomik değerden yoksun kalması ve zamanında ödenmesi gereken alacaklarına kavuşamamaları neticesinde alacaklarından tam anlamıyla bir fayda sağlayamaması söz konusudur.

Faize ilişkin düzenlemeler ile ödünç verenin malvarlığından çıkan meblağın ya da başka bir nedenle alacaklı olan bir kimsenin belli bir süre o miktar üzerinde tasarruf

---

[18] Şamil DEMİR, s.213.
[19] ARSLAN/KIRMIZI, s.41; KARAHASAN, s.819.
[20] ARSLAN/KIRMIZI, s.41.
[21] Zehra GÖNÜL BALKIR, "Türk İş Hukukunda Gecikme Faizi ve Uygulama Sorunları", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:15, S:2, Mart 2001, s.3.

edememesi nedeniyle meydana gelen azalmanın giderilmesi amaçlanmaktadır. Yani faiz bir nevi telafi etme işlemi görmekte ve uğranılan zararın kısmen de olsa telafisini sağlamaktadır[22]. Bununla birlikte alacaklının alacağından yoksun kaldığı bu süre zarfında karşı tarafın malvarlığında bir artış olduğundan bu artışın da karşılığının olması gerekir[23]. Bu yönüyle de bir bakıma faiz, hak ve menfaat dengesini sağlama işlevi görmektedir[24].

B. Faizin Hukuki Niteliği

1. Bağlı Borç Niteliğinde Olması

Faiz borcu kural olarak asıl alacağa bağlı borçtur[25]. Bu nedenle faiz alacağının doğumu için daha önceden mevcut olan bir asıl alacağın varlığı gereklidir. Türk Borçlar Kanununun 131/1'inci maddesinde düzenlenen; *"Asıl borç ifa ya da diğer sebeple sona erdiği takdirde, rehin, kefalet, faiz ve ceza koşulu gibi buna bağlı hak ve borçlar da sona ermiş olur"* hükmü ile de faizin bağlı nitelikte olduğu belirtilmiştir.

Bağlı borç, alacağa sıkı sıkıya bağlı olduğundan borcun devamı ve sona ermesi de asıl alacağa bağlıdır. Bu bakımdan asıl alacağın mevcut olmaması halinde faizin oluşması mümkün değildir. Alacağın ödeme yoluyla ya da sözleşmenin geçersiz olması gibi bir nedenle sona ermesi halinde de asıl alacak kalmadığı için faiz alacağı da sona erer[26].

Asıl alacağın dava sırasında ödenmesi halinde ise, ödeme tarihine kadar işleyen süre için faize hükmedilmesi gerekir. Ancak alacaklı anaparanın tamamı için makbuz vermişse, anaparanın faizini de almış olduğu kabul edilir (TBK, m.104/2).

---

[22] Şerafettin ŞİRİN, **Ticaret Hukukunda Faiz ve Uygulaması**, 2. Bası, İstanbul: Alfa Basım Yayım, 1994, s.191.
[23] 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**, S.2, 1978, s.237.
[24] AKYAZAN, s.237.
[25] REİSOĞLU, s.300; KILIÇOĞLU, s.600-601; HELVACI, s.95; ARSLAN/KIRMIZI, s.37; KARAHASAN, s.819; EREN, s.978; Hasan AYRANCI, "Para Borçlarında Temerrüt Faizi", **Hukuk Gündemi Dergisi**, Sayı: 5, 2006, s.104; KAYA, s.347.
[26] AYDOĞDU, s.87.

2. Bağlılık Kuralının İstisnaları

Faiz alacağı, asıl alacağa bağlı olmakla birlikte bağlılık kuralının bir takım istisnaları bulunmaktadır. Bunlardan ilki faizin asıl alacaktan ayrı talep ve dava edilebilir olmasıdır[27]. Bu nedenle icra takibi yapılarak ya da dava açılarak, asıl alacağın tahsili istenirken faizinin istenmemesi halinde, faizin bağımsız bir dava ya da takip ile istenmesi mümkündür[28]. Yine faiz her ne kadar bağlı borç olsa da, ayrı bir alacak olduğundan, faiz istemeden yalnızca asıl alacak için açılan davanın kısmi dava olarak kabul edilmesi mümkün değildir[29].

Faizin bağlı borç olmasının istisnalarından ikincisi davacının asıl alacak için açtığı davada faiz isteme hakkını saklı tutmamasının, asıl dava sona ermediği müddetçe faiz alacağından vazgeçtiği ve faize yönelik ayrı bir dava açamayacağı anlamına gelmeyeceğidir[30]. Ancak sona ermiş bir alacağın faizini talep edebilmek için bu hakkın saklı tutulması gerekir[31]. Bu husus 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 131/2'nci maddesinde; *"İşlemiş faiz ve ceza koşulunun ifasını isteme hakkı sözleşmeyle veya ifa anına kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulmuş ise ya da durum ve koşullardan saklı tutulduğu anlaşılmaktaysa, bu faizler ve ceza koşulu istenebilir"* hükmü ile açıklanmıştır. Buna göre alacaklının asıl para alacağını tahsil ederken, faiz alacağını saklı tutması halinde, asıl borç sona erse de faiz borcu sona ermeyecektir[32]. Faiz hakkının saklı tutulmaması veya durumun gereklerinden ödeneceğinin anlaşılmaması halinde ise asıl alacak sona erdikten sonra faiz istenemez[33]. Yargıtay'ın kararları da bu doğrultudadır[34].

---

[27] AYDOĞDU, s.88; AYRANCI, **Temerrüt Faizi**, s.104; ŞİRİN, s.18.
[28] KARAHASAN, s.821; AYDOĞDU, s.88.
[29] *"Öte yandan "faiz istenmeden yalnız asıl alacak için açılan dava bir kısmi dava değildir. Tam davadır. Çünkü faiz asıl alacağın bir bölümü olmayıp onun fer'i nitelikte ve fakat aynı bir alacaktır*" Y.13.HD, l5.3.l982, E/K 1232-l772, www.karara.com.tr, (10.06.2015).
[30] *"Bir alacağın kısım kısım dava edilebilmesi gibi faiz de esas alacağın dışında ayrı bir dava konusu yapılabilir. Alacağın tahsiline ilişkin davada faizin mahfuz tutulmaması bilahare dava açılmasına engel olamaz."* Y.11.HD, 24.06.1975, E.1975/1938, K.1975/4262, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).
[31] Hasan AYRANCI, **Türk Borçlar Hukukunda Munzam Zarar**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006, s.110; Şamil DEMİR, s.214; AYRANCI, **Temerrüt Faizi**, s.104.
[32] KILIÇOĞLU, s.601; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.787.
[33] UYGUR, s.599.
[34] *"Faiz, asıl alacağa bağlı fer'i bir haktır. Asıl alacağın ödenmesiyle birlikte faiz alacağı da sona erer. Asıl alacak devam ettiği sürece faiz alacağının asıl alacaktan ayrı olarak takip ve dava konusu edilmesi mümkündür. Aynı şekilde faizin belli bir dönemde işleyen bölümünün de asıl alacaktan bağımsız olarak istenmesi olanaklıdır. Asıl alacağın ödenmesi için açılan davada faizin hiç istenmemiş veya faizin kısmen istenmiş olması ve fazlaya ilişkin faiz*

Bağlılık kuralının istisnalarından bir diğeri alacaklının, kısmi ifayı reddedebilirken, tek başına alacağın faizinin ifasını reddedememesidir. Zira para borçları bakımından borçlu, faiz borcunun ifasını, muaccel olan ana borçtan bağımsız olarak alacaklıya teklif edebilir[35]. Böyle bir durumda, faizin ifası kısmi ifa niteliğinde sayılamayacağından, alacaklının bu faiz alacağını reddetmesi de mümkün değildir[36]. Çünkü faiz ve gider alacakları asıl alacağın bir parçası olmayıp, ona bağlı fakat bağımsız alacak haklarıdır[37].

Faizin asıl alacağa bağlı olması kuralının son istisnası ise zamanaşımına ilişkindir. Alacaklarda zamanaşımına ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 152'nci maddesine göre; *"Asıl alacak zamanaşımına uğrayınca, ona bağlı faiz ve diğer alacaklar da zamanaşımına uğramış olur"*. Kural bu olmakla birlikte asıl alacak ile faizin bazı durumlarda farklı zamanaşımı sürelerine tabi olması mümkündür. Zira anapara faizi alacakları Türk Borçlar Kanununun 147/1'inci maddesine göre beş yıllık zamanaşımına tabidir. Bu nedenle faiz alacağının asıl alacaktan önce zamanaşımına uğraması mümkündür[38]. Bunun yanı sıra dava dilekçesinde faiz istenmesinin unutulması, faizin türü ile başlangıcının belirtilmemiş olması veya mahkemece faize hükmedilmemesi nedeniyle ayrı bir faiz davası açılması halinde, bu davalarda zamanaşımının başlangıcı, kesilmesi ve sona ermesi hallerinin, asıl alacak ve tazminat davalarından ayrı bir biçimde belirlenmesi gerekmektedir[39]. Çünkü bağımsız bir faiz davası açılması halinde asıl alacak ve tazminatın zamanaşımı süreleri ileriye doğru işlerken, bağımsız faiz davalarında zamanaşımı süresinin, davanın açıldığı tarihten geriye doğru hesaplanması gerekir[40]. Öte yandan, asıl alacak ve tazminatın zamanaşımı süresi dolmuş olsa bile açılan dava sürmekteyse veya dava sonuçlanmış olup para henüz tahsil edilmemişse, temerrüt hali para tahsil edilinceye kadar devam edeceğinden, faize

---

hakkının saklı tutulmamış bulunması daha sonradan faiz alacağı yönünden ayrı bir dava açılmasına engel teşkil etmez. Yeter ki faiz isteme hakkı devam etmekte bulunsun." Y.4.HD, 18.12.2000, E.2000/9029, K.2000/11637, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

[35] Nami BARLAS, **Para Borçlarının Ödenmesinde Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçları**, İstanbul 1992, s.186; Mustafa Alper GÜMÜŞ, "Türk Borçlar Kanunu TBK M.100 (EBK m.84)'ün Mahsup Kuralına İlişkin Bir İnceleme" , **E –Journal of Yaşar University, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi**, Cilt.8, Özel Sayı, 2013, s.1256; ŞİRİN, s.17.

[36] OĞUZMAN/ÖZ, s.233; AYDOĞDU, s.88.

[37] GÜMÜŞ, s.1256.

[38] Şamil DEMİR, s.214; ŞİRİN, s.17.

[39] Çelik Ahmet ÇELİK, ***"Faiz Davalarında Zamanaşımı"*** , http://www.tazminathukuku.com (29.06.2015).

[40] Çelik A. ÇELİK, **Zamanaşımı.**

ilişkin davanın açıldığı tarihten geriye doğru *"asıl alacağın zamanaşımı süresi kadar"* faiz istenmesi mümkündür[41]. Ancak faiz istenmeksizin açılan bir davanın faiz yönünden zamanaşımını kesmeyeceğini belirtmek gerekir[42].

Öte yandan Türk Borçlar Kanununun 189'uncu maddesinin son fıkrasına göre, aksi kararlaştırılmadıkça alacağın devri ile asıl alacakla birlikte işlemiş faizler de devredilmiş sayılacaktır. Kural bu olmakla beraber faizin asıl alacaktan bağımsız olarak devredilebilmesi mümkündür. Ancak faizin devrinin yazılı şekilde yapılan sözleşmede açıkça belli edilmesi gerekir[43] (TBK, m.184).

II. FAİZİN ŞARTLARI

A. Borcun Para Borcu Niteliğinde Olması

Faizin doğması için kural olarak borcun para borcu niteliğinde olması gerekir. Para borçları ise belirli veya belirlenebilir bir meblağı alacaklıya ödeme yükümlülüğünün olduğu durumlarda doğar[44]. Para dar ve geniş olmak üzere iki anlam taşır. Dar anlamda tedavülü zorunlu olan ülke parası anlamına gelirken geniş anlamda ise yabancı para ile altın para gibi değerleri içerir[45].

Para borçları çoğu zaman sözleşmeden doğmakla birlikte, haksız fiilden ya da mahkeme kararından da doğabilir[46]. Bununla birlikte sebepsiz zenginleşen kişinin zenginleştiği şey para ise ya da para olmamakla birlikte aynen iadesi mümkün olan bir değer ise yine borç, para borcu niteliğindedir[47]. Ancak anapara faizi yalnızca konusu para olan sözleşmelerden doğabilirken, temerrüt faizi haksız fiil ve sebepsiz

---

[41] *"Davacı, mahkemece alınan bilirkişi raporuna göre ilave tediye ve izin alacağı yönünden davasını ıslah etmiştir. Davalı işveren, ıslaha karşı süresinde verdiği yazılı itiraz dilekçesinde zamanaşımı definde bulunmuştur. Borçlar Kanunun 126/3 maddesine göre işçi ücretlerine ilişkin davalar 5 yıllık zamanaşımına tabidir. İlave tediye ve izin alacakları bu tür alacaklardandır. Bu nedenle ıslahla talep edilen ilave tediye ve izin alacağının ıslah tarihinden geriye doğru 5 yılın dışında kalan ve dava dilekçesinde talep edilen miktardan fazla olan kısmı zamanaşımına uğramıştır. Davalı tarafın ıslaha karşı yaptığı zamanaşımı savunması dikkate alınarak davacının izin ve ilave tediye alacağı konusunda yeniden bir karar verilmelidir*." Y.9.HD, 31.05.2011, E.2011/24076, K. 2011/16066, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2012/2, S.33); Çelik A. ÇELİK, **Zamanaşımı**.

[42] Çelik A.ÇELİK, **Zamanaşımı**.

[43] KILIÇOĞLU, s.601; AYDOĞDU, s.88.

[44] BARLAS, s.10.

[45] AYRANCI, **Temerrüt Faizi**, s.100.

[46] AYDOĞDU, s.87.

[47] KILIÇOĞLU, s.599; UYGUR, s.598.

zenginleşmelerden de doğabilir[48]. Temerrüt faizinin anapara faizinden bir diğer farkı ise sözleşmede hiç kararlaştırılmamış olsa dahi temerrüdün bir sonucu olarak talep edilebilir olmasıdır[49].

Faiz, para borçları için söz konusu olmakla birlikte, istisnai olarak paradan başka bir eşya için de ortaya çıkabilir[50]. Örneğin, karz sözleşmesinin konusu para değilse faiz, malın belli bir yüzdesi üzerinden ya da payı üzerinden tespit edilebilir[51]. Bununla birlikte her para borcunda faiz ödenmesi zorunlu olmayabilir[52]. Örneğin ticari olmayan karz sözleşmesinde, taraflarca kararlaştırılmadıkça faiz istenemez[53]. Dolayısıyla para borçları kendiliğinden faiz doğurmamakta; faiz istenebilmesi için faiz borcunun özel bir dayanağının olması gerekmektedir[54].

B. Borçlunun Temerrüde Düşmesi

1. Temerrüt Kavramı

Temerrüt, Türk Dil Kurumu sözlüğünde; *"Herhangi bir sebebe dayanmaksızın borcu ödememekte direnme, direnim"* anlamına gelmektedir[55]. Hukuki anlamda temerrüt, muaccel bir borcun, borçlusu tarafından zamanında yerine getirilmemesini, bu nedenle ifanın gecikmesini ifade eder[56]. Yargıtay kararlarında ise alacaklı tarafından muaccel yani talep edilebilir hale gelmiş bir borcun ifasındaki gecikme temerrüt olarak tanımlanmıştır[57].

Borçlu temerrüde düşerek yerine getirmekle yükümlü olduğu edimi borcuna aykırı olarak geç ifa etmek suretiyle borca aykırı davranmaktadır. Bu açıdan temerrüt

---

[48] KILIÇOĞLU, s.600.
[49] Kürşat YAĞCI, "Anapara ve Temerrüt Faizine Üst Sınır Getiren TBK m.88 ve TBK m.120 Hükümlerinin Ticari Faizler (TTK m.8 ve TTK m.9) Bakımından Uygulanabilirliği", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. LXXI, S.2, 2013, s.422.
[50] ARSLAN/KIRMIZI, s.35.
[51] ARSLAN/KIRMIZI, s.35.
[52] UYGUR, s.598; Şamil DEMİR, s.213.
[53] UYGUR, s.598.
[54] GÜNAY, s.107.
[55] Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, 10. Baskı, Ankara 2005, s.1948.
[56] EREN, s.1046,
[57] Y.7.HD, 26.05.2014, E.2014/2790, K.2014/11188 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2015/3), s.257; Y.9.HD, 14.04.2009, E.2008/13160, K.2009/10566 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, s.23, 2009/4), s.360; Y.9.HD, 26.10.2010, E.2010/821, K.2010/30728 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, s.29, 2011/2), s.347.

borca aykırılığın özel bir şeklidir[58]. Ancak temerrüt, borcu sona erdirmediği için temerrüde rağmen borç devam etmekte ve alacaklı her zaman gecikmiş de olsa ifayı talep edebilmektedir.

Bir borç ilişkisinde her iki tarafın da borçlu sıfatına sahip olması halinde iki taraf için de temerrüt olabilir. Nitekim tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde her iki tarafın da temerrüde düşmesi mümkündür. Bununla birlikte temerrüt yalnızca asli edimlerin değil yan edimlerin de ifasındaki gecikmeyi kapsar[59].

Borçlunun temerrüde düşürülmesi için kusurlu olması aranmadığı için kusur temerrüdün koşulu değildir[60]. Bu nedenle para borcunun zamanında ödenmemesi alacaklının zararına neden olmasa dahi, borçlu temerrüt faizi ödemek zorundadır[61]. Zira temerrüt faizi niteliği gereği alacaklı bir zarara uğramasa dahi ödenmesi zorunlu olan bir ek borç niteliğindedir. Borçlunun, alacaklının daha az zararı olduğunu ispat etmek suretiyle faizden kurtulması da mümkün değildir.

2. Temerrüdün Şartları

a. Genel Olarak

Faiz, alacaklının talep etme hakkına sahip olduğu bir miktar parayı kullanamaması nedeniyle, mahrum kaldığı süreye bağlı olarak ödenmesini talep edebileceği bir karşılıktır. Para borçlarında faiz, borcun ifa edilmemesinden ve borçlunun temerrüde düşmesinden kaynaklanır[62]. Borçlu temerrüdünden kaynaklandığı için de aşağıda Borçlar Kanunundaki borçlu temerrüdü hükümleri ele alınmıştır.

Borçlunun borçlandığı edimi hukuka aykırı olarak geç yerine getirmesi borçlunun temerrüdüne sebebiyet verir[63]. Borçlu, yerine getirmekle yükümlü olduğu

---

[58] AYRANCI, **Temerrüt Faizi**, s.100.
[59] EREN, s.1047.
[60] OĞUZMAN/ÖZ, s.303; Yeşim M. TAMER/ Gül OKUTAN NİLSSON; "Para Alacaklısının Geç Ödemelere Karşı Korunmasına İlişkin Yeni TK M.1530 Düzenlemesi ve Uygulama Alanı", **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C.XXIX Sa 3'ten Ayrı Bası, 2013, s.37.
[61] TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.930; TAMER/OKUTAN NİLSSON, s.36; *"...borçlunun kusuru olup olmadığına ve alacaklının bir zarar görüp görmediğine bakılmadan, borçludan yukarıda söz edilen temerrüt faizi istenebilir."* Y.14.HD. 07.10.2008, E.2008/10043, K.2008/11109, www.karara.com.tr, (20.08.2015).
[62] Şamil DEMİR, s.214.
[63] Serkan AYAN, "6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1530. Maddesi Gereğince Borçlunun Temerrüdü", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Özel Sayı, 2010, Basım Yılı 2012, s.717.

edimi, borcun ifası mümkün olduğu halde kusurlu ya da kusursuz olarak zamanında ifa etmeyerek borca aykırı davranmakta ve temerrüde düşmektedir. Ancak bu temerrüt durumu aslında geçici bir durum olduğundan borçlu, zamanla ya tamamen ödememe durumuna girer ya da borcunu anaparaya uygulanan temerrüt faiziyle birlikte ifa ederek borçtan kurtulur[64].

b. Borcun İfasının Mümkün Olması

Borcun ifasında gecikmeden söz edebilmek için borcun ifa zamanının gelmesi gerekir. İfa zamanı ise, alacaklının borcun ifasını talep yetkisine sahip olacağı zamanı ifade eder[65]. Ancak borcun ifasının temerrütten önce imkansız olması halinde, temerrüt hükümlerinin değil imkansızlık hükümlerinin uygulanması gerekir[66]. İmkansızlığın borçlu temerrüde düştükten sonra meydana gelmesi halinde ise imkansızlığa kadar geçen devre için temerrüt hükümleri uygulanır[67].

Alacaklının borç muaccel olduğu için ifa talebinde bulunmasına karşın borçlunun defi hakkını kullanması, temerrüde engel olur. Aynı şekilde geciktirici şarta bağlı borçlarda da şart gerçekleşmediği sürece borcun muacceliyetinden ve buna bağlı olarak da borçlunun temerrüdünden söz edilemez[68]. Ancak bölünebilir edimlerde borcun bir kısmının ifa edilmiş olması, henüz ifa edilmemiş kısım için borçluyu temerrüde düşürmeye engel teşkil etmez[69].

c. Alacağın Muaccel Olması

Faizin başlangıcı için temerrüdün gerçekleşmesi, temerrüt için ise alacağın muaccel olması gerekir[70]. Muacceliyet, mevzuatımızda tanımlanmamış ancak öğreti ve yargı kararları ile açıklığa kavuşturulmuş bir kavramdır. Öğretide muacceliyet; *"Alacaklının ödemeyi talep hakkını kullanabileceği, borçlunun ise ödemede bulunmaktan kaçınamayacağı zaman noktasına ulaşması, başka deyişle ödeme*

[64] AYRANCI, **Temerrüt Faizi**, s.100; EREN, s.1090.
[65] Kemal OĞUZMAN/Turgut ÖZ, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 5. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2006, s.296.
[66] Şamil DEMİR, s.215.
[67] REİSOĞLU, s.370; OĞUZMAN/ÖZ, s.376; EREN, s.1092.
[68] AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s.128.
[69] OĞUZMAN/ÖZ, s.297.
[70] Abbas BİLGİLİ, "İş Hukukunda Faiz Uygulaması açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Beta, Cilt II, İstanbul: Beta Yayınevi, 2011, s.1559.

zamanının gelmiş olmasıdır"[71]. Yargıtay kararlarında ise; *"Alacaklının borçludan borçlanılan edimi talep ve dava edebilme yetkisi"* [72] şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre muacceliyet, alacağın talep edilebilir hale gelmesi yani vadesinin gelmesi olarak tanımlanabilir. Alacağın talep edilebileceği zaman ise kanunla, ihbarla, tarafların anlaşmasıyla veya hukukî ilişkinin mahiyeti ile tespit edilebilir.

Muacceliyet zamanı kararlaştırılmamışsa, genel kanun olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki muacceliyete ilişkin hükümlerin uygulanması yoluna gidilir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 90'ıncı maddesine göre; *"İfa zamanı taraflarca kararlaştırılmadıkça veya hukuki ilişkinin özelliğinden anlaşılmadıkça her borç, doğumu anında muacccel olur"*. Buna göre, sözleşmede aksi kararlaştırılmadığı müddetçe kural olarak her borç doğduğu anda muaccel olduğundan bu gibi hallerde borç vadeye bağlanmamıştır[73]. Karşılıklı borç doğuran sözleşmelerde ise muacceliyet ancak karşı tarafın borcunu yerine getirmiş olduğu veya borcun ifasını teklif etmiş bulunduğu hallerde söz konusu olur. Bununla birlikte taraflarca borcun bir süreye bağlanması ya da niteliği gereği doğumundan bir süre sonra ifa edilmesi söz konusu olabilir[74]. Bu gibi hallerde ise müeccel yani vadeye bağlanmış bir borç söz konusu olur[75].

d. İhtar

Vadenin gelmiş ve ifanın talep edilebilir olması, borçlunun muhakkak temerrüde düştüğü anlamına gelmez[76]. Türk Borçlar Kanunun 117'nci maddesine göre; *"Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer"*. Anılan hükme göre kural olarak borçlu temerrüdü, alacağın muaccel olması ile değil borçluya ihtar yapılması ile gerçekleşir. Ancak henüz muaccel olmamış bir alacağın temerrüde konu

[71] BARLAS, s.21; ARSLAN/KIRMIZI, s.187.
[72] Turgut AKINTÜRK ve Derya ATEŞ KARAMAN, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri**, On yedinci (25) Baskı, İstanbul: Beta, 2011, s.128; Y.9.HD, 20.04.2011, E.2009/10895, K.2011/12005 (**Tekstil İşveren Dergisi**, Hukuk 69, Sayı: 384, Nisan 2012), s.7; Y.9.HD, 26.10.2010, E.2010/821, K.2010/30728 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.29).
[73] TAMER/ OKUTAN NİLSSON, s.36.
[74] AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s.128; TAMER/ OKUTAN NİLSSON, s.36.
[75] BİLGİLİ, s.1561.
[76] TAMER/OKUTAN NİLSSON, s.36.

olması mümkün değildir[77]. Bu nedenle işçinin, tüm alacaklarının süresinde ödenmesi yolundaki ihtarı ancak o tarihe kadar muaccel olmuş alacaklar açısından temerrüt hükümlerinin uygulanmasını gerektirir[78].

İhtar, borcun ifasını isteyen, borcun ifa edilmemesi halinde, faiz ödeme yükümlülüğünü ve yargısal süreci hatırlatan, tek taraflı, muhataba ulaşması gereken bir irade açıklamasıdır[79]. İhtara uygulamada protesto da denilmektedir[80].

İhtar niteliği itibariyle hukuki işlem değil, hukuki işlem benzeri bir irade açıklamasıdır. Zira bir irade beyanının hukuki işlem olarak nitelendirilebilmesi için belli bir sonuca yönelmesi gerekir[81]. Alacaklının dava açarak ifayı talep etmesi[82] veya borçluya icra memurluğu kanalıyla ödeme emri göndermesi de ihtar niteliğindedir[83].

Alacağın muaccel olması için kural olarak ihtar gerekmekte ise de bu kuralın istisnaları da mevcuttur. Türk Borçlar Kanununun 117/2'nci maddesine göre; *"Borcun ifa edileceği gün, birlikte belirlenmiş veya sözleşmede saklı tutulan bir hakka dayanarak taraflardan biri usulüne uygun bir bildirimde bulunmak suretiyle belirlemişse, bu günün geçmesiyle; haksız fiilde fiilin işlendiği, sebepsiz zenginleşmede ise zenginleşmenin gerçekleştiği tarihte borçlu temerrüde düşmüş olur"*. Buna göre alacaklı ve borçlu tarafından vadenin belirlendiği hallerde, kesin vade ile bir haksız fiilin ya da sebepsiz zenginleşmenin gerçekleşmesi durumunda borçlu ihtara gerek olmaksızın temerrüde düşer[84]. Yine kanunda düzenlenmemiş olsa da borçlunun borcu ödemeyeceğini açıkça bildirdiği hallerde de ihtara gerek bulunmamaktadır[85]. Bununla birlikte başka bir sebepten dolayı ihtar yapılmasının faydasız olduğunun anlaşıldığı

---

[77] Ömer EKMEKÇİ, "Karar İncelemesi", Y.9.HD, 19.02.2004, E.2003/13534, K.2004/2744, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:2), s.96.
[78] EKMEKÇİ, s.96.
[79] Şamil DEMİR, s.216; EREN, s.1049.
[80] AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s.129.
[81] Hanife DİRİKKAN, "Tacirler Arası İhbar ve İhtarlar", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2002, s.55.
[82] OĞUZMAN/ÖZ, s.298; DİRİKKAN, s.56.
[83] Rona SEROZAN, "Yeni Borçlar Kanunu'nda İfa Zamanı ve Zamanında İfa Etmeme Konularında Rastlanan Yenilikler", **İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan**, İstanbul 2011, s.1076; DİRİKKAN, s.56; EREN, s.1093.
[84] Şamil DEMİR, s.217; DİRİKKAN, s.57; TAMER/OKUTAN NİLSSON, s.36-37.
[85] SEROZAN, s.1077.

yahut alacaklı için ifanın faydasız kaldığı ve dürüstlük kuralına göre ihtarda bulunulmasının beklenemediği durumlarda da ihtara gerek yoktur[86].

Türk Borçlar Kanununun 117'nci maddesinde düzenlenen ihtar koşulu emredici nitelikte olmadığından, tarafların yaptıkları anlaşma ile ihtar şartından vazgeçmesi ve temerrüdün alacağın muaccel olması ile gerçekleşeceğini kararlaştırması mümkündür[87].

İhtarın şekli ile ilgili olarak Borçlar Kanununda hüküm bulunmamakla birlikte, varması gereken irade beyanları arasında yer alması nedeniyle ihtarın ihtarda bulunulan tarafa ulaşması şarttır[88]. Bu nedenle ihtar ile temerrüdün gerçekleşmesi halinde faiz ihtarın tebliği tarihinden başlayacaktır. Ancak ihtarname ile ek süre de verilmiş ise faizin başlangıcı ek sürenin sona erdiği tarihtir[89].

3. İşçi Alacaklarında Temerrüt ve İhtar Uygulaması

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi bakımından bir alacak iken, işveren bakımından borçtur. Bu nedenle işçinin ücretinin tam ve gereği gibi ödenmemesi işveren açısından borçlu temerrüdüne sebebiyet verir[90]. İşverenin iş sözleşmesini usulsüz feshi ihbar yoluyla sona erdirdiği ya da işçisini haksız fesih yoluyla işten çıkardığı durumlarda da işverenin işçilik alacaklarını tam ve gereği gibi ödememesi durumunda borçlu sıfatıyla temerrüdü söz konusu olabilir[91].

İşverenin borçlu olarak temerrüdü; Türk Borçlar Kanununun 408'inci maddesinde düzenlenen işverenin alacaklı olarak temerrüde düşmesi halinden farklıdır[92]. Bu temerrüt hali işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi hali ile ilgili olup işverenin borcu değil alacağı ile ilgili olduğundan alacaklı temerrüdüdür[93]. Nitekim işçi bazı hallerde edimi ifaya hazır olmasına rağmen, işverenin haksız yere edimin ifasını

---

[86] DİRİKKAN, s.59.
[87] KILIÇOĞLU, s.681.
[88] DİRİKKAN, s.54.
[89] Müjdat ŞAKAR/Ayşe YİĞİT ŞAKAR, **İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar**, 2. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2011, s.83.
[90] AYRANCI, **Temerrüt Faizi**, s.100; OĞUZMAN/ÖZ, s.376.
[91] Kenan TUNÇOMAĞ/Tankut CENTEL, **İş Hukukun Esasları**, 6. Bası, İstanbul: Beta, 2013, s.114.
[92] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.670; Çağlar ÇOPUROĞLU, **Ücret ve Korunması**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2013, s.186.
[93] Gamze TURAN, "İşverenin Alacaklı Sıfatı ile Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 21, Sayı 5-6, Ağustos- Kasım 2008, s.31; ÇOPUROĞLU, s.186.

kabul etmekten kaçınması halinde işverenin temerrüdü söz konusu olabilir[94]. İşverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdü, Borçlar Kanunundan kaynaklanmakta olması nedeniyle konumuz kapsamında değilse de, işverenin temerrüdü halinde, işçinin alacağının tazminat alacağı olmayıp gerçek bir ücret alacağı olduğunu belirtmek gerekir[95].

Borçlar Kanununda yer alan düzenlemelerin yanında, İş Kanununun 66/1-c maddesinde de işverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdüne ilişkin hükümlere yer verilmiştir. İş Kanununun 66/1-c maddesinde; *"İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde"* bulunması aranmıştır. Anılan hükme göre işverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdü için İş Kanunu açısından aranan ilk koşul, işçinin yüklendiği işi ifa yerinde ve zamanında şahsen ifaya hazır bir halde bulunmasıdır[96]. Bu nedenle iş hukukunda işverenin alacaklı sıfatıyla temerrüdü için, Borçlar Kanunundaki temerrüt şartlarına ek olarak işçinin şahsen ifaya hazır halde bulunması şartı da aranmıştır.

Öte yandan ihtarname ile temerrüde düşürme Borçlar Kanununda mutlak bir hüküm olarak düzenlenmemiş ise de işçilik alacakları açısından ihtar, uygulamada önemli bir yere sahiptir. Zira işçi alacakları açısından, işverenin temerrüde düşürülmesi için kural olarak "ihtar" koşulu aranmakta[97]; davadan önce ihtarname gönderilmemişse, dava tarihi itibariyle temerrüt koşulunun gerçekleştiği kabul edilmektedir. Yeri gelmişken hemen belirtmek gerekir ki Yargıtay, istikrarlı olarak sürdürdüğü kararlarında, kıdem tazminatı hariç, işçilik alacaklarında faizin ihtar veya dava tarihinden başlaması gerektiğine karar vermektedir. Oysaki ücret alacakları açısından ücretin ödenmesi gereken zaman kanunla belirlenmiş olduğundan 4857 sayılı İş Kanununda özel olarak düzenlenen "ücretin en geç ayda bir ödeneceğine" ilişkin hüküm karşısında, ücret alacağı ve eklerine uygulanacak en yüksek mevduat faizi için, işçinin işvereni ayrıca ihtarname ile temerrüde düşürmesine gerek olmamalıdır[98].

---

[94] TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.114; TURAN, s.31; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.670.
[95] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.673.
[96] TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.115.
[97] *"Ücret alacağı içi fesih tarihinden itibaren değil, ihtarnamenin davalı işverene tebliği ile mütemerrit direngen duruma düşürdüğü tarihten itibaren faiz yürütülmesine karar verilmesi yönünde hüküm kurulmalıdır."* Y.9.HD, 18.04.2008, E.2007/15608, K.2008/9202, (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Programı).
[98] Bu konu hakkındaki görüşlere ve açıklamalara üçüncü bölümün "Ücret Alacaklarına Uygulanacak Faiz" başlığında yer verilmiştir.

III. FAİZ TÜRLERİ

A. Kaynağına Göre

1. Yasal Faiz

Anapara faizi veya temerrüt faizi ödeme yükümlülüğünün doğrudan doğruya kanundan doğduğu yani faizin sözleşme ile kararlaştırılmayıp kanunla belirlendiği durumdaki faize, yasal faiz adı verilir[99].

Yasal faiz, hem anapara faizi hem de temerrüt faizi bakımından adi ve ticari faiz şeklinde olabilmektedir. Ticari olmayan işlerde uygulanacak kanuni faizi düzenleyen Türk Borçlar Kanununun 88/1'inci maddesinde; *"Faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık faiz oranı, sözleşmede kararlaştırılmamışsa faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenir"* hükmüne yer verilmiştir. Bu hükme göre faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık faiz oranı sözleşmede kararlaştırılmadıysa, faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre kanuni faiz belirlenecektir[100]. Borçlar Kanununun anılan maddesinde bahsedilen yürürlükteki mevzuat ise 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanundur[101]. Bu düzenleme ile faiz oranının sıkça değişebileceği göz önünde tutularak sabit bir oran belirlenmesinden kaçınılmıştır[102].

3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun 1'inci maddesinde, Borçlar Kanunu ile Türk Ticaret Kanununa göre faiz ödenmesi gereken hallerde, faizin sözleşme ile belirlenmemiş olması halinde yıllık faiz oranının % 12 olacağı belirtilmekteydi. Ancak Bakanlar Kurulu tarafından bu oran 01.01.2006 tarihinden geçerli olmak üzere % 9'a indirilmiş olup halen kanuni faiz oranı % 9 olarak uygulanmaktadır[103].

---

[99] UYGUR, s.600; AYDOĞDU, s.89.
[100] UYGUR, s.597; Şamil DEMİR, s.219.
[101] AYDOĞDU, s.93; Şamil DEMİR, s.219.
[102] UYGUR, s.597; Cem BAYGIN, "Türk Borçlar Kanununun Borç İlişkisinin Hükümleri-Borçların ve Borç İlişkilerinin Sona Ermesi Konularında Meydana Getirdiği Bazı Yenilik ve Değişiklikler", **Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.XIV, S.3-4, 2010, s.122.
[103] BAYGIN, s.122; AYDOĞDU, s.104.

2. Akdi Faiz

Tarafların sözleşme ile kararlaştırdıkları faize akdi faiz denir[104]. Akdi faiz kendi içinde akdi anapara ve akdi temerrüt faizi olarak ikiye ayrılır. Her iki faiz türü de Borçlar Kanunundaki faize ilişkin sınırlar içinde kalmak kaydıyla sözleşme ile kararlaştırılabilmektedir.

Anapara faizi için ödenmesi gereken faizi, genellikle taraflar kararlaştırdığından, kararlaştırılan bu akdi faiz oranı sözleşmeye uygulanır[105]. Ancak anapara için ödenmesi gereken faizi tarafların kararlaştırmaması halinde ise faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan[106] yasal faizin uygulanması gerekecektir.

Türk Borçlar Kanununun 88/2'nci maddesinde; *"Sözleşmeyle kararlaştırılacak faiz oranı, birinci fıkra uyarınca belirlenen yıllık faiz oranının yüzde elli fazlasını aşamaz"* hükmüne yer verilmiştir. Bu fıkra ile de olağanüstü faiz oranları kararlaştırılması engellenerek, borçlunun korunması yoluna gidilmiştir[107]. Örneğin 3095 sayılı Kanunda ticari olmayan işlerde faiz oranı %9 olarak belirlenmiş olduğundan sözleşme ile kararlaştırılan faiz oranının %13,5'i geçmesi mümkün değildir[108]. Dolayısıyla burada yedek hukuk kuralı devreye girmektedir[109].

Türk Borçlar Kanununun 88/2'nci maddesindeki düzenleme ile hukukumuzda ilk defa ticari olmayan işlerde anaparaya uygulanacak sözleşme faizine sınır çizilmiştir[110]. Buna göre ticari olmayan işlerde sözleşme ile kararlaştırılan akdi faiz oranının kanunda belirlenen sınırdan yüksek olması halinde bu oranı aşan kısım geçersizdir[111].

Yine Türk Borçlar Kanununun 120/2'nci maddesinde akdi temerrüt faizine yer verilmiş olup; "*Sözleşme ile kararlaştırılacak yıllık temerrüt faizi oranı, birinci fıkra uyarınca belirlenen yıllık faiz oranının yüzde yüz fazlasını aşamaz"* hükmü ile temerrüt

[104] UYGUR, s.600; YAĞCI, s.423.
[105] KILIÇOĞLU, s.602.
[106] AYDOĞDU, s.92.
[107] UYGUR, s.597; Şamil DEMİR, s.220.
[108] Şamil DEMİR, s.220.
[109] AYDOĞDU, s.93.
[110] Şamil DEMİR, s.220.
[111] Şamil DEMİR, s.220.

faizinin de sözleşme ile düzenlenebileceği ancak yürürlükteki mevzuat olan 3095 sayılı Kanunda düzenlenen oranların yüzde yüz fazlasının aşamayacağı belirtilmiştir. Yapılan bu düzenlemeler ile akdi ve temerrüt faiz oranlarına sınırlamalar getirilerek, mal alan, kredi kullanan borçluların korunması, fahiş faizin önüne geçilerek haksız kazancın önünün kesilmesi amaçlanmıştır[112].

B. Niteliğine Göre

1. Anapara Faizi

Anapara faizi, alacaklıya ait paranın faiz geliri elde etmek amacıyla ödünç verilmesi veya herhangi bir şekilde bir süreliğine borçluda kalması halinde, ödenmesi gereken faizdir[113]. Anapara faizi henüz temerrüde düşmeden önceki kısma ilişkin ödenmesi gereken faizdir[114]. Bir başka deyişle bu faiz, alacaklının vadeye kadar parasından yoksun kalması sebebiyle ödenir.

Anapara faizi, belirli bir para alacağında tarafların anlaşmasıyla ya da kanun gereğince vadeye kadar işleyen faizdir[115]. Bu faizin oluşması için alacaklının nakdi sermayesini, kullanması için bir süreliğine borçluya ödünç vermesi[116] ya da borcun ifasının vadeye bağlanması gerekir[117].

Türk Borçlar Kanununun 88'inci maddesine göre; *"Faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık faiz oranı sözleşmede kararlaştırılmadıysa, bu oran faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenir"*. Buna göre tarafların faiz oranını belirlememeleri durumunda, 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanundaki oranlara göre işlem yapılacaktır.

---

[112] Enver KARMIŞ, "Bankacılık, Adi ve Ticari İşte Akdi, Temerrüt Faiz, 3095 Sayılı Faiz Kanunu'nun Uygulanması, Yasal/Ticari Faiz Cetvelleri ve Bazı Yargıtay İçtihatlarına Eleştirel Bakış", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt:88, Sayı:3, 2014, s.433; BAYGIN, s.122.

[113] UYGUR, s.599*; "Kapital faizi ise, bir paranın faiz geliri elde etmek amacıyla ödünç verilmesi veya herhangi bir şekilde bir süre borçluda kalması üzerine, faiz ödenmesinin öngörüldüğü hallerde söz konusu olur."* Y.HGK, 31.03.2004, E.2004/12-162, K.2004/183, www.karara.com.tr, (20.08.2015).

[114] AYDOĞDU, s.88.

[115] HELVACI, s.102; ARSLAN/KIRMIZI, s.81; YAĞCI, s.422.

[116] OĞUZMAN/ÖZ, s.242-243; HELVACI, s.95; KILIÇOĞLU, s.602; ARSLAN/KIRMIZI, s.81.

[117] KILIÇOĞLU, s.602.

Sonuç olarak anapara faizi ödeme borcunda uygulanacak yıllık faiz oranı, sözleşmede kararlaştırılmışsa buna itibar edilecektir[118]. Ancak sözleşme ile kararlaştırılacak bu yıllık faiz oranı faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun ile belirlenen oranın yüzde elli fazlasını aşamayacaktır[119].

2. Temerrüt Faizi

Temerrüt faizi, para borcunu ödemede temerrüde düşen borçlunun, temerrüt nedeniyle alacaklıya ödemek zorunda olduğu faizdir[120]. Temerrüt faizi, borçlunun vadesinde ödemede bulunmaması nedeniyle ödenir. Bu faiz bir miktar paranın kullanılmasına ilişkin sözleşmelerde uygulanabileceği gibi haksız fiil ya da sebepsiz zenginleşme nedeniyle de doğabilmektedir[121]. Bu nedenle temerrüt faizi ödemesi için taraflar arasında bir sözleşme bulunması zorunlu değildir.

Temerrüt faizi, borçlunun para borcunu zamanında ödememesi ve temerrüde düşmesi üzerine kanun gereği olarak kendiliğinden, temerrüdü takip eden günden itibaren başlar ve temerrüt devam ettikçe varlığını sürdürür[122]. Temerrüt faizi borcu alacaklı bir zarara uğramasa da ödenmesi zorunlu ek bir borçtur. Bu nedenle borçlu, alacaklının temerrüdü sebebiyle daha az bir zararı olduğunu ispat ederek faiz ödemekten kurtulamaz.

Temerrüt faizi, anapara faizinden farklı olarak, kanun gereği kendiliğinden doğan bir yan borç olduğu için, sözleşmede açıkça kararlaştırılmasa da talep edilebilir[123]. Ancak temerrüt faizinin hüküm altına alınabilmesi için alacaklının açık talebinin varlığı zorunludur[124]. Öte yandan kural olarak anapara faizine temerrüt faizi yürütülmesine bir engel yoktur (TBK, m.121/1).

---

[118] AYDOĞDU, s.92.
[119] AYDOĞDU, s.92-93.
[120] KARAHASAN, s.995; ARSLAN/KIRMIZI, s.88.
[121] TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.789; KILIÇOĞLU, s.604.
[122] UYGUR, s.600.
[123] AYDOĞDU, s.107; YAĞCI, s.422.
[124] UYGUR, s.600.

Ticari olmayan işlerde uygulanan temerrüt faizini, kanuni temerrüt faizi ve akdi temerrüt faizi olarak ele alarak incelemek gerekmektedir[125]. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 120'nci maddesinde ticari olmayan işlerde uygulanacak olan kanuni temerrüt faizi düzenlenmiş olup anılan maddenin 1'inci fıkrasına göre; *"Uygulanacak yıllık temerrüt faiz oranı sözleşmede kararlaştırılmamışsa, faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenir"*. Bu düzenleme ile uygulanacak yıllık temerrüt faizinin, sözleşme ile kararlaştırılmadığı hallerde faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan 3095 sayılı Kanundaki oranın uygulanacağı belirtilmektedir[126].

Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise ticari olmayan işlerde akdi temerrüt faizi düzenlenmiş olup buna göre; "*Sözleşme ile kararlaştırılacak yıllık temerrüt faiz oranı, birinci fıkra uyarınca belirlenecek yıllık faiz oranının yüzde yüz fazlasını aşamaz"*. Anılan maddenin bu fıkrası ile sözleşmeyle kararlaştırılacak faiz oranına bir sınırlama getirilmiştir. Sözleşme ile kararlaştırılacak temerrüt faiz oranı, kanunda öngörülen temerrüt faiz oranının yüzde yüzünü, yani bir katını aşamayacaktır[127]. Söz gelimi yapılan bir sözleşmede, faizin doğduğu tarihteki kanuni faiz oranını %7 olarak ele alırsak bu durumda yapılan sözleşmedeki bu oran %14'ü aşamayacaktır. Anılan hüküm ile tarafların sözleşmeyle %18'e kadar temerrüt faizi oranı belirlemelerine serbestlik tanınmıştır[128].

Türk Borçlar Kanununun 120/3'üncü maddesinde ise sözleşmede akdi faiz oranı kararlaştırılmakla birlikte temerrüt faizinin kararlaştırılmadığı durumlarda temerrüt faizinin ne şekilde belirleneceği yönünde düzenleme yapılmıştır. Buna göre; *"Akdi faiz oranı kararlaştırılmakla birlikte, sözleşmede temerrüt faizi kararlaştırılmamışsa ve yıllık akdi faiz oranı da birinci fıkrada belirtilen faiz oranından fazla ise, temerrüt faiz oranı hakkında akdi faiz oranı geçerli olur*". Bu hüküm ile

---

[125] Şamil DEMİR, s.220.
[126] Şamil DEMİR, s.220.
[127] "*TBK.'da, " temerrüt faizi" başlıklı düzenlemede de (m. 120) şu şekilde bir çözüme gidilmiştir: Uygulanacak yıllık temerrüt faizi oranı, sözleşmede kararlaştırılmamışsa, faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenir. TBK m.120/f.2 atfıyla 395 sayılı yasa m.2 adi işlerde %9 + %100 fazlası yani %18'i aşamayacaktır. Hal böyle olunca mahkemece asıl alacağa temerrüt tarihi olan 26.01.2011 den itibaren icra takip tarihine kadar %18 temerrüt faizi yürütülmesine karar verilmesi gerekirken, icra dosyasında talep edildiği gibi %33 faizle tahsiline karar verilmes, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Y.13.HD, 17.04.2013, E.2013/9, K.2013/10102* (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası).
[128] KILIÇOĞLU, s.607; Şamil DEMİR, s.221.

anapara faiz oranı kararlaştırılıp da sözleşmede temerrüt faizinin kararlaştırılmaması durumunda, yıllık akdi faiz oranı, birinci fıkrada kastedilen 3095 sayılı Kanunun 2'nci maddesindeki faiz oranından fazla ise yasal temerrüt faiz oranı değil akdi anapara faiz oranı, akdi temerrüt faizi olarak uygulanacaktır[129]. Bir diğer söyleyişle yıllık akdi faiz oranının, 3095 sayılı Kanuna göre belirlenen yıllık % 9 oranından fazla olması halinde, temerrüt faiz oranı da belirlenen akdi faiz oranı ile aynı olacaktır[130]. Söz gelimi yapılan bir sözleşmede, yıllık faiz oranı %18 olarak belirlenmiş ancak temerrüt faizi belirlenmemiş olsun. Bu durumda kanundaki temerrüt faizi oranı % 9 olsa da, temerrüt faizi %18 olarak uygulanacaktır.

Türk Borçlar Kanununun 120'nci maddesinde getirilen faizle ilgili sınırlama ticari işler için geçerli değildir[131]. Türk Ticaret Kanununun 8/1'inci maddesinde düzenlenen; *"Ticari işlerde faiz oranı serbestçe belirlenir"* hükmü ile ticari işlerde uygulanacak faizin serbestçe belirlenebileceği düzenlenmiştir[132].

C. Uygulanış Biçimine Göre

1. Basit Faiz

Belirli bir süre ve belirli bir oran üzerinden anapara miktarı esas alınarak uygulanan faize basit faiz denir[133].

Basit faizde faize esas alınacak miktar anapara miktarı olduğundan bileşik faizde olduğu gibi dönemler sonunda faizin hesaplanması ve bulunan faizin anaparaya eklenmesi söz konusu değildir[134].

2. Bileşik Faiz

Bileşik faiz; *"Belirli bir zaman dilimi içinde belli bir oran üzerinden hesaplanacak faizin anaparaya eklenmesi ve takip eden dönem için faizin bu miktar üzerinden hesaplanmasıdır"*[135].

---

[129] AYDOĞDU, s.108.
[130] Şamil DEMİR, s.221.
[131] KILIÇOĞLU, s.609.
[132] KILIÇOĞLU, s.609.
[133] ARSLAN/KIRMIZI, s.92.
[134] ARSLAN/KIRMIZI, s.92.

3095 sayılı Kanunun 3/1'inci fıkrasında düzenlenen; *"Kanuni faiz ve temerrüt faizi hesaplanırken mürekkep faiz yürütülemez"* hükmü ile bileşik faizin mümkün olmadığı belirtilmekle birlikte, aynı maddenin 2'nci fıkrasında bu konuda Ticaret Kanunu hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir. Buna göre, Türk Ticaret Kanunundaki bazı istisnalar dışında, anapara üzerinden işlemiş olan faizin anaparaya eklenerek bu ikisinden oluşan toplama yeniden faiz işletilerek bileşik faiz uygulanması mümkün değildir[136]. Türk Borçlar Kanununun 121/3'üncü fıkrasında düzenlenen; *"Temerrüt faizine, ayrıca temerrüt faizi yürütülemez"* hükmü ile de bileşik faizin yasak olduğu belirtilmiştir.

IV. FAİZİN BENZER KAVRAMLARDAN FARKI

A. Vade Farkı

Peşin ödenmesi gereken bir bedelin belirlenen tarihte ödenmemiş olması nedeniyle, faiz ödeme borcunun dışındaki ek külfet ve nakdi ödemeye "vade farkı" denilmektedir[137]. Mevzuatta düzenlenmeyen vade farkı, yargı kararları ile oluşturulmuş bir kurumdur. Yargıtay vermiş olduğu kararlarda, vade farkının ülkenin içinde bulunduğu enflasyonist ortam nedeniyle yargı kararları ile ortaya çıktığını ve vade farkının para borcunun ifasındaki gecikmeden zarar gören alacaklıyı koruma amacını taşıdığını belirtmiştir.[138]

Vade farkının temerrüt faizinden ayrılan bir takım yönleri bulunmaktadır. Öncelikle temerrüt faizi, borçlunun temerrüde düştüğü tarihten itibaren işlemeye başlarken, vade farkı ise vadeden itibaren işlemeye başlar. Yine vade farkı geç ödemeden dolayı yapılması gereken feri bir ödemeyi değil, bu bedelin vadesinden sonra ödenmeye kalkışılması halinde, mal bedelinin belirlenmesine esas teşkil eden bir unsur

---

[135] ARSLAN/KIRMIZI, s.92.
[136] AYRANCI, **Munzam Zarar**, s.109.
[137] ŞİRİN, s.28.
[138] *"Vade farkı, enflasyonun ekonomi üzerindeki olumsuz etkisi sonucunda yargı kararları ile uygulama bulmuş ve bu kavram ile, para borcunun ifasında gecikmeden zarar gören alacaklının korunması amaçlanmıştır. Nitekim, 27.06.2003 gün ve 2001/1 E, 2003/1 K. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nda vade farkının "veresiye veya taksitle satışlarda ilk satış bedeline yani semen'e belirli oranlarda yapılan ilave başka bir anlatımla ... mal ve hizmet satım sözleşmesinde kararlaştırılan veya ticari teamüllere göre vade tarihinden başlayarak fiili ödeme tarihindeki mal ve hizmet bedeline ekleme yapılmak suretiyle semen'in ulaştığı miktarı ifade ettiği" belirtilmiştir."* Y.HGK, 02.10.2013, 2013/19-199, 2013/1418 (Kazancı Bilgi Bankası).

olmaktadır[139]. Bu nedenle vade farkına temerrüt faizi uygulanabileceğini Yargıtay kabul etmektedir. Öte yandan uygulamada vade farkının istenebilmesi için bir takım koşullar aranmıştır. Buna göre alacaklının vade farkını talep edebilmesi için, taraflar arasında fatura verilmesini gerektiren bir hukuki ilişkinin bulunması ve faturaya süresinde itiraz edilmemesi, yapılan sözleşmede bedelin peşin ya da belli bir tarihte ödeneceğinin kararlaştırılması, bedelin henüz ödenmemiş olması, bedelin süresinde ödenmemesi halinde vade farkının alınacağına dair sözleşmede açık hüküm bulunması ve bir cari hesap sözleşmesinin bulunması ya da vade farkı uygulamasının taraflar arasında süreklilik arz eden bir uygulama haline gelmesi gerekir[140].

