

**1474042**

**3719730**

**7930050**

**8667188**

## **ÖDENMEYEN ÜCRETE FAİZ UYGULANMASI**

### **I-GİRİŞ**

Bir işçi için ücret çok önemlidir. İşçinin ekonomik varlığının temelini meydana getiren, kendi ve ailesinin geçimini, fiziki, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını sağlayan ve çok zaman tek gelirdir. Gerek uluslararası düzenlemeler gerekse de ülkemizdeki düzenlemelerle işçilerin ücret ve diğer menfaatlerini güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

Bunlardan biri de ücretlerin zamanında ödenmesini amaçlamaktadır. Gerçekten, işçi, ücretinin ödenmemesi halinde zamanaşımı süresi içinde ücretinin ödenmesini talep edebilir. İş Kanununun 34. maddesinin 1. fıkrası uyarınca gününde ödenmeyen ücretler için 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak yasal faiz değil, mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır[1].

### **II- ÖDENMEYEN ÜCRETE FAİZ İSTENMESİNİN ŞARTLARI**

4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinin 1. paragrafının sonunda "gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır" hükmü yer almaktadır. 1475 sayılı önceki İş Kanununda gününde ödenmeyen ücrete hangi faiz oranının uygulanacağına dair bir hüküm, yoktu.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinin 1. paragrafında toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında ifaya mahkum edilen tarafın, temerrüt tarihinden itibaren, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemeye de mahkum edileceği ifade edilmiştir. Buna göre, ücretin toplu iş sözleşmesi ile belirlendiği hallerde, geç ödenmesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faiz değil bundan da yüksek olan en yüksek olan işletme faizi ödenir.

Toplu iş sözleşmesi ile işçilere tanınan hakların ödenme süresi ideal olarak sözleşmede kararlaştırılan gün olması gerekir. Ancak, toplu iş sözleşmesini bağıtlayan tarafların gerek sözleşmenin yorumundan ve gerekse ekonomik zorluklardan dolayı parasal ödemeleri aksatmaları da çalışma hayatının gerçeklerinden birisidir[2].

Toplu İş Sözleşmesinden doğan alacaklar için sözleşmede gösterilen ödeme tarihleri, diğer alacaklar için ihtarnamenin tebliği tarihi gösterilerek faizin bu tarihlerden yürütülmesi gerekir[3]. Toplu İş Sözleşmesinde, işçilerin her türlü işten ayrılmalarda, her türlü hakkı işten çıkış işleminin yapıldığı gün ödenir, hükmü yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesi ile işçilerin her türlü haklarının ödenmesi için kesin bir vade kararlaştırılmış olup Borçlar Kanunu'nun 101/2. maddesi gereğince ayrıca temerrüde düşürmeye gerek yoktur[4]. Bu iki Yargıtay kararında da görüleceği üzere, toplu iş sözleşmesinde yapılacak ödeme kesin bir şekilde belirlenmiş ise ihtara gerek olmaksızın gecikme faizi bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır, diğer ödemeler için ise gecikme faizi ihtardan itibaren hesaplanacaktır.

Basın İş Kanununa göre de gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla öderler ( Basın İş Kanunu m. 14).

## Ücret Kapsamında Kabul Edilen Diğer Ödemeler

Kanundaki "ücret" olarak ifade edilen kavramın kapsamına nelerin girdiği konusunda Yargıtay'ın açık bir kararı vardır: 4857 sayılı Yasanın 3. Bölümü Ücret başlığı ile düzenlenmiştir. Sözü edilen başlık altında yer alan 32. maddede genel anlamda ücret ele alınmıştır. Yine aynı bölüm altında fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ücreti de yer almıştır. 34. maddede belirtilen mevduat faizi, 32. maddede belirtilen genel ücret yanında yukarıda sözü edilen fazla çalışma, ulusal bayram, hafta tatili ücretlerinin de gününde ödenmemesi koşulu ile uygulanır[5]. Bir başka kararında ise, ikramiye, işçi ücretinin eki olarak geniş anlamdaki ücretine dahildir[6], hükümleriyle fazla çalışmanın, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve ikramiyenin de ücrete dahil olduğu anlaşılmaktadır.

