

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

MAAŞ VE ÜCRET HACZİ

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Tuğba KORKMAZ DAĞLI

Ankara, 2021

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

MAAŞ VE ÜCRET HACZİ

Tezli Yüksek Lisans Tezi

Tuğba KORKMAZ DAĞLI

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Emel HANAĞASI

Ankara, 2021

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

Tuğba KORKMAZ DAĞLI

MAAŞ VE ÜCRET HACZİ

Yüksek Lisans Tezi

Doç. Dr. Emel HANAĞASI

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı

İmzası

1- Prof. Dr. Sema TAŞPINAR AYVAZ

2- Prof. Dr. Levent AKIN

3- Doç. Dr. Emel HANAĞASI

Tez Savunması Tarihi

20.01.2021

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Doç. Dr. Emel HANAĞASI danışmanlığında hazırladığım “Maaş ve Ücret Hacı (Ankara, 2021) ” adlı yüksek lisans tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tuğba KORKMAZ DAĞLI

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR CETVELİ.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MAAŞ, ÜCRET VE HACİZ KAVRAMI, MAAŞ VE ÜCRET HACZİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER İLE BU DÜZENLEMELERİN AMACI VE KAPSAMI

§ 1. HACİZ KAVRAMI, HACZİN ŞARTLARI VE HUKUKİ NİTELİĞİ	3
§ 2. HACZEDİLMEZLİK KAVRAMI VE HACZEDİLMEZLİK KURALLARININ AMACI.....	5
§ 3. MAAŞ VE ÜCRET HACZİNİN AYRI BİR KURUM OLARAK DÜZENLENMESİ İHTİYACI.....	7
§ 4. MAAŞ VE ÜCRET KAVRAMI, MAAŞ VE ÜCRET HACZİNE İLİŞKİN KANUNİ DÜZENLEMELER İLE BUNLARIN KİŞİ VE KONU BAKIMINDAN KAPSAMI	9
I. MAAŞ KAVRAMI VE KAPSAMI	11
A. GENEL OLARAK	11
B. EMEKLİ MAAŞININ HACZİ	13
C. MUHTARLIK ÖDENEĞİNİN HACZİ	17
II. ÜCRET KAVRAMI VE KAPSAMI.....	18
A. ÜCRET HACZİNE İLİŞKİN KANUNİ DÜZENLEMELER VE BUNLARIN KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMI	18
B. ÜCRET HACZİNDE ÜCRETİN KONU BAKIMINDAN KAPSAMI.....	24

C. ÜCRETİN TANIMI, UNSURLARI VE ÜCRET HACZİ BAKIMINDAN ÜCRETİN KAPSAMINA DAHİL OLAN ÖDEMELER.....	29
1. ÜCRETİN TANIMI.....	29
2. ÜCRETİN KAPSAMINA DAHİL OLAN ÖDEMELER	32
a. Genel Olarak.....	32
b. Dar (Genel) Anlamda Ücret ve Geniş Anlamda Ücret	33
c. Ücret Ekleri	37
d. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti	44
e. Hafta Tatili Ücreti	46
f. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti	48
g. Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere Yapılan Yıllık İlave Tediyeleyer	48
h. Yıllık Ücretli İzin Süresi Boyunca İşçiye Ödenen Ücret	51
1. Çırak ve Stajyerlere Ödenen Sosyal Ücret.....	52
3. ÜCRETİN KAPSAMINA DAHİL OLMAYAN ÖDEMELER.....	55
a. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti.....	55
b. İhbar Ve Kıdem Tazminatı.....	57
c. Kötüniyet Tazminatı ve Sendikal Tazminat.....	61
d. İşçinin İş Kazası Sonucu Yaralanması veya Meslek Hastalığına Tutulması Neticesinde Verilen Tazminat.....	63
e. Kısa Çalışma Ödeneği	65

İKİNCİ BÖLÜM
MAAŞ VE ÜCRET HACZİNİN İCRASI

§ 5. HACZEDİLEBİLECEK MİKTARIN BELİRLENMESİ	67
I. GENEL OLARAK.....	67
II. İCRA VE İFLAS KANUNUNA GÖRE HACZEDİLEBİLECEK MİKTAR ...	68
A. GENEL OLARAK	68
B. HACZEDİLECEK MİKTARIN TAKDİRİNDE DİKKATE ALINACAK ÖLÇÜTLER	70
1. Borçlunun Ailesi Kavramı	70
2. Geçinme Kavramı	71
3. Borçlu ve Ailesinin Birden Çok Gelir Kaynağının Olması Durumunda Maaş ve Ücret Haczi.....	74
C. HACZEDİLMESİ GEREKEN ASGARİ MİKTAR.....	76
D. NAFKA ALACAĞI NEDENİYLE MAAŞ VE ÜCRET HACZİ.....	78
III. İŞ KANUNU VE BORÇLAR KANUNU'NA GÖRE HACZEDİLEBİLECEK MİKTAR.....	82
A. GENEL OLARAK	82
B. HACZEDİLEBİLECEK AZAMI MİKTAR	83
C. HACZEDİLEBİLECEK AZAMI MİKTARA KANUNLA GETİRİLEN İSTİSNALAR.....	84
1. İşçinin Bakmak Zorunda Olduğu Aile Üyeleri İçin Hâkim Tarafından Takdir Edilecek Miktarın Ücret Haczi Etkisi	84
2. Nafaka Alacakları İçin Ücretin Haczi.....	86

3. Kamu Alacakları Bakımından Konunun Değerlendirilmesi.....	88
IV. BORÇLUNUN ASGARİ ÜCRET İLE GEÇİNMESİ DURUMUNDA HACZEDİLEBİLECEK MİKTAR.....	90
V. EMEKLİ MAAŞININ HACZİNDE HACZEDİLEBİLECEK MİKTAR	94
A. 5510 SAYILI KANUN UYARINCA EMEKLİ MAAŞININ HACZİ	94
1. Kural: Tamamen Haciz Yasağı.....	94
2. Bu Kanun Kapsamına Giren Emekli Maaşlarının Haczedilebileceği Haller ve Haczedilebilecek Miktar	100
B. İİK’NUN 82. MADDESİNE GÖRE EMEKLİ MAAŞININ HACZİ	102
C. İİK’NUN 83. MADDESİNE GÖRE EMEKLİ MAAŞININ HACZİ	103
D. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE HACİZ	105
1. Genel Olarak	105
2. Bireysel Emeklilik Hesabındaki Birikimlerin Haczedilebilecek Miktarı ..	107
a. Katılımcı Emekli Olmadan Önce	107
b. Katılımcı Emekli Olduktan Sonra	110
c. Katılımcının Emekli Olmadan Sistemden Ayrılma Talebinde Bulunması Durumunda.....	111
3. Bireysel Emeklilik Hesabındaki Birikimlerin Haczi Usulü.....	112
VI. HACZEDİLMEZLİK NİTELİĞİNİN BELİRLENMESİNDE YETKİLİ MAKAM.....	113
VII. HACZEDİLMEZLİKTEN FERAGAT	117
A. GENEL OLARAK	117
B. İCRA VE İFLAS KANUNU KAPSAMINDA	119

C. İŞ KANUNU KAPSAMINDA	128
D. 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA	129
1. EMEKLİ MAAŞININ HACZİNE MUVAFAKAT	129
2. EMEKLİ MAAŞININ BLOKE EDİLMESİNE MUVAFAKAT.....	134
§ 6. İCRA DAİRESİ TARAFINDAN İŞVERENE TEBLİGAT YAPILMASI VE TEBLİGATI ALAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	145
I. GENEL OLARAK.....	145
II. ÜCRETİN MİKTARINI BİLDİRME VE HACZİ İCRA ETME YÜKÜMLÜLÜĞÜ	149
III. MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLERİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ.	152
§7. KANUNDA ÖNGÖRÜLEN YÜKÜMLÜLÜKLERE AYKIRI DAVRANAN MUHATABIN DURUMU	153
A. Hukuki Sorumluluk	153
B. Cezai Sorumluluk	158

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MAAŞ VE ÜCRET HACZİNDE
BAZI ÖZEL DURUMLAR

§ 11. MAAŞ VE ÜCRET HACZİNDE ŞİKÂYET	161
§ 12. HACİZDE TERTİP (SIRA) BAĞLAMINDA MAAŞ VE ÜCRET HACZİ..	166
§ 13. MAAŞ VE ÜCRET HACZİNE İŞTİRAK	169
§ 14. MAAŞ VE ÜCRET HACZİNDE MUVAZAA.....	181
§ 15. MAAŞ VE ÜCRET HACZİ İMKÂNININ BORÇ ÖDEMEDEN ACİZ BELGESİ DÜZENLENMESİNE ETKİSİ.....	187
§ 16. MAAŞ VE ÜCRET HACZİ BAKIMINDAN İCRANIN İADESİ	192

§ 17. COVID-19 SALGIN HASTALIK DÖNEMİNDE MAAŞ VE ÜCRET HACZİ	196
SONUÇ.....	208
KAYNAKÇA	211
ÖZET	218
ABSTRACT	219

KISALTMALAR CETVELİ

Aşa.	: Aşağıda
b.	: bent
BAM	: ölge Adliye Mahkemesi
Batider	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
BK	: Borçlar Kanunu
Bkz., bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
dn.	: Dipnot
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
İİD	: İcra İflas Dairesi
İİK	: İcra ve İflas Kanunu
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
K.	: Karar
Karş.	: Karşılaştırınız
m.	: Madde
MEK	: 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu
MK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
RG.	: Resmi Gazete
S., s.	: Sayfa

s.K.	: Sayılı Kanun
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
Y	: Yargıtay
YCGK	: Yargıtay Ceza Genel Kurulu
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yuk.	: Yukarıda

GİRİŞ

Maaş ve ücret, borçlu ve ailesi için genellikle yegâne geçim kaynağıdır. Bunların tamamen haczi borçlu ve ailesinin ekonomik darlığa düşmesine, yaşamlarını idame ettirebilmek için ihtiyaç duydukları kaynaklara ulaşamamalarına neden olabilir. Bunun sonucunda da borçlu ve ailesi başkalarının ya da devletin yardımına muhtaç hale gelebilir. İşte bu gibi durumların önüne geçmek amacıyla, sosyal, ekonomik ve insani düşüncelerle kanun koyucu maaş ve ücret haczinin tamamen haczedilebilmesine cevaz vermemiştir. Böylece çeşitli kanunlarda maaş ve ücretin belli bir seviyenin altına düşmesini engelleyici, bunları koruyucu hükümler getirilmiştir.

Maaş ve ücret haczine ilişkin olarak farklı kanunlarda birçok düzenleme bulunmaktadır. Örneğin; İcra ve İflâs Kanunu'nun 83. maddesi kısmen haczi caiz olan şeyler başlığı altında maaş ve her nevi ücretin haczine ilişkin genel bir düzenleme getirirken, İş Kanunu'nun 35. maddesi işçi ücretleri bakımından özel bir düzenleme teşkil etmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bu kanunun kapsamına giren emekliler bakımından tamamen haciz yasağı öngörmüşken, Borçlar Kanunu m. 410 genel hizmet sözleşmesi kapsamında ücret alacağının hacziyle ilgili düzenleme barındırmaktadır. Bunun yanında 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun, Deniz İş Kanunu, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu gibi daha birçok kanunda maaş ve ücret haczine ilişkin özel hükümler bulunmaktadır.

Bu kanuni düzenlemelerin gerek haczedilebilecek miktar gerekse haczin yerine getirilmesi usulü bakımından farklı esaslar öngördüğü dikkate alınırca, hangi borçlular bakımından hangi hükümlerin uygulanacağını belirlemek önem arz etmektedir. Bu çerçevede tezimizin ilk bölümde, maaş ve ücret kavramı ile hangi ödemelerin bu kapsamda değerlendirileceğinin, hangilerinin ise kapsam dışında kalarak haczedilmezlik

korumasından yararlanamayacağıın üzerinde durulmuştur. Maaş ve ücret haczinin ayrı bir kurum olarak düzenlenmesinin amacı açıklanmış; bunun yanında, çeşitli kanunlarda öngörölmüş düzenlemelerden ve bunların kişi ve konu bakımından kapsamından bahsedilmiştir.

Tezimizin ikinci bölümünde maaş ve ücret haczinin icrası çalışma konusu yapılmıştır. İlk bölümde yapılan ayrımlardan bu bölümün ele alınmasında özellikle yararlanılmış, bir nevi o şablon üzerinden devam edilmiştir. Bu çerçevede, çalışma konusu yapılan her kurum, farklı kanunların kapsamına giren farklı borçlular bakımından özel olarak ele alınmıştır. Bu bölümde öncelikle maaş ve ücretin hacedilebileceği miktar inceleme konusu yapılmış, bu bakımdan kanun koyucu tarafından getirilen kıstasların içeriği doldurulmuştur. Devamında haczin ne şekilde yerine getirileceği, bu süreçte hangi işlemlerin yapılacağı, kişilerin hak ve yükümlölüklerinin, sorumluluklarının ne olduğu üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde ise maaş ve ücret haczi bakımından özellik arz eden bazı icra hukuku kurumları özel olarak ele alınmıştır. Bu kapsamda iştirak, icranın iadesi gibi öteden beri maaş ve ücret haczi bakımından üzerinde tartışılan konular açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışma yapılırken doktrindeki farklı görüşlere ve içtihatlara mümkün olduğunca yer vermeye gayret edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

MAAŞ, ÜCRET VE HACİZ KAVRAMI, MAAŞ VE ÜCRET HACZİNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER İLE BU DÜZENLEMELERİN AMACI VE KAPSAMI

§ 1. HACİZ KAVRAMI, HACZİN ŞARTLARI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

Haciz, borcunun gereğini yerine getirmeyen ve bu nedenle alacaklısı tarafından aleyhine icra takibi başlatılmış olan borçlunun mal, hak ve alacaklarından borca yetecek kadar olan kısmına alacaklının talebi üzerine icra dairesi tarafından hukuken el konulmasıdır¹. Alacaklının haciz talep edebilmesi için borçluya karşı giriştiği takibin para alacağına ilişkin olması ve kesinleşmiş olması gerekir². Bu, ilamsız takipte borçlunun ödeme emrine itiraz etmemesi yahut yaptığı itirazın alacaklı tarafından itirazın kaldırılması ya da iptali yollarına başvurularak bertaraf edilmesi halinde mümkün olur³.

¹ **Üstündağ**, Saim, İcra Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 2004, s. 140; **Arslan**, R., **Yılmaz**, E., **Taşpınar Ayvaz**, S., **Hanağası**, E., İcra ve İflas Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 246; **Akil**, Cenk, Borçlunun Üçüncü Kişilerdeki Mal ve Alacaklarının Haczi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s. 43-44; **Kuru**, B., **Aydın**, B., İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 160; **Kuru**, Baki, İcra ve İflas Hukuku El Kitabı, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013, s. 410; **Çiftçi**, Pınar, İcra Hukukunda Menfaat Dengesi, Ankara, Adalet Yayınları, 2010, s. 269.

² **Üstündağ**, s. 141; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 247; **Pekcanitez**, H., **Atalay**, O., **Sungurtekin Özkan**, M., **Özekes**, M., İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, 7. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 157, 162; **Akil**, s. 44.

³ **Üstündağ**, s. 141; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 157; **Kuru-El Kitabı**, s. 411.

Haciz hukuki el koymadır, yoksa haczedilen malvarlığı değerine kural olarak fiilen de el koymak gerekmez⁴. Bununla birlikte kanun koyucu, haczedilen paraları, banknotları, hamiline ait senetleri, poliçeler ve sair cirosu kabil senetler ile altın, gümüş ve diğer kıymetli şeyleri icra dairesinin muhafaza etmesini zorunlu tutmuştur (İİK m. 88/1). Bunların icra dairesinde muhafazası haczin geçerlilik şartı olup, fiili haciz yapılmadıkça bu kıymetli şeyler salt haciz tutanağına yazılmakla haczedilmiş sayılmaz⁵.

Borçlunun üçüncü kişilerdeki mal ve alacaklarının haczi de mümkündür. Borçlunun üçüncü kişilerdeki para alacağı da bu kapsamda haczedilebilir. Ancak haczin gerçekleşmesi için üçüncü kişideki paranın İİK'nun 88. maddesinin 1. fıkrası gereğince icra dairesinde muhafaza altına alınmış olması şart değildir. Bu para alacağı hakkının alacaklının talebi üzerine icra müdürü tarafından haczedilip haciz tutanağına geçirilmesi yeterlidir⁶. Bundan sonra haczin gereğinin yerine getirilmesi için üçüncü kişiye tebligat gönderilmesi, üçüncü kişi tarafından paranın icra dairesine yatırılması vb. haciz değil, muhafaza tedbiri niteliğindedir⁷. Borçlunun üçüncü kişilerdeki alacaklarının haczinden sonra bir muhafaza tedbiri olarak İİK'nun 89. maddesindeki prosedürün işletilmesi gerekir.

Borçlunun üçüncü kişideki para alacağı, maaş ve ücret alacağı da olabilir. Ancak maaş ve ücret alacağı, diğer alacaklardan farklı olarak belli dönemler halinde yeniden

⁴ Çiftçi, s. 269-270.

⁵ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 259.

⁶ Akil, s. 367 dn. 398; Yavaş, Murat, Borçlunun Üçüncü Şahıslardaki Mal, Hak ve Alacaklarının Haczi, İstanbul, Arıkan Yayıncılık, 2005, s. 189; Akcan, Recep, Hacze İştirak, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2005, s. 113; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 270; Çiftçi, s. 270. Doktrinde haczin, haciz iradesinin icra müdürü tarafından dışa vurulmasıyla gerçekleştiğini söyleyen yazarlar da bulunmaktadır. Bu konudaki görüşler için bkz. Üstündağ, s. 147.

⁷ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 270; Akil, s. 52.

doğan, süreklilik arz eden bir alacaktır. Bu nedenle maaş ve ücret alacağıının haczini İİK'nun 89. maddesindeki prosedüre tabi tutmak, her seferinde 89. maddedeki sürecin işletilmesini gerektirecektir ki bu, takip ekonomisine aykırı olur. Bu nedenle bunlar bakımından kanun koyucu İİK'nun 89. maddesindeki prosedürden ayrı bir usul öngörmüş, maaş ve ücret kesilmesine dair usulü İİK m. 355 ve 356'da ayrıca düzenlemiştir.

§ 2. HACZEDİLMEZLİK KAVRAMI VE HACZEDİLMEZLİK KURALLARININ AMACI

İcra takibinde alacaklının ve borçlunun menfaatleri çatışmakta, bir yandan alacaklının hakkı yerine getirilmeye çalışılırken diğer taraftan borçlunun temel haklarına, ekonomik ve sosyal varlığına müdahale edilmektedir⁸. Eğer kanun koyucu borçluyu koruyucu hükümler getirmezse, borçlunun ekonomik ve sosyal açıdan mevcudiyeti tehlikeye girer. Diğer yandan eğer borçluyu koruyucu hükümlerin alanı çok genişletilirse, bu halde de alacaklının alacağına kavuşamaması ve mağduriyeti söz konusu olur⁹. Bu nedenle kanun koyucu tarafların menfaatlerini dengelemeli¹⁰, birtakım borçluyu koruyucu hükümler getirirken alacaklıların alacağını almasının önünü de tıkamamalıdır.

⁸ Aşık, İbrahim, İcra Sözleşmeleri, Ankara, Turhan Kitabevi, 2006, s. 67.

⁹ Aşık, s. 68.

¹⁰ Haciz aşamasında menfaat dengesiyle ilgili ayrıntılı açıklamalar için bkz. Çiftçi, s. 269 vd. “...Cebri icra faaliyetleri yerine getirilirken, menfaatleri çatışan alacaklı ve borçlu arasında bir denge kurulması, aynı zamanda takiple ilgili üçüncü kişilerin ve kamunun da menfaatlerinin korunması gerekir. Söz konusu dengenin ve menfaatlerin korunması ise ülkede hukuki barışın ve istikrarın sağlanmasına katkıda bulunacaktır [Topuz, Gökçen, “5510 Sayılı Kanunda Öngörülen Emekli Aylığının Haczedilmezliği Kuralı ve Bu Kuralın Anayasaya Uygunluğu Üzerine Düşünceler”, (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2016, C. 65, S. 4, s. 3017-3052), s. 3018].”

Bu çerçevede hacze ilişkin hükümler değerlendirildiğinde, alacaklılar borçlularından alacaklarını alamadıklarında, borçlunun mal ve hakları onlar için bir çeşit güvence oluşturmaktadır. Ancak borçlunun birtakım mal ve haklarının haczi, borçlu ve ailesinin başkasına, Devlet yardımına muhtaç olmaksızın yaşamlarını idame ettirememelerine, ekonomik olarak mahvına ve insan onuruna yaraşır şekilde bir hayat sürememelerine neden olabilir. Bu gibi durumlarda kanun koyucu, bazı mal ve hakların tamamının veya bir kısmının haczini yasaklamıştır¹¹. Kural olarak borçlunun ekonomik bir değere sahip olan tüm mal, alacak ve hakları haczedilebilirken¹², kanunun öngördüğü bu durumlarda bazı malvarlığı değerleri kısmen yahut tamamen haczedilememektedir. Bu çerçevede çeşitli kanunlar tarafından maaş ve ücret alacağının da, bazen kısmen bazense tamamen haczinin yasaklandığı görülmektedir.

Borçlunun birtakım mallarının kısmen veya tamamen haczine izin verilmemesinin temelinde insani hisleri zedelememek, milli duyguları üstün tutmak, kamu yararı, kamu düzeni gibi fikirler, insani ve sosyal düşünceler yatmaktadır¹³. Şöyle ki; öncelikle, borçlunun ve ailesinin hayati ihtiyaçlarını giderebilmesi için gerekli olan malların kendi yedinde bırakılması gibi insani düşüncelerden hareket edilmiştir. Bunun yanında borçlunun asgari düzeyde de olsa ekonomik varlığını devam ettirebilmesi ve böylelikle

¹¹ **Centel**, Tankut, İş Hukukunda Ücret, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası, 1988, s. 341 vd.; **Aşık**, s. 71; **Kılıçoğlu**, Evren, İcra Sözleşmeleri, İstanbul, Arıkan Yayınevi, 2005, s. 127; **Kuru**, Baki, “Haczi Caiz Olmayan Şeyler”, Makaleler, İstanbul, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, 2006, s. 718; **Topuz**, s. 3020.

¹² **Kuru**-Makaleler, s. 717; **Özbay**, İbrahim, “İcra ve İflas Hukukumuzda Haczedilmezlikten Feragat (İİK. M. 83/a)”, (Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005, C. 9, S.1-2, s. 543-567), s. 543. Buna karşılık, ekonomik bir değeri olmayan şeyler haczedilemez. Örneğin borçlunun hatıra defteri, mektupları ekonomik bir değer teşkil etmediğinden haczi mümkün değildir.

¹³ **Özbay**, s. 543; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 280; **Kuru**, Baki, İcra ve İflâs Hukuku, C. I, 3. Baskı, İstanbul, Evrim Dağıtım, 1988, s. 779; **Çiftçi**, s. 272.

topluma ve devlete muhtaç hale gelmesinin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır¹⁴. Bunları gerçekleştirebilmek için borçluda bırakılması mecburi olan malvarlığı değerlerinin hazine kanun koyucu tarafından kısmen ya da hiç izin verilmemektedir¹⁵.

§ 3. MAAŞ VE ÜCRET HACZİNİN AYRI BİR KURUM OLARAK DÜZENLENMESİ İHTİYACI

Borçlu işçi/memur bakımından maaş ve ücret çoğunlukla biricik gelir ve geçim kaynağıdır. Bu haliyle maaş ve ücretin sosyal öneminin göz önünde bulundurularak alelade alacaklardan ayrılması gerekir. Zira bunların tamamen veya büyük bir oranda borçlunun elinden alınması, borçlu ve ailesinin darlığa ve fakirliğe düşmesine, yaşamlarını sürdürmekte zorlanmalarına, kamunun bakımına muhtaç hale gelmelerine neden olabilir. Alacaklının haciz yoluyla tatmini sağlanırken menfaat dengesi alacaklı lehine aşırı derecede bozularak borçlu ve ailesinin varlığı tehlikeye düşürülebilir. Bu sebeplerle kanun koyucunun, borçlunun maaş ve ücretinin belli bir seviyenin altına düşmesini engelleyici, bunları koruyucu tedbirler alması gerekmiştir¹⁶.

¹⁴ **Postacıoğlu, İ.E., Altay, S.**, İcra Hukuku Esasları, 5. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010, s. 410; **Kuru-Makaleler**, s. 718; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 162.

¹⁵ **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 137-138.

¹⁶ **Çanak**, Erkan, “Maaş ve Ücret Haczi”, (Adalet Dergisi, 1984, S. 3, s. 569-591), s. 581; **Akın**, Levent, “Maaş ve Ücret Haczi”, (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1995, C. 44, S. 1, s. 335-363), s. 352; **Tunçomağ, K., Centel, T.**, İş Hukukunun Esasları, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2016, s. 128; **Centel**, s. 329; **Günay**, Cevdet İlhan, İş Hukuku, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013, s. 415; **Demircioğlu, A. M., Centel, T.**, İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2016, s. 142; **Evren**, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2007, s. 97; **Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D.**, Bireysel İş Hukuku, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2017, s. 161; **Süzek**, s. 350; **Göksel**, Merve, “Ücretin Haciz, Devir ve Temlik İşlemlerine Karşı Korunması”, (Ali Güneren’e Armağan, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2010, s. 149-162), s. 150; **Senyen Kaplan, E.** Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019, s. 168; **Narmanhoğlu, Ünal**, İş Hukuku Ferdi

Maaş ve ücret haczine ilişkin düzenlemeler ile kanun koyucu bir nevi borçlu ve ailesini, borçlunun kendi yaptığı işlemlere, borçlanmalara karşı korumaktadır¹⁷. Aynı zamanda bu kişiler kamunun bakımına muhtaç hale düşürülmeyerek kamu yararı da gözetilmektedir¹⁸. Alacaklılar bakımından ise, özellikle borçlunun haczedilebilecek başka bir mal veya hakkı olmaması durumunda maaş ve ücretin haczedilmesi, alacağın karşılanabilmesi için önemli bir vasıta¹⁹. Bu nedenle maaş ve ücretin haczinin tamamen yasaklanması da ölçülü bir yol olmayacaktır.

Bu çerçevede, maaş ve ücretin hem borçlu bakımından arz ettiği önem hem de alacaklı bakımından alacağını karşılayabilme vasıtası olması, ayrıca sosyal kamu düzenini ilgilendiren bir yönünün bulunması, bunlar hakkında özel düzenlemeler yapılmasını gerektirmiştir. Diğer tüm haciz uygulamalarında olduğu gibi ve belki diğerlerinde olduğundan daha önemle nazara alınarak, maaş ve ücret haczedilirken borçlu ile alacaklı arasındaki menfaat dengesini kurabilmek gerekir²⁰. Kanun koyucu maaş ve

İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014, s. 280; **Akyiğit**, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2008, s. 1584; **Çelik**, N., **Canikoğlu**, N., **Canbolat**, T., İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2019, s. 335; **Üstündağ**, s. 190; **Yavaş**-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 184; **İyilikli**, Ahmet Cahit, Haciz İhbarnameleri (İİK m. 89), Ankara, Yetkin Yayınları, 2012, s. 279; **Sümer**, N. Binnur, “İşçi Ücretinin Bu Ücrete Yönelik Haciz ve İşverenin İflâsı İle İşverene Yönelik Haciz Halinde Korunması”, (Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1996, Şakir Berki’ye Armağan, C. 5, S. 1-2, s. 225-235), s. 226 vd.

¹⁷ **Evren**, s. 97; **Göksel**, s. 150; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 139.

¹⁸ **Üstündağ**, s. 190.

¹⁹ **Çopuroğlu**, Çağlar, Ücret ve Korunması, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013, s. 164.

²⁰ **Çopuroğlu**, s. 164.

ücret haczini konu alan düzenlemelerle bu menfaat dengesini sağlamaya çalışmış ve getirdiği özel kurallar ile maaş ve ücretin ancak kısmen haczine cevaz vermiştir²¹.

§ 4. MAAŞ VE ÜCRET KAVRAMI, MAAŞ VE ÜCRET HACZİNE İLİŞKİN KANUNİ DÜZENLEMELER İLE BUNLARIN KİŞİ VE KONU BAKIMINDAN KAPSAMI

Maaş ve ücret haczinin anlaşılabilmesi, öncelikle bu düzenlemelerin konusunu oluşturan maaş ve ücret kavramlarının tam anlamıyla ortaya konmasına bağlıdır. Kişilere yapılan hangi tip ödemelerin maaş veya ücret olarak adlandırılacağı ve maaş ve ücretle ilgili yapılmış olan düzenlemelerin kapsamına dâhil edilerek ancak kısmen haczedilebileceği çözümlenmesi gereken meselelerin başında gelmektedir. Bu nedenle bu başlık altında ücret kavramı, maaş kavramı ve bunların kapsamına giren ödemeler üzerinde durulacaktır.