Yargıtay kararlarında ise vade farkının istenebilmesi için taraflar arasında bu yönde yazılı bir sözleşmenin ya da bu doğrultuda oluşmuş bir teamülün bulunmasının şart olduğu hususunda daireler arasında görüş birliği bulunmaktadır[141]. Ancak taraflar arasında bu yönde yazılı bir sözleşme ya da oluşmuş bir teamülün bulunmadığı durumda, faturada yer verilen vade farkı kaydına sekiz günlük süre içinde itiraz edilmemesi durumunda vade farkı alacağının doğup doğmayacağı konusunda daireler arasında görüş farklılığı bulunmaktaydı. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu'nun 2003 tarihinde verdiği karar ile bu fikri ayrılığa son verilmiştir. Genel Kurulda yapılan görüşmeler sırasında çoğunluk görüş, vade farkının başta belirlenen bedel kapsamında düşünülemeyeceği ve faturanın zorunlu unsurlarından ve olağan içeriğinden sayılamayacağı noktasında birleşmiştir. Netice olarak *"Taraflar arasında yazılı şekilde yapılmamış olmakla birlikte geçerli sözleşme ilişkisinden doğan uyuşmazlıklarda faturalara (bedelin belli bir sürede ödenmemesi halinde vade farkı ödenir) ibaresinin yazılarak karşı tarafa tebliği ve karşı tarafça TTK.nun 23/2. maddesi uyarınca sekiz gün içinde itiraz edilmemesi halinde bu durum sadece fatura münderecatının kesinleşmesi sonucunu doğurup vade farkının davalı yanca kabul edildiği ve istenebileceği anlamına*

[139] Y.HGK, 17.11.1999, E.1999/19-933, K.1999/950 www.karara.com.tr, (10.09.2015).
[140] Oğuz Kürşat ÜNAL, **"Faturada Vade Farkı Kaydı"**, Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp'e Armağan, Cilt I, 2003, s.171-172; DEYNEKLİ/KISA, s.19; ŞİRİN, s.29.
[141] Y.19.HD, 15.03.2001, E.2000/7961, K.2001/1797; Y.1.5HD, 28.12.2009, E.2009/6493, K.2009/7180, www.karara.com.tr, (10.09.2015).

gelmeyeceğine"[142] karar verilmiştir. İzah olunan nedenlerle vade farkına hükmetmek için aranan şartlar ile faizin şartları temel olarak birbirinden farklılık arz etmektedir.

B. Munzam Zarar

Munzam zarar, borcun zamanında ödenmemesi nedeniyle meydana gelen ve temerrüt faizi ile karşılanamayan zarardır[143]. Borçlunun alacağını zamanında tahsil edememesinden doğan zararı, uygulanan faiz oranından daha fazla ise Borçlar Kanununa göre borçlu bu aradaki farktan da sorumlu tutulabilmektedir. Yani munzam zarar, alacaklının gerçek zararının temerrüt faizi ile karşılanamayan kısmıdır[144].

818 sayılı Borçlar Kanununun 105'inci maddesinde yer alan "munzam zarar", 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 122'nci maddesinde; "aşkın zarar" olarak düzenlenmiştir. Anılan hükme göre; *"Alacaklı, temerrüt faizini aşan bir zarara uğramış olursa, borçlu kendisinin hiçbir kusuru bulunmadığını ispat etmedikçe, bu zararı da gidermekle yükümlüdür"*.

Temerrüt faizi ve munzam zarar istemleri arasında bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Öncelikle temerrüt faizi istemek için borçlunun kusuru gerekmediği halde, munzam zararın karşılanması için borçlunun kusurlu olması gerekmektedir[145]. Yine munzam zararın tespiti için önce gerçek zararın tespit edilmesi ve bu zararın temerrüt faizi ile karşılanan miktardan fazla olması gerekirken[146] temerrüt faizinin oluşumu için alacaklının zarara uğraması şartı aranmaz.

C. Ceza Koşulu

Cezai koşulu, borcun hiç ifa edilmemesi veya eksik ifa edilmesi halinde borçlanılan edimdir[147]. Cezai koşulu, borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi

---

[142] YİBGK, 27.06.2003, E.2001/1, K.2003/1 www.karara.com, (10.06.2015).
[143] KAYA, s.349.
[144] Emin ZEYTİNOĞLU, "Para Borçlarında Temerrüt Hallerinde Munzam Zarar", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:4, Sayı:8, Güz 2005/2, s.256.
[145] ZEYTİNOĞLU, s.256.
[146] ŞİRİN, s.22; ARSLAN/KIRMIZI, s.659.
[147] Kenan TUNÇOMAĞ, **Türk Borçlar Hukuku**, Cilt:1, İstanbul 1976, s.854; TEKİNAY /AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.341; REİSOĞLU, s.455; Erol CANSEL/ Çağlar ÖZEL, "Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu", **Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, E-Journal Of Yasar University**, Cilt:8, Özel Sayı, 2013, s.713-714; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.120.

nedeniyle borçlunun ödemesi gereken ve ekonomik değere sahip olmakla birlikte hukuki işlem ile ödenmesi kararlaştırılan feri bir edimdir[148]. Bu nedenle sözleşmeyi haksız olarak öngörülen süresinden önce işçi veya işverenden hangisi sona erdirirse, anlaşmada belirlenen bedeli diğer tarafa ödemekle yükümlüdür[149]. Ceza koşulu sayesinde alacaklı, alacağını güvence altına almakla birlikte[150] uğradığı zararı ispat etme yükümlülüğünden de kurtulmaktadır[151].

Ceza koşulunun geçerli olabilmesi için öncelikle geçerli bir asıl borç ilişkisinin olması ve ceza koşulunun asıl borçtan bağımsız parasal bir nitelik taşıması aranır[152]. Yine asıl borç ile ceza arasında ferilik ilişkisinin bulunması ve ferilik gereği, asıl borcu doğuran hukuki işlemin geçerliliği şekle bağlanmış ise cezai şartın da o şekle bağlı olarak yapılması gerekir[153].

Ceza koşulunun benzer kurumlardan ayrılan bir takım özellikleri bulunmaktadır. Cezai şartın ilk koşulu kaynağının sözleşme olmasıdır[154]. Buna rağmen faizin kaynağı sözleşme, kanun ve hatta mahkeme kararı da olabilmektedir[155]. Yine cezai şartta borçlu taahhüdüne aykırı davrandığı takdirde karşılaşacağı durumu bildiğinden bu durum onu ifaya zorlamaktadır[156]. Oysaki temerrüt faizinde amaç borcun geç ifa edilmesinden doğan zararın önceden götürü olarak belirlenmesidir[157].

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 179'uncu maddesinde; *"Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça, alacaklı ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir. Ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir"* hükmü ile cezai şartın

[148] CANSEL/ÖZEL, s.714-715.
[149] Ercan AKYİĞİT, **İş Hukuku**, 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s.272.
[150] Erdem ÖZDEMİR, "İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2005/1, s.144; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.273.
[151] CANSEL/ÖZEL, s.715.
[152] Kadir ARICI, "Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, S.1, Haziran 1997, s.32; CANSEL/ÖZEL, s.718; ÖZDEMİR, **Cezai Şart**, s.150-151.
[153] ARICI, s.33.33; CANSEL/ÖZEL, s.718.
[154] Köksal KOCAĞA, **"Türk Özel Hukukunda Cezai Şart"**, 1. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş, 2003, s.56; ARICI, s.32-33.
[155] KOCAAĞA, s.56.
[156] KOCAAĞA, s.57.
[157] ŞİRİN, s.191.

hangi hallerde istenebileceği belirtilmiştir. Buna göre temerrüt faizinin istenebilmesi için temerrüt şartının gerçekleşmesi gerekirken, cezai şartın istenmesi borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi ya da belirlenen yer ve zamanda ifa edilmemesi gerekir.

Öte yandan uygulamada iş sözleşmesinde de sözleşmeyi süresinden önce haksız şekilde fesheden tarafın, diğer tarafa bu feshin kanundaki sonuçları dışında belli bir ceza koşulu ödemesi kararlaştırılabilmektedir[158]. Ancak bu şekilde kararlaştırılan cezanın hüküm ifade edebilmesi için cezanın her iki taraf için de eşit oranda olması ya da işverenin sorumluluğunun daha ağır olması gerekmektedir[159]. Bununla birlikte işverenin işçinin belirli bir süre çalışması koşuluyla eğitimi için yaptığı giderleri istemesi olanaklı olup bu durumun tek başına işçi aleyhine cezai şart olarak değerlendirilmesi mümkün değildir[160].

D. Gecikme Zammı

Gecikme zammı, alacağın belirlenen vadede ödenmemesi halinde, borçlunun, gecikme süresi için, ödemesi öngörülen tutardır[161]. Gecikme zammı alacağın geç ödenmesini önlemeye yönelik bir tedbir niteliğindedir[162]. Bu zammın belirlenmesinde zaman unsurunun herhangi bir önemi yoktur[163].

Gecikme zammının gecikme faizinden ayrılan bir takım yönleri bulunmaktadır. Öncelikle gecikme zammının faizden farklı olarak talep edilebilmesi için borçlunun

---

[158] AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.272.

[159] *"Cezai şart Borçlar Kanunun 158 - 161 inci maddeleri (TBK. 179-182 nci maddeleri) arasında düzenlenmiş olup, İş Kanunlarında konuya dair bir hükme yer verilmemiştir. İş hukuku açısından Borçlar Kanunun sözü edilen hükümlerini uygulamakla birlikte, Dairemizce bazı yönlerden İş hukukuna özgü çözümler üretilmiştir. İş hukukunda "İşçi Yararına Yorum İlkesi"nin bir sonucu olarak sadece işçi aleyhine yükümlülük öngören cezai şart hükümleri geçersiz sayılmış ve bu yönde yerleşmiş içtihatlar öğretide de benimsenmiştir. Cezai şartın işçi ve işveren hakkında ve iki taraflı olarak düzenlenmesi gereği, işçi aleyhine kararlaştırılan cezai şartın işveren aleyhine kararlaştırılandan daha fazla olmaması sonucunu da ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla işçi aleyhine olarak belirlenen cezai şartın, koşulları ve ceza miktarı bakımından işverenin sorumluluğunu aşması düşünülemez. İki taraflı cezai şartta işçi aleyhine bir eşitsizlik durumunda, cezai şart hükmü tümden geçersiz olmamakla birlikte, işçinin yükümlülüğü işverenin sorumlu olduğu miktarı ve halleri aşamaz."* Y.7.HD, 16.04.2014, E.2014/1228, K.2014/8465 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.272.

[160] *"İşçiye verilen eğitim karşılığı belli bir süre çalışması koşuluna bağlı olarak kararlaştırılan cezai şartın tek taraflı olarak değerlendirilemez. İşçiye verilen eğitim bedeli kadar cezai şartın karşılığı bulunmakla eğitim karşılığı cezai şart hükmü belirtilen ölçüler içinde geçerlidir".*Y.9.HD, 10.06.2010, E.2008/33477, K.2010/17350, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.273.

[161] Zuhal KIZILOT, **"Gecikme Zammı Faiz midir?"**, www.kızılot.com.tr, (17/10/2015).

[162] KAYA, s.348; KIZILOT, a.g.m.

[163] KIZILOT, a.g.m.

temerrüde düşürülmesi gerekmez[164]. Yine gecikme zammı, paranın borçlu tarafından kullanıldığı sürede, borçlunun elde ettiği yararın, alacaklının alacaklı olduğu miktar üzerinden hesaplanması suretiyle ödenirken, temerrüt faizi, alacaklının kendisine ait olan paradan kararlaştırılan süreden daha uzun süre yoksun kalmasına bağlıdır[165]. Gecikme zammının gecikme faizinden ayrılan bir diğer yönü ise gecikme zammına ancak kanunda öngörülen hallerde hükmedilebilmesidir[166]. Gecikme zammının sözleşme ile düzenlenmesi halinde ise yapılan sözleşme cezai şart niteliğinde olacaktır[167].

E. Faizde Özellikli Durumlar

1. 6098 Sayılı Borçlar Kanununun Uygulanma Zamanı

01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununda önceki Borçlar Kanunundan farklı olarak faizle ilgili bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Bu nedenle yeni kanun döneminden önce başlamış ve devam etmekte olan davalarda faiz uygulamasının nasıl olması gerektiği önem arz eder.

Konuya ilişkin olarak, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunun 2'nci maddesinde; *"Türk Borçlar Kanunu'nun kamu düzenine ve genel ahlaka ilişkin kuralları, gerçekleştikleri tarihe bakılmaksızın, bütün fiil ve işlemlere uygulanır"* denildikten sonra aynı kanunun 7'nci maddesinde ise; *"Türk Borçlar Kanunu'nun kamu düzenine ve genel ahlaka ilişkin kuralları ile geçici ödemelere ilişkin 76'ncı, faize ilişkin 88'inci, temerrüt faizine ilişkin 120'nci ve aşırı ifa güçlüğüne ilişkin 138'inci maddesi, görülmekte olan davalarda da uygulanır"* hükmüne yer verilmiştir. Bu durumda, kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibariyle karara bağlanmamış davalarda, 6098 sayılı Kanunun somut olaya uyan faize ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekir[168].

---

[164] KAYA, s.347-348.
[165] KIZILOT, a.g.m.
[166] KAYA, s.348.
[167] KAYA, s.348.
[168] *"Uyuşmazlığın Dairemiz incelemesine geldiği aşamada 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiş olup, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkında Kanunu'nun 2. maddesinde "Türk Borçlar Kanununun kamu düzenine ve genel ahlâka ilişkin kuralları, gerçekleştikleri tarihe bakılmaksızın, bütün fiil ve işlemlere uygulanır " denildikten sonra, görülmekte olan davalara ilişkin uygulama başlığını taşıyan 7.*

2. Faizin Açıkça Talep Edilme Zorunluluğu ve Taleple Bağlılık Kuralı

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 26'ncı maddesine göre; *"Hâkim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir"*. Taleple bağlılık olarak adlandırılan bu ilke nedeniyle, dava dilekçesinde açık bir şekilde talep sonucunun bildirilmesi gerekir. Yine bu ilke doğrultusunda hukuk mahkemelerinde, hâkimin talepten fazlasına hükmetmesi mümkün değildir. İş Yargılamasında da taraflarca getirilme ilkesi uygulanmakta ve hakim taraflarca getirilmemiş vakıaları esas alamamakta, resen delillere de başvuramamaktadır[169]. Ancak iş yargılamasında bazı durumlarda bu ilke esnekleştirilmiştir. Nitekim hizmet tespit davalarında, işçinin gerçek ücretinin belirlenmesine ilişkin uyuşmazlıklarda ve işe iade davalarında işyeri ve işçinin niteliğine ilişkin koşulların belirlenmesinde resen araştırma ilkesi uygulanmaktadır[170].

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, faizin dava dilekçesinde olduğu gibi ıslah dilekçesinde de açıkça talep edilmesini aranmaktadır. Aksi halde açıkça talep edilmeyen alacaklara faizsiz hükmedilmesi söz konusudur[171]. Yargıtay, bu konuda önüne gelen

---

maddesinde aynen " Türk Borçlar Kanununun kamu düzenine ve genel ahlâka ilişkin kuralları ile geçici ödemelere ilişkin 76., faize ilişkin 88., temerrüt faizine ilişkin 120. ve aşırı ifa güçlüğüne ilişkin 138. maddesi, görülmekte olan davalarda da uygulanır." düzenlemesi getirilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK)'nun 88. maddesindeki "Faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık faiz oranı, sözleşmede kararlaştırılmamışsa faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenir. Sözleşme ile kararlaştırılacak yıllık faiz oranı, birinci fıkra uyarınca belirlenen yıllık faiz oranının yüzde elli fazlasını aşamaz " hükmünü içermesinin yanı sıra, temerrüt faizine ilişkin 120. maddesinde de aynen; "Uygulanacak yıllık temerrüt faizi oranı, sözleşmede kararlaştırılmamışsa, faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenir. Sözleşme ile kararlaştırılacak yıllık temerrüt faizi oranı, birinci fıkra uyarınca belirlenen yıllık faiz oranının yüzde yüz fazlasını aşamaz. Akdî faiz oranı kararlaştırılmakla birlikte sözleşmede temerrüt faizi kararlaştırılmamışsa ve yıllık akdî faiz oranı da birinci fıkrada belirtilen faiz oranından fazla ise, temerrüt faizi oranı hakkında akdî faiz oranı geçerli olur." düzenlemesine yer verilmiştir. Tüm bu açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde; uyuşmazlığın çözümü bakımından karar tarihinden sonra yürürlüğe girmiş bulunan ve halen devam eden davalarda da uygulanması gereken hükümler içeren 6098 sayılı TBK 88 ve 120. maddelerinin ve 6101 sayılı yürürlük Kanununun somut olaya etkisinin bulunup bulunmadığının irdelenip değerlendirilmesi gerekmektedir." Y.13.HD, 17.04.2013, E.2013/9, K.2013/10102, http://www.turkhukuksitesi.com.tr, (01.07.2015).

[169] Erdem ÖZDEMİR, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, 1. Baskı, İstanbul: Beta, 2006, s.59.

[170] ÖZDEMİR, **İspat Yükü**, s.59-60.

[171] Uğur OCAK, **İşçilik Alacakları**, II. Cilt, Ankara, 2013, s.1729; "*Davacının ıslah dilekçesinde faiz talebi olmamasına rağmen mahkemece talep aşılarak ıslah ile artırılan taşıt yardımı alacağına faiz uygulanması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."* Y9HD, 14.01.2013, E.2010/38436, K.2013/253, (www.kazancı.com.tr); *"Dava dilekçesinde fazlaya dair haklar saklı tutularak ihbar ve kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacakları talep edilmiş, bilirkişi raporunun alınmasının ardından davacı vekili ıslah yoluyla dava konusu miktarları arttırmıştır. Islah dilekçesinde faiz istenmemiş olup, mahkemece ıslaha konu miktarlar bakımından ıslahın yapıldığı 7.5.2009 tarihinden itibaren faize karar verilmesi, HUMK' nun 74. maddesinde öngörülen taleple bağlılık kuralına aykırılık oluşturur. Islah yoluyla arttırılan miktarlar bakımından faizsiz olarak hüküm kurulmak üzere kararın bozulması gerekmiştir."* Y.9.HD, 28.09.2010, E.2010/15696, K.2010/26109, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 29, 2011/2),

uyuşmazlıklarda dava dilekçesinde belli bir faiz oranı gösterilmişse, istekle bağlılık kuralından hareket edilerek bu faiz oranını aşmayacak şekilde faize karar verilmesi gerektiğini söylemektedir. Örneğin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2004 tarihli bir kararında; "*Kıdem tazminatı için 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde açıkça belirtildiği üzere en yüksek mevduat faizine karar verilmesi gerekir. Mahkemece bu husus göz ardı edilip davacının talep ettiği reeskont faizine hükmedilmesi hatalı ise de iki faiz oranı farklı olacağından reeskont faizi, mevduat faizinden düşük olduğu takdirde taleple bağlılık kuralı gereğince reeskont faizine hükmedilmesi doğru olur. Ancak hüküm tarihinde bu husus belli olmadığından mahkemece, reeskont faizini geçmeyecek şekilde mevduat faizine karar verilmelidir"*[172] demiştir. Başka bir kararında ise davacının ıslahla artırılan kısma faiz talep etmemesi nedeniyle faizsiz hüküm kurulması gerektiği yönünde karar vermiştir[173]. Yargıtay, başka bir kararında ise faiz talebinde bulunan davacının faizin başlangıcına dair belirlemesi bulunmaması nedeniyle faiz başlangıcını davadan önce ihtarname ile temerrüde düşürme tarihi değil dava tarihi olarak kabul etmiştir[174]. Buna göre dava dilekçesinde belirli bir faiz oranının ya da başka bir faiz türünün gösterilmesi durumunda istekle bağlılık kuralı gereğince istekte belirtilen tarih, faizin başlangıcı sayılır[175].

Yargıtay taleple bağlılık kuralını sıkı şekilde uygulamakla birlikte son yıllarda verdiği kararlarda yasal faizi mevzuatta düzenlenmiş faiz olarak kabul etmektedir. Bu nedenle, dava veya ıslah dilekçesinde dava konusu edilen alacak kalemine yasal faiz uygulanması talep edilmiş ise ve o alacak kalemi için ilgili kanunda düzenlenmiş özel bir faiz türü var ise Yargıtay bu faizin uygulanması gerektiğini belirtmektedir[176]. Ancak uygulanması gereken faizden başka bir faiz türü ya da oranı talep edildiyse,

---

s.509-510; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin aksi yönde kararlarına çalışmanın "Islah, Kısmi ve Ek Dava Halinde Faiz" başlığı altında yer verilmiştir.

[172] Y.9.HD, 09.02.2004, E.2003/12197, K.2004/1662 (Şahin ÇİL, **Açıklamalı İçtihatlı Kıdem Tazminatı**, Ankara 2009), s.588.

[173] Y.9.HD, 14.11.2011, E.2011/44130, K.2011/42811 (OCAK), s.539.

[174] *"HMK 'nun 26 ncı maddesine göre hakim, tarafların talep sonuçlarıyla bağlıdır; ondan fazlasına veya başka bir şeye karar veremez. Duruma göre, talep sonucundan daha azına karar verebilir. Somut olayda, dava dilekçesinde ve ıslah dilekçesinde alacakların bankalarca işleyecek en yüksek mevduat faiziyle davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir. Davacı ve vekilinin, faiz başlangıcına dair bir belirlemesi bulunmamaktadır; bu durumda alacakların dava tarihi olan 06.08.2012'den itibaren faiziyle birlikte tahsiline karar verilmesi gerekirken, sadece ihtar çekilmiş olması nedeniyle temerrüt tarihi olan 30/09/2011 'den itibaren faize hükmedilmesi hatalı olup bozma nedenidir."* Y.7.HD, 13.10.2014, E.2014/14733, K.2014/18687 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[175] Ercan AKYİĞİT, **Kıdem Tazminatı**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları, 2010, s.662.

[176] Talat CANBOLAT, **Tebliğ: "Toplu İş İlişkileri", Yargıtay'ın 2011 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, 23-24 Kasım 2012, www.kamu-is.org.tr, (20.10.2015), s.292.

uygulanması gereken faiz oranını aşmayacak şekilde talep edilen bu orana karar verilmektedir. Yine alacak kalemleri için "yasal faiz" talep edilmiş ise bu durumda o alacak kalemleri için kanunda düzenlenmiş olan özel bir faiz türü varsa bu faiz yasal faiz olarak uygulanmaktadır. Ancak kanunda özel bir faiz türü yok ise Borçlar Kanunu ile 3095 sayılı Kanundaki yasal faizle ilgili genel düzenlemeler uygulama alanı bulacaktır. Bu açıdan çalışmamızda da İş Kanununda özel olarak düzenlenen faiz türleri "yasal faiz" olarak, Borçlar Kanunu ile 3095 sayılı Kanunda yer alan faize ilişkin düzenlemeler ise "genel anlamda faiz" olarak nitelendirilmiştir.

3. Asıl Alacak Ödeninceye Kadar Talep Edilebilmesi

Türk Borçlar Kanununun 104/1'inci maddesine göre; *"Faiz veya kira bedeli gibi dönemsel edimlerden biri için, alacaklı tarafından çekince belirtilmeksizin makbuz verilmişse, önceki dönemlere ait edimler de ifa edilmiş sayılır"*. Aynı Kanunun 131/2'nci maddesine göre ise; *"İşlemiş faizin ve ceza koşulunun ifasını isteme hakkı sözleşmeyle veya ifa anına kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulmuş ise ya da durum ve koşullardan saklı tutulduğu anlaşılmaktaysa, bu faizler ve ceza koşulu istenebilir"*. Anılan bu hükümlere göre faiz istenebilmesi için asıl alacak ödenmeden önce veya en geç ödenirken faiz isteme hakkının saklı tutulması gerekir[177].

Faiz borcu anaparaya bağlı ve yan bir borç olması nedeniyle asıl alacakla birlikte doğar, el değiştirir[178]. Bunun sonucu olarak asıl alacak ortadan kalkınca, gerçekte ödenmemiş dahi olsa faiz istenemez[179]. Ancak dava dilekçesinde faiz istenmesine karşın mahkemenin bu hususta karar vermemesi halinde anapara tahsil

---

[177] *"818 sayılı BK'nun 113. (TBK'nun 131/1. maddesi) gereğince asıl borç ifa ile veya herhangi bir suretle sona erdiği takdirde kural olarak kefalet, rehin ve diğer feri haklar da sona erer. Bu kuralın bazı istisnaları vardır. Bunlar; alacaklının asıl borcun ödenmesini kabul ederken işlemiş faizleri talep etmek hakkının saklı tutulduğunun bildirilmiş olması ve durumun özelliğinden faiz hakkının saklı tutulduğunun anlaşılmış olmasıdır. Dosya kapsamından davacı tarafından 21/09/2010 tarihinde ilamlı icra takibine başlandığı, 20/10/2010 tarihinde ödeme yapıldığı görülmektedir. Faiz alacağına ilişkin eldeki dava ise bu iki tarihten daha önce 22/07/2010 tarihinde açılmıştır. Şu durumda, takip ve tahsilden önce faiz istemine yönelik dava ile durumun özelliğinden faiz hakkının saklı tutulduğu anlaşılmaktadır. Bu durumun gözetilmemiş olması bozmayı gerektirmiştir."* Y.4.HD, 10.09.2014, E.2014/9678, K.2014/11550, www.adanabarosu.org.tr, *(12.08.2015.)*

[178] BALKIR, s.15.

[179] BALKIR, s.15.

edilmiş olsa da yapılan temyiz sonucunda ayrı bir dava ile istenen faiz alacağının kabulü gerekir[180].

4. Anapara Alacağından Ayrı Dava Edilebilmesi

Faizin asıl alacaktan bağımsız olarak dava ve takip konusu yapılabilmesi mümkündür. 6098 sayılı Borçlar Kanununun 131/2'nci maddesine göre; *"İşlemiş faizin ve ceza koşulunun ifasını isteme hakkı sözleşmeyle veya ifa anına kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulmuş ise ya da durum ve koşullardan saklı tutulduğu anlaşılmaktaysa, bu faizler ve ceza koşulu istenebilir"*. Buna göre bir dava ya da takip açılırken, asıl alacağın tahsili istenip de faizin tahsili istenmemiş ise faizin borç sona erinceye kadar bağımsız bir dava ya da takip ile istenmesi mümkündür[181]. Öte yandan faiz alacağı başlı başına icra takibi ya da davaya konu olmuş olsa bile faiz niteliğini kaybetmediğinden ayrıca faize hak kazanılması mümkün değildir[182].

5. Alacaklının Kısmi İfayı Reddedebilmesi

Alacağın miktarının belirli ve tamamının muaccel olduğu hallerde alacaklının kısmi ifayı reddedebilmesi mümkündür[183]. Zira Borçlar Kanununun "kısmen ifa" başlıklı 84/1'inci maddesi; *"Borcun tamamı belli ve muaccel ise alacaklı kısmen ifayı reddedebilir"* hükmünü amirdir. Faiz alacağı ise, kısmi ifa sayılmadığından, alacaklı asıl alacaktan ayrı olarak yapılmak istenen faize ilişkin ödemeyi kabule mecburdur[184].

Tek bir borç ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda, borçlu para borcunun faiz ve masraflarını ödemede temerrüde düşmemişse yaptığı kısmi ödemeyi anapara borcuna mahsup edebilir. Ancak borçlu, faiz ve masrafları ödemede temerrüde düşmüşse yaptığı kısmi ödeme öncelikle gecikmiş faiz ve masraf borçlarına mahsup edilecektir[185]. Yeri gelmişken belirtelim ki Yargıtay iş sözleşmesinden doğan para

---

[180] Çelik A. ÇELİK, **Zamanaşımı**, (22/10/2015).
[181] AYDOĞDU, s.88; AYRANCI, **Temerrüt Faizi**, s.100.
[182] Y.9.HD, 25.01.2012, E. 2009/36361, K. 2012/1770 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2012/3), s.238.
[183] AYDOĞDU, s.88.
[184] AYDOĞDU, s.88.
[185] *"Tek bir borç ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda, borçlu para borcunun faiz ve masraflarını ödemede temerrüde düşmemişse yaptığı kısmi ödemeyi anapara borcuna mahsup etme hakkına sahiptir. Ancak, para borcunun bir kısmı için kefalet, rehin veya benzeri bir teminat verilmişse, yapılan kısmi ödemenin teminatlı olan borca mahsubu istenemez. Bu durumda, kısmi ödemenin teminatsız olan ya da teminatı daha az olan borca mahsubu gerekir. Borçlu, faiz ve masrafları ödemede temerrüde düşmüşse yaptığı kısmi ödeme öncelikle gecikmiş faiz ve*

borçlarında temerrüde düşmüş olan işverenin yaptığı kısmi ödemenin, işçinin bu hususta beyanda bulunup bulunmamasına bakılmaksızın öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmesi gerektiğini söylemektedir[186].

6. Faize Faiz Yürütülmemesi

Açılan bir dava sonunda zamanında ödenmeyen kısımla birlikte gecikme faizinin de ödenmesine karar verilir ancak kesin hükme rağmen bu faizin ödenmesinde gecikme olur ise, geciken bu faize tekrar faiz yürütülmesinin gerekip gerekmediği önem arz eden bir konudur.

6098 sayılı Borçlar Kanununun 121'inci maddesine *göre; "Temerrüt faizine, ayrıca temerrüt faizi yürütülemez"*. Buna göre, para borcunu ödemede temerrüde düşen borçlunun, temerrüt faizine hükmedildikten sonra bu faizi de ödemede temerrüde düşmesi halinde, tekrar temerrüde düşülen bu kısım için temerrüt faizi yürütülmesi

---

masraf borçlarına mahsup edilecektir. Hukuk Genel Kurulunun 27.09.2000 tarih ve 2000/12-1148 esas, 2000/1193 karar sayılı ilamında da vurgulandığı üzere, Borçlar Kanununun 84 üncü maddesi gereğince, ödemelerin öncelikle asıl alacaktan düşülebilmesi için, borçlunun faiz ve masrafları ödemede gecikmemiş olması zorunludur. Gecikme ve alacaklının iradesini açıklaması halinde, ödenen kısmın öncelikle faizden düşülmesi gerekir. İcra takibi, ödemeye ihtirazi kayıt konulması irade açıklamasıdır." Y.9.HD, 10.09.2014, E.2014/17771, K.2014/26145 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[186] "*İş sözleşmesinden doğan para borçlarının kısmi ifasında, mahsubun ne şekilde yapılacağıyla ilgili 4857 sayılı İş Kanununda özel bir düzenleme bulunmadığından, Borçlar Kanununun yukarıda belirtilen genel hükümleri kapsamında sorun çözümlenmektedir. İşçinin işverenden bir alacağının, örneğin sadece kıdem tazminatı alacağının bulunduğu durumlarda, kısmi ödeme nedeniyle mahsup işlemi Borçlar Kanununun 84 üncü maddesi çerçevesinde yapılacaktır. Dairemiz uygulamasına göre, temerrüde düşmüş olan işverenin yaptığı kısmi ödeme işçinin bu hususta beyanda bulunup bulunmadığına bakılmaksızın öncelikle faiz ve masraflara mahsup edilmelidir. Borcun taksitle ödenmesi konusunda yapılan anlaşma aksi öngörülmemişse, kural olarak, işçinin faiz talebinden vazgeçtiğini kapsar. Ancak, bu sonuç işverenin taksit anlaşmasına uygun hareket etmesine bağlıdır. İşverenin taksitlerden birini zamanında ödememesi halinde, işçinin faizle ilgili feragati geçersiz hale gelir ve sadece ödenmeyen taksit için değil, tüm alacak için faiz talep hakkı doğacaktır. Bu durumda ödenmiş olan önceki taksitlerin öncelikle faiz ve masraflara mahsubu gerekecektir. Kuşkusuz taksit sözleşmesinin işçinin serbest iradesiyle meydana gelmesi gerekir. İşçinin birden fazla alacağının söz konusu olması halinde, yapılan kısmi ödemenin hangi alacağa ilişkin olduğu işveren tarafından ödeme sırasında belirtilmemiş ve işçi tarafından da bu husus makbuzda gösterilmemiş ise, mahsup işlemi Borçlar Kanununun 86 ncı maddesine göre yapılacaktır.*

… Buna göre örneğin, 5.000 TL ihbar tazminatı, 7.500 TL kıdem tazminatı, 2.500 TL ücret, 2.000 TL fazla mesai ve 500 TL yıllık izin ücreti alacağı olmak üzere takibe konu yapılmamış toplam 17.500 TL alacağı olan bir işçiye işveren Tarafından yapılacak 15.000 TL lik bir kısmi ödeme, öncelikle muaccel olan normal aylık ücret ve fazla mesai alacağına ilişkin borçlarına mahsup edilmelidir. Kalan miktar ihbar ve kıdem tazminatıyla izin ücreti borcuna mahsup edlecektir. Anılan borçların muacceliyet tarihleri aynı olduğundan, temerrüt tarihi önce gerçekleşmiş olan borca yani kıdem tazminatına mahsup edilecektir. Kalan 3.000 TL lik ödemenin, ihbar ve izin ücreti borcuna mahsubu anılan borçların muacceliyet ve temerrüt tarihlerinin aynı olması nedeniyle miktarları ile orantılı olarak yapılacaktır. Kalan toplam borç 5.500 TL olup, ihbar tazminatının bu miktara oranı 5.000/5.500 = 10/11, izin ücretinin oranı 500/5.500 = 1/11 olmakla, 3.000 X 10/11 = 2.727 TL ihbar tazminatına, 3.000 X 1/11 = 273 TL izin alacağına mahsup edilecektir. Böylece işverenin 2.273 TL ihbar tazminatı, 227 TL izin ücreti olmak üzere toplam 2.500 TL borcu kalmış olacaktır." Y.7.HD, 26.05.2014, E.2014/2790, K.2014/11188 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

mümkün değildir[187]. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir[188]. Ne var ki, tarafların yapacakları anlaşmayla faiz ve temerrüt faizinin anaparaya dönüşeceğini kararlaştırmaları mümkündür[189]. Bu gibi hallerde aslında faiz alacağı olarak doğduğu yani kaynağı ve kökeni itibariyle bir faiz alacağı olduğu halde, sonradan gerçekleşen bazı hukuksal olgular nedeniyle bu nitelikten çıkarak, anapara haline gelen alacaklar, Borçlar Kanununun yukarıda anılan maddesinin kapsamı dışındadır. Böyle hallerde, artık ortada bir faiz alacağı değil, anapara alacağı bulunduğu için, o alacağa ayrıca faiz yürütülebilmesi mümkündür[190]. Öte yandan faiz alacağının başlı başına icra takibi ya da davaya konu olması halinde de alacak faiz niteliğini kaybetmediğinden ayrıca faiz hak kazanılması mümkün değildir[191].

7. Islah, Kısmi ve Ek Dava Halinde Faiz

6100 sayılı Hukuk Muhakemeler Kanununun 176'ncı ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan ıslah, mahkemeye yöneltilmesi gereken tek taraflı ve açık bir irade beyanı ile tarafların dilekçelerinde belirttikleri vakıaları, dava konusunu veya talep

---

[187] F. Necmettin FEYZOĞLU, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C:2, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1977, s.251; Şamil DEMİR, s.221; GÖNÜL BALKIR, s.16; AYRANCI, **Temerrüt Faizi**, s.104.

[188] Y.9.HD, 25.01.2012, E.2009/36361, K.2012/1770, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, (www.kazancı.com); Y.9.HD, 27.06.2005, E.2005/19196, K.2005/22752 (ÇİL, **İçtihat**), s.577-578.

[189] Şamil DEMİR, s.221.

[190] *"Bir mahkeme hükmüyle belirlenmiş olsun veya olmasın, borçlunun, faiz borcunun varlığını ve miktarını kabul ederek, bu borcunu belirli bir tarihte ödeyeceği yolunda taahhütte bulunmuş olması halinde, alacaklı yönünden artık ortada bir faiz alacağının değil, borçlunun kabulü ve ödeme taahhüdü karşısında nitelik değiştirerek ana paraya dönüşen bir alacağın bulunduğu, bu nedenle de dava veya icra takibi tarihinden itibaren buna ayrıca faiz istenilebileceği, Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamasında kabul edilmektedir (Bu konudaki, halen devam eden Yargıtay uygulamasının kararlılığına bir örnek olarak: Yargıtay 15. Hukuk Dairesi'nin, bir çok eserde de yer verilmiş olan 27.4.1989 gün ve 3466-2141 sayılı kararı). Bu kabulün temel gerekçesi şudur: Böyle hallerde, faiz borçlusu özgür iradesiyle tek taraflı olarak veya alacaklı ile birlikte miktar ve ödeme günü bakımından bir belirlemede bulunmuş olduğu için, Yasa'nın faize faiz yürütülmesini yasaklamasındaki gerekçe de (borçluyu faiz miktarı ve ödeme günü yönünden belirsizlikten ve bunun oluşturacağı tehlikeden koruma amacı) ortadan kalkmış olacaktır. Buna göre; borçlunun, varlığına ve miktarına ilişkin açık kabulünün bulunması ve tek taraflı bir taahhüdüyle ya da alacaklısıyla birlikte bir ödeme gününün belirlenmesi halinde, faiz alacağı Borçlar Kanununun 104/son maddesindeki kural kapsamından çıkarak, bir ana para (kapital) alacağına dönüşeceğinden, bu alacağa, 104/1. maddeyle getirilen koşullar altında ayrıca faiz yürütülmesi mümkündür.*
*….Uyuşmazlığın konusunu oluşturan faiz alacağının, işverenin temerrüde düştüğü tarih ile, dava günü arasındaki döneme ait bulunduğu çekişmesizdir. Davacı işçi, dava dilekçesinde bunun miktarını bizzat hesaplayarak tal*ep etmiş ve mahkemece de talep doğrultusunda karar verilip, bu faiz alacağı hüküm *altına alınmıştır. Bu durumda, ortada, işçilik alacaklarının ödenmesindeki gecikmeden (borçlunun hizmet sözleşmesinden doğan para borcunu ödemedeki temerrüdünden) kaynaklanan bir temerrüt faizi bulunmaktadır. Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde, somut olayda, faiz borçlusu durumundaki işverenin bu borcunun varlığını kabulü ve belirli bir tarihte ödeme taahhüdü söz konusu değildir. Dolayısıyla, hukuksal koşulları oluşmadığından, ana para (kapital) alacağına dönüşmüş bir faiz alacağı bulunmamaktadır. Ortada, sadece bir temerrüt faizi borcu mevcuttur; buna ayrıca faiz yürütülmesine ise, yasa olanak vermemektedir. "* Y.HGK, 3103.2004, E.2004/12/162, K.2004/183 ,www.karara.com.tr, (25.10.2015).

[191] *"Faiz alacağı başlı başına icra takibi ya da davaya konu olmuş olsa dahi, faiz niteliğini kaybetmediğinden ayrıca faize hak kazanılamaz."* Y.9.HD, 16.09.2013, E.2011/23741, K.2013/22496 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

sonucunu değiştirebilmeleri imkanını sağlayan bir müessesedir. Bu yönüyle ıslah taraflardan birinin usule ilişkin bir işlemini kısmen veya tamamen düzeltmesine olanak tanıyan bir yöntem olup, iddia ile savunmanın genişletilmesi ve değiştirilmesi yasağının da bir istisnasıdır. Islah ile davacı dava dilekçesinde belirttiği dava sebebini değiştirebileceği gibi alacağın hukuki sebebini de değiştirip tazminat talebine çevirebilir[192]. Aynı şekilde davalı da cevap dilekçesi ile ıslaha başvurup, eksik bıraktığı savunmasını tamamlayabileceği gibi, savunmasını dayandırdığı vakıaları tümüyle değiştirebilir[193].

Hukuk Muhakemeleri Kanununun 176'ncı maddesinde; "*(1)Taraflardan her biri, yapmış olduğu usul işlemlerini kısmen veya tamamen ıslah edebilir. (2) Aynı davada, taraflar ancak bir kez ıslah yoluna başvurabilir"* hükmüne yer verilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, talep sonucunun, iddia veya savunmanın değiştirilmesi, yeni vakıaların eklenmesi ya da yeni delil gösterilmesi gibi usul işlemlerinin ıslah edilebileceğidir. Bununla birlikte tanık, keşif, ikrar gibi işlemlerin birer usul işlemi olmadığından, ıslah edilebilmeleri mümkün değildir.

Usule ilişkin işlemlerin tamamen ya da kısmen ıslahı mümkündür. Ancak, her iki durumda da usulüne uygun açılmış bir davanın bulunması şarttır. Hukuk Muhakemeleri Kanununun 181'inci maddesinde kısmi ıslah için, bir haftalık süre verileceği ve süresi içinde yapılmaması durumunda ıslahın hiç yapılmamış gibi davaya devam edileceği açıkça hükme bağlanmıştır. Ancak ıslah ile davanın geciktirilmesi veya sürüncemede bırakılması söz konusu olabileceğinden, tarafların ıslah yoluna bir kere başvurabilmeleri kabul edilmiştir[194].

---

[192] Salih ÖZAYKUT/Mehmet BELEÇ, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat**, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s.735.

[193] ÖZAYKUT/BELEÇ, s.736.

[194] *"Somut olayda davacı dava dilekçesinde fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak, kıdem ve ihbar tazminatı talep etmiştir. Daha sonra 15.04.2005 tarihinde davasını ıslah ederek kıdem ve ihbar tazminatının yanı sıra izin, fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacakları da talep etmiştir. Bilirkişi tarafından işçilik alacakları hesaplandıktan sonra davacı taraf 03.11.2009 tarihinde ikinci kez davasını ıslah ederek kıdem, ihbar, fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacaklarına ilişkin taleplerini artırmıştır. Mahkeme davacı tarafından yapılan ilk ıslahı ek dava olarak değerlendirerek davacının kıdem ve ihbar tazminatını ikinci ıslah ile artırılan miktarlar üzerinden hüküm altına almıştır.*
Yukarıda belirtilen 1086 sayılı mülga HUMK'un 83. maddesi ve 6100 sayılı HMK'nun 176/2. maddesi uyarınca aynı davada taraflar ancak bir kez ıslah yoluna başvurabileceğinden mahkemece 15.04.2005 tarihinde yapılan ilk ıslahın ek dava olarak değerlendirilerek davacının ikinci ıslah ile artırılan miktarlar üzerinden kıdem ve ihbar

Kısmi dava ile haklarını saklı tutmuş olan davacı, ek dava açabileceği gibi saklı tuttuğu kısım için o dava içinde ıslah yoluna başvurabilecektir. Her iki yol da olanaklı olmakla birlikte Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen kararlarda bu iki yolun da usul hukuku açısından sonuçlarının aynı olduğu belirtilmiştir[195]. Bu açıdan Yargıtay, ıslahı bir nevi yeni dava olarak kabul etmektedir.

Islah ya da ek dava halinde faizin nasıl uygulanacağı konusu, işçilik alacağı davalarında sorun teşkil etmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kıdem tazminatı dışındaki işçilik alacağı davalarında, işverenin davadan önce temerrüde düşürülmemesi halinde kısmi dava tarihini, alacağın tamamı için temerrüt ve faizin başlangıcı tarihi kabul etmemektedir[196]. Bu nedenle davadan önce temerrüt gerçekleşti ise faizin başlangıcını, ihtarnamede belirtilen miktar ile sınırlı olarak ihtarnamenin tebliğ tarihi olarak kabul etmiştir[197].

Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Hukuk Genel Kurulu, ıslah dilekçesinde faizin açıkça talep edilmiş olmasını aramakta ve asıl dava açılırken talep edilen faizin

---

tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır." Y.9.HD, 11.04.2012, E.2010/4726, K.2012/12260, (ÖZAYKUT/BELEÇ), s.742-743.

[195] *"Bu haliyle kısmî ıslah, ek dava yoluyla elde edilebilecek haklara, mevcut dava içerisinde, daha basit, daha az masrafla ve daha kısa süre içerisinde kavuşma olanağı tanıyan ve bu yönüyle adeta ek dava açma yoluna alternatif oluşturan bir yapıdadır. Dolayısıyla, kısmi davanın davacısı, ek dava açmak veya kısmî ıslah yoluna gitmek konusunda seçimlik hakka sahiptir.*

Kısmî ıslah yoluyla müddeabbihin artırılabilmesi olanağı, bir anlamda, artırıma konu kısmın ek dava yoluyla istenilmesinin alternatifi niteliğinde bulunduğundan; kısmi davadaki ıslah ile, bu yola gidilmeyip ek dava açılması halleri, davacıya aynı hak ve olanakları tanıyan seçimlik yollar olduğundan, usul hukuku açısından sonuçlarının da aynı olması gerekir ve beklenir. Bir davanın kısmi dava mı, yoksa tam dava mı olduğu, özellikle dava dilekçesinin istem sonucu bölümünde, "fazlaya ilişkin hakların saklı tutulup tutulmadığı" ile ilgilidir. Davacı bu yada benzeri ifadeleri kullanmışsa, "kısmi dava" açtığı sonucuna varılır. Davacının bu yolda bir beyanda bulunmaksızın açtığı dava ise bir "tam dava"dır. Fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmaması halinde, geriye kalan haktan zımnen feragat edilmiş sayılır." Y.HGK, 15.01.2014, E.2013/9-2190, K.2014/4, www.karara.com, (01.11.2015).

[196] *"Ayrıca davacı tarafça dava açılmadan önce işçilik alacakları yönünden davalı işveren temerrüde düşürülmemiştir. Dava kısmi dava olarak açılmıştır. Davacının kıdem tazminatı dışındaki alacakları yönünden faize dava ve ıslah tarihine göre hükmedilmesi gerekirken dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesi hatalıdır."* Y.9.HD, 20.01.2015, E.2014/27105, K.2015/1560, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[197] *"Hüküm altına alının kıdem tazminatı için fesih tarihinden, diğer alacaklar için ise, davalının davadan önce çekilen ihtarname ile temerrüde düşürülmesi nedeni ile, ihtarnamede belirtilen miktarlarla sınırlı olarak ihtarname ile temerrüde düşürülen tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekirken tüm alacaklar için dava tarihinden itibaren faize hükmedilmiş olması doğru değildir."* Y.9.HD, 02.07.2010, E.2008/26792, K.2010/21578 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:28), s.503-508; *"Davacı dava dilekçesinde, 100,00 TL fazla mesai alacağı ve 100,00 TL ulusal bayram genel tatil alacağı talep etmiş ve daha sonra 19.02.2013 tarihinde taleplerini ıslah ederek artırmıştır. Mahkemece kabul edilen fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil alacakları için, dava tarihinden sonra davacının işverene gönderdiği ihtarname tarihi olan 10.04.2012 tarihi temerrüt tarihi olarak kabul edilmiş ve kabul edilen alacak miktarlarının tümü için bu tarihten itibaren faiz işletilmesine karar verilmiştir. Ancak dava dilekçesinde talep edilen toplam 200,00 TL alacak miktarı için dava tarihinden itibaren davalının temerrüdü söz konusu olup, fazla mesai alacağının 100,00 TL si ve ulusal bayram genel tatil alacağının 100,00 TL si için dava tarihinden itibaren faiz işletilmesine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir."* Y.7.HD, 27.02.2014, E.2013/19372, K.2014/4795, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı), Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin bu konuya ilişkin kararı 9. Hukuk Dairesi ile aynı doğrultudadır.

ıslahı kapsamayacağını söylemektedir[198]. Zira aynı dava içinde yapılan ıslahı yeni bir dava ve faizin başlangıcının da ıslah tarihi olduğunu kabul etmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise verdiği kararlarda dava dilekçesinin faizle ilgili kısmının ıslahla artırılan miktarı da kapsayacağını belirtmektedir[199]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da eski tarihli bir kararında, davalıya dava tarihinden önce ihtarname gönderilmesi durumunda, ihtarname ile temerrüdün gerçekleştiğini bu nedenle kısmi davadaki istek ve kısmi ıslahla artırılan miktara ihtarnamede sayılan alacaklar için ihtarnamenin tebliği tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğini söylemiştir.[200] Kanaatimizce Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kararı isabetlidir. İşçinin korunması ile işçi lehine yorum ilkelerinin gereği olarak, kısmi ıslah halinde, işçinin işverene gönderdiği ihtarnamenin tebliği tarihi, ihtarnamede sayılan alacaklar için de faizin başlangıcı kabul edilmelidir. Bununla birlikte Hukuk Muhakemeleri Kanununda ayrı bir başlık altında düzenlenen ıslahın, ek dava olarak kabulü de mümkün değildir.

---

198 *"Somut olayda davacı, dava dilekçesinde talep ettiği alacaklar için faiz yürütülmesini istemiş, ancak ıslah dilekçesinde faiz talep etmemiştir. Mahkemece, HUMK.74 (HMK.26) maddesine aykırı şekilde ıslah ile artırılan alacak miktarları için de faize hükmedilmesi hatalıdır."* Y.9.HD, 20.01.2014, E.2011/50611 K.2014/466, (Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/3), s.353-354*; "….harcı yatırılarak ıslah ile arttırılan kısmın ayrı bir dava, diğer bir deyişle ek dava olarak kabulü gerektiği, ek davadaki ilkelerin burada da söz konusu olacağı, ıslah suretiyle istenen miktara faiz yürütülmesi talep edilmediğinden, dava açılırken talep edilen faizin bu talebe yansıtılamayacağı, kendisi faiz talep etmeyen davacı lehine faiz yürütülmesi olanağı bulunmadığı benimsenmiş ve sonuçta ıslah ile arttırılan kısım için faiz talep edilmediğinden bu bölüm için faize hükmedilemeyeceği oyçokluğu ile kabul edilmiştir.*

Buna göre, müddeabihin ıslah yoluyla arttırılması ayrı bir dava (ek dava) niteliğinde kabul edilmekle, ıslah sırasında, bu miktar için faiz talep edilmemiş ise, davacının faiz talep etmeme yönündeki bu açık tavrına karşın, dava açılırken talep edilen faizin bu isteğe de sirayet edeceği gerekçesiyle, ıslah olunan miktara faiz yürütülmesi olanaksızdır" Y.HGK, 12.10.2011, E.2011/4-504, K.2011/606, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, www.kazancı.com.tr).

