

İŞ KANUNUNDA ÖNGÖRÜLEN TAZMİNATLARDA UYGULANACAK ZAMANAŞIMI SÜRESİ ve BAŞLANGICI

Selahattin BAYRAM (*)

1 - GİRİŞ

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda " Ücret ve ücretin ödenmesi" başlıklı 32'nci maddesi ile "Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti" başlıklı 59'ncü maddesi hariç zamanaşımından bahsedilmemektedir. İş kanununda İş Güvencesi Tazminatı, Kötü Niyet Tazminatı, Ayrımcılık Tazminatı, Çalıştırma Zorunluluğu Nedeniyle Tazminat, Askerlik ve Kanundan Doğan Çalışma Nedeniyle Tazminat, İhbar Tazminatı ve Kıdem Tazminatı düzenlemele-ri yer almaktadır. Mezkur Kanunun 21'nci maddesinde öngörülen işçi- yi başvurusuna rağmen, işverenin bir ay içinde işe başlatmaması halinde en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarında belirlenmesiyle ortaya çıkan iş güvencesi tazminatının, aynı kanunun 20'nci maddesinde öngörüldüğü üzere, iş sözleşmesi feshedilen işçinin fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde iş mahkemesine dava açması halinde yargı kararı ile belirlenmesi ve bir aylık

sürenin hak düşürücü süre olması nedenleriyle iş güvencesi tazminatı ile ilgili değerlendirme yapılmayacaktır. Makalede, iş kanununda öngörülen iş güvencesi tazminatı dışındaki tazminatlarda uygulanacak zamanaşımı süresi ve başlangıcı- na ilişkin aydınlatıcı değerlendirmeler yapacağız.

2- İŞ KANUNUNDA ÖNGÖRÜLEN TAZMİNATLARDA UYGULANACAK ZAMANAŞIMI SÜRESİ ve BAŞLANGICI

2.1- Kavram Olarak Zamanaşımı

Kavram olarak zamanaşımı, öngörülen bir süre dilimi içerisinde gerçekleştirilmesi beklenen bir olayın gecikme dolayısıyla gerçekleşmemesini ifade etmektedir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 125'nci maddesinde "Bu kanunda başka suretle hüküm mevcut olmadığı takdirde, her dava on senelik müruru zamana tabidir." hükmü, 128'nci maddesinde "Mururu zaman alacağın muaccel olduğu zamandan başlar, alacağın muacceliyeti bir ihbar vukuuna tabi ise mururu zaman bu haberin verilebileceği günden itibaren

(*) ÇSGB İş Müfettişi

cerayan eder.” hükmü, 130’ncu maddesinde “Müddetlerin hesabında mururu zamanın başladığı gün nazarı itibare alınmaz ve müruru zaman ancak müddetin son günü kullanılmaksızın geçtiği surette vaki olmuş olur.” hükmü ve 140’nci maddesinde “Mururu zaman dermeyan edilmediği surette hâkim, müruru zamanı kendiliğinden nazara alamaz.” hükmü öngörülmüştür. Zamanaşımı definin Borçlar Kanunu’nun 140’nci maddesinde öngörüldüğü üzere davalı tarafından açıkça ileri sürülmesi gerekmektedir. Alacak talebinin zamanaşımı defi sonrasında zamanaşımına uğradığının görülmesi halinde işveren açısından işçi ya da hak sahiplerine olan borcun varlığı ortadan kalkmamakta, ancak işverenin zamanaşımına uğradığı hukuken sabit olan borcu ödemekten kaçınılabilmesi söz konusu olmaktadır.

