

# KIDEM VE İHBAR TAZMİNATLARINDA UYGULANACAK FAİZ VE BAŞLANGICI MESELESİ

Selahattin BAYRAM\*

## I-GİRİŞ:

4857 sayılı İş Kanunu'nun (Yasalar, 2003) 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'ncü maddesi uyarınca kıdem tazminatı işçiye, işçinin işyerindeki toplam hizmet süresi dikkate alınarak ( daha önceden kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılmamışsa veya daha önceden kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek bir şekilde iş sözleşmesi sona ermemişse ) her hizmet yılı için 30 günlük ücreti tutarında ( iş sözleşmesi veya TİS ile aksi kararlaştırılmamışsa ) kıstelyum esasıyla son brüt ücreti üzerinden ( dönem kıdem tazminatı tavanı ve kıdem tazminatında hesaba katılmayacak ödemeler dikkate alınmak suretiyle ) hesaplanarak işçiye veya ölümü halinde kanuni mirasçılara ödenen tazminattır. Kıdem tazminatına uygulanacak faiz ve başlangıcı konularında gerek işçilerin gerekse işverenlerin ihtilafa düştükleri görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi uyarınca, belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshedilmesinde (işçi ve işveren için haklı nedenle derhal feshi gerektiren haller hariç) fesih yönünde irade beyanında bulunan tarafın ihbar önel sürelerine uyması gerekmekte olup, söz konusu ihbar önel sürelerinden sonra iş sözleşmesi feshedilmiş sayılacaktır. Bu ihbar önel sürelerine uymayan tarafın, bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminatı, diğer tarafa ödemesi gerekmektedir. Hal böyle olmakla birlikte, işçi ya da işverenin, aralarında geçerliliği devam eden iş sözleşmesini kanun veya sözleşme ile

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

belirlenen ihbar önel sürelerine uymaksızın feshetmesi söz konusu olmasına rağmen, diğer tarafa kanuni hakkı olan genel kabul gören kullanımıyla ihbar tazminatını ödememekte ve ödememeye de devam etmektedir. Bu fiil nedeniyle, ihbar tazminatına hak kazanan tarafın, ihbar tazminatının zamanında ödenmediği cihetle faiz talebinde bulunması halinde, hangi faizden uygulanacağı ve ne zamandan beri uygulanacağı konularının ihtilafa neden olduğu görülmektedir.

Bu nedenlerle, makalede, kıdem ve ihbar tazminatlarında uygulanacak faiz ve başlangıcı konusundan bahsedilecektir.

## II- KIDEM TAZMİNATININ YASAL DURUMU:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi “ 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.” hükmü uyarınca 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç yürürlükten kaldırılmıştır. Kıdem tazminatının hukuki niteliği ile ilgili olarak, bu tazminatın ek bir ücret olduğunu belirten ücret görüşü, işverenin kusuru olmasa da işçinin çalıştığı işyerinden ayrılırken yıpranmış olması ve işini kaybetmiş bulunması nedeniyle karşılaştığı zarar nedeniyle ödenmesi gereken tazminat olduğunu belirten tazminat görüşü, aynı işyerinde uzun süre sadakat ve doğrulukla çalışan işçiyi işverenin bir nevi ödüllendirmesi amacına yönelik ikramiye olduğunu belirten ikramiye görüşü ve kendine özgü bir tazminat olduğunu belirten kendine özgü bir kurum olduğu görüşü bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6 ncı maddeleri uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesi “ (Değişik fıkra: 29/07/1983 - 2869/3 md.) Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,

2. İşçi tarafından bu Kanunun 16 ncı maddesi uyarınca,

3. Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hal-lerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. ... Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. ..." hükmünü öngörmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun geçici 1 nci maddesinin 2 nci fıkrası " Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, Bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır." hükmünü öngörmüştür.

