

KARAR İNCELEMESİ

Doç. Dr. Ömer EKMEKÇİ*

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2003/13534
KARAR NO: 2004/2744
TARİHİ: 19.02.2004

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı ile fazla çalışma ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Dava konusu kıdem ödülünün dayanağı işyeri personel yönetmeliğinin 9/C maddesidir. Davacının 10 yıllık çalışma süresinin 25.9.2000 tarihinde doldurduğu; yönetmeliğin anılan maddesi gereği 10 yıllık sürenin dolum undan sonraki bankanın kuruluş yıldönümü olan 17.9.2001 tarihinde davacının 10 yıl kıdem ödülüne hak kazandığı mahkemece de kabul edilmiştir. Faiz başlangıcı konusu taraflar arasında ihtilaflıdır. Mahkeme faiz başlangıç tarihini dava tarihi olarak kabul etmiştir. Oysaki hizmet sözleşmesinin eki niteliğinde olan personel yönetmeliğinin 9/C maddesinde kıdem ödülünün işe giriş yıldönümünden sonraki bankanın kuruluş yıldönümünde ödeneceği düzenlemesine yer verilmiştir. Bankanın kuruluş yıldönümü bellidir. Başka bir anlatımla sözleşme eki yönetmelikte kıdem ödülünün ödeneceği tarih açıkça belirlendiğinden ayrıca temerrüde düşülmesi beklenmemelidir. Bu nedenle faize 17.9.2001 tarihinden itibaren karar verilmesi gerekirken dava tarihinden faiz yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 19.2.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

* İstanbul Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

YARGITAY KARARI

Dava konusu kıdem ödülünün dayanağı işyeri personel yönetmeliğinin 9/C maddesidir. Davacının 10 yıllık çalışma süresinin 25.9.2000 tarihinde doldurduğu; yönetmeliğin anılan maddesi gereği 10 yıllık sürenin dolumundan sonraki bankanın kuruluş yıldönümü olan 17.9.2001 tarihinde davacının 10 yıl kıdem ödülüne hak kazandığı mahkemece de kabul edilmiştir. Faiz başlangıcı konusu taraflar arasında ihtilafıdır. Mahkeme faiz başlangıç tarihini dava tarihi olarak kabul etmiştir. Oysaki hizmet sözleşmesinin eki niteliğinde olan personel yönetmeliğinin 9/C maddesinde kıdem ödülünün işe giriş yıldönümünden sonraki bankanın kuruluş yıldönümünde ödeneceği düzenlemesine yer verilmiştir. Bankanın kuruluş yıldönümü bellidir. Başka bir anlatımla sözleşme eki yönetmelikte kıdem ödülünün ödeneceği tarih açıkça belirlendiğinden ayrıca temerrüde düşülmesi beklenmemelidir. Bu nedenle faize 17.9.2001 tarihinden itibaren karar verilmesi gerekirken dava tarihinden faiz yürütülmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. **BOZULMASINA**

KARARIN İNCELENMESİ

Yargıtayın kararı, esasen yıllardır istikrarlı bir şekilde sürdürdüğü, işçi alacaklarında faiz başlangıcına ilişkindir. Bilindiği gibi Yargıtay, uzun yıllardır istikrarlı olarak sürdürdüğü kararlarında, kıdem tazminatı hariç işçilik alacaklarında ihtar veya dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerektiğine karar vermektedir.

Karar metninden anlaşıldığına göre, dava konusu olayda, davalı Banka Personel Yönetmeliğinin 9/C maddesinde, Bankada 10 yıllık çalışma süresini dolduranlara, 10 yıllık sürenin dolumunu izleyen bankanın kuruluş yıldönümünde 10 yıllık kıdem ödülü verileceği hükme bağlanmıştır.