Uygulamada maaş, ücret, aylık, gelir, ödenek vb. birbiri yerine kullanılabilen kavramlardır. Örneğin bir işçinin çalışması karşılığı işvereninden aldığı ücret için, bir muhtarın aldığı ödenek için, emeklilerin aldıkları emekli aylığı için, dul aylığı, yetim aylığı için maaş kavramı kullanılabilir. Doktrinde de bazı yazarlar maaş ve ücret terimlerinin esasında aynı hususu karşılayan kavramlar olduğunu belirtmektedir²². Hatta kanun koyucu yaptığı farklı düzenlemelerde, aynı alacağı farklı şekillerde

²¹ Çiftçi, s. 272. Kanun koyucunun yanında icra memurunun da bu menfaat dengesini dikkate alarak haciz işlemlerini yapması gerekir. Zira İİK m. 85/6 hükmü bunu emretmekte, icra müdürünü haczi yaparken borçlu ile alacaklının menfaatlerini mümkün olduğu kadar telif etmekle yükümlü tutmaktadır.

²² “Maaş ve ücret kavramları, aslında aynı hususu belirten kavramlardır. Eskiden genel bir alışkanlıkla (genellikle) kabul edildiği üzere, maaş, Devlet memurlarına; ücret ise, özel sektör çalışanlarına (işçilere) ödenen aylıklardır (ücret, haftalık şeklinde de olabilir). Günümüzde, Devlet’te özel sözleşme ile çalışanlara ödenen aylıklara da ücret denildiğinden, uygulamada, maaş kelimesi yerine ücret kavramı daha çok uygulanır olmuştur (Yılmaz, Ejder, İcra ve İflâs Kanunu Şerhi, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016, s. 1414).”

isimlendirebilmektedir. Örneğin İİK'nun 82. maddesinin 1. fıkrasının 9. bendinde “emeklilik maaşları”, yine İİK'nun 83. maddesinde “tekaüt (emekli) maaşları” derken, aynı ödemeden 5510 s.K. “emekli aylığı” olarak bahsetmektedir.

Bununla birlikte, özellikle bizim konumuz açısından bu kavramlar arasındaki farkı ayırt etmek önemlidir. Zira bunların haczi söz konusu olduğunda farklı usul ve esaslar gündeme gelebilmektedir. Hacizleri sırasında tabi oldukları kanun hükümlerinin farklı olması, buna bağlı olarak haczedilebilirlik oranlarının değişiklik göstermesi, haczedilmezlikten feragat gibi birtakım konularda farklı usullere tabi olmaları bunlardan bazılarıdır. Bu nedenle söz konusu kavramların ayırt edilmesi ve hangi alacağın hangi kavrama karşılık geldiğinin ortaya konması, bu alacağın haczi usulünün belirlenmesi açısından zaruridir.

Çalışmamızın esasını oluşturması nedeniyle maaş ve ücret kavramları üzerinde aşağıda ayrıntılı olarak durulacaktır. Bunlar haricinde aylık kavramından bahsetmek gerekirse; TDK tarafından aylık, “*Birine, görevi karşılığı olarak veya geçimi için her ay ödenen para, maaş*” olarak tanımlanmaktadır. Yani aylık, ay ay ödenmesi koşuluyla ücreti²³ ve maaşı kapsayan, bunun yanında görevi karşılığı olmasa dahi kişinin geçimi için ona her ay yapılan diğer ödemeleri de (ör. yaşlılık aylığı) içeren üst bir başlık olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla bir aylığın haczinden bahsedildiğinde, bunun hangi alt kavrama karşılık geldiğini belirlemek gerekecektir.

Bunlara ek olarak öncelikle belirtmek gerekir ki, maaş ve ücret haczinde borçlunun kendi isteği ile çalışarak almaya hak kazandığı bedel üzerinden haciz yapılmaktadır. Yoksa borçlunun emeğinin, iş gücünün haczi söz konusu değildir. Başka

²³ Ücretin aylık olarak ödemesi zorunlu olmayıp haftalık, saat başı vs. de ödenmesi mümkündür.

bir deyişle, hâlihazırda çalışmayan bir borçlu icra dairesi tarafından çalışmaya zorlanarak aldığı maaş veya ücret haczedilemez²⁴.

I. MAAŞ KAVRAMI VE KAPSAMI

A. GENEL OLARAK

Doktrindeki yaygın tanımına göre maaş, “borçlunun gerçek ve tüzel kişilerden veya resmi ve resmi olmayan kuruluşlardan hizmet ilişkisi nedeniyle aldığı paralar ve sağladığı iratlardır”²⁵. En geniş uygulama alanıyla, çalışmalarının karşılığı olarak memurların²⁶ sağladıkları gelir, maaş olarak isimlendirilmektedir²⁷.

Teorik ve iktisadi anlamda maaşın da bir ücret olduğu ifade edilmekle beraber²⁸, bu iki gelir çeşidi arasında birtakım farklılıklar söz konusudur²⁹. Birinci fark bunların ödendiği kişiler bakımından ortaya çıkmaktadır. İşçilerin yaptıkları çalışma karşılığında ödenen bedel ücret olarak adlandırılırken, maaş daha çok atama yoluyla bir kadro karşılığı çalışan memurlara ya da geçimini sağlaması için emeklilere vb. yapılan ödemeye denmektedir. İkincisi, maaş, aylık olarak ödenmekte ve anlam itibarıyla de bir kişiye yaptığı görevin karşılığında veyahut geçimi için her ay ödenen paraya denmektedir. Ücretin ise en geç ayda bir yatırılması gerekmekte, ancak bu süre sözleşme ile

²⁴ **Kuru**-Makaleler, s. 756; **Akın**, s. 336; **Çopuroğlu**, s. 164.

²⁵ **Akın**, s. 343.

²⁶ Memur, “memur statüsü denilen bir kamu hukuku statüsünde, devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden kamu personeli” olarak tanımlanabilir (**Mollamahmutoglu**, H., **Astarlı**, M., **Baysal**, U., İş Hukuku Ders Kitabı, C. 1, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2019, s. 32).

²⁷ **Centel**, s. 60.

²⁸ “Devlet memurları, statü hukuku ile çalışmalarına karşın, sonuç olarak yaptıkları iş bir hizmettir. Bu nedenle, Devlet memurlarına yahut sözleşmeli personele ödenen paralar da ücret sayılır.” Bkz. **İnce**, Ergun, Her Yönüyle Ücret, İstanbul, Milliyet Yayınları, 1990, s. 133.

²⁹ Maaş ve ücret arasındaki ayrım hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Centel**, s. 79 vd.; **İnce**, s. 136.

kısaltılabilmektedir. Bir diğerk fark ise maaşlar çalışmadan önce peşin olarak ödenirken ücret kural olarak çalıştıktan sonra ödenmektedir.

Maaş kavramına dâhil olan alacakların başında, memurlara bir kadroda görev yapmaları karşılığında her ay düzenli olarak yapılan ödemeler gelir. Bu ödemeler İİK'nun 83. maddesine göre ancak kısmen haczedilebilir. Bundan başka, maaş farkları da İİK'nun 83. maddesi anlamında maaş kavramına dâhildir³⁰. Yani yapılmış olan zam nedeniyle borçluya yatırılan birikmiş maaş farkları, ancak maaş gibi kısmen haczedilebilir.

Maaş haricinde borçlunun eline geçen ek ödemeler de ancak maaş gibi haczedilebilir³¹. Bu kapsamda, örneğin borçluya yapılan döner sermaye ödemesi, ikramiye vb. ancak İİK'nun 83. maddesi uyarınca kısmen hacze konu edilebilir³².

³⁰ **Akın**, s. 343; **Uyar**-Makale, s. 61. Birikmiş maaş farklarının ¼'lük oranın dışında tutulması gerektiğine dair aksi yönde görüş için bkz. **Çanak**, s. 576.

³¹ **Akın**, s. 343; **Uyar**, Talih, "Kısmen Haczedilebilen Haklar", (İstanbul Barosu Dergisi, 2016, C.90, S.5, s.61-94), s. 61.

³² **Muşul**, Timuçin, Haciz ve Hacze İştirak, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019, s. 271. "...*Ek ödeme, maaştan ayrı olarak yapılmakla birlikte, maaştan sayılan, ödenmesi süregelen, herhangi bir koşulun gerçekleşmesine bağlı bulunmayan, personel arası maaş ve ücret dengesizliğini gidermek amacı ile kanunda belirtilen hesaplama şekline göre tespit edilip her ay yapılan ödemelerdir. Bu sebeple maaş gibi İİK'nun 83. maddesi çerçevesinde kısmen haczedilebilir. -Somut olayda ...'na bağlı ...'nde memur olarak görev yapan borçlunun 666 Sayılı KHK'nin 1. maddesiyle değiştirilen 375 Sayılı KHK Ek 3. maddesi gereği yapılan ek ödemenin(döner sermaye) tamamına haciz konulduğu görülmüştür.- Yukarıda yazılan ilke ve kurallar uyarınca 375 Sayılı KHK gereğince maaştan sayılan ek ödeme ücretinin maaş gibi İİK'nun 83/2. maddesi çerçevesinde ¼'den az olmamak üzere haczi mümkündür. - Mahkemece bu ilke ve kurallar uyarınca değerlendirme yapılarak temyiz konusu ek ödeme ücretinden yapılacak haczin tespiti ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken istemin reddi yönünde hüküm tesisi isabetsizdir.*" (Y12.HD, 17.03.2016, E. 2015/31119, K. 2016/8057: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası). Aynı yönde bkz. Y12.HD, 09.03.2017, E. 2016/19141, K. 2017/3463: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı.

Maaş ve maaş kavramına dâhil olan ödemeler kural olarak İİK m. 83 uyarınca, borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar borçluda bırakılmak kaydıyla ve maaşın ¼'ünden daha az olmamak üzere haczedilir. İİK'nun 83. maddesi kısmen hacze konu olan ödemeleri “maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama müstenit olmayan nafakalar, tekaüt maaşları, sigortalar veya tekaüt sandıkları tarafından tahsis edilen iratlar” şeklinde saymıştır. Emeklilere yapılan aylık ödeme İİK'nun 82. ve 83. maddesinde maaş olarak, 5510 s.K.'da aylık olarak anılmaktadır. Çalışmamızın esas konusunu –genel olarak aylıkların değil- maaş haczinin oluşturması nedeniyle ve çalışmayla bağlantısının kopmaması adına biz, söz konusu ödemedem emekli “maaşı” olarak bahsetmeyi ve emekli maaşı ve diğer benzer ödemelerden bu başlık altında söz etmeyi uygun buluyoruz.

B. EMEKLİ MAAŞININ HACZİ

İİK'nun 83. maddesi uyarınca, tekaüt (emekli) maaşları borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar tenzil edildikten sonra haczedilebilir. Ancak her halükarda emekli maaşının en az ¼'ünün haczi şarttır. Emekli maaşının hacziyle ilgili bu genel düzenlemeden başka, İİK'nun 82. maddesinde memleketin ordu ve zabıta hizmetlerinde malûl olanlara bağlanan emekli maaşları için özel bir düzenleme getirilmiştir. Ayrıca 5510 s.K.'un 93. maddesi, bu kanun uyarınca ödenen emekli maaşları için tam haczedilmezlik kuralı koymuş ve emekli maaşları açısından İİK'nun 83. maddesinin uygulama alanını istisnai hale getirmiştir.

Emekli maaşının haczi ile ilgili 5510 s.K.'da özel hüküm bulunmakta olup bu kanun kapsamına giren emekli maaşları hakkında -İİK'nun 83. maddesinin değil- 5510 s.K.'un 93. maddesinin uygulanması gerekir³³. 5510 s.K.'un 93. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Bu Kanun gereğince sigortalılar ve hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri,*

³³ Yılmaz-Şerh, s. 482.

sağlık hizmeti sunucularının genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması sonucu Kurum nezdinde doğan alacakları, devir ve temlik edilemez. Gelir, aylık ve ödenekler; 88 inci maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez. Bu fıkra göre haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedilir". Görüldüğü üzere 5510 s.K. ile emekli maaşının haczi kural olarak tamamen yasaklanmıştır; bu kanun kapsamına giren emekli maaşlarının kısmen dahi haczi mümkün değildir.

İİK'nun 82. maddesinin 1. fıkrasının 9. bendi ise memleketin ordu ve zabıta hizmetlerinde malûl olanlara bağlanan emekli maaşları için özel bir düzenleme içermektedir. Buna göre, "*Memleketin ordu ve zabıta hizmetlerinde malul olanlara bağlanan emeklilik maaşları ile bu hizmetlerden birinin ifası sebebiyle ailelerine bağlanan maaşlar ve ordunun hava ve denizaltı mensuplarına verilen uçuş ve dalış tazminat ve ikramiyeleri*" haczolunamaz. Bu düzenleme uyarınca ordu ve zabıta hizmeti³⁴ yürütmekte iken malûl olan kişilere bağlanan emekli maaşları tamamen haczedilemeyecektir.

Bunlardan başka, bireysel emeklilik sistemine dâhil olan katılımcılar bakımından da özel bir düzenlemeler getirilmiştir. Bireysel emeklilik sistemi, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu³⁵ ile bu kanun uyarınca çıkarılmış Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik³⁶ hükümleriyle düzenlenmiştir. 4632 s.K.'un 17. maddesi ve Yönetmelik'in 26. maddesi, bireysel emeklilik sistemi içinde satın alınan fonun hazineye yönelik özel düzenlemeler barındırmaktadır.

³⁴ Burada zabıta hizmetini yürüten kişiden kasıt polis ve jandarmadır (**Kuru-Makaleler**, s. 741).

³⁵ RG. 07.04.2001/24366.

³⁶ RG. 09.11.2012/28462.

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı ile emeklilik şirketi arasında imzalanan bir sözleşme ile sisteme dâhil olunmakta; tarafların hak ve yükümlülükleri, sistemden ayrılma, emeklilik şartları gibi hususlar bu sözleşmede düzenlenmektedir. Katılımcı belirlenen miktarda katkı payını emeklilik şirketine düzenli olarak yatırmakta, ödenen bu katkı payları ile emeklilik şirketi tarafından fon satın alınarak katılımcının emeklilik hesabına kaydedilmektedir. Kanunun 6. maddesindeki şartları sağlayan katılımcı emekli olmaya hak kazanmaktadır. Böylece birikimlerinin toplu olarak bir defada ya da belli bir program dâhilinde kendisine ödenmesini isteyebilmekte yahut yıllık gelir sigortası sözleşmesi yaparak kendisine emeklilik şirketi tarafından düzenli gelir sağlanmasını da talep edebilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminden emekli olmaya hak kazanan katılımcıya yapılacak olan ödemeler hakkında 5510 s.K.'un 93. maddesi uygulanmadığı gibi, bütün ödemeler hakkında kısmi haczedilebilirliğe ilişkin İİK'nun 83. maddesinin ve maaş ve ücretlerin kesilme usulü hakkındaki İİK'nun 355 vd. maddelerinin uygulanacağını söylemek de mümkün değildir. Haczin hangi usulle yapılacağı ve hangi miktar üzerinden yapılacağı aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir³⁷.

Bahsedilen bu özel düzenlemelerin kapsamına girmeyen emekli maaşları hakkında ise genel hüküm olan İİK'nun 83. maddesi uygulanacaktır. İİK'nun 83. maddesi, tekaüt (emekli) maaşlarının borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabileceğini öngörmüştür. Bu çerçevede, yurt dışı sosyal güvenlik kurumu tarafından bağlanan emekli maaşları veya bankaların emekli sandıklarından alınan emekli maaşları, bunların

³⁷ Bkz. Aşa. § 5, V, D.

tamamının haczini yasaklayan başka özel bir hüküm bulunmadığı müddetçe, İİK'nun 83. maddesi uyarınca kısmen haczedilebilir³⁸.

Emeklilere her ay düzenli olarak ödenen emekli maaşından başka, emekli olduklarında bir defaya mahsus bir emekli ikramiyesi de ödenmektedir. Ödenen bu ikramiye maaş niteliğinde olmayıp, 5510 s.K.'un veya İİK'nun 83. maddesinin kapsamına dâhil değildir³⁹. Emeklilik ikramiyesi borçlunun üçüncü kişideki tek seferlik bir alacağıdır ve tamamının haczi kâbildir⁴⁰. Ayrıca emeklilik ikramiyesinin haczinde İİK'nun 355 ve devamı maddelerinde öngörülen maaş ve ücretlerin kesilmesindeki usul uygulanmaz; ikramiyenin haczi İİK'nun 89. maddesindeki usule göre yapılır.

Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, *“4857 Sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesine göre işçinin almakta olduğu ücretlerin dörtte birinden fazlası haczedilemez. Aynı Kanununun 32. maddesinde de ikramiye, toplu sözleşme farkı ve nemada ücretten*

³⁸ **Yılmaz-Şerh**, s. 484; **Muşul**, s. 507; **Kuru/Aydın**, s. 195; **Kuru-** El Kitabı, s. 522. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, *“...Yargıtay HGK'nun 2009/12-166 Esas sayılı 10.06.2009 tarihli kararı uyarınca, yurt dışından bağlanan emekli maaşları, İİK'nun 83. maddesi kapsamında değerlendirilmektedir... İİK'nun 83. maddesi hükmünde borçlunun ve ailesinin geçimi için K.İdurlüğü'nce zorunlu olarak takdir edilen miktar tenzil olunduktan sonra kalan bölümünün haczedilebileceği ve bu miktarın maaşın 1/4'ünden az olamayacağı belirtilmiştir.- Somut olayda borçlunun yurt dışından aldığı emekli maaşının yatırıldığı banka hesabı üzerine haciz konulduğu iddia edilmektedir. Bu durumda Mahkemece, haciz konulan banka hesabının maaş hesabı olup olmadığı araştırılarak oluşacak sonuca göre; maaş hesabı ise yukarıdaki ilkelere göre, maaş hesabı değil ise hesabın tümüyle haczedilebileceği gözönünde bulundurularak incelemenin bu kurallar çerçevesinde yapılması gerekirken eksik inceleme sonucunda yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir.”* (Y8.HD, 20.11.2014, E. 2014/2350, K. 2014/21489: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

³⁹ **Yılmaz-Şerh**, s. 1419; **İyilikli**, s. 285; **Kaçak**, Nazif, Açıklama ve İçtihatlarla Haczedilemezlik, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2006, s. 228.

⁴⁰ **Muşul**, s. 303.

sayılacağından onların da aynı koşullarda haczini engelleyen bir yasa hükmü yoktur.- 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ifade edilen ikramiyeden anlaşılması gereken, işçiye maaş gibi belirli periyotlar halinde sürekli yapılan bir ödeme olup, icra takip dosyasında haciz konusu yapılan ise emeklilik halinde ödenen emeklilik tazminatı olduğundan, olayda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesinin uygulama yeri yoktur.- Öte yandan, emeklilik tazminatı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'nca ödenen gelir, aylık ve ödenek niteliğinde olmadığından anılan Yasa hükümleri de uygulanamaz. Yine, emeklilik tazminatı, maaş ve ücret niteliğinde de bulunmadığından, İİK.nun 83. maddesinin de uygulama imkanı yoktur.- O halde, sözü edilen bu alacağın haczedilmesinde yasaya uymayan bir yön bulunmadığından, mahkemece emekli ikramiyesine yönelik şikayetin reddi yerine yazılı gerekçeyle haczin kaldırılmasına karar verilmesi isabetsizdir”⁴¹.

Bunun yanında yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına göre emeklilik ikramiyesinin haczi için emeklilik hakkının elde edilmiş, ikramiyenin ödenebilir hale gelmiş olması şarttır. Henüz çalışmaya devam eden işçi için, “emekli olması halinde emekli ikramiyesinin haczi” şeklinde bir haciz yapılamaz⁴².

C. MUHTARLIK ÖDENEĞİNİN HACZİ

Muhtarlara verilen aylık ödeneklerle ilgili düzenlemeler, 5147 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası'nda bulunmaktadır. Söz konusu yasada muhtarlık ödeneğine konulabilecek hacizle ilgili özel bir kural bulunmamaktadır. Yargıtay ise bu ödenekleri “muhtarlık maaşı” olarak adlandırmakta ve bunların haczinde de İİK'nun 83

⁴¹ Y12.HD, 18.06.2013, E. 2013/16716, K. 2013/22767. Aynı yönde bkz. Y12.HD, 02.07.2012, E. 2012/5726, K. 2012/23253; Y12.HD, 13.06.2012, E. 2012/12849, K. 2012/20371: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

⁴² Y12.HD, 06.02.2003, E. 2003/29157, K. 2003/2336 (Çil, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, Ankara, Turhan Kitabevi, 2004, s. 825).

vd. maddelerinin uygulama alanı bulacağını içtihat etmektedir. Yargıtay'ın terim karmaşasına neden olacak şekilde muhtarlık "maaşı" kavramını kullanması isabetli olmamakla birlikte; İİK'nun 83. maddesinin lafzında geçen "tahsisat(ödenek)" kavramı, muhtarlık ödeneğini de karşılamaktadır. Dolayısıyla ödenekler hakkında da İİK'nun 83 vd. maddeleri uygulama alanı bulacak ve muhtarlık ödeneği ancak kısmen hacze konu edilebilecektir⁴³.

Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, "*Muhtarlık maaşı, 2108 Sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Yasası hükümlerine göre verilmekte olup, anılan yasada muhtarlık maaşının haczedilemeyeceğine dair yasal bir düzenleme bulunmadığından anılan maaşın, maaş haczi ile ilgili olarak düzenlenen İİK'nun 83.maddesi hükmüne göre kısmen haczi caizdir.-Mahkemece, İİK'nun 83. maddesi gereğince, borçlunun ve ailesinin geçinmeleri için lüzumlu olan miktar tenzil edildikten sonra ve maaşın 1/4'ünden az olmamak üzere haczin devamına ve bu kısmı aşan miktar üzerindeki haczin kaldırılmasına karar verilmesi gerekirken anılan yasa hükmü gözetilmeksizin şikayetin tümüyle reddi isabetsizdir*⁴⁴."

II. ÜCRET KAVRAMI VE KAPSAMI

A. ÜCRET HACZİNE İLİŞKİN KANUNİ DÜZENLEMELER VE BUNLARIN KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMI

Ücret haczine ilişkin olarak farklı kanunlarımızda farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Bu farklı kanunlardaki düzenlemeler birebir aynı hükümleri içermemekte, farklı hukuki sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle bu konudaki yasal düzenlemelerin

⁴³ **Yılmaz-Şerh**, s. 484; **Uyar-Kısmen Haczedilebilen Haklar**, s. 86; **Muşul**, s. 269; **Aydın**, Muzaffer, **Haczedilemeyen Mal ve Haklar**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012, s. 58.

⁴⁴ Y12.HD, 19.03.2013, E. 2013/432, K. 2013/10216: Kazancı İctihat Bilgi Bankası.

ortaya konması ve hangi durumda, kimler bakımından hangi kanun hükmüne başvurulması gerektiğinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Ücret haczi konusunda en genel düzenleme İİK'nun 83. maddesinde yer almaktadır. Buna göre “...Her nevi ücretler... borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabilir. - Ancak haczolunacak miktar bunların dörtte birinden az olamaz...”. Kanun koyucu bu madde hükmü ile icra memuruna, borçlunun ücreti üzerine asgari ¼ oranında haciz koymasını emretmiştir. Üst sınırı ise borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarın borçlu nezdinde bırakılması oluşturmaktadır.

Ücret haczi konusunda diğer bir düzenlemeyi İş K.'nun 35. maddesi teşkil etmektedir. Buna göre, “İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır”. Görüldüğü üzere İİK **asgari** ¼ oranında haciz yapılmasını emretmişken, İş K. asgari bir oran belirlememiştir. İİK azami bir oran belirlemeksizin, icra memurunun borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı borçlu nezdinde bıraktıktan sonra kalan miktarı haczedebileceğini öngörmüşken, İş K. işçinin ücretine **azami** ¼ oranında haciz konabileceğini hükme bağlamıştır.

Bizim de katıldığımız doktrindeki hakim görüşüne göre⁴⁵, İş K.'nun 35. maddesi İİK'nun 83. maddesine göre yeni tarihli ve özel hüküm niteliğinde olduğundan, İş K. kapsamına giren işçiler bakımından, tek başına İş K.'nun 35. maddesi uygulanacaktır. Azınlıkta kalan bir başka görüş ise⁴⁶, İş K. ile İİK'nun birlikte uygulanmasına işaret etmektedir. İş K.'nda öngörülen azami ¼ haciz sınırı ile, İİK'nda öngörülen asgari ¼

⁴⁵ Çopuroğlu, s. 165; Centel, s. 343; Akyiğit-Şerh, s.1586 dn. 14; Sümer, s. 228.

⁴⁶ Çil, s. 822-823.

sınırının birlikte uygulanması gerektiğini, bu halde her hâlükârda sadece işçinin ücretinin ¼'ünün haczedilebileceğini belirtmektedir. Ancak İş K. m. 35 gereğince, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkimin takdir ettiği miktar da haczedilemez bölüme eklenmektedir. Bunun sonucunda işçinin ücretinin ¼'ünden de az bir miktarı haczedilebilmektedir. Dolayısıyla özellikle bu durumda İİK ile İş K.'nun birlikte uygulanabilme yeteneği yoktur. Yazar da bu duruma işaret etmekte, İş K. yahut İİK'nda yapılan değişikliklerde bu tereddütün giderilmemiş oluşunu eleştirmektedir. Hâlbuki İş K.'nun 35. maddesi, İİK'nun 83. maddesine göre özel hüküm niteliğinde olup, ücret bakımından İİK m. 83 hükmünün uygulanma kabiliyetini ortadan kaldırmıştır. Başka bir deyişle İş K. kapsamına giren işçilerin ücretinin haczi bakımından İş K.'nun 35. maddesi tek başına uygulama alanı bulmaktadır. Bu haliyle azınlık görüşün işaret ettiği yönde bir uygulama sorunu da ortaya çıkarmamaktadır.

Yukarıda işaret edildiği gibi, tamamen farklı karakterdeki, birbirinden çok farklı hukuki sonuçlar doğuran bu iki düzenleme, İş K. kapsamına giren borçlular ile girmeyip İİK'na tabi olan borçluların doğru tespit edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Ücret haczi hakkındaki bir başka hüküm, BK'nda bulunmaktadır. İş K. kapsamına girmeyen, ancak BK anlamında genel hizmet sözleşmesi ile iş gördürülen işçilerin ücretleri bakımından BK'nun 410. maddesi dikkate alınacaktır. BK'nun 410. maddesine göre, *“İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. - Nafaka alacaklılarının hakları saklıdır. -Gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi geçersizdir.”* İş K.'nun 35. maddesi ile BK'nun 410. maddesi karşılaştırıldığında, ücret haczi bakımından birbirine paralel düzenlemeler getirildiği görülmektedir. Her iki kanun kapsamına giren kişiler bakımından da ücretin en fazla ¼'ünün haczedilebileceği, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktarın

bu orana dâhil edilmeyeceği ve ¼ sınırının nafaka alacaklıları bakımından uygulanmayacağı öngörülmüştür. Öyleyse iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi ile genel hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan işçi ayrımının ücret haczi bakımından inceleme değeri bulunmamaktadır. İster İş K. kapsamında ister BK kapsamında olsun işçi ücretlerinin haczi aynı esasa tabidir.

Tüm bunlara ek olarak, ücret haczinden bahsedilebilmesi için borçlunun memur olmaması gerekir⁴⁷. Karşılığında ücret elde edilen edim, herhangi bir iş, hatta kamu hizmeti de olabilir. Nitekim genel devlet dairelerinde, kamu iktisadi kuruluşlarında yahut diğer kamu tüzel kişilerinin bünyesinde imzaladıkları hizmet sözleşmesi kapsamında çalıştırılan ve bunun karşılığında ücret alan birçok işçi bulunmaktadır. Ancak ücretten bahsedilebilmesi için kamu hizmetini gören kişinin memur olmaması şarttır. Zira memurların yaptıkları iş karşılığında aldıkları bedel –ücret değil- maaş olarak adlandırılmaktadır.

Maaş ve ücret hacziyle ilgili başka bir hüküm, Deniz İş Kanunu'nda bulunmaktadır. Kanunun 32. maddesinde, gemi adamlarının maaşının 240 TL'sinin (240 TL'sinden fazlasının) haczedilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme çok eski tarihli olduğundan, Türk parasından altı sıfır atılmadan önce önemi kaybetmişti⁴⁸. Sıfırların atılmasıyla tekrar değer kazanan düzenlemenin, enflasyonun etkisiyle yeniden değerini yitirdiği söylenebilir. Bu sebeple Deniz İş K.'ndaki haczedilmezlik sınırı, bu kanuna tabi olan işçi ücretlerini koruyucu özelliğini yitirmiştir⁴⁹. Bu bağlamda doktrinde, Deniz İş

⁴⁷ Centel, s. 60.

⁴⁸ Çopuroğlu, s. 167.

⁴⁹ Narmanlıoğlu, s. 313 dn. 183.

K.'ndaki sınırın da İş K.'ndaki düzenlemeye paralel olarak oran üzerinden belirlenmesi tavsiye olunmaktadır⁵⁰.