İşçinin yasada öngörülen bir tam yıl kıdeminden sonra yine yasada yer alan sebeplerle iş sözleşmesini feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanılır. Kıdem tazminatına hak kazandıran en önemli sebepler, işçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24'ncü maddesi hükümleri gereği haklı nedenle derhal feshi, işverenin ise aynı Kanunun 25'nci maddesinin II'nci bendi hükümleri hariç iş sözleşmesini feshetmesidir. Kıdem tazminatına hak kazanmak için yukarıda sayılan koşulların gerçekleşmesi halinde, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince ( iş sözleşmesi veya TİS ile aksi kararlaştırılmamışsa ) kıstelyum esasıyla son brüt ücreti üzerinden ( kıdem tazminatı tavanı dikkate alınmak suretiyle ) hesaplanarak işçiye veya kanuni mirasçılara ödenen tazminattır.

Kıdem tazminatı mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesinin IX. fıkrası uyarınca işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatı tavanı dikkate alınmak suretiyle hesaplanır. Son ücret, asıl ücret ve ücret ekle-

rinden hesaplanır. Son ücret, öğretide ve uygulamada öteden beri kabul edildiği gibi brüt ücrettir. Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde, son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret, tazminatın hesabına esas tutulur. İlave Tediye, akdi ikramiyeler, bahşişler, sosyal yardımlar, yemek bedeli, yakacak bedeli, yiyecek bedeli, temizlik bedeli, konut yardımı, toplu taşıma kartı bedeli, aile ve çocuk yardımı ve zammı, bayram harçlığı ve benzin parası (işe gidip gelme amacıyla ve düzenli olarak veriliyorsa) gibi ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak ücretlerdir. Diğer taraftan, devamlılık özelliği taşımayan, kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi, primler, hafta tatili ücretleri, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, harcırahlar, seyyar görev tazminatı, fazla çalışma ücreti, tahsil yardımı ve yıllık izin ücreti gibi ödemeler ise kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacak ödemelerdir.

### **III- KIDEM TAZMİNATINDA UYGULANACAK FAİZ VE BAŞLANGICI:**

Kıdem tazminatı, kanunen doğduğu anda muaccel olup, ödenmesi gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6 ncı maddeleri uyarınca yürürlüğü devam eden mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'ncü maddesinde; "... Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hakim gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. ..." hükmü ile kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde uygulanacak faiz oranının mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranı olacağı belirtilmiştir. Zamanında ödenmeyen kıdem tazminatına ilişkin faiz temerrüt veya dava tarihinden değil iş akdinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlar. (SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, s.589. )

Kıdem tazminatında gecikme faizi olarak mevduata uygulanan en yüksek faiz, 2869 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 30.07.1983'ten sonraki

fesihler içindir. Bu tarihten öncesi için uygulanacak gecikme faizi kanuni faizdir. (Yrg. 9. HD. 31.01.1989 tarih, E.1989/10726, K.1989/546 sayılı kararı - Mollamahmutoğlu, 2004, 637. )

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında; işçi, kıdem tazminatı alacağına %120 oranında ticari faiz talep ettiğine göre, bu oranı geçmemek üzere en yüksek mevduat faizi yürütülmesi gerektiğine hükmettiği görülmektedir.( Yrg. 9. HD. 29.03.2000 tarih, E.2000/666 ve K.2000/4125 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; davacının istekte bulunurken kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmasını talep ettiğini, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde de kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü getirildiğini, kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizi uygulanması gerekirken, dava tarihinden itibaren yasal faiz yürütülmesinin hatalı olduğunu belirttiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 20.04.2000 tarih, E.2000/2057 ve K.2000/6004 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; kıdem tazminatı için dönem dönem oranlar belirtilmek suretiyle faiz yürütülmesi yerine, en yüksek mevduat faizine karar vermekle yetinilmesi gerektiğine hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 24.04.2000 tarih, E.2000/2218 ve K.2000/6162 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; kıdem tazminatının taksitler halinde ve son taksitin de dava tarihinden önce ödendiğini, faiz konusunda kaydi itirazda bulunulmadığına göre gecikme faizi istenemeyeceğine hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 10.05.2000 tarih, E.2000/2922 ve K.2000/6806 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; kıdem tazminatı için oran belirtilmeksizin mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi ile yetinilmesi gerekirken oran belirtilmesinin hatalı olduğuna hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 04.10.2000 tarih, E.2000/8665 ve K.2000/13141 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; kıdem tazminatına hakkın doğduğu tarihten itibaren en yüksek mevduat faizi yürütülmesi gerekirken reeskont faizine karar verilmesinin hatalı olduğuna hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD.