Öğreti de aynı görüştedir: Geniş anlamdaki ücret, asıl ücretle birlikte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, provizyon ve ikramiye yanında yeme-içme, giyim, barındırma; ısıtma ve aydınlatma şeklinde çeşitli görünümü olan aynı ödemeler gibi, asıl ücrete yapılan ekleri de kapsamaktadır[7].

## Mevduata Uygulanan En Yüksek Faizin Belirlenmesi ve Hesaplamadaki Yılın Süresi

En yüksek mevduat faizi ifadesiyle sınırlama koymayan kanun koyucu, ödenmesinde gecikilen ücretin geç elde edilmesiyle uğranılan kaybı telafi etmek istemiştir, bu nedenle en yüksek mevduat faizi belirlenirken vade, özel ya da devlet bankası olma gibi ayrımlar dikkate alınmayacaktır. Eğer ücret, yabancı para ile ödeniyorsa uygulanacak faiz oranı devlet bankalarının o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabına ödediği en yüksek faiz oranı olacaktır (Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun m. 4).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başlangıçta en yüksek mevduat faizi olarak Merkez Bankası'nın verilerini almış daha sonra ise uzunca bir dönem Kamu Bankalarının uyguladıkları en yüksek mevduat faizini geçerli kılmıştır. Ancak bu uygulamalarda veri olarak Merkez Bankası'na ulaşan bilgilerin bankaların fiilen uyguladıkları en yüksek faiz oranları olmayıp uygulayabilecekleri alt ve üst limitler olduğu gerçeğinden hareketle buradaki en yüksek oranların dikkate alınmasının hak ve nefaset kurallarını yansıtmayacağı sonucuna ulaşmıştır. Son dönemde bu görüşünden de vazgeçerek kamu bankalarının değil özel bankaların fiilen uyguladıkları mevduat faizlerinin en yüksek oranlarına dönüş olmuştur[8].

**Tarafların bildirdikleri bankalardan**, hakkın doğum tarihinden itibaren birer yıllık devreler halinde mevduata bankalarınca fiilen uygulanan en yüksek faiz oranının sorulması[9], şeklindeki yöntemle mevduat faiz oranı belirlenmektedir.

Öğretide, anılan hükmün, İK 34/1'deki işçi ücretlerinin yirmi gün içinde ödenmemesi halinde işi bırakma hakkını düzenleyen hükmü izleyen cümlede yer alması nedeniyle mevduata uygulanacak en yüksek faizin söz konusu yirmi günlük sürenin sonundan itibaren işleyeceği ileri sürülmüştür. Kanımıza göre, hükmün başlangıcında herhangi bir ayırım ve sınırlama yapılmaksızın "ücretin gününde ödenmemesi" ifadesinin yer alması ve yine hükmün "gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizi oranı uygulanır" şeklindeki mutlak anlatımı karşısında anılan faizin her türlü geç ödeme halinde ilk günden itibaren uygulanması gerekir[10].

Hesaplama yöntemine göre, yılın 360, ayın ise 30 gün üzerinden nazara alınıp, bakiyeye gün kalırsa bunun ilavesi suretiyle faiz tutarının belirlenmesi gerekir. Yılın 365 gün kabulü ile hesaplama yapılması doğru değildir[11].

## Faizin Başlangıç Zamanı

İş Kanununda ödenmeyen ücrete yürütülecek faizin başlangıç zamanının ne olduğuna dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle genel hükümlere bakmak gerekmektedir.

Borçlar Kanununun 101. maddesine göre tarafların anlaşmasıyla borcun ödeneceği gün sözleşmede açıkça belirtilmiş olduğu hallerde ihtara lüzum yoktur (Borçlar Kanunu m.101/2). Yeni yürürlüğe girecek Borçlar Kanununda da aynı hüküm yer almaktadır. Muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer. Borcun ifa edileceği gün, birlikte belirlenmiş veya sözleşmede saklı

tutulan bir hakka dayanarak taraflardan biri usulüne uygun bir bildirimde bulunmak suretiyle belirlemişse, bu günün geçmesiyle; borçlu temerrüde düşmüş olur (Yeni Borçlar Kanunu m.117).

