

## **KIDEM TAZMİNATINDA ÜCRET VE FAİZ SORUNU**

### **1- Giriş**

Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin hizmet akdi yasada sayılan nedenlerle son bulması halinde işçiye veya mirasçılarına kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işverence ödenmesi gereken paradır.

Kıdem tazminatı 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmemiş, 1475 sayılı eski İş Kanunu ise kıdem tazminatıyla ilgili 14 üncü maddesi dışındaki tüm hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. Kıdem tazminatı ile ilgili düzenleme İş Kanunundaki en uzun düzenlemedir.

İlk kez 1936 Yılında kabul edilen İş Kanunu ile çalışma hayatımıza giren kıdem tazminatı, işinden ayrılan bir işçinin en önemli hakkıdır. 1936 Yılından bu yana, çeşitli yasal ve yargısal kararlarla değişiklik geçirse de işte eskilikle( kıdem), hizmet akdinin sonlanması sonucu olması durumlarını devam ettirmiştir.

Makalemizde kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınan ücret ve ücrete eklenen diğer menfaatler, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde uygulanacak faiz oranı ve faizin başlangıç tarihi konuları Yargıtay kararları esas alınarak ifade edilmeye çalışılacaktır.

### **2- Kıdem Tazminatın Hesaplanmasındaki Esas Ücret**

Kıdem tazminatı, son brüt ücret üzerinden ödenir. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde ise son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur. Son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, işçinin işten ayrılma tarihi ile zamının yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında ücretin dışında işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde bulundurulur. Asıl ücretin dışında yapılan kanundan ya da hizmet akdinden ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir nedenden dolayı ödenen ve süreklilik kazanan diğer ödemeler de kıdem tazminatında esas alınan ücrete dahil edilir.

Kıdem tazminatına esas ücret, birtakım kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen net ücreti değil, giydirilmiş brüt ücrettir. Ancak işçiye parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi sabit olmayan ödeme şekillerinden birisinin kullanılarak yapılması durumunda kıdem tazminatının hesabında son ücret esas alınmaz. Son bir yıllık süre içinde elde edilen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret, kıdem tazminatının hesabında kullanılır.

Ücret dışındaki menfaatlerin de kıdem tazminatında esas alınacak ücrete dahil edilebilmesi için, yapılan ödemenin sözleşmeden veya kanundan doğması, süreklilik arz etmesi, işçiye sağlanan bir menfaat niteliği taşıması ve para ve para ile ölçülebilir olması önemlidir. Bu kıstaslardan herhangi birinin bulunmaması durumunda işçiye sağlanan menfaat kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Yargıtay'ın 1957 Yılından beri geçerli İçtihadı Birleştirme Kararında işçinin gıda, mesken, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak kifayette olmak üzere iş karşılığında para veya ayın olarak yapılan ve arızı olmayan her türlü ödemelerin ve bu arada hususi surette iyi olan bir hizmetin karşılığı olarak ödenen primlerin veya bu mahiyetteki yıllık ikramiyeler, ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında göz önünde bulundurulacağı belirtilmiştir.

Buna göre; yemek yardımı, kasa tazminatı, gıda yardımı, yakacak yardımı, aylık ödenen eğitim yardımı, konut yardımı, giyecek yardımı, erzak yardımı, sosyal yardım niteliğindeki ayakkabı ya da bedeli, unvan tazminatı, aile yardımı, çocuk yardımı, temettü, bayram harçlığı... gibi ödemeler süreklilik kazanmışsa kıdem tazminatına esas alınacak ücrete dahil edilir.

İşyerinde kullanılacak havlu ve sabun yardımı, taşıt yardımı, yıpranma tazminatı, sağlık yardımı, mali sorumluluk tazminatı, ağır hizmet, tehlike ve sorumluluk primi, yıllık izin ücreti, evlenme yardımı, hafta tatili ücreti, ulusal bayram ve dini bayram günleri için ödenen ücretler, hastalık yardımı, genel tatil ücreti, doğum yardımı, öğrenim yardımı, askerlik yardımı, doğal afet yardımı, sigorta bedeli, ölüm yardımı, jestiyon ödemeleri, teşvik ikramiyesi ve primleri, seyahat primleri, devamlılık göstermeyen prim, fazla çalışma ücreti, iş arama yardımı, harcırah, bir defa verilen ikramiyeler, jübile ikramiyesi, olağanüstü hal tazminatı, taltif primi, satış primi, hizmet primi, seyyar görev tazminatı, ek iş için alınan ücret ... gibi sürekli olmayan ve işle ilgili malzeme bedelleri esas ücrete dahil edilmez.