04.10.2000 tarih, E.2000/8750 ve K.2000/13124 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; kıdem tazminatına akdin feshi tarihinden faiz yürütülmesi gerektiği halde talebe ve yasaya aykırı şekilde dava tarihinden faize karar verilmesinin hatalı olduğuna hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 17.01.2001 tarih, E.2001/321 ve K.2001/283 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; hükme esas alınan bilirkişi raporunda kıdem tazminatı geçmiş günler faiz alacağı %110 faiz oranı üzerinden hesaplandığı, ancak, bilirkişi raporu alındıktan sonra dosyaya intikal eden Ziraat Bankası'nın yazısında fesih tarihinde uygulanan en yüksek mevduat faizi oranının %101 olduğunun belirtildiği, mahkemece bu konuda oluşan tereddütler giderilmeden bilirkişinin yaptığı hesaba itibar edilerek hüküm kurulmasının hatalı olduğu, bu konuda sağlıklı bir sonuca ulaşmak için Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'ndan fesih tarihinde bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi oranı sorularak gerekirse bilirkişiden alınacak ek rapor bir değerlendirmeye tabi tutulmalı ve davalı lehine oluşan usulü kazanılmış hak da dikkate alınmak suretiyle hasıl olacak sonuca göre hüküm kurulması gerektiği hususlarına hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 13.02.2001 tarih, E.2000/18880 ve K.2001/283 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; Toplu İş Sözleşmesi'nin 59/son maddesinde kıdem tazminatının 10 gün içinde ödeneceğinin öngörüldüğü, böyle kısa sürelerin kabulü gerektiği dairemizin yerleşik uygulamalarından olduğu, kıdem tazminatı 10 gün içinde ödendiğine göre faiz talebinin reddi gerektiği hususlarına hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 15.02.2001 tarih, E.2000/18487 ve K.2001/2752 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; hizmet akdi 8.4.1997 tarihinde feshedilen davacının kıdem tazminatının 3 yıl 4 ay 2 gün gecikme ile ödendiği hususunda ihtilaf olmadığı, davacının bu gecikme süresinin faizini talep ettiği, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tüm gecikme süresi için fesih tarihindeki mevduat faiz oranının esas alındığı, dairemizin istikrar kazanmış görüşüne göre gecikme faizi hesaplanırken gecikilen her yıl için faiz oranları ayrı ayrı belirlenerek hesaplama yapılması gerektiği hususlarına hükmettiği

görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 05.07.2001 tarih, E.2001/9197 ve K.2001/12056 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; taraflar arasında yürürlükte olan TİS.'in 65/son maddesine göre "işten ayrılanlara ödenmesi gereken kıdem tazminatı, akdin sona ermesinden itibaren en geç bir ay içinde ödenir." bu hüküm dikkate alınmadan faiz hesabının 30 günlük sürenin bitiminden itibaren hesaplanması yerine, ayrılma tarihinden itibaren hesaplanıp hüküm altına alınmasının hatalı olduğuna hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 21.01.2002 tarih, E.2002/772 ve K.2002/534 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; emeklilik halinde kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin bağlı bulunduğu sigorta kuruluşundan toptan ödemeye ya da yaşlılık aylığına hak kazandığına dair bir belgeyi işverene ibraz etmesi gerektiği, faiz başlangıcının da emekliliğin belgelendirildiği tarih olduğu, bu tarihteki faiz oranının dikkate alınması gerektiği hususlarına hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 27.05.2002 tarih, E.2002/9519 ve K.2002/9076 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; davacı işçinin dilekçesinde fesih tarihinde kıdem tazminatı en yüksek mevduat faiz oranının %90 olduğunu belirterek bu orana göre işlemiş faiz alacağı talebinde bulunduğu halde, hükme esas alınan bilirkişi raporunda %120 oranından bu alacağın hesaplanarak kabul edilmesi, HUMK'nun 74. maddesindeki istekle bağlılık kuralına aykırılık oluşturduğundan kararın bu yönden bozulması gerektiğine hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 03.07.2002 tarih, E.2002/2913 ve K.2002/11301 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında; İş Kanunu'nun 14. maddesinin 11. fıkrası ile dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülmesi gerektiği, dosyada mevcut Merkez Bankası yazısına göre fesih tarihinde bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faizin %48 olduğu, bilirkişice buna göre hesap yapıldığı halde aynı banka yazısındaki bir ay vadeli mevduat faizinin uygulanarak hüküm kurulmasının hatalı olduğu hususlarına hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 27.02.2003 tarih, E.2002/15530 ve K.2003/2577 sayılı-

