Kıdem Faizine Faiz Yürütülmez

MAHKEME	KARAR TARİHİ	SONUÇ
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi	12.03.2026	Bozma

ESAS NO	KARAR NO	İLGİLİ HÜKÜMLER
2026/1857	2026/2335	TBK 121, TBK 100, 375 KHK geç. 23

ÖZET

Kıdem tazminatı fesihten sonra kısmen ödenen işçi, aradaki dönem için işlemiş faizi ayrı kalem olarak dava etmiş, mahkemeler bu faize de faiz yürütmüştür. Yargıtay, gecikme faizine faiz işletilemeyeceğini (TBK 121), kısmi ödemenin önce faize mahsup edileceğini belirterek bozmuştur.

Bu kararın özeti ve değerlendirmesi
savun.av.tr/kidem-tazminati-faizine-faiz-yurutulmez-2026-2335/ →

Karar metni

Yargıtay Karar Arama sisteminde yayımlandığı hâliyle, değiştirilmeden aktarılmıştır. Taraf adları kaynakta anonimdir.

9. Hukuk Dairesi 2026/1857 E. , 2026/2335 K.

"İçtihat Metni"

MAHKEMESİ : Adana Bölge Adliye Mahkemesi 13. Hukuk Dairesi

SAYISI : 2025/256 E., 2025/1816 K.

İLK DERECE MAHKEMESİ : Erdemli 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi

SAYISI : 2023/208 E., 2024/243 K.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 01.12.1996-14.04.2023 tarihleri arasında davalı Bakanlığa bağlı .. Devlet Hastanesinde temizlik/ameliyathane personeli olarak çalıştığını, çalışmalarının davalı Bakanlığın ihale ile hizmet satın aldığı dava dışı alt işveren firmalar nezdinde başlayıp, Nisan 2018 tarihinde 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (375 sayılı KHK) uyarınca