Her yıl için 30 gün üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı, imzalanan toplu iş sözleşmesiyle her tam yıl için 35 günlük ücret üzerinden ödeneceği kararlaştırılmıştır[1].

Ödenebilecek en yüksek kıdem tazminatı miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir. 1475 sayılı Yasada bu tavanın aşılması halinde ödemenin emir veya talimatını verenlere hapis ve para cezası öngörülmekteydi ve fazla ödenen kıdem tazminatı miktarının da hazine lehine tahsil edileceği düzenlenmekteydi. Yeni İş Kanununda tavanın aşılması halinde uygulanacak yaptırımla ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. 2007 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinde[2] yer alan hükümlerden biri de "hizmet sonu ödeneği"dir. İşçinin alacağı kıdem tazminatının miktarı Yasada yer alan kıdem tazminatı tavanını aştığı takdirde, aşan kısmın hizmet sonu ödeneği adı altında ödenmesi kararlaştırılmıştır.

### 3- Faizle İlgili Genel İlkeler

Faizin varlığı asıl borcun varlığına bağlıdır. Asıl borç yoksa ya da ödenmişse faiz de söz konusu olmayacaktır. Para borçları kendiliğinden faiz üretmez. Kıdem tazminatının zamanında ödenmesi halinde faiz talep edilmez. Faiz ancak zamanında yapılmayan bir ödemede söz konusu olur. İşçi zamanında kendisine ödenmeyen kıdem tazminatını faiziyle birlikte talep edebilir. İstenen faiz kıdem tazminatının zamanında kendisine ödenmemesi, ödemesinde gecikilmesinden kaynaklanmaktadır. Faizin istenebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesine gerek olup olmadığı sorunu önemlidir.

Yargıtay verdiği bir kararında[3] özetle, borçlu temerrüdü; borçlunun ifa etmekten kaçınmayacağı muaccel edimi zamanında yerine getirmeyerek ifada gecikmesi ve borcun ifasının hala mümkün bulunması durumunda belirli şartlara bağlı olarak gerçekleşen bir sorumluluk nedenidir. Para borçları için temerrüdün oluşum şartları; borcun muaccel hale gelmesi, alacaklı tarafından borçluya ihtarda bulunulmasıdır. Muacceliyet en yalın anlatımıyla, ödeme zamanının gelmiş olmasıdır. Borcun ifası için bir vade öngörülmüşse kural olarak bu vadenin gelmesiyle muacceliyet oluşur. Muacceliyet tek başına temerrüdü sağlamaya yeterli değildir. Ayrıca alacaklı tarafından borçluya bir ihtarda bulunulması da kural olarak gerekir ( BK.md.101/f.1 ). İhtarın olağan gerçekleşme tarzı, alacaklının sırf ödeme talebinden ibaret iradesini borçluya iletmesidir. **Ayrık olarak sözleşme veya kanunla getirilen düzenleme ile, zamanında ödemede bulunulmadığı takdirde ihtara gerek kalmaksızın temerrüt oluşur**, demektedir.

Yeri gelmişken belirtelim ki Yargıtay'ın, kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için işverenin temerrüde düşürülmüşse bu tarihin, düşürülmemişse dava tarihinin faizin başlangıç tarihi olacağı yönünde pek çok kararı vardır[4].

### 3.1- Kıdem Tazminatında Faizin Başlangıç Tarihi

Basın İş Kanununda ve Deniz İş Kanununda hizmet akdinin feshi halinde kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizi yürütülür şeklinde bir düzenleme yer almadığı için işveren temerrüde düşürülerek faiz talep edilebilir[5].

İş Kanununa tabi çalışan bir işçinin zamanında ödenmeyen kıdem tazminatına faiz yürütülebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesine gerek yoktur. Faizin başlangıç tarihi genellikle hizmet akdinin son bulunduğu tarihtir. Konuyu daha iyi anlatabilmek için kıdem tazminatının ödenmesine yol açan fesihlere göre kıdem tazminatının ödenme zamanını, ödenmez ise faizin başlangıç tarihini belirtmeye çalışalım.