199 *"Davacının ıslah dilekçesiyle dava konusu tazminat ve alacak miktarını artırmak suretiyle dava dilekçesini kısmen ıslah ettiği konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Kısmi ıslahta dava dilekçesinin sadece miktar yönü düzeltilmiş olup, dava dilekçesinin diğer kısımlarının geçerli olduğunun kabulü gerekir. Başka bir anlatımla, dava dilekçesinin faizle ilgili kısmı ıslahla artırılan miktar için de geçerlidir. Davacının faiz talebini ıslah dilekçesinde tekrar etmesinin anlamı yoktur. Aksi halde dava dilekçesinin miktar dışındaki tüm unsurlarına ıslah dilekçesinde de yer verilmesi gerekir ki, kısmi ıslahta bunun gereksizliği ortadadır. Somut olayda ıslaha konu usul işlemi dava dilekçesi olup, davacının dava dilekçesindeki diğer unsurların aynen devam ettiği yönünde iradesinin mevcut olduğu, bunun ayrıca ve özel olarak belirtilmesinin gerekmediği kabul edilmelidir".* Y.22.HD, 13.02.2014, E.2013/3619, K.2014/2120, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); Y.22.HD, 21.01.2015, E.2013/25996, K.2015/640, www.taa.gov.tr, (16.12.2015), **(Türkiye Adalet Akademisi Meslek İçi ve Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığınca 11-13 Aralık 2015 tarihinde İş Mahkemesi hakimlerine yönelik olarak gerçekleştirilen "Bireysel İş Hukuku" konulu meslek içi eğitim notları dokümanlarından edinilmiştir**).

200 *"Davacı, kısmi davayı açmadan önce doğan para borcu için işverene gönderdiği ihtarnamede fazla çalışmalara ilişkin alacaklarını, hafta sonu çalışmalarına ilişkin alacaklarını, milli ve dini bayramlardaki çalışmalarına ilişkin alacaklarını, kullanmadığı yıllık izinlerine ilişkin alacaklarının derhal bankadaki hesabına yatırılmasını, aksi halde alacaklarını faizi ile tahsil edeceğini ihtaren bildirmiş, ihtarname işverene usulünce uygun olarak tebliğ edilmiş bulunduğundan ihtarnamede sayılan alacaklar için davadan önce temerrüt oluşmuştur. Bu nedenle bu alacaklar için ihtarnamenin tebliği ile temerrüt oluştuğundan kısmi davadaki istek ve kısmi ıslah ile artırılan miktara temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir ise de mahkemece bu iki istek için ilk dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi doğru değildir."* Y.HGK, 05.03.2003, E.2003/9-76, K.2003/126 (Osman CAN/İhsan ÇAKMAK, **İş Davaları**, 1. Baskı, Bilge, Ankara 2011), s.34-38.

Ek dava ile ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması halinde, ıslah talebinden sonra ek davalar yoluyla fark alacağının istenebileceği belirtilmiştir[201]. Diğer bir söyleyişle, fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmuş olması ve davacının hukuki yararının bulunması koşullarının birlikte varlığı halinde kısmi davadan sonra birden fazla ek dava açılabileceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte ek dava halinde faizin başlangıcı, davadan önce temerrüt yok ise dava tarihi olacaktır[202].

Kısmi dava açısından ise yeni kanun döneminden önce "kısmi dava" dilekçesinde "fazlaya ilişkin hakların saklı tutulduğunun" açıklanmaması, "feragat" olarak kabul edilmekteydi. Ancak 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun "Kısmi Dava" başlıklı 109/3'üncü maddesine göre; *"Dava açılırken, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmiş olması hâli dışında, kısmi dava açılması, talep konusunun geri kalan kısmından feragat edildiği anlamına gelmez".* Anılan bu hüküm dolayısıyla kısmi dava açılması halinde fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmaması, davacının hak kaybına neden olmayacaktır.

Öte yandan aynı Kanunun 109/2'nci maddesinde düzenlenen; *"Takip konusunun miktarı, taraflar arasında tartışmasız veya açıkça belirli ise kısmi dava açılamaz"* hükmü, 01.04.2015 tarihinde 6644 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece dava konusunun, taraflar arasında tartışmasız olması ve dava konusunun açıkça belli olması halinde kısmi dava açılabilmesi mümkün hale gelmiştir. Hukuk Muhakemeleri Kanununun 109/2'nci fıkrasının kaldırılması ile kısmi dava açılabilmesi için dava konusunun taraflar arasında tartışmasız olması ve dava konusunun açıkça belli olması gerektiği konusu açıklığa kavuşturulmuştur[203]. Böylece alacağın tamamının bilinmesi halinde kısmi dava açmayı yasaklayan kural da kaldırılmak suretiyle daha önceki içtihatlarda benimsendiği gibi dava konusunun

---

[201] *"O halde, somut olayda, fazlaya ilişkin haklarını saklı tutan davacının ıslah talebinden sonra, ek davalar yoluyla fark alacağını isteyebileceği sonucuna varılmaktadır."* Y.HGK, 09.02.2005, E.2004/7-754, K.2005/36**,** (**Yargıtay Kararları Dergisi**, Cilt.31, s.7, Temmuz 2005), s.989-990.

[202] *"İstekler konusunda ek dava ile talep edilen alacaklara ek dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken kısmi dava tarihinden işletilmesi hatalıdır."* Y.9.HD, 19.09.2007, E.2007/1138, K.2007/27187, (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

[203] Ender DEDEAĞAÇ, **"HMK 109. Maddesine İlişkin Değişiklik"**, www.enderdedeagac.blogspot.com.tr, (30.11.2015).

bölünebilir olması halinde alacağın bir kısmının kısmi dava ile talep edilebilmesi mümkün hale getirilmiştir[204].

8. Belirsiz Alacak Davasında Faiz

01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu[205] ile belirsiz alacak davası düzenlemesi hukukumuzda yer almıştır. Bu Kanunun 119'uncu maddesinde talep sonucu, dava dilekçesinde yer alması gereken zorunlu unsurlardan biri olarak belirlenmiştir[206]. Ancak maddi hukuktan kaynaklanan bir takım sebepler ile davacı, dava dilekçesinde talep sonucunu açık ve kesin olarak belirlemekte zorluklar yaşayabilir[207]. İşte belirsiz alacak davası ile hukuki ilişkinin miktarını ya da değerini tam olarak belirlemenin mümkün olmadığı hallerde davacıya ek dava açmadan ve iddianın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın talebini artırabilme imkanı verilmiştir[208]. Aynı Kanunun 107'nci maddesine göre;

"(1) Davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkansız olduğu hallerde, alacaklı, hukuki ilişkiyi ve asgari bir miktar ya da değeri belirtmek suretiyle belirsiz alacak davası açabilir.

(2) Karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olduğu anda davacı, iddianın genişletilmesi yasağına tabi olmaksızın davanın başında belirtmiş olduğu talebini artırabilir.

(3) Ayrıca kısmi eda davasının açılabildiği hallerde, tespit davası da açılabilir ve bu durumda hukuki yararın var olduğu kabul edilir." Buna göre bir tanım yapmak gerekirse belirsiz alacak davası alacaklının, davanın açıldığı tarihte alacağın miktar ya da değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği yahut bunun imkansız olduğu durumlarda hukuksal ilişkiyi ya da asgari bir miktar belirtmek

---

[204] DEDEAĞAÇ, a.g.m.

[205] Bu kanun 04.01.2011 tarihli Resmi Gazete yayımlanmış olup, Hukuk Muhakemeleri Kanununun 451'inci maddesi uyarınca 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

[206] Hakan PEKCANITEZ, "Belirsiz Alacak Davası", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 11, Özel Sayı 2009 (Basım yılı 2010), s.509; Levent AKIN, "İşçilik Alacakları ve Belirsiz Alacak Davası", Karar İncelemesi, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 2012, s.27.

[207] AKIN, s.27.

[208] Hakan PEKCANITEZ/Oğuz ATALAY/Muhammet ÖZEKEŞ, **Medeni Usul Hukuku**, Ankara: Yetkin Yayınları 2011, s.306; Ali Cem BUDAK, "Belirsiz Alacak Davası", **Bankacılar Dergisi**, Özel Sayı, Ocak 2013, s.85.

suretiyle açtığı davadır[209]. Alacağın miktar ya da değerinin davacı tarafından bilinmesi ya da tespit edilebilmesi halinde ise belirsiz alacak davası açmakta hukuki yarar olmadığı kabul edilmektedir[210]. Kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere bu müessese, hukuki korumayı etkin hale getirebilmek amacıyla düzenlenmiştir [211].

Belirsiz alacak davası ile davacının ıslaha gerek olmadan dava miktarını artırabilmesi, zamanaşımının davanın açılması anında sonradan artırılacak miktar için de kesilmesi, faiz talebinin sonradan artırılacak miktar için de işleyecek olması gibi yenilikler getirilmiştir[212]. Oysaki uygulamada kısmi davada faiz, artırılan miktar yönünden ıslah anından itibaren işlemektedir[213].

İş hukukunda belirsiz alacak davasına konu olabilecek alacaklar genellikle kıdem, ihbar tazminatı, yıllık ücretli izin ve fazla mesai gibi alacaklardır[214]. Bunun

---

[209] PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKEŞ, s.306; H. Özden ÖZKAYA FERENDECİ, "Alman ve İsviçre Hukuklarındaki Kademeli Dava (Stufenklage) İle 6100 Sayılı HMK'ya Göre Belirsiz Alacak Davasının Karşılaştırılması", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.18, Sayı:1, 2012, s.355.

[210] PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKEŞ, s.306.

[211] HMK md 107'nin gerekçesi *; "Hak arama durumunda olan kişi, talepte bulunacağıhukukîilişkiyi, muhatabınıve bu ilişkiden dolayıtalep edeceği miktarıasgarîolarak bilmesine ve tespit edebilmesine rağmen, alacağının tamamınıtam olarak tespit edemeyebilir. Özellikle, zararın baştan belirlenemediği, ancak bir incelemeden sonra tam olarak tespiti mümkün olan tazminat taleplerinde böyle bir durumla karşılaşılabilmesi söz konusudur. Hukuk sistemimiz içinde, böyle bir durumla karşılaşan kişinin hak aramasıbakımından birçok güçlük söz konusudur. Öncelikle kendisinden aslında tam olarak bilmediği bir alacak için dava açmasıistenmekte, ayrıca, daha sonra kendi talebinden daha fazla bir miktar alacağının olduğu ortaya çıktığında da bunu davayıgenişletme yasağıçerçevesinde ileri sürmesi mümkün olabilmekteydi. Böyle bir durumda, gerçekten bilinmeyen bir alacak için dava açmaya zorlamak gibi, hak aramanın özüyle izah edilemeyecek bir yol ve aslında tarafın kendi ihmali ya da kusuru olmadığıhâlde bir yasakla karşılaşmasıgibi de bir engel söz konusuydu. Oysa, hak arama özgürlüğü, böyle bir sınırlamayı ve gerçek dışı davranmaya zorlamayı değil, gerçekten hakkı ihlâl edilen veya ihlâl tehlikesi altında olan kişiyi, mümkün olduğunca geniş şekilde korumayı amaçlamalıdır. Son dönemde, gerek mukayeseli hukukta gerekse Türk hukukunda artık salt hukukîkorumanın ötesine geçilerek "etkin hukukîkoruma"nın gündeme gelmişolmasıda bunu gerektirir. Kaldıki, miktar ya da değeri belirsiz bir alacak için dava açılmasıgerektiğinde birtakım sınırlamalar getirmek, dava içinde yeni taleplere veya o davanın dışında yeni davalara yol açarak, usûl ekonomisine aykırı bir durum da meydana getirecektir. Ayrıca, miktarıveya değeri bilinmeyen bir alacak için klasik kısmîdavanın da tam bir çözüm üretmediği gerçektir. Belirsiz alacak ve tespit davalarına ilişkin hükümlerin mukayeseli hukukta da yer aldığı dikkate alınarak, davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin kendisinden beklenemeyeceği veya bunun imkânsız olduğu hâllerde, alacaklının, hukukîilişki ile asgarîbir miktar ya da değer belirterek belirsiz alacak davasıaçabilmesi kabul edilmiştir. Alacaklının bu tür bir dava açmasıiçin, dava açacağımiktar ya da değeri tam ve kesin olarak gerçekten belirlemesi mümkün olmamalıya da bu objektif olarak imkânsız olmalıdır. Açılacak davanın miktarıbiliniyor yahut tespit edilebiliyorsa, böyle bir dava açılamaz. Çünkü, her davada arandığıgibi, burada da hukukîyarar aranacaktır, böyle bir durumda hukukîyararın bulunduğundan söz edilemez. Özellikle, kısmî davaya ilişkin yeni hükümler de dikkate alınıp birlikte değerlendirildiğinde, baştan tespiti mümkün olan hâllerde bu yola başvurulmasıkabul edilemez. Belirsiz alacak davasıveya tespit davasıaçılmasıhâlinde, alacaklı, tüm miktarıbelirtmese dahi, davanın başında hukukîilişkiyi somut olarak belirtmek ve tespit edebildiği ölçüde de asgarîmiktarıgöstermekzorundadır.*

[212] Murat YAVAŞ, "Karar incelemesi: İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği", **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2013/1 (36), s.370.

[213] YAVAŞ, s.370-371.

[214]AKIN, s.29.

dışında iş kazasından doğan maddi tazminat alacakları ile destekten yoksun kalma tazminatlarında da bu dava gündeme gelebilecektir[215]. İş hukukunda belirsiz alacak davası açısından problem oluşturan nokta bu tazminatların hesabında değil, işçinin hesaba esas alınan ücretinin tespiti noktasındadır[216]. Belirsiz alacak davasının hangi işçi alacaklarında gündeme geleceğine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile 22. Hukuk Dairesi arasında görüş birliği bulunmamaktadır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise ücretin çekişmeli olmasının belirsiz alacak ve tespit davası açılması için yeterli olmadığını bu nedenle tüm işçi alacakları için uygulanmasının mümkün olmadığını söylemektedir[217]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise önceden belirsiz alacak ve tespit davasının tüm işçi alacak davalarında uygulanması mümkün olduğunu belirtirken daha sonraki kararlarında hangi alacakların belirsiz alacak davasına konu edilebileceğini açıklamıştır[218]. Konunun içtihadı birleştirme kararı ile açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

---

[215] AKIN, s.29.

[216] AKIN, s.29.

[217] *"Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. Önemli olan objektif olarak talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olmasıdır. Sadece alacak miktarında taraflar arasında uyuşmazlık bulunması ya da miktarın tartışmalı olmasının belirsiz alacak davası açılması için yeterli sayılması halinde, neredeyse tüm davaların belirsiz alacak davası olarak kabulü gerekir ki, bu da kanunun amacına aykırıdır. Çünkü, zaten uyuşmazlık bulunduğu için dava açılmakta ve uyuşmazlık mahkeme önüne gelmektedir. Önemli olan davacının talebini belirli kılacak imkana sahip olup olmadığıdır. Burada, alacağın belirlenebilir olmasıyla ispat edilebilirliğinin de ayrıca değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Davacının talep ettiği alacağı belirlemesi objektif olarak mümkün, ancak belirleyebildiği alacağını ispat etmesi, kanunun öngördüğü şekilde (elindeki delillerle) mümkün değilse, burada da belirsiz alacak davası açılacağından söz edilemez. Çünkü, bir alacağın belirlenmesiyle onun ispatı ayrı şeylerdir. Davacı, talep konusu yaptığı alacağını çok net şekilde belirleyebilir, ancak her zaman onu ispat edecek durumda olmayabilir. Aksinin kabulü, her ispat güçlüğü olan alacağı belirsiz alacağa dönüştürmek gibi, hem kanunun amacına hem de genel ilkelere aykırı bir durumu ortaya çıkartabilir."* Y.22.HD, 12.05.2015, E.2014/11822, K.2015/17219, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[218] *"Genel mahiyette bu açıklamalardan sonra işçilik alacaklarının belirsiz alacak davasına konu olup olmayacağı noktasında Dairemizce belirlenen kriterler aşağıdaki gibidir;*

Kıdem tazminatı hesabı için, işçinin çalıştığı süre, fasılalı çalışma olup olmadığı, bu süre içinde ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu alınıp alınmadığı, ücretsiz izin uygulaması olup olmadığı, grevde geçen sürenin varlığı, işçinin son ücreti, ücretin eki niteliğindeki ödemelerin son bir yıllık toplamı, işçiye sağlanan ayni hakların parasal değeri ve son bir yıllık ortalaması, ücretin eki mahiyetindeki ödemelerin devamlılık arz edip etmediği gibi konuların net olarak bilinebilmesi gerekir. Bu yüzden işçinin hesabın unsurlarına dair sözü edilen bir veya birkaç konuda belirsizlik halinde kıdem tazminatının başlangıçta tam olarak ve tamamen belirlenmesi mümkün olamaz. HMK'nun 107. maddesinin gerekçesinde belirtildiği üzere alacaklının "alacağının tamamını tam olarak" tespiti mümkün değildir. Bu nedenle hesabın unsurlarındaki tartışma ve belirsizlik, alacağın da belirsiz olması sonucunu doğurur. Ancak ücret ve eklerine dair tartışma kıdem tazminatı tavan sınırlaması sebebiyle sonuca etkili değilse, kıdem tazminatının belirsiz alacak davasına konu edilemeyeceği düşünülmelidir.

İhbar tazminatı hesabı noktasında kıdem tazminat için sözü edilen tavan sınırlaması hariç, hemen hemen aynı verilere ihtiyaç vardır. İşçinin çalışma süresindeki tartışmanın ihbar süresine dair dilimi etkilemesi veya işçinin ücreti ve eklerindeki herhangi bir tartışma halinde ihbar tazminatı hesabı da belirsizdir.

İşçinin ücretini ve çalışma süresini bilmesi gerektiği varsayımı ile ihbar ve kıdem tazminatının her durumda belirli olduğunu söylemek isabetli bir yaklaşım olmaz. Çalışma süresine ve ücreti ile eklerine dair yasal yükümlülüğe rağmen işverence belge verilmemiş bir işçinin, işverende mevcut işyeri şahsi sicil dosyasına ulaşmadan ve işverence bilgi ve belge sunulmadan önce henüz dava açma aşamasında bu tür tazminatların tamamını ve tam olarak

Belirsiz alacak davasında faiz uygulamasına gelince, davadan önce temerrüt varsa faizin alacağın tamamı için temerrüt tarihinden yürütülmesi gerekir[219]. Davadan önce temerrüt gerçekleşmediyse ve faiz talep edilmiş ise, faiz yine alacağın tamamı için, davanın açıldığı tarihten itibaren yürütülmelidir[220]. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararlarda tespit davası olarak açılan belirsiz alacak davası, kısmi eda ve külli tespit davası ile tahsil amaçlı açılan belirsiz alacak davasında faizin başlangıcının farklı olduğunu söylemektedir[221].

---

hesaplamasını beklemek ve bunu bir dava şartı olarak kabul etmek, hak arama özgürlüğünü zedeler. Bu konuda alınacak olan uzman raporu da hesap noktasında aynı belge eksiklikleri sebebiyle yeterli olmayacağı gibi, iş sözleşmesi yasal hakları ödenmeksizin feshedilen işçiden dava öncesinde alacaklarını belirleyebilmek için hesap raporu almak yönünde bir masraf yapmasını beklemek de doğru olmaz.

Yıllık izin ücreti hesabının unsurları, işçinin çalışma süresi ve ücretin miktarıdır. İşverence yasal düzenlemelere rağmen bu yönlerden belge düzenleme ve işçiye verme yükümlülüklerin yerine getirilmemiş olması halinde işçinin yıllık izin ücretini dava öncesinde tam olarak belirlemesi mümkün olmayabilir. Bu açıdan çalışma süresi ve ücretin tartışmalı olması durumunda yıllık izin ücreti belirsiz alacak davasına konu edilebilir. Ancak çalışma süresi ve ücretin işçiye verilmiş veya ulaşabileceği belge ve kayıtlarla kesin olarak saptanabildiği hallerde yıllık izin ücretinin belirli olduğu ve belirsiz alacak davasına konu olamayacağı söylenebilecektir.

Fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil çalışmaları karşılığı ücretler için ise çalışmaların tamamının puantaj kayıtlarına dayandırıldığı istisnai durumlar dışında hakimin taktiri indirimi söz konusu olduğundan, alacakların, davanın açıldığı aşamada tam olarak belirlenmesi mümkün değildir. Bu itibarla sözü edilen alacakların belirsiz alacak davasına konu edilebileceği ilke olarak kabul edilmektedir." Y.9.HD, 03.11.2015, E.2015/26768, K.2015/30934, www.taa.gov.tr, (16/12/2015, (**Türkiye Adalet Akademisi Meslek İçi ve Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığınca 11-13 Aralık 2015 tarihinde İş Mahkemesi hakimlerine yönelik olarak gerçekleştirilen "Bireysel İş Hukuku" konulu meslek içi eğitim notları dokümanlarından edinilmiştir**).

[219] BUDAK, s.85.

[220] Hakan PEKCANITEZ, "Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014), s.934; Nurten FİDAN, "Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.24,Aralık 2011, s.182; *"Davacının talepleri fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil çalışması ve hafta tatili çalışması ücretleridir. Davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı şüphesi olup söz konusu taleplerin belirsiz alacak davasının konusunu oluşturabileceği dairemizce kabul edilmektedir. Diğer taraftan belirsiz alacak davasında eğer davalı daha önce temerrüde düşürülmemişse faiz başlangıç tarihi dava tarihi olacaktır. Somut olayda faiz başlangıç tarihinin dava tarihi olarak belirlenmesi gerekirken ortada kısmi dava varmış gibi dava ve ıslah tarihinden itibaren faize karar verilmesi yerinde değildir.", Y.22.HD, 28.05.2015, E.2014/5966, K.2015/18943, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı)*

[221] *"Belirtmek gerekir ki belirsiz alacak ve tespit davası; 1. Eda (tahsil talebi ile) davası niteliğinde belirsiz alacak davası(Fıkra 1), 2. Tespit niteliğinde belirsiz alacağı tespit davası(Fıkra 3) 3. Kısmi eda ve külli tespit davası(maddenin gerekçesinde) olmak üzere üç türlü açılabilir. Her üç dava türünde zamanaşımı dava tarihi esas alınarak belirlenir. Kısaca davanın açılması, zaman-aşımının alacağın tamamı için kesilmesi sonucunu doğurur. Temerrüt olmadığı sürece, sadece faizin uygulanması farklılık arz edecektir. Kısmi eda külli tespit davasının, belirsiz alacak tahsil davasına göre olumsuz yönü, temerrüt söz konusu değilse tespit talep edilen kısım için faizin dava tarihinden başlamamasıdır."* Y.9.HD, 26.11.2014, E.2014/31734, K.2014/35646, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı)

"Belirsiz alacak davasının tespit davası olarak açılması ve ardından ıslahla eda davasına dönüştürülmesinin, davanın belirli bir miktar üzerinden açılmasından farkı, faiz başlangıcı noktasında kendisini gösterir. Belirsiz alacak davası tespit davası olarak açıldığında faiz başlangıcı, alacakların rakam olarak talep edildiği ıslah tarihi olmalıdır. Belirsiz alacak davası ile kesilmiş olan zamanaşımı yargılama sırasındaki işlemler ve hakimin her kararı ile kesileceğinden ıslaha karşı ileri sürülen zamanaşımı defi sonuca etkili değildir.

...

Kısmi eda külli tespit davasının açıldığı anda alacağın tamamı için zamanaşımı kesilir. Yargılama sırasındaki işleminden veya hâkimin her kararından sonra yeniden işlemeye başlayacağından yargılama sırasında alacağın zamanaşımına uğradığından söz edilemez. Bu nedenle yargılama sırasında arttırılan taleplere karşı yapılan zamanaşımı defi sonuca etkili değildir. Ancak faiz başlangıcı açısından tahsil amaçlı belirsiz alacak davasından farklı bir durum vardır. Davaya konu edilen miktar bakımından faiz başlangıcı olarak dava tarihi kabul

İKİNCİ BÖLÜM

FAİZİN ÇALIŞMA HUKUKUNDA YERİ VE ÖNEMİ

I. İŞ KANUNLARINDAN DOĞAN ALACAKLAR

Alacak sözlük anlamı itibariyle bir hesap gereğince daha alınmamış olan para, mal ya da başka şeydir[222]. Alacak, dar ve geniş anlamda alacaktan oluşmaktadır. Dar anlamda alacak, iki kişiden birinin diğerine karşı yerine getirmekte yükümlü olduğu para alacağını ifade ederken; geniş anlamda alacak ise iki taraf arasındaki hukuki bağı gösterir[223].

Hukuki anlamda alacak, bir kimsenin başka birini bir şey yapmaya ya da yapmamaya veyahut da kendisine bir şey vermeye zorlama hakkıdır[224]. Alacak hakkı ise, alacaklıya borçludan edimini yerine getirmeyi isteme yetkisi veren borç ilişkisidir. Bu nedenle alacaklı ve borçlu alacağın varlığı için zorunlu unsurlardır.

Alacak hakkı alacaklıya alacağını talep etme imkanı veren bir hak olduğu gibi sağladığı menfaat bakımından da bir yararlanma hakkıdır[225]. Bu açıdan alacak hakkı, alacaklıya borçludan belli bir davranışta bulunmayı ya da belli bir edimi yerine getirmeyi isteme, aksi halde dava veya icra yoluna başvuracağını borçluya hatırlatma buna rağmen edim ifa edilmezse dava veya icra yoluna başvurma hakkı verir[226].

---

edilmelidir. Alacağın kalan kısmın sadece tespiti istenmiş olmakla, belirlenen bakiye alacak miktarının ilerde talep edildiği tarihten itibaren faize karar verilmelidir.

Somut olayda, davacı kısmi eda külli tespit davası açmıştır. Mahkemece davaya konu edilen alacağın dava tarihinden, alacağın kalan kısmının talep edildiği tarihten itibaren faize hükmedilmesi gerekirken yanılgılı değerlendirme ile ihbar tazminatı ve genel tatil ücret alacaklarının tamamına dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesi hatalı olup, bozma sebebi ise de, yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün 6100 Sayılı HMK'nun geçici 3. maddesi yollaması ile HUMK'nun 438/7 maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir." Y.9.HD, 03.11.2015, E.2015/26768, K.2015/30934, www.taa.gov.tr, (16/12/2015), (**Türkiye Adalet Akademisi Meslek İçi ve Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığınca 11-13 Aralık 2015 tarihinde İş Mahkemesi hâkimlerine yönelik olarak gerçekleştirilen "Bireysel İş Hukuku" konulu meslek içi eğitim notları dokümanlarından edinilmiştir**).

[222] Türk Dil Kurumu Sözlüğü, www.tdk.gov.tr , (07.07.2015).

[223] Refik KORKUSUZ, **Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması**, Roma Yayınları, Ankara 2004, s.5.

[224] **Türk Hukuk Lügati**, Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, 3. Baskı, Ankara, 1991, s.12.

[225] İbrahim KAPLAN, **Borçlar Hukuku Dersleri (Genel Hükümler)**, Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Ankara: İmaj Yayınevi, 2012, s.17.

[226] KORKUSUZ, s.6.

Alacak hakkının diğer özelliği ise malvarlığı hakkı olmasıdır. Bu özelliği gereği alacak hakkı para ile ölçülebilen ekonomik bir değer taşımakta ve hukuki ilişkinin taraflarının malvarlıklarının aktif ve pasifini etkilemektedir.

Alacak hakkı yalnızca borç ilişkisinin karşı tarafı olan borçluya karşı ileri sürülebileceğinden nisbi nitelikte bir haktır[227]. Ayni haklar için geçerli olan numerus calusus (sınırlı sayı ve tipe bağlılık) ilkesi nispi nitelikle olması nedeniyle alacak hakları için geçerli değildir.

İşçilik alacağı ise *"işçinin; kanun, toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi ile hak etmiş olduğu, parasal karşılığı olan ücret, ücret benzeri gelir getirici emek sunumu ile hak edilen diğer yasal tazminatlardan oluşmaktadır"*[228]. Bu açıdan işçilik alacağı, işçinin ücret ve ücret eklerinden kaynaklı alacakları ile iş sözleşmesi nedeniyle hak ettiği tazminat alacaklarını kapsar[229].

İşçilik alacağı kavramının içine her şeyden önce ücret girmektedir. Zira ücret işçinin en önemli hakkı iken işverenin ise asli borcudur. İşçinin geçimini sağlamak için kanun, bireysel veya toplu iş sözleşmesi gereğince hak kazandığı tüm menfaatler ücret eklerini, ücret ekleri de işçilik alacağını oluşturmaktadır[230]. Ancak işçinin bir başkasına borç olarak verdiği para ise işçilik alacağı kapsamında değildir.

İşçinin işverenden iş sözleşmesi nedeniyle veya çalışma ilişkisinden doğan bir nedenle talep etme hakkını kazandığı her türlü tazminat alacağı da işçilik alacağı kapsamındadır[231]. Bu açıdan 4857 sayılı İş Kanununda yer almamakla birlikte Borçlar Kanununun genel hükümleri çerçevesinde, kanunda belirtilen tazminatla karşılanmayan bir takım işçilik alacaklarının da tazmini mümkündür. Nitekim işçinin gözetme borcuna aykırılık sonucu iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararların tazminini isteme hakkı, Borçlar Kanunu çerçevesinde kişilik haklarının ihlali nedeniyle işverenden manevi tazminat talep edebilme hakkı, kıdem, ihbar, kötüniyet ve iş

[227] KAPLAN, s.17.
[228] KORKUSUZ, s.10.
[229] KORKUSUZ, s.10.
[230] SÜMER, s.73; KORKUSUZ, s.12; Murat DEMİRCİOĞLU/Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 18. Bası Beta Yayınevi, 2015, s.105.
[231] KORKUSUZ, s.14.

güvencesi tazminatı ile sendikal tazminat isteme hakları da işçinin tazminat alacağı kapsamındadır[232].

II. İŞ HUKUKU MEVZUATINDA FAİZİN YERİ

A. İş Kanunlarının Faiz Açısından Genel Hükümler İle Bağlantısı

İş Kanunları faiz açısından özel kanun niteliğinde olmakla birlikte 6098 sayılı Borçlar Kanunu ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun ile de bağlantılıdır. Medeni Kanunun 1'inci maddesine göre; *"Kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır. Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hakim, örf ve adet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir".* Aynı Kanunun 5'inci maddesinde ise *"Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır"* hükmüne yer verilmiştir. Medeni Kanunun anılan bu maddesi yalnız medeni hukuk alanında değil, tüm özel hukuk alanında tatbik edileceğinden iş hukukunda da kanunda boşluk bulunan hallerde genel hükümlere başvurulabilecektir. Bu nedenle daha özel nitelikte bulunan İş Kanununda uyuşmazlığı çözecek bir hüküm bulunmadığı takdirde daha genel nitelikte bulunan 6098 sayılı Borçlar Kanunu boşluk doldurucu niteliğe sahip olacaktır[233].

İş hukuku açısından, 1475 sayılı İş Kanununun uygulamada olan 14'üncü maddesi, 4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesi ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 53/II bendinde temerrüt faizine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır[234]. Faize ilişkin düzenlemeler İş Kanunlarında bulunduğu gibi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanundaki düzenlemeler ile de ilişkili olabilmektedir. Bu nedenle yasal faiz yasada düzenlenmiş faiz anlamında olmakla birlikte bu faizin mutlaka 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunda belirtilen faiz türü olarak anlaşılmaması gerekir. Çünkü faize ilişkin olarak 3095 sayılı Kanun; İş Kanunları, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre genel kanun niteliğinde olduğundan özel kanun ve özel

[232] Bkz. KORKUSUZ, s.14-17.
[233] CANİKLİOĞLU, s.79.
[234] BİLGİLİ, s.1558.

hüküm niteliğinde olan hükümlerin daha önce uygulanması gerektiği açıktır[235]. Nitekim 3095 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinde; *"Diğer kanunların, bu kanunda öngörülen orandan fazla temerrüt faizi ödenmesine ilişkin hükümleri saklıdır"* denilmek suretiyle özel kanunlardaki düzenlemelerin daha önce uygulanacağı belirtilmiştir[236]. Yargıtay da işçilik alacaklarında yasal faiz talep edilmesi halinde bunun o kanunda düzenlenen özel faiz türü olarak anlaşılması gerektiğini belirtmektedir.

4857 sayılı İş Kanununda faiz, yasal faiz ve mevduata uygulanan en yüksek faiz olarak nitelendirilmiştir. Bu kanuna ilişkin olarak yasal faizden kastedilen, İş Kanunlarında belirtilen faiz türüdür. Ancak iş Kanununda özel bir faiz türü belirlenmemiş ise bu halde yasal faizden kastedilen, faize ilişkin genel düzenlemelerdir. Yani İş Kanununda faize ilişkin özel bir düzenleme yok ise yasal faizden anlaşılması gereken, Türk Borçlar Kanunu ve 3095 Sayılı Kanundaki oranlar üzerinden uygulanacak faizdir. Çünkü İş Kanunu yine özel Kanun niteliğinde olmakla birlikte Türk Borçlar Kanunu genel kanun olarak boşluk doldurucu olma işlevine sahiptir[237]. Ancak iki kanun arasında çatışma olan hallerde, her halükarda son kanun olduğu için Borçlar Kanununa başvurulmamalı ve olayın özelliğine göre değerlendirme yapılmalıdır[238].

4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen "mevduata uygulanan en yüksek faiz" ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenen "en yüksek işletme kredisi faizi" de kanuni faiz olmakla birlikte kanunda özel bir kavramla belirlenmiş olmaları nedeniyle aşağıda yasal faiz olarak değil, kanundaki isimleri ile anılmıştır. Yargıtay da son yıllardaki kararlarında, işçinin faiz konusundaki talebini "yasal faiz" olarak adlandırmış olmasının, 4857 sayılı Kanunun 34'üncü maddesinin uygulanmasına engel olmayacağını ve işçinin bu talebinin kanunda düzenlenen özel faize yönelik olduğunun değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir[239]. Bu nedenle

---

[235] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.293.
[236] BİLGİLİ, s.1558; Mikdat GÜLER, "Ücret Borcundan Dolayı İşverenin Temerrüde Düşürülmesi ve Sonuçları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:9, Sayı:34, 2012, s.155.
[237] CANİKLİOĞLU, s.79.
[238] CANİKLİOĞLU, s.79.
[239] *"Somut olayda, dava dilekçesinde, talep olunan işçilik alacaklarında uygulanması gereken faizin türü bakımından bir ayrıştırma yapılmıştır. Şöyle ki: Kıdem tazminatı için en yüksek banka mevduat faizi, ihbar tazminatı, fazla mesai,*

çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanununda faiz, mevduata uygulanan en yüksek faiz ve yasal faiz olmak üzere aşağıda iki ayrı başlık altında incelenmiştir.

B. 4857 Sayılı İş Kanununda

1. Mevduata Uygulanan En Yüksek Faiz

a. Tanımı

Temerrüt faizi ile ilgili hükümler, Borçlar Kanunu ve 3095 sayılı Kanunda düzenlendiği gibi İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da düzenlenmiştir. Ancak faize ilişkin olarak 3095 sayılı Kanun; İş Kanunları, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre genel kanun niteliğinde olduğundan özel kanun niteliğinde olan hükümlerin daha önce uygulanması gerekmektedir.

Mevzuattaki düzenlemelere bakıldığında, 1475 sayılı Kanunun halen yürürlükte olan 14/11'inci maddesine göre; *"Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder"*. Anılan bu maddede kıdem tazminatı alacaklarına da mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı belirlendiği için özel faiz türü olarak İş Kanunundaki bu hüküm uygulama alanı bulacaktır.

Mevduata uygulanan en yüksek faizle ilgili diğer bir hüküm ise 4857 sayılı Kanunun 34'üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, *"Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır"*. Buradaki ücret kavramını dar yorumlamamak gerekir[240]. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemelerin

---

hafta tatili, yıllık izin ve ulusal bayram tatili ücretleri içinse yasal faiz istenmiştir. Şayet, böyle bir ayrıştırma yapılmadan tüm işçilik alacakları için "yasal faiziyle" ibaresi kullanılarak faiz isteminde bulunulsa idi, yukarıda belirtilen ilke karında da vurgulandığı üzere, işçinin bu talebinin 4857 sayılı Yasanın 34. maddesindeki özel faize yönelik olduğu kabul edilebilirdi. Ancak, dava dilekçesindeki faizin türü bakımından yapılan ayrıştırma karşısında, hüküm tarihinde yürürlükte olan 1086 sayılı HUMK'nun 74. maddesindeki "taleple bağlılık kuralı" uyarınca, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretleri için "yasal faizi aşmamak üzere bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize" hükmetmek gerekirken doğrudan "bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize" hükmedilmesi hatalı olup bozma sebebi" Y.9.HD, 07.11.2013, E:2011/31558, K:2013/28651 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/1), s.444-447.

[240] BİLGİLİ**,** s.1558.

yanı sıra, çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir[241]. İş Kanununun anılan bu maddesi nedeniyle ücret alacakları için özel faiz türü olarak mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı, temerrüt faiz oranı olarak belirlenmiş olup, 3095 sayılı Kanundaki oranların uygulanması mümkün değildir[242].

b. Hesaplanması

Mevduata uygulanan en yüksek faizin belirlenmesinde, gecikme süresinden ne anlaşılması gerektiği, uygulama ve doktrinde farklı yorumlara yol açmıştır. Bunlardan ilki, iş mahkemesi kararlarının icra aşamasında en yüksek mevduat faizinin belirlenmesi ve hesaplanmasında noktasındadır. İlk yasal düzenlemenin yapıldığı 1983 yılından başlayarak uzun yıllar boyunca tutarlı biçimde bankaların T.C. Merkez Bankası'na bildirdiği oranlar üzerinden en yüksek mevduat faizi belirlenip buna göre takip yapılmakta iken[243] Yargıtay 12. Hukuk Dairesi daha sonra verdiği kararlarda ise TC. Merkez Bankasının mevduat kabul eden bir banka olmadığını, bu nedenle en yüksek mevduat faizinin kamu bankalarından sorulması gerektiğini savunmuştur[244]. Ancak daha sonra bir kısım kamu bankalarının özelleştirilmesiyle kamu bankaları uygulamasından da vazgeçerek özel bankaların fiilen uyguladıkları oranı kullanmaya başlamıştır[245]. Sonuç olarak kararlar icraya konulmadan önce en yüksek mevduat faizinin belirlenmesi için tek tek bankalara sorulması yoluna gidilmeye başlanmıştır.

---

[241] Y.9.HD, 27.04.2012, E.2010/3969, K. 2012/14663, **(Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/1), s.468.
[242] GÜLER, s.155.
[243] Çelik Ahmet ÇELİK, "İşçilik Alacaklarında Faiz Başlangıcı ve Mevduat Faizinin Belirlenmesi Sorunu", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt.84, Sayı 2010/6, Kasım-Aralık 2010, s.3630.
[244] *"Takip dayanağı ilamda belirtilen miktardaki kıdem tazminatının, akdin feshedildiği tarihten itibaren en yüksek mevduat faiziyle birlikte tahsiline karar verildiğine göre; kıdem tazminatı için 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."* Y.12.HD, 25.11.2004, E.2004/19473, K.2004/24405 (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası).
[245] *"Kamu bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek mevduat faiz oranı esas alınarak hüküm kurulması görüşü terk edilmiş olup son içtihatlara göre Mahkemece yapılması gereken iş, "hakkın doğum tarihinden itibaren birer yıllık devreler halinde mevduata fiilen uygulanan en yüksek faiz oranının" (tarafların bildirdikleri) bankalardan sorularak sonuca göre bir karar vermek gerekir."* Y.12.HD, 13.03.2006, E.2006/2522, K.2006/5088, (İstanbul Barosu Dergisi, Cilt:80, S:2, Yıl:2006), s.836; Daha sonra bu görüş diğer dairelerce de benimsenmiştir; "*Somut olayda, mahkemece kıdem tazminatı işlemiş faizi için Merkez Bankası'nca tavsiye edilen faiz oranı üzerinden yapılan hesaplamaya göre istemin kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kıdem tazminatına yürütülecek en yüksek banka mevduat faiz oranı Merkez Bankası'nca bankalara tavsiye edilen oran değil, bankalarca fiilen uygulanan faiz oranıdır. Merkez Bankasından 17.09.2012 tarihinde fiilen uygulanan en yüksek banka mevduat faiz oranı sorulup, fiilen uygulanan en yüksek faiz oranı tespit edildikten sonra, tespit edilen bu oran üzerinden faiz miktarı hesaplattırılarak sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, Merkez Bankası'nın tavsiye ettiği oran üzerinden hesaplama yapılması hatalıdır".* Y.7.HD, 19.02.2015, E.2014/13410, K.2015/1976 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); *"4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanların kıdem tazminatı alacağına bankalarca bir yıllık mevduata fiilen uygulanan en*

Yargıtay, neticede en yüksek mevduat faizinde, bankaların Merkez Bankası'na bildirdikleri oranı değil, fiilen uyguladıkları oranı kabul etmekte ve bankalar arasında kamu-özel banka ayrımı gözetmemektedir[246]. Ancak Merkez Bankası verileri bir bankanın uygulayacağı en yüksek ve en düşük faiz oranını gösterdiğinden fiilen uyguladıkları faizi göstermemektedir[247]. Bu nedenle fiilen uygulanan faizi belirlemek için taraflarca belirlenen bankalara yazı yazılarak çıkan sonuca göre hesaplama yapılmalıdır. İlamların icrası aşamasındaki itirazlarda ise borçlu ile alacaklının gösterdiği bankaların uygulayacağı faizler incelenerek en yüksek olanı bir yıllık dönemler halinde uygulanmalıdır[248]. Bir yıllık dönem içinde değişen faiz oranları ise hesaplamayı etkilemeyecektir.

2. Yasal Faiz

Kanundan kaynaklanan faize yasal faiz denir[249]. Yargıtay da, "yasal faizi" yasada düzenlenmiş faiz türü olarak tanımlamaktadır. Bu faizin mutlaka 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunda belirtilen faiz türü olarak anlaşılmaması gerekir. Çünkü faize ilişkin 3095 sayılı Kanun; İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre genel kanun niteliğinde olduğundan özel kanunların daha önce uygulanması gerekmektedir[250].

---

yüksek mevduat faizi oranında faiz uygulanır" Y.9.HD, 03.03.2014, E.2012/1822, K.2014/6476, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı)*;* Celal ÜLGEN, "Yargıtay Kararları Işığında Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Faizi Uygulaması ve Uygulamada Süregelen Yanlışlıklar", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt:83, Sayı:2009/5, Eylül-Ekim 2009, s.2464.

[246] "*Ülkenin ekonomik gerekleri ve faize ilişkin tüm yasal düzenlemeler göz önüne alındığında; hükmedilen alacağa uygulanana faizin belirlenmesinde kural olarak hakkın doğum tarihinden itibaren birer yıllık devreler halinde bankalarca mevduata fiilen uygulanan yasal en yüksek mevduat faiz oranlarının sorulması yöntemi kabul edilmektedir. Bu kurala göre mahkeme, tarafların bildirdikleri bankalardan, hakkın doğum tarihinden itibaren birer yıllık devreler halinde bankalarınca mevduata fiilen uygulanacak en yüksek faiz oranını sormalı ve oluşacak soruna göre bir karar verilmelidir."* Y.HGK, 20.06.2009, E.2006/12-594, K.2006/534, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası)
"Davacı, ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz de bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda ücret alacağı için uygulanması gereken faiz ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı alacak için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yönteme başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir." Y.9.HD, 14.09.2009, E.2008/9407, K.2009/22810, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

[247] ÜLGEN, s.2464.

[248] ÜLGEN, s.2464.

[249] UYGUR, s.600.

[250] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.293

Yargıtay, işçilik alacaklarında dava konusu edilen alacak kalemine "yasal faiz" talep edilmesi halinde, o alacak kalemi için kanunda düzenlenmiş özel bir faiz türü var ise bu özel faiz türünün yasal faiz olarak uygulanması gerektiğini söylemektedir[251]. Ancak alacak kalemleri ayrıştırılarak bir kısım alacaklar için yasal faiz, bir kısım alacaklar içinse kanunda belirtilen özel faiz türü istenmişse bu halde kanunda belirlenen özel faiz türünü aşmamak üzere talep doğrultusunda karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Yargıtay'ın, yasal faizi, ilgili kanunda düzenlenmiş faiz olarak kabul etmesi nedeniyle dava veya ıslah dilekçesinde dava konusu edilen alacak kalemine herhangi bir ayrıştırma yapılmaksızın yasal faiz uygulanması talep edilmiş ise, o alacak kalemi için kanunda düzenlenmiş özel bir faiz türü var ise bu faiz uygulanacaktır[252].

C. Deniz ve Basın İş Kanununda

Deniz ve Basın İş Kanunundan kaynaklanan alacaklarda uygulanması gereken faize ilişkin her iki kanunda da düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle Deniz ve Basın İş Kanunundan doğan alacaklara uygulanması gereken faizin ne olması gerektiği önem arz eden bir konudur.

---

[251] "*İşçinin faiz konusundaki talebini "yasal faiz" olarak adlandırmış olması 4857 sayılı Yasanın 34 üncü maddesinin uygulanmasına engel olmayıp, işçinin bu talebinin bahsi geçen özel faize yönelik olduğunun değerlendirilmesi gerekir."* Y.9.HD, 27.04.2012, E. 2010/3969, K.2012/14663 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/1), s.468-471; *"Somut olayda, dava dilekçesinde, talep olunan işçilik alacaklarında uygulanması gereken faizin türü bakımından bir ayrıştırma yapılmıştır. Şöyle ki: Kıdem tazminatı için en yüksek banka mevduat faizi, ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, yıllık izin ve ulusal bayram tatili ücretleri içinse yasal faiz istenmiştir. Şayet, böyle bir ayrıştırma yapılmadan tüm işçilik alacakları için "yasal faiziyle" ibaresi kullanılarak faiz isteminde bulunulsa idi, yukarıda belirtilen ilke karında da vurgulandığı üzere, işçinin bu talebinin 4857 sayılı Yasanın 34. maddesindeki özel faize yönelik olduğu kabul edilebilirdi. Ancak, dava dilekçesindeki faizin türü bakımından yapılan ayrıştırma karşısında, hüküm tarihinde yürürlükte olan* 1086 *sayılı HUMK'nun 74. maddesindeki "taleple bağlılık kuralı" uyarınca, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretleri için "yasal faizi aşmamak üzere bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize" hükmetmek gerekirken doğrudan "bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize" hükmedilmesi hatalı olup bozma sebebi ise de, bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı HMK'nun geçici 3/1.maddesi yollamasıyla 1086 sayılı HUMK'nun 438/7.maddesi uyarınca hükmün düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir."* Y.9.HD, 07.11.2013, E.2011/31558, K.2013/28651 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/1), s. 444-447.

"2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61 inci maddesinde, "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" şeklinde kurala yer verilerek, uygulanması gereken faiz oranı belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından ödeme günü açıkça kararlaştırılmış olanlar bakımından belirlenen ödeme tarihi, ödeme günü tespit edilmemiş olanlar yönünden ise işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmelidir. Dava dilekçesinde yasal faiz istenmiş olması da bu bakımdan sonuca etkili değildir. Yukarıda sözü edilen faiz 2822 sayılı Yasada belirlenmiş olmakla, işçinin isteği bahsi geçen özel faiz olarak anlaşılmalıdır." Y.7.HD, 06.03.2014, E.2013/8299, K.2014/5441 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.292.

[252] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.292.

Ödenmeyen veya geç ödenen kıdem tazminatına uygulanacak faiz oranı, 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinde, "mevduata uygulanan en yüksek faiz" olarak öngörülmesine rağmen Deniz ve Basın İş Kanununda böyle bir düzenleme yapılmamıştır. Bazı yazarlar 1475 sayılı İş Kanununun 14/11'inci maddesinin bu kanunlara göre genel kanun niteliği taşımadığını[253] bu nedenle 3095 sayılı Kanundaki yasal faizin uygulanması gerektiğini söylemektedir[254]. Bir kısım yazarlara göre ise Deniz ve Basın İş Kanunundaki boşlukların İş Kanunu ile doldurulması gerektiğinden kıdem tazminatı alacağına en yüksek mevduat faizi uygulanmalıdır[255]. Yargıtay'a göre, Deniz İş Kanununun 20'nci maddesi ile Basın İş Kanununun 6'ncı maddesinde düzenlenmiş olan, kıdem tazminatı alacağının ödenmesinde gecikme halinde uygulanması gereken faiz kanuni faizdir[256]. Kanaatimizce de 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunu Deniz ve Basın İş Kanunlarına göre genel kanun niteliğinde olmadığından Deniz ve Basın İş Kanunundan doğan kıdem tazminatı alacaklarına mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması mümkün değildir. Bu alacaklara, genel kanun niteliğinde olduğundan Türk Borçlar Kanunu ve gönderme yaptığı mevzuat olan 3095 sayılı Kanundaki faiz oranları uygulanmalıdır. Kaldı ki bu kanunlarda hangi hallerde İş Kanununa gidileceği de belirtilmesine rağmen faizle ilgili böyle bir hükme yer verilmemiştir.

---

[253] Bektaş KAR, "6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,** C. LXXII, S.2, 2014, s.169; Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, Eylül 2015, s.240; Müjdat ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, s.257.

[254] Müjdat ŞAKAR, **Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul: Beta Yayınevi, 2002, s.116.

[255] BALKIR, s.14.

[256] "*Taraflar arasında kıdem tazminatı alacağında uygulanan faizin başlangıç tarihi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Dairemizin yerleşik kararlarına göre, 4857 sayılı İş Kanunu'na tâbi olarak çalışan işçiler yönünden kıdem tazminatına uygulanacak faizin başlangıç tarihi, iş sözleşmesinin fesih yolu ile sona ermesi hâlinde fesih tarihi, emeklilik nedeniyle sona ermesi hâlinde ise işçinin emeklilik tahsis talebinin Kurumca işverene bildirildiği tarihtir. Uygulanacak faiz türü ise, bankalarca bir yıllık mevduata fiilen uygulanan en yüksek mevduat faizidir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlar yönünden ise kıdem tazminatı faiz başlangıcı temerrüt tarihi olup, faiz türü de yasal faizdir. Somut olayda davacının emeklilik tahsis talebi davalı işverene 18.01.2005 tarihinde bildirilmiş ve davacının iş sözleşmesi emeklilik nedeniyle sona ermiş olmasına göre, kıdem tazminatı faizi hesabının 18.01.2005 tarihi yerine 14.01.2005 tarihinden başlatılması hatalıdır."* Y.9.HD, 14.01.2013, E. 2010/38436, K. 2013/253, (Kazancı Bilgi Bankası).

"4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanların kıdem tazminatı alacağına bankalarca bir yıllık mevduata fiilen uygulanan en yüksek mevduat faizi oranında faiz uygulanır. Faiz başlangıcı ise, fesihle sona ermede fesih tarihi, emeklilik nedeniyle sona ermede yaşlılık aylığı tahsis belgesinin işverene verildiği tarih, eğer böyle bir bildirim yoksa dava tarihidir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanların kıdem tazminatı alacaklarına ise, temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz uygulanır." Y.9.HD, 03.03.2014, E.2012/1822, K.2014/6476 (Corpus Web Hukuk ve Mevzuat Programı).

Öte yandan Yargıtay, Deniz İş Kanunundan ve Basın İş Kanunundan kaynaklanan fazla çalışma, bayram günleri ve hafta sonu çalışma ücretlerine de uygulanması gereken faizin yasal faiz olduğunu belirtmektedir[257].