İşçi ücretinin ödenmesi gereken günde, işveren açısından ücretin ödenmesi muaccel hale gelir. Yani süreye (ecele) bağlanmış olan bir borcun ödenme zamanı (muaccel) gelmiştir. Ancak, işverenden ödenmeyen bu borca ayrıca faiz istenebilmesi için işverenin temerrüde (direnim) düşürülmesi şarttır. Bunun için de işverene (ücret ödeme borcunu yerine getirmesi için) ihtar çekilmesi gerekmektedir. Faizin başlangıcı olarak ücretin ödenmesi gereken tarihin baz alınması gerekir. Ödenme günün geçmesi yeterli olacak, temerrüt ve faiz için ayrıca bir temerrüt ihtar (BK. 101) aranmayacaktır. Fakat Yargıtay sadece sözleşmede ödeme gününün kesin belirlendiği hallerde uygulamakta ve diğer hallerde ayrıca temerrüt ihtar aramaktadır[12]

Aşağıda verilen üç ayrı Yargıtay kararında da görüleceği üzere zamanında ödenmeyen ücret için istenecek faizin başlangıcı işverene ihtar gönderilmiş ise, temerrüt tarihi, ihtar gönderilmeden dava açılmış ise dava tarihi olacaktır: Davalı işverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürülüp düşürülmediği, dosya içeriğinden tam olarak anlaşılmamaktadır. Söz konusu dilekçe dosyada bulunmadığından davalının temerrüde düşürülmesine elverişli bir dilekçe olup olmadığı belirlenemediğinden söz konusu işyerinden istenmeli, şayet davalı işveren bu dilekçe ile temerrüde düşürülmüşse alacağa dilekçenin verildiği tarihten itibaren faiz yürütülmeli aksi takdirde dava tarihinden itibaren faize karar verilmelidir[13].

İş sözleşmesinin fesih tarihinden önce tazminat ve işçilik alacaklarının tahsili için davacı dava açmadan önce 20.6.2003 tarihinde noter vasıtasıyla gönderdiği ihtarname ile davalıya temerrüde düşürmüştür. Mahkemece faiz başlangıç tarihinin temerrüt tarihi yerine dava tarihini belirlemesi hatalıdır[14].

Temerrüt faizinin, ihtarın borçluya vardığı veya belli ifa gününün gerçekleştiği günden yani, temerrüt tarihinden itibaren ödenmesi gerekir. Bu nedenle özel bir faiz düzenlemesi bulunmadığından ödeme günü geldiği halde işveren bu alacakları ödememiş ise, işçinin ihtar ile temerrüt oluşacaktır. Böyle bir ihtar yapılmadan işçi dava açtıktan sonra davaya konu isteklerin tamamı bakımından ödeme yapılması için işverene bir ihtarname keşide etmesi ve ihtarnamenin dava tarihinden daha sonraki bir tarihte tebliğ edilip, bu arada ödeme için süre tanımış olması halinde Mahkemece kısmi davaya konu olan ve hüküm altına alınan istekler bakımından dava tarihi yerine daha sonraki temerrüt tarihinin esas alınması hatalıdır[15].

Kıdem tazminatında faiz başlangıcı konusunda böyle bir yasal dayanağı esas alan Yargıtay, ihbar tazminatı, ücret, ikramiye gibi, kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları bakımından temerrüdün, taraflar ödeme süresi konusunda bir vade kararlaştırmamışlarsa, ihtar veya dava tarihinden itibaren gerçekleşeceği konusundaki görüşünü yıllardır sürdürmektedir[16].

### **Sözleşme Sona Erdiğinde Ödenemeyen Ücrete Faiz Ödenmesi**

İş Kanununun 32. Maddesinin 5. Paragrafında "*iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.*" Bu düzenlemeye rağmen işveren ücreti ödemez ise faiz için ayrıca ihtar çekilecek midir?