2.2- İş Kanununda Öngörülen Tazminatlarda Uygulanacak Zamanaşımı Süresi ve Başlangıcı

2.2.1- Kötü Niyet Tazminatında Uygulanacak Zamanaşımı Süresi ve Başlangıcı:

4857 sayılı İş Kanunu’nun 17’nci maddesi “... 18’nci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18,19,20 ve 21’nci maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye *bildirim süresinin üç katı tutarında kötü niyet tazminatı* ödenir.” hükmü ile söz konusu tazminat düzenlenmiştir. İş kanununun 17’nci maddesinde öngörüldüğü üzere ihbar önelleri işçinin işyerindeki kıdemine göre bir oran dâhilinde belirlenmiştir. İş altı aydan az süren işçi için 2

hafta, altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için 4 hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar hizmeti olanlar için altı hafta ve toplam hizmeti üç yıldan fazla olanlar için ise 8 hafta ihbar öneli verilmesi gerekmektedir. Bildirim süresinin

üç katı tutarında olan kötü niyet tazminatına hak kazanmak için işveren tarafından süreli fesih hakkının kötü niyetle kullanıldığının hukuken sabit olması, kötü niyetin somut olarak ortaya konulması gerekmektedir. Kötü niyet tazminatının tabi olduğu zamanaşımı süresinin iş kanununda belirlenmemesi nedeniyle genel hüküm olan Borçlar Kanunu’nun 125’nci maddesinde öngörülen 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu kabul edilmektedir. 10 yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcı ise sözleşmenin feshinin işçinin hâkimiyet alanına girdiği (sözleşmenin feshini işçinin öğrendiği) tarihtir.

2.2.2- Ayrımcılık Tazminatında Uygulanacak Zamanaşımı Süresi ve Başlangıcı:

4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’nci maddesinde öngörülen eşit davranma ilkesine işverenin aykırı davrandığının hukuken sabit olması halinde hukuki müeyyide olarak dört aya kadar ücreti tutarında tazminat öngörülmüştür. Öğretide bu tazminata ayrımcılık tazminatı denilmektedir. İş kanununun 5’nci maddesi “ ... iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi *dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan* başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. ...” hükmü ile söz konusu tazminat düzenlenmiştir. Ayrımcılık ya da ayrımcılık tazminatının talep edilebilmesinde uygulanacak zamanaşımı süresine ilişkin herhangi bir düzenlemeye iş kanununda rastlanılmamaktadır. Bu nedenle, genel hüküm niteliğinde olan Borçlar Kanunu hükümleri esas alınarak 125’nci maddesinde öngörülen 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu kabul edilmektedir. Söz konusu tazminatta zamanaşımı süresi, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5’nci maddesinde öngörülen eşit davranma ilkesine aykırı fiili işlediği tarihten itibaren başlayacaktır. İşçinin

fiilin işlenmesi tarihinden itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresi içinde eşit davranma ilkesine aykırılığı iddia etmesi ve bu iddiasını ispatlaması halinde söz konusu tazminata hak kazanacaktır.

2.2.3- Çalıştırma Zorunluluğu Nedeniyle Tazminatta Uygulanacak Zamanaşımı Süresi ve Başlangıcı:

İş kanununun 30'ncu maddesinin 8'nci fıkrası " Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye *altı aylık ücreti tutarında tazminat* öder." hükmü ile çalıştırma zorunluluğu nedeniyle tazminat düzenlenmiştir. Bu hüküm ile işveren boş yer varsa derhal boş yer yoksa da boşalacak ilk işe işçiye öncelikli olarak almakla yükümlü kılınmıştır. Yasal şartlar gerçekleşmesine rağmen, malulen işyerinden ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçinin eski işyerine çalışmak için başvuru yapması halinde işçinin işe alınmaması durumunda işverenin ödemekle yükümlü olduğu altı aylık ücreti tutarındaki tazminatta uygulanacak zamanaşımına ilişkin bir düzenlemenin iş kanununda bulunmaması nedeniyle genel hüküm olan Borçlar Kanunu'nun 125'nci maddesinde öngörülen 10 yıllık zamanaşımı süresi esas alınacaktır. 10 yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcı duruma göre değişecektir. Birincisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'ncu maddesinin 8'nci fıkrasında öngörüldüğü üzere, işverenin boş yer varsa derhal işçiye işe alma yükümlülüğü olmasına rağmen, bu yükümlü-

lûge uymayarak işçiye derhal işe almaması halinde bu tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresi başlayacaktır. İkincisi, aynı hüküm gereği boş yer yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere göre o andaki şartlarla işçiye öncelikli olarak işe almakla yükümlü olmasına rağmen, bu yükümlülüğe uyulmayarak işçiye işe alınmadığının yazılı veya sözlü olarak bildirilmesi halinde tebliğ tarihinden itibaren veya işçinin yerine başka birisinin işe alınması halinde işçinin bu durumu öğrendiği tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresi başlayacaktır.