İş sözleşmesinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur (4857/32-5). Kıdem tazminatı işçinin kanundan ve parayla ölçülebilir bir menfaati olduğundan hizmet akdinin sona erdiği tarihte, bir defada ve tam olarak ödenmesi gerekmektedir.

#### **a) Kıdem Tazminatının Ne Zaman Ödeneğine İlişkin Sözleşmede Hüküm Varsa:**

Kıdem tazminatının ne zaman ödeneceğine ilişkin hizmet akdinde ya da toplu iş sözleşmesinde bir hüküm var ise kıdem tazminatının geç ödenmesinden kaynaklanan faizin başlangıç tarihi sözleşmeyle belirlenen bu tarih olacaktır[6].

#### **b) Bildirimle Fesihle Akit Fesh Edilirse:**

Hizmet akdi bildirimli fesihle sonlandırılıyorsa, bildirim süresinin sonunda iş sözleşmesi sona ereceğinden kıdem tazminatına yürütülecek faizin başlangıç tarihi fesih tarihi değil bildirim süresinin sona erdiği tarih olacaktır.

Eğer bildirim sürelerine ait ücret peşin ödenerek hizmet akdi fesh ediliyorsa kıdem tazminatı feshin işçiye bildirildiği gün ödenmelidir. Ödenmemişse faizin başlangıç günü feshin bildirildiği gündür.

#### **c) Bildirimsiz Fesihle Akit Fesh Edilirse:**

İşçi ya da işveren tarafından kıdem tazminatı ödenecek şekilde hizmet akdi fesh edilirse, fesih tarihi faizin başlangıç tarihidir.

#### **d) Ücretsiz İzin Kullanımında Akit Fesh Edilirse:**

Ücretsiz izin süresinde hizmet akdi askıda olan işçi için fesih tarihi işçinin işe başlatılmadığı tarihtir. Yargıtay[7] bu durumdaki işçinin kıdem tazminatına yürütülecek faizin işçinin işe başlatılmaması tarihi olması gerektiğini belirtmiştir.

#### **e) Mevsimlik Çalışan İşçilerin Akdi Fesh Edilirse:**

Mevsim, kampanya açıldığı halde işçinin çağrılmamasıyla hizmet akdinin bu tarih itibarıyla işveren tarafından fesh edildiğinin kabulü gerekir. Dolayısıyla mevsim, kampanya işlerinde çalışan işçinin kıdem tazminatı ödenmezse faizin başlangıç tarihi işyerinin açıldığı tarihtir[8].

#### **f) Emeklilik:**

İşçinin emekli olmak için Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat ettiğini kanıtlayan belgeyi işverene ibraz ettiği tarihte işveren emekliliği ibraz tarihinde öğrenmiş olacaktır. İbraz tarihi faizin başlangıç tarihidir[9].

#### **g) Askerlik:**

Muvazzaf askerlik görevini yerine getirmek için hizmet akdi işçi tarafından fesh ediliyorsa, fesih tarihi faizin başlangıç tarihi olacaktır.

#### **h) İşçinin Tutuklanması Nedeniyle Kıdem Tazminatı:**

İşçinin işyeri ile ilgisi olmayan bir suçtan tutuklanması zorlayıcı sebep kabul edilerek işveren hizmet akdini fesh ederse, ödeyeceği kıdem tazminatında faizin başlangıç tarihi fesih tarihi olacaktır.

#### **ı) Kadın İşçinin Evlenmesi:**

Kadın işçi evlendikten sonra bir yıl içinde hizmet akdini bu nedenle sonlandırıyorrsa feshin işverene bildirildiği tarih faizin başlangıç tarihidir.

## i) Ölüm:

Yargıtay işçinin ölümü nedeniyle ödenecek kıdem tazminatına ölüm tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğine karar[10] vermiştir. Gaiplikde ise faizin başlangıç tarihi, mirasçılardan işverene kıdem tazminatının ödenmesini talep ettikleri tarihtir[11].

### 3.2- Taksitle Ödeme

İşçi ve işveren karşılıklı olarak ödemenin taksitle bağlanması hususunda anlaşmışlarsa faiz istenmez. Fakat işçi buna muvafakat vermemekle birlikte o an itiraz etmemiş ise Yargıtay Hukuk Genel Kurulu[12]na göre asıl alacağın taksitler halinde bölüm bölüm ödenmesi durumunda da her bir ödeme sonunda faiz talep etme ile ilgili fer'i hakkı saklı tutulduğunu ayrıca belirtmeye gerek bulunmamaktadır. Fakat son taksidin ödenmesi esnasında faiz hakkı saklı tutulmazsa faiz istenmesi mümkün olmayacaktır.