Yargıtay'a göre, İş Kanununun 32. maddesinde yer verilen ve iş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan parayla ölçülmesi mümkün bütün menfaatlerin tam olarak ödenmesinin zorunlu olduğu yolundaki hükümde belirtilen vadenin geçmiş olması işverenin temerrüdünü göstermez. Burada fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesi biçiminde bir hükme yer verilmemiş olması karşısında, ihtar olmaksızın işverenin fesih tarihinde kendiliğinden temerrüde düşeceği sonucuna varılamaz. O halde, ihbar tazminatı ve diğer işçilik haklarına fesih tarihinden itibaren değil, temerrüt tarihinden itibaren gecikme faizi uygulanır. Buna karşılık, kıdem tazminatına, sözleşmenin feshi tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülür. Yargıtay'ın temerrüde ilişkin bu görüşü, maddenin emredici niteliğine ve amacına aykırı düşmekte, işçiyi koruma ilkesi ile bağdaşmamakta, ayrıca kıdem tazminatı için varılan sonuç ile de tutarsız bulunmaktadır[17].

### **III- SONUÇ**

İşçi ücretleri en geç ayda bir ödenir. Sadece ücret değil bu kapsamda nitelendirilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, prim, provizyon ve ikramiye gibi diğer ödemelerin de zamanında ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenme zorunluluğu doğmaktadır.

Mevduata uygulanan en yüksek faiz belirlenirken bankanın kamu, özel banka vs olması önemli değildir. Bu konuda tarafların bildirdikleri bankaların bir yıllık mevduata fiilen verdikleri en yüksek faiz esas alınmaktadır.

Ücret zamanında ödenmediyse, ödenmesi gerektiği tarihten itibaren gecikme faizi hesaplanmamaktadır. Faizin başlangıç tarihi olarak ihtarin borçluya vardığı veya belli ifa gününün gerçekleştiği günden yani, temerrüt tarihinin esas alınması gerekmektedir. Bu nedenle, ücretin ödenmesinde gecikilmesi, tek başına faizin ödenmesini sağlamamaktadır.

---

[1] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 328.

[2] Cevdet GÜNAY, "İş Hukukunda Faiz ve Uygulaması", Kamu-İş, C.VI, 2002, S.4, s.110-111. Günay s. 123.

[3] Yrg. 9. HD'nin 20.06.2007 tarihli ve E: 2007/8731, K: 2007/19711 sayılı kararı.

[4] Yrg. 9. HD'nin 08.03.2000 tarihli ve E: 2000/47, K: 2000/2754 sayılı kararı.

[5] Yrg. 9. HD'nin 27.10.2004 tarihli ve E: 2004/7054, K: 2004/24266 sayılı kararı.

[6] Yrg. 9. HD'nin 11.04.2005 tarihli ve E: 2005/10352, K: 2005/12625 sayılı kararı.

[7] Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 534.

[8] Celal ÜLGEN, "En Yüksek Mevduat Faizi Uygulaması ve Yanlışlıklar", İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 83/5 Yıl 2009, s.2464

[9] Yrg. HGK'nun 20.09.2006 tarihli ve E: 2006/12-594, K: 2006/534 sayılı kararı.

[10] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 328.

[11] Yrg. 12. HD'nin 27.12.1993 tarihli ve E: 1993/15901, K: 1993/20222 sayılı kararı.

[12] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1579.

[13] Yrg. 9. HD'nin 15.12.2004 tarihli ve E: 2004/11361, K: 2004/2974 sayılı kararı.

[14] Yrg. 9. HD'nin 02.02.2005 tarihli ve E: 2004/12851, K: 2005/2861 sayılı kararı.

[15] Yrg. 9. HD'nin 11.12. 2001 tarihli ve E: 2000/14321, K: 2001/19181 sayılı kararı.

[16] Ömer EKMEKÇİ, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2004/2 (2), s.97

[17] Nuri ÇELİK, "Sendika Aidatında Gecikme Faizinin Başlangıç Tarihi", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 2009/3 (22), s.234.