Maaş ve ücret hacziyle ilgili başka bir düzenleme ise 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'un 71. maddesinde bulunmaktadır. Bu düzenlemenin uygulama alanı bulabilmesi için alacağın kamu alacağı niteliğinde olması gerekir⁵¹. Düzenlemeye göre, *“Aylıklar, ödenekler, her çeşit ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama bağlı olmayan nafakalar, emeklilik aylıkları, sigorta ve emeklilik sandıkları tarafından bağlanan gelirler kısmen haczolunabilir. Ancak haczolunacak miktar bunların üçte birinden çok dörtte birinden az olamaz. - Asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerin onda birinden fazlası haczolunamaz.”* Görüldüğü üzere 6183 s.K ile kamu alacakları tahsil edilirken aylıkların (maaşların) ve her çeşit ücretin asgari 1/4'ü azami 1/3'ünün haczedilebileceği hükme bağlanmıştır. Asgari ücreti aşmayanlar bakımından ise haczedilebilirlik aylığın en fazla 1/10'u olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede İş Kanunu'ndaki düzenleme ile tamamen farklı bir düzenleme söz konusudur. Bu nedenle İş K. kapsamına giren işçinin kamu alacağından doğan borcu için ücretine haciz konmak istendiğinde, ücret haczinin İş K.'nun 35. maddesi uyarınca mı yoksa 6183 s.K.'un 71. maddesi uyarınca mı yapılacağıın belirlenmesi ciddi önem arz etmektedir.

Vergi, resim, harç gibi kamu alacaklarının tahsiline ilişkin takiplerde, 6183 s.K. uygulanır. Bu alacakların tahsili bakımından 6183 s.K. özel hükümler öngörmektedir. İş K. kapsamına giren işçiler bakımından ise İş K. uygulama alanı bulur ve bu kişiler bakımından İş K.'nda daha özel bir hüküm varsa o uygulanır. Yani 6183 s.K.'un uygulama alanı takibin konusuna göre, İş K.'nun uygulama alanı ise takibin tarafına göre

⁵⁰ Bkz. **Çopuroğlu**, s. 167; **Centel**, s. 344; **Sümer**, s. 230.

⁵¹ **Çopuroğlu**, s. 165.

belirlenmektedir. Bu nedenle iki kanun arasında özel kanun-genel kanun sıralaması yapmak çok kolay değildir.

Doktrinde de bu konuda farklı yönde görüş beyan eden yazarlar bulunmaktadır. Bir kısım yazarlara göre, işçi ücretine haciz konmasına sebep olan alacak kamu alacağı ise, 6183 s.K. uygulanır⁵². Bir başka deyişle kamu alacağı için ücret haczedilmek istendiğinde, İş K.'nun 35. maddesi değil, 6183 s.K.'un 71. maddesi uygulanır. Yani kamu alacağının tahsili için işçi ücretinin en çok 1/3'ü, en az 1/4'ü haczedilebilir. Ücret miktarı asgari ücreti aşmayan işçiler bakımından ise ücretin en fazla 1/10'u haczedilebilir.

Bir diğer görüşe⁵³ göre ise, İş K.'nun ilgili hükmünün bu kanuna tabi olan işçiler bakımından öncelikle uygulanması gerekir. Hacze konu borcun konusu ister özel alacak olsun ister kamu alacağı olsun İş K. öncelikli olarak uygulanır. 6183 s.K.'daki haczedilmezlik sınırı ancak İş K.'na tabi olmayan işçiler bakımından uygulanabilir.

Bizim kanaatimizce de işçi ücretlerinin kamu alacağı için dahi ancak İş K.'nun 35. maddesinin öngördüğü sınırlarda haczi mümkün olmalıdır. 6183 s.K.'un 71. maddesi, 26.11.1980 tarihli bir düzenlemedir; İş K.'nun 35. maddesi ise 22.05.2003 tarihli bir düzenlemedir. İş K.'nun 35. maddesi, 6183 s.K.'daki düzenlemeden sonra yürürlüğe girmiş olmasına rağmen, kamu alacağı konusunda hiçbir istisna öngörmeksizin işçi ücretlerinin en fazla 1/4'ünün haczine cevaz vermiştir. Nasıl ki İş K.'nun 35. maddesi ile nafaka borcu alacaklılarının hakkı saklı tutulmuş ve nafaka alacakları için işçinin ücretinin hükümdeki sınırlara tabi olmaksızın haczi mümkün kılınmış ise; kamu alacağı bakımından buradaki sınırın değil, 6183 s.K.'daki sınırların uygulanmasını murat eden kanun koyucunun, bu düzenlemeleri saklı tutması beklenirdi. Kanun koyucu işçi ücretinin

⁵² **Tunçomağ/Centel**, s. 131; **Demircioğlu/Centel**, s. 149; **Günay**, s. 418.

⁵³ **Süzek**, s. 376; **Çopuroğlu**, s. 165; **Narmanhoğlu**, s. 314; **Barlass**, İrfan, Kamu Alacaklarının Haciz Yoluyla Takibi, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2017, s. 74.

azami ¼ haczi konusunda –sonraki düzenleme olan İş K.’nun 35. maddesi ile- kamu alacaklarını ayrı tutmayarak, bizce, bunları da İş K.’nun 35. maddesine tabi tutmuştur.

B. ÜCRET HACZİNDE ÜCRETİN KONU BAKIMINDAN KAPSAMI

Ücret, en genel manasıyla, yapılan bir işin karşılığı olarak ödenen paraya denir⁵⁴. İş sözleşmesi veya genel hizmet sözleşmesi çerçevesinde, yaptığı işin karşılığında işçiye yapılan ödeme ücret kavramına tekabül etmektedir ve ücret haczi kapsamında incelenmesi gereken konuların başında gelir. Uygulamada en çok karşılaşılan ücret haczi de, işçinin ücretine konan hacizdir. İşçiye yapılan hangi tip ödemelerin ücret kavramına dâhil edileceği ve ücret haczi bağlamında kısmen hacze tabi olduğu aşağıda ayrıntılı olarak incelenecektir.

Bunun dışında pazarlamacılık sözleşmesi kapsamında pazarlamacıya ödenen ücret (BK m. 454 vd.), evde hizmet sözleşmesi kapsamında işçiye ödenen ücret (BK m. 461), vekâlet sözleşmesi kapsamında vekile ödenen ücret (BK m. 502/3), simsarlık sözleşmesi kapsamında simsara ödenen ücret (BK m. 521 vd.), komisyon sözleşmesi kapsamında komisyoncuya ödenen ücret (BK m. 539 vd.), saklama sözleşmesi kapsamında saklayana verilen ücret (BK m. 561/2), eser sözleşmesinde yükleniciye ödenen bedel (BK m. 480), çırak ve stajyerlere ödenen ücret (MEK m. 25), acenteye ödenen ücret (TTK m. 113 vd.), tasfiye memuruna ödenen ücret (TTK m. 284, 536 vb.), anonim şirket yönetim kurulu üyelerine ödenen ücret (TTK m. 394), limited şirket müdürlerine ödenen ücret (TTK m. 616/1-f), taşıma sözleşmesi kapsamında taşıyıcıya ödenen ücret (TTK m. 850 vd., 870), taşıma işleri komisyonculuğu sözleşmesi kapsamında komisyoncuya ödenen ücret (TTK m. 920 vd.), avukatlık sözleşmesi kapsamında avukata ödenen avukatlık ücreti (Av.K. m. 164) gibi farklı kanunlarda

⁵⁴ TDK tarafından ücret, “İş gücünün karşılığı olan para veya mal” şeklinde tanımlanmıştır. Bkz. Güncel Türkçe Sözlük: www.sozluk.gov.tr.

düzenlenmiş birçok farklı ücret türleri bulunmaktadır. Bu ücret türleri bakımından bunların İİK'nun 83. maddesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği, kısmi hacze tabi olup olacağı, üzerinde durulması gereken bir meseledir.

Pazarlamacılık sözleşmesi kapsamında pazarlamacıya ödenen ücret (BK m. 454 vd.) ve evde hizmet sözleşmesi kapsamında işçiye ödenen ücret bakımından, BK'nun 410. madde hükmü uygulanmalıdır. Zira BK'nun 469. maddesi⁵⁵ gereğince, bu sözleşmelere ilişkin hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Genel hizmet sözleşmesi hükümleri içerisinde ise ücretin en fazla ¼'ünün haczedilebileceği kurala bağlanmıştır (BK m. 410). Bu nedenle pazarlamacılık ve evde hizmet sözleşmesi nedeniyle ödenen ücretlerde pazarlamacının veya işçinin aldığı ücretin en fazla ¼'ü üzerine haciz konabilir. Kanunun açık atfi karşısında bu sözleşmeler bakımından bir tereddüt bulunmamaktadır.

Çırac ve stajyerlere ödenen ücretin ancak kısmen haczinin caiz olduğu ise yine kıyas yoluyla ulaşılabilecek bir sonuçtur. Aşağıda⁵⁶ ayrıntılı olarak incelediğinden şimdilik bunu söylemekle yetinmeyi uygun görüyoruz. Bunun dışında sayılan diğer ücret türlerinin haczi bakımından ise, yabancı doktrinde ve Türk doktrinde farklı fikirler ortaya konmaktadır.

İsviçre hukukunda ücret, “ifa edilen iş karşılığı verilen ivaz”a karşılık gelmektedir. Ücret ödenmesine sebep olan ilişkinin geçici yahut devamlı olması, bağımlı ya da bağımsız olması; hatta ödenen meblağa verilen ad önem arz etmemektedir. Önemli olan, ücretin yapılan bir işin karşılığında verilmesidir. Komisyon ücreti, vekâlet ücreti,

⁵⁵ **BK m. 469-** Pazarlamacılık sözleşmesine ve evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hâllerde, hizmet sözleşmesinin genel hükümleri uygulanır.

⁵⁶ Bkz. Aşa. §4, II, C, 2, 1.

eser sözleşmesi karşılığı verilen ücret, ücretin kapsamına dâhildir⁵⁷. Bu çerçevede İsviçre Federal Mahkemesi de, iş sahibinin belli olması ve belli bir çoğunlukta siparişin verilmiş olması halinde, eser sözleşmesi kapsamında yüklenicinin aldığı ücretin ancak kısmen haczedilebileceğini içtihat etmektedir⁵⁸. Buna karşılık işçiye verilen iâşe masraflarının (yeme, içme, barınma giderleri için verilen bedelin) ve kıdem tazminatının ise tamamen haczedilebileceği kabul edilmektedir⁵⁹.

Fransız hukukunda ise ücret haczi özel olarak Fransız İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Burada işçinin ücret alacağıının tamamı haczedilebilmektedir; ancak, işçinin en önemli geçim kaynağının ücret olması hasebiyle ücret haczi konusunda bazı özel düzenlemeler getirilmiştir. Fransız Hukuku'nda ücret haczinden bahsedilebilmesi için bir hizmet sözleşmesinin varlığı gerekmektedir⁶⁰. Bununla birlikte ücret, Fransız hukukunda, kapsam itibariyle geniş bir anlamda kullanılmaktadır. Devlet memurunun aldığı maaş, bir şirketi yöneten kişinin bunun karşılığı olarak aldığı ücret de ücret haczinin konusunu oluşturmaktadır⁶¹.

Türk hukukunda ise bu konuda görüş beyan eden birçok yazar, haciz sınırlamasına tabi olan ücretin her türlü ücret olduğunu; fikrî ya da bedeni çalışmanın karşılığında

⁵⁷ İsviçre hukukundaki görüş için bkz. **Akın**, s. 336 dn.; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 183; **Çanak**, s. 570; **Üstündağ**, s. 191. Hatta yapılan iş karşılığında olmasa bile, buna ikâme olarak verilen işsizlik maaşı gibi ödemelerin de bu kapsama girerek ancak kısmen haczinin mümkün olduğu belirtilmektedir (**Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 183).

⁵⁸ **Yavaş**, Murat, “Maaş ve Ücret Haczi”, (Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2009, S. 84, s. 93-120), s. 94-95; **Akın**, s. 336; **Çanak**, s. 570-571.

⁵⁹ **Deren-Yıldırım**, Nevhis, Türk, İsviçre ve Alman Hukukunda Hacze (Adi) İştirak, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 1989, s. 40.

⁶⁰ **Yavaş-Maaş ve Ücret Haczi**, s. 95-96.

⁶¹ **Yavaş-Maaş ve Ücret Haczi**, s. 96.

olmasının yahut çalışmanın devamlı olup olmamasının önem arz etmediğini belirtmektedir⁶². Bağımsız bir geliri olan sanat, ticaret ve serbest meslek sahibi kişilerin elde ettiği kazançların da İİK'nun 83. maddesi kapsamında ücret kavramına dâhil olduğunu söylemektedir⁶³. Bu çerçevede *Akın*, eser sözleşmesinden doğan alacağın da İİK'nun 83. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir⁶⁴. Bu düşüncesini İİK'ndeki düzenlemede ücretin devamlı olması gerektiğine ilişkin bir şart aranmamasına, hükmün lafzının her nevi ücret şeklinde olmasına dayandırmaktadır. Yine *Centel*⁶⁵ ve *Çanak*⁶⁶, hizmet sözleşmesinde olduğu kadar eser sözleşmesinde, vekâlet sözleşmesinde ödenen bedelin de bir çalışmanın karşılığı olduğunu, dolayısıyla ödenenin ücret olduğunu belirtmektedir. *Belgesay*⁶⁷ ve *Deren-Yıldırım*⁶⁸, şirket yönetim kurulu

⁶² **Akın**, s. 336; **Çanak**, s. 570; **Üstündağ**, s. 191; **Yavaş-Maaş ve Ücret Haczi**, s. 94; **Çopuroğlu**, s. 164; **Uyar-Makale**, s. 66; **Akcan**, s. 114; **Deren-Yıldırım**, s. 40; **Oskay, M., Koçak, C., Deynekli, A., Doğan, A.**, İİK Şerhi, C. 1, Ankara, Turhan Kitabevi, 2007, s. 2484; **Aydın**, s. 58.

⁶³ **Kuru-Makaleler**, s. 756; **Akil**, s. 364; **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2484; **Topuz**, s. 3021; **Aydın**, s. 58; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 291; **Kuru- El Kitabı**, s. 522.

⁶⁴ **Akın**, s. 336.

⁶⁵ **Centel**, s. 54.

⁶⁶ **Çanak**, s. 571: “Kanaatime göre: istisna akdinden veya vekalet akdinden doğan alacaklar ücret kapsamına girmelidir. İstisna akdinden doğan alacağı ele alalım. İstisna akdinde bir kimse iş sahibinin vereceği bir ücret karşılığında bir eser meydana getirmek borcu altındadır. Örneğin bir terzinin elbise dikmesi, bir temizleyicinin elbise temizlemesi, bir doktorun bir ameliyat yapması, bir tamircinin saat tamir etmesi v.s. gibi. Bu kişilerin istisna akdinden doğan alacaklarının devamlı olmadığından bunun haczettirmemek hatalı olur. İc. İf. K. 83. mad. kapsamındaki maaş ve ücretin haczinde gerek bedeni, gerekse fikri çalışarak bir eser meydana getirmekte ve bunun karşılığında ücret almaktadır. Bu ücretin devamlı olmayıp geçici olması İsviçre Hukuku'nun kabul ettiği gibi bu kavrama dahil olmasına bir neden yoktur.”

⁶⁷ **Belgesay**, Mustafa Reşit, İcra ve İflâs Kanunu Şerhi, 2. Baskı, İstanbul, Sucuoğlu Matbaası, 1948, s. 235.

⁶⁸ **Yıldırım**, M.K., **Deren-Yıldırım**, N., İcra ve İflas Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2015, s. 40.

üyelerine ödenen huzur hakkının hükmün kapsamına girdiğini belirtmektedir. *Uyar*⁶⁹ da, düzenli şekilde ödenmese dahi belli bir edimin karşılığında ödenmesi nedeniyle komisyon ücreti, vekâlet ücreti, eser sözleşmesi karşılığında verilen ücret gibi karşılıkların, ücret kavramına dâhil olması gerektiğini düşünmektedir. *Kuru ve Akil* ise⁷⁰, müstakil geliri olan sanat, ticaret ve serbest meslek sahibi kişilerin elde ettiği kazançların da İİK'nun 83. maddesi kapsamında ücret kavramına dâhil olduğunu belirtmektedir.

Yargıtay da bazı kararlarında, maddedeki ücret kavramının geniş yorumlanması gerektiğine işaret etmektedir. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, *“Maddedeki maaş ve ücret kavramında sınırlayıcı bir açıklama bulunmadığından geniş yorumlanmalı, ne şekilde adlandırılırsa adlandırılınsın, borçlunun bedeni veya fikri çalışmasının karşılığı olan her türlü ücret ödemesi bu kavram içinde değerlendirilmelidir. Kanun koyucu ücretin kaynağı veya ödeyen yönünden bir ayırım yapmamış, borçlunun geçimini sağladığı bir ücret olup olmadığı hususunu değerlendirmiştir⁷¹.”*

Ücretin bu şekilde geniş yorumlanarak eser sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi gibi akitlerde ödenen parasal karşılığın da ücret olarak nitelendirilmesi durumunda; bunların haczi İİK'nun 83. maddesine tabi olacaktır. İş K'nun 35. maddesi, sadece İş K.'na tabi olan işçilere verilen ücret hakkındadır. İİK'nun 83. maddesi ise “her nevi ücret”in haczini

⁶⁹ **Uyar**-Makale, s. 66

⁷⁰ **Kuru**-Makaleler, s. 756; **Akil**, s. 364.

⁷¹ Y12.HD, 22.01.2013, E. 2012/26084, K. 2013/1444: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Yargıtay kararına konu olan somut olayda, ölen eşin yurt dışından aldığı emekli maaşı, eş öldükten sonra hayatta kalan eş tarafından alınmaya devam etmekte ve bu şekilde dul eş tarafından alınan maaşa haciz konmaktadır. Dul eşin aldığı bu maaşın tamamen haczedilmesi neticesinde dosya Yargıtay'ın önüne gitmiş ve Yargıtay bu maaşın ancak kısmen haczedilebileceğine hükmetmiştir. Kararın gerekçesini ise, İİK m. 83 hükmünün sınırlayıcı bir lafzının olmaması ve geniş yorumlanması gerektiği şeklinde oluşturmuştur.

düzenlemekte ve hakkında özel hüküm bulunmayan her türlü ücret bakımından haciz İİK'na göre yapılmaktadır.

Burada ayrıca belirtmek gerekir ki, ücret haczinde borçlunun emeği, iş gücü değil; çalışması karşılığı ona ödenecek olan para haczedilmektedir. Bu nedenle borçlu olan işçinin zorla bir işte çalıştırılarak kazancına haciz konması mümkün değildir⁷². Aynı şekilde çalışmayan borçlunun çalışmaya zorlanması veya çalışmadığı için birtakım yaptırımlar uygulanması söz konusu olamaz.

C. ÜCRETİN TANIMI, UNSURLARI VE ÜCRET HACZİ BAKIMINDAN ÜCRETİN KAPSAMINA DAHİL OLAN ÖDEMELER

1. ÜCRETİN TANIMI

Ücret haczi dendiğinde akla ilk olarak, iş sözleşmesi veya genel hizmet sözleşmesi kapsamında çalışan işçinin bu iş karşılığında aldığı paranın haczi gelmektedir. Zira uygulamada ücret haczinin neredeyse tamamı işçilerin aldığı ücret üzerinden yapılmaktadır. Bununla birlikte işçilere işverenleri veya üçüncü kişiler tarafından ödenen paranın tümü ücret olarak nitelendirilememektedir. Bunlardan bir kısmı işçiye sosyal amaçlarla, kanun gereği veya sözleşme gereği verilen, ücret alacağı olarak nitelendirilemeyecek; dolayısıyla ücret haczi kapsamında da değerlendirilemeyecek farklı tür ödemelerdir.

Tabii oldukları farklı hukuki düzenlemeler nedeniyle, işçilere yapılan ödemelerden hangilerinin ücret kavramına dâhil edilip ücret haczi kapsamında değerlendirileceği, hangilerinin kapsam dışında bırakılacağı açıklamaya muhtaçtır. Öyle ki ancak ücret olarak nitelendirebildiğimiz işçi alacağının kısmen haczi caizdir. Bunun dışında işveren veya üçüncü kişiler tarafından işçiye ödenen, ancak ücret kavramına dâhil edilemeyen

⁷² Akın, s. 336; Çopuroğlu, s. 164; Kuru-Makaleler, s. 756.

ödemelerin, haklarında ayrıca özel bir yasa hükmü olmadığı müddetçe, kural olarak tamamının haczi mümkün olacaktır.

Ücretin farklı farklı kanunlarda, uluslararası sözleşmelerde ve doktrinde birçok tanımı yapılmıştır. Ücretin bu tanımlarda yer verilen unsurlarını görebilmek ve genel olarak ücret kavramı hakkında fikir sahibi olmak açısından yapılan tanımlardan bir kısmına değinmekte fayda görülmüştür.

Anayasamızın 55. maddesinde, “*Ücret emeğin karşılığıdır*” hükmüne yer verilmiştir. Anayasamızda geçen bu ifade ücretin tanımını yapmaktan ziyade unsurlarından birini saymış ve ücretin harcanan bir emeğe karşılık olarak, fiili çalışmanın karşılığında verileceğine değinmekle yetinmiştir⁷³.

BK’nda veya İİK’nda ücretin tanımı yapılmamıştır. İş K. ise genel anlamda ücret tanımını, 32. maddesinde, “*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*” biçiminde yapmaktadır. İş K.’nda yapılan bu tanım, aşağıda bahsedileceği üzere, dar anlamda ücretin tanımıdır.

Gelir Vergisi Kanunu’nun 61. maddesinde ise ücret tanımı, “*Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir.*” şeklinde yapılmıştır. Hükmün devamında, “*Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez.*”

⁷³ İnce, s. 129; Centel, s. 56.

denmektedir. Dolayısıyla Gelir Vergisi Kanunu ücreti çok daha geniş bir çerçevede tanımlamakta ve kapsamını oldukça geniş tutmaktadır.

Ücretin Korunması Hakkında 95 Sayılı Uluslararası Sözleşme⁷⁴, kendi uygulaması açısından ücretin tanımını şu şekilde yapmıştır: “*Ücret tabiri, yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tesbit edilen bedel veya kazançları ifade eder.*”

Bunun gibi Eşit Ücrete Dair 100 Sayılı Uluslararası Sözleşme⁷⁵, bu sözleşme bakımından ücreti, “*‘Ücret’ deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdi veya ayni olarak doğrudan doğruya veya bilvasıta ödenen normal, kök veya asgari ücret veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır*” şeklinde ifade etmektedir. Görüldüğü üzere sözleşmede yapılan bu tanım, hem işçinin çalışması karşılığında ödenen çıplak ücreti hem de sağlanan diğer tüm menfaatleri ücretin kapsamına dâhil etmektedir.

Doktrinde de çeşitli ücret tanımlarına rastlanmaktadır. Bunlardan genel kabul gören bir tanıma göre, “*Ücret, çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, yapılan bir hizmetin (işin) karşılığı olarak, işveren veya üçüncü*

⁷⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 8 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen sözleşmeye ülkemiz, 24.10.1960 tarih ve 109 sayılı Kanunla taraf olmuş; Kanun ve Sözleşme 28.10.1960 tarih ve 10641 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁷⁵ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 6 Haziran 1951 tarihinde kabul edilen sözleşmeye ülkemiz, 13.12.1966 tarih ve 810 sayılı Kanunla taraf olmuş; Kanun ve Sözleşme 13.06.1967 tarih ve 12620 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşididir⁷⁶.”

Bu tanımlardan hareketle ücretin başlıca dört unsurundan bahsedilebilir. Bunlar: işçiye ödenmesi (işçi, İş K.’nin 2. maddesi gereğince sadece gerçek kişi olabilir), yapılan bir işin karşılığı olarak ödenmesi⁷⁷, işveren tarafından veya üçüncü kişiler tarafından ödenmesi⁷⁸ ve para yahut parasal değeri olan menfaatlerle ödenmesidir⁷⁹.

2. ÜCRETİN KAPSAMINA DAHİL OLAN ÖDEMELER

a. Genel Olarak

Gerek İş K. ve BK’nda gerekse İİK’nda “ücret” ibaresi bulunmakla birlikte, bu kavramdan hangi tip ödemelerin anlaşılması gerektiğine ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. İşveren (veya bazı durumlarda üçüncü kişiler) tarafından işçiye yapılan her

⁷⁶ Centel, s. 58; Akın, s. 352.

⁷⁷ İş Kanunu, çalışmadığı halde işçiye ücret ödenmesi gerektiğini düzenleyen birtakım haller öngörmüştür. Örneğin; hastalık halinde, zorlayıcı nedenin ortaya çıkması nedeniyle işçinin geçici ifa imkansızlığı veya işverenin geçici ifayı kabul imkansızlığı yaşaması durumunda vb. ücret, bir işin karşılığı olmaksızın işçiye ödenmektedir. Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz. Evren, s. 21; Narmanlioğlu, s. 281; Tunçomağ/Centel, s. 113 vd.; Centel, s. 59-60, 217-218; Senyen Kaplan, s. 186 vd.; Güven, E., Aydın, U., Bireysel İş Hukuku, 5. Baskı, Eskişehir, Nisan Kitabevi, 2017, s. 113; Korkmaz, F., Alp, N.H., Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016, s. 155; Demircioğlu/Centel, s. 107; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 347 vd.

⁷⁸ Ücret genel olarak işveren tarafından sağlanmaktadır. Ancak özellikle yüzde usulü ücret sistemiyle çalışan iş yerlerinde işçinin ücretinin tamamı veya bir kısmı üçüncü kişi konumundaki müşteriler tarafından sağlanmaktadır (Süzek, s. 351; Tunçomağ/Centel, s. 112; İnce, s. 134; Centel, s. 70; Narmanlioğlu, s. 292; Korkmaz/Alp, s. 158; Demircioğlu/Centel, s. 108; Esener, Turhan, İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1975, s. 163-164.

⁷⁹ Hizmet sözleşmesi kapsamında ücretin unsurları hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. Centel, s. 58 vd.; Evren, s. 20 vd.; Narmanlioğlu, s. 281 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 157 vd.

türlü ödeme, ücretin kapsamına dâhil değildir. Bu nedenle yapılan ödemelerden hangilerinin ücret olarak adlandırılabilmesi açıklığa kavuşturulması gereken en temel meselelerden biridir. Zira ücretin kısmen haczedilebileceğine dair kanuni güvenceden ancak ücret olarak adlandırabildiğimiz ödemeler yararlanabilecektir.

Doktrinde ücretin dar (genel) anlamda ücret ve geniş anlamda ücret olmak üzere iki farklı tanımı yapılmaktadır. Bu nedenle ücret hacziyle ilgili düzenlemelerin hangi ücret tanımı ile ilişkili olduğu; sadece dar anlamda ücret kapsamına giren ödemelerin mi kısmen haczedileceği, yoksa geniş anlamda ücretin kapsamına giren diğer ödemelerin de sadece kısmen hacze mi konu olabileceği açıklığa kavuşturulmalıdır.

b. Dar (Genel) Anlamda Ücret ve Geniş Anlamda Ücret

Dar (genel) anlamda ücret, işçinin yalnızca çalışmasına, emeğine karşılık olarak verilen nakdi meblağa denir⁸⁰. İş K. m. 32’de “*bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar*” şeklinde ifade edilen ücret dar (genel) anlamda ücreti ifade etmektedir. Çıplak ücret, esas ücret, asıl ücret, temel ücret, kök ücret kavramları da genel anlamda ücret yerine kullanılan kavramlardır. Genel anlamda ücret kanun emri gereğince ancak para ile ödenebilir. Buna karşılık, işçinin verimliliği, çalışmasından duyulan memnuniyet gibi sebeplerle yapılan ödemeler ile

⁸⁰ Evren, s. 22, 51; Senyen Kaplan, s. 168; Narmanlıoğlu, s. 283; İnce, s. 73; Centel, s. 115; Demircioğlu/Centel, s. 109; Esener, s. 162; Akyiğit-Şerh, s. 1476; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 141; Akyiğit, Ercan, İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2016, s. 227; Günay, s. 399; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 157. İş K. m. 66 hükmünde, çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir. Maddede sayılan hallerde işçi fiilen çalışıyor olmasa dahi, kanun bunları çalışma süresinden kabul etmektedir ve bunun karşılığında ödenen para da dar anlamda ücret niteliğindedir.

kanun ya da sözleşme tarafından yapılması öngörülen diğer aynı ya da nakdi ödemeler (ücret ekleri) dar anlamda ücret kavramına dâhil değildir⁸¹.

Dar anlamda ücrete, işçiye sağlanan, sözleşme ya da kanundan doğan ve para olarak ödenen yahut parayla ölçülmesi mümkün olan yan menfaatlerin de eklenmesiyle ulaşılan ücrete ise geniş anlamda ücret denir⁸². Geniş anlamda ücrete doktrinde, çıplak ücretin karşılığı olarak giydirilmiş ücret de denmektedir⁸³. Geniş anlamda ücret, dar anlamda ücreti kapsamakta, bunun yanında prim, ikramiye, komisyon ücreti gibi ücret eklerini; çalışılmadığı halde kanun hükmü gereğince ödenmesi gereken hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi ödemeleri; aynı yardımları, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma ücretini vb. de içermektedir⁸⁴.