sürekli işçi kadrosuna geçirilmesiyle davalı Bakanlık bünyesinde devam ettiğini, iş sözleşmesini emeklilik sebebiyle sonlandırdığını, davacının ... Sendikasına üye olduğunu ve toplu iş sözleşmelerinden yararlandığını, kadroya geçirildikten sonra davacının ücretinin ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklı sosyal haklarının hatalı hesaplanarak eksik ödendiğini, davacıya iş sözleşmesinin feshinden sonra 11.05.2023 tarihinde 367.515,78TL ve 5.835,26TL tutarlarında ödemeler yapıldığını, ancak tazminata esas ücretin de hatalı belirlenmiş olması nedeniyle kıdem tazminatının eksik ödenmiş olduğunu, fesih tarihinden ödeme tarihine dek işlemiş olan faizinin de ödenmediğini, yıllık izin ücretinin ödenmediğini ileri sürerek bakiye kıdem tazminatı, geç yapılan ödemeden dolayı kıdem tazminatına işlemiş faiz, yıllık izin ücreti ile fark ücret zammı, fark ilave tediye, fark ikramiye, fark süt parası, fark ek ödeme ve fark sosyal yardım alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını, davalı Bakanlığın ihale makamı olup kıdem tazminatından sorumluluğunun bulunmadığını, yıllık izinlerin kullanıldığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının ... Kurumu (SGK) kayıtları ve davalı tarafın da kabulü doğrultusunda; davacının davalı Bakanlığa bağlı .. Devlet Hastanesinde 01.12.1996 tarihinden itibaren değişen alt işverenler nezdinde, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (696 sayılı KHK) ile sürekli işçi kadrosuna geçirildiği 02.04.2018 tarihinden itibaren ise kadrolu çalışan olarak olmak üzere davalı işyerinde 01.12.1996-14.04.2023 tarihleri arasında toplam 26... ay 13 gün çalıştığı, davacının iş sözleşmesinin emeklilik nedeni ile sona erdiğinin her iki tarafında kabulünde olduğu, davalı tarafından davacının banka hesabına 11.05.2023 tarihinde 367.515,78 TL kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı, ancak ödemenin iş sözleşmesinin sona erdiği ve kıdem tazminatı alacağının muacceliyet kazandığı 14.04.2023 tarihinden daha sonra ödenmiş olmasından dolayı kıdem tazminatına faiz işlemiş olduğu, sunulan yıllık izin belgeleri davacı isticvabı gözetilerek bakiye izin ücreti alacağına hak kazanıldığının belirlendiği, davacının ücretinin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İşçi Statüsüne Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali Ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi ile Sağlık Bakanlığının Üyesi Bulunduğu ... ve ... ... Sendikası (TÜHİS) ile ... ... Sendikası (...) arasında 08.09.2021 tarihinde imzalanan 01.01.2021-31.12.2022 yürürlük süreli ve 05.06.2023 tarihinde imzalanan 01.01.2023-31.12.2024 yürürlük süreli toplu iş sözleşmelerinin hükümlerine uygun şekilde ödendiğinin tespit edilmesi sebebiyle davacının fark ücret ve buna bağlı fark ikramiye ,fark ilave tediye alacaklarının bulunmadığı, ancak toplu iş sözleşmelerinin 57. maddesinde düzenlenen “ek ödeme” ve 38. maddelerinde “sosyal yardım” alacakları bakımından fark alacakların hesaplandığı, davacının çalıştığı birim bakımından “süt yardımı” alacağı ödenecekler kapsamında olmadığı gerekçesiyle süt parası alacağı ve ücret zammı alacağı talepleri reddedilmek suretiyle bakiye kıdem tazminatı, kıdem tazminatının işlemiş faizi, yıllık ücretli izin, ek ödeme, sosyal yardım alacakları bakımından davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı ... Bakanlığına bağlı işyerinde 01.12.1996-14.04.2023 tarihleri arasında temizlik görevlisi olarak çalıştığı, davacının alt işveren şirketlerde çalışırken 696 sayılı KHK'nın 127. maddesi ile 375 sayılı KHK'ya eklenen geçici 23. madde kapsamında davalı bünyesinde sürekli işçi kadrosuna geçirildiği 02.04.2018-14.04.2023 tarihleri arasında da sürekli işçi statüsünde temizlik görevlisi olarak çalıştığı, iş sözleşmesini davacı işçinin feshettiği, davacının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bağlı bulunduğu Kurum veya sandıktan yaşlılık, emeklilik, malullük ya da toptan ödemeye hak kazanmış olmasının şart olduğu, SGK kayıtlarına göre davacıya 15.05.2023 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı tahsis edildiği, davacının işten ayrılışının Kuruma Kod (08) (emeklilik veya toptan ödeme nedeniyle) olarak bildirildiği anlaşılmış olup iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle feshetmiş olan davacının kıdem tazminatına hak kazandığının anlaşıldığı, davacıya ödenmiş olan miktar mahsup edilmek suretiyle bakiye alacağın kabulünün yerinde olduğu, ispat yükü üzerinde olan davalı işverenin davacının hak kazandığı bakiye 430 günlük yıllık iznini kullandırdığını ya da fesihte ücretinin ödendiğini yazılı delille ispatlayamadığı, dava ve ıslah tarihi itibarıyla zamanaşımına uğrayan alacak bulunmadığı, davacının kadroya geçeren imzaladığı sulh sözleşmesindeki feragatin, kadrolu işçiliğe geçiş için kanuni bir şart olarak getirilmiş olduğu, esasen gerçek bir feragat iradesinden bahsedilemeyeceği ayrıca Anayasa Mahkemesinin 27.12.2023 tarihli ve 2018/96 Esas, 2023/222 Karar sayılı iptal kararı gereğince geçerli sayılamayacağı, hüküm altına alınan diğer alacaklar bakımından hata olmamakla birlikte ilave tediye alacağına uygulanması gereken faiz türünün yasal faiz türü olduğu, davacının talebi de gözetilerek mevduata uygulanan en yüksek faizi geçmemek üzere yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesi gerektiği gözetilmeksizin karar verilmesinin hatalı bulunduğu, yine davalının harçtan muaf olduğu gözetilmeksizin aleyhine harç yüklenmesinin de yerinde olmadığı, kıdem tazminatı alacağının faizine faiz işletilmesinin de hatalı olduğu ancak bu hususun istinaf nedeni yapılmaması sebebiyle eleştirilmekle yetinilmiş olunduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;
1. Dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını,