Davacı 25.9.2000 tarihinde 10 yıllık çalışma süresini doldurmuş ve bunu izleyen Bankanın kuruluş yıldönümü olan 17.9.2001 tarihinde davacıya kıdem ödülü ödenmemiştir. Davacı, kıdem ödülü talebini içeren Bankanın kuruluş yıldönümü olan 17.9.2001 tarihinden itibaren faiz istemiştir. Yerel Mahkeme, davacının kıdem ödülüne hak kazandığı kabul etmiş ise de, faiz başlangıç tarihini dava tarihi olarak kabul etmiştir. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yukarıda yer verilen kararında;

- hizmet sözleşmesinin eki niteliğinde olan personel yönetmeliğinin 9/C maddesinde kıdem ödülünün işe giriş yıldönümünden sonraki bankanın kuruluş yıldönümünde ödeneceği düzenlemesine yer verildiği,

- Davalı Bankanın kuruluş yıldönümünün belli olduğu ve bu düzenlemeyle sözleşme eki yönetmelikte kıdem ödülünün ödeneceği tarihin açıkça belirlendiği,

- bu nedenle işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek bulunmadığı, gerekçeleriyle, faize 17.9.2001 tarihinden itibaren karar verilmesi gerektiği sonucuna varmıştır.

Yargıtay'ın vardığı sonucu değerlendirmeden önce, muacceliyet ve temerrüt kavramlarına kısaca değinmek gerekir.

Bilindiği gibi, borçlu temerrüdü, borçlunun ifa etmekten kaçınmayacağı muaccel edimi zamanında yerine getirmeyerek ifada gecikmesi ve borcun ifasının hala mümkün bulunması durumunda, belirli şartlara bağlı olarak gerçekleşen bir sorumluluk nedenidir¹. Borçlunun temerrüdünde, borcun ifa edilmemesi, bir imkansızlıktan kaynaklanmamaktadır. Nitekim, gecikmeye rağmen borç hala ifa edilebilir durumdadır ve buna rağmen borçlu borcunu ifa etmemektedir². Bu çerçevede, borçlu temerrüdünden söz edebilmek için, borcun muaccel hale gelmesi gereklidir. Borcun muacceliyeti de, borçlunun artık ifadan kaçınmayacağı borcun ödeme ve alacaklının da ödemeyi talep hakkını kullanabileceği zamanın gelmesi halinde söz konusu olur. Bu noktadan sonra artık alacaklı borçluyu ödemeye zorlayabilmek için bir süre daha beklemek zorunda olmadığı gibi, borçlu da ifayı temerrüde düşmeksizin bir süre daha geciktiremez.

Kuşkusuz muacceliyetin gerçekleşmesi, vadesiz ve vadeye bağlı borçlarda farklılık gösterir. Örneğin vadesiz borçlar, başka bir anlatımla, ifası bakımından herhangi bir şekilde vadenin söz konusu olmadığı borçlar doğdukları andan itibaren muacceldirler³. Bu tür borçlarda alacaklı ifayı her an talep edebilir.

Borcun ifa zamanı bakımından Borçlar Kanunu'nun sistemi, borcun vadesiz olması esasına dayanır. Nitekim BK m.74'e göre "Ecel meşrut olmadığı veya işin mahiyetinden anlaşılmadığı takdirde borcun hemen ifası ve derhal icrası talep olunabilir."

Borcun ifası için belirli bir sürenin (vadenin) söz konusu olduğu borçlarda muacceliyet ise vadenin gelmesiyle oluşur.

Borçlu temerrüdü için öncelikle borcun muaccel hale gelmesi gerekir. Ancak bu kural olarak başlı başına yeterli değildir. Bunun yanı sıra alacaklının borçluya ihtarda bulunması da gereklidir. Bu husus BK m.101/I'de açık olarak ifade olunmuştur. Anılan hükme göre "Muaccel bir borcun borçlusuna alacaklının ihtar ile mütemerrit olur."

