

ZAMANINDA ÖDENMEYEN KIDEM TAZMİNATI ALACAĞINA FAİZ UYGULANMASI

I. GİRİŞ

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesi ya da feshi anında defaten ödenmesi gereken bir işçilik alacağıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmü uyarınca kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı yasanın 14. maddesi halen yürürlükte bulunmaktadır.

Söz konusu maddenin 11. fıkrası uyarınca, **kıdem tazminatının zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizle birlikte ödenmesi gerekmektedir.**

II. KIDEM TAZMİNATI ALACAĞINA FAİZ UYGULANMASI

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödenmesi gerektiği 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi hükmü uyarınca halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Kanunun 14/11. maddesinde düzenlenmiştir.

“Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim gecikme süresi için, ödenmeyen süreye göre, mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder.”

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda faizin başlangıcı iş sözleşmesinin fesih tarihidir. Faiz temerrüt tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır.

Söz konusu faiz yalnızca kıdem tazminatı için öngörülmüş olduğundan, bunun ihbar tazminatına uygulanması mümkün değildir.

Ödenmemiş kıdem tazminatı için faiz, dava açma tarihi esas alınarak hesaplanamaz.¹

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 1475 sayılı yasanın 14/3. maddesine göre işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir.

Aynı şekilde evlilik nedeniyle kadın işçinin iş sözleşmesini feshinde, işçinin evlilik tarihini gösteren belgeyi ibraz ettiği tarihten itibaren faiz işlemeye başlar.



¹ “Dava (veya icra takibi) tarihinden itibaren faiz ödenmesi gereken alacaklar; faizden, mütedahil iratlardan veya bağışlanmış bir miktar paradan doğan alacaklardır. Diğer para alacakları, temerrüt tarihinden itibaren faiz doğurur. “İş Hukukunun Esasları, Kenan Tuçomağ, Tankut Centel, Beta Yayınları, İstanbul 9.Baskı, S.251

Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi, bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp kanıtlamadığı sürece faiz hakkında 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.

Yüksek Mahkeme, taksitlerden bir ya da bazılarının gününde ödenmemesi durumunda hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için faize karar vermektedir.

İşçinin taksitli ödemeyi öngören ödeme planını kabulü, taksitlerin gününde ödenmesi halinde işveren yararına sonuç doğuracaktır.

Taksitler gününde ödenmemesi halinde ise işçinin taksitli ödeme anlaşmasıyla bağlı olduğundan söz edilemez. İşçi, işverence anlaşmaya uyulacağı varsayımı ile taksitli ödemeyi kabul etmiş sayılmaktadır.

Kıdem tazminatı ödenmekle ferî hak olan faiz hakkı da son bulur. Ancak kıdem tazminatının kısmen ödenmiş olması durumunda son taksit ödeninceye kadar faiz hakkı saklı tutulabilir. Davanın açılması da ihtirazı kayıt anlamındadır.

“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. İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmakla, kıdem tazminatı bakımından faiz başlangıcı da işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur.”²

Yine Yüksek Mahkeme kararına göre, “Toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatı ödemelerinin 30 gün gibi kısa bir süre içinde yapılacağı hüküm altına alınmışsa, bu süre içinde yapılan ödemeye gecikme faizi uygulanmaz.”³

III. FAİZİN YÜRÜTÜLMESİ

Kıdem tazminatına uygulanması gereken faizi düzenleyen ilgili hükümde özel banka ile kamu bankası ayrımı yapılmamıştır.

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.

Kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır.



² Y.9.HD. T.25.01.2012,,E.2009/36361,K.2012/1770

³ Y.9.HD. T.04.07.1996,E.1996/12984,K.1996/15358

Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz.

Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir.⁴

Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali halinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır.

Kıdem tazminatı gecikme faizi niteliği itibarıyla bir faizdir ve bu faiz ödemesinde gecikme nedeniyle Türk Borçlar Kanunu'nun 121. maddesi uyarınca faize faiz yürütülmesi mümkün olmaz. Faiz alacağı başlı başına icra takibi ya da davaya konu olmuş olsa dahi, faiz niteliğini kaybetmediğinden ayrıca faize hak kazanılamaz.

IV. SONUÇ

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona ermesi ya da feshi anında defaten ödenmesi gereken bir işçilik alacağıdır.

Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödenmesi gerekmektedir.

Taraflar aralarında anlaşarak kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kararlaştırabilirler. Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi, bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp kanıtlamadığı sürece faiz hakkından vazgeçmiş sayılır.

Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali halinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır.

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

Kıdem tazminatında temerrüt, iş sözleşmesinin sona erdiği anda gerçekleşir ve bu tarihten itibaren işlemeye başlar. Temerrüt halinde ayrıca ihtara gerek yoktur.

Temerrüt faizi, emeklilik veya yaş koşulu hariç diğer koşulların sağlanması nedeniyle fesihte, işçinin bu koşulları yerine getirdiğine ilişkin belgenin işverene verildiği tarihten itibaren faiz işler.

Evlilik nedeniyle fesihte, kadın işçinin evlilik tarihini gösteren belgeyi ibraz ettiği tarihten itibaren faiz başlar.



⁴ Y.9.HD. T.25.01.2012,E.2009/36361,K.2012/1770

Kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır.

Söz konusu faiz oranının uygulanmasına, kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle açılacak davanın sonucunda hâkim hükmeder.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