lı kararı. )

Yine, bir başka kararında; kıdem tazminatına ilişkin gecikme faizi başlangıç tarihinin emeklilik nedeniyle ayrılan bir işçi için, yaşlılık aylığına hak kazandığına dair Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan alacağı belgeyi işverene ibraz ettiği tarih olduğu, eğer işçi böyle bir belgeyi ibraz etmemişse dava tarihinin faiz başlangıç tarihi olarak kabul edileceğine hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 23.06.2004 tarih, E.2004/2845 ve K.2004/15570 sayılı kararı. )

Kıdem tazminatında özel bir faiz hükmünün getirilmesinin amacı bu tazminatların zamanında ödenmesini sağlamak, kimi işverenlerin söz konusu tazminatları ödememek suretiyle ucuz bir kredi gibi kullanmalarının önüne geçmek, açılan davaların uzaması karşısında düşük yasal faiz ve enflasyon nedeniyle işçilerin karşı karşıya kaldıkları değer kaybını önlemektir. (Süzek, 2005, 589. )

Kıdem tazminatı, ihtirazi kayıt dermeyan edilmeksizin kabul edilmiş ise, faiz talep edilemez. Zira, BK. Md.113'e göre, asıl borcun ödeme veya başka bir yolla kullanması halinde ona bağlı ferî haklarda ortadan kalkar. Ancak, işlemiş faizleri talep hakkının saklı tutulduğu önceden beyan edilmiş veya halin icabından anlaşılıyorsa faiz talep edilebilir.(BK.md.113/f.2) (Mollamahmutoğlu, 2004, 638. )

Mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı belirlenirken, bir yıllık mevduata uygulanan oran esas alınmalıdır. Mevduata uygulanacak değil fiilen uygulanan en yüksek banka mevduat faizine hükmedilmelidir. Merkez Bankası'ndan en yüksek faizi uygulayan bankanın devlet veya özel banka olması fark etmeksizin faiz oranları öğrenilmelidir.

#### **IV- SÜRELİ FESİH VE İHBAR TAZMİNATI:**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8'nci maddesinde iş sözleşmesi tanımlanmıştır. Bu madde de öngörüldüğü üzere, iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

Fesih kavramı, borçlar hukuku alanında geniş anlamda borcu sona erdiren diğer bir takım sebeplerle benzerlik göstermektedir. Fesih sürekli bir sözleşme ilişkisini geleceğe yönelik olarak sona erdirir. Feshin bir hak olarak öngörülmesi, var olan ilişkiyi ileriye dönük olarak sona erdirdiği için bozucu yenilik doğuran haklardandır.

Fesih beyanında önemli olan muhatabın hakimiyet alanına varmasıdır. Bu andan itibaren fesih beyanı etkisini gösterecek ve yine muhataba varma anıyla sonuçlar kendiliğinden doğmaya başlayacaktır. Muhatabın bunu kabul edip etmemesi de hakkın yenilik doğurucu olması sebebiyle önem taşımaya-caktır. Yargıtay'ın bu yönde kararı olduğu görülmektedir.( Yrg. 9. HD. 07.05.1982 tarih, E.1982/3688 ve K.1982/4589 sayılı kararı. )