Kıdem tazminatı taksitler halinde ödendiğinde her bir taksidin ödendiği tarihe kadar faizlerin hesaplanması ve taksit faizlerinin toplanarak sonuca gidilmesi gerekir[13].

Kıdem tazminatı taksitler halinde ödendiği takdirde son taksit ödenmesine kadar faiz konusunda kayıta bulunulmadığı takdirde gecikme faizi isteğinin reddi gerekir[14]. İşçi kıdem tazminatını bankadan alırken ihtirazı kaydını (faiz hakkını saklı tuttuğunu) banka dekontuna da yazabilir[15]. Faiz hakkının saklı tutulduğuna ilişkin kayıt alacak tahsil edildikten sonra işverene gönderilmiş ise bu dikkate alınmayacaktır[16].

### 3.3- Kıdem Tazminatındaki Faiz İle İlgili Diğer Hususlar

Yargıtay, işçi kıdem tazminatı için fesih gününün bitiminden itibaren faiz isterse o tarihten itibaren, dava dilekçesinde tarihten söz edilmeyip sadece yasal faiz işlenmişse yine fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizine hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir[17]. Ancak dava dilekçesinde dava tarihinden itibaren faiz istenmişse, taleple bağlılık kuralı gereği fesih tarihinden değil dava tarihinden itibaren faize hükmedilir.

İcra takibine ilişkin talepleme kıdem tazminatı ve bunun faizi gösterilip toplandıktan sonra bulunan meblağın takip tarihinden itibaren en yüksek banka mevduat faizleriyle tahsili istediğini Yargıtay[18] **faize faiz yürütülmesi** anlamına geldiğini belirterek ret etmiştir.

### 3.4- Kıdem Tazminatında Faiz Oranı

Kıdem tazminatına uygulanacak faiz konusundaki tek düzenleme 1475/14 belirtilmiştir. Buna göre "kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. İşçinin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır." 4857 sayılı İş Kanununda bu konuyla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır.

Yargıtay 2004 yılında verdiği bir kararında kıdem tazminatıyla ilgili faiz oranının nasıl belirleneceğini ve uygulanma şeklini ayrıntılı olarak belirtmiştir. Kararda[19] özetle fesih tarihinden itibaren takip tarihine kadar birer yıllık devreler halinde kamu bankalarından takip konusu alacak belirtilerek, bir yıllık mevduata fiilen uygulanan en yüksek faiz sorulup, bu bankalardan gelecek cevaba göre takipte istenebilecek faiz oranı ve dolayısıyla faiz miktarının tespit edilmesi gerektiğini, Merkez Bankasından gelen ve fiilen uygulanan en yüksek faiz oranını değil, uygulanabilecek en yüksek faiz oranını (tavan) gösteren rakamlar esas alınarak yapılan bilirkişi incelemesi sonucunda verilen rapora itibar edilerek sonuca gidilmesi isabetsiz olduğunu, belirtmiştir.

Dolayısıyla kamu bankalarından sorularak öğrenilecek olan mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle uygulanacak faiz oranıdır. Hesaplama, faizin değiştiği tarihlere göre değil, faizin başlangıç tarihinden itibaren yıllık dönemlere göre yapılmaktadır. Örneğin 20.04.2005 tarihinden itibaren faiz hesaplanacaksa, bu tarihteki, sonra 20.04.2006 tarihindeki faiz oranı esas alınacaktır.

Yargıtay, taleple bağıllık kuralına uyararak fesih tarihindeki en yüksek mevduat faizini geçmemek üzere talep edilen türden faize hükmedilmesi gerektiğini esas almaktadır.

Yargıtay[20] bir kararında işçinin kıdem tazminatı için en yüksek ticari faiz uygulanmasını talep etmesine rağmen mahkemece en yüksek mevduat faizinin verilmesini hatalı bulmuştur.

Bir davada ise davacı kıdem tazminatına reeskont faizi uygulanmasını istemiştir. Yargıtay[21], kıdem tazminatına reeskont faizini geçmemek üzere en yüksek mevduat faizinin uygulanması yönünde karar vermiştir. Kıdem tazminatına en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanmasını Yargıtay[22] kabul etmemiştir.