D. 6356 Sayılı Kanundan Kaynaklanan Alacaklarda

07.11.2012 tarihinde yürürlükten kaldırılan 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61'inci maddesinde, *"Toplu İş Sözleşmesi'ne dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir"* şeklindeki düzenleme ile uygulanması gereken faizin türü belirlenmişti. Yine yürürlükten kaldırılan 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 61/2 maddesinde; *"Sendika tüzüğüne uygun olarak kesilmesi istenilen aidatı kesmeyen işveren ilgili sendikaya karşı kesmediği veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili kuruluşa göndermediği miktar tutarınca genel hükümlere göre sorumlu olduktan başka aidatı sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır"* hükmüne yer verilmişti. Bu nedenle işverenler, işçi ücretinden kesmeleri gereken dayanışma aidatını ve sendika aidatını kesmemeleri veya kesip de sendikaya ödememeleri halinde bu faizi ödemek durumundaydı[258]. Daha sonra 07.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun[259] 53/II bendinde düzenlenen; *"Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır"* hükmü ile de en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanmasına devam edilmiştir.

İşverenlerin, işçi alacaklarını gününde ödemeyerek, bu bedelden bir kredi gibi yararlandıkları düşüncesinden hareketle bazı alacaklar için en yüksek işletme kredisi

---

[257] *"854 sayılı Deniz İş Kanununda faiz türüne yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunundaki gibi özel bir düzenleme olmadığı halde kabul edilen kıdem tazminatı, fazla çalışma, bayram günleri ve hafta sonu çalışma ücretlerinin yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizi yürütülmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Y.9.HD, 26.10.2010, E.2009/37062, K.2010/30739 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:29), s.381-382.
"Ücret için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz 4857 sayılı İş Kanununun 34 üncü maddesinde öngörülmüş ise de, davacı gazeteci olup 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununda anılan faize yer verilmemiştir. Böyle olunca hüküm altına alınan 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti yönünden yasal faiz yerine bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi de hatalı olup ayrı bir bozma nedenidir." Y.9.HD, 31.03.2009, E.2008/30657, K.2009/8950 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[258] BİLGİLİ, s.1559.

[259] 07.11.2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

faizi uygulanması yoluna gidilmiştir[260]. Bu faizin uygulanabilmesi için işçi alacağının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması gerekir. Ancak Yargıtay'a göre yasada düzenlenen hakların aynen toplu iş sözleşmesine aktarılması, hakkın toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı anlamına gelmeyeceğinden yasada düzenlenen bu haklara en yüksek işletme kredisi faizi uygulanması mümkün değildir[261]. Alacağın bir kısmının kanundan bir kısmının toplu iş sözleşmesinden doğması halinde ise Yargıtay kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan miktarların ayrı ayrı belirlenerek toplu iş sözleşmesi sebebiyle ödenmesi gereken miktar yönünden işletme kredisi faizine karar verilmesi gerektiğini söylemektedir[262]. Doktrinde bir görüşe göre, en yüksek işletme kredisi faizinin düzenlendiği hükümde "toplu iş sözleşmesine dayanan" eda davalarından söz etmekte olduğundan buradaki "dayanan" kelimesi ile toplu iş sözleşmesinde yer alan tüm alacakların toplu iş sözleşmesinden kaynaklandığı kabul edilerek en yüksek işletme kredisi faizine hükmedilmelidir[263].

Yargıtay alacağın toplu iş sözleşmesinden kaynaklanıyor olması halinde dava dilekçesinde talep edilen yasal faizin, en yüksek işletme kredisi faizi olduğunu belirtmektedir[264]. Toplu iş sözleşmesinden doğan alacaklarda faizin başlangıcı açısından ise Yargıtay, toplu iş sözleşmesinde ödeme tarihi konusunda hüküm bulunması halinde

---

[260] BİLGİLİ, s.1559.

[261] *"Cumartesi gününün tatil olarak toplu iş sözleşmesi ile öngörüldüğü anlaşılmakla, akti tatil çalışmaları karşılığı olan ücretlere en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmesi yerinde ise de hafta tatili ücreti İş Kanunu'ndan doğmaktadır. Bu durumda hafta tatili ücreti için yasal faize karar verilmelidir. İşlemiş faiz hesabı bakımından da hafta tatili için en yüksek işletme kredisi faizi değil, yasal faiz dikkate alınmalıdır. Bu durumda gerekirse bilirkişiden ek hesap raporu alınarak akti tatil ve hafta tatili hesabı ayrıştırılmalı ve işlemiş faiz hesabı da ayrı ayrı yapılmak suretiyle faize dair hüküm kurulmalıdır."* Y.9.HD, 21.01.2014, E.2011/38981, K.2014/678 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/3), s.360-362.

[262] *"Alacağın bir kısmının yasadan bir kısmının ise Toplu İş Sözleşmesinden doğması halinde, kural olarak yasadan ve Toplu İş Sözleşmesinden doğan miktarlar ayrı ayrı belirlenmeli ve yasadan kaynaklanan için yasal faize, Toplu İş Sözleşmesi sebebiyle ödenmesi gereken miktar yönünden ise işletme kredisi faizine karar verilmelidir."* Y.7.HD, 06.03.2014, E.2013/8299, K.2014/5441, (Khyk.kazancıhukuk.com); "*Bu durumda dava konusu edilen ikramiye yasa gereği yasal faiz işletilmesi gereken ilave tediye ile TİS ile getirilen ikramiyeden oluşmaktadır. Bu nedenle 2 nolu bentte belirtilen miktardan, davalı vekilinin itirazı da dikkate alınarak, ne kadarının ilave tediye, ne kadarının TİS ile getirilen ikramiye olduğu belirlenmeli, ilave tediyeden oluşan ikramiye alacağına şimdiki gibi dava ve ıslah tarihinden itibaren yasal faiz, TİS'ten kaynaklı ikramiye alacağına ise TİS ile öngörülen muacceliyet tarihinden itibaren en yüksek işletme kredisi faizini geçmemek üzere en yüksek banka mevduat faizi işletilmelidir. Bu yön üzerinde durulmadan yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.",* Y.9.HD, 14.01.2013, E.2010/32034, K.2013/14 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/2), s.381-383.

[263] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.297.

[264] *"Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından ödeme günü açıkça kararlaştırılmış olanlar bakımından belirlenen ödeme tarihi, ödeme günü tespit edilmemiş olanlar yönünden ise işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmelidir. Dava dilekçesinde yasal faiz istenmiş olması da bu bakımdan sonuca etkili değildir. Yukarıda sözü edilen faiz 2822 sayılı Yasada belirlenmiş olmakla, işçinin isteği bahsi geçen özel faiz olarak anlaşılmalıdır."* Y.7.HD, 06.03.2014, E.2013/8299, K.2014/5441, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2015/1), s.373-376.

temerrüdün ödeme tarihinden başlayacağını aksi takdirde 4857 sayılı Kanundan doğan alacaklarda olduğu gibi ayrıca temerrüdün gerçekleşmesi gerektiğini, davadan önce temerrüt şartı gerçekleşmediyse dava ve ıslah tarihinden itibaren faiz talep edilebileceğini söylemektedir.[265]

III. FAİZİN İŞÇİ ALACAKLARI AÇISINDAN ÖNEMİ

Sözleşme yapan iki taraf arasında ekonomik anlamda eşitsizliğin söz konusu olduğu durumlarda sözleşme serbestisinin tam olarak gerçekleşmesi mümkün değildir. İş Hukuku da işçiyi koruma ve sosyal devlet ilkesine dayandığından Borçlar Kanunundaki sözleşme özgürlüğüne bazı sınırlar getirmektedir. İş hukuku, işçi ve işveren ilişkisinde işverenin sosyal ve ekonomik bakımdan güçlü olması nedeniyle işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri çerçevesinde kurallar getirmeyi amaçlar. Bu nedenle iş hukukunda sözleşme serbestisini kısıtlayan bir takım emredici hükümler ile işverenin ekonomik ağırlığına karşı bir denge kurabilmek amacıyla işçi alacaklarının korunması amaçlanmıştır[266].

Ücret, işçinin ve ailesinin geçim vasıtası olması nedeniyle, sıradan bir borç olmaktan çıkarak sosyal karakter kazanmıştır[267]. Ücret, işçinin hemen hemen tüm ihtiyaçlarını karşılamasında temel unsur olmakla birlikte işçinin refah düzeyini belirlemesi açısından da önem arz eder. İşçi, ücreti ile zorunlu ihtiyaçları karşılama dışında, geleceğe yönelik tasarruf sağlamayı isteyebilir[268]. Yine işçi belirli bir düzeyde ücret elde etmenin yanında bu gelirinin düzenli ve güvenli olmasını da bekler[269]. Bu nedenle ücreti koruyucu düzenlemelerin olmadığı ortamda işçi ve ailesinin sıkıntıya düşmesi söz konusudur[270].

---

[265] *"Davacının üyesi olduğu sendika ile devirden önce işveren olan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile imzalanan Toplu İş Sözleşmesinde sözleşmeden kaynaklanan alacakların ödeneceği zaman kararlaştırıldığından anılan alacaklara ödenmesi gereken tarihlerden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken, dava ile istenen kısmi miktarlara bu tarihten, ıslahla arttırılan kısma ise ıslah tarihinden faiz yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Y.9.HD, 09.05.2011, E.2010/33058, K. 2011/13676 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:32), s.395-396.
[266] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.16.
[267] NARMANLIOĞLU, **Kaçınma**, s.607.
[268] Özlem ÇAKIR, Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ankara 2006, s.17.
[269] ÇAKIR, s.17.
[270] DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.135.

İşçinin elde ettiği gelirin sadece ekonomik değil, sosyal, psikolojik ve toplumsal yönü de bulunmaktadır. Sosyal açıdan birey, gelirini sosyal yapıdaki konumunu, statüsünü belirlemede karşılaştırma aracı olarak kullanabilir[271]. Psikolojik açıdan ise işçinin geliri başarma ve performansının karşılığını alma duygusunu tatmin eden bir unsurdur. Bununla birlikte bir toplumda ücretlerin düzeyi, o toplumda ücretli kesimin refahını ve adaletli gelir dağılımının olduğunu gösterir[272]. İşçinin ücretinin işverene, üçüncü kişilere ve hatta işçinin bizzat kendisine karşı koruma altına alınması da gelirin toplumsal yönü ile ilgilidir[273].

İşçinin işverenden iş sözleşmesi nedeniyle veya çalışma ilişkisinden doğan bir nedenle talep etme hakkını kazandığı her türlü tazminat alacağı da en az ücret alacağı kadar önem arz etmektedir. İşçinin tazminat alacaklarının büyük bir kısmı feshe bağlı olarak hak ettiği alacaklardır. Bu nedenle bu alacaklar işini kaybetmiş işçinin yeni bir iş bulana kadar geçimini de sağlamaktadır. Özellikle işsizliğin arttığı ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı koşullarda işçinin tazminat alacaklarının korunması en az ücret alacaklarının korunması kadar önem arz eder. Bu nedenle iş hukukunda faize ilişkin düzenlemeler ile işçi ücret ve tazminatlarının zamanında ödenmesini sağlamak, açılan davaların uzaması nedeniyle işçi alacağındaki değer kaybını ve bu kaybın işçi üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amaçlanmaktadır. Bu açıdan 4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesiyle gününde ödenmeyen ücret alacağına uygulanan mevduata uygulanan en yüksek faiz hükmünün tüm işçiler ve tüm işçilik alacakları yönünden uygulanmasını sağlayacak şekilde düzenleme yapılmalıdır[274].

[271] ÇAKIR, s.17.
[272] ÇAKIR, s.17.
[273] NARMANLIOĞLU, **Kaçınma**, s.607; ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, s.11.
[274] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.295.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI OLAN ALACAKLAR VE FAİZ UYGULAMASI

I. ÜCRET ALACAKLARI

A. Genel Olarak Ücret

1. Tanımı ve Unsurları

İş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğu gibi işverenin de asli borcu[275] olan ücret, 4857 sayılı İş Kanununun 32/1'inci maddesinde; *"Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır"* şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre ücret, kural olarak işin karşılığıdır[276]. Bu yüzden işçinin karşılıksız çalıştığı iş ilişkisi kural olarak iş sözleşmesi değildir[277]. Ancak istisnai olarak iş sözleşmesinin sosyal fonksiyonu gereği bir iş karşılığı olmaksızın işçiye ücret ödenmesi de mümkündür[278]. Örneğin, hafta tatilinde ve yıllık izinlerde çalışmadığı halde işçiye ücreti ödenmekte ve ödenen bu ücrete sosyal ücret denilmektedir[279]. Yine işverenin işçiye haksız olarak iş vermekten kaçınması ya da işin durdurulması hallerinde de işçiye ücret ödemesi yapılması söz konusudur[280]. Öte

[275] 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; Haluk Hadi SÜMER, **İş Hukuku**, 16. Baskı, Konya: Mimoza Yayınları, 2011, s.72; Öner EYRENCİ/ Savaş TAŞKENT/Devrim ULUCAN, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 5. Baskı, İstanbul: Beta, 2014, s.126; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.101-102; ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, s.90; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU/Muhittin ASTARLI/Ulaş BAYSAL, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014, s.620; Nuri ÇELİK/Nurşen CANİKLİOĞLU/ Talat CANBOLAT, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 28. Bası, İstanbul: Beta, 2015, s.217; NARMANLIOĞLU, **Kaçınma**, s.607; Alparslan IŞIKLI, **İş Hukuku**, İmaj Yayınevi, Ankara 2010, s. 78; Haluk Hadi SÜMER, **İş Hukuku**, 19. Bası, Konya: Mimoza Yayınları, 2014, s.69; Fahrettin KORKMAZ/Nihat Seyhun ALP, **İş Hukuku**, Birinci Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s.143; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.178; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.244.
[276] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.127; SÜMER, s.70; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.384.
[277] MOLLAMAHMUTOĞLU, **Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş-İçerik-Sona Erme)**, Ankara 1995, s.126; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.244.
[278] AKTAY/ARICI/ KAPLAN SENYEN, s.95-96; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.178; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.253.
[279] Nizamettin AKTAY/ Kadir ARICI/ Tuncay SENYEN/KAPLAN, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, 2011, s.96; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.103; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.384.
[280] AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.179.

yandan ödemeyi yapanın kimliği de önemli değildir[281]. Bu nedenle ücretin üçüncü kişi tarafından ödenmesiyle de borç ifa edilmiş olur.

Ücretin diğer unsuru, nakdi bir ödeme olmasıdır[282]. Bu nedenle işçinin yaptığı işin karşılığının ayni olması mümkün değildir[283]. Ücretin son unsuru ise dönemsel bir ödeme olmasıdır. Çünkü ücret kanunun kabul ettiği sınırlar içinde tarafların sözleşme ile tespit ettiği belirli ve sabit aralıklı zaman dilimlerine, dönemlere uyularak ödenmekte olup[284] 4857 sayılı İş Kanunun 32'nci maddesinde bu süre en çok bir ay olarak belirlenmiştir.

2. Ücretin Çeşitli Görünümleri

a. Temel (Asıl, Çıplak) Ücret - Giydirilmiş Ücret

Temel ücret, iş sözleşmesi kurulurken kararlaştırılan ve işçinin yaptığı iş karşılığında ödenen nakdi meblağdır[285]. Asıl ücret, işçiye ödenen temel(çıplak) ücret, para ile ödenen tutardır[286]. Diğer bir deyişle, temel ücrete işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri gibi menfaatler dahil değildir[287]. İş Kanununda bazı hallerde işçiye yalnızca temel ücrete göre ödeme yapılacağı düzenlenmiştir. İş Kanununun 50'nci ve 57/2'nci maddesine göre hafta tatili, ulusal bayram, genel tatiller ve yıllık izin ücretlerinin temel ücret üzerinden ödenmesi gerekir[288].

İş Kanunu bazı durumlarda ise ücret kavramını genişleterek temel ücretin yanında yan menfaatlerin de hesaba katılmasını hükme bağlamıştır[289]. Geniş anlamda ücret uygulamada giydirilmiş ücret anlamına gelip asıl ücret yanında işçiye sağlanan

---

[281]MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.622; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.178; ÇELİK/CANİKLİOĞLU /CANBOLAT, s.217.
[282] TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.231; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.620; IŞIKLI, s.79; SÜMER, s.70; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.139.
[283] SÜMER, s.70; IŞIKLI, s. 83.
[284]MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.622; Y.7.HD,2.05.2014, E.2014/3219, K.2014/11068 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2015/3), s.272-275; Y.9.HD, 09.05.2013, E.2011/9831, K.2013/14115 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/4), s.509-512.
[285] Tankut CENTEL, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, Yalçın Ofset, 1988 s.115; EKONOMİ, s.113; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.179; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.384; EYRENCİ/TASKENT/ULUCAN, s.135.
[286]ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.217; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.621.
[287] DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.104.
[288] KORKMAZ/ALP, s.143.
[289] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.308.

nakdi veya ayni menfaatleri de kapsar[290]. Geniş anlamda ücret kapsamına ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, provizyon ve ikramiye yanında yeme-içme, giyim, barındırma; ısıtma ve aydınlatma seklinde çeşitli görünümü olan ayni ödemeler gibi, asıl ücrete yapılan ekleri de girmektedir[291]. O halde kanunda veya sözleşmede aksi belirtilmedikçe temel ücretin belirlenmesinde işçiye iş sözleşmesi veya kanundan sağlanan ikramiye, sosyal yardım gibi menfaatler dahil edilmez[292]. Yine Yargıtay kararlarında arızi nitelikteki ödemelerin ücret eki olarak giydirilmiş ücrete dahil edilemeyeceği de belirtilmektedir[293]. Bu nedenle geniş anlamda ücret kavramına giren ödemelerin "sürekli" nitelik taşımayanları tazminat hesaplarında dikkate alınmaz.

Brüt ücret ise, ücretten gelir vergisi, sosyal güvenlik primi gibi gerekli yasal kesintilerin yapılmasından önceki tutardır[294]. Bu ücretten yasal kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen tutar net ücrettir[295]. Bununla birlikte uygulamada ücretin net olarak talep edilmediği durumlarda brüt tutar üzerinden hesaplanması gerektiği kabul edilmektedir[296].

b. Ücret Ekleri

Ücret ekleri, kanundan, iş sözleşmesinden doğan veya işyeri uygulaması sonucunda ortaya çıkan ve işçiye asıl ücreti yanında sağlanan ve para ile ölçülebilen menfaatlerdir[297]. Özel düzenleme olmadıkça ücret ekleri için asıl ücrete ilişkin

---

[290] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.624; KORKMAZ/ALP, s.143.
[291] Mustafa ÇENBERCİ, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 1978, s.534; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.135.
[292] AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s.96.
[293] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.625.
[294] SÜMER, s.70; ÇOPUROĞLU, s.29.
[295] SÜMER, s.70; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.179; *"Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi ücret niteliğinde olmayan tazminat alacaklarında net tutar bulunurken, 5510 sayılı yasanın 80. maddesi uyarınca % 14 oranında sosyal güvenlik primi ve % 1 oranında işsizlik sigortası kesintisi yapılmaz, sadece vergi kesintisi yapılır. Ayrıca kıdem tazminatından gelir vergisi de kesilmez. Ancak gazetecilerin 24 aylık kıdem süresini aşan kısım için hesaplanan kıdem tazminatı tutarı üzerinden gelir vergisi kesilmelidir. Gemi adamlarının hem tazminat niteliğindeki hem de ücret niteliğindeki alacaklarından ise gelir vergisi kesilmez. Bütün işçilik alacakları damga vergisine tabidir. Prim, ikramiye, ücret, boşta geçen süre ücreti gibi ücret niteliğindeki alacaklarda ise net tutar bulunurken, hem vergi kesintilerinin hem de 5510 sayılı yasada düzenlenen prim ve işsizlik sigortası kesintisinin yapılması gerekir."* Y.9.HD, 05.09.2012, E. 2011/48488, K.2012/27544, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/2), s.310-312.
[296] *"Dairemizin yerleşik kararlarına göre, kural olarak işçilik alacakları hesaplanan brüt tutar üzerinden hüküm altına alınmalıdır. Ancak davacının isteği net tutar üzerinden ise talep aşılamayacağından, net tutara göre hüküm kurulmalıdır."* Y.9.HD, 05.09.2012, E.2011/48488, K.2012/27544, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/2), s.310-312.
[297] SÜMER, s.73; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, s.105; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.624.

hükümler uygulanır[298]. Ancak ücret eklerinin dikkate alınabilmesi için ise bunun açıkça belirtilmesi gerekir[299]. İş Kanununda asıl ücretin mutlaka para şeklinde nakdi bir karşılık olması gerektiği hüküm altına alınmışsa da asıl ücret dışındaki diğer ücretlerin ayın olarak da belirlenmesi mümkündür[300].

Ücret eklerinin asıl ücrete dahil edilmesi ile ortaya geniş anlamda ücret çıkar[301]. Uygulamada sıklıkla rastlanılan ücret ekleri ise ikramiye, prim, bahşiş, kardan alınan pay ve komisyondur. Asgari geçim indiriminin ise ücret eki niteliğinde olmadığı Yargıtay tarafından kabul edilmektedir[302].

3. Ücretin Miktarı ve Hesaplanması

a. Miktarı

Ücretin miktarı belirlenirken o işyerinde toplu iş sözleşmesi var ise öncelikle toplu iş sözleşmesinin esas alınması gerekir[303]. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 36'ncı maddesine göre; *"Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir".* Ancak bu kural toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçiler açısından geçerlidir. Dolayısıyla ücret belirlenirken, bir işyerinde toplu iş sözleşmesi uygulanmıyor ise iş sözleşmesi hükümlerinin, en son ise Borçlar Kanunu ve örf adet hükümlerinin esas alınması gerekir[304].

---

[298] CENTEL, **İş Hukukunda Ücret**, s.117; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.624.
[299] SÜMER, s.73.
[300] KORKUSUZ, s.12; CENTEL, **İş Hukukunda Ücret**, s.118.
[301] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.624.
[302] *"İşçiye ücreti dışında ödenen asgari geçim indirimi yasayla getirilmiş olup, bireyin veya ailenin asgari geçim düzeyini sağlayacak bölümünün toplam gelirden düşülerek vergi dışı bırakılmasıdır. Bu nedenle ücretin eki değildir. Ücret olarak nitelendirilemez ve tazminat ve işçilik alacaklarının hesaplanmasına esas ücrete dahil edilemez."* Y.9.HD, 18.02.2015, E.2013/11043, K.2015/7249 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[303] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.640.
[304] *"İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunun 323 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve*

Tarafların sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe belirlemeleri mümkün ise de bu serbesti asgari ücret ile sınırlandırılmıştır[305]. Bu husus 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 401'nci maddesinde; *"İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür"* hükmü ile açıklanmıştır. Bu açıdan işçi ile işveren asgari ücretin altında olmamak kaydıyla ücreti belirleme sözleşme serbestisine sahiptirler.

b. Hesaplanması

İş sözleşmesinde, kanunda ya da toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe ücret, ücret zammı ya da ücret ölçü alınarak yapılan herhangi bir ödemede çıplak ücretin esas alınması gerekir[306].

Ücret miktarına bağlı olarak kanunda düzenlenen tazminat hesaplarında esas alınacak ücret de çıplak ücrettir[307]. Ancak tazminat hesaplarında ücret eklerinin dikkate alınabilmesi için kanunda bu hususun açıkça düzenlenmesi gerekir. Bu açıdan sendikal tazminat ile iş güvencesi tazminatı çıplak ücret üzerinden hesaplanırken, kanundaki düzenleme nedeniyle, kıdem, ihbar ve kötüniyet tazminatlarında asıl ücrete ek olarak sözleşme ve kanundan doğan çıkarların da göz önünde tutulması gerekir[308].

B. Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti

1. Genel Olarak

İşçiyi koruyucu düzenlemeler arasında işçinin çalışma süreleri de yer almaktadır. İşçinin dinlenmesi ve diğer ihtiyaçlarına zaman ayırabilmesi açısından haftalık ve günlük çalışma sürelerine kanunla bir takım sınırlamalar getirilmiştir[309]. İş Kanununda haftalık normal çalışma süresi en fazla kırk beş saat olarak belirlendikten

---

adetler göz önünde tutularak belirlenir." Y.7.HD, 01.10.2014, E.2014/10671, K.2014/18554 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı), MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.640.

[305] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.640-641; SÜMER, s.74; POYRAZ, s.61.

[306] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.219; KORKMAZ/ALP, s.143.

[307] SÜMER, s.70.

[308] SÜMER, s.70-71; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.219.

[309]MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1242; Ünal NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku Ferdi İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, s.642; SÜMER, s.130; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.492.

sonra aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanacağı düzenlenmiştir. Böylece kanun koyucu bir hafta için işçilerin azami çalıştırılabilecekleri süreyi belirleyerek tarafların bu sürenin üstünde belirleme yapmalarına imkân tanımamıştır[310]. Dolayısıyla bu düzenleme nispi emredici nitelikte olup taraflarca daha az sürenin kararlaştırılması mümkündür.

İş Kanununda ekonomik, sosyal ve teknolojik nedenlerle ve isteğe bağlı olmak koşuluyla işyerlerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına imkan sağlamak üzere çalışma sürelerine bir takım esneklikler getirilmiştir[311]. İşçilerin sözleşme ile haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla günlük çalışma sürelerini farklı olarak belirlemelerine imkan tanınmıştır[312]. Ancak İş Kanununun 63'üncü maddesi ile günlük çalışma süresinin on bir saati aşamayacağı hüküm altına alınmış ve günlük çalışma sürelerinin belirlenmesinde taraflar serbest bırakılmamıştır[313]. İş Kanunun 63/2'nci maddesinde; *"Tarafların çalışması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir 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 uzatılabilir"* düzenlemesine yer verilmiştir. Buna göre haftalık çalışma süresi eşit olmayan şekilde iş günlerine bölünürken işçi yönünden en çok on bir saatlik çalışma süresi aşılamayacağı gibi bu halde iki aylık denkleştirme süresinin uygulanması gerekecektir. Denkleştirme süresi kapsamında ve bu süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa da bu çalışma fazla çalışma sayılmayacaktır[314]. Diğer bir söyleyişle iki aylık denkleştirme süresi içinde işçinin herhangi bir haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresi olan kırk beş saati aşsa bile, iki aylık dönem içinde ortalamasının kırk beş saatten fazla olmaması gerekir[315]. Bu düzenleme ile yoğunlaştırılmış iş haftasında kanun iki sınırlama getirmiştir. Bunlardan

---

[310] Nurşen CANİKLİOĞLU, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", **Toprak İşveren Dergisi**, Haziran 2005, s.4.
[311] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.407; SÜMER, s.131.
[312] SÜMER, s.130.
[313] Münir EKONOMİ, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, S. 3/2004, s.8.
[314] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.259; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1242; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.312.
[315] SÜMER, s.131.

birincisi günlük çalışma süresinin on bir saati aşamaması, ikincisi ise denkleştirme süresi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, yasal veya sözleşme ile getirilen normal haftalık çalışma süresini aşamamasıdır[316]. İşveren, yoğun çalışma haftasının ardından geri kalan süreyi denkleştirebilmek için, işçileri ya haftalık normal çalışma süresinden daha az çalıştırmak ya da denkleştirme süresinde işçilerin çalıştırılabileceği azami süreyi boş zaman olarak vermek zorundadır[317].

İş Kanununda normal haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar ise fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ayrımı yapılmak suretiyle düzenlenmiştir. Ancak İş Kanununda fazla çalışma süreleri düzenlenirken İş Kanununun 41/7'nci maddesinde fazla saatlerle çalışma üst başlığı altında hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma kavramlarına yer verilmiştir[318]. Bu nedenle konu, fazla saatlerle çalışma ücreti başlığı altında fazla çalışma ücreti ve fazla sürelerle çalışma ücreti şeklinde ayrıma tabi tutularak aşağıda incelenmiştir.

a. Fazla Çalışma Ücreti

4857 sayılı İş Kanununun 41'inci maddesinde fazla çalışma; *"Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalar"* olarak tanımlanmıştır. Buna göre işçinin yedi günden oluşan bir haftalık zaman diliminde çalıştığı sürenin toplamda kırk beş saati aşması halinde işçiye, aşan kısım için fazla çalışma ücreti ödenecektir[319]. Kanunda haftalık belirlemeye gidilmiş olduğundan, günlük kanuni çalışma süresi üzerinde yapılan bir çalışma, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşmadığı takdirde fazla çalışma kabul edilmemektedir[320]. O halde fazla çalışma, işçinin günlük değil haftalık azami süre olan kırk beş saati aşması ile oluşur[321]. Yani işçinin en çok çalışma

---

[316] Ömer EYRENCİ, **"4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi"**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Legal 2014, s.161; Ercan AKYİĞİT, "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs 2006, s.9.

[317] CANİKLİOĞLU, **"Çalışma Süresi"**, s.8.

[318]EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.255; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.643; EYRENCİ, **İş Sözleşmesinin Türleri**, s.174.

[319]ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.493; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.821; Münir EKONOMİ, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, S. 3/2004, s. 7; Devrim ULUCAN, "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:9, Özel Sayı 2007, s.180; KORKMAZ/ALP, s.262; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.313.

[320] Şahin ÇİL, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3, s.57; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.256; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s.222.

[321]AKYİĞİT, **Normali Aşan Çalışmalar**, s.2; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.493; SÜMER, s.133.

süresi olan on bir saati aşmamak üzere normal günlük çalışma süresinin üzerinde çalışması, fazla çalışma yaptığını göstermez[322]. Ancak Yargıtay, 4857 sayılı Kanunu bakımından günlük on bir saati aşan çalışmaların da fazla çalışma sayılacağını söylemektedir[323].

Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi İş Kanununun 41/1'inci maddesi uyarınca bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Denkleştirme döneminin sonunda, o dönem içinde yapılan toplam çalışmaların hafta sayısına bölünmesi ile bulunan ortalama haftalık çalışma süresi, kırk beş saati aştığı takdirde, aşan kısım fazla çalışma sayılır. İş Kanununa göre her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılması ile belirlenir[324].

4857 sayılı İş Kanununda fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmış olan işçinin isterse fazla çalışma ücreti yerine, fazla çalışma yaptığı her saat için belirli bir serbest zaman kullanma hakkı vardır[325].

b. Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında kararlaştırıldığı işyerlerinde kırk beş saate kadar olan çalışmalar "fazla sürelerle çalışma" olarak nitelendirilir[326]. Buna göre kanunda yasal çalışma süresinin aşılması halinde yapılan çalışma "fazla çalışma", yasal çalışma süresinin altında kararlaştırılan süreyi aşan çalışmalar ise "fazla sürelerle çalışma" olarak tanımlanır[327]. 4857 sayılı İş Kanununun 41/7'nci maddesinde

---

[322] EKONOMİ, **Fazla Çalışma**, s.6.

[323] *"Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir."* Y.9.HD, 24.09.2014, E.2012/28410, K.2014/27929 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); Muhittin ASTARLI, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara, Ekim 2008, s.170.

[324] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.499; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.822; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.323.

[325] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.668; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1250; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.323.

[326] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.493; KORKMAZ/ALP, s.269; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.822; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.321; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.257.

[327] *"İşçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırk beş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırk beş saate kadar olan çalışmaları "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır (İş Kanunu, Md. 41/3). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmi beş*

ise her iki kavramı da kapsayacak şekilde fazla sürelerle çalışma kavramına yer verilmiştir.

Bir işyerinde haftalık çalışma süresi sözleşmeler ile kırk saat olarak belirlenmiş ise o hafta kırk sekiz saat çalışan işçi için kırk beş saate kadar olan çalışması "fazla sürelerle çalışma" kırk beş ile kırk sekiz saat arasındaki çalışması ise "fazla çalışma" olarak kabul edilecektir[328].

2. Talep Edilebilme Koşulları

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapılabilmesi için kanunda düzenlenen bir takım şartların gerçekleşmesi gerekir. İş Kanununda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapılabilecek haller, bu tür çalışmaların caiz olmadığı durumlar ve yapılacak çalışmaların azami süresi ve işçinin onayının alınması gibi şartlar düzenlenmiştir[329] (İş K, m.63/2). Bu onay, iş ilişkisi devam ederken olabileceği gibi iş sözleşmesi yapılırken de olabilir[330].

4857 sayılı İş Kanununda "normal ve genel sebepler", "zorunlu sebepler" ve "olağanüstü sebepler" ile fazla çalışma yaptırılacağı düzenlenmiştir[331]. Kanunun 41'inci maddesinde, *"ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle"* işverenin işçilere fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptırabileceği, 42'nci maddesinde; *"Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması"* halinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma yaptırılabileceği düzenlenmiştir. Kanunun 43'üncü maddesinde ise olağanüstü nedenlerle fazla çalışma düzenlenmiş olup; *"Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulunun gerek görmesi halinde"* fazla çalışma yaptırılabileceği düzenlenmiştir.

---

fazlasıdır." Y.7.HD, 12.02.2015, E.2014/16167, K.2015/1378 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.493; SÜMER, s.134; ASTARLI, **Çalışma Süreleri**, s.179.

[328] SÜMER, s.132; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.648; AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s.2222.

[329] ASTARLI, **Çalışma Süreleri**, s.183; Ünal NARMANLIOĞLU, "İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:5, Sayı: 17, Mart, 2010, s.29; EYRENCİ, **İş Sözleşmesinin Türleri**, s.160.

[330] EYRENCİ, **İş Sözleşmesinin Türleri**, s.160.

[331] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.259-271; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.646; Ayrıntılı Bilgi İçin bkz. ASTARLI, s.209-2013.

Fazla saatlerle çalışma yaptığını iddia eden işçinin öncelikle bu iddiasını ispat etmesi gerekir[332]. Bununla birlikte işçi fazla çalıştığını tanık dahil her türlü delil ile ispat edebilir[333].

3. Miktarı ve Hesaplanması

a. Miktarı

4857 sayılı İş Kanununda fazla saatlerle çalışmanın, işçinin talebine göre zamlı ücret veya serbest zaman ile karşılanacağı düzenlenmiştir. Kanunun 41/4'üncü maddesinde belirtilen *"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 on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir."* hükmü uyarınca işçinin zamlı ücret yerine, serbest zaman kullanma hakkı vardır. Yine aynı Kanunun 41'inci 42'nci ve 43'üncü maddeleri gereğince fazla saatlerle çalışma yapan işçiye serbest zaman yerine ücreti zamlı olarak ödenecektir. Ancak toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerinde, işçi yararına olacak şekilde kanundaki belirlemenin üstünde bir miktar öngörülmüşse fazla çalışma ücretinin buna göre hesaplanması gerekir[334]. Yine işçi ile işveren arasında yapılan sözleşme kanundaki düzenlemeye göre işçinin lehine ise iş sözleşmesinin geçerli sayılması gerekir[335].

Kanunun olağan nedenle, zorunlu nedenle ve olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışmayı düzenleyen bu üç maddesine göre fazla çalışma halinde işçiye ücreti yüzde elli zamlı olarak ödenir. Dolayısıyla fazla çalışmayı doğuran nedenin hangisi

---

[332] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.657.

[333] *Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların,* tanık beyanlarıyla sonuca *gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır."* Y.7.HD, 29.09.2014, E.2014/11321, K.2014/18338 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.657; KORKMAZ/ALP, s.266.

[334] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.662.

[335] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.499; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.831.

olduğuna bakılmaksızın, fazla çalışma ücreti normal çalışma ücretinin yüzde elli artırılması suretiyle tespit edilir[336].

Fazla sürelerle çalışmada ise işçiye ücreti yine zamlı olarak ödenecektir. Ancak Kanunun 41/3'üncü maddesine göre, *"...fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir"*. Buna göre fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş artırılması ile belirlenir[337]. Bu durum, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla sürelerle çalışmalar bakımından da geçerlidir. Bununla birlikte Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 10'uncu maddesine göre; *"İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci ve 34'üncü maddeleri uyarınca ödenir"*. Bu nedenle fazla saatlerle çalışma ücreti kural olarak normal ücret ne zaman ödeniyorsa onunla birlikte ödenir[338].

Kanunda öngörülen yüzde elli ve yüzde yirmi beş fazlasıyla ödeme kuralı, nispi emredici bir nitelik taşıdığından, tarafların bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile bu oranın altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de daha yüksek bir oranın belirlenmesi olanaklıdır[339].

b. Hesaplanması

Fazla saatlerle çalışma ücretinin hesabında 4857 sayılı İş Kanununun 32/1'inci fıkrası uyarınca genel anlamda ücret esas alınacağından bu ücretin çıplak brüt ücret

---

[336] Muhittin ASTARLI, "Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna Dair Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:9, S:4, 2008, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/943.pdf, (26.07.2015); AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.323; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.831; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.499.

[337] Cevdet İlhan GÜNAY, "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:6, Yıl:2, Haziran 2007, s.12; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.662.

[338] AKYİĞİT, **Normali Aşan Çalışmalar**, s.15.

[339] ÇİL, **Fazla Çalışma**, s.69; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1252; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.831.

olması gerekmektedir[340]. Bu nedenle giydirilmiş ücrete göre fazla çalışma ücretinin hesaplanması mümkün değildir[341].

Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır[342]. Yine fazla saatlerle çalışma ücretlerinin, ücret ödeme şekline göre asıl ücretin ödenmesi gereken zamana göre ödenmesi gerekir[343].

Fazla çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı esas alınarak belirlendiği için, ücretin gündelik, haftalık ya da aylık olarak hesaplandığı hallerde işçinin bir saate düşen normal ücreti bulunur[344]. Aylık ücret, bir yıldaki ay sayısı olan on iki ile çarpılır ve hafta sayısı olan elli ikiye bölünerek işçinin haftalık ücreti bulunur; bu şekilde hesaplanan ücret haftanın yedi gününe bölünerek bir günlük ücret ve günlük ücretin bir günlük çalışma süresine bölünmesiyle normal saat ücreti bulunur[345].

Ücretin parça başına veya yapılan iş tutarına göre belirlenmesi halinde, fazla çalışılan sürede üretilen parça adedi veya iş tutarı ile tespit edilen ücretin çarpımı ile fazla çalışma ücreti elde edilir[346]. Bir diğer yol olarak parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme dönemlerinde meydana getirilen parça veya iş tutarları o dönem içinde çalışılmış olan toplam normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunmak suretiyle bulunan bir saatlik parça veya iş

---

[340] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1252; KORKMAZ/ALP, s.266; ASTARLI, **Çalışma Süreleri**, s.217; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.663.
[341] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1252; AKYİĞİT, **Normali Aşan Çalışmalar**, s.12.
[342]ÇİL, **Fazla Çalışma**, s.69; *"Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 16.2.2006 gün 2006/20318 E, 2006/3820 K.). Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir."* Y.9.HD, 24.09.2014, E.2012/33078, K.2014/27866 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[343] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.665.
[344] NARMANLIOĞLU, s.663; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1251; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.831.
[345] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1251.
[346] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1251.

tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, %50 fazlası fazla çalışma ücreti, %25 fazlası fazla sürelerle çalışma ücreti olarak hesaplama yapılır[347].

İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak bilinmeyen ücretin tespiti gerekir[348]. Bu şekilde bulunan bir saatlik normal ücretin yüzde elli artırılması suretiyle işçiye ödenecek bir saatlik fazla çalışma ücreti bulunmuş olur[349].

C. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri

1. Hafta Tatili Ücreti

Hafta tatili ilk olarak 1924 yılında çıkarılan 394 sayılı Hafta Tatili Kanununda düzenlenmiştir. Bu kanun ile işyerlerinde faaliyetin hafta tatili günlerinde durdurulması ve haftada altı iş günü çalıştırılan işçilere bir gün hafta tatili verilmesi öngörülmüştür[350]. Hafta tatili daha sonra 1981 tarihli 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunda da düzenlenmiştir. Hafta tatili hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 46/1'inci maddesi ise şu şekildedir; *"Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir".* Anılan hükme göre işçinin tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre çalışmış olması halinde yedi günlük zaman dilimi içinde en az yirmi dört saat dinlenmesi ve bu sürenin de bölünmeden kullanılması gerekmektedir [351]. Bunun için

---

347 ÇİL, **Fazla Çalışma**, s.70; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.663; *"Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir."* Y.9.HD, 22.09.2014, E.2012/26409, K.2014/27432 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

348 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1255; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.666; ÇİL, **Fazla Çalışma,** s.70.

349 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1251.

350 SÜMER, s.144; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.513; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.342.

351 *"Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır."* Y.9.HD, 04.02.2014, E.2011/52703, K.2014/3124, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/4), s.397; KORKMAZ/ALP, s.274.

işçinin haftalık normal çalışma süresi, iş günlerine dağıtılsın dağıtılmasın, haftanın iş günlerinde kırk beş saat çalışması ya da çalışmış sayılması aranır[352].

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3'üncü maddesine göre ise hafta tatili Pazar günüdür. Ancak Hafta Tatili Kanununda hafta tatili verilemeyecek olan yerler ayrıca istisna tutulmuştur. Kanunun 4'üncü maddesinde sayılan hastane, eczane, vapur su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, matbaa, tiyatro, sinema, eğlence yerleri, otel, lokanta gibi işyerlerinde Pazar günü tatil yapmama olanağı vardır[353]. Aynı kanuna göre Pazar günü tatil edilen işyerlerinde bekçilik ve kapıcılık gibi zorunlu hizmeti yapan işçilere haftanın diğer bir gününde tatil verilir[354]. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşler Yönetmeliğinde ise Pazar günü vardiyasında çalışan işçilerin haftanın diğer bir gününde tatil yapmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir[355]. Hafta tatilinden istisna edilen bu işyerlerinde Pazar günleri çalışıp haftanın diğer bir gününde hafta tatilini yapan işçiye Pazar gününe ait çalışması için bir gündelik tutarında ücret ödenecektir[356]. İş Kanununun 46/2'nci maddesine göre; *"Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir*". Bu sebeple ister genel tatil günü Pazar günü olsun isterse haftanın diğer günlerinde olsun hafta tatili iznini kullanan işçiye, iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında ücret ödenmesi zorunludur[357].

Öte yandan hafta tatili ücretine hak kazanmak için yedi günlük zaman diliminde 63'üncü maddede belirlenen iş günlerinde çalışma yapmak zorunlu olmakla beraber bazı günlerin çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı da düzenlenmiştir[358].

2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

4857 sayılı İş Kanununun 44'üncü maddesi genel tatil günlerinde ve ulusal bayramda çalışmayı, 47'nci maddesi ise genel tatil ücretini düzenlemiş bulunmaktadır. Ülkemizde ulusal bayram ve genel tatiller 17.03.1981 tarih ve 2429 sayılı Ulusal

[352] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1307.
[353] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.841; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.513.
[354] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.841; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.513.
[355] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.841.
[356] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.297.
[357] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.695; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.342.
[358] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.298; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.436-437.

Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda düzenlenmiştir. İş Kanununda ise ulusal bayram ve genel tatil günlerinin neler olduğu belirtilmemiştir. Ancak 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, hangi günlerin ulusal bayram hangi günlerin genel tatil olduğunu hükme bağlamıştır. Bu Kanunun 1'inci maddesine göre tek ulusal bayram, Cumhuriyet Bayramıdır ve 28 Ekim günü saat 13.00'ten başlayıp 29 Ekim günü bütün gün devam eder. Aynı Kanunun 2'nci maddesi ise; genel tatiller, "resmi ve dini bayram günleri" ile "yılbaşı günü" olarak belirlemiştir. Yılbaşı günü, her yılın 1 Ocak günüdür. Resmi Bayram günleri, 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı ve 30 Ağustos günü kutlanan Zafer Bayramı'dır. Dini Bayram günleri ise, her yıl arefe günü saat 13.00'ten başlayacak şekilde 3,5 gün Ramazan Bayramı ve 4,5 gün Kurban Bayramıdır. Emek ve Dayanışma günü olarak ilan edilen 1 Mayıs da genel tatil günü olarak kabul edilmiştir[359].

İş Kanununun "Genel Tatil Ücreti" başlıklı 47'nci maddesine göre; *"Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir".* Buna göre işçi tatil gününde çalışırsa, bir iş karşılığı olmaksızın yasa gereği kazandığı bir günlük ücretine ek olarak o güne ait çalışmasının karşılığı olan ücrete yani toplam olarak iki günlük ücrete hak kazanacaktır[360]. Öte yandan ulusal bayram ve tatil günlerinden birinin işçinin hafta tatili gününe rastlaması halinde işçilere iki tatil günü ücreti değil sadece bir gündelik tutarında ücret ödenecektir[361]. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin tatil yapmayarak çalışmaları halinde ise çalışılan her gün için ayrıca bir günlük ücret ödenmesi gerekecektir[362] (İş K, m.47/I).

[359] 22.04.2009 tarih ve 5892 sayılı Kanun, 27.04.2009 tarih ve 27212 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
[360] KORKMAZ/ALP, s.276.
[361] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.300.
[362] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.301; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.437.

3. Miktarı ve Hesaplanması

a. Miktarı

İşçinin tatil günü ücreti İş Kanununun 49/1'inci maddesinde düzenlenmiş olup, çalıştığı günlere göre bir güne denk gelen ücretidir. İş Kanununun 46/II'nci maddesine göre; çalışılmayan hafta tatili günü için işçiye, işveren tarafından, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Eğer işçi, hafta tatili günü çalışmışsa, hafta tatili ücreti yanında, çalışmasının karşılığı olan ücrete hak kazanacaktır. Bir başka söyleyişle hafta tatilinde çalışan işçilerin ücretleri yüzde yüz zamlı olarak yani bir kat fazlasıyla ödenecektir. Ancak işçinin hafta tatili çalışması fazla çalışma niteliğinde ise işçinin çalıştırıldığı hafta tatili ücretinin yüzde elli zamlı ödenmesi gerekecektir[363]. İşçi hafta tatili gününde çalışmadan dahi bir günlük ücrete hak kazanmaktadır. Yüzde elli artırımlı hesaplanan ücret, bu bir günlük ücret alacağı üzerine ilave edilmelidir. Yani, hafta tatili günü çalışan işçi çalışmasa dahi bir günlük ücretini alacağından, çalıştığı zaman 1,5 günlük ücret daha alacaktır ve kendisine hafta tatili çalışması için toplamda 2,5 günlük ücret ödenecektir[364]. İşçinin çalıştırıldığı hafta tatili yerine hafta içinde bir gün istirahat veriliyorsa, ne çalışılan hafta tatili için ayrıca ücret ne de fazla çalışma ücreti söz konusu olmayacaktır[365]. Hafta tatilinin diğer yasal tatil günleriyle çakışması halinde ise sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça işçiye yalnızca bir günlük ücreti ödenir[366].

İş Kanununun 47/1'inci maddesine göre ise işçi ulusal bayram ve genel tatil olarak kabul edilen günlerde çalışmazsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak, tatil yapmayarak çalışır ise çalışılan her gün için ayrıca bir günlük ücreti ödenir. Bu nedenle işçi tatil gününde çalışırsa, iş karşılığı olmaksızın hak ettiği bir günlük ücretine ek olarak o güne ait çalışmasının karşılığı ücrete de hak kazanacaktır[367].

---

[363] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1308.
[364] AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s. 233; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.844; KORKMAZ/ALP, s.275; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.343.
[365] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1309.
[366] AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.344; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.847.
[367] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.847.

b. Hesaplanması

Tatil ücretleri, geniş anlamda ücret olmayıp temel yani çıplak ücret üzerinden[368] hesaplanır. Bu nedenle fazla çalışma ücretleri, primler, ek iş olarak hazırlama, tamamlama, temizleme işinden alınan ücretler, sosyal yardımlar hafta tatili ücretinin tespitinde hesaba katılmaz[369].

Hafta tatili ve genel tatil alacakları, çalışılan dönem ücreti üzerinden hesaplanmalıdır. Bu nedenle hesaplamanın tüm süre için son ücret üzerinden değil gerçekleştiği dönemdeki ücreti üzerinden yapılması gerekir[370].

Parça başına, götürü, akord ya da yüzde usulü ile çalışan işçinin ise bir günlük tatil ücreti, bir ödeme süresinde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi ile bulunur[371]. İşçi ücretini saat karşılığı alıyor ise tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katı olacaktır[372]. Maktu aylıkla çalışan işçilerin ücretleri ise aylıklarına dâhil olduğundan bu işçilere ayrıca tatil ücreti ödenmez[373].

Öte yandan İş Kanununun 49'uncu maddesine göre hasta, izinli veya sair nedenlerle mazeretli olduğu hallerde dahi tam olarak ödenen aylıkla çalışan işçilere ayrıca tatil ücreti ödenmez. Zira bu halde aylığın içinde çalışılmayan hafta tatili, ulusal

---

[368] AKTAY/ARICI/SENYEN/KAPLAN, s.235; KORKMAZ/ALP, s.275; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.697; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.842; *"Gerek tatil ücretleri gerekse yıllık izin ücreti alacaklarının işçinin çıplak brüt ücreti üzerinden hesaplanması gerekir."* Y.9.HD, 16.03.2009, 39610/22571, (Durmuş ÖZCAN, **"İş Hukukunda İşçilik Alacakları"**, Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2013), s.178; *"Fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücret alacaklarının hak edilen tarihteki çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Geçmiş yılların ücretleri bilinmiyorsa son ücret asgari ücrete oranlanarak geçmiş yıllar ücreti belirlenmelidir*." Y.9.HD, 13.06.2013, E.2011/17251, K.2013/18152 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[369] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1307; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.698.

[370] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.849; *"Davacının ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve fazla çalışma alacaklarının çıplak ücretten mi giydirilmiş ücretten mi hesaplanacağı noktalarında da uyuşmazlık bulunmaktadır. Fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir" (Y9HD, 16.02.2006* E.*2006/20318, K.2006/3820 K) Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir*." Y.9.HD, 08.12.2011, E.2009/25707, K.2011/47611 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[371] *" İşçinin ücretinin yüzde usulüne göre belirlendiği sözleşmelerde, ulusal bayram ve genel tatil ücreti o hafta içinde işçinin elde ettiği ücretin altıya bölünmesi suretiyle bulunur."* Y.9.HD, 09.06.1999, E.K.9604/10073, (ÖZCAN), s.178; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.698-699.

[372] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 440; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.699.

[373] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.700; KORKMAZ/ALP, s.275.

bayram ve genel tatil ücretinin bulunduğu kabul edilir[374]. Ancak bu işçilerin söz konusu tatil günlerinde çalışmaları halinde ise o gün için bir günlük ücret tutarının ödenmesi gerekecektir[375].

II. ÜCRET ALACAKLARINA UYGULANACAK FAİZ

A. Faizin Türü

1. Ücretin Türk Parası Olarak Kararlaştırılması Halinde

4857 Sayılı İş Kanununun 32/2'nci maddesine göre; "*Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir"*. Buna göre ücret alacaklarında esas olan ücretin Türk parası ile ödenmesidir.

Ücretin Türk parası olarak kararlaştırılması ve vadesinde ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ise işçinin faiz talep etme hakkı bulunmaktadır. İşçinin talep edebileceği bu faiz ile ilgili olarak İş Kanununda özel bir düzenleme mevcuttur. İş Kanununun 34/1'inci maddesine göre; *"Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır"*.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde, ücret alacaklarına uygulanacak faiz oranı ile ilgili açık bir düzenleme yer almamaktaydı. Yargıtay, o dönem için verdiği kararlarda ücret alacaklarına yasal faizin uygulanacağını söylemekteydi[376]. 4857 sayılı Kanunun 34/1'inci maddesi ile yasal faiz ücret alacaklarında temerrüt faizi olmaktan çıkarılmıştır[377]. Ancak ücret alacağının 1475 sayılı Kanun döneminde doğmuş olması durumunda 10.06.2003 tarihine kadar yasal faiz, bu tarihten sonraki ücretler bakımından ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi gerekir[378]. Yargıtay da 1475 sayılı İş Kanunu döneminde doğmuş olup da 4857 sayılı İş Kanununun

---

[374] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.520.
[375] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.520.
[376] Bkz. GÜNAY, **Faiz ve Uygulaması**, s.110-111.
[377] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.668; Sarper SÜZEK, **"İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları"**, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.56, S.4, Ankara 2007, s.209.
[378] *"Ücret alacağının 1475 sayılı Yasa döneminde doğması durumunda, 10.6.2003 tarihine kadar yasal faiz, bu tarih sonrası ücretler bakımından ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir."* Y.9.HD, 27.04.2012, E.2010/3969, K.2012/14663, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/1), 468-471; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.669.

yürürlüğe girdiği tarihte henüz ödenmemiş ücret alacaklarına mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiğini söylemektedir[379].