İş sözleşmeleri belirli süreli veya belirsiz süreli yapılır. Belirli süreli iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesine göre işçiyi daha güvencesiz kılmaktadır. Bu nedenle, iş hukukunda iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11'nci maddesinde de, iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlı olarak kurulmadığı durumlarda sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı belirtilerek belirsiz süreli iş sözleşmesinin esas olduğu kabul edilmiştir. (Süzek, 2005, 200. )

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesinin 1'nci fıkrasına göre, süreli fesih "belirsiz süreli iş sözleşmeleri" için söz konusu olabilir. Zira, Borçlar Kanunu'nun 338'nci maddesinde değinildiği gibi, belirli süreli iş sözleşmeleri " ... hilafı mukavele edilmedikçe, feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruru ile nihayet bulur." Ama bu ihbar şartı mer-i İş Kanunu'nun 17'nci maddesinin 4'ncü fıkrası anlamında ihbar tazminatına sebep olacak mahiyette değil, daha çok Borçlar Kanunu'nun 339'ncü maddesinin 2'nci fıkrası anlamında ihbar edilmeme halinde, sözleşmenin yenilenmesine sebep olacak şekilde bir ihbar şartı olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde iş sözleşmesinin feshinde önel süreleri açıklanmıştır. Ayrıca, Borçlar Kanunu'nun 340. maddesinde, " Feshin ihbarı ve kanuni müddetler " başlığı altında umumiyet itibariyle düzenlenmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararında, bildirim önelinin sadece belir-

siz süreli iş sözleşmelerinin feshinde söz konu olacağını belirtmiştir. ( Yrg. 9. HD. 17.11.1991 tarih, E.1990/9157 ve K.1991/852 sayılı kararı. )

4857 sayılı İş Kanunu 17 maddesi ile ihbar öneleri süresi hüküm altına alınmıştır. Mezkur madde de; işi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılacağı, bu sürelerin asgari olduğu, sözleşmeler ile artırılabilceği hüküm altına alınmıştır.

Görüldüğü üzere İş Kanunu ihbar önel sürelerini çalışanın işyerindeki kıdemine göre bir oran dahilinde belirlemiştir. Kanun, ihbar önel sürelerini bildirim diğer tarafa ulaştığı tarihten itibaren hafta esasına göre belirlemiştir. Bu haftaların hesaplanmasında, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı ile Borçlar Kanunu'nun 76. maddesinde ki kuralın uygulanacağını ve haftanın hangi günü fesih bildirim yapılmış ise son haftanın aynı günü iş sözleşmesinin sona ereceğini belirtmiştir. ( Yrg. 9. HD. 21.02.1994 tarih, E.1994/2473 ve K.1994/2638 sayılı kararı. )

İhbar öneleri hem işçi hem de işveren açısından hüküm doğurmaktadır. Bu nedenle, işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenlerle fesih dışında feshetmesi halinde işverene önceden bildirerek öngörülen ihbar öneleri süresine riayet etmesi gerekmektedir. Aynı şekil de işveren de işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı nedenlerle fesih halleri hariç olmak üzere feshetmek istemesi halinde öngörülen ihbar önel sürelerine riayetle yükümlüdür.

İşte taraflardan birinin kanunda öngörülen bildirim şartına uymaksızın iş sözleşmesini feshetmesi karşı tarafa, ihbar tazminatı talep edebilme olanağını yaratmış olacaktır. İhbar tazminatı hakkının doğumu bildirim sürelerine ilişkin kuralların ihlal edilmesine bağlıdır. Taraflardan birinin zarar görmesi veya tarafların kusuru hakların doğumunu etkilemeyecektir.

Burada bildirim önelerinin bölünmezliği kuralı da unutulmamalıdır.