Ücret dendiğinde öncelikle anlaşılması ve ödemelerde esas alınması gereken dar anlamda ücrettir⁸⁵. İşçiye yapılacak bir ödemenin hesaplanmasında geniş anlamda ücretin dikkate alınabilmesi için kanunda veya sözleşmede bunun açıkça ifade edilmiş olması

⁸¹ **Evren**, s. 26; **Çopuroğlu**, s. 22; **Narmanhoğlu**, s. 283; **Süzek**, s. 393; **Esener**, s. 163.

⁸² **Centel**, s. 75, 116; **Evren**, s. 22; **Çopuroğlu**, s. 22; **Narmanhoğlu**, s. 282-283; **İnce**, s. 73; **Senyen Kaplan**, s. 169; **Güven/Aydın**, s. 113; **Çenberci**, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Ankara, Olgaç Yayınları, 1986, s. 667-668; **Korkmaz/Alp**, s. 155; **Esener**, s. 164; **Akyiğit-Şerh**, s. 1476; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 141,149; **Akyiğit-İş Hukuku**, s. 227; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 158.

⁸³ Bkz. **Evren**, s. 22; **Centel**, s. 75, 117; **Çopuroğlu**, s. 23; **Güven/Aydın**, s. 113; **Korkmaz/Alp**, s. 155; **Akyiğit-Şerh**, s. 1477; **İnce**, s. 73; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 149; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 158.

⁸⁴ **Çenberci**, s. 668; **Çopuroğlu**, s. 22; **İnce**, s. 132; **Centel**, s. 75, 117.

⁸⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 157; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 321.

gerekir⁸⁶. Yani bir manada geniş anlamda ücret, ücretin özel bir görünümüdür⁸⁷. Bunun yanında ücret ekleri, kanunda aksine bir durum düzenlenmedikçe, asıl ücretin tabi olduğu esaslara tabidir⁸⁸. Örneğin; ücret ekinin ödenmemesi halinde de asıl ücretin ödenmemesinde olduğu gibi işçinin bunu talep etme ve ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkı vardır.

Bu çerçevede, İş K. m. 35 hükmünde geçen ücret teriminden dar anlamda ücretin mi yoksa geniş anlamda ücretin mi anlaşılması gerektiği konusunda farklı düşünceler öne sürülmüştür. Doktrinde bir görüş⁸⁹, İş K.'nun 35. maddesi ile sadece İş K.'nun 32. maddesinde ifadesini bulan genel anlamda ücretin kastedildiğini düşünmektedir. Başka bir deyişle İş K.'nun 35. maddesi, sadece bir çalışmanın karşılığı olarak ödenen paranın kısmen haczedilebileceğini düzenlemiştir. Dar anlamda ücretin kapsamına girmeyen, sadece geniş anlamda ücretin kapsamına giren ödemelerin tamamının haczi caizdir.

Bu görüşü savunan yazarlar, ücret kavramından geniş anlamda ücretin anlaşılabilmesi için bunun kanunda açıkça belirtilmiş olması gerektiğini belirtmektedir. Kanunda açıkça belirtilmedikçe ücret kavramı ile kastedilen dar anlamda ücrettir. Örneğin; ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi tazminatların hesabında geniş anlamda ücret üzerinden bir hesaplama yapılır. Bunun nedeni, ilgili düzenlemelerde işçiye sağlanan diğer menfaatlerin de göz önünde bulundurulacağına açıkça belirtilmiş olmasıdır. Bunun dışında hafta tatili, yıllık izin ücreti gibi işçi alacaklarının

⁸⁶ Çopuroğlu, s. 22; Çenberci, s. 668; Centel, s. 117; Narmanlıoğlu, s. 283; İnce, s. 73; Senyen Kaplan, s. 169; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 321; Esener, s. 164; Akyiğit-Şerh, s. 1477; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 158.

⁸⁷ Centel, s. 117; Çenberci, s. 668.

⁸⁸ Çenberci, s. 669; Centel, s. 117; Demircioğlu/Centel, s. 109.

⁸⁹ Çil, s. 821; Çenberci, s. 762-763; Evren, s. 98; Akyiğit-Şerh, s. 1600. Akyiğit, eserinin farklı yerlerinde farklı düşüncelere yer vermiştir. Karş. Akyiğit-Şerh, s. 1585-1586.

hesaplanmasında işçinin çıplak ücreti dikkate alınır. Zira kanunda sadece ücret ibaresi kullanılmıştır ve bu durumda genel anlamda ücretin kastedildiği anlaşılmaktadır. Tıpkı bu durumlarda olduğu gibi ücret haczinde de, geniş anlamda ücretin İş K.’nun 35. maddesi kapsamına girdiği açıkça düzenlenmediğinden, genel anlamda ücret göz önünde bulundurulmalıdır. Böylelikle genel anlamda ücretin kapsamı dışında kalan ücret eklerinin ¼’ünden fazlasının haczi mümkün olmalıdır⁹⁰.

Yazarların düşüncelerine dayanak olarak gösterdiği bir başka husus, bu tartışmanın İş K. değişikliğinden önce, 1475 s. İş K. döneminde de yapılmasına rağmen, 4857 s. İş K. ile maddede bu konuda bir değişiklik yapılmamasıdır. Eğer bu konuda kanun koyucunun amacı geniş anlamda ücretin de sadece kısmen haczedilebileceğine yönelik olsaydı, tartışmaları gidermesi ve maddede işçiye ödenen diğer menfaatlerin de kısmen haczedilebileceğini düzenlemesi gerekirdi. Ancak yine aynı sözcükleri kullanması kanun koyucunun 35. maddede sadece genel anlamda ücreti kastettiğini göstermektedir.

Bizim de taraftarı olduğumuz görüş ise hükmün konuluş amacından hareketle madde metninde bahsedilen ücret kavramından geniş anlamda ücretin anlaşılması gerektiğini belirtmekte ve geniş anlamda ücretin kapsamına giren ödemelerin de ancak kısmen haczedilebileceğini savunmaktadır⁹¹. Zira konulan hüküm ile borçlunun ücretinin mümkün olduğunca borçlu ve ailesinin geçinmesini engellemeyecek şekilde haczedilmesi, geçimini sağlayabilecek kadar olan miktarın borçlunun elinde bırakılması amaçlanmıştır. Bu korumadan borçlunun sadece çalışması karşılığında aldığı genel

⁹⁰ Çil, s. 821-822. Ancak yazar, İİK m. 83 “her nev’i ücret” ibaresini kullandığı için, ücret eklerinin ancak İİK’nun 83. maddesi kapsamında haczedilebileceğini belirtmektedir. Yani ücret eklerinin İş K.’nun 35. maddesi kapsamına girmediğini; ancak, İİK’nun 83. maddesi kapsamında olduğunu düşünmektedir.

⁹¹ Çopuroğlu, s. 166; İnce, s. 241; Güven/Aydın, s. 126; Centel, s. 334; Demircioğlu/Centel, s. 148; Sümer, s. 230.

anlamda ücret değil, kanundan veya sözleşmeden doğan diğer menfaatler de yararlandırılmalıdır⁹².

Ayrıca iş hukukunda işçi lehine yorum ilkesi geçerlidir. İİK m. 35'in kapsamına giren ücretin niteliği belirlenirken de durumun işçi lehine yorumlanması ve geniş anlamda ücret kavramının kapsamına giren her tür ödemenin hükmün korumasından yararlandırılması gerekir. Nitekim işçi lehine yorum ilkesinin uygulanabilmesi için gerekli şartlar da oluşmuştur. Şöyle ki, işçi lehine yorum yöntemine başvurulabilmesi için aranan şartlardan birincisi, kuralın anlamında bir tereddüt bulunması, yeterince açık ve kesin olmaması; ikincisi ise anlamında tereddüt edilen kuralın –kamu düzeninden çok- işçinin korunması hedeflenerek getirilmiş olmasıdır⁹³. İş. K.'nin 35. maddesi, kapsadığı ücretin niteliği konusunda yeteri kadar açık ve kesin bir düzenleme getirmemiştir, bu konuda hüküm yoruma muhtaçtır. Bunun yanında hüküm, işçinin ücretinin korunması amacını taşımaktadır. Bir nevi işçi, kendi yaptığı işlemlere karşı kendisinden korunmaktadır. O halde hüküm işçinin lehine yorumlanmalı ve madde metninde geçen ücret teriminden geniş anlamda ücret anlaşılmalıdır.

c. Ücret Ekleri

İşçinin genel anlamda ücretinin haricinde, kanun, toplu iş sözleşmesi yahut iş sözleşmesi uyarınca⁹⁴ ve devamlı olarak işvereni tarafından işçiye sağlanan, para ya da

⁹² Bu görüşü savunmanın ters bir etkiye neden olacağı ve işçi korunmaya çalışılırken alacaklının mağduriyetine neden olunacağı yönünde fikirler için bkz. **Evren**, s. 98.

⁹³ **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 6; **Günay**, s. 104 vd.; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 26 vd.

⁹⁴ Kanundan kaynaklanmamak ve sözleşmede kararlaştırılmamış olmakla birlikte, işveren tarafından sürekli olarak işçiye sağlanan ve bu şekilde iş yeri uygulaması haline gelen ek ödemeler de ücret eki niteliğini haizdir. Bu doğrultuda bkz. **Çopuroğlu**, s. 23; **Centel**, s. 122; **Senyen Kaplan**, s. 180; **Güven/Aydın**, s. 117; **Korkmaz/Alp**, s. 159; **Süzek**, s.354; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 326, 328.

parasal karşılığı olan menfaatlere ücret eki denir⁹⁵. Başka bir deyişle, geniş anlamda ücretin kapsamına giren asıl ücret dışındaki yan menfaatler ücret ekidir.

Yukarıda bahsettiğimiz üzere, bizim kabulümüze göre ücret ekleri geniş anlamda ücret kavramına girmekte ve ancak kısmen hazine cevaz verilmektedir. Ücret eklerinin çeşitliliği ve geniş yelpazesi karşısında sınırını çizmek güç olsa da uygulamada en çok karşılaşılan görünümlerinden bahsetmek yerinde olacaktır. Prim ve ikramiye birer ücret eki olarak İş K.'nun 32. maddesinin 2. Fıkrasında örnek minvalinde sayılmıştır. Diğer ücret eklerine örnek olarak, kardan pay alma, komisyon ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, sosyal yardımlar (giyecek, yiyecek, yakacak gibi) vb. sayılabilir. Bunları kısaca açıklamanın konunun anlaşılabilirliği açısından faydalı olacağı kanaatindeyiz.

İkramiye, işverenin, genellikle işçinin yaptığı işten memnuniyet duyduğunu göstermek ve işçinin işyerine bağlılığını artırmak yahut ödüllendirmek amacıyla veya nadiren evlilik, doğum, bayram, işletmenin kuruluş yıldönümü gibi özel birtakım vesilelerle işçiye sağladığı ücrete ek bir menfaattir⁹⁶.

İkramiyenin ücret eki olarak nitelendirilebilmesi için, diğer ücret eklerinde olduğu gibi, kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ya da iş yeri uygulamasından doğması, düzgün ve devamlılık arz eden şekilde, belli bir işçi grubuna ya da işçilerin tamamına ödenmesi gerekir⁹⁷.

⁹⁵ Çenberci, s. 668; Çopuroğlu, s. 23; Narmanhoğlu, s. 293; Senyen Kaplan, s. 180; Demircioğlu/Centel, s. 109; Günay, s. 400; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 158-159.

⁹⁶ Süzek, s. 355; Tunçomağ/Centel, s. 107; Esener, s. 169; Centel, s. 119 vd.; Çenberci, s. 672; Çopuroğlu, s. 24; Narmanhoğlu, s. 293; Senyen Kaplan, s. 180; Korkmaz/Alp, s. 159; Demircioğlu/Centel, s. 109; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 147; Günay, s. 400 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 159; Güven/Aydın, s. 116-117; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 327 vd.

⁹⁷ Senyen Kaplan, s. 180; Esener, s. 169; Centel, s. 119 vd.; 159.

Yerleşmiş Yargıtay kararlarına göre, ikramiye de ücretten sayılacağından, onun da aynı koşullarda (asıl ücretin tabi olduğu azami ¼ sınırına uyularak) haczi gerekir⁹⁸.

Prim, işçinin kendi başına yahut belli bir ekip halinde üstün bir emek sarf ederek yaptığı işin nitelik ya da nicelik bakımından beğenilmesi sonucunda sağlanan ve bu işin ödüllendirilmesi fikrine dayanan ek bir ücrettir⁹⁹. Uygulamada teşvik primi, üretim primi, devamlılık primi gibi adlarla işçilere prim verildiği görülmektedir¹⁰⁰.

Prim ile ikramiye birbirlerine benzemesi ve bazı ortak noktalara sahip olması nedeniyle uygulamada birbirine karıştırılabilmektedir. Ancak ikisinin verilme nedenleri birbirinden farklıdır. Prim işçinin yaptığı vasıflı veya miktar bakımından iyi olan belli bir işten dolayı verilirken ikramiye özel vesilelerle ya da işçiden duyulan genel memnuniyeti gösterme amacıyla verilmektedir¹⁰¹.

Komisyon (Provizyon, Aracılık) Ücreti, işçinin işvereni menfaatine bizzat kendisinin yaptığı yahut işverenin yapabilmesi için aracılık ettiği işlemler nedeniyle, işin

⁹⁸ Y12.HD, 27.12.2004, E. 2004/22540, K. 2004/26972; Y12.HD, 14.06.2004, E. 2004/10724, K. 2004/15105; Y12.HD, 16.06.2003, E. 2003/11959, K. 2003/14261; Y12.HD, 16.05.2002, E. 2002/9471, K. 2002/10258: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Söz konusu Yargıtay kararlarına konu olaylarda genel olarak, şikayet üzerine icra mahkemesi ikramiyenin tamamı üzerindeki haczi kaldırmıştır. Yargıtay ise kararlarında, ikramiyenin tamamının haczini engelleyen bir yasa hükmü olmadığını, onun da ücret gibi kısmen haczedilebileceğini belirtmiştir.

⁹⁹ Evren, s. 30; Çenberci, s. 669; Çopuroğlu, s. 22; Tunçomağ/Centel, s. 108; Senyen Kaplan, s. 181; Güven/Aydın, s. 116; Korkmaz/Alp, s. 158; Demircioğlu/Centel, s. 109; Günay, s. 403; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 160; Süzek, s. 354; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 326.

¹⁰⁰ Güven/Aydın, s. 116; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 146.

¹⁰¹ Centel, s. 127; Narmanlioğlu, s. 296-297; Güven/Aydın, s. 117; Korkmaz/Alp, s. 159; Demircioğlu/Centel, s. 109.

maddi değeri üzerinden belli bir oranda ya da sabit olarak aldığı ücret ekidir¹⁰². Genellikle satış işini üstlenen işçiler ya da seyyar tüccar memurlarına verilmesi öngörülür¹⁰³.

Komisyon ücretinde işverenin veya işletmenin elde ettiği kâr değil, işçinin aracılık ettiği işin değeri esas alınır; işçiye ödenecek olan miktar ise sabit olarak veya oransal olarak kararlaştırılabilir¹⁰⁴. İş yeri zarar ediyor olsa dahi işçi aracılık ettiği bu işten dolayı komisyon ücretine hak kazanır¹⁰⁵. Bu yönüyle komisyon ücreti, kardan pay almadan ayrılır.

İşçinin komisyon ücretine hak kazanabilmesi için, bu işe aracılık etmesi konusunda görevlendirilmiş olması ve işveren ile işçinin aracılık ettiği kişi arasında, işlemin geçerli olarak yapılması gerekir. Yani işçinin sadece taraflara aracılık etmesi yeterli değildir; eğer işlem kurulmamışsa, işçinin bir kusuru olmasa bile, komisyon ücretine hak kazanmaz¹⁰⁶.

Komisyon ücreti, ücret eki olarak kararlaştırılabileceği gibi, asıl ücret olarak da kararlaştırılabilir¹⁰⁷. Ancak her iki durumda da ancak kısmen haczi kabildir.

Kârdan Pay Alma, ortak sıfatına sahip olmayan işçiye, işçinin çabasını ve verimini artırmak, işçinin işletmeye bağlılığı sağlamak gibi amaçlarla işletme kârının bir

¹⁰² Çenberci, s. 684-685; Çopuroğlu, s. 27; Centel, s. 128-129; Senyen Kaplan, s. 181; Korkmaz/Alp, s. 160; Demircioğlu/Centel, s. 110; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 148; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 330.

¹⁰³ Narmanlioğlu, s. 299.

¹⁰⁴ Tunçomağ/Centel, s. 107; Çopuroğlu, s. 27; Centel, s. 130; Senyen Kaplan, s. 181; Güven/Aydın, s.115; Günay, s. 403.

¹⁰⁵ Çopuroğlu, s. 27; Centel, s. 130.

¹⁰⁶ Centel, s. 130; Süzek, s. 357-358.

¹⁰⁷ Süzek, s. 357. Ancak bu durumda da işçinin ücretinin asgari ücret tutarının altında kalmaması gerekir.

kısının dağıtılması anlamını taşır¹⁰⁸. Uygulamada genellikle işletmede yönetici pozisyonunda çalışan ya da üretim, satış bölümünde görev yapan işçilere sağlanır¹⁰⁹.

Bu ücret ekinin, işyerinin ortaklarına dağıtılan kâr payı ile karıştırılmaması gerekir. Kârdan pay alma, bir iş sözleşmesiyle işverene bağlı olarak çalışan –ortak sıfatını taşımayan- işçiye verilmesi öngörülen bir ücret ekidir. İş yerinin zarar ediyor olması halinde işçi bu zarara katılmaz¹¹⁰.

Kârdan pay alma çoğunlukla ücret eki olarak kararlaştırılır. Ancak işçinin asıl ücreti olarak da belirlenmesi mümkündür¹¹¹. İkinci halde işçinin asıl ücreti asgari ücretin altına düşmemesi gerektiğinden, aradaki fark işveren tarafından tamamlanmalıdır.

Bahşiş, kendisine verilen hizmetten memnuniyet duyan müşterinin, hoşnutluğunu göstermek için işçiye ödediği para, bir nevi ikramiyedir¹¹². Bahşiş hem dar anlamda ücret hem de ücret eki olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bazı müesseselerde (özellikle otel, lokanta, eğlence yeri vb.), yüzde usulü ücret uygulaması bulunmaktadır. Bu usulde çalışan iş yerlerinde işveren, müşterilerin hesabına servis karşılığı ya da başka bir adla yansıttığı yüzdeleri veya kendi kontrolü altında bir yerde toplanan yahut müşteriler tarafından kendi istekleriyle işverene bırakılan paraları (bahşişleri) tüm işçilere eksiksiz

¹⁰⁸ **Evren**, s. 30; **Çopuroğlu**, s. 27; **Tunçomağ/Centel**, s. 106; **Centel**, s. 131; **Narmanlioğlu**, s. 298; **Güven/Aydın**, s. 116; **Çenberci**, s. 685; **Demircioğlu/Centel**, s. 110; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 148; **Esener**, s. 173; **Günay**, s. 404.

¹⁰⁹ **Çopuroğlu**, s. 27; **Centel**, s. 132; **Senyen Kaplan**, s. 181; **Korkmaz/Alp**, s. 161; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 330.

¹¹⁰ **Çopuroğlu**, s. 27 vd.; **Narmanlioğlu**, s. 181; **Centel**, s. 132; **Esener**, s. 173.

¹¹¹ **Günay**, s. 404; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 161; **Süzek**, s. 358.

¹¹² **Süzek**, s. 354; **Narmanlioğlu**, s. 297; **Güven/Aydın**, s. 115; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 160.

olarak ödemektedir¹¹³ (İş K. m. 51). Bu iş yerlerinde ücret, üçüncü kişi konumundaki müşteriler tarafından sağlanmış olmaktadır ve orada çalışan tüm işçilere aittir. İşçinin ücretinin tamamının veya esaslı kısmının bu şekilde müşteriler tarafından ödenmesinin kararlaştırıldığı, verilen bahşişi işçinin alıkoyma hakkı olmayıp bahşişin işveren bünyesinde veya onun gösterdiği bir yerde toplandığı ve toplanan bu bahşişlerin belli zaman aralıklarında işçilere paylaştırıldığı bu gibi iş yerlerinde, müşteriler tarafından bırakılan bahşişler dar anlamda ücret niteliğindedir¹¹⁴. Bunun yanında, yüzde usulüne göre ücret sistemiyle çalışmasa dahi işçi ve işveren müşterilerin bıraktığı bahşişi asıl ücret olarak kararlaştırabilirler¹¹⁵. Bu halde de bahşişin niteliği dar anlamda ücrettir.

Ancak bunların dışında bazı işletmelerde işçiler asıl ücretlerini işverenlerinden almakta, bunun yanında sundukları iyi hizmet karşılığında müşterilerden de bahşiş alabilmektedir. Bu halde müşteriler kendi istekleriyle işçiye bahşiş bırakmakta ve işçinin kendisine bahşiş olarak bırakılan bu parayı alıkoyma hakkı bulunmaktadır¹¹⁶. Bu iş yerlerinde işçinin aldığı bahşişler ise dar anlamda ücret kavramına dâhil değildir, ücret eki niteliğindedir¹¹⁷. Bizim de kabul ettiğimiz doktrindeki çoğunluk görüş, geniş anlamda

¹¹³ Yüzde usulüne dayanan ücret sistemiyle ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s. 353 vd.; **Centel**, s. 106 vd.; **Evren**, s. 54 vd.; **Çopuroğlu**, s. 19 vd.; **Tunçomağ/Centel**, s. 111 vd.; **İnce**, s. 144 vd.; **Narmanhoğlu**, s. 292 vd.; **Güven/Aydın**, s. 115; **Çenberci**, s. 872 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 146; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 325 vd.; **Akın**, s. 352-353.

¹¹⁴ **Çopuroğlu**, s. 20, 21; **Narmanhoğlu**, s. 297.

¹¹⁵ **Senyen Kaplan**, s. 169; **Korkmaz/Alp**, s. 158; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 143; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 160; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 326. Bu halde Yargıtay, aldığı bahşişlerin aylık tutarı asgari ücreti bulmayan işçi için aradaki farkın işveren tarafından ödenmesi gerektiğini içtihat etmektedir.

¹¹⁶ **Süzek**, s. 354; **Centel**, s. 108. Eğer işçinin parayı alıkoyma hakkı yoksa, işçilere bırakılan bahşişler bir araya getirilerek daha sonra işveren tarafından işçilere dağıtılıyorsa bunun niteliği dar anlamda ücrettir.

¹¹⁷ **Narmanhoğlu**, s. 297-298; **Çenberci**, s. 874.

ücretin de ancak kısmen haczedilebileceği yönünde olduğundan, bu ayrımın pratikte bir değeri olmayacaktır. İster yüzde usulü ücret sistemiyle çalışsın ister çalışmasın, işçiye bırakılan bahşışın ücret niteliğini haiz olduğu¹¹⁸ ve en çok ¼'ünün haczedilebileceği kabul edilmelidir¹¹⁹.

Sosyal Yardımlar, genellikle toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesi gereğince, bir işin karşılığı olmaksızın, işçi ve ailesinin birtakım ihtiyaçlarını gidermek amacıyla yapılan ödemelerdir¹²⁰. Yiyecek, giyecek, yakacak yardımı; evlenme, doğum, ölüm (cenaze) yardımları örnek olarak gösterilebilir.

Temel ücretin nakden ödenmesi zorunludur. Buna karşılık ücret ekleri aynı ya da nakdi olarak ödenebilir¹²¹. Bu kapsamda işçiye eşya ile yapılan (aynı) ödemeler, örneğin giyecek, yiyecek yardımları birer sosyal yardım olarak ücret eki niteliğindedir.

Bu sayılanlardan başka ücret ekleri de bulunmaktadır. Örneğin; pahalılık zammı, yıpranma tazminatı, toplu sözleşme farkı ve nema¹²² gibi... Yukarıda bahsedildiği üzere, asıl ücretin dışında, kanundan, toplu iş sözleşmesinden, iş sözleşmesinden ya da iş yeri uygulamasından kaynaklı olarak, düzgün ve devamlılık arz eden şekilde, belli bir işçi grubuna ya da işçilerin tamamına sağlanan menfaatlerin ücret eki niteliğinde olduğu

¹¹⁸ **Centel**, s. 111; **Narmanlıoğlu**, s. 297-298; **Akın**, s. 353.

¹¹⁹ Aynı yönde bkz. **Akın**, s. 336; **Çanak**, s. 570; **Belgesay**, s. 235.

¹²⁰ **Evren**, s. 31; **Çenberci**, s. 871.

¹²¹ **Evren**, s. 35; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 153.

¹²² Toplu sözleşme farkı ve nemanın ancak kısmen haczedilebileceği yönünde Yargıtay kararları için bkz. Y12.HD, 01.10.2002, E. 2002/17994, K. 2002/19301; Y12.HD, 24.06.2002, E. 2002/12357, K. 2002/13518; Y12. HD, 10.06.2002, E. 2002/11243, K. 2002/12286 (**Çil**, s. 826 vd.).

söylenbilir¹²³. Bu tür ücret ekleri de geniş anlamda ücret kavramına dâhil olup ancak kısmen haczi caizdir¹²⁴.

d. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti¹²⁵

İş K.'nun 63. maddesine göre işçinin normal çalışma süresi en çok haftada 45 saattir¹²⁶. Ancak yasada gösterilen bazı nedenlerle ve yasal sınırlamalar dâhilinde olmak üzere işçiye normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırılabilir. Bu şekilde normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmaya ise İş K.'nun 41. maddesine göre fazla çalışma denir ve bu halde işçinin ücreti %50 zamlı ödenir¹²⁷.

Sözleşmeyle işçinin haftalık çalışma süresi 45 saatin altında kararlaştırılabilir. Bu durumlarda, sözleşmede belirlenen çalışma süresini geçtikten sonra 45 saate kadar olan

¹²³ Narmanlioğlu, s. 301.

¹²⁴ Aydın, s. 59.

¹²⁵ Bu başlık altında sadece konumuzla alakalı kısa bilgilere yer verilmiştir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. **Çopuroğlu**, s. 61 vd.; **Tunçomağ/Centel**, s. 153 vd.; **Senyen Kaplan**, s. 384 vd.; **Güven/Aydın**, s. 264 vd.; **Narmanlioğlu**, s. 642 vd.; **Çenberci**, s. 800 vd.; **Korkmaz/Alp**, s. 283 vd.; **Evren**, s. 73 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 282 vd.; **Akyiğit-İş Hukuku**, s. 400 vd.; **Günay**, s. 613 vd.; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 351 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 715 vd.

¹²⁶ İşçinin fiili çalışmasının yanı sıra, İş K. m. 66'da öngörülen farazi çalışma halleri de çalışma süresinden sayılır (**Çopuroğlu**, s. 59). Farazi çalışma süreleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Tunçomağ/Centel**, s. 155 vd.; **Güven/Aydın**, s. 259 vd.; **Narmanlioğlu**, s. 626 vd.; **Korkmaz/Alp**, s. 267 vd.; **Evren**, s. 52; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 268 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 702 vd.

¹²⁷ Bunun yerine işçinin fazla çalıştığı her bir saat için bir saat otuz dakika serbest zaman kullanma hakkı vardır (İş K. m. 41/4). Bu halde işçi sadece serbest zaman kullanır, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanmaz.

çalışmaya fazla sürelerle çalışma denir. Fazla sürelerle çalışma halinde ise işçinin ücreti Kanun gereğince %25 zamlı ödenir¹²⁸ (İş K. m. 41/3).

Örneğin; bir işçinin haftalık çalışma süresi, yapılan iş sözleşmesiyle 35 saat olarak belirlenmiş olsun. İşçinin haftada 50 saat çalışması durumunda işçi, 10 saat fazla sürelerle çalışma, 5 saat ise fazla çalışma yapmış olacaktır. 10 saatlik fazla sürelerle çalışması için 12.5 saatlik ücrete, 5 saatlik fazla çalışması içinse 7.5 saatlik ücrete hak kazanacaktır. Sonuç olarak 50 saat çalışan işçiye bunun karşılığında işvereni tarafından toplam 55 saatlik ücret ödenmesi gerekecektir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, geniş anlamda ücret kavramına dâhildir¹²⁹. Bu kapsamda bunların da ancak kısmen haczi caizdir. Fazla çalışma ücretinin ancak kısmen haczedilebileceğine dair Yargıtay'ın bir kararına göre, “*İcra Müdürlüğüne, borçlunun fazla çalışma ücreti alacağına tamamı üzerine haciz konulduğu, borçlu vekilinin haczin kaldırılmasını talep ettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda borçlunun fazla çalışma ücreti alacağına 1/4'ünden fazlasının haczi mümkün değildir. O halde mahkemece, şikayetin borçlunun fazla çalışma ücret alacağı üzerine konulan haczin 3/4'ü yönünden kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçelerle tümünden kabulü isabetsizdir*¹³⁰.”

¹²⁸ Bunun yerine işçinin fazla sürelerle çalıştığı her bir saat için bir saat on beş dakika serbest zaman kullanma hakkı vardır (İş K. m. 41/4). Bu halde işçi sadece serbest zaman kullanır, ayrıca fazla sürelerle çalışma ücretine hak kazanmaz.

¹²⁹ **Günay**, s. 400; **Çopuroğlu**, s. 22; **İnce**, s. 73. Aksi yönde bkz. **Akyiğit-İş Hukuku**, s.227-228. Yazar fazla çalışma ücretinin ne dar anlamda ücretin ne de (süreklilik taşımaması dolayısıyla) geniş anlamda ücretin kapsamına gireceğini belirtmektedir.