İşçinin ücret konusundaki talebinin "yasal faiz" olarak adlandırılmış olması da 4857 sayılı Kanunun 34'üncü maddesinin uygulanmasına engel değildir. Yargıtay, işçinin ayrıştırma yapmadan belirtmiş olduğu yasal faiz isteğinin, İş Kanunundaki özel faiz türü olarak anlaşılması gerektiğini söylemektedir[380]. Bu açıdan işçilik alacaklarında dava konusu edilen alacak kalemine "yasal faiz" uygulanması talep edilmiş ise o alacak kalemi için yasada düzenlenmiş özel bir faiz türünün bulunması halinde, talep edilen faizin kanundaki bu özel faiz türü olduğunun kabulü gerekir. Ancak işçinin tek tek alacak kalemlerini belirtmek suretiyle, bir kısım alacaklara kanunda belirtilen özel faiz türünü, bir kısmına ise yasal faiz talep etmesi halinde taleple bağlılık kuralından hareketle işçinin talebindeki faizi aşmamak kaydıyla faize hükmedilmektedir.

Gününde ödenmeyen ücretler için öngörülen mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı, sadece çıplak ücreti değil aynı zamanda ücret eklerini de (ikramiye, fazla

---

[379] "*Gününde ödenmeyen ikramiye, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri için de bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Her ne kadar, davacının söz konusu hakları 1475 sayılı İş Kanunu döneminde doğmuşsa da, ödememe olgusu devam ettiğine göre hüküm altına alınan fazla çalışma ücreti ile ikramiye alacağı için 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerekir."* Y.9.HD, 11.01.2005, E. 2004/5800, K. 2005/462, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası)

[380] *"4857 sayılı İş Kanununun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Yasanın 34 üncü maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatiliyle bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. Ücret alacağının 1475 sayılı Yasa döneminde doğmuş olması durumunda, 10.06.2003 tarihine kadar yasal faiz, bu tarih sonrası ücretler bakımından ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. İşçinin faiz konusundaki talebini "yasal faiz" olarak adlandırmış olması 4857 sayılı Yasanın 34 üncü maddesinin uygulanmasına engel olmayıp, işçinin bu talebinin bahsi geçen özel faize yönelik olduğunun değerlendirilmesi gerekir.*

...

Somut olayda, dava dilekçesinde, talep olunan işçilik alacaklarında uygulanması gereken faizin türü bakımından bir ayrıştırma yapılmıştır. Şöyle ki: Kıdem tazminatı için en yüksek banka mevduat faizi, ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, yıllık izin ve ulusal bayram tatili ücretleri içinse yasal faiz istenmiştir. Şayet, böyle bir ayrıştırma yapılmadan tüm işçilik alacakları için "yasal faiziyle" ibaresi kullanılarak faiz isteminde bulunulsa idi, yukarıda belirtilen ilke karında da vurgulandığı üzere, işçinin bu talebinin 4857 sayılı Yasanın 34 üncü maddesindeki özel faize yönelik olduğu kabul edilebilirdi. Ancak, dava dilekçesindeki faizin türü bakımından yapılan ayrıştırma karşısında, hüküm tarihinde yürürlükte olan 1086 sayılı HUMK'nun 74 üncü maddesindeki "taleple bağlılık kuralı" uyarınca, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretleri için "yasal faizi aşmamak üzere bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize" hükmetmek gerekirken doğrudan "bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize" hükmedilmesi hatalı olup bozma sebebi ise de, bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı HMK'nun geçici 3/1 inci maddesi yollamasıyla 1086 sayılı HUMK'nun 438/7 nci maddesi uyarınca hükmün düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir." Y.9.HD, 07.11.2013, E.2011/31558, K.2013/28651 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); Y.9.HD, 06.07.2009, 2009/11522E, 2009/19492K. (ÇİL, **Ücret),** s.614-615.

çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri) kapsamaktadır[381]. Yargıtay 2007 tarihli bir kararında Kanunun 34'üncü maddesindeki faizin sadece genel anlamda ücrete uygulanacağını kabul etmiştir[382]. Ancak Yargıtay, ilke kararlarında konuyu ele almış ve ücret eklerini de örnekseme yoluyla sayarak İş Kanununun 34'üncü maddesindeki faizin geniş anlamda ücreti ve fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretlerini de kapsadığını belirtmiştir[383]. Aynı şekilde boşta geçen süreye ait ücret açısından uygulanacak olan faiz İş Kanununun 34'üncü maddesinde düzenlenen mevduata uygulanan en yüksek faizdir[384].

2. Ücretin Yabancı Para Olarak Kararlaştırılması Halinde

4857 Sayılı İş Kanununun 32/2'nci maddesinin ikinci cümlesinde; *"Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir"* düzenlemesine yer verilmiştir. Buna göre tarafların işçinin ücretini yabancı para olarak kararlaştırması ya da işverenin ödemeyi yabancı para ile yapması halinde işçinin ücret alacağının isteği üzerine Türk parası olarak değil, yabancı para olarak hüküm altına alınması mümkündür.

Ücretin yabancı para olarak belirlendiği durumlarda 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine ilişkin Kanunun 4'üncü maddesi uyarınca; *"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".* Buna göre, ücretin yabancı para ile ödenmesinin kararlaştırıldığı hallerde sözleşmede aksi öngörülmemişse devlet bankalarının yabancı para ile açılmış mevduat hesaplarına uyguladığı faiz oranları

---

[381] Şamil DEMİR, s.209.
[382] Y.9.HD, 2.4.2007, E.2007/17703, K.2007/9055 (ÇİL, **Ücret)**, s.598.
[383] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.669; *"4857 sayılı İş Kanununun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Yasanın 34 üncü maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatiliyle bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir."* Y.9.HD, 07.11.2013, E.2011/31558, K.2013/28651 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[384] *İşe iade davasıyla tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 s. Kanunun 34 üncü maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olduğundan uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır."* Y.9.HD, 20.05.2014, E.2012/10994, K.2014/16072, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

geçerli olacaktır. Yargıtay da yabancı para borcunun vadesinde ödenmemesi halinde alacaklının borcun vade veya fiili ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenmesini isteyebileceğini söylemektedir[385].

B. Faizin Oranı

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı belirlenirken bankaların Merkez Bankasına bildirdikleri faiz oranının değil fiilen uyguladıkları oranın esas alınması gerekir[386]. Bankalar mevduata uygulayacakları faiz oranını belli dönemlerde Merkez Bankası'na bildirirler. Bu faiz oranları bankanın uyguladığı değil uygulayabileceği faizi gösterir. Bu nedenle gerçekte en yüksek oranın fiilen uygulanmış olup olmadığı ile ilgili araştırma yapılarak fiilen uygulanmış faizin esas alınması gerekir[387]. 4857 sayılı Kanunun 34'üncü maddesinde "uygulanan" ifadesi ile de bu hususun araştırılması gerektiği açıklanmıştır. Bununla birlikte Merkez Bankasınca Aralık 2011 tarihinden itibaren, "TL Üzerinden Açılan Mevduata Bankalarca Fiilen Uygulanan Azami Yıllık Faiz Oranları" yayımlanmaktadır[388].

Bankaların uyguladıkları faiz oranları ise birkaç aylık ya da yıllık olabilmektedir. Yargıtay kararlarında da isabetli olarak belirtildiği üzere en uzun vade bir yıl olduğu için faizin hesabında kıdem tazminatındaki uygulamaya paralel olarak bir yıllık mevduata uygulanan faizin esas alınması gerektiği hususu istikrar kazanmıştır. Yani temerrüdün başladığı ilk gündeki yıllık faiz oranı bu tarihten itibaren bir yıl süreyle uygulanacak, ikinci yılın başındaki oran ise yine bir yıllık süre için uygulanacak ve bu bir yıl içinde faiz oranındaki değişmelerden etkilenme olmayacaktır. Bununla

---

[385] *"Davacı dava dilekçesindeki açıklamalardan "yabancı para" üzerinden hüküm kurulmasını istemiş olmasına karşın, mahkeme Türk lirası üzerinden ve dava tarihindeki kura göre karar vermiştir. Dava Borçlar Yasası'nın 83. maddesinin 14.11.1990 gün 3678 sayılı yasayla değiştirilmesinden sonra açılmış olduğuna göre yabancı para üzerinden hüküm kurulup, yabancı paraya uygulanan faiz ile birlikte tahsiline karar verilmelidir."* Y.9.HD, 09.07.1998, E.1998/10203, K.1998/12403, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

[386] *"Yasada, "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verildiğinden, söz konusu faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı mahkemece kendiliğinden denetlenmelidir. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça ücret yönünden dikkate alınmamalıdır".* Y.9.HD, 08.03.2012, E.2009/47929, K.2012/7712, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[387] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.670; *"Yasada, "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verildiğinden, söz konusu faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı mahkemece kendiliğinden denetlenmelidir. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmadıkça ücret yönünden dikkate alınmamalıdır. Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir."* Y.9.HD, 27.04.2012, E.2010/3969, K.2012/14663 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[388] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.670.

birlikte yıllar itibariyle faiz oranının değişiklik göstermesi söz konusu olduğundan kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir[389].

Faiz oranının belirlenmesinde kamu bankaları ile özel bankalar arasında ayrımı haklı kılacak bir düzenleme bulunmadığından, özel banka kamu bankası ayrımı yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının belirlenmesi gerekir[390]. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır[391].

C. Faizin Başlangıcı

1. Faiz İçin Temerrüt Şartı

Gününde ödenmeyen ücret alacaklarında faiz oranı İş Kanununun 34'üncü maddesinde "mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı" olarak belirtilmiş olmasına karşın, ücret alacağına uygulanacak faizin hangi tarihten işlemeye başlayacağı konusunda İş Kanununda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle gününde ödenmeyen ücretler için uygulanacak mevduat faizinin hangi andan başlayacağı önem arz eden bir konudur.

Doktrinde bir görüşe göre işçilerin ücretlerinin yirmi gün içinde ödenmemesi halinde faiz alacağının da ödeme gününden itibaren yirmi gün sonra muaccel olması gerekir[392]. Bir kısım yazarlar ise "gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır" hükmü karşısında anılan faizin sadece bu maddede öngörülen koşullarda ve yirmi günlük sürede ödenmemesi halinde değil her

---

[389] *"Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmiş olmaktadır. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda ücret alacağı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır. Aynı alacak için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yönteme başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir."* Y.9.HD, 22.05.2012, E.2012/14507, K.2012/18062 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[390] ÇİL, **İlke Kararları**, s.571; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.669-670.

[391] *"Ücret alacağı için özel banka-kamu bankası ayrımı yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının belirlenmesi gerekir. Yasada, "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verildiğinden, söz konusu faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı mahkemece kendiliğinden denetlenmelidir. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça ücret yönünden dikkate alınmalıdır*." Y.9.HD, 07.11.2013, E.2011/31558, K.2013/28651, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); Y.9.HD, 14.09.2009, E.2008/9407, K.2009/22810, (Şahin ÇİL, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara: Turhan Kitabevi, 2010), s.599-601; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.670.

[392] Fevzi DEMİR, İş Hukukunda Ödenmeyen Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları, **Legal Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, 2006/1, s.80.

türlü geç ödeme halinde ilk günden itibaren uygulanması gerektiğini söylemektedir[393]. Yargıtay ise muacceliyet ve temerrüt olgusunun farklı kavramlar olduğunu[394] bu nedenle ücret alacağının her ay sonunda ödenmesi kuralının alacağın muaccel olması ile ilgili olduğunu, faiz için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiğini kabul etmektedir[395].

4857 sayılı İş Kanununda işçi ücretlerinin ödenmesi gereken gün tam olarak belirlenmemiş ise de Kanunun 32/4'üncü maddesinde yazılı olan *"ücret en geç ayda bir ödenir"* ifadesi ile ücretin ödenme periyodu gösterilmiştir. Dolayısıyla Kanunun 34'üncü maddesi ile 32'nci maddesi birlikte değerlendirildiğinde ücret alacaklarında işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek olmadığının kabulü gerekir[396]. Nitekim ayın on beşinde ücret alan bir işçiye ertesi ayın on beşinci günü itibariyle ücreti denmediğinde, Kanunun 32'nci maddesinde yazılı olan "en geç ayda bir" ödenir kuralının ihlal edildiği açıktır. Dolayısıyla burada kanunla belirlenmiş vade söz konusu olduğundan Borçlar Kanununda ihtara gerek olmayan haller arasında sayılan tarafların sözleşme ile vadeyi belirlemesi ile kanunla vadenin belirlenmesi arasında farkın olmaması gerekir[397]. Zira kanunun sözleşmeye göre daha aşağı seviyede kabul edilmesi mümkün değildir[398]. Bu durumda işçinin ücreti gününde ödenmediğinden, işverenin temerrüde düştüğünü kabul etmek gerekir.

---

[393] SÜZEK, **Ücret**, s.210; Ercan AKYİĞİT, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 2006, s.1403.

[394] *"Borçlar Kanunu'nun 101 inci maddesi uyarınca borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmemiş ise, muaccel bir borcun borçlusu alacaklının ihbarıyla mütemerrit olur. Bir borcun muaccel olmasıyla 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 ihtarı olmadığına göre takip tarihine kadar işlenmiş faiz alacağı istenemeyeceğinden, bu yöndeki istemin reddi yerine kabulü isabetsizdir."* Y.9.HD, 23.06.2003, E.2003/930, K.2003/11746, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[395] *"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 ödenme gününü belirleyen toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Bu nedenle ödenmeyen ücretler için faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi şarttır. Davacı işçi,17.07.2003 tarihli ihtarname ile ücretlerini talep etmiş, davalı işverence bir gün sonra 18.07.2003 tarihinde ücretleri ödenmiştir. Davacının İş Kanununun 24//II-e maddesi uyarınca sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır Davacının fesih yazısında tüm hakların ödenmesi talep olunmuş ve ödeme için işverene 20 günlük süre tanınmıştır. Davalı işverence bu 20 günlük süre içinde ücretler ödendiğine göre, bu açıdan da işverenin temerrüdünden söz edilemez. Davacının faiz isteğinin reddine karar verilmelidir."* Y.9.HD, 05.10.2004, E.2004/12959, K.2004/22023 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

[396] ÇİL, **İşçinin Ücreti**, s.595-596.

[397] Ömer EKMEKÇİ, "Karar İncelemesi", Y.9.HD, 19.02.2004, E.2003/13534, K.2004/2744, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:2, 2004/2, s.99.

[398] EKMEKÇİ, s.99.

Bununla birlikte 4857 sayılı Kanunda işçi ücretlerini koruyucu pek çok düzenleme bulunmaktadır. Örneğin Kanunun 303'üncü maddesinde ücret garanti fonu ile ilgili düzenlemelere yer verilmesi, 34'üncü maddesinde yirmi gün içinde ücreti ödenmeyen işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının bulunması, 37'nci maddesinde ücret hesap pusulası verme yükümlülüğünün getirilmiş olması gibi düzenlemeler ücretin daha fazla koruma altına alınması amacına yöneliktir[399]. Ücreti koruma altına alan bu düzenlemeler karşısında ise, faize hak kazanmak için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek olmadığı sonucuna varılmalıdır[400]. Doktrinde ağırlık kazanan görüş de faiz için işverenin temerrüde düşürülmesine gerek olmadığı yönündedir[401]. Kanaatimizce de Kanunun 32'nci maddesindeki "en geç ayda bir" ödenir kuralı ile ücretin ödenmesi gereken gün açıkça belirlenmiş olduğundan ücret alacaklarında işverenin ayrıca temerrüde düşürülmemesi ve faizin de ücretin ödenmesi gereken günden itibaren işlemeye başlaması gerekir. Ancak uygulamada ücret alacağı bakımından faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi aranmakta, bireysel sözleşmelerle ya da toplu iş sözleşmeleriyle açıkça ödeme gününün kararlaştırılması halinde ise bu belirlenen ödeme gününün bitimiyle birlikte işverenin temerrüde düştüğü kabul edilmektedir[402].

---

[399] ÇİL, **İşçinin Ücreti**, s.596.
[400] ÇİL, **İşçinin Ücreti**, s.596
[401] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.408; BİLGİLİ, s.1575; Hakan KESER, "Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına uygulanacak Faiz Oranı ve Faizin Başlangıcına İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:5, Sayı:17, Mart 2010, s.235-236.
[402] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.668; *"Öte yandan, davacı sendikayla davalı işveren arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmelerinde sendika aidatlarının ne şekilde ve hangi sürede davacı sendika adına yatırılacağı ayrıntılı ve açık şekilde düzenlenmiştir. Davacı sendika ayrıca bildirim yükümlülüğünü yerine getirdiğinden hüküm altına alınan aidat alacağına aylık olarak TİS'lerinde öngörülen temerrüt tarihlerinden itibaren faiz işletilmesi yerindedir. Ancak 01.06.2006-31.05.2008 tarihleri arasındaki dönemi kapsayan TİS'nin 13 üncü maddesine göre işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 7 gün içinde aidatların kesilerek sendikanın hesabına yatırılması gerektiğinden, 52 nci madde ise işçi ücretlerinin hak edildikleri tarihten itibaren en geç 5 gün içinde ödenmesini öngördüğünden 14.03.2008-31.05.2008 dönemi aidat alacağına şimdiki gibi her ayın 9'u temerrüt tarihi kabul edilerek; 01.06.2008 tarihinden 31.03.2013 tarihine kadar olan dönem aidat alacaklarına ise, 01.06.2008-31.05.2010 (13 ve 52 nci maddeleri), 01.06.2010- 31.05.2012 (14 ve 31 inci maddeleri) ve 01.06.2012- 31.05.2014 (14 ve 45 inci maddeleri) tarihleri arasındaki Toplu İş Sözleşmelerinin ilgili hükümlerine göre işçi ücretlerinin her ayın 15'inde ödenecek olması, aidatların ise işçi ücretlerinin ödendiği günü takip eden 7 gün içinde ödenmesi gerektiğinden her ayın 23. Günü temerrüt tarihi kabul edilerek buna göre hüküm kurulmalı iken yanılgılı değerlendirmeyle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olmuştur."* Y.7.HD, 24.02.2015, E.2015/7088, K.2015/2334, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

2. Ücret Alacağının Muaccel Olması

Bütün para borçları açısından geçerli olduğu üzere ücret borcu açısından da temerrüdün şartı borcun muaccel hale gelmesidir[403]. İşverenin de ücret ödeme borcunda temerrüde düşebilmesi için ücret alacağının muaccel olması gerekir. Bundan anlaşılması gereken işçinin ödemeyi talep etme hakkını kullanabilecek, işverenin ise ödeme yapmaktan kaçınamayacak hale gelmesidir[404]. Bu nedenle ücret alacağı, ücretin ifa zamanının gelmesiyle muaccel olacaktır.

Yargıtay borcun muacceliyeti ile temerrüt olgusunun farklı kavramlar olduğunu, ücretin her ayın sonunda ödenmesi kuralının borcun muacceliyeti ile alakalı olduğunu söylemekte[405] ve alacaklının o borca yönelik ihtarını aramaktadır[406]. Bu nedenle uygulamada ücret alacaklarında işverenin temerrüde düşürülmesi halinde faiz, ihtar tarihinden, ihtar yapılmamışsa dava tarihinden itibaren işleyecektir[407]. Yine Yargıtay'a göre ücret alacağının hangi tarihte ödeneceğine ilişkin yazılı bir akit veya yönetmelik ya da dava tarihinden önce temerrüt yok ise, kısmi dava ile istenen miktara dava tarihinden, ıslahla istenen miktara ise ıslah tarihinden itibaren faize karar verilmelidir[408].

Yeri gelmişken belirtelim ki Yargıtay boşta geçen süre ücreti yönünden muacceliyetin işçinin işverene başvurusu ile başladığını bu nedenle de faizin

---

[403] KESER, s.233.
[404] KESER, s.233.
[405] "*4857 sayılı İş Kanununa göre ücret en geç ayda bir ödenir (m.32/5). İş Hukuku mevzuatımızda Basın İş Kanununun 14. maddesi hariç, ücretin peşin ödeneceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle ücret çalışılan ayı takip eden aybaşında muaccel hale gelmektedir. Fazla mesai, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin muacceliyet tarihleri normal aylık ücret gibidir. İşçinin ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti sözleşmenin feshi ile muaccel hale gelir*." Y.9.HD, 20.04.2011, E.2009/10895, K.2011/12005 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı.31, 2011/4), s.258.
[406] KESER, s.234;"*Ücret alacağı bakımından faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmelidir. Ancak, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça bu ödeme günü kararlaştırıldığında, belirlenen ödeme tarihi sonrasında faiz işlemeye başlar."* Y.9.HD, 05.07.2010, E.2008/33844, K.2010/22087 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).
[407] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s.590.
[408] Şahin ÇİL, "İşçilik Alacaklarına İlişkin Yargıtay İlke Kararları", **İzmir Barosu İş Hukuku Günleri-II Sempozyum, "Uluslararası Sözleşmelerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Uygulama Sorunları"**, 10-11 Mayıs 2013, Ekim 2014, s.296.

başlangıcının dava tarihi değil işçinin işverene başvurduğu tarih olduğunu söylemektedir[409].

4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği ve ücretinin tam olarak ödenmesi gerektiği açıkça belirtilmiştir. Yine aynı Kanunun 34'üncü maddesinde gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı belirtilirken *"ücretin gününde ödenmemesi"* şeklindeki ifade ile temerrüdün gerçekleştiğinin ve bu nedenle de ihtara gerek kalmaksızın işverenin, ücretin ödenmesi gereken günde temerrüde düştüğünün kabulü gerekir. Boşta geçen süre ücreti yönünden ise Yargıtay'ın faizin, işçinin işverene başvurduğu tarihten başlaması gerektiği yönündeki kararları isabetlidir.

[409] *"Boşta geçen süreye ait 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Sözü edilen alacak işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur."* Y.9.HD, 07.12.2010, 2008/41576, K.2010/36737, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:30, 2011/3), s.355-359.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA FESHE BAĞLI ALACAKLAR VE FAİZ UYGULAMASI

I. KIDEM TAZMİNATINDA FAİZ

A. Tanımı, Niteliği ve Şartları

1. Tanımı

Kıdem tazminatı Türk hukukuna ilk defa 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Zamanımıza kadar önemli değişikliklere uğrayan kıdem tazminatı ile ilgili 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda yeni bir düzenleme getirilmemiştir. Sadece Kanunun 120'nci maddesinde 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesi hariç diğer maddelerinin yürürlükten kaldırıldığı ifade edilmiştir[410]. Şu an için kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeler yapılması gündemde olmakla birlikte henüz yasalaşmış yeni bir düzenleme söz konusu değildir. Dolayısıyla kıdem tazminatı hakkında 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesi halen uygulanmaktadır.

Kıdem tazminatı en genel tanımıyla, iş sözleşmesinin kanunda belirlenen şekilde feshedildiği durumlarda işverenin işçiye ya da mirasçılarına ödemesi gereken, miktarı hizmetin süresine ve işçinin ücretine göre değişen, ödenecek en yüksek miktarı belirlenmiş olan paradır[411].

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil belirli bir kıdeme sahip olan işçilere kıdemleri oranında ödenir[412]. Bu nedenle işçinin belirli ya da belirsiz iş sözleşmesinin, kanunda gösterilen hallerde son bulması halinde kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi ya da tarafların sözleşmeyi anlaşarak sona erdirmeleri

---

[410] Faruk ANDAÇ, **İş Hukuku**, İstanbul: Yargı Yayınevi, 2006, s.99; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.198; Selahattin BAYRAM, "Kıdem ve İhbar Tazminatlarında Uygulanacak Faiz ve Başlangıcı Meselesi", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 98, 2010, s.296.

[411] AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.277; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.755; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.18; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.585; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.205; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1100.

[412] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.755.

halinde kıdem tazminatına hak kazanılamaz[413]. Bununla birlikte bu tazminat kural olarak, işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince geçen her tam yıl için, işveren tarafından işçiye otuz günlük ücreti tutarında ödenir[414].

2. Hukuki Niteliği

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda birçok görüş bulunmaktadır. Doktrinde bu tazminatın ek bir ücret olduğunu belirten ücret görüşü[415], işçinin çalıştığı işyerinden ayrılırken yıpranmış ve işini kaybetmiş olması nedeniyle ödenmesi gereken bir tazminat olduğu görüşü[416], işçinin işyerine bağlılığının karşılığı görüşü[417], aynı işyerinde uzun süre çalışan işçinin ödüllendirilmesi amacına yönelik ikramiye olduğu görüşü ve son olarak da kendine özgü bir tazminat[418] olduğu görüşleri hâkimdir[419].

Yargıtay ise işverene ait işyeri ya da işyerlerinde belli bir süre çalışmış olan işçinin işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması ve yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ile işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık olmak üzere, kanuni esaslar dahilinde işverence işçiye verilen toplu parayı kıdem tazminatı olarak adlandırmıştır[420].

Sonuç olarak kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda görüş birliği bulunmamaktadır. Kanaatimizce kıdem tazminatının tazminat ya da ücret değil kendisine özgü bir yapısının olduğunun kabulü gerekir.

3. Tazminata Hak Kazanma Şartları

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin işverence ya da işçi tarafından kanunda sayılan fesih hallerine dayanılarak sona erdirilmesi üzerine işverence ödenir. İşçinin

---

[413] ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.18.
[414] Mustafa KILIÇOĞLU, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Baskı, Cilt 2, İstanbul: Legal Yayınevi, 2008, s.1008.
[415] Cevdet İlhan GÜNAY, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**, Ankara: Yetkin Yayınevi, 2007, s.332.
[416] Ünal NARMANLIOĞLU, **Kıdem Tazminatı**, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1973, s.337.
[417] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1103.
[418] ÇENBERCİ, s.283; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.437; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.755; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.279.
[419] Selahattin BAYRAM, s.296.
[420] Y.9.HD, 16.01.2012, E.2009/31730, K.2012/141 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2012/3), s.390; Şahin ÇİL, "Kıdem Tazminatıyla İlgili Yargıtay İlke Kararları", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 13. Yıl Toplantıları**, s.323.

ölümü nedeniyle sözleşmenin sona ermesi halinde de kıdem tazminatının işçinin kanuni mirasçılarına ödeneceği kanunda açıkça belirtilmiştir[421].

1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesine göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için öncelikle işçinin İş Kanununa tabi bir iş sözleşmesi ile bir işyerinde en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir[422]. İşçinin aynı işverenin değişik işyerlerinde en az bir yıl süre ile çalışması halinde de diğer şartların varlığı halinde tazminata hak kazanması mümkündür. Bir yıllık sürenin hesabında yalnızca fiilen çalışılan değil, istirahat ve izin gibi diğer süreler de dikkate alınır[423].

Tazminata hak kazanmak için diğer şart ise iş sözleşmesinin kanunda gösterilen sebeplerden biri ile sona erdirilmesidir. Buna göre belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi olmasına bakılmaksızın, işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymaması halleri hariç İş Kanununa tabi işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından Kanunun 25/1'inci maddesindeki sağlık sebepleriyle, 25/III'üncü maddesindeki zorlayıcı sebepler yüzünden ve 25/IV'üncü maddesindeki tutuklama sebebiyle işveren tarafından derhal feshedilmesi halinde işçiye kıdem tazminatı ödenir[424]. İş sözleşmesinin kanunda öngörülen bu nedenlerle sona ermiş olması koşuluyla, iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının kıdem tazminatının doğumu bakımından bir önemi bulunmamaktadır.

İşçinin bildirimsiz fesih hakkının doğduğu hallerde yani 4857 sayılı İş Kanununun 24'üncü maddesinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından sözleşme feshedilmişse işçi yine kıdem tazminatına hak kazanacaktır[425]. Bununla birlikte

---

[421] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.437; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1126; *"İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya "kıdem tazminatı" denilmektedir. Başka bir ifadeyle kıdem tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi yollamasıyla 1475 s. Kanun'un 14 üncü maddesinde öngörülen koşul ve nedenlerle iş sözleşmesi sona eren işçiye ve onun ölümü halinde mirasçılarına yapılan bir ödemedir."* Y.22.HD, 08.09.2014, E.2014/16552, K.2014/23030 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[422] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.448; Sıddık TOPALOĞLU/ Mehmet Zülfi CAMKURT, "İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:21, Sayı:2-3, Kasım 2007/Şubat 2008, s.43-44; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.202; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.756.

[423] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.448; TOPALOĞLU/CAMKURT, s.44.

[424] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.438; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.200; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.19.

[425] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.438; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.200; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.19; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1109-1110.

muvazzaf askerlik görevi nedeniyle veya bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum sandıklarından yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi hallerinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Öte yandan kadın işçiye, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi mümkündür. Ancak evlenme nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatı, sadece kadın işçilere tanınmıştır[426]. Kadın işçinin evlenme nedeniyle sözleşmesini tek taraflı feshetmek suretiyle kıdem tazminatı alabilmesi için çalışırken evlenmesi ve evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evliliğini gerekçe göstererek iş sözleşmesini feshetmesi gerekir[427].

B. Tazminatın Miktarı ve Hesaplanması

1. Miktarı

Kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının gerçekleşmesi halinde tazminata hak kazanan işçiye, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her tam yıl için otuz günlük ücreti tutarında tazminat ödenir (1475 sayılı İş K, m.14/I). Bir yıldan artan süreler içinse aynı oran üzerinden ödeme yapılır. O halde kıdem tazminatının miktarı, tazminata hak kazanan işçinin kıdemi, tazminata esas çalışma süresi ile ücreti esas alınarak hesaplanır[428].

Kıdem süresi iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten değil, işçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarihten ya da fiilen başlamasa bile iş görmeye hazır olduğu tarihten

---

[426] *"4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında, bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceği hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece bayan eşe tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır. Kadın işçinin evlilik öncesinde bu hakkını kullanması da olanaksızdır. Yine evlilik öncesi çeşitli işlemlerin yapılmasının işe devamsızlık noktasında geçerli mazereti oluşturup oluşturmayacağı her bir olay değerlendirilmelidir.*

Somut olayda; dosyada bulunan evlilik cüzdanı suretinden davacı işçinin 02.08.2008 tarihinde evlendiği, 06.07.2009 tarihli istifa dilekçesine göre sözleşmeli olarak çalıştığı davalı yanında artık çalışmak istemediğini bildirdiği, davacının dava dilekçesinde iş akdini evlenmesi gerekçesiyle feshettiğini beyan ettiği, iş akdinin kanunda öngörülen 1 yıllık süre içerisinde feshedildiği anlaşılmakla davacı işçinin kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y.9.HD, 20.05.2014, E.2012/10999, K.2014/16076 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[427] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1122; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.443; AKTAY/ ARICI/SENYEN KAPLAN, s.201; TOPALOĞLU/CAMKURT, s.58.

[428] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1168.

başlar[429]. Deneme süresi, bu sürenin başarı ile geçirilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanmanın diğer şartlarının da sağlanması halinde, kıdemin hesabında dikkate alınacak sürelerdendir[430]. Ancak çıraklıkta geçen sürenin kıdem süresinin hesabında dikkate alınması mümkün değildir. Zira 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu uyarınca çalışan çırakların on sekiz yaşını doldurmuş olsa bile İş Kanunu kapsamında olmadığından kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Yargıtay da çıraklıkta geçen sürenin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınamayacağı belirtmektedir[431]. Kıdem tazminatına hak kazanmak için hesaplanacak sürenin sonu ise süresiz fesih bildirimi ile sözleşmenin sona erdiği hallerde bildirimin vardığı tarih; süreli fesihlerde ise fesih bildirimi süresinin bittiği gündür[432].

Kıdem tazminatında ücretin hesaplanması için öncelikle işçinin bir günlük ücretinin belirlenmesi, belirlenen bu ücretin önce otuzla daha sonra işçinin kıdem yılı çarpılması ve bir yıldan artan süreler için ise orantı kurulması gerekir[433]. Bununla birlikte Kanunda öngörülen bu otuz günlük sürenin iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile işçi yararına değiştirilebileceği belirtilmiş ancak tazminata tavan sınırlaması getirilmiştir[434].

---

[429] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.450; A. Murat DEMİRCİOĞLU, **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla İş Yasası**, Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul Ticaret Odası Yayını 2008, SÜZEK, **İş Hukuku**, s.770; NARMANLIOĞLU, **Kıdem Tazminatı,** s.137; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1144; *"İşçinin işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih en az bir yıllık sürenin başlangıcıdır. Tarafların iş ilişkisi kurulması yönünde varmış oldukları ön anlaşma tarihi dikkate alınmaz. Yine iş sözleşmesinin imza tarihi yerine, fiilen iş ilişkisinin kurulduğu tarih, tazminata hak kazanma ve hesap yönünden dikkate alınması gereken tarihtir. İşçinin çıraklık ilişkisinde geçen süreler de kıdem tazminatına esas alınacak süre yönünden değerlendirilemez. Buna karşın deneme süresi, kıdem süresine eklenir."* Y.9.HD, 16.04.2012, E.2010/5977, K.2012/12968 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[430] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.502; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.450.

[431] "*İşçinin çıraklık ilişkisinde geçirdiği süreler de kıdem tazminatına esas alınmayacak, buna karşın deneme süresi kıdemine eklenecektir."* Y.7.HD, 01.07.2013, E.2013/5280, K.2013/12356, (**TİSK İşveren Dergisi Özel Eki**, Cilt:52, S:2, Mart-Nisan 2014), s.6.

[432] *"Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret son ücret, başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir. İhbar öneli tanınmak suretiyle yapılan fesihte önelin bittiği tarihte fesih gerçekleştiğinden, önelin bittiği tarihteki ücret esas alınmalıdır. Bildirim öneli tanınmaksızın ancak ihbar tazminatı da ödenmeden (tam olarak ödenmeden) işverence yapılan fesih durumunda ise, bildirim öneli sonuna kadar işyerinde uygulamaya konulan ücret artışından iş sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanması ve tazminatının bu artan ücret esas alınarak hesaplanması gerekir."* Y.9.HD, 30.04.2009, E.2008/352, K.2009/12165 (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.23), s.288-293; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.770; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1145.

[433] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.788; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1128.

[434] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.469-470.

2. Hesaplanması

Kıdem tazminatı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanır (1475 Sayılı İş K, m.14/IX). Bu ücret ise giydirilmiş brüt ücret olduğundan asıl ücrete ek olarak işçiye haftalık, aylık veya yıllık ödemelerle sağlanmış para ve parayla ölçülmesi mümkün sözleşmeden veya kanundan doğan ve süreklilik arz eden tüm menfaatler dahil edilir[435]. Yani süreklilik gösteren gıda, sağlık, giyim, yakacak, yemek, ulaşım, konut, çocuk yardımı gibi para ve para ile ölçülebilen bütün yardımların bir günlük tutarının kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerekir[436]. Buna karşılık hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücretleri, yıllık izin, fazla çalışma ücreti gibi arızi nitelikte olup devamlılık arz etmeyen ödemeler kıdem tazminatının hesabında esas alınmayan ödemelerdir[437]. Sosyal sigorta primi işveren payı da kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz[438].

Kıdem tazminatının hesabında işçinin bir günlük giydirilmiş brüt kazancını bulabilmek için işçiye sağlanmış aylık ödeme veya menfaatlerin otuza; son bir yıl içinde işçiye yıllık olarak sağlanan ayni ve nakdi ödemelerin ise üç yüz atmış beşe bölünmesi suretiyle bulunan kazançların toplanması ile kıdem tazminatı hesabına uygulanacak bir günlük giydirilmiş brüt ücret bulunacaktır[439].

İşçinin ücretinin akort ücret gibi sabit olmayan bir ücret olması halinde son bir yıl içinde ödenen ücretin, bu süre içinde çalışılan günlere bölünmesiyle; işçiye son bir

---

[435] *"Kıdem tazminatı esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya parayla ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. Kısaca kıdem tazminatının çıplak ücretten değil giydirilmiş ücretten hesaplanması gerekir. Dosya içeriğine göre hükme esas bilirkişi raporunda davacının kıdem tazminatı çıplak ücretten hesaplanmıştır. Oysa davacı iddiasına göre davalı işyerinde servis ve yemek yardımı yapılmaktadır. Davacının bu iddiası üzerine durulmalı, davacıya servis ve yemek yardımı yapıldığının belirlenmesi halinde kıdem tazminatına esas ücret olan giydirilmiş ücrete dahil edilmeli ve belirlenecek giydirilmiş ücrete göre hesaplanacak kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Eksik incelemeyle kıdem tazminatının kabulü hatalıdır."* Y.9.HD, 03.03.2014, E.2014/5759, K.2014/6557 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.300; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.466; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1168; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.28.

[436] ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.28; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.466-467; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.299.

[437] Ayrıntılı bilgi için bknz. ŞAKAR/ YİĞİT ŞAKAR, s.28-29; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.467-468.

[438] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.468.

[439] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.467; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.299; Yıllık ödemelerin 360'a bölünmesi gerektiği görüşü için bkz, ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.30.

yıl içinde zam yapıldıysa, zammın yapıldığı tarih ile işçinin işten ayrılma tarihi arasındaki süreye göre ortalama günlük ücreti bulunur[440].

Bulunan bu bir günlük ortalama giydirilmiş brüt ücretin otuz ile çarpılması sonucunda bir yıl için ödenecek kıdem tazminatı bulunmuş olur. Yıldan artan aylar ve günler için ise aynı oranda ödeme yapılacağından, doğru orantı kurmak suretiyle ödenecek tazminat bulunur[441]. İşçinin son ücretinin asgari ücretin altında olması halinde ise kıdem tazminatı en az asgari ücret üzerinden hesaplanır[442].

C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı

1. Faizin Türü

Kıdem tazminatının ödenmesi gereken zamanda ödenmemesi durumunda işçinin bu mağduriyetini gidermek ve tazminatın zamanında ödenmesini sağlamak amacıyla kıdem tazminatı için özel bir faiz türü getirilmiştir[443]. 1475 sayılı Kanunun 14/11'inci maddesine göre; *"Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanana en yüksek faizin ödenmesine hükmeder"*. Buna göre kıdem tazminatı Türk parası ile ödenecek ve işçi İş Kanununa tabi ise gecikme halinde uygulanacak faiz mevduata uygulanan en yüksek faiz olacaktır[444]. Ancak işyerinde kıdem tazminatını düzenleyen bir toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde ise, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi için kıdem tazminatı toplu iş sözleşmesine dayanan bir edim niteliği taşıyacağından gecikme faizi olarak "bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi" uygulanacaktır[445].

---

[440] ŞAKAR/ YİĞİT ŞAKAR, s.30; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.789.
[441] ŞAKAR/ YİĞİT ŞAKAR, s.30; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.788.
[442] Resul KURT, **Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Ücret, Tazminat, Harcırah ve Diğer Ödemeler**, Ankara, Türmob Yayınları, 2011, s.118.
[443] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.793; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.472.
[444] Mustafa KILIÇOĞLU, **İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara 2009, s.742; *"Davacı vekili tarafından kıdem tazminatı dışındaki alacakların yasal faiziyle birlikte tahsili talep edilmiş mahkemece de, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacağının yasal faiziyle tahsiline karar verilmiştir. Ancak yasa gereği bu alacakların faiz türü, en yüksek banka mevduat faizidir*. Bu *alacakların taleple bağlı kalınarak en yüksek banka mevduat faiz oranını aşmamak üzere yasal faiziyle tahsiline karar verilmesi gerekirken doğrudan yasal faize karar verilmesi hatalıdır."* Y.9.HD, 16.02.2015, E.2014/14940, K.2015/1543, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[445] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.660; *"2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61 inci maddesinde, "Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen taraf, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca*

Kıdem tazminatının yabancı para ile ödenmesinin kararlaştırılması halinde ise gecikme faizine de o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduata devlet bankalarınca uygulanan en yüksek faizin uygulanacaktır[446] (3095 sayılı K, m.4/a).

2. Faizin Oranı

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı belirlenirken bankaların Merkez Bankasına bildirdikleri faiz oranının değil fiilen uyguladıkları oranın esas alınması gerekir[447]. Bankalar mevduata uygulayacakları faiz oranını belli dönemlerde Merkez Bankası'na bildirirler. Ancak bu faiz oranları bankaların uyguladığı değil uygulayabileceği faizi gösterdiğinden gerçekte en yüksek oranın fiilen uygulanmış olup olmadığı ilgili araştırma yapılarak fiilen uygulanmış faizin esas alınması gerekir.

Bankaların uyguladıkları faiz oranları ise birkaç aylık ya da yıllık olabilmektedir. Yargıtay kararlarında da isabetli olarak belirtildiği üzere en uzun vade bir yıl olduğu için faizin hesabında bir yıllık mevduata uygulanan faizin esas alınması gerektiği hususu istikrar kazanmıştır[448]. Vadeli mevduat içerisinde en yüksek faiz bir yıl vadeli mevduata verildiği için 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 oranının bir yıl süresince tatbikine gidilecek ve bir yıl içinde faiz oranındaki değişmelerden ise etkilenme olmayacaktır[449]. Yargıtay da kararlarında hak kazanılan

---

uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edilir" şeklinde kurala yer verilerek, uygulanması gereken faiz oranı belirtilmiştir. Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından ödeme günü açıkça kararlaştırılmış olanlar bakımından belirlenen ödeme tarihi, ödeme günü tespit edilmemiş olanlar yönünden ise işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmelidir. Dava dilekçesinde yasal faiz istenmiş olması da bu bakımdan sonuca etkili değildir. Yukarıda sözü edilen faiz 2822 sayılı Yasada belirlenmiş olmakla, işçinin isteği bahsi geçen özel faiz olarak anlaşılmalıdır." Y.9.HD, 18.06.2013, E.2011/19705, K.2013/18791, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[446] KARAHASAN, s.815; AKYİĞİT, **Kıdem**, s.660.

[447] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.670.

[448] ***"****Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yönteme başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir."* Y.7.HD, 19.02.2015, E.2014/13410, K.2015/1976, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[449] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.662.

kıdem tazminatının üzerinden bir yıldan fazla süre geçmesi halinde tüm süre için tek faiz oranı üzerinden hesap yapılamayacağını söylemektedir[450].

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı belirlenirken kamu bankaları ile özel bankalar arasında ayrımı haklı kılacak bir düzenleme bulunmadığından, özel banka kamu bankası ayrımı yapılmaksızın fiilen uygulanan en yüksek faiz oranın belirlenmesi gerekir. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır[451]. Bununla birlikte yıllar itibariyle faiz oranının değişiklik göstermesi söz konusu olduğundan kararda faiz oranının gösterilmemesi, bunun yerine "en yüksek mevduat faizine", "en yüksek işletme kredisine uygulanacak faize" ya da "yabancı paraya devlet bankalarınca uygulanan en yüksek mevduat faizine" biçiminde soyut ve oran içermeyecek kararlar verilmesi gerektiği kabul edilmektedir[452].

3. Temerrüt ve Faizin Başlangıcı

a. Genel Olarak

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi ile hak kazanılan mevduata uygulanan en yüksek faizin başlangıcına ilişkin kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. Doktrinde, kıdem tazminatının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ödenmesi gerektiği ve ayrıca ihtar şartına gerek olmadığı görüşü hakimdir[453]. Yargıtay'ın da istikrar kazanmış kararlarında kıdem tazminatı alacağının iş akdinin feshi ile birlikte işverence

---

[450] *"...geç ödemeden dolayı kıdem tazminatı faizine hak kazanılan 18.02.2005 tarihinin üzerinden bir yıldan fazla zaman geçmiştir. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tüm süre için tek faiz oranı üzerinden faiz hesabı yapılması doğru değildir. Bu durumda yapılması gereken, yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda her bir yıllık dönem başındaki bankaların fiilen uyguladıkları en yüksek mevduat faiz oranları araştırılmalı ve birer yıllık her bir dönem için ait oldukları faiz oranları üzerinden kıdem tazminatı gecikme faizi davalı yararına oluşabilecek usuli kazanılmış hak ilkesi de gözetilerek hesaplanmalıdır. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir".* Y.9.HD, T.09.04.2009, E.2007/38558, K.2009/10141, (Şahin ÇİL, **Açıklamalı İçtihatlı Kıdem Tazminatı**, Ankara 2009), s.560.

[451] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.662- 663; "*Kıdem tazminatına uygulanması gereken faizi düzenleyen ilgili hükümde özel banka ile kamu bankası ayrımı yapılmamıştır. Yasada "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verilmiş olmakla sözü edilen faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı tespit olunmalıdır. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça ücret alınmaz."* Y.9.HD, 14.10.2008, 2007/29309, K.2008/27229, (ÇİL, **İçtihat)**, s.564.

[452] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.663; *"Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faizoranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yönteme başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir*." Y.9.HD, 18.11.2013, E.2011/42944, K.2013/29410, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[453] TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.233; TOPALOĞLU/CAMKURT, s.86; POYRAZ, s.96; AKYİĞİT, **Kıdem**, s.659.

ödenmesi gereken bir alacak olduğu ve bu alacak yönünden temerrüdün gerçekleşmesi için ihtara gerek olmadığı belirtilmiştir[454]. Kanaatimizce de kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde alacaklıya ayrıca temerrüt ihtarında bulunulmasına gerek yoktur. İş Kanununun 32/5'inci maddesindeki; *"İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur"* hükmünün bir para alacağı olan kıdem tazminatı alacağını da kapsaması nedeniyle alacaklıya ayrıca temerrüt ihtarında bulunulmaması gerekir[455]. Çünkü kıdem tazminatı, kanunen doğduğu anda muaccel olup ödenmesi gereken bir alacak[456] olduğundan zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı alacağına faiz, temerrüt veya dava tarihinden değil, iş akdinin sona erdiği tarih olan fesih tarihinden işletilmelidir[457]. Bununla birlikte öğretide bir görüşe göre Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesinin zorunlu olması, işçinin feshe bağlı hakları ile ödenmeyen tüm ücret alacaklarını kapsamakta ve işçinin tüm hakları bakımından açık bir kanuni vade öngörmektedir[458].

Kıdem tazminatı alacağında faizin başlangıcı fesih tarihi olmakla birlikte faiz için başka bir tarih gösterilirse istekle bağlılık kuralı gereğince istekte belirtilen tarih, faizin başlangıcı sayılır[459]. Yargıtay da kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekse de, dava dilekçesinde faiz başlangıcının dava tarihi olarak açıklanması halinde taleple bağlılık kuralına uygun karar verilmesi gerektiğini söylemiştir[460]. Ancak dava dilekçesinde faiz talep edilmekle birlikte, faizin başlangıç

---

[454] *"Kıdem tazminatına uygulanması gereken faizin türü ve başlangıcı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin on birinci fıkrası hükmüne göre, kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda, mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Faiz başlangıcı fesih tarihidir. İş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez."* Y.9.HD, 06.06.2012, E.2012/17480, K.2012/19704, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); Y.9.HD, 07.10.2008, E.2008/27291, K.2008/25934 (**OCAK**), s.534.

[455] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.659.

[456] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.460.

[457] Y.9.HD, 25.05.2011, E.2009/14814, K.2011/15409 (Şahin ÇİL, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 4. Baskı, Ankara, 2011, s.829; Y.9.HD, 24.09.2008, 2007/27654E, 2008/24625K, (Şahin ÇİL, Kıdem Tazminatıyla İlgili Yargıtay İlke Kararları, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 13. Yıl Toplantıları**, s.360; KILIÇOĞLU, **İş Hukuku**, s.742; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.35; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.472.

[458] EKMEKÇİ, s.98.

[459] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.662; *"Mahkemece, tüm alacaklara dava ve ıslah tarihlerine göre faiz yürütülmüştür. Ancak ıslah dilekçesinde davacının faiz talebi bulunmamaktadır. Taleple bağlılık kuralına aykırı olarak, ıslah dilekçesinde davacının faiz talebi olmadığı halde, ıslahla artırılan miktarlara da faiz uygulanması hatalıdır."* Y.9.HD, 12.05.2015, E.2014/4310, K.2015/17497 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[460] Y.9.HD, 01.06.2009, E.2008/605, K.2009/14934 (ÇİL, **İçtihat)**, s.546.

tarihi ile ilgili bir talepte bulunulmamışsa Yargıtay faizin başlangıcını sözleşmenin feshi tarihi olarak kabul etmektedir[461].

b. Ölüm Halinde

İşçinin ölümü iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren hallerdendir. İşçinin ölüm tarihinde en az bir yıllık çalışmasının bulunması halinde kanuni mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanabilirler[462].

İşçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin son bulması halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı tutarı, kanuni mirasçılarına veraset ilamındaki hisseleri oranında ödenir.

İşçinin ölümünde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ereceğinden, kıdem tazminatının ödenmesi gereken tarih de işçinin öldüğü tarih olacaktır[463]. Bu nedenle ölüm veya fesihle sona erme arasında fark bulunmamaktadır[464]. İşçinin ölümü halinde faizin başlangıcında ölüm tarihi esas alınır[465]. Yargıtay, vermiş olduğu pek çok kararında, iş sözleşmesinin ölümle son bulmasının faizin başlangıcını değiştirmeyeceğini yani ölüm tarihinin başlangıç olarak kabul edileceğini söylemektedir[466].

---

[461] *"...dava dilekçesinde açıkça dava tarihinden itibaren faiz istendiği şeklinde bir açıklama bulunmadığına göre, anılan tazminat için fesih tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerekir. Mahkemece dava tarihinden itibaren faize karar verilmesi hatalıdır*." Y.9.HD, 25.03.2004, E.2003/23432, K.2004/5719 (ÇİL, **İçtihat**), s.587.

[462] TOPALOĞLU/CAMKURT, s.62.

[463] TOPALOĞLU/CAMKURT, s.85; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.472.

[464] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.661.

[465] ÇELİK, s.332.

[466] "*4857 sayılı İş Kanununun 120 nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin onbirinci fıkrası hükmüne göre, kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır. İş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir*." Y.9.HD, 01.11.2013, E.2013/9138, K.2013/27777 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

c. Yaşlılık, Malullük Ya da Toptan Ödeme Halinde

Yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde 1475 sayılı yasanın 14/3'üncü maddesine göre işçinin ödemeye hak kazandığına dair belgeyi ilgili sosyal güvenlik kurumundan alarak, belgelemesi şarttır[467]. İşveren tarafından ödeme yapılmaması halinde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir[468]. Ödeme yapılmaması durumunda ise gecikme faizinin bu tarihten itibaren yürütülmesi gerekir. Bu noktada belgenin sadece işverene verilmiş olmasını Yargıtay yeterli bulmamakta ve belgenin işverene bildiriliş tarihinin de belirlenmesini aramaktadır[469].

Yargıtay 2007 tarihli bir kararında ise isabetli olarak işçinin emekliliğinin işveren tarafından tereddütsüz şekilde öğrenilmesi halinde, sırf ilgili kurumdan tahsis yazısı getirilmedi diye gecikme faizinin daha sonraki tarihten başlatılmasının uygun olmadığını söylemiştir[470].

d. Muvazzaf Askerlik Nedeniyle İşten Ayrılma Halinde

Muvazzaf askerlik hizmeti yapmaya gidecek işçinin bu gerekçeyle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, işçiye 1475 sayılı İş Kanununun 14/I-2 bendi gereğince kıdem tazminatı ödenir[471].

---

[467] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.661.

[468] TOPALOĞLU/CAMKURT, s.86; *"Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir. Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için faiz başlangıcı sayılmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin yapıldığı tarihtir. Somut olayda, davacının yaşlılık aylığı bağlandığına ilişkin belgeyi davalıya verdiği kanıtlanamadığından kıdem tazminatı faizinin dava tarihinden başlatılması gerekirken fesih tarihinden faiz yürütülmesi hatalı olup, bozma sebebi ise de, bu yanlışlıkların giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün HMK. nun geçici 3/1 inci maddesi yollamasıyla HUMK. nun 438/7 nci maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir."* Y.9.HD, 01.11.2013, E.2013/9138, K.2013/27777 (Corpus Web Hukuk Mevzuat Ve İçtihat Programı).