2.2.4- Askerlik ve Kanunda Doğan Çalışma Nedeniyle Tazminatta Uygulanacak Zamanaşımı Süresi ve Başlangıcı:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 31'nci maddesinin 4'ncü fıkrası "Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde, işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye *üç aylık ücreti tutarında tazminat* öder." hükmü ile söz konusu tazminat düzenlenmiştir. İş kanununda işçinin işe alınmasına ilişkin uygun şartlar mevcut olmasına rağmen, herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan ve yeniden işe başlamak için müracaatta bulunan işçinin işe alınmaması halinde yasal hak olan üç aylık ücreti tutarındaki tazminatta uygulanacak zamanaşımı süresine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, genel hüküm niteliğinde olan Borçlar Kanunu hükümleri esas alınarak 125'nci maddesinde öngörülen 10 yıllık zamanaşımı sü-

resinin uygulanacağında şüphe bulunmamaktadır. 10 yıllık zamanaşımı süresinin başlangıcı duruma göre değişecektir. Birincisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 31'nci maddesinin 4'ncü fıkrasında öngörüldüğü üzere, işverenin boş yer varsa derhal işçiyi işe alma yükümlülüğü olmasına rağmen, bu yükümlülüğe uymayarak işçiyi derhal işe almaması halinde bu tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresi başlayacaktır. İkincisi, aynı hüküm gereği boş yer yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere göre o andaki şartlarla işçiyi öncelikli olarak işe almakla yükümlü olmasına rağmen, bu yükümlülüğe uyulmayarak işçiye işe alınmadığının yazılı veya sözlü olarak bildirilmesi halinde tebliğ tarihinden itibaren veya işçinin yerine başka birisinin işe alınması halinde işçinin bu durumu öğrendiği tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresi başlayacaktır.

2.2.5- İhbar Tazminatında Uygulanacak Zamanaşımı Süresi ve Başlangıcı:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesi " Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir. İş sözleşmeleri; a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için bildirimin diğer tarafa yapılmasında başlayarak altı hafta sonra, d) İş üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır. Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir. Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır." hükmü ile kabul gören kullanımıyla ihbar tazminatı

düzenlenmiştir. İşçi ya da işverenin mezkur kanunun 17'nci maddesinde öngörülen ihbar önelerine uymadan belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmesi halinde fesheden taraf diğer tarafa öngörülen önel süresi kadar tazminat ödemekle yükümlü kılınmıştır. 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 öneleri süresine uymadan tek taraflı olarak feshetmesi halinde diğer tarafın bu feshi öğrendiği tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresi başlayacaktır.

2.2.6- Kıdem Tazminatında Uygulanacak Zamanaşımı Süresi ve Başlangıcı:

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'nci maddesi uyarınca,

3- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

4- Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malul-lük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

5- 506 Sayılı Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını

tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin 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. ...” hükmü ve 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 on birinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, Bu Kanunun 24, 25 ve 32’nci maddelerine yapılmış sayılır.” hükmü öngörülmüştür. İş Kanunu anlamında işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmeyi gerektirir şekilde sona ermesi halinde söz konusu tazminatta uygulanacak zamanaşımı süresine ilişkin bir hükme iş mevzuatında rastlanılmaması nedeniyle Borçlar Kanununun genel hükümleri esas alınarak 125’nci maddesinde öngörülen 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi de kararında kıdem tazminatının niteliği itibarıyla Borçlar Kanununun 125’nci maddesi uyarınca 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunu belirtmiştir.¹ Zamanaşımının başlangıcı, işverenin işçinin iş sözleşmesini tek tarafı olarak feshetmesi halinde feshi işçinin öğrendiği tarihten itibaren, ölümü ile son bulması halin-

de ölüm gününden itibaren, diğer durumlarda ise fesih işleminin kesinleştiği tarihten itibaren başlayacaktır.