¹³⁰ Y8.HD, 10.01.2018, E. 2015/16235, K. 2018/174: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

e. Hafta Tatili Ücreti

İş K.'nun 46. maddesine göre, "...işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları -ya da kanuna göre çalışmış sayılmaları- koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir." Aynı şekilde BK m. 421/1, Deniz İş K. m. 42, Basın İş K. m. 19 vb. hafta tatiline ilişkin hükümler öngörmüştür. Dolayısıyla İş K.'na tabi olsun veya olmasın tüm işçiler bakımından hafta tatili hakkı bulunmaktadır.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3. maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür ve 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlar. Kural bu olmakla birlikte durum ve koşullar gerektiriyorsa hafta tatili, haftanın başka bir gününde de kullandırılabilir¹³¹.

Kanunun hükmü uyarınca işveren, işçi çalışmadığı halde hafta tatili günü için işçinin ücretini tam olarak öder (İş K. m. 46/2). Bunun dışında, eğer işçi hafta tatilinde de çalışmışsa, bir günlük ücrete daha hak kazanır¹³². Ayrıca hafta tatilinde çalışma, fazla çalışma da teşkil edebilir¹³³. Zira Kanun gereğince hafta tatiline hak kazanabilmesi için işçinin zaten hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışmış ya da çalışmış sayılmış olması

¹³¹ Tunçomağ/Centel, s. 171; Narmanhoğlu, s. 688; Korkmaz/Alp, s. 296; Akyiğit-İş Hukuku, s. 435; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 743.

¹³² Çopuroğlu, s. 70 vd.; Güven/Aydın, s. 280; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 374; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 745.

¹³³ Çopuroğlu, s. 72; Tunçomağ/Centel, s. 172, 158; Senyen Kaplan, s. 399; Akyiğit-İş Hukuku, s. 436; Centel, s. 268; Güven/Aydın, s. 280; Narmanhoğlu, s. 694; Çenberci, s. 854; Korkmaz/Alp, s. 297-298; Evren, s. 64; Günay, s. 659; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 374; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.745. Hafta tatili çalışmasının her halükarda fazla çalışma teşkil ettiği ve %50 zamlı ödeme yapılması gerektiği; bunun için hafta tatilinden önceki günlerde yapılan çalışmanın sözleşmede ya da kanunda belirtilen haftalık çalışma süresini doldurup doldurmadığının önem arz etmediği yönünde görüş için bkz. Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 285.

gerekir. Hafta tatilinden önceki günlerde haftalık çalışma süresini tamamlamış olan işçinin hafta tatilinde de çalıştırılması ise kural olarak fazla çalışmaya vücut verecektir. Bu nedenle hafta tatilinde çalıştırılan işçiye fazla çalışma dolayısıyla zamlı ödeme söz konusu olur¹³⁴. Bu konuda verilmiş bazı Yargıtay kararlarına göre, hafta tatili çalışması kanunen yasaklandığından, yasağa rağmen hafta tatilinde yapılan çalışma her halükarda fazla çalışma sayılır ve işçinin ücreti zamlı olarak (toplam 2,5 gün) ödenir¹³⁵.

Eğer işçi aylık maktu ücret¹³⁶ karşılığında çalışıyorsa, bu ücretin içerisinde hafta tatili ücreti de bulunduğundan, ayrıca bir hafta tatili ücreti daha ödenmez¹³⁷. Ancak bu işçi hafta tatilinde de çalıştırılırsa, bunun için kendisine 1 günlük ücret daha ödenir¹³⁸. Bu çalışma aynı zamanda fazla çalışma/fazla sürelerle çalışma teşkil ederse, bunun için de zamlı ödeme yapılması ve 1,5 günlük ücret ödenmesi gerekir¹³⁹.

¹³⁴ İş K. 'nun 41. maddesine göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Hafta tatili çalışmasının karşılığında ise Yargıtay, zamlı ödeme yerine bu şekilde serbest zaman kullanılmasını kabul etmemektedir. Bu yönde bkz. Y9.HD,25.06.2018, E. 2018/5764, K. 2018/13663: Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/4, s. 2267-2269.

¹³⁵ Y7.HD, 12.05.2015, E. 2015/4705, K. 2015/8540: Çevrimiçi (www.kararara.com).

¹³⁶ Aylık maktu ücret, ayın gün sayısı ya da çalışılan gün sayısı fark etmeksizin bir aylık işin karşılığı olarak işçiye ödenen ücrettir (İnce, s. 76; Centel, s. 99; Güven/Aydın, s. 116; Akyiğit-Şerh, s. 1478).

¹³⁷ Copuroğlu, s. 72; Tunçomağ/Centel, s. 173; Centel, s. 270; Narmanhoğlu, s. 700; Çenberci, s. 854; Korkmaz/Alp, s. 298; Evren, s. 64-65; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 328; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 375.

¹³⁸ Centel, s. 270.

¹³⁹ Evren, s. 64; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 328; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 746.

f. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

Ulusal bayram ve genel tatil günleri, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Kanuna göre, ulusal bayram Cumhuriyet Bayramıdır ve 28 Ekim günü saat 13.00'ten başlayarak 29 Ekim günü boyunca devam eder. Genel tatil günleri ise, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür), Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür), 1 Ocak yılbaşı, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günüdür.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiye bir çalışmanın karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Eğer işçi o gün ayrıca çalıştırılmışsa, bir günlük ücrete daha hak kazanır (İş K. m. 47). Tatil gününde çalışma işçi için ayrıca fazla çalışma teşkil ediyorsa, ulusal bayram veya genel tatil çalışması neticesinde işçi toplam 2,5 günlük ücrete hak kazanır.

Maktu aylık ücretle çalışan işçiler bakımından, çalışılmayan ulusal bayram ve genel tatil günü ücretleri, aylık ücrete dâhildir. Ancak bu günlerde çalışan işçiye, ayrıca bir günlük ücret daha ödenir¹⁴⁰.

g. Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere Yapılan Yıllık İlave Tediye

6772 s.K.'a göre, “*Umumi, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı kanunların*

¹⁴⁰ Çopuroğlu, s. 74-75; Tunçomağ/Centel, s. 175; Centel, s. 271; Senyen Kaplan, s. 401; Güven/Aydın, s. 283; Narmanlıoğlu, s. 700; Çenberci, s. 844, 847; Evren, s. 81; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 331; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 753.

şümulüne giren İktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bilcümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanununun şümulüne giren veya girmiyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun muaddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılır.”

Aynı Kanun ile, bu kanuna tabi işçiler bakımından, bir haczedilmezlik kuralı da getirilmiştir. Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasına göre, *“Aylık istihkakların hesabında fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediyeleler nazarı itibara alınmaz. Bu tediyelelerden çeşitli işçi sigortalarının icabettirdiği primler kesilmez ve **bu paralar borç için haczedilemez.**”*

Bu kanun hükmünün lafzı yeterince açık değildir. Söz konusu hükmün lafzının iki şekilde yorumu mümkündür. Birincisi, haczedilemeyeceği öngörülen *“bu tediyeleler”*in ilk cümlede bahsedilen *“fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediyeleler”* olarak anlaşılması söz konusu olabilir. İkinci olarak ise hükümden, 1. maddede sayılan yerlerde çalışan işçilere ödenecek yıllık ilave tediyelelerin haczedilemeyeceği anlaşılabilir.

Doktrin¹⁴¹ ve Yargıtay¹⁴², söz konusu haczedilmezlik kuralının, 4. maddede sayılan fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, ayni yardımlar, hafta ve genel

¹⁴¹ **Çil**, s. 822; **Timur**, İnci, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Ücret, Gelir ve Aylıkların Haczi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2018, s. 12 vd.; **Uyar**-Makale, s. 67; **Aydın**, s. 59.

¹⁴² *“Belli koşulların gerçekleşmesi sonucu işçiye ödenecek olan fazla mesai, evlilik, çocuk zammı vb. yardımların haczedilemeyeceği açıklanan madde nedeniyle kuşkusuz ise de, maaş gibi, maaşdan sayılan ödenmesi süregelen herhangi bir koşulun gerçekleşmesine bağlı bulunmayan ikramiyenin 1/4'ünün haczi 1475 Sayılı Kanunun 28. maddesine göre kabil olmakla merciin aksine düşüncelerle borçlunun ikramiyesi üzerine konulan haczin de kaldırılmasına karar vermesi isabetsizdir.”* (Y12.HD, 25.04.2002, E. 2002/8185,

tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediyeleyer için geçerli olduğunu belirtmektedir. Biz ise bu düşünceye katılmıyoruz. Bizce 4. maddede düzenlenen haczedilmezlik kuralı, ödenecek yıllık ilave tediyeleyer için öngörölmüştür. Dolayısıyla, yapılan ilave tediyeleyerin kısmen veya tamamen haczi caiz değildir. Yıllık birer aylık istihkak tutarında ilave tediye, kanundan doğan bir tür ikramiyedir ve ücret eki olarak nitelendirilebilir¹⁴³. Bu ilave tediyeleyerin haczine ilişkin olarak ise kanun koyucu, 4. maddede özel bir haczedilmezlik kuralı koyma yoluna gitmiştir. 6772 s.K.'un genel sistematiği ve mantığı çerçevesinde ulaşılabilecek en isabetli sonuç budur. Zira her şeyden önce kanun, devlet ve ona bağı müesseselerde çalışan işçilere ilave tediye yapılması ismini taşımakta ve yapılacak ilave tediyeyle ilişkin düzenlemeler getirmektedir. Böyle bir kanunun sistematiği içerisinde, - yıllık ilave tediyeleden başka- fazla mesai, hafta ve genel tatil ücreti gibi tamamen alakasız ödemelerin haczedilmezliğinin kurala bağlanması mantığa aykırıdır. Kanun koyucunun muradı, kanunun bütününde bahsettiği yıllık ilave tediye için bir haciz yasağı getirmektir. Kanun koyucu 4. maddenin 2. fıkrası ile önce bu yıllık ilave tediyeinin nasıl hesaplanacağını belirlemiş, devamında ise bu tediyeleden prim kesilmeyeceğini ve ilave tediyeinin haczedilemeyeceğini düzenlemiştir. Başka bir deyişle 6772 s.K. m. 4/2-2. cümle, 1. cümlesinde sayılan esas ücrete munzam tediyeleye değil, kanunun bütününde düzenlenen yıllık ilave tediyeleye hedef almaktadır. Bu nedenle Yargıtay'ın uygulaması fikrimizce yerinde değildir.

Yargıtay uygulaması aynı zamanda kendi içinde çelişkilidir. Şöyle ki; Yargıtay bazı kararlarında, maddede adı geçen fazla mesai, evlilik, çocuk zammı vb. işçi alacaklarının haczedilemeyeceğini; ancak, ikramiyeye yönelik bir düzenleme bulunmadığından ikramiyenin tamamının haczinin yasak olmadığını belirtmektedir.

K. 2002/8560: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı). Aynı yönde bkz. Y12.HD, 26.03.2015, E. 2014/31755, K. 2015/7465; Y12.HD, 08.03.2004, E. 2004/222, K. 2004/5281: <http://www.e-uyar.com>.

¹⁴³ Çenberci, s. 674; Çopuroğlu, s. 26; Centel, s. 123.

Hâlbuki haczi yasaklanan tediyelelerin, önceki cümlede sayılan esas ücrete munzam tediyele olduğu kabul etmektedir. Önceki cümlede ise fazla mesai, evlilik, çocuk zammı vb. örnek mahiyetinde sayılmış, “...gibi esas ücrete munzam tediyeleler” denilerek diğere esas ücrete ek ödemelerin de bu saymaya dâhil olduğuna işaret edilmiştir. İkramiye ise tıpkı maddede sayılan diğere ödemeler gibi esas ücrete ek bir ödeme niteliğindedir. Maddede sayılanları kapsama dâhil eden Yargıtay’ın ikramiyeyi kapsam dışında bırakmasının ve ücret eklerinin bir kısmının haczinin yasak olduğuna kabul ederken diğere kısmının haczine cevaz vermesinin kendi içinde mantıklı bir izahı bulunmamaktadır. Bir diğere husus ise, maddede sayılan esas ücrete munzam tediyelelerin (ücret eklerinin) haczi İş K.’na tabi işçiler için sadece kısmen yasaktır. Kanun koyucunun bunların tamamının haczini sadece 6772 s. K.’a tabi işçiler bakımından yasaklaması, belli bir kesimde çalışan işçiler için İş K.’ndan ayrık böyle bir hüküm koyması, bir bakıma işçiler arasında eşitsizlik yaratması için makul, geçerli hiçbir sebep yoktur. Bu nedenle fikrimizce, kanunda fazla mesai, hafta ve genel tatil ücreti gibi işçi alacaklarının haczinin yasaklanması söz konusu değildir. Hüküm ile, devlette çalışan işçilere ödenecek yıllık ilave tediyelelerin (tamamının) haczi yasaklanmıştır.

h. Yıllık Ücretli İzin Süresi Boyunca İşçiye Ödenen Ücret

Yıllık ücretli izin, en az bir yıl çalışmış olan işçinin dinlenmesi gerektiği kabul edilerek, üst sınırını hizmet süresi ve yaş dikkate alınarak kanunun öngördüğü, kesintisiz devam eden bir süre boyunca işçinin ücret kaybetmeksizin çalışmaması ve dinlenmesi anlamına gelir¹⁴⁴. İş sözleşmesi devam ederken işçinin yıllık izin kullanması halinde, bu dönem için kendisine ücreti peşin olarak ödenir yahut avans olarak verilir (İş K. m. 57/1).

¹⁴⁴ **Çopuroğlu**, s. 78. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tunçomağ/Centel**, s. 177 vd.; **Senyen Kaplan**, s. 401 vd.; **Güven/Aydın**, s. 284 vd.; **Korkmaz/Alp**, s. 300 vd.; **Demircioğlu/Centel**, s. 138 vd.; **Evren**, s. 66 vd.;

İşçinin çalışmadığı yıllık izin süresi boyunca kendisine ödenen bu ücret, bir çalışmanın karşılığı olmadığından dar anlamda ücret kavramına dâhil değildir. Bu ücretin ödenmesi birtakım sosyal düşüncelerden hareket eden kanun koyucunun emridir ve bir sosyal ücret türüdür¹⁴⁵. Yıllık ücretli izin süresi boyunca işçiye ödenen ücret, geniş anlamda ücret niteliğini ise haizdir¹⁴⁶. Bu nedenle sadece kısmen hacze konu olabilir¹⁴⁷.

1. Çırak ve Stajyerlere Ödenen Sosyal Ücret

Çırak, MEK'nun 3. maddesine göre, “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişiyi*” ifade eder. Staj ise, “*Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı*” ifade etmektedir. Bu çerçevede stajyer, teorik bilgisinin yanında mesleki bilgi ve tecrübeye sahip olmak amacıyla işyerinde çalışan öğrencilere denir.

Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 331 vd.; **Akyiğit-İş Hukuku**, s. 442; **Günay**, s. 664 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 755 vd.

¹⁴⁵ **Akyiğit**, Ercan, Yıllık Ücretli İzin, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2000, s. 418.

¹⁴⁶ *Akyiğit*, dar anlamda ücret ve geniş anlamda ücret ayrımı yapmamakla birlikte, hem iş akdi devam ederken kullanılan yıllık izin süresince yapılan ödemenin hem de iş akdi sona erdikten sonra kullanılmamış yıllık izin süreleri için yapılan ödemenin ücret niteliğini haiz olduğunu belirtmektedir. Bkz. **Akyiğit-Yıllık Ücretli İzin**, s. 419.

¹⁴⁷ **Akyiğit-Yıllık Ücretli İzin**, s. 422.

Çırac ve stajyerler ile işveren arasında amaç itibariyle bir iş ilişkisi söz konusu değildir¹⁴⁸. Bu kişilerin iş yerindeki varlık nedeni işçilerde olduğu gibi işverene hizmet sunmak ve karşılığında ücret almak değil; çırac için bir sanat veya mesleği öğrenmek, stajyer içinse teorik bilginin yanında mesleğin pratiğini görmektir¹⁴⁹. Bu nedenle çırac ve stajyerler kural olarak İş K.'na da tabi değildir (İş K. m. 4/1-f).

Çıraclar ve stajyerler kural olarak 3308 sayılı MEK'na tabidir. Fakat MEK tüm çıraclara uygulanmamakta, hangi yer ve mesleklerde uygulanacağını MEK m. 5-h uyarınca Mesleki Eğitim Kurulu adı verilen ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulan bir kurul belirlemektedir. Yapılan bu belirleme sonucunda MEK'nun kapsamı dışında kalan çıraclara BK'nun çıraclık sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmaktadır¹⁵⁰. Buna karşılık MEK kapsamında kalan çırac ve stajyerler hakkında sadece MEK uygulanmakta, BK ve İş K. uygulanmamaktadır.

Çırac ve stajyerler kural olarak İş K.'na tabi olmadıklarından ve işveren ile aralarında bir iş sözleşmesi de bulunmadığından, İş K.'nun ücrete dair hükümlerinin bu kişiler hakkında uygulanması mümkün değildir. Ancak MEK m. 25¹⁵¹ uyarınca çırac ve stajyerlere de belli bir miktar ücret ödenmesi zorunludur. Bununla birlikte, çırac ve

¹⁴⁸ Centel, s. 206; Senyen Kaplan, s. 54; Korkmaz/Alp, s. 74-75; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 34-35; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 28.

¹⁴⁹ Süzek, s. 136 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 91, 94.

¹⁵⁰ Süzek, s. 138.

¹⁵¹ “Aday çırac ve çıraclar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde onbeşinden, aday çırac ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez.”

stajyerlere ödenen ücret, sözleşmenin esaslı unsuru değildir. Bir çalışmanın karşılığı olarak değil; sosyal düşüncelerle, yasadan dolayı ödenmektedir¹⁵². Bu tür ücretlere doktrinde “sosyal ücret”¹⁵³ denmektedir.

Öncelikle Borçlar Kanunu’na tabi çıraklar açısından ücretlerinin haczi incelenecek olursa; BK’nun 393. maddesinin 3. fıkrasına göre, “*Genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler, kıyas yoluyla çıraklık sözleşmesine de uygulanır.*” hükmünü içermektedir. Genel hizmet sözleşmelerine ilişkin BK’nun 410. maddesi ise işçi ücretlerinin ancak kısmen haczedilebileceğini kurala bağlamaktadır. Bu çerçevede BK’na tabi olan çıraklar bakımından, kıyas yoluyla, çıraklık sözleşmesi kapsamında çırağa ödenen ücretin de ancak kısmen haczedilebileceği sonucuna ulaşılabilir.

MEK’nda ise çırak ve stajyerlere ödenen ücretin haczedilemeyeceğine ilişkin özel bir hüküm yoktur. Fakat BK’na tabi olan çırakların ücreti haciz korumasından faydalanırken, MEK’e tabi çırak ve stajyerlerin ücreti hakkında böyle bir düzenlemenin bulunmaması bizce bilinçli bir tercih değildir, boşluk¹⁵⁴ teşkil etmektedir. Bu boşluğun

¹⁵² **Süzek**, s. 141; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 34-35.

¹⁵³ Sosyal ücret, bir iş karşılığı olmaksızın, sosyal düşüncelerle işçiye yapılan ödemelerdir (**Akyiğit-Şerh**, s. 1476; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 141; **Esener**, s. 165; **Süzek**, s. 351; **Centel**, s. 217-218; **Akyiğit-İş Hukuku**, s. 227). Örneğin; aynı yardımlar, hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti vb.

¹⁵⁴ “Boşluk, pozitif hukukun plâna aykırı eksikliğidir. Bir olayın pozitif bir düzenlemede yer almasının gerekliliği veya başka bir deyişle bunun eksikliğinin plâna aykırılık oluşturması, mevcut hukuk kurallarının (lex lata) bütünüünün amaca uygun değerlendirilmesi sonucunda tespit edilir. Bir başka ifade ile plâna aykırı eksiklik, kanundaki bir düzenlemenin onun amacı ve ruhuna bakıldığında eksik ve tamamlanmaya muhtaç olduğu takdirde söz konusudur. Plâna aykırılığı belirleyen ölçü, pozitif hukukun temelinde yer alan değerler ve amaçlardır.” [**Kırca**, Çiğdem, “Örtülü (Gizli) Boşluk Ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2001, C.50, S.1, s. 91-119), s. 92]. Mevcut hukuk kurallarımız bütün olarak dikkate alındığında; kanun koyucunun BK’na tabi olan çıraklar hakkında haciz sınırlaması uygulanırken, tabi olmayan çırak ve

ise kıyas yoluyla doldurulması gerekir. O halde, fikrimizce, MEK'e tabi olan çırak ve stajyerler hakkında da BK hükümlerinin kıyasen uygulanması ve BK'nun 410. maddesi gereğince aldıkları ücretin ancak kısmen haczedilebilmesi gerekir.

Sonuç olarak bizce hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın çırak ve stajyerlere verilen ücret hakkında BK'nun 410. maddesi kıyasen uygulanmalıdır. Bu çerçevede çırak ve stajyerlere verilen ücretin kural olarak en fazla ¼'ü hacze konu edilmelidir.

3. ÜCRETİN KAPSAMINA DAHİL OLMAYAN ÖDEMELER

a. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde Yıllık İzin Ücreti

Esas olan işçinin yıllık izinlerini iş sözleşmesi devam ederken kullanmasıdır. İş sözleşmesi devam ederken işçinin yıllık izin hakkını kullanmak yerine o döneme ait ücreti talep etmesi mümkün değildir¹⁵⁵. Ancak bazen işçi yıllık izinlerinin tamamını veya bir kısmını kullanmadan iş ilişkisi sonlanmış olabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı halde kullanmadığı yıllık izin süresine ait ücretin, işçinin sözleşme sona erdiği tarihteki çıplak ücreti üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerekir (İş K. m. 59). Başka bir deyişle yıllık ücretli izin hakkı, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte yıllık izin ücreti alacağına dönüşür¹⁵⁶. Bunun için iş sözleşmesinin kim tarafından veya ne sebeple sonlandırıldığı önem arz etmez¹⁵⁷.

stajyerler hakkında ücretlerinin tamamının haczedilebilmesini amaçladığı söylenemez. Bu durum olsa olsa kanunun plana aykırı bir eksikliğinden kaynaklanabilir.

¹⁵⁵ Çopuroğlu, s. 82; Senyen Kaplan, s. 408; Akyiğit-İş Hukuku, s. 442; Günay, s. 670.

¹⁵⁶ Senyen Kaplan, s. 409; Güven/Aydın, s. 293; Narmanlıoğlu, s. 719; Evren, s. 69; Akyiğit-İş Hukuku, s. 443.

¹⁵⁷ Tunçomağ/Centel, s. 183; Evren, s. 69; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 342; Akyiğit-İş Hukuku, s. 443; Günay, s. 674; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 386; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 768.

Doktrinde, bu yıllık izin ücretinin de ücret niteliğinde olduğu ve haciz sınırlamasına tabi olduğu yönünde görüş beyan eden yazarlar bulunmaktadır¹⁵⁸. Ancak bir diğer görüşe göre, her ne kadar yıllık izin *ücreti* şeklinde ifade edilmiş olsa da, bu ödemenin niteliği aslında ücret değil, bir nevi tazminata karşılık gelmektedir¹⁵⁹. Ücret niteliğini haiz olmayan bu ödemenin tamamen haczini yasaklayan özel bir hüküm de olmadığından, yıllık izin ücreti alacağının tamamı haczedilebilir.

Yıllık izin ücreti alacağının kanun koyucu tarafından da ücret kavramına dâhil edilmediği, kanunun sistematikinden anlaşılabilir. Zira örneğin zamanaşımına ilişkin olarak İş K.'nun 32. maddesinin son fıkrası, ücret alacaklarının 5 yılda zamanaşımına uğrayacağını kurala bağlamıştır. Bu kuralın kapsamına her türlü ücret alacağı girmektedir. Yıllık izin ücreti için ise kanun koyucu İş K. Ek madde 3'te ayrıca bir düzenleme yapma ihtiyacı duymuş ve yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımını ayrı bir maddede –ve fakat yine 5 yıl olarak- belirlemiştir. Eğer yıllık izin ücreti ücret kavramına dâhil olsaydı, aynı kanun içerisinde, aynı konuda, iki farklı maddede aynı düzenleme yapılması abesle iştigal olurdu. Kanun koyucu ise abesle iştigal etmez. Bu durum da yıllık izin ücretinin, ne dar ne geniş anlamda ücretin kapsamına girmediğini doğrular niteliktedir.

Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatları da bu yöndedir. Yargıtay birçok kararına göre, izin ücreti gibi ödemelerin ücretten sayılacağına dair kanunda bir hüküm olmadığından, bu ödemelerin de tamamı haczedilebilecektir¹⁶⁰.

¹⁵⁸ Bkz. Çil, s. 822; Akyiğit-Yıllık Ücretli İzin, s. 419, 422. Akyiğit'e göre, hem iş akdi devam ederken hem de sona edikten sonra ödenen yıllık izin ücreti, ücret niteliğindedir. Bununla tutarlı olarak, yıllık izin ücretinin haczi bakımından da ücret haczine ilişkin hükümlerin geçerli olacağı ve yıllık izin ücretinin ancak kısmen haczinin caiz olduğu kabul edilmelidir (Akyiğit-Yıllık Ücretli İzin, s. 419, 422).

¹⁵⁹ Evren, s. 39 dn. 20.

¹⁶⁰ Y12.HD, 03.04.1997, E. 1997/3751, K. 1997/4170: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

b. İhbar Ve Kıdem Tazminatı

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmek istenmesi durumunda, bu durumun karşı tarafa yasada belirlenen feshi ihbar sürelerine uyularak bildirilmesi gerekir (İş K. m. 17). Kanunda belirtilen –yahut kanun uyarınca sözleşme ile artırılmış olan- sürelerle uymaksızın iş sözleşmesini sona erdiren taraf, diğer tarafa, ihbar süresi kadar ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır¹⁶¹. Bu şekilde ödenen tazminat uygulamada ihbar tazminatı olarak adlandırılmaktadır.

İhbar tazminatının hukuki niteliği konusunda ileri sürülmüş çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre¹⁶², tarafın ihbar sürelerine uymaması nedeniyle öngörülmuş cezai bir yaptırım, özel hukuka ilişkin bir cezai tazminat, medeni cezadır. Diğer bir görüş¹⁶³, ihbar tazminatını kanunun öngördüğü bir işsizlik tazminatı olarak nitelendirmektedir. Bir diğer görüşe göre ise¹⁶⁴ ihbar tazminatı, işçinin başka bir iş bulana kadar bir müddet geçimini sağlayabilmesi düşüncesi ile getirilmiş kendine özgü bir kurum olarak tarif edilebilir.

İhbar tazminatı her ne kadar işçinin almış olduğu ücret baz alınarak hesaplanıyor olsa da, teknik anlamda bir ücret değildir¹⁶⁵. Zira ücrette olduğu gibi işçinin yapmış olduğu bir çalışmanın, hizmetin karşılığı olarak ödenmemektedir¹⁶⁶. Her ne kadar ihbar “tazminatı” olarak adlandırılrsa da teknik anlamda bir tazminat da değildir. Şöyle ki ihbar

¹⁶¹ **Centel**, s. 77; **Tunçomağ/Centel**, s. 204; **İnce**, s. 135-136; **Senyen Kaplan**, s. 273; **Güven/Aydın**, s. 190; **Çenberci**, s. 326; **Korkmaz/Alp**, s. 196; **Demircioğlu/Centel**, s. 171; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 473.

¹⁶² **Senyen Kaplan**, s. 274; **Çenberci**, s. 336; **Korkmaz/Alp**, s. 196.

¹⁶³ Y9.HD, 31.12.1965, E. 1965/10578, K. 1965/10295: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

¹⁶⁴ **Centel**, s. 78; **Akın**, s. 354.

¹⁶⁵ **Centel**, s. 77; **İnce**, s. 136; **Narmanlıoğlu**, s.389.

¹⁶⁶ **İnce**, s. 136.

tazminatı istenebilmesi için fesih süresine uyulmamış olması yeterlidir. Bundan başka tazminatta olduğu gibi bir zararın doğmuş olması gerekmez¹⁶⁷. Örneğin işvereni tarafından ihbar süresine uymadan işten çıkarılan işçi bir sonraki gün yeni bir iş bulmuş olsa dahi işvereni ihbar tazminatını tam olarak ödemekle mükelleftir¹⁶⁸.

Kıdem tazminatı ise, iş sözleşmesi kanunun öngördüğü şekilde sonlandırılmış olan¹⁶⁹ ve bir yıldan uzun süredir çalışan iş yasalarına tabi işçinin talep edebileceği, işçinin çalıştığı süre ve son ücret tutarı dikkate alınarak hesaplanan kanundan doğan bir alacaktır¹⁷⁰. Bu şartlara uyan işçi, iş sözleşmesinin devam ettiği süre boyunca her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı talep edebilir. Bir yıldan artan süreler içinse geçen süreyle orantılı olarak kıdem tazminatı hesaplanır¹⁷¹.

¹⁶⁷ **Tunçomağ/Centel**, s. 204; **Senyen Kaplan**, s. 274; **Güven/Aydın**, s. 190; **Narmanlıoğlu**, s. 388; **Korkmaz/Alp**, s. 197; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 190; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 265; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 473.