[469] *"Davacı dava dilekçesinde, kıdem tazminatı için iş akdinin son bulduğu 30.03.2011 tarihinden itibaren faiz yürütülmesini talep etmiştir. Davacı, emekli olarak iş akdini sona erdirdiğinden, yaşlılık aylığı tahsis belgesini işverene bildirdiği tarihten itibaren faiz yürütülmelidir. Ancak davacı, buna ilişkin belge sunmadığından kıdem tazminatına yürütülecek faizin dava tarihinden başlatılması gerekirken, fesih tarihinden başlatılması hatalı olup bozma sebebi ise de, bu hususun düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün, HMK'nın geçici 3 üncü maddesi yollamasıyla HUMK'nun 438/7 maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir."* Y.9.HD, 10.07.2014, E.2012/30944, K.2014/24469 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[470] Y9HD, 17.07.2007, E.2007/18389, K. 2007/24473 (AKYİĞİT, **Kıdem**), s.661.

[471] TOPALOĞLU/CAMKURT, s.59.

Muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek amacıyla iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, kıdem tazminatının ödenmesi gereken tarih, iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik nedeniyle feshedildiği tarih olacaktır[472]. Buna göre muvazzaf askerlik nedeniyle işten ayrılmalarda; kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan süreyi tamamlamış olmak şartıyla kıdem tazminatı alınabilir. Faiz de sözleşmenin muvazzaf askerlik nedeniyle feshedildiği tarihten işleyemeye başlayacaktır.

e. Gaiplik ve Ölüm Karinesi Halinde

Gaiplik ve ölüm karinesi durumunda kıdem tazminatı alacağına uygulanacak faizin başlangıcının ne olacağı konusu akla gelebilir. Bir görüşe göre ölüm karinesi durumunda ölü kaydının nüfus siciline düşüldüğü tarihten, gaiplikte ise gaiplik kararının kesinleştiği tarihten itibaren kıdem tazminatı ödenmelidir[473].

Yargıtay ise 2004 tarihli bir kararında 1475 sayılı İş Kanununda öngörülen kıdem tazminatına hak kazanma ve faizin başlangıcı yönünden Medeni Kanun hükümlerinin uygulanma olanağı bulunmadığını bu durumda, kıdem tazminatı gecikme faizinin, davacının başvuru tarihinden itibaren hesaplanarak hüküm altına alınması gerektiğini belirtmiştir[474]. Kanaatimizce de, işverenin, iş hakkında gaiplik kararı verildiğinden ya da ölü kaydı düşüldüğünden haberdar olması her koşulda mümkün olamayacağından, gecikme faizinin başvuru tarihinden itibaren hesaplanması gerekir.

---

[472] *"Davacının, askerlik görevini yapmak için istifa ettiği yönündeki iddiası, iş akdinin 07.11.2007 tarihinde feshedilmesi, davacının 20.11.2007 tarihinde askere sevkedildiğine dair Büyükçekmece Askerlik Şubesi Başkanlığının 08 Mayıs 2009 tarih ve 4400-5133-09/2.Ks. Numaralı yazısı ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde davacının askerlik görevini yerine getirmek için işinden istifa ettiği anlaşılmıştır. Bu durumda davacının kıdem tazminatına hak kazanacağı gözetilmeden hatalı değerlendirmeyle davanın reddedilmesi bozmayı gerektirmiştir."* Y.9.HD, 15.02.2012, E.2009/43352, K.2012/4297 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[473] TOPALOĞLU/CAMKURT, s.85.

[474] *"...davacıların murisinin kaçırıldığı tarihten itibaren faiz hesabı da doğru olmamıştır. Gaiplik kararı 30.11.2001 tarihinde verilmiş ve ardından 30.1.2002 tarihinde veraset ilamı alınmıştır. Davacı K. S. tarafından verilen 6.2.2002 tarihli dilekçe ile gaiplik kararı ve veraset ilamı da bildirilerek kıdem tazminatının ödenmesi için davalı işverenden istekte bulunulmuştur. Bu müracaat üzerine 28.2.2002 tarihinde kıdem tazminatı ödenmiştir. Davalı işverenin davacı tarafın 6.2.2002 tarihinde müracaatı öncesinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Her ne kadar medeni Kanunun 35/2. maddesinde gaiplik kararının kesin ölüm tehlikesi içinde kaybolma tarihinden itibaren sonuçlarını doğuracağı şeklinde kurala yer verilmişse de bu hüküm, anılan yasanın 28. maddesinin kenar başlığında da belirtildiği üzere "kişiliğin sonu" bakımından önem taşımaktadır. 1475 sayılı İş Kanununda öngörülen kıdem tazminatına hak kazanma ve faiz başlangıcı yönünden Medeni Kanunun anılan hükmünün uygulanma olanağı bulunmamaktadır. Bu durumda, kıdem tazminatı gecikme faizinin, davacının başvuru tarihi olan 6.2.2002 tarihinden itibaren hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir."* Y.9.HD, 02.11.2004, E.2004/1546, K.2004/24698, http://hukuksalbakis.com, (20.07.2015).

f. Emekliliğe Hak Kazanma Halinde

Emekliye ayrılmaya hak kazanan işçilerin, fesih beyanında emeklilik nedeniyle ayrılmak istediklerini bildirmeleri koşuluyla, çalıştıkları işyerinden kıdem tazminatı alarak ayrılmaları mümkündür. Emekli olmadan emeklilik bağlantılı fesihte de işçinin yaş dışındaki emeklilik koşullarını fesih anında sağladığına dair belgeyi getirmesi halinde gecikme faizi bu belgenin getirilip işverene sunulduğu tarihten başlatılmalıdır[475].

g. Taksitle Ödeme Halinde

Kıdem tazminatının iş sözleşmesinin feshi ile birlikte işverence peşin olarak ödenmesi gerekir. Ancak işçi ve işverenin uzlaşmaları durumunda, kıdem tazminatının taksitler halinde veya senetle ödenmesi olanaklı bulunmaktadır[476]. Kıdem tazminatının taksitle ödenmesi halinde tek seferde ödenmesinde olduğu gibi gecikme olduğunda gecikme faizi yürütebilmek için borç ödemeyle sona ermeden önce faiz isteme hakkının saklı tutulması gerekmektedir[477]. Saklı tutulmaması halinde asıl alacağa bağlı borç olduğundan gecikme faizi de son bulur.

---

[475] *"Emekliliğe hak kazanma belgesi işverene bildirilmemişse, işverence kıdem tazminatı olarak ilk taksitin ödendiği tarih bakiye kıdem tazminatı için de faiz başlangıcı olmalıdır. Böyle bir taksit ödemesi de olmadığı durumlarda faiz başlangıcı, davanın açıldığı ya da icra takibinin başladığı tarihtir*." Y.9.HD, 10.12.2010, E.2010/28814, K.2010/37142, (AKYİĞİT, **Kıdem**), s.661; "*Somut olayda davacının iş akdini 26.11.2012 tarihinde emekli olduğu gerekçesi ihtar çekmek suretiyle sonlandırdığı, bu ihtarın davalı Üniversiteye 30.11.2012 tarihinde tebliğ edildiği ve davacıya 01.12.2012 tarihinde yaşlılık aylığı bağlandığı anlaşılmaktadır. Mahkemece; yukarıda belirtilen ilkeler çerçevesinde, davacının emekliliğe hak kazandığının davalı Üniversiteye bildirilme tarihi olan 30.11.2012 tarihinin faiz başlangıç tarihi olarak kabul edilmesi gerekirken, dava konusu kıdem tazminatı alacağına akdin feshi tarihinden itibaren faiz işletilmesine karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir."* Y.7.HD, 24.09.2014, E.2014/11644, K.2014/17977 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); *"4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının dördüncü bendinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanılabileceği hükme bağlanmıştır. O halde anılan hüküm uyarınca, fesih bildiriminde bulunulabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olması şarttır. Bundan başka işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa bahsi geçen işlemler için başvurması ve bu yöndeki yazıyı işverene bildirmesi gerekir. Böylece işçinin yaşlılık, emeklilik, mamullük ve toptan ödeme yönlerinden bağlı bulunduğu mevzuata göre hak kazanıp kazanmadığı denetlenmiş olur. Öte yandan işçinin, sosyal güvenlik anlamında bu hakkı kazanmasının ardından, ilgili kurum ya da sandığa başvurmaksızın kıdem tazminatı talebiyle işyerinden ayrılması ve bu yolla hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmiş olur. İşçi tarafından bağlı bulunduğu kurum ya da sandıktan tahsise ya da tahsis yapılabileceğine dair yazının işverene bildirildiği anda işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümü doğar. Faiz başlangıcında da bu tarih esas alınmalıdır."* Y.9.HD, 03.03.2014, 2012/1822, K.2014/6476, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[476] Resul KURT, "Kıdem Tazminatı Taksitle ve Senetle Ödenebilir mi?", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı:95, 2009, s.250.

[477] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.663; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.36.

Yargıtay'a göre kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi, bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp kanıtlamadığı sürece faiz hakkından vazgeçmiş sayılır. Taksitlerin zamanında ödenmesi durumunda ayrıca faize hak kazanılamaz. Bu konuda daha sonraki taksitlerin ödemesi sırasında ihtirazı kayıt sürülmesinin sonuca bir etkisi yoktur. Ancak, taksitlerden bir ya da bazılarının gününde ödenmemesi durumunda hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için faize karar verilmelidir[478]. Bu uygulama ile taksitlerden birinin gününde ödenmemesi halinde taksitli satış sözleşmesi ile bağlı olunmadığından alacağın tamamı için faiz istenmesi mümkün hale gelmektedir.

Kıdem tazminatının taksitlendirilerek ödenmesi halinde, gecikme faizinin ödeme tarihleri dikkate alınarak hesaplanması gerekir. Ancak, faiz talebinde bulunabilmek için süresinde yapılmayan ödemelerin çekince konularak alınmış olması gerekmektedir[479]. Bununla birlikte kıdem tazminatı taksitlerinin geç ödenmesi halinde alacaklının, yapılan bu ödemeyi işlemiş gecikme faizine sayma hakkı vardır[480].

Kıdem tazminatı için faiz yürütülürken taksitle ödemede gecikme, her bir taksit için ayrı şekilde ele alınarak buna göre faiz yürütülmesi gerekmektedir. Bu nedenle her bir somut taksitin ödenmesi gerekirken ödenmediği süreden başlayıp ödendiği tarihe dek faiz yürütülür[481]. Bir başka söyleyişle, "Birinci taksit için gecikme faizi, fesih tarihinden ilk taksit tarihine kadar; ikinci taksit için, aynı şekilde o taksitin ödenme tarihine kadar ve son taksiti oluşturan kıdem tazminatı miktarı için de fesihten ödeme

---

[478] *"Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi, bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp kanıtlamadığı sürece faiz hakkından vazgeçmiş sayılır. Taksitlerin zamanında ödenmesi durumunda ayrıca faize hak kazanılamaz. Bu konuda daha sonraki taksitlerin ödemesi sırasında ihtirazı kayıt ileri sürülmesinin sonuca bir etkisi yoktur. Ancak, taksitlerden bir ya da bazılarının gününde ödenmemesi durumunda hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için faize karar verilmelidir. İşçinin taksitli ödemeyi öngören ödeme planını kabulü, ancak taksitlerin gününde ödenmesi halinde işveren yararına sonuç doğurur. Taksitler gününde ödenmediğinde işçinin taksitli ödeme anlaşmasıyla bağlı olduğunda söz edilemez. İşçi, işverence anlaşmaya uyulacağı varsayımı ile taksitli ödemeyi kabul etmiş sayılmalıdır. İş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi de bunu gerektirir. Bu itibarla, kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali halinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır."* Y.9.HD, 25.01.2012, E.2009/36361, K.2012/1770, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2012/3), s.231-238.

[479] TOPALOĞLU/CAMKURT, s.87.

[480] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.664.

[481] AKYİĞİT, **Kıdem**, s.664.

tarihine kadar faiz miktarları tespit edilerek sonucunda bunların tamamı toplanmak suretiyle hüküm altına alınmak gerekir"[482].

h. İşe İade Hükmüne Rağmen İşe Başlatmama Halinde

İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmakla birlikte, kıdem tazminatı açısından ise faizin başlangıcı, işçinin işe alınmayacağının açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur[483]. Bu nedenle geçersiz sayılan fesih tarihten faiz yürütülmesi doğru değildir. Yargıtay kararları da bu yöndedir[484].

i. İhtirazi Kayıt Halinde

İhtirazi kayıt alacaklının bazı hakları ileride kullanmakta serbest bulunduğuna dair irade açıklamasıdır[485]. Bu hakkın kullanılması ile borcun fer'ilerini de kapsayan hukuksal bütünlüğün bozulmasının önlenmesine ilişkin koruma sağlanmaktadır[486]. Yargıtay'a göre ihtirazı kayıt, muayyen haklarını kullanmak hususunda serbestisini muhafaza etmek isteyen tarafın bu hususdaki vaki beyanıdır. Kıdem tazminatı ilke olarak peşin ödenmesi gereken bir tazminat olmakla birlikte, bu tazminatın ödenmesi ile ilgili mutlak emredici nitelikte bir düzenleme bulunmadığından, kıdem tazminatının iş sözleşmesi sona erdikten belli bir süre sonra da ödenmesi kararlaştırılabilir. Yargıtay'ın kararları da bu doğrultudadır[487]. Yani hak edildiği anda ve bir defada ödenmesi gereken kıdem tazminatının, işçi ve işverenin uzlaşmaları durumunda başka bir zamanda veya birkaç taksitle de ödenmesi mümkündür.

Kıdem tazminatı ödenmekle feri hak olan faiz hakkı da son bulur. Ancak kıdem tazminatının kısmen ödenmiş olması durumunda son taksit ödeninceye kadar faiz

---

[482] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.607.
[483] OCAK, s.527.
[484] *"Davacının mevsimlik işçi olarak çalıştığı işyerinde işe başlatılmadığı 31.07.2002 tarihinden itibaren kıdem tazminatına faiz yürütülmesi gerekirken, akdin askıya alındığı 15.10.2001 gününden itibaren faize karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Y9HD, 11.06.2009, E.2006/2238, K.2006/21308, (Mustafa KILIÇOĞLU/Kemal ŞENOCAK, **İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Legal 2013), s.71.
[485] Halil YILMAZ, "İhtirazi Kayıt İradesinin Açıklanması", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 66, 2006, s.328.
[486] YILMAZ, s.329.
[487] Y.9.HD, 25.01.2012, E.2009/36361, K.2012/1770 (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

hakkı saklı tutulabilir[488]. Davanın açılması da ihtirazi kayıt anlamındadır[489]. Dolayısıyla ihtirazi kayıt ile faiz hakkı güvence altına alınmaktadır.

j. İş Sözleşmesinin Devamı Sırasında Ödenen Kıdem Tazminatının Mahsubunda Faiz

İşçinin iş sözleşmesi feshedilmediği halde çeşitli nedenlerle işveren tarafından kıdem tazminatı adı altında ödemeler yapılabilmektedir. İş sözleşmesi feshedilmeksizin işçiye "kıdem tazminatı" adı altında yapılan ödemeler Yargıtay tarafından "avans" olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle tüm süre ve son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatının, ödendiği tarihten fesih tarihine kadar yasal faizi de hesaplanmak suretiyle mahsubu yoluna gidilmektedir[490]. Yargıtay, kıdem tazminatına hak kazanmadığı halde avans alarak bu ödemeden yararlanan işçinin yasal faiz ile iadede bulunma sonucuna katlanması gerektiğini belirtmektedir.

---

[488] *"Dosya içeriğine göre davalı işyerinde 01.02.2001 tarihli dilekçesi ile emekli olmak sureti ile ayrıldığı, davacıya kıdem tazminatının aralıklarla 14 değişik tarihte makbuz ve çeklerle ödediği, ilk ödemenin 28.02.2001 tarihinde, son ödemenin ise 09.06.2001 tarihinde yapıldığı, davacının bu ödemelerden 31.05.2006 tarihli ödemeyi kabul ederken, dekonta açıkça "fazlaya ve faize ilişkin hakkım saklıdır" şeklinde ihtirazı kayıt düştüğü anlaşılmaktadır. Mahkemece 31.05.2006 tarihli ihtirazı kaydın Borçlar Kanunu'nun 84. maddesi kapsamında değerlendirilerek, yapılan ödemelerin öncelikle faize mahsup edilmesi isabetlidir. Zira bu uygulama yukarda belirtilen açıklama ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararına uygundur. Ancak davacı aylık bağlandığına ve kuruma başvurduğuna dair belgeyi işverene ibraz etmediği anlaşıldığından, hükme esas alınan rapordaki gibi, faizin ayrılma tarihinden başlatılarak hesap yapılması hatalıdır. İlk ödeme 28.02.2001 tarihinde olduğuna ve temerrüt bu tarihte gerçekleştiğinden, faizin bu tarihten itibaren hesaplanması gerekir."* Y.9.HD, 17.11.2008, E.2007/22835, K.2008/31044 www.karara.com, (15.11.2015).

[489] *"Dosya içeriğine ve kabule göre, davacının kıdem tazminatı eksik ödenmiş ve fark kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. Kıdem tazminatının tamamı, dava açılmadan ödenmediğine göre, önceden ödenen kısmi ödemeler için ihtirazı kayıt aranmasına gerek yoktur. Bir başka anlatımla alacağın tamamı ödendiği durumlarda, ihtirazı kayıt aranmalıdır. Somut olayda, dava açılmadan kıdem tazminatının tamamı ödenmiş değildir. Açılan dava ihtirazı kayıt anlamını taşımaktadır. Hesaplanan gecikme faiz alacağı bir değerlendirmeye tabi tutularak kabul edilmelidir. Yazılı şekilde reddi hatalıdır."* Y.9.HD, 25.01.2011, E.2010/46638, K.2011/902, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**).

[490] *"İş sözleşmesi feshedilmeksizin "kıdem tazminatı" adı altında yapılan ödemeler Dairemizce "avans" olarak nitelendirilmekte, tüm süre ve son ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatından ödendiği tarihten fesih tarihine kadar yasal faizi de hesaplanarak mahsubu yoluna gidilmektedir. Kıdem tazminatına hak kazanmadığı halde avans adı altında ödemeyi alan ve bu şekilde yararlanan işçi de sonucuna katlanmalıdır."* Y.9.HD, 10.06.2013, E.2011/2802, K.2013/17561, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/4), s.474-475.

II. İHBAR TAZMİNATINDA FAİZ

A. Tanımı ve Şartları

1. Tanımı

İhbar tazminatı, iş sözleşmesinin, İş Kanununda öngörülen ihbar sürelerine uyulmaksızın feshedilmesi halinde, akdi fesheden tarafın, ihbar süresine ilişkin ücret tutarınca karşı tarafa ödemek zorunda olduğu tazminattır[491]. Esasında fesih bildirim önellerine uymama olarak nitelendirilen bu tazminat, öğreti ve uygulamada, ihbar tazminatı olarak adlandırılmıştır[492]. İhbar tazminatının hukuki niteliği konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte ağırlıklı görüş götürü tazminat olduğu yönündedir[493].

İş Kanununun 17/4'üncü maddesine göre; *"İster işçi olsun ister işveren iş sözleşmesini usulsüz fesheden taraf, karşı tarafa kanunda gösterilen bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarını tazminat olarak ödemek zorundadır"*. Bu nedenle ihbar tazminatı koşulların oluşması halinde hem işçinin hem de işverenin isteyebileceği bir tazminattır.

Yargıtay'a göre ise ihbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken tazminattır[494]. Söz konusu tazminat, usulsüz feshe maruz kalan işçi veya işverenin bir zararı olmasa da hak kazandığı bir tazminattır[495]. Bu tazminatın amacı, sözleşmenin tek yanlı ve nedensiz sona erdirilmesi sonucunda karşı tarafa zarar verilmemesi, sürpriz fesihlerden tarafların korunması[496] ve tarafların menfaatlerinin bağdaştırılmasıdır[497]. Bu nedenle kanuna aykırı olarak işten çıkarılan işçi kısa sürede bir

---

[491] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku,** s.377; Murat ŞEN, "Bildirimli Fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesi İle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S.3, 2004, s.3-4; EKONOMİ, s.183; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.235; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.555.

[492] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.235; ESENER, s.228; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.377; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.554; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.322.

[493] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.922; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.555.

[494] ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.80; *"İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25 inci maddelerinde yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmesi ve 17 nci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmaması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir."* Y.9.HD, 18.09.2014, E.2012/25042, K.2014/27276, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[495] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.555; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.322; ÖZCAN, s.61.

[496] ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.76.

[497] ŞEN, **İhbar Tazminatı**, s.4.

iş bulmuş veya işveren hemen yeni bir işçi bulmuş dahi olsa ihbar tazminatı tam olarak istenebilir[498].

İş Kanununun 17'nci maddesine göre yapılan bildirimli fesihlerde, hem işçi hem de işveren tarafının uyması gereken ihbar süreleri, işçinin kıdemi esas alınmak suretiyle belirlenmiş; işçinin işyerindeki kıdemi arttıkça fesih bildirimi sürelerinin de uzaması esası kabul edilmiştir[499]. Bu açıdan İş Kanununun 17'nci maddesine göre, işi altı aydan az sürmüş işçi için, bildirimin karşı tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin karşı tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin karşı tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra; işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için bildirimin karşı tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra sona erer.

Süreli fesih, belirsiz sureli iş sözleşmesini belirli bir süre sonra sona erdiren tek taraflı bir irade beyanıdır. İş sözleşmesi bu irade beyanının kullanılmasıyla değil, hizmet süresine göre kanunda belirtilen bildirim süresinin sonunda sona erer[500].

2. Tazminata Hak Kazanmanın Koşulları

a. İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olması

İhbar tazminatı belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uyulmaksızın feshedilmesi halinde ödenen bir tazminat olduğundan, belirli süreli iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde talep edilemez[501]. Ancak sözleşme belirli süreli olarak yapılmasına rağmen İş Kanununun 11'inci maddesindeki şartların gerçekleşmesi ile sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönmesi ve ihbar tazminatının istenebilmesi mümkündür[502]. Nitekim belirli süreli sözleşmenin sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması suretiyle yapıldığının ispatlanması halinde böyle bir sözleşmenin belirsiz

[498] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.322; ÖZCAN, s.61.
[499] ŞEN, **İhbar Tazminatı**, s.4.
[500] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.126.
[501] AKTAY/ARICI/ SENYEN KAPLAN, s.156; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.235; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.80; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.554; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.377.
[502] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.235

süreli olduğu kabul edileceğinden sözleşmenin feshi halinde ihbar tazminatına hak kazanılacaktır[503].

İş sözleşmesinin belirsiz süreli yapılmış olmasına rağmen tarafların anlaşmaları, taraflardan birinin ölmesi[504] ya da bildirim süresi içinde haklı nedenle sözleşmeyi derhal feshetmeleri durumunda ihbar tazminatına hak kazanmaları mümkün değildir[505]. Ancak belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı sebeple derhal fesheden taraf, haklı sebebin varlığını ispat edemezse bildirim süresine uymamış olacağından ihbar tazminatı ödemek zorunda kalabilecektir[506]. Belirtelim ki haklı nedenle fesih yapan tarafın, ihbar tazminatı talep edemese de İş Kanununun 26/2'nci maddesindeki şartların varlığı halinde genel hükümlere göre tazminat isteyebilmesi mümkündür[507].

İhbar tazminatını usulsüz feshe maruz kalan taraf talep edebileceğinden, iş sözleşmesini kendisi fesheden taraf feshe diğer tarafın davranışı neden olsa dahi ihbar tazminatına hak kazanamaz[508]. Öte yandan işçinin 1475 sayılı Kanunun 14'üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda da ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır[509].

b. Sözleşme Konusu İşin Sürekli Olması

İhbar tazminatı isteyebilmenin ikinci koşulu ise iş sözleşmesinin sürekli bir iş için yapılmış olmasıdır. 4857 Sayılı İş Kanununun 10'uncu maddesine göre niteliği gereği otuz iş gününden fazla süren işler sürekli iştir. Bu nedenle belirli süreli iş

---

[503] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.378.
[504] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.923.
[505] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.378; Saim OCAK, "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014), s.575; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.169; *"Somut olayda, taraf tanıklarının anlatımları ve dosya içerisinde yer alan istifa dilekçesi nazara alındığında, davacının rızası olmaksızın ücretsiz izne çıkartılmak istendiği, davacının bu durumu kabul etmeyerek haklı nedenle iş akdini feshettiği anlaşılmaktadır. Bu haliyle haklı nedene dayansa da akdi davacı işçi feshetmiş olmakla ihbar tazminatına hak kazanamaz. İhbar tazminatı talebinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulüne karar verilmesi hatalıdır."* Y.7.HD, 12.02.2015, E.2014/21469, K.2015/1392, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[506] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.236; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.379.
[507] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.924
[508] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.924; ÇENBERCİ, s.249.
[509] Aksi yönde görüş için bkz, OCAK, s.573-608; *"İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafin feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez."* Y.9.HD, 30.09.2014, E.2012/27730, K.2014/28675, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

sözleşmesinin ne zaman sona ereceği önceden belli olduğundan, belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ihbar tazminatına hak kazanılamaz.

c. İş Sözleşmesinin Bildirim Şartına Uyulmaksızın Feshedilmesi

İhbar tazminatı talep edilebilmesinin bir diğer şartı belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uyulmaksızın feshedilmesidir. Bildirim süresine uyulmaması ise karşı tarafa hiç süre verilmemesi ile sınırlı olmayıp, belirlenmiş sürenin noksan verilmesi halini de kapsar[510].

İş sözleşmesini haklı neden dışında 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinde belirtilen sebeplerle feshedecek işçilerin bildirim süresine uyması gerekip gerekmediği konusu ise doktrinde tartışmalıdır[511]. Bu konuda Yargıtay, anılan bu fesihlerde işverenin ihbar tazminatı talep edemeyeceğini söylemektedir[512].

B. Tazminatın Miktarı ve Hesaplanması

1. Miktarı

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresine uyulmaksızın feshedilmesi halinde, usulsüz fesih yapan tarafından ödenmesi gereken ihbar tazminatının miktarı İş Kanununun 17/5'nci maddesinde, *"Bildirme şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır"* hükmü ile belirlenmiştir. Bu hüküm gereği işyerindeki çalışma süresine göre değişiklik gösteren bildirim süresi tutarındaki ücretin ihbar tazminatı olarak ödenmesi gerekir[513]. Şu halde ihbar tazminatının miktarı, çalışma süresine göre değişiklik gösteren bildirim süresine ilişkin gün sayısı ile giydirilmiş brüt ücretin çarpımı sonucunda bulunur[514].

---

[510] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.381.
[511] Ayrıntılı bilgi için bkz, OCAK, s.573-608.
[512] *"İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. İşçinin 1475 sayılı Yasanın 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez."* Y.9.HD, 06.02.2013, E.2010/42639, K.2013/4444, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[513] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.382.
[514] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.925.

2. Hesaplanması

İş Kanununda ihbar tazminatının hesabında hangi andaki ücretin esas alınacağı düzenlenmemiş ancak Yargıtay kararlarında ve doktrinde tazminatın fesih anındaki brüt ücret üzerinden hesaplanması gerektiği belirtilmiştir[515]. İhbar tazminatında, kıdem tazminatında olduğu gibi bireysel veya toplu iş sözleşmesinden doğan ve çıplak ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin de hesaplanması gerekir[516]. Ayrıca tazminat hesabında, devamlılık gösteren ödemeler dikkate alınır[517]. Yargıtay da ihbar ve kıdem tazminatının hesabında esas alınacak ücret kavramına, iş karşılığı para veya ayın olarak yapılan ve arızi olmayan her türlü ödemeler ile prim veya yıllık ikramiyelerin de dahil olduğunu belirtmektedir[518].

İhbar tazminatı, işçinin fesih bildirim süresinin her haftası yedi gün olarak dikkate alınıp, toplam gün sayısı ile giydirilmiş son brüt ücretin çarpılması ile hesaplanır[519]. Yani ihbar tazminatına esas ücret, kıdem tazminatında olduğu gibi giydirilmiş son brüt ücret üzerinden bulunur[520].

Öte yandan işçinin işverene başvurusuna rağmen işe başlatılmaması durumunda, işe başlatmama tarihi itibariyle fesih gerçekleşeceğinden, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık izin ücreti belirlenirken bu tarihteki ücreti dikkate alınmalıdır[521].

---

[515] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.384; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.925; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.556; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.322; *"Kıdem ve ihbar tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan işçinin brüt ücretidir. O halde, kıdem tazminatı, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır. Kıdem ve ihbar tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası pirim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan pirim değişkenlik gösterse de, kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir."* Y.22.HD, 11.11.2014, E.2013/20175, K.2014/30980, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[516] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.925; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276.

[517] Münir EKONOMİ, **"Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi",** TÜSİAD Semineri, İŞ Kanunu Toplantı Dizisi 1, İstanbul 2005, s.21; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.384.

[518] *"İhbar tazminatının hesabında Kanunun 32 nci maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir."* Y.9.HD, 23.01.2012, E.2009/35588, K.2012/1046, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2012/3), s.313-317.

[519] ŞAKAR/ YİĞİT ŞAKAR, s.81; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.324.

[520] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.236; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.322; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.80.

[521] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1067. *"İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak ihbar tazminatıyla süre yönünden şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve*

Ancak işe başlatılmayan işçinin geçersiz sayılan fesihten önce bildirim süresi kullanmış olması halinde, işe başlatmama tarihinde ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konusu tartışmalıdır. Doktrinde bir kısım yazarlar işçinin yeniden tazminat almasının mümkün olmadığı görüşünde iken[522], bir kısım yazarlar ise işçinin fark ihbar tazminatını alması gerektiğini[523] söylemektedir. Bu konuda daireler arasında görüş birliği bulunmamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi geçersiz sayılan fesihte kullandırılan ihbar süresinin, işe başlatmama suretiyle gerçekleşen feshe bir etkisinin düşünülemeyeceğini ancak geçersiz sayılan fesih sebebiyle işçiye ihbar süresine ait ücretin peşin olarak ödenmiş olması halinde yapılan bu ödemenin, 4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesi hükmüne uygun olarak işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret alacaklarından mahsup edilmesi gerektiğini söylemektedir[524]. Aynı Daire eğer mahsup yapılmamış ise geçersiz sayılan fesihte ödenen ihbar tazminatının, en son işe başlatmama sebebiyle gerçekleşen feshe göre hak kazanılan ihbar tazminatından faizsiz olarak mahsup edilmesi gerektiğini söylemektedir[525]. Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'ne göre ise ihbar süresi verilmiş veya süreye ait ücret peşin ödenmiş ise işe başlatmama durumunda ihbar tazminatına hükmedilmemelidir[526].

---

yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır. İşçiye geçersiz sayılan fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatıyla izin ücreti ödenmişse, dört aylık boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce ödenenler mahsup edilerek sonuca gidilmelidir. Kıdem tazminatı için faiz başlangıcı, işçinin işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihi olmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden faiz yürütülmesi doğru olmaz." Y.9.HD, 16.06.2014, E.2012/17517, K.2014/19655, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[522] ŞEN, **Geçersiz Fesih**, s.160; Fevzi ŞAHLANAN, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, Ankara 2010, s.177.

[523] GÜNAY, **Geçersiz Fesih**, s.141; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1069.

[524] "*Geçersiz sayılan fesihte kullandırılan ihbar önelinin işe başlatmama suretiyle gerçekleşen feshe bir etkisi düşünülemez. Ancak, geçersiz sayılan fesih sebebiyle işçiye ihbar önellerine ait ücretin peşin olarak ödenmiş olması halinde yapılan bu ödeme, 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi hükmüne uygun olarak işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret alacaklarından mahsup edilir*." Y.9.HD, 04.02.2009, E.2007/36071, K.2009/1496, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[525] *"Ancak, geçersiz sayılan fesih sebebiyle işçiye ihbar önellerine ait ücretin peşin olarak ödenmiş olması halinde yapılan bu ödeme, 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi hükmüne uygun olarak işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret alacaklarından mahsup edilir. Böyle bir indirim yapılmamışsa, geçersiz sayılan fesihte ödenen ihbar tazminatı, en son işe başlatmama sebebiyle gerçekleşen feshe göre hak kazanılan ihbar tazminatından faizsiz olarak mahsup edilmelidir."* Y.9.HD, 27.04.2009, E.2007/37443, K.2009/11740, (Şahin ÇİL, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2010), s.235; Aynı yönde görüş için bkz, Şahin ÇİL, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl:66, Sayı:1, 2008, s.48.

[526] *"4857 sayılı İş Kanunu'nun "Geçersiz Feshin Sonuçları" başlığını taşıyan 21 inci Maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında işçinin işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat belirtilmiş; üçüncü fıkrasında ise kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer haklar düzenlenmiştir. Maddenin dördüncü fıkrasında işçinin işe başlatılması halinde varsa peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatının işçiye yapılması gereken ödemelerden mahsup edileceği belirtildikten sonra devamında "İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelere ait ücret tutarı ayrıca ödenir" hükmüne yer verilmiştir. Buna göre işçiye geçersiz sayılan fesih bildirimiyle bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse ihbar tazminatının ödenmesi gerekecektir. Bir başka anlatımla, ihbar öneli verilmiş veya*

Kanaatimizce Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin fark ihbar tazminatı alacağı ile faize ilişkin bu kararı daha isabetlidir. Çünkü işçiye daha önce ödenen tazminat avans niteliğinde ödeme olmadığı gibi işçinin temerrüde düşmesi de söz konusu değildir[527].

C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı

1. Faizin Türü

Kıdem tazminatının ödenmesindeki gecikme halinde uygulanması gereken faize ilişkin kanundaki düzenlemeye karşın, ihbar tazminatının ödenmemesi halinde uygulanacak faizin ne olacağı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu yüzden kıdem tazminatı için öngörülmüş olan mevduata uygulanan en yüksek faizin ihbar tazminatı için de uygulanması mümkün değildir[528].

İş Kanununda ihbar tazminatına ilişkin özel bir faiz türü belirlenmemiş olduğundan faize ilişkin genel düzenlemelerle boşluğun doldurulması gerekir. Bu nedenle İş Kanununda ihbar tazminatına uygulanacak faiz, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadıysa, ihbar tazminatı alacağına uygulanacak faiz genel hükümler doğrultusunda belirlenen yasal faizdir[529]. Ancak işçi lehine olmak kaydıyla sözleşmelerle farklı bir faiz türünün öngörülmesi mümkündür[530]. Bu durumda öncelikle bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle farklı bir faiz türü kararlaştırılmış ise yasal faizin altında olmamak koşuluyla kararlaştırılan bu faiz uygulanacaktır[531].

önele ait ücret peşin ödenmiş ise ihbar tazminatının ödenmesi gerekmeyecektir. Konuya ilişkin Dairemizin içtihatları bu yöndedir. Geçersizliğine karar verilen fesih bildirimiyle işçiye daha önce usulüne uygun olarak verilmiş olan ihbar önellerine geçerlilik tanınması İş Kanununun sözü edilen açık hükmü gereğidir. Bu nedenle davacı işçinin ihbar tazminatı talebinin yerindeliği kabul edilemez. Gerçekten mahkeme veya özel hakem tarafından belirlenen tazminatı ödemeyi göze alıp, işçiyi işe başlatmama yolunu tercih eden işverene ihbar öneli tanımasını istemek işin mahiyetiyle bağdaşmamaktadır. Somut olayda, davalı işverence daha önce davacıya usulüne uygun olarak ihbar öneli verilmiş olup, feshin geçersizliğine karar verildikten sonra işe başlatılmayan davacıya 4857 s. Kanunu'nun 21 inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca tekrar ihbar öneli verilmesine gerek olmadığından ihbar tazminatı isteğinin reddi yerine yazılı gerekçeyle kabulü hatalı olmuştur." Y.22.HD, 06.12.2011, E.2011/10824, K.2011/6789, (www.kazancıhukuk.com).

[527] Abbas BİLGiLİ, "İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014), s.864.

[528] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.324.

[529] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.557; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.324; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.83; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.927; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.386

[530] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.927.

[531] OCAK, s.593; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276;*"İhbar tazminatı bakımından uygulanması gereken faiz oranı değişen oranlara göre yasal faiz olmalıdır. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde farklı bir faiz türü öngörülmüşse, yasal faizin altında olmamak kaydıyla kararlaştırılan faiz uygulanır."* Y.9.HD, 24.10.2008, E.2007/30158, K.2008/28418, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

2. Oranı

İhbar tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda uygulanacak faiz oranı bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadıysa genel hükümlere göre belirleneceği için faizin oranının da genel hükümlere göre belirlenmesi gerekir.

6098 sayılı Borçlar Kanununun 120/1'inci maddesinde, faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık temerrüt faiz oranının sözleşmede kararlaştırılmaması halinde, bu oranın faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirleneceği belirtilmiştir[532]. Ancak sözleşmede uygulanacak faiz oranının belirlenmediği hallerde Türk Borçlar Kanununun gönderme yaptığı mevzuat olan 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun belirlediği oran uygulanacaktır[533]. Bu oran ise 3095 sayılı Kanunun 1'inci maddesindeki; "*Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununa göre faiz ödenmesi gereken hallerde, miktarı sözleşme ile tespit edilmemişse bu ödeme yıllık yüzde dokuz oranı üzerinden yapılır"* hükmü ile yüzde dokuz olarak belirlenmiştir[534]. Bu hüküm nedeniyle ihbar tazminatı alacağına uygulanacak yasal faiz oranı şu an için yüzde dokuzdur.

3. Başlangıcı

İş Kanununda ihbar tazminatına uygulanması gereken yasal faizin hangi tarihten işlemeye başlayacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay kararlarında ve doktrinde ise ihbar tazminatına uygulanacak yasal faizin borçlunun temerrüde düşürüldüğü tarihten başlayacağı görüşü hakimdir[535].

Yargıtay davalının dava tarihinden önce temerrüde düşürüldüğünün belirlenememesi halinde bu tazminat için dava tarihinden itibaren yasal faiz işletilmesi

---

[532] UYGUR, s.597; Şamil DEMİR, s.219.
[533] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.237; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276.
[534] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.293; *"Dairemizin yerleşik kararlarına göre ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarına uygulanacak faiz türü, temerrüt tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yasal faizdir."* Y.9.HD, 14.01.2013, E.2010/38449, K.2013/254, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/2), s.397-398.
[535] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.927; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.324; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.557; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.83; *"Muaccel olan ihbar tazminatına faiz işletilebilmesi için borçlunun temerrüde de düşürülmesi gerekir. Temerrüt için ise borçluya ihtar çekmek gerekir."* Y.9.HD, 29.02.2015, E.2013/12664, K.2015/7882, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

gerektiğini söylemektedir[536]. Türk Borçlar Kanunun 117'nci maddesinde de; *"Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer"* hükmüne yer verildiğinden borçlunun temerrüde düşürülmesi halinde yasal faiz temerrüt tarihinden, borçlu daha önce temerrüde düşürülmemişse dava tarihinden itibaren başlar. Ancak taleple bağlılık ilkesi gereği dava dilekçesinde faiz başlangıcının dava tarihi olarak açıklanması halinde taleple bağlılık kuralına uygun karar verilmesi gerekir[537].

Öte yandan iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi üzerine işçi tarafından feshin geçersizliği istemiyle açılan davada işçinin işe iadesine karar verilmesi üzerine işçinin başvurusuna rağmen işe başlatılmaması söz konusu olabilir. Bu halde işçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olduğundan işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak işçiye ihbar tazminatı ile süre yönünden şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücretinin ödenmesi gerekir. Ancak Yargıtay, işe başlatmama halinde ihbar tazminatına uygulanacak faizin başlangıcının temerrüt ya da dava tarihi olması gerektiğini söylemektedir[538]. İşçinin, işverene başvurusunda, işe başlatılmadığı takdirde ihbar tazminatının da ödenmesini istemesi halinde ise faizin, işe başlatmama tarihinden itibaren işlemesi gerekir[539]. Ancak böyle bir talepte bulunmadıysa ihtar tarihi ya da dava tarihinden itibaren faizin işlemesi gerekir.

Yeri gelmişken belirtelim ki, ihbar tazminatı fark alacağının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde ise, 6356 sayılı Kanunun 53'üncü maddesi gereğince uygulanması gereken faiz en yüksek işletme kredisi faizidir[540].

---

[536] Y.9.HD, 16.05.2006, E.2006/12637, K.2006/14465 **(OCAK)**, s.637.

[537] *"Davacı vekili dava dilekçesinde dava konusu istekler için faiz isteminde bulunmamıştır. 21.12.2011 tarihli ıslah dilekçesinde ise, kıdem tazminatı alacağına sözleşmenin feshi tarihinden itibaren işleyecek en yüksek banka mevduat faiziyle ihbar tazminatı alacağının ıslah edilen kısmı için ıslah tarihinden itibaren kanuni faiz istemiş, diğer alacaklar için ise yine faiz isteminde bulunmamıştır. Buna rağmen, talebe bağlılık ilkesine aykırı olacak şekilde, hüküm altına alınan tüm alacaklara yazılı şekilde faiz yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Y.22.HD, E.2012/9644, K.2012/15881, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[538] *"Kıdem tazminatı için faiz başlangıcı, işçinin işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihi olmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden faiz yürütülmesi doğru olmaz. İhbar tazminatı ve izin ücreti bakımından ise, işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesihten sonra işverenin temerrüde düşürülmüş olması halinde bu temerrüt tarihi, yoksa, dava ve ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütülmelidir."* Y.9.HD, 25.02.2011, E.2009/7074, K.2011/5062, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); *"Kıdem tazminatı için faiz başlangıcı, işçinin işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihi olmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden faiz yürütülmesi doğru olmaz. İhbar tazminatı ve izin ücreti bakımından ise, işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesihten sonra işverenin temerrüde düşürülmüş olması halinde bu temerrüt tarihi, yoksa, dava ve ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütülmelidir."* Y.22.HD, 23.01.2012, E.2011/12347, K.2012/450, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[539] BİLGİLİ, **İhbar Tazminatı**, s.863.

[540] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.324.

III. YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAĞINDA FAİZ

A. Tanımı, Hukuki Niteliği ve Şartları

1. Tanımı

Yıllık ücretli izin hakkı; belirli bir bekleme süresini doldurarak yorulan işçinin ücretinden yoksun kalmadan ve bölünmeden bir süreliğine iş yükümlülüğünden kurtulmasını, sağlığını ve işgücünü korumasını sağlayan, Anayasanın çalışanlara tanımış olduğu bir haktır[541]. 4857 Sayılı İş Kanununun 57'nci maddesine göre işveren, ücretli yıllık iznini kullanacak her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, izne başlamadan önce işçiye peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanmasına rağmen bu hakkını kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ise işçinin hak ettiği ancak kullanamadığı yıllık izinlerinin işçiye, ölümü halinde ise mirasçılarına ödenmesi gerekir[542]. Bu açıdan yıllık ücretli izin alacağı, sözleşmenin sona ermesiyle son ücrete göre hesaplanan bir alacak olup, bu alacak izne çıkıldığında ödenen izin ücretinden farklıdır[543]. Dolayısıyla yıllık ücretli izin alacağı son ücrete göre hesaplanırken, izin ücreti son dönem hak kazanılan izin süresi üzerinden değil, her bir dönem için hak kazanılan izin süreleri ayrı ayrı değerlendirilerek hesaplanır[544].

2. Hukuki Niteliği

İş sözleşmesi devam ederken hak edilip de kullanılmayan yılık ücretli izinler için sözleşme son bulduğunda işveren tarafından yapılacak olan ödemenin hukuki niteliği tartışmalıdır. Bazı yazarlar işçiye yapılacak bu ödemeyi tazminat olarak kabul ederken bazıları bunu ücret ya da ücret eki niteliğinde görmektedir.

---

[541] EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.301; Ercan AKYİĞİT, **Yıllık Ücretli İzin**, Ankara; Seçkin, 2000, s.30; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara; Turhan Kitabevi, 2008, s.941; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.235; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.522; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.849.
[542] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.719; KORKMAZ/ALP, s.283.
[543] MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, s.957.
[544] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.535.

İşçiye yapılacak ödemeyi tazminat olarak kabul eden görüşe göre, sözleşme devam ederken hak kazanılan yıllık ücretli iznin onu takip eden yıl içinde kullanılmaması halinde ifa imkansızlığı oluşur ve artık yıllık ücretli izin alacağının niteliği değişerek tazminat alacağına dönüşür[545]. Bir kısım yazarlar ise işçiye yapılacak bu ödemeyi, ücret ya da sosyal ücret olarak nitelendirip neticede ödemenin ücret olduğunu kabul etmektedir[546].

Yargıtay ise verdiği kararlarında bu alacağın tazminat olduğuna dair hiçbir ifade kullanmamakla birlikte iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücretini geniş anlamda ücret içinde de değerlendirmemekte ancak zamanaşımı süresinin on yıl olduğunu, uygulanması gereken faizin ise yasal faiz olduğunu kabul etmektedir[547].

Kanaatimizce iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle kullandırılmayan yıllık ücretli izin alacağının tazminata dönüştüğünü kabul etmek işçi lehine yorum ilkesine uygun düşmemektedir. Kaldı ki İş Kanununda da bu alacaktan ücret olarak bahsedilmektedir[548]. Bu nedenle bu alacağın ücret olarak kabul edilmesi ile işçinin hem İş Kanunundaki ücreti koruyucu düzenlemelerden yararlanması hem de alacağın zamanında ödenmemesi halinde uygulanacak faizin mevduata uygulanacak en yüksek faiz olması gerekecektir.

3. Şartları

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için İş Kanununun 53/1'inci maddesi gereğince işyerinde fiilen işe başladığı tarihten itibaren deneme süresi de dahil en az bir yıl çalışması gerekir. Bu düzenleme gereğince işçi her çalışma yılına ilişkin iznini gelecek yıl içinde kullanma hakkına sahip olup, bir sonraki yıl için işçinin izne

---

[545] Erdoğan ÇUBUKÇU, Karar İncelemesi: "Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı, İşçinin Kullanamadığı Yıllık Ücretli İzne Ait Ücret Alacağının Doğumu, Yıllık Ücretli İzinde Zamanaşımı Başlangıcı", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kasım 1999-Şubat 2000, s.65.

[546] Ercan AKYİĞİT, "Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos 2006, s.9; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.864.

[547] *"Yıllık izin ücreti, geniş anlamda ve dönemsel ücret niteliğinde olmayan, bağımsız, fesihle birlikte ücret alacağına dönüşüp muaccel olan ve çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanması gereken, ilgili Yasalarda açık hüküm bulunmadığından temerrüt tarihinden itibaren yasal faize tabi bir alacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden önce yapılan fesihlerde yıllık izin ücreti zamanaşımı süresi fesihten itibaren 5 yıl iken (818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 126 ncı maddesi), feshin 01.07.2012 tarihinden sonra yapılması durumunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 146, 147/1 inci maddeleri uyarınca zamanaşımı süresi 10 yıldır."* Y.9.HD, 17.06.2014, E.2012/18934, K.2014/20059, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[548] AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.357.

hak kazandığı tarih ise son izne hak kazandığı günden başlar[549]. Yıllık ücretli iznin kazanılması için gereken bir yıllık çalışmanın işverenin farklı işyerlerinde olması halinde, işçinin çalıştığı bu süreler birleştirilir[550] (İş K, m.54/1). Bununla birlikte işçinin aralıklı çalışması halinde de bu sürelerin birleştirilerek hesaplanması gerekir[551].

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz (İş K, m.53/3). Kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışanlar ise Yıllık İzin Yönetmeliği doğrultusunda yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanırlar[552].

B. Miktarı ve Hesaplanması

1. Miktarı

İş sözleşmesinin işçi yıllık iznini kullanmadan her ne şekilde olursa olsun sona ermesi halinde, kullandırılmayan yıllık izinlerin toplamı bulunup, sözleşmenin sona erdiği andaki günlük çıplak brüt ücretle çarpılması suretiyle ödenecek miktar bulunur[553].

Yargıtay'a göre işçinin iş sözleşmesi devam ettiği sürece hak edip kullanmadığı yıllık izin hakkı sözleşme sona erdikten sonra işçi veya mirasçılarına ödenmesi gereken parasal bir alacağa dönüşür[554]. İşçinin bir günlük çıplak brüt ücretinin izin gün sayısı ile çarpılması suretiyle ödenecek miktar bulunur[555].

---

[549] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.523.
[550] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.523; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.850; AKYİĞİT, **İş Hukuku,** s.350.
[551] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.851; AKYİĞİT, **İş Hukuku,** s.350*; "4857 s. Kanunun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz."* Y.9.HD, 24.09.2014, E.2012/33078, K.2014/27866, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[552] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.526; SÜZEK, **İş Hukuku,** s.853.
[553] AKYİĞİT, **İş Hukuku,** s.359.
[554] ÖZCAN, s.133; *"Aktin 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.*

İşten çıkarılan işçinin işe iade kararı alması ve işverence işe başlatılmaması halinde ise işçinin kullandırılmayan yıllık ücretli izin alacağının hangi tarihteki ücreti üzerinden hesaplanacağı önem arz eden bir konudur. Yargıtay'a göre bu halde yıllık ücretli izin alacağının işe başlatmama anındaki son ücret üzerinden hesaplanması gerekir[556]. Ancak bir görüşe göre işe başlatmamaya denk gelen sürenin dört ayı aşması halinde sözleşme işe başlatmama tarihinde sona erse dahi geçersiz fesihten ileriye doğru dördüncü ayın bitiminin son günündeki ücret miktarının son ücret olarak alınması gerekir[557].

2. Hesaplanması

İş Kanununun 57/1'inci maddesine göre; *"İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır".* Aynı maddenin son fıkrasına göre ise, *"Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir*".

İşçiye izne çıkmadan önce ödenmesi gereken yıllık izin ücreti çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanır[558]. İşçinin bir günlük çıplak brüt ücretinin izin gün sayısı ile çarpılması suretiyle ödenecek miktar bulunur[559]. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (İş K, m.57/4). Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir (İş K, m.57/5).

İşçiye günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde

---

Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar." Y.9.HD, 22.06.2010, E.2008/35585, K.2010/20000, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[555] ÖZCAN, s.133.

[556] "*İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından, izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır."* Y.9.HD, 27.02.2012, E.2009/43810, K.2012/5990, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[557] AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.359.

[558] AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.241; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.861; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.533; ÖZCAN, s.133.

[559] ÖZCAN, s.133; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.861.

kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır (İş K, m.57/3).

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti ise İş Kanununun 59'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; *"İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir"*. Bu ücretin ödenmesi açısından sözleşmenin sona erme sebebi önemli olmadığı gibi sözleşmenin kim tarafından feshedildiğinin de önemi yoktur[560]. Yargıtay'a göre de kullandırılmayan yıllık ücretli izin paralarının ilgili olduğu yıllara ilişkin ücret üzerinden değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanması gerekir[561]. Fakat izin süreleri, ait olduğu yıldaki kıdeme göre bulunacak miktarda olacağından, sözleşmenin sona erdiği tarihteki kıdemin dikkate alınmaması gerekir[562].