Yargıtay, kıdem tazminatı geç ödense de tüm ödemesi bitmiş olan kıdem tazminatı alacakları için geç ödemedi kaynaklanan faizlerin ayrıca istenemeyeceğine karar vermiştir. Eğer işçi işleyen faizleri talep hakkını saklı tuttuğunu belirtmemişse, asıl borç ödeme ile sona erdiği için ayrıca faizlerin istenemeyecektir.

#### 4- Sonuç

Kıdem tazminatı işçiler açısından önemli bir çalışmadan dolayı kazanım, işverenlerce de çok önemsenen bir işçilik maliyetidir. Gerek yasa metninin uzunluğu, gerekse de Yargıtay'ın verdiği fazla sayıdaki karar ile çalışma hayatımızı oldukça yakından ilgilendiren ve ciddi öneme sahip kıdem tazminatı kural olarak fesih tarihinde ödenmelidir. Eğer fesih bildirimli yapılıyorsa bildirim süresin sonunda ödenir. Kıdem tazminatının tam ve zamanında ödenmemesi halinde kamu bankalarının mevduata fiilen uyguladığı en yüksek faiz oranı ile ödenmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatı işçinin ücreti ile işçiye sağlanan süreklilik gösteren menfaatlerin toplamından oluşan esas ücret üzerinden hesaplanır. İlk çıkışında her yıl için 15 günlük ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı, yasa ile 30 güne yakın geçmişte imzalanan toplu iş sözleşmesi sonrasında da 35 günlük ücret esas alınarak hesaplanır olmuştur.

İşçinin önemli kazanımlarından biri olan kıdem tazminatının özellikle taksitler halinde ödenmesi hususuna ağırlık verilerek faizin istenebilmesinde ve Yargıtay'ca kabul edilmesinde öne çıkan ayrıntılara daha fazla yer verilmiştir. Temel esas asıl borç bitmeden faiz istenmelidir, taksitle ödeme konusunda faizsiz ödeme yapılacağına ilişkin yazılı bir anlaşma yok ise işçi son taksitle ödemeyi alıncaya kadar faiz hakkını saklı tuttuğunu belirtmezse geç ödemedi kaynaklı faizi alamayacaktır.

---

[1] İstanbul Trafik Vakfı ile imzalanan toplu iş sözleşmesindeki maddelerden biri de kıdem tazminatının 35 gün üzerinden hesaplanmasına dönüktü.

[2] [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=12259](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=12259)

[3] Hukuk Genel Kurulu, E. 2004/19-357, K. 2004/360, T. 16.6.2004

[4] 9 HD E. 1995/34626, K.1996/7503 T.09.04.1996.

[5] 9.HD E.1997/10141, K. 2000/1069, T.07.02.2000

[6] 9.HD. E. 1999/14734, K.1999/14066, T. 21.09.1999

[7] 9.HD E.1998/11114, K.1998/13801, T.30.09.1998.

- [\[8\]](#) 9.HD E.1998/4405, K.1998/6394, T.02.04.1998.
- [\[9\]](#) 9.HD E.2000/2962 K.2000/7089, T.17.05.2000.
- [\[10\]](#) 9.HD E.1998/3145, K.1998/6249, T.31.03.1998.
- [\[11\]](#) 9.HD E.1999/14734, K.1999/14066, T.21.09.1999.
- [\[12\]](#) E.1992/9588 K.1992/687 T.18.11.1992.
- [\[13\]](#) 9. HD. E.2000/5938 K.2000/8555 K. 13.06.2000
- [\[14\]](#) 9.HD. E.2000/2922, K.2000/6806 T.10.05.2000.
- [\[15\]](#) 9 HD. E. 1999/20138, K.2000/2379 T. 29.02.2000
- [\[16\]](#) 9.HD. E.1996/4465, K.1996/5429, T.14.03.1996.
- [\[17\]](#) 9 HD. E. 1999/18917, K.2000/1069, T.07.02.2000
- [\[18\]](#) 9.HD. E. 2000/2550, K. 2000/4726, T.04.04.2000.
- [\[19\]](#) 12 HD. E. 2004/24968, K 2005/1675 T. 03.02.2005
- [\[20\]](#) 9.HD. E. 1998/17975, K. 1999/299, T. 25.01.1999
- [\[21\]](#) 9.HD. E.2000/7316, K. 2000/11278 T.12.09.2000
- [\[22\]](#) 9.HD. E.1998/18863, K. 1998/1350, T.03.02.1999.