İhbar öneli bütünlük arzeder. İhbar önelleri bölünerek uygulama yapılamaz. İşverenin ihbar öneli verdiği işçinin önelin sonunu beklemeden veya iş arama izni vermeden iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde tüm ihbar önelleri süresi için sorumluluğu doğmaktadır. Aynı şekil de işçinin de işverene kanunda, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde öngörülen ihbar önellerini tam olarak vermeden veya verdiği önel sonunu beklemeden işyerini terk etmesi halinde ihbar önelinin tüm süresi için sorumluluğu doğmaktadır. Örneğin, işyerindeki kıdemi 9 ay olan bir işçi için kanunun öngördüğü ihbar öneli süresi dört hafta olup ( iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile daha fazla önel süresi belirlenmediği durumda ), işçinin veya işverenin haklı nedenler dışında belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek istemesi halinde karşı tarafa dört hafta ihbar öneli vermesi gerekmektedir. İşçi ya da işverenin bu dört haftalık ihbar önel süresinin tamamlanmasını beklemeden iş sözleşmesini feshetmesi halinde ihbar önellerinin kullandırılması usulüne aykırı davrandığı, bu nedenle dört haftalık ihbar öneli süresine tekabül eden ücretin karşı tarafa ödenmesi gerekmektedir.

İhbar tazminatının hesabında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin birinci fıkrasında yazılan ücrete ilave olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatlerde göz önünde bulundurulur. İhbar tazminatı, işçinin işyerindeki kıdemine uygun bildirim süresi ölçüt alınarak en son alınan brüt kazançları üzerinden hesaplanacaktır. İhbar tazminatının ödenme tarihinde işçinin yıllık toplam gelir vergisi matrahı hangi tevkifat dilimine giriyorsa, bu tevkifat oranı üzerinden gelir vergisi ve yine brüt kazanç üzerinden damga vergisi kesintisi de yapılır. Bir çalışma karşılığı olmadığından işçi ve işveren sigorta primi kesilmez.

Söz konusu tazminatta uygulanacak zamanaşımı süresine ilişkin bir hükme iş mevzuatında rastlanılmamaktadır. Bu nedenle, Borçlar Kanunu'nun genel hükümleri esas alınarak 125'nci maddesinde öngörülen 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır. İşçi ya da işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini öngörülen ihbar önelleri süresine uymadan tek taraflı olarak feshetmesi halinde diğer tarafın bu feshi öğrendiği tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımı

süresi başlayacaktır.

#### **V- İHBAR TAZMİNATINDA UYGULANACAK FAİZ VE BAŞLANGICI:**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesinde öngörüldüğü üzere, hem işçi hem de işveren, belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken (haklı nedenle derhal feshe olanak veren haller hariç) diğer tarafa işyerindeki kıdemine göre 2 hafta, 4 hafta, 6 hafta ve 8 hafta ihbar önelerine uyararak fesih beyanında bulunması gerekmektedir. Bu fesih beyanı, karşı tarafın hakimiyet alanına girmekle hükmünü doğurur. Gerek işçi gerekse işveren söz konusu ihbar önelerine riayet etmeden iş sözleşmesini feshetme cihetine giderlerse kanun hükmünde açıkça öngörüldüğü üzere, ihbar önel süresi kadar ücret tutarında tazminatı diğer tarafa ödemekle yükümlüdürler. Genel kabul gören kullanımıyla ihbar tazminatını ödemekle yükümlü olan tarafın(borçlu), ihbar tazminatına hak kazanan tarafa (alacaklı) söz konusu tazminatı zamanında ödemesi halinde, uygulanacak faiz oranı ve başlangıcı konusunda bir hükme iş mevzuatımızda rastlanılmamaktadır. Bu nedenle, konunun açıklığa kavuşmasında, genel hüküm niteliğinde olan Borçlar Kanunu hükümleri ile yargı kararları ve öğretisi görüşleri esas alınacaktır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında; mahkemece ihbar tazminatına fesih tarihi olan 21.4.1994 tarihinden itibaren faiz yürütülmüş ise de davalı işverenin anılan tarihte temerrüde düşürülmediği, bu nedenle, ihbar tazminatına ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmek üzere kararın bozulması gerektiği hususlarına hükmettiği görülmektedir. ( Yrg. 9. HD. 09.05.2000 tarih, E.2000/2667 ve K.2000/6699 sayılı kararı. )