İhtarla alacaklı, alacak hakkının uzantısı olan ödemeyi talep yetkisini kullanır. Bunu yanı sıra ihtar borçluyu koruyucu işleve de sahiptir⁴. Nitekim ihtar zorunluluğun aranmasıyla, ödeme zamanının gün olarak belirlenmediği veya belirlenebilir bir nitelikte olmadığı hallerde, borçlunun doğrudan doğruya temerrüdün ağır sonuçlarına maruz kalması önlenmiş olacaktır⁵. İhtarla, ödemenin derhal veya belirli bir sürenin sonunda yapılmasının borçluya bildirilmesiyle, bu

¹ BARLAS, 15.

² BARLAS, 15; ayrıca AKKANAT,.

³ BARLAS, 27.

⁴ BARLAS, 34.

⁵ BARLAS, 34.

konudaki belirsizlik ortadan kalkar ve borçlu ödeme zamanı konusunda gerekli bilgiye sahip olmuş olur ⁶.

İhtarın borç muaccel olduktan sonra yapılması gerekir⁷. Henüz muaccel olmamış bir alacağın temerrüde konu olabilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan işçinin örneğin, tüm alacaklarının süresinde ödenmesi yolundaki ihtarı ancak o tarihe kadar muaccel olmuş alacaklar bakımından temerrüdü sağlar.

Öte yandan, borçluya karşı dava açılması veya icra takibi yapılması da ihtar yerini tutan işlemlerdendir⁸. Ancak dava açmak suretiyle borçlunun temerrüde düşürülmesi için, bunun bir eda davası (veya karşı dava) niteliğinde olması gerekir. Tespit davasında bir ödeme talebinde bulunulmadığı için, bir alacağın tespiti için dava açılması borçluyu temerrüde düşürmez⁹.

Borçlu temerrüdü için bazı hallerde ihtarda bulunma zorunluluğu aranmamaktadır.

Öncelikle ifa zamanının sözleşmeyle belirlenmiş veya belirlenebilir şekilde düzenlenmiş olabilir. Nitekim, borcun ödenmesi gereken gün sözleşmede taraflarca belirlenmişse, alacaklının ihtarına gerek kalmaksızın, bu günün geçmesiyle borçlu temerrüde düşer¹⁰. Bu husus BK m. 101/II'de "Borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmiş...ise..." şeklinde ifade edilmiştir.

Ödeme gününün sözleşmeyle belirlenmesi, açık bir tarih olarak belirlenmesi şeklinde ortaya çıkabileceği gibi, taraflarca belirli bir başlangıç noktası, örneğin sözleşmenin imzalanmasından üç ay sonra gibi, esas alınarak dolaylı bir belirleme şeklinde de ortaya çıkabilir. Böyle bir durumda da borçlu, sözleşme aktedildiği anda bir hesaplamayla hangi gün ödemede bulunması gerektiğini kesin olarak hesaplayabilecek durumdadır¹¹.

Bundan başka, ödeme zamanını tek taraflı olarak bir muacceliyet ihbarı ile belirleme yetkisi taraflardan birine bırakıldığı ve bu yetkiye dayanarak usulüne uygun şekilde ihbarda bulunulduğu hallerde, ihbarla belirlenen günün gelmesiyle ayrıca ihtarla gerek kalmaksızın borçlu temerrüde düşer¹².

İhtar zorunluluğunun aranmadığı bir başka hal, haksız fiilden doğan borçlara ilişkindir.

Nihayet, ihtar zorunluluğu, bir sözleşme veya kanun hükmüyle kaldırılmış olabileceği gibi, dürüstlük kuralı da somut olayda ihtarı gereksiz kılmış olabilir.

Dürüstlük kuralı MK m.2'de yer alan vazgeçilmez bir hukuk ilkesi olduğundan, borçlunun temerrüdü için ihtar zorunluluğu, ihtarda bulunmanın

⁶ BARLAS, 35.

⁷ BARLAS, 40.

⁸ BARLAS, 45; AKKANAT, 28.

⁹ BARLAS, 46.

¹⁰ BARLAS, 54; AKKANAT,.