2. Davacıya hak etmiş olduğu kıdem tazminatının ödenmiş olduğunu, davacının alacağının kalmadığını,

4. Davacının yıllık ücreti izin talebinin kabulünün kamu zararına neden olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 696 sayılı KHK kapsamında sürekli işçi kadrosuna geçirilen davacı işçiye kadroya geçişte düzenlenen belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine göre ödenmesi gereken ücretin tespiti ile ikramiye, ilave tediye, ek ödeme fark alacakları ile kıdem tazminatı, kıdem tazminatı faizi, sosyal yardım alacaklarının bulunup bulunmadığı, fesih tarihinden sonra kıdem tazminatına ilişkin yapılan kısmi ödeme tarihine dek işleyen gecikme faizinin üzerine faiz işletilmek suretiyle hüküm altına alınmış olmasının isabetli bulunup bulunmadığı noktalarındadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta, davalı Bakanlığa bağlı .. Devlet Hastanesinde alt işveren şirketler nezdinde çalışmakta iken 696 sayılı KHK kapsamında 02.04.2018 tarihinde sürekli işçi kadrosuna alınan davacı ile kadroya geçişte imzalanan belirsiz süreli iş sözleşmesinin ücretin düzenlendiği 7. maddesinde işçinin ücretinin asgari ücretin belli bir yüzdelik oranında fazlası olacağına dair oran yazılı olmadığından davacının temel ücretinin dönemsel asgari ücret olarak belirlendiği, buna göre davacıya ödenecek ücretin 30.10.2020 tarihine kadar bireysel iş sözleşmesi ile birlikte 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 23. Maddesi Uyarınca İşçi Statüsüne Geçirilen İşçilerin Ücret İle Diğer Mali ve Sosyal Haklarının Belirlenmesinde Esas Alınacak Toplu İş Sözleşmesi Hükümleri doğrultusunda, 01.01.2021 tarihinden itibaren ise Sağlık Bakanlığının üyesi bulunduğu ... ve ... ... Sendikası (TÜHİS) ile davacının üyesi olduğu ... ... Sendikası (...) arasında 08.09.2021 tarihinde imzalanan 01.01.2021-31.12.2022 yürürlük süreli ve 05.06.2023 tarihinde imzalanan 01.01.2023-31.12.2024 yürürlük süreli toplu iş sözleşmeleri hükümleri doğrultusunda tespit edileceği anlaşılmaktadır. ... Sendikası toplu iş sözleşmelerinin geriye etkili olarak yürürlüğe girmesi nedeniyle davalı Bakanlık tarafından fark bordroları düzenlenmek suretiyle toplu iş sözleşmelerinden kaynaklı olarak geçmişe dönük ödemeler yapılma uygulamasına gidildiği, bu bağlamda davacı işçiye de 2021 Ağustos ve Ekim aylarında toplam 12.220,86 TL olmak üzere ücret farklarının ödenmiş olduğu, bu hususun bilirkişi raporunda da belirlenmiş olmasına karşın "eksik ödenen ücret alacağı" başlıklı hesap tablosunda yer aldığı üzere ödemenin yalnızca aylık ücret alacağından mahsup edilmiş olduğu görülmektedir. Toplu iş sözleşmesinden doğan ücret farklarına yönelik yapılan ödeme tutarının aylık ücret farkı alacağının mahsubundan arta kalan 3.603,59TL 'lik kısmın davacının ikramiye, ilave tediye, ek ödeme, sosyal yardım alacaklarından da mahsup edilmesi gerektiğinden söz konusu alacakların reddine karar verilmesi gerektiğinin gözetilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Kıdem tazminatı borcu bakımından işveren iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte temerrüde düşeceğinden bu tarih itibarıyla kıdem tazminatı alacağına faiz işlemeye başlayacaktır. Fesih tarihinden sonra davalı işverenin yaptığı alacağın tamamını karşılamayan her bir ödeme, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) uyarınca kısmi ödeme niteliğinde olduğundan yapılan ödemelerin öncelikle ödeme tarihlerine göre hesaplanacak faiz alacağından düşülmesi ve bu mahsup sonucu kalan kıdem tazminatı alacağına ise son ödeme tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerekir.

Kıdem tazminatı gecikme faizi niteliği itibarıyla bir faiz olmakla faize faiz yürütülmesi mümkün olmaz. Yargıtay uygulaması bu yönde kökleşmiştir (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 20.06.2019 tarihli ve 2017/22801 Esas, 2019/13515 Karar sayılı ve 04.07.2018 tarihli ve 2018/7158 Esas, 2018/16823 Karar sayılı kararları; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 19.12.2014 tarihli ve 2013/5318 Esas, 2014/38964 Karar sayılı kararı). Faiz alacağı başlı başına icra takibi ya da davaya konu olmuş olsa dahi faiz niteliğini kaybetmediğinden ayrıca faize hak kazanılamaz.

Somut uyuşmazlıkta; dava dilekçesinde, iş sözleşmesinin feshedildiği 14.04.2023 tarihinden kısmi kıdem tazminatı ödemesinin yapıldığı 11.05.2023 tarihine kadar olan dönem bakımından işlemiş faizin dava tarihinden itibaren işletilecek faiziyle birlikte hüküm altına alınması talep edilmiştir. Mahkemece talep doğrultusunda kıdem tazminatının fesih tarihinden kısmi ödeme tarihine kadar işlemiş faizi ayrı bir alacak kalemi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmiş ise de söz konusu alacağın neticede asıl alacağın fer'î niteliğindeki faiz alacağı olduğu dikkatten kaçırılarak 6098 sayılı Kanun'un 121. maddesinin faize faiz işletilmesi yasağı şeklinde ifade edilebilecek emredici nitelikteki açık hükmüne aykırı olacak şekilde faize faiz işletilmesi isabetsiz olup bir diğer bozma nedenidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.03.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.