Aralıklı çalışmalar halinde birleştirilecek çalışma süreleri bakımından önceki çalışma sürelerinin zamanaşımına uğradığı iddiasında bulunulamaz; birleştirmede dikkate alınabilecek süreler yönünden zamanaşımı işlemez.²

2.3- Zamanaşımı Süresinin Hesabı

Konunun anlaşılır olması bakımından 10 yıllık zamanaşımı süresinin hesabında nasıl bir yol izlenmesi gerektiği, 01.12.1998 tarihinde herhangi bir bildirim öneli verilmeksizin belirsiz süreli iş sözleşmesi işverence feshedilerek aynı gün tebliğ edilen işçinin işverenden 4857 sayılı İş Kanunu’nun 17’nci maddesi uyarınca tarafına ihbar tazminatının ödenmesi yönündeki talebini hangi zaman diliminde istemesi gerektiği konularını kısaca açıklayalım:

İhbar tazminatında BK.’nın 125’nci maddesinde öngörülen 10 yıllık zamanaşımı süresinin uygulanacağını ve işçi ya da işverenin belirsiz süreli iş sözleşmesini öngörülen ihbar önelleri süresine uyulmadan tek tarafı olarak feshetmesi halinde diğer tarafın bu feshi öğrendiği tarihten itibaren 10 yıllık zamanaşımı süresinin başladığını yukarıda açıklamıştık. Borçlar Kanununun 128’nci maddesinde “ Müruru zaman, alacağın muaccel olduğu zamandan başlar, alacağın muacceliyeti bir ihbar vukuuna tabi ise müruru zaman bu haberin verilebileceği günden itibaren cereyan eder.” hükmü ile 130’ncu maddesinde “

¹ Yarg.9.HD.10.09.2003, E.2003/15288 ve K.2003/14156 sayılı kararı.

² Yarg.9.HD. 21.2.1995, E.1994/16560, K.1995/5227 sayılı kararı; MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2004, s.636

Müddetlerin hesabında müruru zamanın başladığı gün nazarı itibare alınmaz ve müruru zaman ancak müddetin son günü kullanılmaksızın geçtiği surette vaki olmuş olur.” hükmü göz önüne alındığında, zamanaşımının 01.12.1998 günü başladığını, 10 yıl sonra aynı güne isabet eden 01.12.2008 günü sona erdiğini, zamanaşımı süresinin hesabında zamanaşımının başladığı tarih olan 01.12.1998 gününün nazarı itibare alınmayacağını, 01.12.2008 günü hak kullanılmaksızın geçtiği takdirde zamanaşımı süresinin tamamlanacağını, işçinin (ya da ölümü halinde hak sahiplerinin) yasal hak olan ihbar tazminatının taraflarına ödenmesi için 01.12.1998-01.12.2008 tarihleri arasında dava açmaları gerektiğini, 01.12.2008 tarihinden itibaren (02.12.2008 ve devamı günlerde) dava açmaları halinde yasal hakkın zamanaşımına uğrayacağını, bu nedenle karşı taraf olan işveren ya da yasal vekilinin BK’nın 140’ncı maddesi uyarınca zamanaşımı defini ileri sürerek söz konusu ihbar tazminatını ödemekten kurtulmasının mümkün olacağını özetle belirtelim.

3- SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununda öngörülen kötü niyet tazminatı, ayrımcılık tazminatı, çalıştırma zorunluluğu nedeniyle tazminat, askerlik ve kanundan doğan çalışma nedeniyle tazminat, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı gibi tazminatlarda uygulanacak zamanaşımı süresine ilişkin bir düzenlemeye rastlanılmamaktadır. Bu nedenle, genel hüküm niteliğinde olan Borçlar Kanunu hükümleri esas alınacak olup, Borçlar Kanununun 125’nci maddesi hükmü uyarınca 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır. Zamanaşımı süresinin başlangıcından itibaren 10 yıl sonra aynı güne isabet eden tarihte zamanaşımı süresi tamamlanacaktır. Zamanaşımı süresinin hesabında

zamanaşımının başladığı tarih nazarı itibare alınmayacaktır. Zamanaşımı, ancak müddetin son günü kullanılmaksızın geçtiği takdirde tamamlanmış olacaktır.