¹¹ BARLAS, 55 – 56.

¹² BARLAS, 58.

dürüstlük kuralı gereği alacaklıdan beklenemeyecek olan hallerde de uygulama alanı bulmaz¹³. Örneğin; işveren borcunu yerine getirmeyeceğini açık surette beyan etmişse, ihtarda bulunulmasının bir anlamı olmayacağından, dürüstlük kuralı gereği alacaklı işçinin ihtar yükümüne tabi olmaması gerekir. Örneğin; toplu işçi çıkararak işverenin, işçilerin haklarını taksitle ödeyeceği konusunda bir duyuru asması halinde, dürüstlük kuralı gereği artık ihtarla gerek olmadığını kabul etmek gerekir.

Anaparadan ayrı ve fakat ona bağlı bir alacak olan faiz, para alacaklısının, bu paradan mahrum kaldığı süre için kendisine tanınan bir karşılıktır¹⁴. Öte yandan, her para borcu için mutlaka faiz ödenmesi de gerekmez. Faizin kaynağı ancak bir hukuki işlem veya bir kanun hükmü olabilir.

Hukuki işlem ile faiz borcu doğmuşsa genellikle akitte tarafların faiz ödenmesini kararlaştırmış olmaları şeklinde söz konusu olur. Kanun gereği ödenecek faizlerin başında, para borcunun ödenmesinde temerrüt halinde kanunun öngördüğü temerrüt faizi (geçmiş günler faizi) gelir.

Bilindiği gibi, Yargıtay, kıdem tazminatı için temerrüdün, akdin feshi tarihinde söz konusu olduğu, ihbar tazminatı da dahil olmak üzere, bunun dışındaki işçi alacaklarında işverenin temerrüde düşürülmesi için ihtar veya dava açılmasının zorunlu olduğu yolundaki görüşünü yıllardır sürdürmektedir.

Y 9 HD, kıdem tazminatında faizin ayrıca ihtarla gerek olmaksızın, fesih tarihinden itibaren başlayacağı yolundaki kararlarındaki gerekçe, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesinde 2869 sayılı kanunla yapılan değişikliktir. Bu değişiklikle, hizmet akitlerinin sona ermesinde işçinin ücretiyle sözleşme ve kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödeme zorunluluğu getirilmiştir. Yargıtaya göre, ".....Yasanın bu hükmü ödemeye ilgili olarak buyurucu niteliktedir. Böyle bir hüküm karşısında ayrı bir temerrüt işlemi aramaya gerek yoktur..."¹⁵. Buna göre Yargıtay, 1475 sayılı Kanunun 26. maddesindeki hükmü, kanunen kararlaştırılmış bir vade olarak kabul etmiştir. Aynı hüküm 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.32/V. fıkrasında tekrarlanmıştır.

Kıdem tazminatında faiz başlangıcı konusunda böyle bir yasal dayanağı esas alan Yargıtay, ihbar tazminatı, ücret, ikramiye gibi, kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları bakımından temerrüdün, taraflar ödeme süresi konusunda bir vade kararlaştırmamışlarsa, ihtar veya dava tarihinden itibaren gerçekleşeceği konusundaki görüşünü yıllardır sürdürmektedir.

Ücret niteliğindeki alacaklar bir yana, kıdem tazminatında 1475 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi hükmü uyarınca faizi fesih tarihinden itibaren başlatan

¹³ AKKANAT, 37; BARLAS, 61.

¹⁴ OĞUZMAN/ÖZ, 232.

¹⁵ Y 9 HD., 1.10.1986 – 7392/8743, İHU İş K.m.14 (no. 51), NARMANLIOĞLU'nun incelemesiyle birlikte.

Yargıtay'ın, yine feshe bağlı bir hak niteliğinde olan ihbar tazminatı için anılan hükmü kullanmaması kuşkusuz isabetli değildir. Oysa nitelikleri bakımından kıdem ve ihbar tazminatı arasında hiçbir farklılık bulunmamaktadır. Zira her iki ödeme de hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte doğmaktadır.