¹⁶⁸ **Tunçomağ/Centel**, s. 204; **Güven/Aydın**, s. 190; **Korkmaz/Alp**, s. 197; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 473.

¹⁶⁹ Kanuna göre, iş sözleşmesi sağlık nedenlerine, zorlayıcı nedenlere dayanarak ya da feshi ihbar hakkı kötüye kullanılarak işvereni tarafından sonlandırılan yahut iş sözleşmesini haklı nedenlerle fesheden işçi kıdem tazminatı talep edebilir. Bunun yanında, işçinin sözleşmeyi feshi ihbarla sonlandırdığı bazı hallerde de kanun kıdem tazminatı talep edebileceğini öngörmüştür. Buna göre, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla ya da ihtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesini sona erdiren işçi kıdem tazminatı isteyebilir. Yine kadın işlerin evlenmelerinden itibaren bir yıl içinde işten çıkmaları halinde kıdem tazminatı isteme hakları bulunmaktadır. Bunlara ek olarak, iş sözleşmesinin işçinin ölümüyle sona ermesi halinde ölen işçinin mirasçıları kıdem tazminatını isteyebilir. Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz. **Tunçomağ/Centel**, s. 237 vd.; **Senyen Kaplan**, s. 351 vd.; **Narmanlıoğlu**, s. 567 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 264.

¹⁷⁰ **Tunçomağ/Centel**, s. 235 vd.; **Güven/Aydın**, s. 225; **Narmanlıoğlu**, s. 535; **Korkmaz/Alp**, s. 253; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 252 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 651 vd.

¹⁷¹ **Tunçomağ/Centel**, s. 244.

Kıdem tazminatı ücret niteliğini haiz değildir. Zira kıdem tazminatı ücret gibi herhangi bir işin karşılığı olarak öngörülmemiştir, yasadan kaynaklanmaktadır¹⁷². Teknik anlamda bir tazminat da değildir. Çünkü kıdem tazminatına hak kazanmak için haksız fiilin unsurları olan kusur, zarar gibi şartlar aranmaz¹⁷³. Doktrinde kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda çok çeşitli yaklaşımlar vardır. Bunların bazılarından bahsetmek gerekirse; bazı yazarlar kıdem tazminatını, işçinin o işyerinde yıllarca emek vermesinin bir karşılığı olarak ödenen bir yıpranma bedeli olarak görmektedir¹⁷⁴. Bir görüş, işçinin işyerine bağlılığı nedeniyle yapılan bir ödeme, bir tür ikramiye olduğunu söylemektedir¹⁷⁵. Bazı yazarlar işsizliğe karşı ödenen bir işsizlik tazminatı olduğunu belirtirken¹⁷⁶, bazı yazarlar ise kanundan doğan, kendine özgü bir kurum olarak tanımlamaktadır¹⁷⁷. Bir diğer görüşe göre, kanuni şartları gerçekleşmişse işveren tarafından işçiye ödenmesi gereken, işçinin çalıştığı yılların da dikkate alındığı bir işten ayrılış tazminatıdır¹⁷⁸. Bizim de katıldığımız fikir ise, kıdem tazminatının ne ücret ne de

¹⁷² **Centel**, s. 79; **Akın**, s. 357; **İnce**, s. 136; **Çenberci**, s. 380. Eski tarihli bazı eserlerde, kıdem tazminatının “*hizmet sözleşmesinin yürütülmesi sırasında işçi lehine öngörülmüş, ödenmesi ileriye bırakılan ücret niteliğinde bir ödeme*” olduğu belirtilmiştir. Ancak kıdem tazminatının her koşulda ödenmediği, hak kazanabilmek için sözleşmenin belirli şartlarda ve belirli bir süre sonra feshedilmiş olması gerektiği, hesaplanmasında her kıdem yılına ait ücretin değil son ücretin dikkate alındığı gibi gerekçelerde bu görüş eleştirilmiştir. Bu görüşün incelenmesi hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. **Günay**, s. 574-575.

¹⁷³ **Günay**, s. 575-576.

¹⁷⁴ **İnce**, s. 136.

¹⁷⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 308.

¹⁷⁶ **İnce**, s. 136.

¹⁷⁷ **Güven/Aydın**, s. 226. “*Kıdem tazminatı, iş hukukuna özgü, yasadan doğan bir tazminat olup, ücret kavramının içinde düşünülemez.*” (Y9.HD, 17.09.1964, E. 1964/6250, K.1964/5809: **Çenberci**, s. 283).

¹⁷⁸ **Senyen Kaplan**, s. 351.

teknik anlamda bir tazminat olmadığı; iş hukukuna özgü bir tazminat, kendine özgü bir kurum olduğu yönündedir¹⁷⁹.

Sonuç itibariyle, ihbar tazminatı, kıdem tazminatı gibi işçi tazminatları ücret kavramına dâhil değildir¹⁸⁰. Ücretin ancak kısmen haczi mümkünken, tazminatlar ücret haczine ilişkin hükmün kapsamına girmezler ve haczedilmezlik imtiyazından yararlanamazlar¹⁸¹. Bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatının tamamı haczedilebilir¹⁸².

Bu tazminatlar işçinin üçüncü kişilerdeki –maaş ve ücret dışındaki- alacağı hükmündedir. Bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatının tamamının haczi mümkündür. Bunun yanında ücret haczine ilişkin usule değil, borçlunun üçüncü kişilerdeki alacağının haczine ilişkin usule tabi olarak haczi yapılacaktır. Başka bir deyişle ihbar ve kıdem

¹⁷⁹ **Günay**, s. 578-579.

¹⁸⁰ **Çenberci**, s. 762; **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2485; **Aydın**, s. 60. Aynı yöndeki Yargıtay kararları için bkz. Y12.HD, 23.03.2004, E. 2004/2176, K. 2004/6826; YHGK, 25.02.2004, E. 2004/12-119, K. 2004/95; Y12.HD, 16.05.2002, E. 2002/9471, K. 2002/10258; Y12.HD, 03.04.1997, E. 1997/3751, K. 1997/4170: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

¹⁸¹ **Çopuroğlu**, s. 166; **Çil**, s. 822; **Güven/Aydın**, s. 126; **Akyiğit-Şerh**, s. 1586; **Evren**, s. 98; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 179; **Üstündağ**, s. 185. Aksi yönde bkz. **Çanak**, s. 584-585. *Akın*, kanundaki düzenleme çerçevesinde ihbar tazminatının kısmen haczedilebilirlik korumasından yararlanamayacağını belirtmekte; ancak, yapılacak bir düzenleme ile ihbar tazminatının hükmün kapsamına dâhil edilmesini önermektedir. İhbar tazminatının işçinin boşta geçirdiği sürede ailesini geçindirebilmesi için verildiğini; bu yönüyle nasıl ki ücret, borçlu ve ailesinin geçim kaynağı olması nedeniyle bu korumadan yararlandırılıyorsa, aynı amacı taşıyan ihbar tazminatının da yararlandırılması gerektiğini düşünmektedir. Ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Akın**, s. 354.

¹⁸² **Süzek**, s. 376; **Centel**, s. 76; **Çopuroğlu**, s. 353 vd.; **İnce**, s. 241; **Narmanlıoğlu**, s. 389; **Uyar-Makale**, s. 67; **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2485; **Aydın**, s. 60; **Kuru/Aydın**, s. 196. Bu yönde Yargıtay kararları için bkz. Y12.HD, 01.10.2002, E. 2002/17994, K. 2002/19301; Y12.HD, 24.06.2002, E. 2002/12357, K. 2002/13518; Y12. HD, 10.06.2002, E. 2002/11243, K. 2002/12286: **Çil**, s. 826 vd.

tazminatının haczinde İİK'nun 355 vd. maddelerindeki usul değil, İİK'nun 89. maddesindeki usul uygulanır¹⁸³.

c. Kötüniyet Tazminatı ve Sendikal Tazminat

İş güvencesi kapsamı dışında kalan¹⁸⁴ belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işveren, işçinin sözleşmesini ihbar süresine uyararak feshedebilir; feshi yaparken haklı bir sebep göstermek zorunda değildir. Ancak, fesih hakkının kötüye kullanılmasına da yasa izin vermemiştir. Örneğin; sigortası başlatılmayan işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na şikayette bulunması, ücretinin uzun süre ödenmemesinden dolayı işçinin iş yapmaktan kaçınma hakkını kullanması gibi hallerde işçinin iş sözleşmesinin bu sebeple sona erdirilmesi, işverenin fesih hakkını kötüye kullandığını gösterir. Bu hallerde Kanun işçiye işvereninden bir tazminat isteme hakkı tanımıştır.

Fesih hakkı kötüye kullanılarak sözleşmesi feshedilen ve iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçi, açacağı bir davada bu feshin kötü niyetli olduğu iddiasında bulunursa; işveren fesih için makul, meşru bir sebep göstermek zorundadır¹⁸⁵. Aksi halde işveren, işçinin ihbar süresine ait ücretinin üç katı tutarında bir tazminatla sorumlu tutulmuştur (İş K. m. 17/6-2. cümle, TBK m. 434). Buna uygulamada kötüniyet tazminatı denmektedir¹⁸⁶. İşçinin kötüniyet tazminatı isteyebilmesi bakımından işverenin bildirim

¹⁸³ **Yılmaz-Şerh**, s. 1416.

¹⁸⁴ Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçiler iş güvencesi kapsamındadır (İş K. m. 17/6-2. cümle atfıyla İş K. m. 18).

¹⁸⁵ **Güven/Aydın**, s. 193-194.

¹⁸⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Tunçomağ/Centel**, s. 206; **Senyen Kaplan**, s. 275; **Güven/Aydın**, s. 194.; **Çenberci**, s. 350 vd.; **Korkmaz/Alp**, s. 197; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 191; **Akyiğit-İş Hukuku**, s. 275; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 478 vd.

sürelerine uyup uymadığı önem arz etmez. Öte yandan bildirim süresine uymayan işveren aynı zamanda ihbar tazminatı ile de sorumlu olacaktır¹⁸⁷.

Sendikal tazminat ise, iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın, sözleşmesi sendikal nedenlerle sona erdirilen işçi bakımından söz konusu olur¹⁸⁸. İşverenin iş sözleşmesini sendikal nedenlerle sona erdirdiğinin açılacak davada tespit edilmesi gerekir. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca, işçinin bir sendikaya üye olması veya olmaması, işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılması ya da sendikal faaliyette bulunması gibi sendikal nedenlerle işten çıkarılan işçi lehine, durumun açılacak davada tespit edilmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata karar verilir. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler bakımından, sözleşmesi sendikal nedenlerle sona erdirilen kişi isterse sendikal tazminat isterse kötüniyet tazminatı isteyebilir; bu ikisinin talebi konusunda işçi seçimlik hakka sahip olup her ikisini aynı anda isteyemez¹⁸⁹.

Kötüniyet tazminatı ve sendikal tazminat İş K.'nin 35. maddesinde öngörülen haciz yasağına tabi değildir¹⁹⁰. Dolayısıyla bunların tamamının haczi caizdir. Ayrıca bunların haciz usulü İİK'nun 355 vd. maddelerine değil, 89. madde hükmüne tabidir.

¹⁸⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 193; Akyiğit-İş Hukuku, s. 275-276; Güven/Aydın, s. 194; Narmanlıoğlu, s. 403; Korkmaz/Alp, s. 198; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 479.

¹⁸⁸ Güven/Aydın, s. 195; Korkmaz/Alp, s. 222-223; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 193 vd.

¹⁸⁹ Güven/Aydın, s. 195; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 195; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 481-482.

¹⁹⁰ Çil, s. 822; Akyiğit, s. 1586.

d. İşçinin İş Kazası Sonucu Yaralanması veya Meslek Hastalığına Tutulması Neticesinde Verilen Tazminat¹⁹¹

İşçi, geçirmiş olduğu bir iş kazası veya tutulduğu meslek hastalığı nedeniyle işvereninden maddi ve manevi tazminat talep etme hakkına sahip olabilir. Bu çerçevede çalışma gücünün kısmen veya tamamen kaybı nedeniyle doğan zararını, kazanç kaybından doğan zararını, iktisadi geleceğinin sarsılması nedeniyle doğan zararını¹⁹², tedavi giderlerini maddi tazminat istemine; vücut bütünlüğünün bozulması ve böylece kişilik hakkında meydana gelen zararı ise manevi tazminat istemine konu edebilir.

Bu hallerde mahkeme tarafından işverenin işçiye toptan veya irat şeklinde tazminat ödemesine karar verilebilir. Özellikle bu tazminatın irat şeklinde ödenmesine karar verilmişse, tazminatın ücret gibi (eski) işveren tarafından ve aydan aya düzenli şekilde ödenmesi, kişide bunun da ücret gibi haczedilebileceği yönünde yanlış bir algı oluşmasına neden olabilir.

İİK'nun 82. maddesinin 11. bendinde, "*Vücut veya sıhhat üzerine ika edilen zararlar için tazminat olarak mutazarrırın kendisine veya ailesine toptan veya irat şeklinde verilen veya verilmesi lazım gelen paralar*", tamamı haczolunamayan şeyler arasında düzenlenmiştir. Nasıl ki borçlunun şahsı, vücudu, çalışma gücü üzerine haciz konamıyorsa; borçlunun çalışma gücünün kaybı dolayısıyla hükmolunan tazminat

¹⁹¹ İşçinin yaralanması veya meslek hastalığına tutulması sonucunda işverenin sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Tunçomağ/Centel**, s. 138; **Senyen Kaplan**, s. 219 vd.; **Korkmaz/Alp**, s. 333 vd.; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 401 vd.; **Günay**, s. 693 vd.; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 404 vd.

¹⁹² Buraya kadar sayılan cismani zarar kalemleri bakımından tazminat hesaplanırken genellikle işçinin çalışmadığı veya çalışmayacağı zaman dilimi ile bu yüzden yoksun kaldığı ücret miktarı dikkate alınmaktadır.

üzerine de haciz konması mümkün görülmemiştir¹⁹³. Bu nedenle bu gibi hallerde işçiye ödenen tazminatın tamamen haczi yasaklanmıştır.

Bu madde kapsamına sigorta sözleşmesinden doğan tazminat talepleri de dâhildir¹⁹⁴. Örneğin tam/kısmi ve kalıcı sakatlık teminatlarını bünyesinde barındıran bir hayat sigortası yaptıran borçlu A, geçirdiği kaza neticesinde bazı vücut fonksiyonlarını yitirmiş ve sigorta şirketinden tazminat almaya hak kazanmışsa, bu tazminatın haczi de İİK'nun 82. maddesinin 11. bendi kapsamında tamamen yasaktır. Tazminatın toplu olarak veya irat şeklinde ödenmesi önem arz etmez¹⁹⁵.

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünü kaybetmesi de söz konusu olabilir. Bu gibi hallerde 5510 s.K.'un 19. maddesi, hükümde öngörülen şartları sağlaması halinde işçinin sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanacağını düzenlemektedir. Sürekli iş göremezlik geliri ise, 5510 s.K. gereğince hak kazanılan bir gelir olduğu için, 5510 s.K.'un 93. maddesinin kapsamına dâhildir¹⁹⁶. Bu çerçevede sürekli iş göremezlik geliri bağlanan işçinin bu gelirin prim alacakları ile nafaka borçları dışında tamamen haczi yasaktır. Bunun gibi malullük aylığı da 5510 s.K. kapsamına giren bir alacak hakkı olup tamamen haczi yasaklanmıştır¹⁹⁷.

¹⁹³ **Kuru-İcra ve İflâs I**, s. 809; **Kuru-Makaleler**, s. 742; **Üstündağ**, s. 175, 186; **Akın**, s. 346; **Güven/Aydın**, s. 126 dn. 487.

¹⁹⁴ **Kuru-Makaleler**, s. 742; **Akın**, s. 347.

¹⁹⁵ **Kuru-Makaleler**, s. 742-743.

¹⁹⁶ **Akkaya**, Tolga, "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Bu Kanunda 5754 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikler Çerçevesinde Cebri İcra Hukukundaki Güncel Gelişmeler", (Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan, Ankara, Adalet Yayınları, 2009, s. 15-26), s. 21.

¹⁹⁷ **Akkaya-Armağan**, s. 21.

e. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma ödeneği, ekonomik kriz, zorlayıcı sebep gibi nedenlerle geçici olarak iş yerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azalması veya durdurulması durumunda, istihdamı korumak ve işçilere gelir desteği sağlamak amacıyla işçilere yapılan ödemelerdir¹⁹⁸. Özellikle Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın olarak ilan edilen COVID-19 salgını döneminde alınan tedbirler kapsamında, bazı hizmetlerin yapılması yasaklanmış, bazı iş yerlerinin faaliyetlerinin durdurulmasına karar verilmiştir. Bu çerçevede örneğin AVM'ler kapatılmış, okullar uzaktan eğitim vermeye başlamış, berberlerin, kuaförlerin hizmet vermesi yasaklanmıştır. Bunun yanında çalışma koşullarını salgın şartlarına uyarlayamayan birçok firma bir dönem çalışmaya ara vermiştir. Bu şekilde birçok iş yeri çalışamaz hale gelmiş ve kısa çalışma ödeneği için başvuruda bulunmuştur. Böylelikle birçok işçi kısa çalışma ödeneğinden yararlanmış ve salgının meydana getirdiği ekonomik sıkıntıdan bir nebze olsun kurtulabilmiştir.

Kısa çalışma ödeneği niteliği gereği ücret olarak nitelendirilemez. Zira yapılan bir işin karşılığı olarak ödenmemekte; hatta, iş yapılamadığı için söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla ücret hazine ilişkin hükümlerin kapsamına gireceğinden, ancak kısmen hacze konu edilebileceğinden bahsedilemez. Bununla birlikte, kısa çalışma ödeneğinin hazine ilişkin olarak da özel bir düzenleme bulunmaktadır.

¹⁹⁸ Bu ödenekten yararlanabilmesi için işçinin sahip olması gereken birtakım nitelikler vardır. Bunlar da Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Yönetmelik m. 6'ya göre, "İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için; a) İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması, b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneğine ilişkin usul ve esaslar, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik¹⁹⁹’te düzenlenmiştir. Burada kısa çalışma ödeneğinin haczedilemeyeceğine ilişkin hüküm de ihdas edilmiştir. Yönetmelik’in 7. maddesinin 10. bendi uyarınca, “*Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.*”. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinin işçinin borçlarından dolayı haczedilmesine cevaz verilmemiştir. Nafaka borçları bakımından ise istisna öngörülerek kısa çalışma ödeneğinin haczi nafaka alacaklıları bakımından mümkün kılınmıştır.

¹⁹⁹ RG. 30.04.2011/27920.

İKİNCİ BÖLÜM

MAAŞ VE ÜCRET HACZİNİN İCRASI

§ 5. HACZEDİLEBİLECEK MİKTARIN BELİRLENMESİ

I. GENEL OLARAK

Borçlunun bir kıymet teşkil eden mal ve haklarının hepsi, kural olarak hacze konu olabilir. Ancak borçlunun ve ailesinin hayatlarını devam ettirebilmek ve iktisadi varlıklarını sürdürebilmek için ihtiyaç duydukları mal ve hakların, borçlu nezdinde bırakılması esastır²⁰⁰. Bu çerçevede, birtakım insani düşünceler ve kamu yararı düşüncesi ile kanun koyucu, borçlunun bazı mal ve haklarının haczini kısmen veya tamamen yasaklamıştır.

Maaş ve ücrete dair (tam ya da kısmi) haciz yasağı tek bir düzenlemeye konu olmamıştır. Çalışmamızın birinci bölümünde bahsedildiği üzere, maaş ve ücret haczine ilişkin olarak farklı kanunlarımızda farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin İş K.'na tabi olan işçilerin ücretleri İş K.'nun 35. maddesi çerçevesinde haczedilirken, memur maaşları İİK'nun 83. maddesine, emekli maaşları ise bu kanun kapsamına giren emekliler bakımından 5510 s.K.'un 93. maddesine göre haczedilmektedir. Söz konusu bu düzenlemeler öngördükleri haczedilebilirlik oranları bakımından da değişiklik göstermektedir. Bu nedenle borçlunun maaş veya ücretinin tabi olduğu düzenlemeyi belirlemek, haczedilebilecek miktarı belirleyebilmenin önkoşuludur²⁰¹. Hangi borçlu

²⁰⁰ **Kuru**-Makaleler, s. 718.

²⁰¹ “Şikâyetçi memur ise; İİK'nun 83. maddesi uyarınca maaşı üzerine ¼'ünden az olmamak üzere haciz konulabilecektir. Ancak işçi ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesine göre en fazla ¼'ü haczedilebilecektir.- Mahkemece, borçlunun statüsünün işçi mi, memur mu olduğu tespit edilerek, şikâyete konu haczin yukarıdaki ilkeler uyarınca usulüne uygun olup olmadığı belirlenip oluşacak sonuca göre

bakımından hangi düzenlemenin uygulanacağından birinci bölümde bahsedilmiştir. Bu bölümde ise, kanunlarda öngörülen farklı düzenlemeler nazara alınarak, öngörülen haczedilebilirlik oranları üzerinde ayrıntılı olarak durulacaktır.

II. İCRA VE İFLAS KANUNUNA GÖRE HACZEDİLEBİLECEK MİKTAR

A. GENEL OLARAK

İİK'nun 83. maddesi, "*Maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama müstenit olmayan nafakalar, tekaiit maaşları, sigortalar veya tekaiit sandıkları tarafından tahsis edilen iratlar, borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabilir. - Ancak haczolunacak miktar bunların dörtte birinden az olamaz...*" şeklinde düzenlenmiştir.

Buna göre, borçlunun maaş veya ücreti ancak, borçlunun ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar tenzil edildikten sonra haczedilebilir. Haczedilebilecek miktar için bir oran öngörülmemiştir. Eğer borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli miktar maaş veya ücretin $\frac{3}{4}$ 'ünden az ise, maaşın $\frac{1}{4}$ 'ünden fazlası da haczedilebilir²⁰². Bununla birlikte azami sınırı, borçlunun ve ailesinin geçinmesi için ihtiyaç duyulan miktar belirler²⁰³. Yani icra memuru haczedeceği miktarı takdir ederken borçlunun ve ailesinin ihtiyaçlarını dikkate almalı ve -haciz sonrası borçlunun elinde kalacak olan miktar göz önüne

karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir."(Y12.HD, 05.06.2014, E. 2014/14012, K. 2014/16461: <http://www.e-uyar.com>).

²⁰² Muşul, s. 507.

²⁰³ Kuru- El Kitabı, s. 523.

alındığında- borçlu ve ailesinin geçimini olanaksız kılacak şekilde haciz yapmaktan kaçınmalıdır²⁰⁴.

Buna karşılık İİK, haczedilecek miktarın tamamı bakımından icra müdürüne takdir yetkisi tanımamıştır. Haciz sonrası borçlunun elinde kalan miktar borçlu ve ailesinin geçinmesi için yeterli olmasa dahi, icra memuru maaş veya ücretin ¼'ünü kanun emri gereğince her halükarda haczetmek zorundadır²⁰⁵. Kanun haczedilmesi zorunlu asgari miktarı belirledikten sonra bunun ne kadar daha fazlasının haczedilebileceği noktasında takdir yetkisini icra müdürüne bırakmış, kıstas olaraksa borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı koymuştur. O halde icra müdürünün takdir yetkisi sadece, maaş veya ücretin ¾'lük kısmından ne kadarının daha haczedilebileceğini belirlemek için geçerlidir²⁰⁶. Bu takdiri icra müdürü bizzat kendisi yapabileceği gibi, bunun için bilirkişi görüşünden de faydalanabilir²⁰⁷.

²⁰⁴ **Kuru-Makaleler**, s. 757; **Akil**, s. 364. Y12. HD, 16.03.2017, E. 2016/9664, K. 2017/4016: Kazancı İçtihat Bankası.

²⁰⁵ **Sümer**, s. 229; **Aydın**, s. 58; **Kuru/Aydın**, s.196.

²⁰⁶ **Akın**, s. 338; **Çopuroğlu**, s. 166; **Berkin**, M. Necmeddin, Tatbikatçılara İcra Hukuku Rehberi, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1980, s. 223. Mevaz kanunda icra memurunun takdir yetkisine bizim kanunumuzda olduğu gibi bir sınır konmamıştır; icra memurunun takdir yetkisi maaş ve ücretin tamamı üzerindedir (**Üstündağ**, s. 190).

²⁰⁷ **Centel**, s. 343; **Akın**, s. 337; **Kuru-Makaleler**, s. 757; **Akil**, s. 364; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 186; **Kaçak**, s. 228 dn. 104; **Sümer**, s. 229; **Akcan**, s. 113 dn. 545; **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2484; **Aydın**, s. 58; **Kuru- El Kitabı**, s. 523.

B. HACZEDİLECEK MİKTARIN TAKDİRİNDE DİKKATE ALINACAK ÖLÇÜTLER

1. Borçlunun Ailesi Kavramı

İİK'nun 83. maddesi, borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olduğu icra müdürü tarafından takdir edilen miktarın haczedilemeyeceğini, bu miktar çıkarıldıktan sonra kalan miktarın haczedilebileceğini öngörmüştür. O halde kanun hükmünde yer alan “borçlu ve ailesi” kavramından ne anlaşılması gerektiği, üzerinde durulması gereken bir meseledir.

Kanunda geçen borçlunun ailesi kavramından sadece anne, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek aile anlaşılabilir gibi, birinci derece hısımlık bağıyla bağlı olmasa dahi evin içinde birlikte yaşayan ve borçlunun bakımına tabi olan tüm fertler de anlaşılabilir. Doktrinde genel kabul gören görüşe göre, kanun hükmündeki borçlunun ailesi kavramı sınırlandırılmamış, geniş anlamda kullanılmıştır²⁰⁸. Haczedilecek miktar belirlenirken borçlunun sadece kanunen bakmakla yükümlü olduğu kişiler değil; genel olarak borçlunun yardım etmek ve korumak zorunda olduğu, borçlu ile birlikte yaşamını sürdüren kişilerin hepsi anlaşılmalıdır²⁰⁹. Bu kapsamda borçlu ile aynı evde yaşayan kişiler ile aynı evde yaşamasa bile borçlunun kanunen ya da ahlâken yardımla yükümlü olduğu kişilerin tümü borçlunun ailesi kavramına dâhil edilebilir. Örneğin; borçlu baba tarafından tanınmayan evlilik dışı çocuk, nikâhsız eş, çalışmasına mani bulunan bekâr kardeş, borçluyla birlikte yaşan ergin çocuklar, borçlunun üvey çocukları, borçlunun yanında kalan çirak, borçluyla yaşayan teyzesi, kayınvalidesi gibi kimseler, kanunda

²⁰⁸ **Kuru-Makaleler**, s. 757; **Kuru/Aydın**, s. 196; **Çopuroğlu**, s. 167; **Narmanhoğlu**, s. 314; **Kaçak**, s. 228 dn. 104; **Sümer**, s. 228; **Akcan**, s. 114 dn. 555; **Deren-Yıldırım**, s. 42; **Muşul**, s. 507; **Topuz**, s. 3021; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 291; **Kaçak**, s. 228; **Kuru- El Kitabı**, s. 523.

²⁰⁹ **Akın**, s. 337; **Çanak**, s. 571; **Kuru-Makaleler**, s. 729; **Uyar- Kısmen Haczedilebilen Haklar**, s. 66; **Akcan**, s. 114 dn. 555; **Deren-Yıldırım**, s. 42; **Topuz**, s. 3021; **Üstündağ**, s. 179.

geçen borçlunun ailesi kavramına dâhildir²¹⁰. Buna karşılık, borçlunun ne ahlâken²¹¹ ne de hukuki olarak nafakayla veya yardımla mükellef olmadığı kimseler, bu hükümdeki aile kavramına girmezler²¹².

2. Geçinme Kavramı

İcra müdürü maaş veya ücretin haczedilecek miktarını takdir ederken öncelikle borçlu ve ailesinin geçinmesi için gereken miktarı tespit etmelidir. Bunu yaparken icra müdürü, borçlunun ve ailesinin sosyal, sağlık ve eğitim durumlarını dikkate alarak bir değerlendirmede bulunmalıdır²¹³. Kişilerin yaşları, hastalık durumları, ikamet masrafları gibi sübjektif niteliklerini nazara almalıdır.

Bununla birlikte, borçlunun ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar belirlenirken, yaşam standartları bakımından borçlunun içinde bulunduğu fiili durum değil, çevrede egemen olan normal ölçütler dikkate alınmalıdır²¹⁴. Bu çerçevede, borçlu lüks bir yaşam sürüyorsa, borçlunun bu standartlarını devam ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu miktara göre değil, ortalama bir kişinin normal bir yaşam sürmesi için gerekli olan asgari miktara göre bir belirleme yapılmalıdır²¹⁵. Örneğin borçlunun bahçeli, lüks

²¹⁰ Akın, s. 337; Kuru-Makaleler, s. 729; Çopuroğlu, s. 167; Çanak, s. 571; Topuz, s. 3021.

²¹¹ Bazı yazarlar borçlunun ahlâken yardım etmesi gereken kişilerin borçlunun ailesi kavramına girmeyeceğini belirtmektedir. Bkz. Deren-Yıldırım, s. 42; Akcan, s. 114 dn. 555.