C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı

1. Faizin Türü

Yıllık ücretli izin alacağının hukuki niteliğinde meydana gelen değişme, uygulanacak faizin türünü de etkilemektedir. Buna göre sözleşme devam ederken kullandırılmamış yıllık izinler için, sözleşme sona erdiğinde yapılacak olan ödemeyi ücret olarak kabul edersek 4857 sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesinde öngörülen mevduata uygulanan en yüksek faizin gecikme faizi olarak uygulanması gerekecektir[563]. Eğer bu ödemede ücret niteliği görmezsek, bu durumda özel bir hüküm de bulunmadığı

---

[560] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.534; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.719; AKYİĞİT, **İş Hukuku**, s.358; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.862; Cumhur Sinan ÖZDEMİR, "İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullandırımı", **Mali Çözüm Dergisi**, Eylül-Ekim 2010, s.277.

[561] *"4857 sayılı İş Kanununun 59'uncu 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, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır."* Y.7.HD, 11.02.2015, E.2014/22323, K.2015/1332, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[562] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.454; ÖZCAN, s.133.

[563] Aynı yönde görüş için bknz, AKYİĞİT, **Gecikme Faizi**, s.11; Mehmet Onat ÖZTÜRK, "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:35, 2012/4, s.90.

için 3095 sayılı kanundaki temerrüt faizinin yasal faiz olarak uygulanması gerekecektir[564].

Yargıtay, bu konuda vermiş olduğu kararlarda yıllık ücretli izin alacağından doğan faizin yasal faiz olması gerektiğini söylemektedir[565]. Yargıtay bu kararına gerekçe olarak ise ödenmeyen yıllık izin alacağının en yüksek mevduat faizi üzerinden hesaplanacağına dair İş Kanununda herhangi bir hüküm bulunmadığını göstermektedir[566]. Yargıtay'ın yıllık ücretli izin alacağı ile ilgili yasal faizin uygulanması gerektiğini söyleyen birçok kararı bulunmaktadır[567].

Kanaatimizce yapılacak ödeme hukuki olarak ücret niteliğinde olduğundan 4857 sayılı İş Kanununda ücret alacaklarında gecikme için öngörülen en yüksek mevduat faizinin gecikme faizi olarak uygulanması gerekir.

2. Oranı

Yıllık ücretli izin alacağına uygulanacak faiz oranı bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadıysa genel hükümlere göre belirleneceği için faizin oranının da genel hükümlere göre belirlenmesi gerekir. 6098 sayılı Borçlar Kanununun 120/1'inci maddesinde faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık temerrüt faiz oranının sözleşmede kararlaştırılmaması halinde, bu oranın faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirleneceği belirtilmiştir[568]. Buna göre öncelikle bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle farklı bir faiz türü öngörülmüşse, yasal faizin altında olmamak koşuluyla kararlaştırılan bu faiz uygulanacaktır[569]. Ancak sözleşmede uygulanacak faiz oranının belirlenmediği hallerde Türk Borçlar Kanununun gönderme yaptığı mevzuat olan 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun belirlediği oran uygulanacaktır[570]. Bu oran ise 3095 sayılı Kanunun 1'inci maddesindeki; "*Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununa göre faiz ödenmesi gereken*

---

[564] AKYİĞİT, **Gecikme Faizi**, s.11.
[565] "*Yıllık ücretli izin, iş sözleşmesinin sona ermesi ile muaccel olan bir alacak olup, İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında bir ücret değildir. Bu nedenle dava tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmalıdır."* Y.9.HD, 19.12.2008, E.2007/35475, K.2008/34209, www.ceis.org, (07.07.2015).
[566] AKYİĞİT, **Gecikme Faizi**, s.11.
[567] Y.9.HD, 21.07.2011, E.2009/1592 K.2011/27389 (ÇİL, **İlke Kararları**), s.751; Y.9.HD, 19.12.2008, E.2007/35475, K.2008/34209,(**Çimento İşveren Dergisi**, Eylül 2009), s.70.
[568] UYGUR, s.597; Şamil DEMİR, s.219.
[569] OCAK, s.593; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276.
[570] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.237; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276.

hallerde, miktarı sözleşme ile tespit edilmemişse bu ödeme yıllık yüzde dokuz oranı üzerinden yapılır" hükmü ile yüzde dokuz olarak belirlenmiştir[571].

3. Başlangıcı

4857 sayılı İş Kanununun 59'uncu maddesinde iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kurala bağlanmış olmakla birlikte kanunda kesin bir ödeme günü belirlenmiş olmadığından, izin ücreti iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte muaccel olacaktır ancak uygulamada faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi aranmaktadır[572]. Yine uygulamada davanın kısmi dava olarak açılmış olması halinde davalı daha önce temerrüde düşürülmüş ise temerrüt tarihinden, temerrüde daha önce düşürülmemişse dava tarihinden itibaren faizin başlangıcı belirlenir.

Bir görüşe göre ise kullandırılmamış yıllık izin ücreti için sözleşmenin son bulma tarihinin hem muacceliyet ve hem de temerrüt tarihi olması gerekir[573]. Kanaatimizce de kullandırılmayan yıllık ücretli izin alacağının sözleşmenin son bulduğu tarihte ödenmesi gerekir. Çünkü yapılacak ödeme hukuki olarak ücret niteliğinde olup ücret alacaklarında da ödeme tarihi kesin olarak belirlenmiş olduğundan işverenin temerrüdü için ayrıca ihtara gerek olmamalıdır.

IV. KÖTÜNİYET TAZMİNATINDA FAİZ

A. Kötüniyet Tazminatı

1. Tanımı

İş Kanununda iş güvencesine ilişkin düzenlemelerde bazı işyerleri ve işçiler kapsam dışı bırakılmıştır. Bu işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmeleri feshedilirken iş

---

[571] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.293; *"Dairemizin yerleşik kararlarına göre ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarına uygulanacak faiz türü, temerrüt tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yasal faizdir."* Y.9.HD, 14.01.2013, E.2010/38449, K.2013/254, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/2), s.397-398.

[572] ÖZCAN, s.135; *"Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Yasada, sözleşmenin feshi anı yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak kabul edilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir."* Y.7.HD, 12.02.2015, E.2014/12970, K.2015/1485, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[573] AKYİĞİT, **Gecikme Faizi**, s.13; ÖZTÜRK, s.90.

güvencesi kapsamındaki işçiler için öngörülen feshin geçerli nedene dayandırılması zorunluluğu yoktur[574]. Ayrıca iş güvencesi kapsamı dışındaki bu işçi ve işverenler sözleşmeyi sebep göstermeden feshedebilecekleri gibi sözleşmenin sona erdirileceği zamanı da serbestçe belirleyebilirler[575]. Ancak bu hakkın dürüstlük kuralı dışında kullanması, hakkın kötüye kullanılmasına neden olacaktır. Bu açıdan belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından bildirimli olarak feshedilen ve iş güvencesi hükümleri kapsamı dışında olan işçinin, işverenin yaptığı bu feshin Medeni Kanunun 2'nci maddesindeki dürüstlük kuralına aykırı olduğunu ileri sürerek istediği tazminata kötü niyet tazminatı denilmektedir[576].

Bazı hallerde ise işveren, fesih bildirim yoluyla iş sözleşmesini kanundaki usullere uygun sona erdirse de fesih hakkını kötüye kullanmış olabilir[577]. Dolayısıyla hakkın kötüye kullanılması niteliğindeki fesih bildirimleri şeklen kanuna uygun olup, özü itibariyle hukuk düzenine aykırı bulunan fesihlerde ortaya çıkar[578]. Kanunun gerekçesinde kötüniyetli feshe örnek olarak "işçinin işvereni hakkında şikayette bulunması", "aleyhine dava açması" veya "şahitlik yapması" gösterilmiştir. Ancak, fesih hakkının kötüye kullanıldığı durumlar bunlarla sınırlı olmayıp hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olan diğer durumlarda da kötüniyet tazminatı söz konusu olabilecektir[579].

Bu tazminat sözleşmenin işveren tarafından feshinde işçiye tanınan bir hak olup işçinin yaptığı fesihlerde işverenin İş Kanunu hükümlerine göre kötüniyet tazminatı istemesi mümkün değildir[580]. Ancak işverenin, sözleşmenin işçi tarafından kötüniyetle feshedilmesi halinde genel hükümlere göre tazminat istemesi mümkündür.

---

[574] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.326; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.564; Fevzi DEMİR, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, 1. Baskı, 1. Cilt, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Mart 2006, s.422.
[575] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.326.
[576] AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.157; Durmuş ÖZCAN, **"İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi"**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2013, s.461.
[577] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.327; Fevzi DEMİR, **Bireysel İş Hukuku**, s.422.
[578] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.401.
[579] Fevzi DEMİR, "Temsilcinin İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı ve Cezai Şart Karar İncelemesi" **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.9 S: 1/2007, s.44.
[580] ÖZCAN, **İş Güvencesi**, s.462.

Fesih hakkının kötüye kullanılması ve bunun kanıtlanması halinde yine iş sözleşmesi sona erecektir[581]. Kötüniyet tazminatı ödenmesi gereken hallerde, fesih için bildirim şartına uyulmaması ayrıca ihbar tazminatı ödenmesini de gerektirecektir[582].

2. Talep Edebilme Koşulları

a. İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanmamak

Kötüniyet tazminatı, iş güvencesinden yararlanmayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından kötüniyetle feshedilmesi halinde talep edilebilir[583]. Bu açıdan 4857 Sayılı İş Kanununun 18 ile 21'inci maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin, sözleşmelerinin kötüniyetle feshedilmesi kötüniyet tazminatını talep hakkı doğuracaktır[584]. Bu kural gereği, işçi iş güvencesi kapsamında kalıyor ise, feshin geçersizliği ve işe iade olanağından yararlandığından kötüniyet tazminatı isteminde bulunamayacaktır[585]. Bu anlamda iş güvencesi kapsamındaki işçinin süresinde işe iade davası açmaması halinde de sonradan kötüniyet tazminatı için dava açması mümkün değildir[586]. Hemen belirtelim ki Basın İş Kanununda "kötüniyet tazminatı" düzenlenmediğinden, iş güvencesi kapsamı dışında kalan gazetecilerin bu tazminatı talep hakları yoktur. Bunların sadece iş sözleşmelerinin "sendikal sebeple" feshi halinde Sendikalar Kanunu gereği "kötüniyet tazminatının" bir "özel" şekli olan "sendikal tazminatı" veya şartları varsa "feshin geçersizliğine" bağlı "iş güvencesi" tazminatını talep hakları vardır[587].

b. İş Sözleşmesinin Belirsiz Süreli Olması

Kötüniyet tazminatı süreli fesih hakkının kötüye kullanımının yaptırımı olduğundan ve belirli süreli iş sözleşmelerinde süreli fesih mümkün olmadığından,

---

[581] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.400.
[582] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.402; Fevzi DEMİR, **Kötüniyet Tazminatı**, s.44.
[583] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.941.
[584] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.238.
[585] *"Somut olayda davacı, tarım kredi kooperatifinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışmıştır. Davalının yurt genelinde birçok şubesi bulunmaktadır. Dolayısıyla davalı emrinde otuzdan fazla işçi çalıştığı ve çalışanların iş güvencesi hükümlerine tabi olduğu aşikardır. İş güvencesi hükümlerine tabi çalışanlar kötüniyet tazminatı talep edemez. Bu nedenle, mahkemece, davacının kötüniyet tazminatı talebinin reddi gerekirken, kabulüne karar verilmesi hatalıdır."* Y.9.HD, 10.02.2014, E.2011/52896, K.2014/3661 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[586] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.941.
[587] Fevzi DEMİR, **Kötüniyet Tazminatı**, s.43.

belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin kötüniyet tazminatından yararlanması mümkün değildir[588].

c. Feshi İhbar Hakkının Hakkın Kötüye Kullanılması Niteliğinde Olması

Kötüniyet tazminatını talep edebilmek için işçinin, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını ispatlaması gerekir. İşverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği durumlarda, işverenin sırf haklı nedeni ispat edememesi kötüniyet tazminatını gerektirmez; feshin haksız olmasının yanında işverenin fesih hakkını kötüye kullanması gerekir[589]. Buna açıdan kötüniyet tazminatında ise feshi ihbar şeklen kanuna uygun olmakla birlikte özünde işçiye zarar verme amacı taşıdığının ispatı gerekir.

B. Tazminatın Miktarı ve Hesaplanması

1.Miktarı

Kötüniyet tazminatı Kanunda işçinin bildirim sürelerine ait ücretinin üç katı olarak belirlenmiştir (İş K, m.17/6). Bildirim sürelerinin sözleşme ile artırılması halinde ise kötüniyet tazminatının da artırılan sürelere ilişkin ücretlerin üç katı tutarında artırılması gerekir[590]. Yine bu tazminatın hesabında işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya parayla ölçülebilir menfaatlerin dikkate alınması gerekir[591].

Kötüniyet tazminatı ödenmesi gereken hallerde, fesih için bildirim şartına uyulmaması ayrıca ihbar tazminatı ödenmesini de gerektirecektir[592]. Bu miktar, bildirim şartına uyulmadan yapılan fesihlerde ödenen ihbar tazminatına ek olarak ayrıca ödenmesi gereken bir kötüniyet tazminatıdır[593].

---

[588] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.941.
[589] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.942.
[590] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.943.
[591] *"Yasanın 17 nci maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötüniyet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya parayla ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır"* Y.9.HD, 12.06.2008, E.2007/21422, K.2008/ 15336 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[592] *"Kötüniyet tazminatı ödenmesi gereken hallerde, fesih için bildirim şartına uyulmaması ayrıca ihbar tazminatı ödenmesini de gerektirecektir."* Y.9.HD, 11.10.2010, E.2008/35644, K.2010/28576 , (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.402; Fevzi DEMİR, **Kötüniyet Tazminatı**, s.44.
[593] Fevzi DEMİR, **Kötüniyet Tazminatı**, s.43; ŞAKAR/ YİĞİT ŞAKAR, s.106.

3. Hesaplanması

Kötüniyet tazminatı hesaplanırken ihbar tazminatının hesaplanmasına ilişkin kurallar uygulanır. İşçinin en son giydirilmiş bir günlük brüt ücreti tespit edilir. Daha sonra işçinin kıdemine göre tazminata esas önel süresi bulunup bu süre üçle çarpılır. Bulunan sonucun bir günlük giydirilmiş brüt ücret ile çarpılmasıyla brüt kötüniyet tazminatı hesaplanmış olur[594]. Bulunan miktardan gelir ve damga vergisinin düşülmesi ile net kötüniyet tazminatına ulaşılır[595].

C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı

1. Faizin Türü

İş Kanununda kötüniyet tazminatına ilişkin özel bir faiz türü belirlenmemiş olduğundan faize ilişkin genel düzenlemelerle boşluğun doldurulması gerekir. Kötüniyet tazminatına uygulanacak faiz, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadıysa, Türk Borçlar Kanunu ve 3095 Sayılı Kanunda belirlenen yasal faizdir. Bu nedenle kötüniyet tazminatı alacağına uygulanacak faiz genel hükümler doğrultusunda belirlenir[596]. Ancak işçi lehine olmak kaydıyla sözleşmelerle farklı bir faiz türünün öngörülmesi mümkündür[597]. Bu durumda öncelikle bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle farklı bir faiz türü kararlaştırılmış ise yasal faizin altında olmamak koşuluyla kararlaştırılan bu faiz uygulanacaktır[598].

2. Oranı

Kötüniyet tazminatına uygulanması gereken faiz bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadıysa genel hükümlere göre belirleneceği için faiz oranının da genel hükümlere göre belirlenmesi gerekir.

6098 sayılı Borçlar Kanununun 120/1'inci maddesinde, faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık temerrüt faiz oranının sözleşmede kararlaştırılmaması halinde, bu

---

[594] ÖZCAN, s.468.
[595] ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.107; ÖZCAN, **İşçilik Alacakları**, s.87.
[596] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.557; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.324; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.83; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.927; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.386.
[597] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.927.
[598] OCAK, s.593; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276

oranın faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirleneceği belirtilmiştir[599]. Ancak sözleşmede uygulanacak faiz oranının belirlenmediği hallerde Türk Borçlar Kanununun gönderme yaptığı mevzuat olan 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun belirlediği oran uygulanacaktır[600]. Bu oran ise 3095 sayılı Kanunun 1'inci maddesindeki; "*Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununa göre faiz ödenmesi gereken hallerde, miktarı sözleşme ile tespit edilmemişse bu ödeme yıllık yüzde dokuz oranı üzerinden yapılır"* hükmü ile yüzde dokuz olarak belirlenmiştir[601]. Bu hüküm nedeniyle kötüniyet tazminatı alacağına uygulanacak yasal faiz oranı şu an için yüzde dokuzdur. Yargıtay da kötüniyet tazminatını geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmediğinden en yüksek mevduat faizinin değil yasal faiz uygulanması gerektiğini belirtmiştir[602].

3. Başlangıcı

Kötüniyet tazminatına ihbar tazminatında olduğu gibi, fesih tarihinden değil temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülür[603]. Ancak davalının dava tarihinden sonra temerrüde düşürülmesi halinde faiz, dava tarihinden, ıslah dilekçesiyle faiz istenmesi halinde ise, ıslah tarihinden başlar.

Dava 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu uyarınca belirsiz alacak davası olarak açılmışsa ve davalı daha önce temerrüde düşürülmemişse, dava tarihinden itibaren faiz işlemeye başlar. Dava açıldıktan sonra alacağın belirlenmesi noktasında, davacı temerrüt tarihinden veya dava tarihinden itibaren faiz istemişse davacının talebine göre belirlenir.

---

[599] UYGUR, s.597; Şamil DEMİR, s.219.
[600] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.237; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276.
[601] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.293.
[602] OCAK, s.1416; *"işveren dava açılmadan temerrüde düşürülmüş değildir. Bu durumda kötüniyet tazminatı alacağına dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesi gerekirken, fesih tarihinin faiz başlangıcı kabul edilmesi isabetli değildir."* Y.9.HD, 03.11.1997, E.1997/17105, K.1997/18347, www.kamu-is.org.tr, (10.10.2015).
[603] *"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."* Y.9.HD, 08.09.1992, E.1992/2172, K.1992/9284, (Kazancı Mevzuat ve İçtihat Programı).

BEŞİNCİ BÖLÜM

4857 SAYILI KANUNDAN DOĞAN DİĞER ALACAKLARDA FAİZ UYGULAMASI

I. İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINDA FAİZ

A. Genel Olarak

1. İş Güvencesi

a. Tanımı

İş güvencesi makul ve geçerli bir sebep olmaksızın işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilememesi anlamına gelmektedir[604]. Bununla işçinin, işveren tarafından işine keyfi şekilde son verilememesi amaçlanmıştır[605]. Sağlanacak güvence için feshin işverence gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İşçinin iş sözleşmesini feshi ise iş güvencesinin kapsamı ve uygulama alanı dışındadır.

İş güvencesinin en önemli aracı keyfi işten çıkarmaların önüne geçmektir[606]. 4857 sayılı İş Kanunundan önceki dönemde, sadece ihbar önellerine uymak ve uyulmadığında ihbar tazminatı ödemek suretiyle hiçbir gerekçe göstermeden iş sözleşmesinin feshi mümkün iken 4857 sayılı İş Kanunu ile işçiyi feshe karşı koruyacak hükümlere yer verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanununun 18 ile 21'inci maddeleri arasında, iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanılarak feshedilmesi zorunluluğu ve buna uymayan işverene karşı feshin geçersizliğinin tespiti davasının açılabilmesi, iş mahkemesinin feshi geçersiz sayması üzerine işçiyi işe başlatmayan işverenin ise işe başlatmama tazminatı ödemesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

---

[604] ŞAKAR/ YİĞİT ŞAKAR, s.137; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.572.
[605] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.332.
[606] Bektaş KAR, "İş Güvencesi Kavramı", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, II, 6, 2005, s.563.

b. İş Güvencesinden Yararlanma Şartları

İş güvencesinden yararlanabilmek için öncelikle İş Kanunu ve Basın İş Kanunu açısından işçi tanımına girmek ve bu kanunlara tabi olmak gerekir. Bu nedenle Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinde iş güvencesine ilişkin kuralların uygulanması mümkün değildir[607]. Öte yandan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak isteyen işçinin, çalışmasını dayandırdığı iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olması gerekir[608].

İş Kanununun feshin geçerli nedene dayandırılmasına ilişkin 18'inci maddesine göre; *"Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır"*. Buna göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri ve işletmeler dışında, işyerinde çalışan işçi sayısının otuz veya daha fazla olması[609] ve işçinin iş yerinde altı aylık bekleme süresini doldurması gerekir[610]. Yine iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli sebeple fesih halleri dışında sona erdirilmesi gerekir[611]. Bu nedenle iş sözleşmesinin fesih dışında sona erdiği durumlarda, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak mümkün değildir. İş güvencesi hükümlerinden yararlanmanın son şartı ise işçinin, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı olmamasıdır[612].

İş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı olan ve iş sözleşmesi feshedilen bir işçi, Kanunda sayılan şartlar doğrultusunda fesih bildiriminin kendisine tebliğ tarihinden itibaren bir aylık hak düşürücü süre içerisinde iş mahkemesinde dava açıp

---

[607] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.577; Ercüment ÖZKARACA, "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, 2012, s.93.
[608] Tankut CENTEL, **İş Güvencesi**, İstanbul: Legal, 2012**,** s.34; ŞAKAR/ YİĞİT ŞAKAR, s.138; ÖZKARACA, s.103.
[609] CENTEL, **İş Güvencesi**, s.37; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.138; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.336.
[610] CENTEL, **İş Güvencesi**, s.45; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.138; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.340.
[611] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.292.
[612] ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.138; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.342; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.588; ÖZKARACA, s.101.

eski işine iadesini talep edebilecektir[613]. İşe iade davası olarak adlandırılan bu dava gerçekte feshin geçersizliğinin tespiti davası niteliğindedir[614].

Kanuna göre işverence geçerli bir sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verilirse; işçinin feshin geçersizliğine dair mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesini müteakip on iş günü içinde işverene başvurması gerekir. İşçinin böyle bir başvurusunun olmaması halinde işverence yapılan fesih geçerli fesih sayılır ve kesinleşmiş mahkeme kararına rağmen işçinin tazminat hakkı doğmaz[615]. Ancak işçinin başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işçiyi işe başlatmazsa, tazminat ödemekle yükümlü olur. Kanunun 21/5'inci 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 ait dört aylık ücreti alamaz.

İşe iade kararı sonrasında işveren işçiyi işe başlatmayacağını bildirirse bu tarih fesih tarihi sayılır[616]. Feshin geçersiz olduğunun tespiti, aynı zamanda temerrüde düşen işverenin sözleşme gereği işçiyi çalıştırma yükümlülüğü bulunduğunun tespitidir[617]. Yargıtay da işe başlatmamanın işverence yapılmış yeni bir fesih olduğunu ve feshin geçersizliğine ilişkin olarak verilen karardan sonra iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiğini belirtmektedir[618]. Ancak işveren bir aylık başlatma süresinin sonuna kadar açıkça işe davet etmezse fesih tarihi bir aylık sürenin sonudur[619]. Yapılan yargılama

---

[613] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.363.
[614] CENTEL, s.138.
[615] ÇİL, Şahin ÇİL, "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl:66, Sayı:1, 2008, s.49; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.316.
[616] OCAK, s.1361; CANBOLAT, **İşe İade,** s.128.
[617] KAR, **İş Güvencesi**, s.565.
[618] *"2008 tarih, 2008/29383 Esas, 2008/27243 Karar sayılı kararında ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 23.12.2009 tarih, 2009/9-526 Esas, 2009/ 583 Karar sayılı kararında ve Dairemizin yerleşik kararlarında belirtildiği gibi yeni bir fesih sayılmaktadır. Dolayısıyla burada, ayrımcılık söz konusu olmayıp kanundan doğan sonuç gerçekleşmektedir. Müeyyidesi ise Yasa'nın 21. maddesinde iş güvencesi tazminatı şeklinde düzenlenmiştir."* Y.9.HD, 18.06.2012, E.2010/13065, K.2012/23353, (Selda TAŞYÜREK, Karar İncelemesi, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/3), s.419.
[619] OCAK, s.1361;*"İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu fesih tarihine göre işverence ihbar ve kıdem tazminatı ödenmelidir.*

sonucunda mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde işçinin işe iadesinin yanı sıra, işçinin fesih tarihinden kararın kesinleşmesi tarihine kadar çalıştırılmadığı sürede en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar verir, ayrıca işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek olan tazminat miktarını da belirler[620].

İşveren işçiyi işe başlatırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatı dört aylık ödemeden mahsup edilecektir. Şayet dört aylık ücret işçiye peşin olarak ödenen kıdem tazminatını karşılamazsa, işçi kıdem tazminatını geri ödemek zorundadır (İş K, m.21/IV). Yani işçinin işe başlatılması halinde, işçiye peşin olarak ödenen kıdem tazminatı, işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarına ilişkin yapılan ödemeden yapılacak ödemeden mahsup edilir[621]. Ancak işe başlatılan işçinin başlangıçta peşin olarak aldığı kıdem tazminatını geri ödememesi halinde, uygulanması gereken faizin ne olması gerektiği önem arz eder. Doktrinde bir görüşe işe başlatılan işçinin kıdem tazminatını iade etmemesi halinde bu tutara mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiği ifade edilirken[622] başka bir görüşe göre kanunda buna ilişkin faiz öngörülmediğinden yasal faiz uygulanması gerekir[623]. Kanaatimizce de en yüksek mevduat faizinin uygulanacağı durumlar kanunda açıkça belirlenmiş olduğundan bu alacağa uygulanması gereken faiz yasal faiz olmalıdır.

2. İşe Başlatmama Tazminatı

İş Kanununun 21'inci maddesine göre işverence geçerli sebep gösterilmemesi veya gösterilen sebebin geçerli olmadığının mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilmesinden sonra, işveren işçiyi başvurusundan itibaren bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren kendisine başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmazsa, işçiye en az

---

Hesaplamada dikkate alınacak ücret, işe başlatılmadığı tarihteki son ücret olup, kıdem tazminatı tavanı da aynı tarihe göre belirlenmelidir, işe iade davasında kararın kesinleşmesine kadar geçecek olan en çok 4 aya kadar süre hizmet süresine eklenmeli, ihbar ve kıdem tazminatıyla izin hakkı bakımından çalışılmış gibi değerlendirilmelidir". Y.9.HD, 07.07.2009, E.2009/25544, K.2009/20096, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[620] Ömer EKMEKÇİ, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi**", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt1, Sayı 1, 2004, s.176.

[621] Şamil DEMİR, "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi**, 2013/3, s.357; ÇİL, **İşe İade**, s.48; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1063; ÖZKARACA, s.120.

[622] AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.174.

[623] Şamil DEMİR, **İşe İade**, s.358; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1063.

dört aylık en çok da sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur[624]. İşveren tarafından ödenmesi gereken bu tazminata işe başlatmama tazminatı denir[625].

B. Tazminatın Miktarı ve Hesaplanması

1. Miktarı

Mahkemece feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılırsa öncelikle işçinin iadesine karar verilecek ve kararda iadenin işverence kabul edilmemesi halinde, işçinin en az dört en çok sekiz ay tutarında mahkemece takdir edilecek iş güvencesi tazminatı ile dört aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların da ödeneceği yer alacaktır[626]. İş Kanunu iş güvencesi tazminatının alt ve üst sınırlarını belirlemekle birlikte, bu tazminatın kesin miktarlarının nasıl hesaplanacağı konusunda somut ölçütler getirmemiştir[627]. Bu nedenle hakim takdir yetkisini kullanarak İş Kanununun 21'inci maddesinin sınırları içinde belirleme yapacaktır[628]. Ancak hak kazanılan işe başlatmama tazminatının asgari ve azami miktarı kanunen kesin olarak belirtilmiş olduğundan bu miktarın altında olan veya üstüne çıkan iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemeler geçerli değildir[629]. Yine bu tazminatın kanunun belirlediği sınırlar içinde yalnızca süre olarak belirlenmesi gerekir[630]. Bununla birlikte Yargıtay'a göre tazminatın miktarı belirlenirken işçinin kıdemi, fesih nedeni, feshin şekli ve işçinin emekliliğe hak kazanıp kazanmadığı gibi kriterlerin göz önünde tutulması gerekir[631].

Öte yandan işçinin dava dilekçesinde işe başlatmama tazminatı talebinde bulunması zorunlu veya gerekli bulunmadığından işçinin bu yönde isteği bulunmasa

---

[624] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.372; ŞAKAR/YİĞİT ŞAKAR, s.143.
[625] ŞAKAR/ YİĞİT ŞAKAR, s.143.
[626] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.651.
[627] Fuat BAYRAM, "İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** S.20, 2008, s.1391.
[628] Fuat BAYRAM, s.1391.
[629] NARMANLIOĞLU, **İşe Başlatmama Tazminatı**, s.2043.
[630] Ünal NARMANLIOĞLU, "İşe Başlatmama Tazminatı", **Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan**, Cilt:8, Özel Sayı 2013, s.2045; ÇİL, **İşe İade**, s.51; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.659.
[631] *"Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak davacının 6 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine… kesin olarak karar verildi."* Y.7.HD, 19.02.2015, E.2014/21687, K.2015/1935, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

bile feshin geçersizliğine karar veren mahkemenin işe başlatmama tazminatını da kararında göstermesi gerekir[632]. Bu yönüyle anılan hüküm bağlayıcı niteliktedir.

2. Hesaplanması

İş Kanununda geniş anlamda ücret ancak kanunda belirtilen hallerde mümkün olduğundan ve işe başlatmama tazminatına esas olacak ücret hakkında böyle bir düzenleme olmadığından tazminatın hesabının son brüt çıplak ücret üzerinden yapılması gerektiği konusunda doktrin hemfikirdir[633]. Yargıtay'ın da uygulaması bu şekildedir[634].

İşçinin hangi andaki ücreti üzerinden hesaplama yapılacağı konusunda da kanunda açıklık bulunmamakla birlikte uygulamada sözleşmenin, işçinin başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde; işe başlatılmayacağının sözlü veya eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda feshedilmiş sayılacağı kabul edilmektedir[635]. Bu nedenle işe başlatmama tazminatının da başlatılmamak suretiyle gerçekleşen fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerekir[636].

C. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı

1. Faizin Türü

İşe başlatmama tazminatına uygulanacak olan faiz türü kanunda belirlenmediğinden, uygulanacak faiz genel hükümler doğrultusunda belirlenen yasal faizdir[637]. Yargıtay'ın kararları da bu yöndedir[638]. Ancak işçi lehine olmak kaydıyla

---

[632] NARMANLIOĞLU, s.2043; ÇİL, **İşe İade**, s.49-50; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.372.
[633] NARMANLIOĞLU, **İşe Başlatmama Tazminatı**, s.2047; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.372.
[634] ÇİL, **İşe İade**, s.51; Fuat BAYRAM, s.1388, SÜZEK, **İş Hukuku**, s.659.
[635] *"İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Yasanın 59 uncu maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur."* Y.9.HD, 26.09.2013, E.2011/33771, K.2013/24197, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); *"İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Fesih tarihindeki ücrete göre işe başlatmama tazminatı ödenmelidir."* Y.7.HD, 12.02.2015, E.2014/15975, K.2015/1467, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[636] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.372; OCAK, s.1361; Fuat BAYRAM, s.1389; *"İşe başlatmama tazminatının da fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerekir."* Y.9.HD, 20.05.2014, E.2012/10994, K.2014/16072, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2015/2), s.284.
[637] Osman Güven ÇANKAYA/Cevdet İlhan GÜNAY/ Seracettin GÖKTAŞ, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006, s.307; Ömer EKMEKÇİ, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt1, Sayı 1, 2004,

sözleşmelerle farklı bir faiz türünün öngörülmesi mümkündür . Bu durumda öncelikle bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle farklı bir faiz türü kararlaştırılmış ise yasal faizin altında olmamak koşuluyla kararlaştırılan bu faiz uygulanacaktır .

2. Oranı

İşe başlatmama tazminatına uygulanacak faiz yasal faiz olmakla birlikte bu tazminatın zamanında ödenmemesi halinde, yasal faizin hangi oran üzerinden uygulanacağı önem arz etmektedir.

6098 sayılı Borçlar Kanununun 120/1'inci maddesinde, faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık temerrüt faiz oranının sözleşmede kararlaştırılmaması halinde, bu oranın faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirleneceği belirtilmiştir[639]. Buna göre öncelikle bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle farklı bir faiz türü öngörülmüşse, yasal faizin altında olmamak koşuluyla kararlaştırılan bu faiz uygulanacaktır[640]. Ancak sözleşmede uygulanacak faiz oranının belirlenmediği hallerde Türk Borçlar Kanununun gönderme yaptığı mevzuat olan 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun belirlediği oran uygulanacaktır[641].

3. Başlangıcı

İşe başlatmama tazminatı yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerektiği kabul edilmektedir[642]. İşverenin temerrüdü, işe iadeye ilişkin olarak mahkeme kararının kesinleşmesini takiben işçinin on iş günü içinde işverene başvurması ve işçinin başvurusunu müteakip işe başlatılmaması ile

---

s.176-177; KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, Cilt II, s.5; Fatih UŞAN, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları", **Kamu- İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.10, S.1/2008, Fuat BAYRAM, s.1389.

[638] *Kesinleşen işe iade davasının ardından, davacı tarafından süresinde işverene başvurulduğu, ancak işverence işe başlatılmadığı sabittir. İşçi, işe başlatmama tazminatı talep etmeye hak kazanmıştır. Söz konusu tazminat geniş anlamda ücret sayılamayacağından, yürütülecek faiz türü yasal faiz olmalıdır. Mahkemece işe başlatmama tazminatına yasal faiz yerine, en yüksek mevduat faizi yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Y.22.HD, 05.04.2012, E.2012/2684, K.2012/6383, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2012/4), s.382; Y.9.HD, 01.10.2009, E.2008/9877, K.2009/24908, (**Tekstil İşveren Dergisi**, Hukuk 52, Ekim 2010), s.367; Y.22.HD, 05.04.2012, E.2012/2684, K.2012/6383, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/4), s.382; Y.9.HD, 06.05.2008, E.2008/12697, K.2008/11509 (KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, II. Cilt), s.19.

[639] UYGUR, s.597; Şamil DEMİR, s.219.

[640] OCAK, I. Cilt, s.593.

[641] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.237.

[642] OCAK, s.1398.

gerçekleşir[643]. Diğer bir anlatımla işçinin başvurusunun ardından işverenin işçiyi işe başlatmayacağını bildirdiği tarih veya bunu bildirmeyerek bir aylık süreyi sessiz geçirmesi halinde, bu sürenin sonunda işe başlatmama tazminatı muaccel hale gelir[644].

Yargıtay da işe başlatmama tazminatı açısından faizin, işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren işletileceğini, ancak işçi işverene başvurusunda işe alınmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini istemişse, artık işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek bulunmadığını ve tazminatın muaccel olduğu anda ödenmesi gerektiğini kabul etmektedir[645]. Açıklandığı üzere işe başlatmama tazminatına hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi şarttır. Ancak işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmüş olması gerekmez ve başvuru tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerekir[646].

Bu tazminat, işçinin iş sözleşmesinin geçerli bir nedenle feshedilmemiş olmasının değil, işçinin en geç bir aylık sürenin sonunda işe başlatılmamış olmasının bir yaptırımı olduğu için, geçersiz fesih tarihi itibariyle değil, en erken işverenin işçiyi işe almadığı tarihte talep edilebilir hale gelir[647]. İzah olunduğu üzere bu tazminata fesih, dava veya hüküm tarihinden itibaren faiz yürütülmesi mümkün değildir[648].

Yargıtay'ın kararlarına bakıldığında faiz için işverenin temerrüde düşürülmesi gerektiğini ifade ederek, işçinin işe başlatma başvurusunda işe başlatılmadığı takdirde, işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması halinde işverenin temerrüde

---

[643] EKMEKÇİ, **İşe İade**, s.177; Ali GÜZEL, "İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi", **İş Hukukunda Güncel Sorunlar 4, Seminer**: 22 Şubat 2014, Seçkin Yayınları, s.97; ÖZCAN, s.230.

[644] CENTEL, s.183; NARMANLIOĞLU, **İşe Başlatmama Tazminatı**, s.2050.

[645] "*İşçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. İşverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürülmemiş olması halinde dava ve varsa ıslah tarihlerinden itibaren faize hükmedilir. İşe iade kararına rağmen işçinin işe alınmaması nedeniyle işe başlatmama tazminatının ödenmesi söz konusu ise, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Bu durumda işe başlatmama anından itibaren faiz hakkı doğar."* Y.9.HD, 20.05.2014, E.2012/10994, K.2014/16072, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2015/2), s.287; Y.9.HD, 22.12.2008, E.2007/30406, K.2008/34836, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, s.22), s.430-435.

[646] OCAK, s.1398.

[647] EKMEKÇİ, **İşe İade**, s.177; Cevdet İlhan GÜNAY, "Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıç Güven ÇANKAYA'ya Armağan Semineri**, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara 2008, s.129; BAYRAM, s.1389.

[648] EKMEKÇİ, **İşe İade**, s.177.

düşmüş olacağını belirttiği kararları da vardır[649]. Yargıtay 2006 tarihli bir kararında ise işçinin işe iade başvurusunda işe başlatmama konusunda talepte bulunmuş olmasına rağmen, işe başlatmama tazminatının henüz muaccel olmadığından, bu başvurunun işvereni temerrüde düşürmek için yeterli olmayacağını ve dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiğini söylemiştir[650]. Kanaatimizce işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek olmamalıdır.

II. BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETI

A. Genel Olarak

İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi üzerine işçi tarafından feshin geçersizliği istemiyle dava açılması üzerine ya da özel hakem kararı ile işçinin işe iadesine karar verilmesi üzerine sözleşmenin fesih tarihi ile işçinin tekrar işe başlaması arasında geçen süreye boşta geçen süre denir[651]. Uygulamada boşta geçen süre olarak nitelendirilmişse de kanundaki ifadesiyle işinin çalıştırılmadığı süre ücretidir[652]. İş sözleşmesinin feshedilmesinde geçerli neden olmadığını ileri süren işçi, iş mahkemesine bir ay içerisinde başvurarak, feshin geçersizliğini dava edebilir. Fesih işleminin geçersizliğine ilişkin mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesi üzerine, işçinin işverene yasal süresi içinde yapacağı başvuru, feshin geçerli fesih sayılmasının önüne geçer ve daha önce işverence gerçekleştirilen feshi tüm sonuçlarıyla ortadan kaldırır[653].

---

[649] *"Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Ancak işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez ve bahsi geçen tazminat muaccel olduğu anda işverence ödenmelidir".* Y9HD, 22.01.2010, E.2009/13227, K.2010/834, (Mustafa ÜNLÜTEPE, "Yargıtay Kararlarında İşe İade Davasının Sonuçları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt.8 Sayı 32, 2011**)**, s.1448; *"Somut olayda, davacının işe iade başvurusu davalıya 23.08.2006 tarihinde tebliğ edilmiş, davalı 26.09.2006 tarihli yazı ile işe başlatmayacağını açıklamıştır. Bu halde işe başlatmama tazminatına davacının işe başvuru tarihine göre bir aylık sürenin sonu olan 23.09.2006 tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmalıdır. Boşta geçen süre ücretinde ise, 23.06.2006 tarihinden faize karar verilmelidir."* Y.9.HD, 18.03.2009, E.2007/38730, K.2009/7345, (ÜNLÜTEPE), s.1447.

[650] Y.9.HD, 21.03.2006, E.2006/1376, K.2006/7066, (ÜNLÜTEPE**)**, s.1448.

[651] Sami NARTER, "İş Sözleşmesinin Feshi Halinde Boşta Geçen Süre İçin Ödenecek Miktar Ücret midir Tazminat mı ?", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:13, S.2, 2013, s.3.

[652] Talat CANBOLAT, **"**İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı", **Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi-İstanbul Barosu, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları Semineri 29 Mayıs 2010**, İstanbul 2010, s.130; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.527.

[653] CENTEL, **İş Güvencesi**, s.168; AKTAY/ARICI/KAPLAN/SENYEN, s.194.

Yargı organınca iş sözleşmesinin geçersizliği yönünde karar verilmesi üzerine işçi işe başlatılmazsa iş güvencesi tazminatına hak kazanacağı gibi işe başlatılıp başlatılmadığına bakılmaksızın ayrıca boşta geçen süre ücretine de hak kazanacaktır[654]. Bu nedenle mahkemece hüküm tesis edilirken boşta geçen süre ücreti ile birlikte işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek işe başlatmama tazminatı da hüküm altına alınır[655].

İşçinin işe iadeye ilişkin kesinleşen mahkeme ya da özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurması halinde kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar ücreti ile diğer haklarının ödenmesine karar verilir (İş K, m.21). Anılan maddede işçinin çalıştırılmadığı süreden bahsedildiği için işçi başka bir yerde çalışmaya başlasa dahi bu haklarını alması gerekir[656]. Ancak iş güvencesi hükümleri, işçinin samimi olmayan ve salt işe başlatmama ücreti almak için işverene yaptığı başvuruyu korumamaktadır[657]. Yargıtay, işçinin gerçekte işe başlama iradesi olmaksızın sırf feshin geçersizliğinin tespiti davasının sonuçlarından yararlanmak için yaptığı başvuruyu geçerli bir işe başlama başvurusu olarak kabul etmemektedir[658]. Bununla birlikte Yargıtay, boşta geçen süre ücretinin hüküm altına alınması için talep aranmayacağını söylemektedir[659].

---

654 SÜZEK, **İş Hukuku**, s.661; ÇİL, **"İşe İade"**, s.53.

655 Ünal NARMANLIOĞLU, "İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçıların Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 26, 2010, s.487-488.

656 ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.375; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.267; SÜZEK, **İş Hukuku**, s.663.

657 CENTEL, **İş Güvencesi**, s.165.

658 *"İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir."* Y.9.HD, 02.10.2014, E.2014/20506, K.2014/29149 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

659 *"4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir. Bu süre üst sınır olup, aynı maddenin son fıkrası uyarınca sözleşmeyle değiştirilemez, aksi hükümler geçersizdir. Yasa koyucu yargılama süresini dikkate alarak bu düzenlemeyi yapmıştır. Yargılama süreci 4* aylık sürenin altında *kaldığında, kısaca fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre 4 aydan az olduğu takdirde, başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır. Ancak yargılama süreci 4 aydan fazla sürdüğünde, yasanın amir hükmü gereği boşta geçen süre için 4 aya kadar ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekecektir. Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir. Ayrıca feshin geçersizliği istemi tespit niteliğinde olduğundan, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların miktar belirtilmeksizin, hüküm altına alınması ve ödenmesi gerektiğinin tespitiyle yetinilmesi gerekir."* Y.9.HD, 02.06.2008, E.2007/38659, K.2008/13502, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

B. Hak Kazanmanın Şartları

İş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilen işçinin, kesinleşen mahkeme kararının veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü olan hak düşürücü süre içinde[660] işverene başvurması gerekir. Ancak başvurunun şekline ilişkin bir düzenleme İş Kanununda mevcut değildir. Bu açıdan her ne kadar başvurunun sözlü ya da yazılı olarak yapılması mümkün ise de ispat kolaylığı açısından noter kanalıyla yapılması yerinde olacaktır[661].

İşverene yapılacak işçi başvurusunun ise temsilci ya da vekil tarafından olabilmesi de mümkündür[662]. Ancak işverenin daveti üzerine işçinin işe başlayacak durumda olması gerektiğinden, işçinin ölümü halinde, mirasçılarının onun yerine başvuruda bulunarak başvurunun hukuki sonuçlarından yararlanma imkanı bulunmamaktadır[663]. Yargıtay ise eski tarihli kararlarında işçinin ölümü sebebiyle işe başlama yönünde başvuruda bulunulmasının imkansız olduğu gerekçesiyle boşta geçen süreye ait ücret isteklerini reddine karar vermekteydi[664]. Daha sonra ise görüş değiştirmiş ve isabetli olarak işe iade yargılaması sırasında ölen işçi yönünden 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara dair isteğinin kabulüne karar vermiştir[665].

---

[660] ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.291; CENTEL, **İş Güvencesi**, s.167; ÜNLÜTEPE, s.1420.

[661] CENTEL, **İş Güvencesi**, s.167.

[662] *"Yasada işçinin şahsen başvurması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi, işe başlatılma konusundaki iradesini bizzat işverene iletebileceği gibi vekili ya da üyesi olduğu sendika aracılığı ile de ulaştırabilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Dairemizce de benimsenen görüşü bu yöndedir."* Y.9.HD, 02.10.2014, E.2014/20506, K.2014/29149 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[663] CENTEL, **İş Güvencesi**, s.168.

[664] *"Davacı işçi, yargılama sırasında ölmüş olduğuna göre işe başlamak için işverene başvurması imkansız hale gelmiştir. Bu nedenle, ölen işçinin mirasçıları yönünden boşa geçen en çok dört aylık ücret ve diğer hakların hüküm altına alınması hatalıdır. Öte yandan işe iade davaları niteliği itibariyle tespit davası olduğundan ve mirasçılar yönünden feshin geçersizliğine karar verilmesinde hukuki yarar bulunması nedeni ile feshin geçersizliğine ilişkin talebin konusuz kaldığı kabul edilemez. Ayrıca, asıl talep feshin geçersizliği olduğuna göre yargılama gider ve vekalet ücreti yönünden feshin geçersizliğine karar verildiğinde, dava kabul edilmiş gibi hüküm kurulmalıdır."*Y.9.HD, 06.11.2006, E.2006/20109, K.2006/29326 (www.kazancıhukuk.com).

[665] *"Ölüm olgusu bir hukuki ilişkide aleyhe olarak yorumlanmamalıdır. İşçi ölmeseydi ne tür davranışa üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa hukuki sonuç bağlanmalıdır. Öte yandan bir yasa yorumlanırken yasanın konuluş amacı dikkate alınmalıdır. Yasadaki işe iade hükümleri işçinin işe iadesini amaçlamıştır. Ölüm olaylarında nasıl bir sonuç bağlayacağı yasada belirtilmediğine göre bu boşluğu doldurmak yargıcın görevidir (TMK m.1/II). Yargıç burada Kanun koyucu olarak davranmalıdır. Davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddaa etmiştir. Geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadar ki boşta geçen süre ücretine yasal 4 aylık sınırlama dikkate alınarak hükmetmelidir. Böyle bir sonuç genel olarak yasanın amacına da uygundur. Aksi halde iş verenin haksız davranışı işçinin ölümü nedeniyle karşılıksız kalmaktadır. Bu durum da adalet duygusunu incitir. Geçerli nedene dayanmayan feshin tespiti ile yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiç bir imkan sağlamayacaktır. Oysa konu, sosyal güvenlik haklarını da ilgilendirmektedir. 4 aya kadar ücret ve diğer haklar*

İşçinin işe başlaması için çağırılmasına rağmen işe başlamaktan kaçınması halinde nasıl bir yol izleneceğine ilişkin kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. Yargıtay konuya ilişkin olarak verdiği bir kararında işyerine giden ancak işe başlamayacağını beyan eden işçinin boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının ödenmesine karar vermiştir[666]. Ancak işçinin bu alacağa hak kazanmak için on günlük süre içerisinde işverene işe başlama başvurusunda bulunması yeterli olmayıp, başvurusunun ardından ya işverence süresi içinde işe başlatılmaması ya da işveren işe başlatma yönünde karar vermişse işverenin bu çağrısına uyması gerekmektedir[667]. Aksi takdirde işçinin süresi içinde başvuruda bulunması ile bulunmaması arasında bir fark kalmayacaktır[668].

C. Miktarı ve Hesaplanması

1. Miktarı

4857 sayılı İş Kanunu 21/3'üncü maddesi boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücret ödeneceğini belirtmiştir. İşe iade davası sonucunda mahkemece işçinin boşta geçen süreye ilişkin en çok dört aylık ücreti ve diğer hakları ödenir. Bu bakımdan işe iade davası daha uzun sürmüş olsa bile, işçiye tüm boşta geçen süreye ilişkin ücretin ödenmesi mümkün değildir[669]. Bununla birlikte boşta geçen süre alacağının miktar olarak hüküm fıkrasında gösterilmemesi gerekmektedir[670].

---

yönünden Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim yatırılması ve ölen işçinin mirasçılarının buna göre sosyal güvenlik haklarından buna göre yararlanması gerekir." Y.9.HD, 15.09.2009, E.2009/21710, K.2009/22886 (www.kazancıhukuk.com).

666 *"Davacı işçi, işe iade davası sonucu yasal süresi içinde işe başlamak için başvuruda bulunmuş ve davalı işveren tarafından süresi içinde işe davet edilmiştir. Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre ve mahkemenin de kabul ettiği davacı işçi işyerine gittiği halde işe başlamaya dair bir belgeyi imzalamaktan imtina etmiş ve işe başlamayacağın bildirmiştir. Bu durumda, davacı işçi yasal süresi içinde işe başvurmakla 4857 sayılı İş Kanununun 21. Maddesinde sözü edilen boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklara hak kazandığının kabulü gerekir. Bilirkişi raporunda bu yönde yapılmış olan hesaplama bir değerlendirmeye tabi tutularak anılan isteğin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."* Y.9.HD, 09.10.2007, E.2007/21611, K.2007/29866, (www.kazancıhukuk.com).

667 Arzu ARSLAN ERTÜRK, "İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu", **MÜHF-HAD**, C:14, S.1-2, s.127.

668 ARSLAN ERTÜRK, s.129.

669 Mustafa KILIÇOĞLU, **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara 2005, s.238; CENTEL, **İş Güvencesi**, s.169; ÖZCAN, s.232.

670 ÇİL, **İşe İade**, s. 54-55; *"4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakların ödenmesini de hüküm altına alınması gerekir. Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir. Ayrıca feshin geçersizliği istemi tespit niteliğinde olduğundan, boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların*

2. Hesaplanması

İşçiye ödenecek olan ücret, sözleşmesi feshedilmeyip çalıştırılsaydı ödenecek olan ücret olduğu için, sözleşme devam ediyormuş gibi parayla ölçülebilen hakların da eklenmesi suretiyle hesaplama yapılır[671].

Dört aylık ücretin hangi tarihten başlayacağı konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Bir kısım görüşe göre boşta geçen dört aylık süre, işverenin işçiyi işe başlatmama tarihinden geriye doğru dört ay değil, fesihle ortaya çıkan ve işçinin çalışmasının bitmesiyle sonuçlanan dört aylık süredir[672]. Öğretide bir görüşe göre ise bu konuda açık bir hüküm olmamakla birlikte 4 aylık süre ister fesihten ileriye doğru hesaplansın isterse işe iade edilmemenin kesinleşmesinden geriye doğru hesaplansın işçi fiilen o tarihte çalışıyormuş gibi bütün haklarını almalıdır[673]. Yargıtay ise dört aylık sürenin, ilk fesihten ileriye doğru dört ay sonundaki ücrete göre yapılması gerektiğini söylemektedir[674].

---

miktar belirtilmeksizin, hüküm altına alınması ve ödenmesi gerektiğinin tespitiyle yetinilmesi gerekir." Y.9.HD, 25.10.2010, E.2009/31759, K. 2010/30417 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[671] ÖZCAN, s.232; Murat ŞEN, "Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2010, s.170; *"Boşta geçen sürenin en çok dört aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi parayla ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların, işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve parayla ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışmasıyla ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatiliyle bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücretle satışa bağlı prim gibi ödemelerinin, en çok dört ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz."* Y.22.HD, 07.03.2014, E.2014/2873, K.2014/5023, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); *Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis gibi parasal haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve parayla ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak çalışmasıyla ortaya çıkabilecek olan arızi fazla çalışma ücreti, hafta tatiliyle bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücretle satışa bağlı pirim gibi ödemelerin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz."* Y.9.HD, 18.03.2010, E.2008/19048, K.2010/7051 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[672] CENTEL, **İş Güvencesi**, s.171.

[673] Akyiğit'in görüşü için bkz. ÖZCAN, s.233.