Kaldı ki İş Kanununda ihbar tazminatında temerrüt için fesih tarihinin esas alınmasını gerektiren daha da elverişli bir hüküm bulunmaktadır. Gerçekten 1475 sayılı İş.K.m.13 ve 4857 sayılı İş.K.m.17'deki ihbar tazminatının peşin ödeneceğini öngören hüküm, temerrüt için fesih tarihinin esas alınmasını gerektiren açıklığa sahiptir.

Kanunun 32. maddesinde esasen herhangi bir ayırım yapılmaksızın, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesinin zorunlu olduğu açık olarak düzenlenmiştir. Bu zorunluluk, işçinin feshe bağlı haklarının yanı sıra, iş sözleşmesinin sona erdiği son ay ücreti ve geçmiş dönemden ödenmeyen tüm ücret alacaklarını kapsamakta ve işçinin tüm hakları bakımından açık bir kanuni vade öngörmektedir.

Hüküm bu denli açık olmasına rağmen, Yargıtay, istikrarlı olarak sürdürdüğü kararlarında, hükümde öngörülen kanuni vadeyi sadece kıdem tazminatı bakımından kabul etmektedir.

Ancak Yargıtay, aynı hüküm sözleşmeye konulduğu takdirde, başka bir anlatımla, sözleşmede, işçinin haklarının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ödeneceği konusunda hüküm bulunduğu takdirde, bunu temerrüt için yeterli görmektedir.

Nitekim; Yargıtay'ın 8.3.2000 tarihli kararına konu olaydaki, her türlü işten ayrılmalarda işçilerin her türlü haklarının işten çıkış işleminin yapıldığı gün ödeneceği, gecikme halinde mevduat faizi ödenmesini öngören toplu iş sözleşmesi hükmü karşısında 9 HD., "...Buna göre, toplu iş sözleşmesi ile işçilerin her türlü haklarının ödenmesi için kesin bir vade kararlaştırılmış olup, Borçlar Kanunu'nun 101/2. maddesi gereğince, ayrıca temerrüde düşürmeye gerek yoktur..." sonucuna varmıştır¹⁶. İşçilerin haklarının, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte ödeneceği zaten Kanunda açık olarak düzenlenmiştir. Bu hükmü temerrüt için yeterli görmeyerek, aynı hükme toplu iş sözleşmesinde yer verildiğinde ise, kesin vade bulunduğundan söz edilmesi kanımca isabetli olmamak gerekir.

Yargıtay bir başka kararında yine, geriye etkili kılınan bir toplu iş sözleşmesinde, biriken alacak miktarının toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren bir ay içerisinde ödeneceği kararlaştırılması durumunda, belirlenen günün gelmesiyle ihtara gerek olmaksızın temerrüt gerçekleşeceği sonucuna varmıştır¹⁷.

¹⁶ Y 9 HD., 8.3.2000 – 47/2754, Tekstil İşv. D., 2 – 3.

¹⁷ Y 9 HD., 1.11.1999 – 16164/16462, GÜNAY 2. Bası II, 2247.

Vadenin sözleşmede kararlaştırılması ile kanunla belirlenmesi arasında bir fark herhalde yoktur. Nitekim Kanun, sözleşmeye göre daha aşağı seviyede bir hukuk kaynağı değildir.

Esasen Yargıtay da vadenin kanunda yer almış olmasını yeterli görmekte, ancak çoğunluk kararlarında bu görüşüne uygun sonuçlara ulaşmamaktadır. Bu yolda bir kararında yer alan “...Ödeme günü yasa ya da sözleşme ile belirlenmediği durumlarda borçlu alacaklının ihtarata ile temerrüde düşürülebilir...”¹⁸ ifadesiyle bu husus açıkça vurgulanmaktadır.