²¹² Üstündağ, s. 179.

²¹³ Belgesay, s. 234; Çanak, s. 571; Akın, s. 337, 352; Kuru-Makaleler, s. 757; Akil, s. 364; Üstündağ, s. 190; Kaçak, s. 228 dn. 104; Sümer, s. 228; Akcan, s. 113 dn. 545; Muşul, s. 507; Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan, C. II, s. 2484; Aydın, s. 58; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 291; Kuru- El Kitabı, s. 523.

²¹⁴ Postacıoğlu/Altay, s. 418; Çanak, s. 573.

²¹⁵ Çanak, s. 573; Akın, s. 337. Benzer yönde bkz. Üstündağ, s. 190; Deren-Yıldırım, s. 42 dn. 171.

“...Binaenaleyh bu maddede yazılı gelirlerin haczinde icra memuru serbest takdir hakkına maliktir. Borçlunun maişetini temine kâfi olandan fazlasını haczedecektir. Bu, haddi asgari maişeti takdir ederken,

bir villada yaşayıp 2000 TL su faturası ödemesi, yanında çalıştırdığı şoföre aylık ödemesi, sık sık yaptığı tatil masrafları, dünyaca ünlü lüks markalardan aldığı giyecek-aksesuar masrafları, reşit çocuğu için yaptığı yüksek eğitim masrafları (ör. yurt dışında dil okuluna göndermek için yaptığı masraf) vb. borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli miktarın belirlenmesinde bir ölçüt olamaz.

Aynı kıstas tersi durum için de geçerlidir. Kişi eğer asgari bir sınırın altında yaşam standartlarına sahipse, onun geçinebildiği miktar değil, ortalama bir insanın insan onuruna yakışır şekilde yaşam sürebilmesi için gerekli olan en az miktar göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin borçlunun sokaklarda yaşaması, günde tek öğün beslenmesi, okul çağındaki çocuğunu okula gönderememesi, elektrik-su bağlantısı olmayan bir evde yaşaması, sadece başkalarının eskimiş-küçülmüş kıyafetlerini kullanması gibi durumlarda, borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar borçlunun bu standartlarına göre takdir edilmemelidir. Zira bu gibi durumlar, günümüz yaşam standartlarında asgari sınırın dahi altında kalmaktadır. Bu durumdaki borçlular bakımından da icra müdürü, ortalama bir kişinin normal bir yaşam sürmesi için gerekli olan asgari miktarı dikkate almalıdır.

Kısacası, yapılan haciz neticesinde borçlu ne lüks yaşamasına devam edebilmeli ne de etrafına karşı zavallı, kendisini ve ailesini idareden yoksun bir kişi konumuna sokulmalıdır²¹⁶. Normal bir yaşam standardı esas alınmalıdır.

İcra müdürü borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı bizzat kendisi tespit ve takdir edebileceği gibi, bu miktarın tespitinde bilirkişi görüşünden de

borçlunun mevkiini değil fakat alelade yaşamak için lâzım olan asgari parayı nazarı itibare alacaktır. Borcunu ödeyemeyen kimse kaloriferli bir evde oturamayacağı gibi bir hizmetçi de tutamaz... (İİK m. 83 Hükümet Gerekçesi, Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan, C. II, s. 2483)."

²¹⁶ Çanak, s. 573.

faydalanabilir²¹⁷. Yine icra müdürü gerekli gördüğü hallerde, çevrenin geçim koşullarına göre borçlunun geçinebileceği oranı belirleyebilmek için mahalli idareye, ticaret odalarına başvurarak onların görüşüne de başvurabilir²¹⁸. Edindiği bilgiler çerçevesinde icra müdürü, geçinme için gerekli olan miktarı takdir eder ve maaş veya ücretin geri kalan kısmının haczine karar verir.

Burada icra müdürünün başvurabileceği bir başka kıstas, ülkede geçerli asgari ücret tutarı olabilir. Zira asgari ücret, “işçinin zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti”²¹⁹ ifade eder. İİK’nun koyduğu “borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar” ölçütü ile asgari ücretin belirlenmesinde öngörülen ölçüt birbirine yakındır. Asgari ücret için işçinin ihtiyaçları dikkate alınırken²²⁰, haczedilemeyecek kısmın takdirinde hem borçlu hem de ailesinin ihtiyaçları nazara alınmaktadır. Dolayısıyla esasında İİK’nun 83. maddesinde belirtilen borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarın, asgari ücret tutarının da üzerinde olduğu söylenebilir. Bu nedenle icra müdürünün söz konusu takdir yetkisini kullanırken asgari ücret miktarını dikkate alması ve hacizden sonra borçluya kalacak olan miktarın

²¹⁷ Akın, s. 337; Kuru-Makaleler, s. 757; Akil, s. 364; Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 186; Centel, s. 343; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 291. Aksi yönde bkz. Belgesay, s. 234: *"Tabrikatta, eksperlerin mütalâası verilecek hükme esas tutulmaktadır. Fakat, borçlu ve ailesinin ihtiyaçları, hususî bir bilgi ile değil, umumî olan bilgi ile tayin edilebileceğinden bu hususta eksperlerden oy alınması gerekmez."*

²¹⁸ Akın, s. 338; Çanak, s. 573.

²¹⁹ Bkz. Asgari Ücret Yönetmeliği m. 4 (RG. 01.08.2004/25540).

²²⁰ Asgari ücretin hesaplanmasında bazı ülkeler işçi ile birlikte ailesinin gereksinimlerini, bazı ülkeler ise sadece işçinin gereksinimlerini nazara almaktadır. Türkiye uygulaması ise, kanunda her ne kadar “işçinin zorunlu ihtiyaçları” ibaresi geçse de, işçinin gereksinimleri dikkate alınarak tespit edilen miktara uygun bir miktarda zam yapılarak asgari ücretin belirlenmesi şeklindedir (Tunçomağ/Centel, s. 110; Centel, s. 186; Günay, s. 428).

asgari ücret düzeyinin altında kalmamasına özen göstermesi yerinde ve tutarlı olacaktır²²¹.

İcra müdürü takdir yetkisini kullanarak borçlunun maaş veya ücretinin ¼'ünden fazlasını haczetmiş ve yaptığı haciz sonrasında borçlu ve ailesine asgari ücretten daha düşük bir miktar bırakmışsa, icra müdürünün işleminin hadiseye uygun olmadığı söylenebilir. Bu halde borçlunun şikâyet yoluna başvurması mümkün görünmektedir²²². Yapılan şikâyet başvurusu sonucunda icra müdürü haciz işleminin iptaline değil düzeltilmesine karar vermelidir²²³.

Eğer borçlunun veya ailesinin durumunda haczedilebilecek miktarı etkileyecek bir değişiklik meydana gelirse, borçlunun veya alacaklının talebi ile icra müdürü yeni bir miktar takdir edebilir²²⁴. Örneğin, borçlunun bakmakla yükümlü olduğu annesinin vefat etmesi, çocuğunu evlendirmesi, bebeğinin dünyaya gelmesi, ciddi bir sağlık sorununun ortaya çıkması gibi sebepler, borçlunun ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı değiştirebilecek ve icra müdürünün ücretin haczedilebilecek miktarını yeniden takdir etmesine gerekçe oluşturabilecektir.

3. Borçlu ve Ailesinin Birden Çok Gelir Kaynağının Olması Durumunda Maaş ve Ücret Haczi

Genellikle borçlunun maaş ve ücreti, borçlu ve ailesinin geçinmesi için yegâne geçim kaynağıdır. Ancak bazen borçlu ve ailesinin bundan başka düzenli gelir kaynakları da olabilir. Borçludan başka aile bireylerinden birinin daha çalışıyor olması, düzenli kira gelirinin olması, borçlunun birden çok yerde çalışıyor olması, bazı kurum veya

²²¹ Benzer yönde bkz. **Akın**, s. 342-343.

²²² Aynı yönde bkz. **Akın**, s. 342; **Berkin**, s. 224.

²²³ **Akın**, s. 343.

²²⁴ **Akın**, s. 338; **Üstündağ**, s. 187; **Çanak**, s. 573.

kuruluşlardan yardım alması gibi durumlar, bu duruma örnek teşkil edebilir. Bu gibi hallerde, borçlunun maaş veya ücretinin haczedilecek miktarının takdirinde, borçlu ve ailesinin geçimine katkıda bulunan diğer gelir kaynaklarının da göz önünde bulundurulması gerekir²²⁵.

Borçlunun bazen birden çok yerden maaş ya da ücret alması söz konusu olabilmektedir. Örneğin iki ayrı iş yerinde kısmi süreli olarak çalışan bir işçide durum böyledir. Bu durumda somut olayın şartlarına göre ya bunlardan birinin tamamen haczedilebilmesi ya da her ikisinin de İİK'nun 83. maddesine göre kısmen haczedilebilmesi mümkün görünmektedir²²⁶. Bunun gibi, borçlunun aile üyelerinden biri daha çalışıyor olabilir. Bu halde maaş veya ücretin haczedilebilir kısmını takdir ederken icra müdürü, ailenin diğer fertlerinin geçinmeye yaptığı katkıyı da göz önünde bulundurmalıdır²²⁷.

Bunun yanında, borçlu ve ailesi, çeşitli kurum veya kuruluşlarından ekonomik destek alıyor olabilir. Borçlunun bu şekilde başka kuruluşlardan gördüğü sürekli ya da geçici yardımlar söz konusuysa, icra müdürü bunu da dikkate almalıdır²²⁸. Örneğin,

²²⁵ Aynı yönde bkz. **Üstündağ**, s. 191; **Sümer**, s. 228; **Akcan**, s. 113 dn. 545; **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2485; **Aydın**, s. 58; **Kaçak**, s. 230. “Mahkemece borçlunun şikâyetinin İİK'nun 83. maddesi kapsamında değerlendirilip, borçlunun hacze konu olan emekli maaşı dışında başkaca aldığı aylık maaş veya benzeri gelirinin olup olmadığı da araştırıldıktan sonra, başkaca aldığı bir maaş veya ücret bulunmaması halinde, borçlunun yurtdışından aldığı emekli maaşı üzerine konulan haczin, İİK'nun 83. maddesi uyarınca ¼'ünden az olmamak üzere devamına ve fazlasının kaldırılmasına karar verilmesi gerekirken...” (Y12.HD, 15.06.2016, E. 2016/3087, K. 2016/17003: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası). Aynı yönde bkz. Y12.HD, 12.11.2012, E. 2012/15140, K. 2012/32550: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Y12.HD, 24.03.2014, E. 2014/2794, K. 2014/4936: <http://www.e-uyar.com>.

²²⁶ **Akın**, s. 341; **Uyar**- Kısmen Haczedilebilen Haklar, s. 66; **Çanak**, s. 576.

²²⁷ Benzer yönde bkz. **Aydın**, s. 59.

²²⁸ **Akın**, s. 338; **Çanak**, s. 573.

borçlunun okula giden çocuğu bir kurumdan öğrenim bursu ve/veya yaşam katkı payı alıyorsa, bu burs miktarı da icra müdürü tarafından göz önünde bulundurulmalıdır. Zira borçlu, çocuğunun eğitimi için yapmak zorunda olduğu masraflardan bir nebze kurtulmuş olmaktadır. Dolayısıyla borçlunun ailesinin geçinmesi için maaş ve ücret haczinden ayrık tutulması gereken miktar da, bu nispette azalmaktadır. Bu halde yardım almayan bir borçluya göre maaşın daha büyük bir kısmının haczi mümkün olabilmektedir.

Borçlunun birden çok gelir kaynağının olması durumunda maaş veya ücretin haczedilebilecek miktarını tespit ederken, diğer gelir kaynaklarının haczedilebilir olup olmaması önem taşımamalı, tüm gelir kaynakları dikkate alınmalıdır²²⁹. Başka bir deyişle, diğer gelir kaynağı haczedilemez olsa dahi borçlunun geçinmesi için gerekli olan miktarın tespitinde bu gelir kaynağı göz ardı edilmemelidir. Örneğin yukarıda verilen misalde, öğrenci burslarının haczedilemez olduğundan bahisle, borçlunun çocuğu için yapılan tüm eğitim masrafları, geçinme için gerekli miktar kavramına dâhil edilmemelidir.

C. HACZEDİLMESİ GEREKEN ASGARİ MİKTAR

İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrasında, haczolunacak miktarın maaş veya ücretin dörtte birinden az olamayacağı düzenlenmiştir. Kanun böylelikle ¼'lük kısım üzerinde alacaklıya adeta imtiyaz tanımakta, bu kısmı mutlak surette alacaklıya bırakmaktadır²³⁰. Dolayısıyla ¾'lük kısım için icra müdürüne takdir yetkisi tanınmışken, ¼'lük kısmın, kalan miktar borçlu ve ailesinin geçinmesi için yeterli olmasa dahi her halükarda

²²⁹ **Yavaş**-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 186 dn. 776.

²³⁰ **Akın**, s. 338; **Postacioğlu/Altay**, s. 457; **Çopuroğlu**, s. 166; **Yavaş**-Maaş ve Ücret Haczi, s. 104; **Kaçak**, s. 229.

haczedilmesi zorunludur²³¹. Bununla birlikte uygulamada çoğunlukla icra müdürleri takdir yetkilerini kullanmamakta, maaş veya ücretin sadece ¼'ü haczedilmektedir²³². İcra müdürleri tarafından borçlu ve ailesi için gerekli olan miktar araştırmasına neredeyse hiç gidilmemekte; hüküm, amacını gerçekleştirilerek borçlunun yararına, alacaklının zararına olacak şekilde uygulanmaktadır²³³.

Kanunda öngörülen ¼'ün her halde haczi zorunluluğu, doktrinde bazı yazarlar tarafından eleştirilmiştir²³⁴. Zira özellikle düşük gelirli ve kalabalık olan ailelerde, ¼'lük miktarın haczi dahi borçlunun ve ailesinin mahvına neden olabilecek nitelikte olabilir. O nedenle, kanunda yapılacak bir değişiklikle, haczedilecek maaş veya ücret miktarının asgari bir tutarla bağlı kalınmaksızın icra müdürü tarafından takdir edilmesi önerilmiştir²³⁵.

Bizim kanaatimize göre de, kanunumuzdaki asgari ¼'lük oran, özellikle asgari ücret tutarında yahut asgari ücretin çok az üzerinde bir maaş veya ücretle geçinen

²³¹ **Akın**, s. 338; **Çanak**, s. 575; **Kuru-Makaleler**, s. 757; **Akil**, s. 365; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 184; **Üstündağ**, s. 193; **İyilikli**, s. 279; **Sümer**, s. 229; **Deren-Yıldırım**, s. 42; **Akcan**, s. 114 dn 554; **Aydın**, s. 58; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 291.

²³² **Yılmaz-Şerh**, s. 483; **Kuru-Makaleler**, s. 757; **Akın**, s. 341; **Centel**, s. 343; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 291; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 186; **Kaçak**, s. 228 dn. 104; **Sümer**, s. 229; **Akcan**, s. 113 dn. 545; **Çanak**, s. 575.

²³³ **Kaçak**, s. 228 dn. 104.

²³⁴ Bu yöndeki görüşler için bkz. **Akın**, s. 341; **Yavaş-Maaş ve Ücret Haczi**, s. 103 vd.; **Atalı, M., Ermenek, İ., Erdoğan, E.**, İcra ve İflas Hukuku, 3.Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020, s. 215.

²³⁵ Bu sistem İsviçre hukukunda vardır. İsviçre hukukunda en yüksek ya da en düşük sınır belirtilmeksizin haczedilecek olan miktarı icra müdürü takdir etmektedir (**Akın**, s. 338; **Çanak**, s. 572; **Yavaş-Maaş ve Ücret Haczi**, s.104, 109; **Akcan**, s. 114 dn. 554, **Deren-Yıldırım**, s. 42). İsviçre hukukunda geçinmek için en düşük sınırı tespit eden bazı baremler bulunmaktadır. Borçlunun evli, çocuklu oluşuna, köyde veya şehirde yaşamasına vb. bakılarak geçim sınırı değişiklik göstermektedir (**Çanak**, s.572).

borçlular bakımından katlanması güç durumlar yaratmakta; kısmen haczedilebilirlik kurumuyla ulaşılmak istenen amaca da hizmet etmemektedir. Zira asgari ücretle çalışan kişilerde ücretin ¼'ünün haczi, borçlunun insan onuruna yaraşır bir hayat sürmesine engel teşkil edebilir. Bu gibi durumların önüne geçmek maksadıyla Kanun hükmünün 2. fıkrasının ilk cümlesinin “*Ancak haczolunacak miktar, hacizden sonra borçluya kalan miktarın o yıl belirlenen brüt asgari ücret tutarının altında kalmaması şartıyla, bunların dörtte birinden az olamaz.*” şeklinde değiştirilmesi yerinde olacaktır²³⁶. Bunun dışında söz konusu asgari tutarın tamamıyla ortadan kaldırılması da bir çözüm yoludur. Hatta İş K.'nun 35. maddesi ve BK'nun 410. maddesi dikkate alındığında, İİK'ndaki bu asgari tutarın ortadan kaldırılması daha yerinde görünmektedir. Nitekim borçlu işçilerin ücretlerinin en fazla ¼'ü haczedilebilirken, İİK'nun 83. maddesine tabi diğer ücret ve maaşların en az ¼'ünün haczi zorunluluğu mantıkla izah edilemeyecek bir eşitsizlik yaratmaktadır. Zira her iki gelir çeşidi de çoğunlukla borçlu ve ailesi için tek ve zorunlu geçim kaynağıdır.

D. NAFKA ALACAĞI NEDENİYLE MAAŞ VE ÜCRET HACZİ

Nafaka alacağı için yapılan takip çerçevesinde maaş ve ücret üzerine haciz konmak istendiğinde, kanunda öngörülen haczedilebilirlik sınırına bakılmaksızın nafakanın tamamı için haciz yapılabilir²³⁷. Yani borçlunun maaş veya ücretine nafaka alacağının tahsili için yapılan icra takibi neticesinde haciz konulacaksa, “borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli miktar” sınırı göz önünde bulundurulmayacaktır. Zira

²³⁶ Aynı yönde öneriler için bkz. **Atalı/Ermenek/Erdoğan**, s.215.

²³⁷ **Akın**, s. 349; **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2484; **Üstündağ**, s. 193; **Aydın**, s. 60; **Kaçak**, s. 231; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 26. “*Bu takdirde takibi yapan alacaklı, borçlu ve ailesinin geçinmesi için lüzumlu olan miktarın içinde bir hisseye de sahiptir. Takip yapan alacaklı ailenin içinde yaşasaydı borçlu, onun için ne kadar masraf yapacak idiyse, dörtte bire ilaveten bu miktar dahi haczedilebilir (Üstündağ, s. 193).*”

mahkeme tarafından nafaka alacağı belirlenirken nafaka yükümlüsünün ve alacaklısının malî gücü değerlendirilir, buna göre bir miktar belirlenir²³⁸.

Nafaka alacağı için haciz yapıldıktan sonra geriye kalan kısım ise, diğer alacaklılar tarafından, borçlu ve ailesinin geçinmesi için gereken miktar çıkarıldıktan sonra ve ¼'ten aşağı olmamak üzere haczedilebilir²³⁹. Bu durumda ilk haczi kimin koydurduğu da önemli değildir. Nafaka alacağı imtiyazlı alacak olup maaş ve ücret üzerinde önce konmuş haciz bulunmasına rağmen sonradan nafaka alacağı için de haciz konmak istenirse, yine yukarıdaki esaslar dâhilinde haciz yapılmalıdır²⁴⁰. Yani öncelikle nafaka alacağı için kesinti yapılmalı, diğer alacaklı için ise kalan miktar İİK'nun 83. maddesine göre haczedilmelidir²⁴¹.

Örnekle açıklamak gerekirse; borçlu B'nin 3000 TL maaş aldığını ve icra müdürünün B ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı 2000 TL olarak takdir ettiğini (haczedilebilecek miktarı 1000 TL olarak bulduğunu) varsayalım. B'nin boşanmış olduğu eşi içinse mahkemenin 750 TL nafakaya hükmettiğini düşünelim. B'nin eski eşi, nafaka alacağından dolayı; B'nin başka bir alacaklısı olan C ise kendi adi alacağından dolayı B'nin maaşına haciz konmasını talep etmiş olsun. Bu halde, imtiyazlı alacaklı olarak B'nin eşi için 750 TL maaş haczi yapılacaktır. Kalan 2250 TL ise, borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar (2000 TL) ayrıldıktan sonra ve ¼'ünden (562,5 TL) az olmamak üzere C için haczedilecektir. Dolayısıyla her ne kadar icra müdürü borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli miktarı 2000 TL olarak tayin etmişse

²³⁸ Akın, s. 349; Postacıoğlu/Altay, s. 425; Kuru-Makaleler, s. 758.

²³⁹ Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan, C. II, s. 2484; Üstündağ, s. 193; Aydın, s. 60; Kuru-Makaleler, s. 758; Sümer, s. 231.

²⁴⁰ Üstündağ, s. 193.

²⁴¹ Akın, s. 349; Kaçak, s. 231; Yıldırım/Deren-Yıldırım, s. 140.

de, C için 2250-2000=250 TL üzerine değil; her halükarda ¼'lük kısmın haczi gerektiğinden, maaşın 562,5 TL'si üzerine haciz koyacaktır.

Yargıtay'ın da bu yönde kararları bulunmaktadır. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, *“Borçlunun maaş ve ücreti üzerinde daha önce konulmuş haciz bulunsa dahi, mahkemece hükmolunan ve işlemekte olan nafaka alacağı için, borçlunun maaş ve ücreti üzerinde birinci sırada haciz işlemi yapılması ve kalan maaş ve ücretin dörtte birinden az olmamak üzere tespit edilecek miktarının da daha önce haciz koyduran alacaklıya ödenmesi gerekmektedir. - Nafaka borcunun özelliği göz önünde tutularak ve nafaka ilamının da borçlu aleyhinde icrasının istenmiş olduğu değerlendirilerek, cari aylık nafakanın, borçlunun almakta olduğu emekli maaşından her ay tamamen kesildikten sonra, geri kalan kısmından ne kadarının borçlu ve ailesi efradının geçimleri için gerekli olduğu tespit edilmek suretiyle ve dörtte birinden aşağı olmamak kaydıyla, alacaklı A. Ş.'in alacağından dolayı da haczi mümkün bulunmaktadır. Birikmiş nafaka alacağının ise, diğer adi alacaklar gibi, daha önce konulan haciz sona erdikten sonra sırası geldiğinde işlem göreceği tabiidir²⁴².”*

Buna karşılık doktrinde bir başka görüş²⁴³, nafaka alacaklısının “borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli miktar”dan tatmin edilmesi gerektiğini, adi alacaklılar içinse maaş ve ücretin tamamının en az ¼'ünün haczedilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Yazarlar, borçlunun adi alacaklılarına maaş veya ücretin ¼'lük kısmı üzerinde adeta bir imtiyaz tanıdığını ve her hâlükârda bu kadarlık kısmın haczini isteyebileceklerini savunmaktadır. Nafaka alacaklılarının ise alacağını borçluya bırakılan ¾'lük kısım üzerinden alabileceğini belirtmektedir. Zira borçluya bırakılan ¾'lük kısım

²⁴² Y12.HD, 16.06.2009, E. 2009/3269, K. 2009/13519: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı. Karara konu emekli maaşı, yurt dışından alınan ve İİK m. 83 çerçevesinde kısmen haczedilebilen bir emekli maaşıdır.

²⁴³ Postacıoğlu/Altay, s. 457; Kaçak, s. 229.

borçlunun hem kendi kişisel ihtiyaçları hem de ailesinin geçimi için gerekli olan miktar içindir. Dolayısıyla yazarlara göre, borçlunun nafaka alacaklısı maaş veya ücret üzerine haciz koydurmuş olsa dahi, borçlunun adi alacaklıları maaş veya ücretin $\frac{1}{4}$ 'lük kısmının haczini isteyebilir.

Yukarıdaki örnek çerçevesinde, bu görüş kabul edildiğinde; C için B'nin maaşının en az $\frac{1}{4}$ 'ü, yani 750 TL'si haczedilmek zorundadır. Zira Kanun adi alacaklılar için maaşın $\frac{1}{4}$ 'ünün haczini zorunlu tutmuştur. C'nin koydurduğu haciz haricinde B'nin eşi de nafaka alacağı olan 750 TL için haciz koydurabilir. Burada $750+750=1500$ TL üzerine haciz kondu ve B'nin geçinmesi için gerekli olan miktar B'ye bırakılmamış oldu diye düşünülebilir. Ancak icra müdürü tarafından hesaplanmış olan miktar B'nin ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı da içermekte olup nafaka alacağı bu kısma dâhildir.

Bir diğer görüş ise²⁴⁴, nafaka alacaklısının $\frac{1}{4}$ 'lük kısım üzerinde imtiyaza sahip olduğunu; nafaka alacaklısı alacağını aldıktan sonra eğer hâlâ haczedilebilecek bir miktar varsa diğer adi alacaklıların bu miktar üzerinden alacağını alabileceklerini söylemektedir. Yani icra müdürünün takdir ettiği haczedilebilecek miktar üzerinden öncelikle nafaka alacağı için maaş kesintisi yapılacak, artan bir miktar varsa adi alacaklı için artan miktar üzerinden kesinti yapılacaktır. Aynı örnek üzerinden devam edilecek olursa, bu görüşe göre, imtiyazlı alacaklı olarak B'nin eşi için 750 TL maaş haczi yapılacak; C için ise sadece kalan 250 TL üzerine haciz konabilecektir.

Birikmiş nafaka alacağı bakımından ise yukarıda sayılan esaslar geçerli değildir. Birikmiş nafaka alacağı için maaş ve ücret haczi, diğer adi alacaklılarda olduğu gibi ancak borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar çıkarıldıktan sonra yapılabilir²⁴⁵. Eğer maaş ve ücrete hem işleyen nafaka alacağı için hem de birikmiş nafaka alacağı için

²⁴⁴ Belgesay, s. 469.

²⁴⁵ Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan, C. II, s. 2484; Üstündağ, s. 193.

haciz konulursa, öncelikle işleyen nafaka alacağı için kesinti yapılır; bu çıktıktan sonra geri kalan kısma ise birikmiş nafaka alacağı için ¼'ten aşağı olmamak üzere, 83. maddede öngörülen esaslar dâhilinde el konur²⁴⁶. Maaş ve ücret üzerinde adi bir alacak için haciz varken, hem işleyen hem de birikmiş nafaka alacağı için haciz talep edilirse, işleyen nafaka için öncelikle haciz yapılacak, birikmiş nafaka ise adi alacaklıdan sonra kesintisine başlanmak üzere sıraya alınacaktır²⁴⁷.

III. İŞ KANUNU VE BORÇLAR KANUNU'NA GÖRE HACZEDİLEBİLECEK MİKTAR

A. GENEL OLARAK

İş K.'nun 35. maddesine göre, “İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.” Yine BK'nun 410. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşçilerin ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, başkasına devredilemez ve rehnedilemez. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar, bu orana dâhil değildir. Nafaka

²⁴⁶ Akın, s. 350; Kaçak, s. 231.

²⁴⁷ Akın, s. 351; Kaçak, s. 231. “Somut olayda; Bakırköy 7. İcra Müdürlüğü'nün 2014/16640 Esas sayılı takip dosyasında, borçlunun almakta olduğu ücretten her ay öncelikli olarak işleyen nafakanın kesilmesi, kalan ücretin 1/4'ünün birikmiş nafaka alacağı bitene kadar kesilmesinin talep edilmesi üzerine, İcra Müdürlüğü tarafından SGK emekli maaşından, işleyecek aylık nafaka miktarı ve kalan ücretten birikmiş nafaka alacağının 1/4'ünün kesilmesi için haciz müzekkeresi yazılmıştır. İşleyen nafaka kesildikten sonra birikmiş nafaka alacağı diğer alacaklarla birlikte sıraya girer. Birikmiş nafaka alacağı için kalan maaştan ancak 1/4 oranında kesinti yapılabilir. Borçlunun iddia ettiği SGK haciz kesintisi tarihi daha önce ise, bu kesinti bittikten sonra birikmiş nafaka için kesintiye başlanır. Açıklanan kurallar doğrultusunda karar verilmesi gerekirken, Mahkemece, yazılı gerekçeyle şikayetin reddine karar verilmiş olması isabetli değildir.” (Y8.HD, 08.09.2015, E. 2015/15415, K. 2015/15803: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

alacaklılarının hakları saklıdır.” Görüldüğü üzere söz konusu kanun maddelerinde işçi ücretlerinin en fazla ¼’ünün haczedilebileceği belirtilmiş, İİK’nun 83. maddesinde olduğu gibi asgari bir sınır da konmamıştır. Böylelikle İİK’nun 83. maddesine kıyasla haczedilebilecek miktar daha düşük belirlenmiştir ve bu haliyle borçluyu çok daha koruyucu hükümler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş K. kapsamına giren kişiler bakımından ücret haczinde İş K.’nun 35. maddesi uygulanacak, İİK’nun 83. maddesinin birinci fıkrası ve ikinci fıkrasının birinci cümlesi uygulanmayacaktır. Zira ücret haczi bakımından İİK’nun 83. maddesi genel hüküm, İş K.’nun 35. maddesi ise özel ve sonraki tarihli hüküm niteliğindedir. Aynı şekilde İş K.’na tabi olmayan, BK’na tabi olan işçiler bakımından da İİK’nun 83. maddesi değil, BK’nun 410. maddesi uygulanacaktır.