Yine, bir başka kararında ise aynen; “ ... 3- Kabul edilen ihbar tazminatı alacağının fesih tarihinden itibaren ve bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz ile tahsiline karar verilmiştir. Davacı, işverene verdiği, ihbar tazminatı talep eden 20.12.2000 tarihli dilekçesi ile davalıyı temerrüde düşürdüğüne göre, ihbar tazminatının bu tarihten itibaren ve yasal faiz yürütülerek

kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir. ...” hükmü öngörülmüştür. ( Yrg. 9. HD. 18.03.2004 tarih, E.2003/16467 ve K.2004/5431 sayılı kararı. )

İhbar tazminatı için gecikme faizi, temerrüt tarihinden, temerrüde düşürülmemişse, dava tarihinden itibaren yürütülen kanuni faizdir. (Yrg. 9. HD. 14.10.1993 tarih, E.1992/4588 ve K.1993/14626 sayılı kararı - Mollamahmutoğlu, 2004, 531. )

İhbar tazminatı için kanuni faiz uygulanabilir. ( Yrg. 9. HD. 10.03.1989 tarih, E.1989/12691 ve K.1989/2228 - Yrg. 9. HD. 25.11.1991 tarih, E.1991/10363 ve K.1991/14687 sayılı kararları - Mollamahmutoğlu, 2004, 637. )

İhbar tazminatına ilişkin faiz temerrüt tarihinden itibaren talep edilebilir. (Süzek, 2005, 589. )

İşverenin işçinin iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetmesi nedeniyle ihbar tazminatı alacağını noter ihtarnamesi ile istemesi halinde dava tarihinden önceki temerrüt faizi yürütülmelidir. ( Yrg. 9. HD. 16.10.2002 tarih, E.2002/5300 ve K.2002/19329 – Yrg. 9. HD. 24.04.1996 tarih, E.1995/35251 ve K.1996/9441 sayılı kararları. )

İhbar tazminatının zamanında ödenmemesi halinde uygulanacak faiz ve başlangıcı konularında iş kanununda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, borçlar kanunu hükümleri, yargı kararları ve öğreti görüşleri dikkate alındığında, ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği zamanda, ödemekle yükümlü işçi ya da işveren tarafının (borçlu), diğer tarafa (alacaklı) zamanında ödememesi durumunda, alacaklının borçluyu ifaya davet eden ihtar çekmesi neticesinde muaccel olan borç nedeniyle borçlunun temerrüdü söz konusu olup, ihtar belgesindeki sürenin bitimi tarihini takip eden günden itibaren, eğer ihtar belgesinde herhangi bir süre verilmeyip de ifaya davet etme söz konusuysa, ihtarın tebliğ edildiği tarihi takip eden gün sonrasından itibaren yasal faiz uygulanacaktır.

## VI- SONUÇ:

A- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120 ve Geçici 6'ncı maddeleri ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14'ncü maddesi uyarınca ödenecek kıdem tazminatına uygulanacak faiz ve başlangıcı konularında kanun hükümleri, yargı kararları ve öğreti görüşleri göz önüne alındığında;

\* Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğü devam eden 14. maddesi gereği kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde, uygulanacak faiz oranının mevduata uygulanacak en yüksek faiz oranı olduğu,

\* Aksi bir düzenleme ve talep söz konusu değilse, işçinin iş sözleşmesinin feshi tarihinden itibaren söz konusu faiz oranının uygulanacağı,

\* Toplu İş Sözleşmesi'nde ödenme konusunda makul bir süre kararlaştırılmışsa (örneğin 10 gün ya da 30 gün gibi) kıdem tazminatının söz konusu süre içerisinde ödenmemesi durumunda fesih tarihinden itibaren değil de öngörülen sürelerin bitiminden itibaren uygulanacağı,

\* İşçinin taksitler halinde kıdem tazminatının ödemesini kabul etmesi ve taksitlerin zamanında ödenmesi durumunda faiz talebinde bulunamayacağı,

\* Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 74'ncü maddesi uyarınca faiz talebinde istekle bağlılık kuralının geçerli olduğu,

\* Emeklilik nedeniyle ayrılan bir işçi için yaşlılık aylığına hak kazandığına dair Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan alacağı belgeyi işverene ibraz ettiği tarihin gecikme faizi başlangıç tarihi olduğu,

hususları bilinmelidir.

