

EYT KAPSAMINDAKİ KIDEM TAZMİNATLARI TAKSİTLER ŞEKLİNDE ÖDENEİLİR Mİ?

EYT nedeniyle işverenlerin kıdem tazminatı yükünün özellikle çok sayıda çalışanın aynı anda emekliye ayrılması halinde karşılanmasının bugünkü şartlarda zor olduğu ve işverenlerce önemli bir bütçe ayrılmasını gerektiren bir bütçe kalemi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede kıdem tazminatlarının taksitler halinde ödenmesinin mevzuata ve yargı kararlarına uygun olup olamayacağı değerlendirilecektir.

Kıdem tazminatının taksitlendirilmesi ile ilgili bir hüküm mülga 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte bulunan 14'üncü maddesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir düzenleme bulunmamaktadır.

Asıl olan, işçinin kıdem tazminatının tek seferde ödenmesidir. Bununla birlikte işçi ve işverenin karşılıklı anlaşması şartıyla Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi bir sözleşme ile kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi imkânı bulunmaktadır.

Yargıtay'a göre, işçi taksitler halinde ödenen kıdem tazminatı için geçmiş günler faizi isteyebilir. Ancak, bu istemde bulunabilmek için ödemelerin ihtirazi kayıtla alınmış olması gerekir. Bu durumda yani işçinin faiz istemesi halinde gecikme faizleri ödeme tarihleri dikkate alınarak hesaplanır.

Kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini kabul eden işçi, bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp kanıtlamadığı sürece faiz hakkından vazgeçmiş sayılır. Taksitlerin zamanında ödenmesi durumunda ayrıca faize hak kazanılamaz. Bu konuda daha sonraki taksitlerin ödemesi sırasında ihtirazi kayıt ileri sürülmesinin sonuca bir etkisi yoktur. Ancak, taksitlerden bir ya da bazılarının gününde ödenmemesi durumunda hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için faize karar verilmelidir. İşçinin taksitli ödemeyi öngören ödeme planını kabulü, ancak taksitlerin gününde ödenmesi halinde işveren yararına sonuç doğurur. Taksitler gününde ödenmediğinde işçinin taksitli ödeme anlaşmasıyla bağlı olduğunda söz edilemez. İşçi, işverence anlaşmaya uyulacağı varsayımı ile taksitli ödemeyi kabul etmiş sayılmalıdır. İş hukukunda işçi yararına yorum ilkesi de bunu gerektirir. Bu itibarla, kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesini öngören anlaşmanın işverence ihlali halinde işçi, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanır (Yrg.9.HD.,16.04.2018 T.,2018/3860 E.,2018/8785 K.).

Benzer bir karar da Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 23.06.2020 tarihli kararında (2017/1122 E., 2020/7414 K.) bulunmaktadır. Kararda kıdem tazminatını taksitler halinde almayı kabul eden davacı işlemiş faiz alacağından vazgeçmiş sayılacağından, işlemiş faiz alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Sonuç olarak; işçi ve işveren yapacakları karşılıklı anlaşmaya göre kıdem tazminatının taksitler halinde ödenmesi kararlaştırabilirler. Ancak, taksitlerin taksit gününde ödenmemesi durumunda hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek faiz uygulanır.

Saygılarımızla
VİZYON GRUBU