[674] "*Taraflar arasındaki ihtilaf, boşta geçen süre ücretinde hangi tarihteki ücretin esas alınacağıdır. Geçersiz fesihteki dört aylık boşta geçen süre ücreti, işçi işe başlasın veya başlamasın ödenmesi gereken ücret olup, hangi tarihteki ücrete göre hesaplanacağına dair yasada hüküm yoktur. İlk fesihten ileriye doğru 4 ay sonundaki ücrete göre hesap yapılmalıdır."* Y.9.HD, 26.12.2007, 40600/39563 E.K, (ÖZCAN), s.238.

"Boşta geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok 4 aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir. Kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer alacaklar, işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur. Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi parayla ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve parayla

İşçinin işverenin davetine uyarak işe başlaması halinde iş ilişkisinin kesintiye uğramadığı kabul edilerek, işçiye boşta geçen süreye ilişkin ücret ile diğer haklarının ödenmesi gerekir[675]. Öte yandan işverenin sözleşmeyi feshederken ihbar ve kıdem tazminatını ödemiş olması halinde, mahkemece işe iadeye karar verilirken daha önce ödenen bu tazminatların da boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplanması yoluyla önce ödenenlerin mahsubuna karar verilir[676]. Ancak mahsubun yapılabilmesi için işçinin karar kesinleştikten sonra on iş günü içinde işverene başvurması ve işverenin de işçiyi başlatması gerekir[677]. Yeri gelmişken belirtelim ki, ihbar ve kıdem tazminatının mahsubu sonucunda kalan bakiyenin işçi tarafından işe başlama anında geri ödenmemesi durumunda, işçinin borcuna önceki İş Kanununun yürürlükteki 14'üncü maddesi hükmü kıyasen uygulanamaz. Zira gecikme süresi için öngörülen mevduata uygulanan en yüksek faiz, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi ile sınırlıdır; burada ise işçi kıdem tazminatı değil de gerçekte kendisine ödenmiş kıdem tazminatı miktarınca bir meblağı iade yükümlülüğü altında olduğu için uygulanması gereken faiz yasal faiz olmalıdır[678].

İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde, işverence daha önce yapılmış fesih, işçiye ihbar tazminatı ve koşullarının oluşması kaydıyla kıdem tazminatına hak kazandıracak feshe dönüşür[679]. İşçinin işe başlatılmaması halinde, bildirim süresi

---

ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışmasıyla ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatiliyle bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücretle satışa bağlı pirim gibi ödemelerinin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir." Y.9.HD, 24.02.2011, E.2009/4634, K.2011/4939 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[675] CENTEL, **İş Güvencesi**, s.174.

[676] ÖZCAN, s.234; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.376; CENTEL, **İş Güvencesi**, s.174-175; *"Uyuşmazlığın normatif dayanağı 4857 Sayılı Kanunun 21 inci Maddesidir. Sözü edilen yasa hükmü uyarınca: "İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve 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 belirler. Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücretle kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. Davalı işveren tarafından geçersiz sayılan fesih sonrası kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapıldığı dosya kapsamıyla anlaşılmaktadır. Bu durumda mahkemece davalının daha önce ödediği kıdem ve ihbar tazminatının davacı işçinin belirlenen boşta geçen süre ücretinden mahsubu yapılmadan isteğin hüküm altına alınmış olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."* Y.9.HD, 25.06.2010, E.2008/28785, K.2010/20556 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[677] ÖZCAN, s.234.

[678] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1063; CENTEL, **İş Güvencesi**, s.175.

[679] CENTEL, **İş Güvencesi**, s.179.

verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse bu sürelere ait ücret tutarı ve hak edilip ödenmeyen kıdem tazminatı ayrıca ödenir[680]. Öte yandan feshin geçersizliği kararı ile birlikte iş sözleşmesinin devamı sağlanmış olduğundan işverence işçinin işe başlatılmadığı anda sözleşme feshedilmiş sayılacağından işçiye ilk fesih tarihi itibariyle bildirim süresine ait ücret ve kıdem tazminatı ödenmiş olsa bile, ilk fesih tarihi ile işe başlatmama arasında geçen ve kıdeme eklenmesi gereken süreden kaynaklı fark tutarların da işverence işçiye ödenmesi gerekir[681].

Boşta geçen süre bakımından işverenin temerrüde düşürüldüğü tarih, işçinin feshin geçersizliğine ilişkin kararın tebliğinden itibaren süresi içinde işe başlatılmak üzere işverene başvurduğu gündür[682].

D. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı

1. Türü

İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süre ücreti, İş Kanunu kapsamında bir ücret niteliğindedir. Bu nedenle boşta geçen süreye ait ücret açısından uygulanacak olan faiz İş Kanununun 34'üncü maddesinde düzenlenen mevduata uygulanan en yüksek faiz olmalıdır[683]. Yargıtay da İş Kanununun 34'üncü maddesinde belirtilen ücretin geniş anlamda ücret olduğunu ve boşta geçen süre ücretine uygulanması gereken faizin mevduata uygulanan en yüksek faiz olduğunu belirtmektedir[684]. Kanaatimizce de boşta geçen süre için ödenecek miktarın ücret olarak kabul edilmesi gerektiğinden bu faiz türünün uygulanması isabetlidir.

---

[680] ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.376.
[681] ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, s.186; ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.376.
[682] Cevdet İlhan GÜNAY, "Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması**", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıç Güven ÇANKAYA'ya Armağan Semineri**, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara 2008, s.142; ÇANKAYA/GÜNAY/GÖKTAŞ, s.316; ŞEN, **Geçersiz Fesih**, s.170.
[683] ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, s.187; NARTER, s.27; ÇİL, "**İşe İade**", s.56.
[684] "*İşe iade davasıyla tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 s. Kanunun 34 üncü maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olduğundan uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır."* Y.9.HD, 20.05.2014, E.2012/10994, K.2014/16072, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı); *"4857 Sayılı Kanunun 34. maddesinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olup; çalışma karşılığı ücretler ile ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemeler ve fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de kapsar. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı Kanun`un 34. maddesinde sözü edilen, mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanması gerekir."*Y.22.HD, 27.01.2014, E.2014/871, K.2014/949, (www.kazancıhukuk.com).

3. Oranı

Boşta geçen süre ücretine uygulanması gereken faiz mevduata uygulanan en yüksek faiz olduğu için ücret alacakları için belirlenen uygulama burada da geçerli olacaktır. Bu nedenle mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı belirlenirken bankaların Merkez Bankasına bildirdikleri faiz oranının değil fiilen uyguladıkları oranın esas alınması gerekir[685].

Bankaların uyguladıkları faiz oranları ise birkaç aylık ya da yıllık olabilmektedir. Yargıtay kararlarında da isabetli olarak belirtildiği üzere en uzun vade bir yıl olduğu için faizin hesabında kıdem tazminatındaki uygulamaya paralel olarak bir yıllık mevduata uygulanan faizin esas alınması gerektiği hususu istikrar kazanmıştır. Faiz oranının belirlenmesinde kamu bankaları ile özel bankalar arasında ayrımı haklı kılacak bir düzenleme bulunmadığından, özel banka kamu bankası ayrımı yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının belirlenmesi gerekir[686].

4. Başlangıcı

Gününde ödenmeyen ücret alacaklarında faiz oranı İş Kanununun 34'üncü maddesinde "mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı" olarak belirtilmiş olmasına karşın, ücret alacağına uygulanacak faizin hangi tarihten işlemeye başlayacağı konusunda İş Kanununda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle boşta geçen süre ücreti için uygulanacak mevduat faizinin hangi andan başlayacağı önem arz eden bir konudur.

Bir görüşe göre en çok dört aya kadar olan boşta geçen süre ücretine işçinin süresi içinde işverene başvurduğu tarihten itibaren faiz işletilmelidir[687]. Başka bir görüşe göre ise boşta geçen süre ücreti işçinin işe başlatılıp başlatılmamasından

---

[685] *"Yasada, "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verildiğinden, söz konusu faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı mahkemece kendiliğinden denetlenmelidir. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça ücret yönünden dikkate alınmamalıdır".* Y.9.HD, 08.03.2012, E.2009/47929, K.2012/7712, (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).
[686] ÇİL, **İlke Kararları**, s.571; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.669-670.
[687] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.1072.

bağımsız olduğu için faiz, hükmün kesinleştiği tarihten itibaren başlamalıdır[688]. Bir diğer görüşe göre ise boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklar bakımından faizin dava tarihinden itibaren işlemesi gerekir[689].

Yargıtay ise boşta geçen süre ücreti yönünden muacceliyetin işçinin işverene başvurusu ile başladığını bu nedenle de faizin başlangıcının dava tarihi değil işçinin işverene başvurduğu tarih olduğunu söylemektedir[690]. Kanaatimizce boşta geçen süre ücreti yönünden Yargıtay'ın faizin, işçinin işverene başvurduğu tarihten başlaması gerektiği yönündeki kararları isabetlidir. Zira işçinin işe iade kararının kesinleşmesinden sonra işverene süresinde başvuruda bulunmaması halinde geçersiz fesih geçerli hale geleceğinden davanın açıldığı tarihten itibaren faiz işletilmesi yerinde değildir.

III. AYRIMCILIK TAZMİNATINDA FAİZ

A. Genel Olarak

1. Tanımı

Eşitlik ilkesi, Anayasa'nın 10'uncu maddesinde düzenlenen hakkaniyet ilkesi ve dürüstlük kuralına dayanmakla birlikte uluslararası bir önemede sahiptir[691]. İş hukukunda ise 4857 sayılı Kanunun 5'inci maddesinde eşit davranma ilkesine yer verilmiştir Eşit davranma borcu, işverenin, haklı bir neden bulunmaksızın işçileri arasında farklı davranmamasını, haksız ayrımda bulunmamasını ve keyfi davranışlardan kaçınmasını ifade eder.

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranmasının yaptırımı Kanunun 5'inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre bir işyerinde işverenin çeşitli sebeplerle işçileri arasında ayrım yapması halinde, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi

---

688 A. Can TUNCAY, "İş Güvencesi", Karar İncelemesi, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı:2, Cilt:18, Mart 2004, s.60.

689 A. Eda MANAV, **İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s.378.

690 *"Boşta geçen süreye ait 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Sözü edilen alacak işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur."* Y.9.HD, 07.12.2010, 2008/41576, K.2010/36737, (**Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:30, 2011/3), s.355-359.

691 Kübra DOĞAN YENİSEY, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/4, s.64.

ve buna bağlı olarak dört aya kadar ücreti tutarında tazminat ile yoksun bırakıldığı haklarını talep etmesi mümkündür[692]. Kanunumuz bu tazminatı hem iş ilişkisinin kurulması ve devamında hem de sona ermesi halinde talep etme hakkı tanımıştır[693].

4857 sayılı İş Kanunun 5/1'inci fıkrasında genel anlamda; dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırımcılık yasağı hükme bağlanmışken maddenin 2'nci fıkrasında sözleşme türü nedeniyle ayırımcılık yapılması, 3'üncü fıkrasında ise cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayırımcılık yasağı düzenlenmiştir[694]. Dolayısıyla İş Kanununun 5'inci maddesi ile getirilen ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemeler sadece bu nedenler ile sınırlıdır[695].

İşverenin eşit davranma borcuna aykırı davranması nedeniyle işçinin ayrımcılık tazminatına hak kazanması için işçinin zarara uğraması gerekmemekte ve işverenin ayrımcı davranış veya işlemi yeterli sayılmaktadır[696].

Kötüniyet tazminatı ile İş Kanununun 5/6'ncı maddesindeki ayrımcılık tazminatı birbirinden farklı kavramlardır. İş Kanununun 17'nci maddesinde iş güvencesinden yararlanamayan işçilere, sözleşmenin işveren tarafından kötüniyetle feshedilmesi halinde iş güvencesi tazminatı yerine kötüniyet tazminatına ilişkin hükümlerin uygulanacağı düzenlenmiştir. Ayrımcılık tazminatı ise eşit davranma ilkesini düzenleyen Kanunun 5/6'ncı maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre; *"İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır".* Anılan fıkrada ayrımcılık tazminatının iş sözleşmesinin devamı sırasında ya da sona ermesinde eşit davranma borcuna aykırılık nedeniyle işçinin dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir tazminat ile yoksun bırakıldığı haklarını

[692] AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.139; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.324; ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, s.102.
[693] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.330.
[694] DOĞAN YENİSEY, s.66.
[695] AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.139.
[696] NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.330.

kapsayacağı düzenlenmiştir[697]. Yine bu tazminat, zarar koşuluna bağlı olmayan, talep edilmesi için iş akdinin feshedilmiş olması gerekmeyen bir tazminattır[698].

Ayrımcılık tazminatının sözleşmenin sona ermesi halinde de uygulanabilir olması nedeniyle doktrinde hem kötüniyet tazminatının hem de ayrımcılık tazminatının birlikte istenip istenemeyeceği konusu tartışılmıştır. Zira sendikal tazminat ile ayrımcılık tazminatının ikisinin birden istenemeyeceği maddede düzenlenmiş iken kötüniyet tazminatı açısından böyle bir düzenlemeye gidilmemiştir. Konuya ilişkin olarak bir kısım yazarlar her iki tazminatın da birlikte istenebileceğini belirtirken[699] bir kısmı ise bunun mümkün olmadığını ve bunlardan birinin istenebileceğini belirtmektedir[700].

İş güvencesi tazminatı ile ayrımcılık tazminatının birlikte istenebilip istenmeyeceğine gelince, öğretide her iki tazminatın da bir arada istenebileceği görüşü hâkimdir[701]. Ancak başka bir görüşe göre ise işveren aynı davranışından dolayı iki farklı yaptırıma tabi tutulamaz[702]. Yargıtay ise 2012 tarihinde vermiş olduğu karar ile işverenin aynı davranışına birden fazla hukuki yaptırım bağlanmasının mümkün olmadığı gerekçesiyle her iki tazminata birlikte hükmedilemeyeceğine karar vermiştir[703].

---

[697] ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.281; DOĞAN YENİSEY, s.77; ÖZCAN, **İşçilik Alacakları**, s.84.
[698] SÜZEK, **İş Hukuku**, s.494.
[699] Gaye Burcu YILDIZ, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2008, s.331; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.748.
[700] DOĞAN YENİSEY, s.81; Nuri ÇELİK, "İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2007, s.493; ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, s.102.
[701] YILDIZ, s.335; DOĞAN YENİSEY, s.80; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.749.
[702] ÇELİK, s.493.
[703] *"Dava, ayrımcılık tazminatının ödetilmesine ilişkindir. İşçinin hamileliği fesih için geçerli neden oluşturmaz. Hamilelik nedeniyle yapılan fesih işlemi, işe iade davasında yasa uyarınca geçersiz sayılıp, işçinin işe iadesi ile işe başlatılmaması halinde iş güvencesi tazminatına hükmedilir. İşverenin yaptığı fesih işlemi ayrıca ayrımcılık yasağını ihlal etse bile, yine de sonuç değişmez ve feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilir. İşe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedip, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemez."* Y.9.HD, 18.06.2012, E.2010/13065, K.2012/23353, (Selda TAŞYÜREK, "Ayrımcılık Sebebi İle İş Akdinin Haksız Feshinde Ayrımcılık Tazminatı İle İş Güvencesi Tazminatına Birlikte Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/3), s.415-426.

2. Miktarı

Ayrımcılık tazminatı, işçinin çıplak brüt ücreti esas alınarak hesaplanır[704]. Ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar bu tazminata eklenemez. Ayrımcılık tazminatı işçinin dört aya kadar ücreti tutarında olduğundan, tazminatın tutarı, dört aylık ücret tutarını aşmamak üzere ve olayın özelliğine göre işveren tarafından yapılan ayrımcılığın ağırlığına, işçinin işyerindeki işi ve konumuna, kıdemine uygun olarak hakim tarafından belirlenecektir[705]. Ayrımcılık tazminatının miktarının iş sözleşmesi ve ya toplu iş sözleşmesi ile arttırılması mümkündür.

3. Tazminata Hak Kazanma

4857 sayılı İş Kanununun 5'inci maddesinde, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı, işverenin esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlemde bulunamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramayacağı, iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki sayılan bu hükümlere aykırı davranıldığında işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminat ile başka yoksun bırakıldığı haklara ilişkin talepte bulunabileceği belirtilmiştir.

İşçinin, işveren tarafından yukarıda belirtilen bu nedenlerden biri ya da bir kaçına maruz bırakıldığı gerekçesiyle tazminat talep edebilmesi için, eşit işlem borcuna aykırılığı ispat etmesi gerekir[706]. Ancak, anılan maddenin son fıkrasında yer alan

---

[704] ÖZCAN, **İşçilik Alacakları**, s.84; AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.139; Veli KARAGÖZ, "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 5(1), 2012, s.69; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.746.

[705] KARAGÖZ, s.69; *"Anılan hükme göre işçinin dört aya kadar ücreti tutarında bir ücretten başka yoksun bırakıldığı hakların da talep imkanı bulunmaktadır. Dört ay üst sınır olduğundan tazminatın 1 ile 4 ay arasında hakim tarafından, ihlalin ağırlığına, işçinin kıdemine göre belirlenmesi isabetli olacaktır."* Y.9.HD, 14.03.2011, E.2010/26763, K.2011/6748, (**Tekstil İşveren Dergisi**, Sayı: 386, No:71, Haziran 2012), s.5.

[706] AKTAY/ARICI/SENYEN KAPLAN, s.140; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.289; NARMANLIOĞLU, **İş Hukuku**, s.329.

düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde ispat yükü işverene geçecektir[707].

B. Faizin Türü, Oranı ve Başlangıcı

1. Faizin Türü

İşveren, işçileri arasında eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eden bir harekette bulunmuşsa eşit davranmama yani ayrımcılık tazminatını ödemekle yükümlüdür. Bu tazminata uygulanması gereken faizin ise ne olacağı hususunda İş Kanunu'nda hüküm bulunmamaktadır. İş Kanununda bu alacak kalemi için faize ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, uygulanması gereken faiz genel hükümler çerçevesinde belirlenen yasal faizdir[708]. Yasal faizden anlaşılması gereken ise Türk Borçlar Kanunu ve 3095 Sayılı Kanundaki oranlar üzerinden uygulanacak faizdir. Çünkü İş Kanunu yine özel Kanun niteliğinde olmakla birlikte Türk Borçlar Kanunu genel kanun olarak boşluk doldurucu olma işlevine sahiptir.

2. Oranı

Ayrımcılık tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda uygulanacak faiz oranı önem arz eden bir konudur. 6098 sayılı Borçlar Kanununun 120/1'inci maddesinde, faiz ödeme borcunda uygulanacak yıllık temerrüt faiz oranının sözleşmede kararlaştırılmaması halinde, bu oranın faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirleneceği belirtilmiştir[709]. Ancak sözleşmede uygulanacak faiz oranının belirlenmediği hallerde Türk Borçlar Kanununun gönderme yaptığı mevzuat olan 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunun

---

[707] *"Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır. Somut olay yönünden, eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır. Gerek davacı tanığının beyanına göre, gerekse başka delil davalı işyerinde hamile kalan işçinin iş sözleşmesinin sırf bu nedenle feshedildiği ve ayrımcılık yapıldığı davacı tarafça ispatlanamadığından şartları oluşmayan talebin reddi gerekirken kabulü hatalıdır."* Y.9.HD, 15.01.2015, E.2013/7613, K.2015/741 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[708] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.331; *"Mahkemece geniş anlamda ücret niteliğinde olmayan eşit davranmama (farklı muamele) tazminatına yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizi yürütülmesi, hükmedilen miktarların net mi, yoksa brüt mü olduğunun hükümde gösterilmemesinin infazda tereddüde yol açacağının düşünülmemesi hatalı olup, bozma sebebi ise de, bu yanlışlıkların giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden hükmün HUMK.nun 436/2 nci maddesi uyarınca düzeltilerek onanmasına karar verilmiştir."* Y.9.HD, 30.06.2011, E.2009/17445, K.2011/19644 (Corpus Web Hukuk Mevzuat ve İçtihat Programı).

[709] UYGUR, s.597; Şamil DEMİR, s.219.

belirlediği oran uygulanacaktır[710]. Bu oran ise 3095 sayılı Kanunun 1'inci maddesindeki; "*Borçlar Kanunu ve Türk Ticaret Kanununa göre faiz ödenmesi gereken hallerde, miktarı sözleşme ile tespit edilmemişse bu ödeme yıllık yüzde dokuz oranı üzerinden yapılır"* hükmü ile yüzde dokuz olarak belirlenmiştir[711]. Bu hüküm nedeniyle ayrımcılık tazminatı alacağına uygulanacak yasal faiz oranı şu an için yüzde dokuzdur.

3. Başlangıcı

Ayrımcılık tazminatına uygulanacak faiz genel hükümlere göre belirlenen yasal faiz olduğundan faizin başlangıcının da genel hükümlere göre belirlenmesi gerekir[712]. Türk Borçlar Kanunun 117'nci maddesine göre; *"Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer".* Bu nedenle ayrımcılık tazminatına uygulanacak faizin işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten başlaması gerekir[713].

Davanın kısmi dava olarak açılması halinde ise temerrüt tarihinden itibaren faiz işlemeye başlar. Ancak davalı dava tarihinden sonra temerrüde düşürülürse dava tarihi, ıslah dilekçesiyle faiz istenmesi halinde ise, ıslah tarihi faizin başlangıcı sayılır[714].

Dava belirsiz alacak davası olarak açılmışsa ve davalı daha önce temerrüde düşürülmemişse, dava tarihinden itibaren faiz işlemeye başlar. Ancak dava açıldıktan sonra alacağın belirlenmesi noktasında, davacı temerrüt tarihinden veya dava tarihinden itibaren faiz istemişse, davacının talebine göre faizin başlangıcı belirlenir[715].

---

[710] KILIÇOĞLU/ŞENOCAK, s.237; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s.276.
[711] CANBOLAT, **Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, s.293.
[712] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.331.
[713] MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.331.
[714] ÖZCAN, **İş Güvencesi**, s.468.
[715] ÖZCAN, **İş Güvencesi**, s.468.

SONUÇ

İşçilik alacağı, işçinin kanun, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile hak etmiş olduğu parasal karşılığı olan ücret, ücret benzeri gelir getirici emek sunumu ile hak ettiği diğer tazminatlardan oluşmaktadır. Bu alacakların zamanında ödenmemesi, işçilerin mağduriyetine neden olmakta ve onları, yargı yoluyla alacaklarını tahsil etmeye itmektedir. Yargı aşamasında ise işçinin talep ettiği alacak kalemine gecikme nedeniyle faiz uygulanması gündeme gelmekte ve bu durum işçi alacaklarında faizin önemini artırmaktadır. Faize ilişkin düzenlemeler ile işçilerin ücret ve tazminat alacaklarının zamanında ödenmesini sağlamak, açılan davaların uzaması nedeniyle işçi alacaklarındaki değer kaybını ve bu kaybın işçi üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amaçlanmaktadır.

İşçilik alacağı davalarında faize ilişkin bazı uygulamalarda daireler arasında farklılık bulunmaktadır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işverenin davadan önce temerrüde düşürülmemesi halinde kısmi dava tarihini, alacağın tamamı için temerrüt ve faizin başlangıç tarihi olarak kabul etmemektedir. Aynı dava içinde yapılan ıslahı yeni bir dava ve faizin başlangıcını da temerrüt ya da dava tarihi değil ıslah tarihi kabul etmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise verdiği kararlarda dava dilekçesinin faizle ilgili kısmının ıslahla artırılan miktarı da kapsayacağını belirtmektedir. Kanaatimizce Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bu kararı isabetlidir. Zira ıslah halinde, işçinin işverene gönderdiği ihtarnamenin tebliği tarihini, ihtarnamede sayılan alacaklar için de faizin başlangıcı kabul etmek işçi lehine yorum ilkesine daha uygundur.

Tartışmalı olan bir diğer husus ise işe başlatılmayan işçinin geçersiz sayılan fesihten önce bildirim süresi kullanmış olması halinde işe başlatmama tarihinde ihbar tazminatına hak kazanıp kazanamayacağına ilişkindir. Geçersiz sayılan fesih sebebiyle işçiye ihbar süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi halinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi yapılan bu ödemenin, 4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesi hükmüne uygun olarak işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret alacaklarından mahsup edilmesi gerektiğini söylemektedir. Eğer mahsup yapılmamış ise geçersiz sayılan fesihte ödenen ihbar tazminatının, en son işe başlatmama sebebiyle gerçekleşen feshe göre hak kazanılan ihbar tazminatından faizsiz olarak mahsup edilmesi gerektiğini

belirtmektedir. Buna karşın 22. Hukuk Dairesi'ne göre ise ihbar süresi verilmiş veya süreye ait ücret peşin olarak ödenmiş ise işe başlatmama durumunda ihbar tazminatına hükmedilmesi mümkün olmadığından faiz de gündeme gelmeyecektir. Kanaatimizce Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararı daha isabetlidir. Zira işçiye daha önce ödenen tazminat, avans niteliğinde ödeme olmadığından ve işçi temerrüde düşmediğinden işçi aleyhine faize hükmedilmemelidir.

İşçilik alacağı davalarında faize ilişkin usul uygulamalarına gelince; işçi alacağı davalarında dava konusu alacak kalemine yasal faiz uygulanması istenmişse, o alacak kalemi için kanunda düzenlenmiş özel bir faiz türü var ise Yargıtay, bu faiz türünün yasal faiz olarak uygulanması gerektiğini söylemektedir. Ancak alacak kalemlerinin ayrıştırılarak bir kısım alacaklar için yasal faizin, bir kısım alacaklar için ise kanunda belirtilen özel faiz türünün istenmesi halinde, kanunda belirlenen özel faiz türünü aşmamak üzere talep doğrultusunda karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ancak kanunda özel bir faiz türü yok ise Borçlar Kanunu ile 3095 sayılı Kanundaki yasal faizle ilgili genel düzenlemeler uygulama alanı bulacaktır. Bizce Yargıtay'ın yasal faizi, kanunda düzenlenmiş özel faiz türü olarak değerlendirmesi işçi lehine olduğundan isabetlidir. Ancak çalışmamızda belirttiğimiz şekilde kanunda özel olarak düzenlenen faiz türlerinin "yasal faiz" olarak, Borçlar Kanunu ile 3095 sayılı Kanunda yer alan faize ilişkin düzenlemelerin ise "genel anlamda faiz" olarak adlandırılması hukuki nitelendirme açısından kolaylık sağlayacaktır.

Gününde ödenmeyen ücret alacaklarına uygulanan en yüksek mevduat faizinin hangi tarihten itibaren işlemeye başlayacağı konusunda İş Kanununda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Yargıtay, muacceliyet ve temerrüt olgusunun farklı kavramlar olduğunu bu nedenle ücret alacağının her ay sonunda ödenmesi kuralının, alacağın muaccel olması ile ilgili olduğunu, faiz için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerektiğini kabul etmektedir. Kanaatimizce 4857 sayılı İş Kanununun 32'nci maddesinde ücretin en geç ayda bir ve tam olarak ödenmesi gerektiği açıkça belirtilmektedir. Bu hüküm gereği ayın belli bir gününde ücret alan bir işçiye ertesi ayın aynı günü itibariyle maaşı ödenmediğinde, Kanunun 32'nci maddesinde yazılı olan "en geç ayda bir" ödeme kuralının ihlal edilmiş olacağı açıktır. Bu nedenle gününde

ödenmeyen ücret alacaklarında ihtara gerek kalmaksızın işverenin temerrüde düştüğünün ve faizin başlangıcının da bu ödeme günü olduğunun kabulü gerekmektedir.

Kullandırılmamış yıllık izin alacağına uygulanması gereken faizin ise uygulamada, tazminat niteliğinde değerlendirilmesi nedeniyle, yasal faiz olduğu kabul edilmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle kullandırılmayan yıllık ücretli izin alacağının ücret olarak nitelendirilmesinin daha uygun olduğu düşüncesindeyiz. Böylece işçinin hem İş Kanunundaki ücreti koruyucu düzenlemelerden yararlanması hem de uygulanacak faizin 4857 Sayılı İş Kanununun 34'üncü maddesinde belirlenen mevduata uygulanan en yüksek faiz olması sağlanacaktır.

Sonuç olarak, kıdem tazminatı ile gününde ödenmeyen ücret alacağına uygulanan en yüksek mevduat faizi, tüm işçiler ve tüm işçilik alacakları yönünden geçerli olmalıdır. İşçilik alacağı, işçinin yalnız ücret ve ücret eklerinden kaynaklı alacaklarını değil iş sözleşmesi nedeniyle hak ettiği tazminat alacaklarını da kapsadığından işçinin tüm alacakları aynı derecede öneme sahip olmalıdır. Özellikle işsizliğin arttığı ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı koşullarda, işçinin hem tazminat hem de ücret alacaklarının korunması gerekir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunundan doğan işçi alacaklarının tamamı için en yüksek mevduat faizi uygulanacak biçimde düzenleme yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

AKMAN, Sermet/ ALTOP, Atilla/ BURCUOĞLU, Haluk/ TEKİNAY, Selahattin Sulhi. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yeniden Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Yedinci Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1993.

AKTAY, Nizamettin/ Kadir ARICI/ SENYEN KAPLAN**,** Tuncay. **İş Hukuku**, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 4. Baskı, Ankara 2011.

AKIN, Levent. "İşçilik Alacakları ve Belirsiz Alacak Davası" Karar İncelemesi, Ceis **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 2012.

AKINTÜRK, Turgut/ ATEŞ KARAMAN, Derya. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç ilişkileri**, On yedinci (25) Baskı, İstanbul, Beta, 2011.

AKYAZAN, Sıtkı. "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**, S. 2, 1978.

AKYİĞİT, Ercan. **Kıdem Tazminatı**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2010 (Kıdem).

AKYİĞİT, Ercan. "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", **Tühis**, Mayıs 2006 (Normali Aşan Çalışmalar).

AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2006.

AKYİĞİT, Ercan. "Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ağustos 2006 (Gecikme Faizi).

AKYİĞİT, Ercan. İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014 (İş Hukuku).

AKYİĞİT, Ercan. **Yıllık Ücretli İzin**, Ankara; Seçkin, 2000.

ANDAÇ, Faruk. **İş Hukuku**, İstanbul: Yargı Yayınevi, 2006.

ARICI, Kadir. "Hizmet Akitlerine Cezai Şart Konulması", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, S.1, Haziran 1997.

ARSLAN, Çetin / KIRMIZI, Mustafa. **Türk Hukukunda Faiz ve Munzam Zarar**, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, 2010.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu. "İşe İade Kararı ve İşverene Başvuruda Bulunma Koşulu", **MÜHF-HAD**, C:14, S.1-2, 2014.

ASTARLI, Muhittin/ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi. **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 4. Baskı, Ankara 2011.

ASTARLI, Muhittin. **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara, Ekim 2008 (Çalışma Süreleri).

ASTARLI, Muhittin. "Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna Dair Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları", Kamu-İş, C:9, S:4, 2008, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/943.pdf, 26.07.2015

AYAN, Serkan. "6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1530. Maddesi Gereğince Borçlunun Temerrüdü", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Özel Sayı, 2010, Basım Yılı 2012.

AYDOĞDU, Murat. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Faiz İle İlgili Düzenlemeler" **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 12, Sayı:1, İzmir 2010.

AYRANCI, Hasan. "Para Borçlarında Temerrüt Faizi", **Hukuk Gündemi Dergisi**, Sayı 5, 2006 (Temerrüt Faizi).

AYRANCI, Hasan. **Türk Borçlar Hukukunda Munzam Zarar**, Yetkin Yayınları, Ankara 2006 (Munzam Zarar) .

BALKIR, Zehra Gönül. "Türk İş Hukukunda Gecikme Faizi ve Uygulama Sorunları", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:15, S:2, Mart 2001.

BARLAS, Nami. **Para Borçlarının Ödenmesinde Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçları**, İstanbul 1992.

BAYGIN, Cem. "Türk Borçlar Kanununun Borç İlişkisinin Hükümleri-Borçların ve Borç İlişkilerinin Sona Ermesi Konularında Meydana Getirdiği Bazı Yenilik ve Değişiklikler", **EÜHFD**, C.XIV, S.3-4 (2010).

BAYRAM, Selahattin. "Kıdem ve İhbar Tazminatlarında Uygulanacak Faiz ve Başlangıcı Meselesi", **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı 98, 2010.

BAYRAM, Fuat. "İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.20, 2008.

BELEÇ, Mehmet /ÖZAYKUT, Salih. **Hukuk Muhakemeleri Kanunu ve İlgili Mevzuat**, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.

BİLGİLİ, Abbas. "İş Hukukunda Faiz Uygulaması açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Beta, Cilt II, İstanbul, Beta Yayınevi, 2011.

BİLGiLİ, Abbas. "İşe İade Davası Lehine Sonuçlanan İşçinin İşe Başlatılmaması Durumunda İhbar Tazminatı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014) (İhbar Tazminatı).

BUDAK, Ali Cem. "Belirsiz Alacak Davası", **Bankacılar Dergisi**, Özel Sayı, Ocak 2013.

CAMKURT, Mehmet Zülfi / TOPALOĞLU, Sıddık. "İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:21, Sayı:2-3, Kasım 2007/Şubat 2008.

CAN, Osman / ÇAKMAK, İhsan. **İş Davaları**, 1. Baskı, Bilge, Ankara 2011.

CANBOLAT, Talat. **6356 Sayılı Kanununa Göre Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri**, 1. Bası, Beta, 2013 (Toplu İş Sözleşmesi).

CANBOLAT, Talat. Tebliğ: "Toplu İş İlişkileri", **Yargıtay'ın 2011 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, 23-24 Kasım 2012 (Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri).

CANBOLAT, Talat. "İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı", Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi- İstanbul Barosu, İ**ş Güvencesi ve İşe İade Davaları Semineri,** 29 Mayıs 2010, İstanbul 2010.

CANİKLİOĞLU, Nurşen. "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", **Toprak İşveren Dergisi**, Haziran 2005 (Çalışma Süresi).

CANİKLİOĞLU, Nurşen. "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi", **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri,** 20-21 Eylül 2011, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No:318, Matsa Basımevi, Ankara 2012.

CANSEL, Erol/ÖZEL, Çağlar. "Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu", **Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi**, E-Journal Of Yasar University, Cilt:8, Özel Sayı, 2013.

CENTEL, Tankut. **İş Güvencesi**, Legal, İstanbul 2012 (İş Güvencesi).

CENTEL, Tankut. **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, Yalçın Ofset, 1988 (İş Hukukunda Ücret).

ÇAKIR, Özlem. "Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ankara 2006.

ÇANKAYA, Osman Güven / GÖKTAŞ, Seracettin /GÜNAY, Cevdet İlhan. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları**, Genişletilmiş 2. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları, 2006.

ÇELİK, Nuri/CANİKLİOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat. **İş Hukuku Dersleri**, 28. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2015.

ÇELİK, Nuri. "İşçilerin İşten Çıkarılmalarında İhbar ve Kıdem Tazminatları Dışında İsteyebilecekleri Tazminatlara İlişkin Sorunlar", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** 2007.

ÇELİK, Çelik Ahmet. "Faiz Davalarında Zamanaşımı", www.tazminathukuku.com, (29.06.2015) (Zamanaşımı).

ÇELİK, Çelik Ahmet. "İşçilik Alacaklarında Faiz Başlangıcı ve Mevduat Faizinin Belirlenmesi Sorunu", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt.84, Sayı 2010/6, Kasım Aralık 2010.

ÇENBERCİ, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**, Ankara 1978.

ÇİL, Şahin. Açıklamalı İçtihatlı Kıdem Tazminatı, Ankara 2009 (İçtihat).

ÇİL, Şahin. **Açıklamalı İçtihatlı Kıdem Tazminatı (İçtihat)**, Ankara 2009, s.560.

ÇİL, Şahin. "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum**, 2007/3 (Fazla Çalışma).

ÇİL, Şahin. "Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi**, Yıl:66, Sayı:1, 2008 (İşe İade).

ÇİL, Şahin. **İş Hukukunda İşçinin Ücreti,** Turhan Kitabevi, 2010 (İşçinin Ücreti).

ÇİL, Şahin. "İşçilik Alacaklarına İlişkin Yargıtay İlke Kararları", İ**zmir Barosu İş Hukuku Günleri-II Sempozyum**, "Uluslararası Sözleşmelerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Uygulama Sorunları", 10-11 Mayıs 2013, Ekim 2014.

ÇİL, Şahin. "Kıdem Tazminatıyla İlgili Yargıtay İlke Kararları", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 13. Yıl Toplantıları**.

ÇİL, Şahin. **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi, 2010.

ÇOPUROĞLU, Çağlar. **Ücret ve Korunması**, Turhan Kitabevi, Ankara 2013.

ÇUBUKÇU, Erdoğan. **Karar İncelemesi: "Yıllık Ücretli İznin Kullanılma Zamanı, İşçinin Kullanamadığı Yıllık Ücretli İzne Ait Ücret Alacağının Doğumu, Yıllık Ücretli İzinde Zamanaşımı Başlangıcı"**, Tühis, Kasım 1999-Şubat 2000.

DEDEAĞAÇ, Ender. **"HMK 109. Maddesine İlişkin Değişiklik"**, www.enderdedeagac.blogspot.com.tr, (30.11.2015).

DEMİR, Fevzi. "İş Hukukunda Ödenmeyen Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları", **Legal Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, 2006/1.

DEMİR, Fevzi. **Sorularla Bireysel İş Hukuku**, 1. Cilt, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1. Baskı, Ankara, Mart 2006 (Bireysel İş Hukuku).

DEMİR, Fevzi. "Temsilcinin İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı ve Cezai Şart Karar İncelemesi" **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.9 S:1, 2007 (Kötüniyet Tazminatı).

DEMİR, Şamil. "Türk Borçlar Kanunu'nun Para Borçlarında Faize İlişkin Getirdiği Yenilik ve Sınırlamalar", **Ankara Barosu Dergisi,** 2012/4.

DEMİR, Şamil. "İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları", **Ankara Barosu Dergisi**, 2013/3.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat. **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla İş Yasası**, Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul Ticaret Odası Yayını 2008.

DEMİRCİOĞLU, Murat/CENTEL, Tankut. **İş Hukuku**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 18. Bası Beta Yayınevi, 2015, s.105

DEYNEKLİ, Emel/ KISA, Sedat. **Açıklamalı-İçtihatlı Faiz Hukuku**, 3. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş. Yayımları, 2003.

DİRİKKAN, Hanife. "Tacirler Arası İhbar ve İhtarlar", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 2002.

DOMANİÇ, Hayri. **Ticaret Hukukunun Genel Esasları**, Genişletilmiş 4. Bası, İstanbul 1988.

EKMEKÇİ, Ömer. "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt1, Sayı 1, 2004.

EKMEKÇİ, Ömer. "Karar İncelemesi", Y.9.HD, 19.02.2004, E.2003/13534, K.2004/2744, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:2, 2004/2.

EKONOMİ, Münir. **İş Hukuku**, C.1, İstanbul, Teknik Üniversite Matbaası, 1976.

EKONOMİ, Münir "Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi" **TÜSİAD Semineri, İŞ Kanunu Toplantı Dizisi 1**, İstanbul 2005.

EKONOMİ, Münir. "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı", **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, S. 3/2004 (Fazla Çalışma).

EREN, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 14. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2012.

ESENER, Turhan. **İş Hukuku,** 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası, 1978.

EYRENCİ, Öner. "4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Legal 2014 (İş Sözleşmesinin Türleri).

EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim. **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 5. Baskı, İstanbul, Beta, 2014.

FEYİZOĞLU, F. Necmettin. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, C:2, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1977.

FİDAN, Nurten. **"**Belirsiz Alacak Davasındaki Belirsizlikler**", Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.24, Aralık 2011.

GÜLER, Mikdat. "Ücret Borcundan Dolayı İşverenin Temerrüde Düşürülmesi ve Sonuçları", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Legal, Cilt:9, Sayı:34, 2012.

GÜMÜŞ, Mustafa Alper. "Türk Borçlar Kanunu TBK M.100 (eBK m.84)'ün Mahsup Kuralına İlişkin Bir İnceleme" , E –Journal of Yaşar University **Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi**, Cilt.8, Özel Sayı, 2013.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **"İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması" ,** Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C.VI, S.4, 2002.

GÜNAY, Cevdet İlhan. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulaması**, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2007.

GÜNAY, Cevdet İlhan. "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", **Sicil Dergisi**, Sayı:6, Yıl:2, Haziran 2007.

GÜNAY, Cevdet İlhan. "Geçersiz Feshin Hukuki Sonuçlarına İlişkin Yargıtay Uygulaması", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, **Yargıç Güven ÇANKAYA'ya Armağan Semineri**, Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi, Ankara 2008 (Geçersiz Fesih).

GÜNAY, Cevdet İlhan. "İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması", **Kamu-İş, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan**, C.VI, S.4, 2002 (Faiz ve Uygulaması).

GÜZEL, Ali. "İşe İade Davalarına İlişkin Sorunların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi" **İş Hukukunda Güncel Sorunlar** 4, Seminer, Seçkin Yayınları, 22 Şubat 2014.

HELVACI, Mehmet. **Borçlar ve Ticaret Kanunu Bakımından Para Borçlarında Faiz Kavramı**, İstanbul: Beta Yayınevi, 2000.

IŞIKLI, Alparslan. **İş Hukuku**, İmaj Yayınevi, Ankara 2010.

KAPLAN, İbrahim. **Borçlar Hukuku Dersleri** (Genel Hükümler), Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, Ankara, İmaj Yayınevi, 2012.

KAR, Bektaş. **"İş Güvencesi Kavramı"** Legal İSGHD II, 6, 2005.

KAR, Bektaş. **"6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi",** İÜHFM, C. LXXII, S.2, 2014.

KARAHASAN, Mustafa Reşit. **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt 2, İstanbul, Beta Yayınları, 2003.

KARAGÖZ, Veli. "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", **Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 5(1), 2012.

KARMIŞ, Enver. "Bankacılık, Adi ve Ticari İşte Akdi, Temerrüt Faiz, 3095 Sayılı Faiz Kanunu'nun Uygulanması, Yasal/Ticari Faiz Cetvelleri ve Bazı Yargıtay İçtihatlarına Eleştirel Bakış", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt:88, Sayı:3, Yıl:2014.

KAYA, Arslan. "Adi ve Ticari İşlerde Faiz", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. LIV, 1994.

KESER, Hakan. "Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına uygulanacak Faiz Oranı ve Faizin Başlangıcına İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:5, Sayı:17, Mart 2010.

KILIÇOĞLU, Mustafa. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2012.

KILIÇOĞLU, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi, Cilt 2**, 2. Baskı, İstanbul, Legal Yayınevi, 2008.

KILIÇOĞLU, Mustafa. **İlke Kararları Işığında İş hukukunda Temel Kavramlar**, Ankara 2009 (İş Hukuku).

KILIÇOĞLU, Mustafa /ŞENOCAK**,** Kemal. **İş Kanunu Şerhi**, 3. Baskı, Legal 2013.

KILIÇOĞLU, Mustafa. **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara 2005.

KIZILOT, Zuhal. **"Gecikme Zammı Faiz midir?"** ,www.kızılot.com.tr, (17.10.2015).

KOCAAĞA, Köksal. **"Türk Özel Hukukunda Cezai Şart"**, 1. Bası, Ankara: Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş, 2003.

KORKUSUZ, Refik. **Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk Hukukunda İşçilik Alacaklarının Korunması**, Roma Yayınları, Ankara 2004.

KURT, Resul. **Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Ücret, Tazminat, Harcırah ve Diğer Ödemeler**, Ankara, Türmob Yayınları, 2011.

MANAV, A. Eda. **İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi. **Hizmet Sözleşmesi,** Ankara 1995.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş. **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014.

MUTÇALI, Serdar. **Arapça-Türkçe Sözlük**, İstanbul: Dağarcık Yayınları, 1995.

NARMANLIOĞLU, Ünal. "Kanuni Süresinde Ücret Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt:12, Özel Sayı, 2010, (Basım Yılı 2012)(Kaçınma).

NARMANLIOĞLU, Ünal. "İş Güvencesine İlişkin Dava Açan İşçinin Kanuni Prosedürün Devamı Sırasında Ölmesi Halinde Bazı Güvence Hükümlerinden Mirasçıların Yararlanacağına İlişkin Yargıtay Kararı Hakkında Düşünceler", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 26, 2010.

NARMANLIOĞLU, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014 (İş Hukuku).

NARMANLIOĞLU, Ünal. **Kıdem Tazminatı,** İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1973 (Kıdem).

NARMANLIOĞLU, Ünal. "İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı", **Sicil Dergisi**, Yıl:5, Sayı: 17, Mart 2010.

NARMANLIOĞLU, Ünal. **"İşe Başlatmama Tazminatı" Prof. Dr. Aydın Zevkliler'e Armağan**, Cilt:8, Özel Sayı 2013 (İşe Başlatmama Tazminatı).

NARTER, Sami. "İş Sözleşmesinin Feshi Halinde Boşta Geçen Süre İçin Ödenecek Miktar Ücret midir Tazminat mı?", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:13, S.2, 2013.

OCAK, Saim. "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014).

OCAK, Uğur. **İşçilik Alacakları**, II. Cilt, Ankara, 2013.

OĞUZMAN, Kemal. **Borçlar Hukuku Dersleri**, Genişletilmiş 4. Bası, Cilt:1, İstanbul 1987.

OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 5. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi, 2006.

OĞUZMAN, Kemal/ ÖZ, Turgut. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 15. Bası, Cilt I İstanbul: Turhan Kitabevi, 2012.

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. "İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş İşçi İzinlerinin Kullandırımı", **Mali Çözüm Dergisi**, Eylül-Ekim 2010.

ÖZKAYA FERENDECİ, H. Özden. "Alman ve İsviçre Hukuklarındaki Kademeli Dava (Stufenklage) İle 6100 Sayılı HMK'ya Göre Belirsiz Alacak Davasının Karşılaştırılması" **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi,** C.18, Sayı:1, 2012

ÖZCAN, Durmuş. **"İş Hukukunda İşçilik Alacakları"**, Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2013.

ÖZCAN, Durmuş. **"İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi"**, Ankara: Adalet Yayınevi, 2013 (İş Güvencesi).

ÖZDEMİR, Erdem. "İş Hukukunda Eğitim Karşılığı Öngörülen Cezai Şart", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2005/1 (Cezai Şart).

ÖZDEMİR, Erdem. **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, 1. Baskı, İstanbul: Beta, 2006 (İspat Yükü).

ÖZKARACA, Ercüment. "İş Güvencesi Sistemine Eleştirel Bakış", **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları**, İstanbul Barosu Yayınları, 2012.

ÖZTÜRK, Mehmet Onat. "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S:35, 2012/4.

PEKCANITEZ, Hakan. "Belirsiz Alacak Davası", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 11, Özel Sayı, 2009 (Basım yılı 2010).

PEKCANITEZ, Hakan. "Belirsiz Alacak Davasının İş Hukukunda Uygulanması", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Özel Sayı, 2013 (Basım Yılı 2014).

PEKCANITEZ, Hakan /ATALAY, Oğuz /ÖZEKEŞ, Muhammet. **Medeni Usul Hukuku**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2011.

PIÇAK, Murat. "Faiz Olgusunun İktisadi Düşünce Tarihindeki Gelişimi", **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi,** Cilt:1, Sayı:4, 2012.

POYRAZ, Ercan. **İş Hukuku**, 6. Bası, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.

REİSOĞLU, Safa. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 23. Bası, İstanbul: Beta Basımevi, 2012.

SEROZAN, Rona. "Yeni Borçlar Kanunu'nda İfa Zamanı ve Zamanında İfa Etmeme Konularında Rastlanan Yenilikler" **İş Dünyası ve Hukuk Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan,** İstanbul 2011.

SÜZEK, Sarper. **İş Hukuku**, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, Eylül 2015 (İş Hukuku).

SÜZEK, Sarper. "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları" **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** C. 56, S.4, Ankara 2007 (Ücret).

SÜMER, Haluk Hadi. **İş Hukuku**, 16. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, 2011.

ŞAHLANAN, Fevzi. "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2008 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri,** Ankara 2010.

ŞAKAR, Müjdat. **Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul: Beta Yayınevi, 2002.

ŞAKAR, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014 (İş Hukuku Uygulaması).

ŞAKAR, Müjdat./ YİĞİT ŞAKAR, Ayşe. **İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku Açısından İşçiye Ödenecek Tazminatlar**, Yaklaşım Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara 2011.

ŞEN, Murat. "Bildirimli Fesihte İhbar Önellerinin Toplu İş Sözleşmesi İle Artırılması Durumunda İhbar Tazminatı", **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S.3, 2004 (İhbar Tazminatı).

ŞEN, Murat. "Geçersiz Fesihte İşçinin İşe Başlatılmaması Halinde Bildirim Süresi Kullandırılması, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2010 (Geçersiz Fesih).

ŞİRİN, Şerafettin. **Ticaret Hukukunda Faiz ve Uygulaması**, 2. Bası, Alfa Basım Yayım, İstanbul 1994.

TAMER, Yeşim M./OKUTAN NİLSSON, Gül. "Para Alacaklısının Geç Ödemelere Karşı Korunmasına İlişkin Yeni TK M.1530 Düzenlemesi ve Uygulama Alanı", **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, C.XXIX Sa 3'ten Ayrı Bası, 2013.

TAŞYÜREK, Selda "Ayrımcılık Sebebi İle İş Akdinin Haksız Feshinde Ayrımcılık Tazminatı İle İş Güvencesi Tazminatına Birlikte Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2013/3.

TUNCAY, A. Can. "İş Güvencesi", Karar İncelemesi, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı:2, Cilt:18, Mart 2004.

TUNÇOMAĞ, Kenan. **Türk Borçlar Hukuku**, Cilt:1, İstanbul 1976.

TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut. **İş Hukukun Esasları**, 6. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2013.

Türk Hukuk Lügati, Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, 3. Baskı, Ankara. 1991.

UŞAN, Fatih, "Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları", **Kamu- İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.10, S.1/2008.

ULUCAN, Devrim. "Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt:9, Özel Sayı 2007.

UYGUR, Turgut. **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi**, I. Cilt, Seçkin Yayınları, 2012.

ÜLGEN, Celal. "Yargıtay Kararları Işığında Kıdem Tazminatlarında En Yüksek Mevduat Faizi Uygulaması ve Uygulamada Süregelen Yanlışlıklar", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt:83, Sayı:2009/5, Eylül-Ekim 2009.

ÜNAL, Oğuz Kürşat. "Faturada Vade Farkı Kaydı", **Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp'e Armağan**, Cilt I, 2003.

ÜNLÜTEPE, Mustafa. "Yargıtay Kararlarında İşe İade Davasının Sonuçları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.8 Sayı 32, 2011.

VON TUHR, Andreas. **Borçlar Hukukunun Umumi Kısmı,** (Çeviren, Cevat EDEGE), Cilt, I-II, Ankara 1983.

YAĞCI, Kürşat. "Anapara ve Temerrüt Faizine Üst Sınır Getiren TBK m.88 ve TBK m.120 Hükümlerinin Ticari Faizler (TTK m.8 ve TTK m.9) Bakımından

Uygulanabilirliği", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C. LXXI, S.2, 2013.

YAVAŞ, Murat. "Karar incelemesi: İşçi Alacakları Yönünden Belirsiz Alacak Davasının Uygulanabilirliği", **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Sayı:36, 2013/1.

YENİSEY, Kübra Doğan "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2006/4.

YILDIZ, Gaye Burcu. **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2008.

YILMAZ, Halil. "İhtirazi Kayıt İradesinin Açıklanması", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 66, 2006.

ZEYTİNOĞLU, Emin. "Para Borçlarında Temerrüt Hallerinde Munzam Zarar", **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:4, Sayı:8, Güz 2005/2.