B- İş sözleşmesinin tarafı olan işçi veya işverenin, yürürlüğü devam eden belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetme yönünde irade beyanında bulunması halinde, (hakkı nedenle derhal fesih halleri hariç) diğer tarafa 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesinde öngörülen ihbar önel sürelerine riayet etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ihbar önel sürelerinin bitiminden sonra sona ermiş sayılacaktır. Taraflardan birinin fesih yönündeki irade beyanı muhatabın hakimiyet alanına girmekle hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. Fesih yönünde irade beyanında bulunan tarafın,

kanunda öngörülen ihbar önel sürelerine uymadan (haklı nedenle derhal feshi gerektiren haller hariç) kendi aralarında mukim iş sözleşmesini feshetmesi halinde, yine kanun hükmündeki açık hüküm gereği ihbar önel süreleri ücretine tekabül eden tazminatı, diğer tarafa zamanında ödemesi gerekmektedir. Yukarıda izah edildiği üzere, ihbar tazminatını zamanında ödemeyen borçlu taraf temerrüde düşürülmüşse, ihtar belgesindeki sürenin bitimi tarihini takip eden günden itibaren yasal faiz uygulanacaktır. İhbar tazminatı talep eden alacaklı tarafın, borçlu tarafı temerrüde düşürmesi için herhangi bir şekilde tabi olmayan ihtar'da bulunması gerekmektedir. Söz konusu ihtar ile borçluyu ifaya davet etmelidir. İhtar belgesinde herhangi bir süre verilmeyip de ifaya davet etme söz konusuysa, ihtarın tebliğ edildiği tarihi takip eden gün sonrasında itibaren yasal faiz yürütülecektir.

Yine, öğretici görüşleri ile yargı kararlarından anlaşılacağı üzere, alacaklı tarafın borçlu tarafı dava tarihinden önce temerrüde düşürmesi söz konusu değilse, ihbar tazminatına yasal faiz dava tarihinden itibaren uygulanacaktır.

### **KAYNAKÇA:**

Mollamahmutoğlu, Hamdi(2004). **İş Hukuku**. Ankara : [yayl.y.]

Süzek, Sarper(2005). **İş Hukuku** İstanbul : [yayly.]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (03.07.2002). **E.2002/2913 ve K.2002/11301 sayılı kararı**. Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (04.10.2000). **E.2000/8665 ve K.2000/13141 sayılı kararı**. Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (04.10.2000). **E.2000/8750 ve K.2000/13124 sayılı kararı**. Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (05.07.2001). **E.2001/9197 ve K.2001/12056 sayılı kararı**. Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (10.05.2000). **E.2000/2922 ve K.2000/6806 sayılı kararı**. Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (13.02.2001). **E.2000/18880 ve K.2001/283 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (15.02.2001). **E.2000/18487 ve K.2001/2752 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (16.10.2002). **E.2002/5300 ve K.2002/19329 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (17.01.2001). **E.2001/321 ve K.2001/283 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (17.11.1991). **E.1990/9157 ve K.1991/852 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (18.03.2004). **E.2003/16467 ve K.2004/5431 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (20.04.2000). **E.2000/2057 ve K.2000/6004 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (21.01.2002). **E.2002/772 ve K.2002/534 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (21.02.1994). **E.1994/2473 ve K.1994/2638 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (23.06.2004). **E.2004/2845 ve K.2004/15570 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (24.04.1996). **E.1995/35251 ve K.1996/9441 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (24.04.2000). **E.2000/2218 ve K.2000/6162 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (27.02.2003). **E.2002/15530 ve K.2003/2577 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (27.05.2002). **E.2002/9519 ve K.2002/9076 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (29.03.2000). **E.2000/666 ve K.2000/4125 sayılı kararı.** Ankara

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (31.01.1989). **E.1989/10726, K.1989/546 sayılı kararı.** Ankara

T.C. Yasalar (10.6.2003). **4857 sayılı İş Kanunu.** Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)