Yargıtay kanuni vade konusundaki bu yaklaşımını sendika üyelik aidatlarının işçi ücretlerinden kesilerek sendikaya gönderilmesi konusundaki uyumsuzluklara ilişkin çelişkili kararlarında da göstermiştir.

Bilindiği gibi, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesi uyarınca; işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan veya yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine işveren bu aidatları kesmek ve bir ay içerisinde göndermek zorundadır. Aksi takdirde bu aidatları sendikaya verinceye kadar bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faizi ödemek zorundadır.

Burada belirli bir başlangıç noktası esas alınarak belirlenmiş bir kanuni vade söz konusudur.

Bu açık hüküm doğrultusunda işverenin üyelik aidatları kesip göndermesinde muacceliyet ve temerrüt, aidatları işçi ücretlerinden kestiği veya kesmesi gerektiği tarihi izleyen bir ayın sonunda doğar. Bunun için ayrıca ihtara gerek bulunmamaktadır.

Buna rağmen 23.11.1995 tarihli bir kararında¹⁹ sendika üyelik aidatlarının ödenmemesinde faizin ihtara gerek olmaksızın bir aylık sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacağı görüşünde olan Yargıtay, daha sonraki kararlarında faizin ihtar veya dava tarihinden başlayacağını kabul etmiş²⁰ ve böylelikle çeşitli kararlarında yer alan ve kanuni vadeyi temerrüt için yeterli sayan ifadesine bir kez daha aykırı sonuca varmıştır.

İlginç olan, Yargıtay'ın, Sen K.m.61'deki hüküm aynı ifadelerle bir sözleşme hükmü haline getirildiğinde, bunu temerrüt için yeterli saymasıdır. Nitekim Yargıtay 5.6.2001 tarihli kararında; sendika aidatlarının en geç ertesi ayın 15'ine kadar ödenmesini öngören bir toplu iş sözleşmesi hükmü karşısında, “...toplular iş sözleşmesiyle kesin bir son ödeme tarihi belirlenmiş olup, ayrıca ihtara gerek bulunmamaktadır...” sonucuna varmıştır²¹.

¹⁸ Y 9 HD., 12.9.2001 – 9921/13519, (Yayımlanmamıştır).

¹⁹ Y 9 HD., 23.11.1995 – 36319/34715, GÜNAY, Sendikalar Kanunu Şerhi, 889.

²⁰ Y 9 HD., 5.6.1996 – 890/12692; Y 9 HD., 21.5.1996 – 95/36715 – 96/10991; Y 9 HD., 24.4.1996 – 7563/9391, GÜNAY, Sendikalar Kanunu Şerhi, 887 – 888.

²¹ Y 9 HD.; 5.6.2001 – 4129/9548 (yayımlanmamıştır).

Yargıtay 9 HD. 2000 yılında verdiği bir kararda ise “...Geçmiş günlere ait faiz alacağı,her ay ödenmeyen sendika aidatı için o ayda uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi uygulanmak suretiyle hesaplama yapılması gerekirken dava konusu dönem içinde her yıla ait ödenmeyen sendika aidatı üzerinden birer yıllık gecikme kabul edilerek faiz hesaplaması yapılmıştır. Bu şekilde yapılan hesaplama hatalıdır..” sonucuna varmıştır²².

Karara konu olayda esasen somut ve açık bir tarih kararlaştırıldığından söz etmek mümkün değildir. Nitekim dava konusu olayda, kıdem ödülünün, işe giriş yıldönümünden sonraki bankanın kuruluş yıldönümünde ödeneceği düzenlenmiştir. Bu belirsizliğe rağmen Yargıtay, isabetli olarak, Davalı Bankanın kuruluş yıldönümünün **belli olduğu** ve bu düzenlemeyle sözleşme eki yönetmelikte kıdem ödülünün ödeneceği tarihin açıkça belirlendiği ve bu nedenle işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesine gerek bulunmadığı sonucuna varmıştır.

²² Y 9 HD., 3.4.2000 – 1032/4711, YKD Eylül 2000, 1370.