Bunun yanında İş K.’nda ve BK’da özel hüküm bulunmayan hallerde İİK’nun ücret haczine ilişkin düzenlemeleri uygulama alanı bulur. Örneğin ücretlerin kesilmesinde usul (İİK m. 356 vd.), birden fazla ücret haczi bulunması durumunda bunların sıraya konulması (İİK m. 83/2-2. ve 3. cümle), İş K. ve BK kapsamında haczedilen ücretler bakımından da uygulanmalıdır.

B. HACZEDİLEBİLECEK AZAMİ MİKTAR

İş K.’nun 35. maddesi ve BK’nun 410. maddesine göre işçi ücretlerinin en fazla ¼’ü haczedilebilir. Bu düzenleme kamu düzeninden olup mutlak emredici niteliktedir²⁴⁸. Dolayısıyla bunun aksine bir anlaşma yapılması mümkün değildir. Aynı zamanda, icra müdürünün işçinin ücretini ¼’lük oranı aşacak şekilde haczetmesi durumunda işçi, icra takibi sonuçlanıncaya kadar her zaman şikâyet yoluna başvurabilir²⁴⁹. Bu halde yapılan

²⁴⁸ Aydın, s. 59; Çopuroğlu, s. 166; Centel, s. 345; Narmanlıoğlu, s. 314; Çenberci, s.762; Demircioğlu/Centel, s. 149; Akyiğit-Şerh, s. 1585; Esener, s. 178.

²⁴⁹ Aydın, s. 59.

haciz işlemi, yasal sınırdan yapılmış gibi hüküm doğurur. Başka bir deyişle yapılan haciz tamamıyla değil, sadece ¼'ü aşan kısım için geçersiz olur²⁵⁰.

1475 sayılı eski İş K.'nin 28. maddesi, 29.07.1983 tarih ve 2869 s.K.'la yapılan değişiklikten önce işçi ücretlerinin ayda 240 lirasının haczedilemeyeceğini düzenlemekteydi. Yani hâlihazırda yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş K.'nda olduğu gibi oran değil, miktar belirlenmişti. Yeni İş K. ile haczedilmezlik sınırının miktar değil oran üzerinden belirlenmesi, hem değişen ücret miktarına göre haczedilebilecek miktarın da değişmesine imkân tanıdığından hem de zaman içinde paranın değerinde meydana gelebilecek değişikliklerden etkilenmeyeceğinden yerinde bulunmuştur²⁵¹.

C. HACZEDİLEBİLECEK AZAMI MİKTARA KANUNLA GETİRİLEN İSTİSNALAR

1. İşçinin Bakmak Zorunda Olduğu Aile Üyeleri İçin Hâkim Tarafından Takdir Edilecek Miktarın Ücret Hazine Etkisi

İş K.'na ve BK'na göre, işçi ücretinin haczedilebilecek azami tutarı ücretin ¼'üdür. Bununla birlikte işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir (İş K. m. 35, BK m. 410).

İşçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar ile kastedilen, öncelikle işçinin nafaka alacaklılarıdır. Bu kapsamda, borçlunun boşandığı eşi için hükmedilen yoksulluk nafakası (TMK m. 175), çocuk için hükmedilen iştirak nafakası (TMK m. 182/2, 327 vd.), tedbir nafakası, TMK'nun 364 vd. maddelerinde düzenlenen yardım nafakası hükmün kapsamına dâhildir. Söz konusu alacaklar için işçinin ücreti haczedilmek istendiğinde, hükümde öngörülen ¼'lük azami sınır uygulanmaz. Başka bir deyişle, nafaka alacakları için işçi ücretinin ¼'ünden

²⁵⁰ Akyiğit-Şerh, s. 1587.

²⁵¹ Bkz. Çenberci, s.763; Günay, s. 417; Sümer, s. 230.

fazlasının da haczi mümkündür²⁵². Bunun yanında başka bir alacaklı için daha ücret haczedilmek istendiğinde, işçinin ücreti ancak, bu kişiler için takdir edilmiş olan nafaka miktarı çıkarıldıktan sonra kalan miktarın ¼'ünden fazla olmayacak şekilde haczedilebilir²⁵³.

Aynı zamanda hükmün kapsamına, TMK'nun 195 vd. maddelerinde sayılan, aile yükümlülüklerini yerine getirmeyen eş hakkında yine TMK uyarınca verilen mahkeme hükümleri de girebilir²⁵⁴. Örneğin; TMK'nun 198. maddesine göre, *“Eşlerden biri, birliğin giderlerine katılma yükümlülüğünü yerine getirmezse, hâkim onun borçlularına, ödemeyi tamamen veya kısmen diğer eşe yapmalarını emredebilir.”* Böyle bir mahkeme kararı üzerine diğer eş, ücret ödeme borcu altındaki işverenden, mahkeme kararında belirtilen kadar ödemenin kendisine yapılmasını isteyebilir (bunda bir sınırlama da yoktur). Bu halde işçinin ücretine haciz koymak isteyen diğer alacaklılar için işçinin ücreti ancak, eşe yapılan ödeme çıkarıldıktan sonra kalan miktarın ¼'ünü aşmayacak şekilde haczedilebilir.

Sonuç olarak, borçlunun bakmakla yükümlü olduğu aile üyelerinin dışında başka alacaklılar tarafından da borçlunun ücreti haczedilmek istendiğinde, öncelikle borçlunun

²⁵² Aydın, s. 59. *“4857 Sayılı İş Kanununun 35.maddesine göre; ‘işçilerin aylık ücretlerinin 1/4'den fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamayacağı’ düzenlenmiş olup, aynı düzenleme kapsamında işçinin bakmakla yükümlü olduğu, aile bireyleri için, Hakim tarafından takdir edilecek miktarın bu paraya dahil olmadığı ve nafaka borcu alacaklılarının haklarının saklı olduğu belirtilmiştir. Bu durumda, ilamdan kaynaklanan nafaka alacağının tahsili amacıyla işçinin almakta olduğu maaş, ikramiye, prim, nema ve benzeri gelirlerinin, ilama bağlı nafaka alacağı tutarını karşılar şekilde haczi mümkündür.”* (Y12.HD, 05.10.2006, E. 2006/14681, K. 2006/18273: Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

²⁵³ Narmanlıoğlu, s. 314; Çil, s. 823; Akyiğit-Şerh, s. 1587; Evren, s. 98; Sümer, s. 229; Akil, s. 365 dn. 391.

²⁵⁴ Akyiğit-Şerh, s. 1587.

aile üyeleri için mahkeme tarafından takdir edilen miktar haczedilmeli (ödenmeli), bu miktar borçlunun ücretinden çıkarıldıktan sonra kalan ücretin ise en fazla ¼'ü diğer alacaklı için haczedilmelidir²⁵⁵. Yani, mahkemenin takdir ettiği miktar, işçinin ücretinin haczedilemeyecek olan kısmına ayrıca eklenmektedir²⁵⁶. Bunun doğal sonucu olarak bu işçiler bakımından ücretin haczedilebilecek kısmı, ücretin ¼'ünden de düşük bir miktara karşılık gelmektedir²⁵⁷. Öyle ki, hâkimin işçi ve ailesinin geçimi için takdir ettiği miktar işçinin aldığı ücretten daha yüksek ise, ücretin haczi hiç mümkün olmayacaktır²⁵⁸.

Örneğin; 4000 TL ücret alan bir işçinin ücretinin kural olarak en fazla 1000 TL'si haczedilebilir. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından 1000 TL takdir edildiğini varsayalım. Bu halde işçinin aile üyeleri için işçi ücretinden 1000 TL ödenecek; kalan 3000 TL'nin en fazla ¼'ü ise diğer adi alacaklı için haczedilebilecektir. Dolayısıyla bu durumda adi alacaklı için konabilecek haciz miktarı en fazla 750 TL olacaktır.

2. Nafaka Alacakları İçin Ücretin Haczi

İş K.'nun 35. maddesi ve BK'nun 410. maddesi, nafaka borcu alacaklısının nafaka alacağını konu alan takibinde ücret haczine ilişkin sınırlamanın uygulanmayacağını hükme bağlamıştır. Başka bir söyleyişle, nafaka alacağı için işçinin ücretinin ¼'ünden fazlası –hatta tamamı- da haczedilebilir²⁵⁹. Hükümde bahsedilen nafaka borcu, TMK

²⁵⁵ Narmanlıoğlu, s. 314; Çil, s. 823; Akyiğit-Şerh, s. 1587; Evren, s. 98; Sümer, s. 229; Akil, s. 365 dn. 391.

²⁵⁶ Çil, s. 821; Senyen Kaplan, s. 182; Süzek, s. 376.

²⁵⁷ Çopuroğlu, s. 166-167; Sümer, s. 229.

²⁵⁸ Sümer, s. 230.

²⁵⁹ Narmanlıoğlu, s. 314; Güven/Aydın, s. 126; Çopuroğlu, s. 167; Çil, s. 823; Demircioğlu/Centel, s. 148; Evren, s. 98; Uyar- Kısmen Haczedilebilen Haklar, s. 66; Sümer, s. 230; Muşul, s. 275.

anlamında nafaka yükümlülükleridir²⁶⁰. Bu çerçevede, borçlunun boşandığı eşi için hükmedilen yoksulluk nafakası (TMK m. 175), çocuk için hükmedilen iştirak nafakası (TMK m. 182/2, 327 vd.), TMK'nun 364²⁶¹ vd. maddelerinde düzenlenen yardım nafakası, tedbir nafakaları hükmün kapsamına dâhildir²⁶².

Nafaka borcu alacaklısı, herhangi bir azami sınıra tabi olmaksızın işçinin ücretine haciz koydurabilir. Ancak doktrinde bir kısım yazarlar, bu durumda dahi İİK'nun 83. maddesinin göz önünde bulundurulmasının ve böylece borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarın her hâlükârda borçlu işçi nezdinde bırakılmasının daha doğru olacağı yönünde görüş bildirmektedir²⁶³. Kanaatimizce, ilâma bağlı nafakalar bakımından icra müdürünün İİK'nun 83. maddesini dikkate alması ve borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı takdir ederek bunu borçlu nezdinde bırakması mümkün değildir. Zaten bu nafaka alacağının miktarı hâkim tarafından diğer tarafın ödeme gücü dikkate alınarak belirlenmekte; ödeme gücünün tespitinde ise nafaka yükümlüsünün ve onun bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ihtiyaçları göz önünde bulundurulmaktadır²⁶⁴. Hâkim tarafından takdir yetkisi kullanılarak nafaka miktarı tayin edildikten sonra, icra müdürü tarafından tekrar bir takdir yetkisi kullanılması ve İİK'nun 83. maddesi dayanak

²⁶⁰ **Akyiğit-Şerh**, s. 1587.

²⁶¹ **Madde 364-** Herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üstsoyu ve altsoyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlüdür. - Kardeşlerin nafaka yükümlülükleri, refah içinde bulunmalarına bağlıdır. - Eş ile ana ve babanın bakım borçlarına ilişkin hükümler saklıdır.

²⁶² **Muşul**, s. 275; **Topuz**, s. 3019. *Akkaya*, nafaka ödenmesine ilişkin ilâm varsa haciz yasağının olmadığından bahsetmiştir (**Akkaya-Armağan**, s. 21).

²⁶³ **Tunçomağ/Centel**, s. 131; **Centel**, s. 344-345; **Günay**, s. 418.

²⁶⁴ **Dural**, M., **Öğüz**, T., **Gümüş**, M.A., *Türk Özel Hukuku Cilt III-Aile Hukuku*, 6. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2012, s. 141, 146-147, 349.

gösterilerek hükmedilen nafakadan daha düşük bir miktarın tahsili yoluna gidilmesi mümkün olmamalıdır.

Birikmiş nafaka alacakları bakımından ise durum farklıdır. Birikmiş nafaka alacağı diğer adi alacaklar gibi haciz sınırlamasına tabidir²⁶⁵. Eğer hem işlemekte olan hem de birikmiş nafaka alacağı için işçinin ücreti haczedilmek istenirse, işlemekte olan nafaka alacağı işçinin ücretinden sınırlamaya tabi olmaksızın kesilecek, birikmiş nafaka alacağı içinse kalan ücretin ¼'ünü geçmeyecek şekilde kesinti yapılacaktır²⁶⁶. Eğer daha önce başka bir alacak için ücret haczi yapılmışsa, birikmiş nafaka alacağı için haciz sıraya konulacaktır²⁶⁷.

3. Kamu Alacakları Bakımından Konunun Değerlendirilmesi

Kamu alacakları (örneğin vergi, resim, harç alacakları) kural olarak 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil olunur²⁶⁸. Çalışmamızın birinci bölümünde ayrıntılı olarak bahsedildiği üzere²⁶⁹, kamu alacaklarının tahsili için maaş ve ücret haczi bakımından 6183 s.K.'da bir düzenleme bulunmaktadır. Kanun'un 71. maddesine göre, *“Aylıklar, ödenekler, her çeşit ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama bağlı olmayan nafakalar, emeklilik aylıkları, sigorta ve emeklilik sandıkları tarafından bağlanan gelirler kısmen haczolunabilir. Ancak haczolunacak miktar bunların üçte birinden çok dörtte birinden az olamaz. - Asgari ücreti*

²⁶⁵ Bkz. Y12.HD, 15.02.2011, E. 2010/20139, K. 2011/681; Y8.HD, 08.09.2015, E. 2015/15415, K. 2015/15803: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı.

²⁶⁶ Sümer, s. 230; Muşul, s. 277-278.

²⁶⁷ Copuroğlu, s. 167; Sümer, s. 231; Muşul, s. 277.

²⁶⁸ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 45-46. Kamu alacağının icra yoluyla takibi 6183 s.K.'na göre yapılmakla birlikte, kamu alacağı nedeniyle borçlunun iflâs yoluyla takibi İİK hükümlerine göre yapılmaktadır.

²⁶⁹ Bkz. yuk. §6, 2, A.

aşmayan aylık gelirlerin onda birinden fazlası haczolunamaz.” Görüldüğü üzere 6183 s.K.’da, İş K. ve BK’ndaki düzenlemeden tamamen farklı bir düzenleme söz konusudur. Bu nedenle işçinin kamu alacağından doğan borcu için ücretine haciz konmak istendiğinde, ücret haczinin İş K.’nin 35. maddesi ve BK’nun 410. maddesi uyarınca mı yoksa 6183 s.K.’un 71. maddesi uyarınca mı yapılacağı belirlenmesi önemlidir. Eğer 6183 s.K.’un 71. maddesi uygulanmalıdır sonucuna varılırsa, bu hükmün de İş K. ve BK’nda öngörülen azami miktara bir istisna teşkil ettiği söylenebilecektir.

Bu konuda doktrinde farklı yönde görüş beyan eden yazarlar bulunmaktadır. Bir kısım yazarlara göre, işçi ücretine haciz konmasına sebep olan alacak kamu alacağı ise, 6183 s.K. uygulanır²⁷⁰. Bir başka deyişle kamu alacağı için ücret haczedilmek istendiğinde, işçi ücretinin en çok 1/3’ü haczedilebilir; ancak, en az 1/4’ü de haczedilmek zorundadır. Ücret miktarı asgari ücreti aşmayan işçiler bakımından ise ücretin en fazla 1/10’u haczedilebilir. Bir diğer görüşe²⁷¹ göre ise, İş K. ve BK’nun ilgili hükmünün bu kanuna tabi olan işçiler bakımından öncelikle uygulanması gerekir. Hacze konu borcun konusu ister özel alacak olsun ister kamu alacağı olsun İş K.’nin 35. maddesi ve BK’nun 410. maddesi öncelikli olarak uygulanır.

Bizim kanaatimizce de işçi ücretlerinin kamu alacağı için dahi ancak İş K. ve BK’nun öngördüğü sınırlarda haczi mümkün olmalıdır. 6183 s.K.’un 71. maddesi, 26.11.1980 tarihli bir düzenlemedir; İş K.’nin 35. maddesi ve BK’nun 410. maddesi ise sırasıyla 22.05.2003 ve 01.07.2012 tarihli düzenlemelerdir. İş K. ve BK, 6183 s.K.’daki düzenlemeden sonra yürürlüğe girmiş olmasına rağmen, kamu alacağı konusunda hiçbir istisna öngörmeksizin işçi ücretlerinin en fazla ¼’ünün haczine cevaz vermiştir. Nasıl ki İş K. ve BK ile nafaka borcu alacaklılarının hakkı saklı tutulmuş ve nafaka alacakları için

²⁷⁰ **Tunçomağ/Centel**, s. 131; **Demircioğlu/Centel**, s. 149; **Günay**, s. 418.

²⁷¹ **Süzek**, s. 376; **Çopuroğlu**, s. 165; **Narmanlıoğlu**, s. 314; **Akil**, s. 364 dn. 389; **Barlass**, s. 74.

işçinin ücretinin hükümdeki sınırlara tabi olmaksızın haczi mümkün kılınmış ise; kamu alacağı bakımından buradaki sınırın değil, 6183 s.K.'daki sınırların uygulanmasını murat eden kanun koyucunun, bu düzenlemeleri de saklı tutması beklenirdi. Kanun koyucu işçi ücretinin azami ¼ haczi konusunda kamu alacaklarını ayrı tutmayarak, bizce, bunları da İş K.'nun 35. maddesi ve BK'nun 410. maddesine tabi tutmuştur. Dolayısıyla 6183 s.K.'un 71. maddesi, işçi ücretlerinin haczedilebilecek azami sınırına getirilmiş bir istisna olarak kabul edilmemelidir.

IV. BORÇLUNUN ASGARİ ÜCRET İLE GEÇİNMESİ DURUMUNDA HACZEDİLEBİLECEK MİKTAR

Sosyal kamu düzeniyle ilgili bir kavram olan asgari ücret, 4857 sayılı İş K.'nun 39. maddesi gereğince çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği²⁷²'nin tanımlar başlıklı 4. maddesinde, “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlanmıştır. Bu çerçevede asgari ücret, işçinin içinde yaşadığı toplumun koşullarına göre işçinin zorunlu ihtiyaçlarını asgari düzeyde giderebilmesine olanak sağlamayı amaçlamaktadır²⁷³. İşçinin insan onuruna yakışan asgari bir yaşam sürebilmesi için vazgeçilemez nitelikte, zorunlu bir ücrettir ve işçi ücretini koruyucu kurumların başında gelir²⁷⁴.

Asgari ücret başlığını taşıyan İş K.'nun 39. maddesine göre, asgari ücret bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ücretinin asgari sınırını belirtmektedir. Dolayısıyla -İş K., Deniz İş K., Basın İş K., BK vs.- hangi kanuna tabi olduğu fark etmeksizin her türlü işçi için bir koruma getirmektedir. Bunun yanında,

²⁷² RG. 01.08.2004/25540.

²⁷³ Tunçomağ/Centel, s. 109; İnce, s. 163; Centel, s. 93; Günay, s. 427; Çanak, s. 575.

²⁷⁴ Çopuroğlu, s. 51; Centel, s. 182; Çenberci, s. 782 vd.; Demircioğlu/Centel, s. 144 vd.

Devlet Memurları Kanunu'nun 146. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, "*Ödenecek aylık, taban aylığı, kıdem aylığı zam ve tazminatlar ile diğer ödemeler toplamının brüt tutarı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz.*" Bu nedenle tespit edilen asgari ücret miktarı memurlar bakımından da önem arz etmektedir.

Asgari ücret olarak belirlenmiş bu miktar, İİK'nun 83. maddesinin lafzında geçen borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktara da referans olabilir. Hatta asgari ücret sadece işçinin kendi zorunlu ihtiyaçları göz önünde bulundurularak belirlenirken²⁷⁵, İİK'nun 83. maddesi haczedilmezlik sınırını hem borçlu hem de ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar üzerinden belirlemiştir. Dolayısıyla İİK'nun 83. maddesinin öngördüğü miktar aynı geçim koşullarında asgari ücretten de yüksektir. Bu çerçevede, icra müdürünün takdir yetkisini kullanırken asgari ücreti dikkate alması ve yaptığı haciz sonrasında borçluda kalacak olan miktarın asgari ücret düzeyinin altına düşmemesine özen göstermesi gerekir.

Bunun yanında, asgari ücret düzeyinde bir ücret ya da maaş alan bir borçlunun maaş ve ücretinin hiç haczedilememesi gerektiği akla gelmektedir. Aynı şekilde yapılacak haciz sonrasında borçluda bırakılacak olan miktarın asgari ücretin altında kalması durumunda, sadece asgari ücret düzeyinin üzerindeki kısmın haczedilmesi gerektiği düşünülebilir. Bu durum İş K. ve BK'nda yer alan düzenlemelere tabi olan borçlular bakımından mümkün ve bizce gereklidir. Zira bu kanunlarda asgari bir sınır öngörülmemiş, en fazla ¼ olacak şekilde haciz miktarının belirlenmesi icra müdürünün

²⁷⁵ Çopuroğlu, s. 53; Centel, s. 185; Güven/Aydın, s. 118; Akyiğit-Şerh, s. 1636; Evren, s. 95; Günay, s. 428. Asgari ücretin hesaplanmasında bazı ülkeler işçi ile birlikte ailesinin gereksinimlerini, bazı ülkeler ise sadece işçinin gereksinimlerini nazara almaktadır. Türkiye uygulaması ise, asgari ücretin, işçinin gereksinimleri dikkate alınarak tespit edilen miktara uygun bir miktarda zam yapılarak belirlenmesi şeklindedir (Tunçomağ/Centel, s. 110; Centel, s. 186; Günay, s. 428).

takdirine bırakılmıştır. Ancak İİK'nun 83. maddesine tabi olan borçlular bakımından durum aynı değildir. İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrasında, haczedilecek miktarın maaş ve ücretin ¼'ünden az olamayacağı kurala bağlanmıştır. Kanunun bu açık hükmü karşısında, maaşın tamamı borçlu ve ailesinin geçinmeleri için yeterli olmasa bile, icra memuru bunun ¼'ünü mutlaka haczetmek zorundadır; Kanun bu konuda icra memuruna bir takdir yetkisi tanımamıştır²⁷⁶. Dolayısıyla İİK'na tabi olan borçlular bakımından icra müdürünün asgari ücreti dayanak göstererek ¼'ün altında bir haciz uygulaması mümkün değildir. Bu durum ise asgari ücretin mantığı ile bağdaşmamakta, borçlu ve ailesini insan onuruna yakışmayan bir hayat standardı ile yüz yüze bırakmaktadır²⁷⁷.

Borçlunun maaşının her halükarda asgari ¼'ünün haczedilmesi zorunluluğu, özellikle düşük maaşla çalışan kimseler bakımından büyük zorluk arz etmektedir²⁷⁸. Borçlunun aldığı miktar dahi geçinmeleri için yeterli olmayabilirken, bunun üzerine bir de ¼ oranında haciz yapma mecburiyeti borçluyu katlanılamaz bir duruma sokacak, borçlunun ekonomik mahvına neden olacaktır. Bu nedenle fikrimizce İİK'nun 83. maddesindeki asgari haciz sınırının kaldırılması yahut hükmün, haciz sonrası borçluda kalacak olan miktarın asgari ücretin altına düşmesini engelleyici şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Birincisi, işçiler ile memurlar arasında böyle bir ayırım gözetmenin haklı bir nedeni bulunmamaktadır. İşçinin aldığı ücrete en fazla ¼ oranında haciz koyabiliyor ve geçinmesi için gerekli olan miktarı her halükarda işçide bırakma olanağına sahip olabiliyorken; memurlar bakımından, borçlu memur ve ailesinin geçimi için yeterli

²⁷⁶ Akın, s. 342; Çanak, s. 575; Çopuroğlu, s. 166; Kuru/Aydın, s. 196; Kuru- El Kitabı, s. 523. Bu yönde bkz. Y12. HD, 16.03.2017, E. 2016/9664, K. 2017/4016; Y12. HD, 26.01.2016, E. 2015/25728, K. 2016/2099: Kazancı İhtihat Bankası.

²⁷⁷ Çopuroğlu, s. 166; Topuz, s. 3048.

²⁷⁸ Kuru-Makaleler, s. 757.

olmasa dahi maaşının en az ¼'üne haciz konması adalet duygularıyla bağdaşmamaktadır. İİK'nun 83. maddesinde yer alan asgari ¼'ün haczi zorunluluğu işçi borçlular ile memur borçlular arasında açıklaması mümkün olmayan bir eşitsizlik doğurmaktadır.

İkincisi, haciz sonrası borçlunun elinde, bir kişinin insan onuruna yaraşır bir biçimde yaşam sürebilmesi için asgari düzeyde belirlenmiş olan miktardan –asgari ücretten- daha az miktarı bırakmak insani duygularla da bağdaşmamaktadır. İİK'nun 85. maddesinin son fıkrası icra memuruna borçlu ile alacaklının menfaatlerini dengeleme ödevi yüklemektedir. Borçlunun ve ailesinin insana yaraşır koşullarda yaşamasını elinden almak pahasına alacaklının alacağına kavuşmasını sağlamak, kanaatimizce 85. maddede öngörülen bu ödev ile de bağdaşmamakta, menfaat dengesinin borçlu aleyhine bozulmasına neden olmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinde , *“Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.”* denmektedir. Maaş veya ücretin borçlu ve ailesinin insan onuruna yaraşır bir biçimde hayat idame etmesini engelleyecek şekilde haczi, beyannamenin bu ilkesi ile de bağdaşmamaktadır.

Aynı şekilde, Türkiye'nin de taraf olduğu 95 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme'nin 10. maddesine göre, *“Ücret, ancak milli mevzuatın belirttiği usuller ve hadler dâhilinde haciz veya temlik edebilir. Ücret haciz ve temlike karşı, işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için lüzumlu sayılan ölçüde himaye edilecektir.”* Görüldüğü üzere 95 Sayılı Sözleşme ile haczedilmezlik sınırını belirleme yetkisi milli mevzuata bırakılmıştır. Ancak bu düzenlemeyi yaparken devlete, *“işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için lüzumlu olan ölçüde”* ücreti koruma ödevini yüklemiştir. Özellikle borçlunun ücretinin ancak kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilecek

tutarda olduğu durumlarda, İİK'nun öngördüğü her hâlükârda en az ¼ oranında haciz yapılması zorunluluğu, fikrimizce sözleşmenin bu kuralını da ihlal eder niteliktedir.

Yukarıda açıklanan gerekçelerle, kanaatimizce kanun metninden “*Ancak haczolunacak miktar bunların dörtte birinden az olamaz.*” hükmünün çıkarılması ve haczedilebilecek asgari miktar bakımından bir sınır öngörülmezsizin bunun icra müdürünün takdir yetkisine bırakılması yerinde olacaktır. Bu konudaki bir diğer çözüm yolu ise, asgari ¼ sınırını korumakla birlikte, haciz yapıldıktan sonra borçlunun elinde bırakılacak olan miktarın asgari ücretin altında kalamayacağına dair ek bir kayıt getirilmesi olabilir. Bu çerçevede kanun metninin örneğin, “*Ancak haczolunacak miktar, hacizden sonra borçluya kalan miktarın o yıl belirlenen brüt asgari ücret tutarının altında kalmaması şartıyla, bunların dörtte birinden az olamaz.*” şeklinde düzenlenmesi önerilebilir.

V. EMEKLİ MAAŞININ HACZİNDE HACZEDİLEBİLECEK MİKTAR

A. 5510 SAYILI KANUN UYARINCA EMEKLİ MAAŞININ HACZİ

1. Kural: Tamamen Haciz Yasağı

Emekli maaşının haczi ile ilgili 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda özel hüküm bulunmakta olup bu kanun kapsamına giren emekli maaşları hakkında -İİK'nun 83. maddesinin değil- 5510 s.K.'un 93. maddesinin uygulanması gerekir²⁷⁹.

5510 s.K.'un 93. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*Bu Kanun gereğince sigortalılar ve hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri, sağlık hizmeti sunucularının genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması sonucu Kurum nezdinde doğan alacakları, devir ve temlik edilemez. Gelir, aylık ve ödenekler; 88 inci maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez. Bu fıkraya göre haczi yasaklanan*

²⁷⁹ Yılmaz-Şerh, s. 482.

gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedilir²⁸⁰”. Görüldüğü üzere 5510 s.K. ile emekli maaşının tamamının haczi yasaklanmıştır; kanun kapsamına giren emekli maaşlarının –borçlu muvafakat etmediği sürece- kısmen dahi haczi mümkün değildir²⁸¹.

5510 s.K. 31.05.2006 tarihinde kabul edilmiş, 16.06.2006 tarihli 26200 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kanunun ilk yayım tarihinde 93. maddesinin ilk fıkrası, “*Bu Kanun gereğince sigortalılar ve hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri, sağlık hizmeti sunucularının genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması sonucu Kurum nezdinde doğan alacakları, devir ve temlik edilemez.*” şeklindedir. Daha sonra 5510 s.K’un 93. maddesinin 1. fıkrası, 17.04.2008 tarih ve 5754 s.K²⁸²’un 56. maddesi ile “*Bu Kanun gereğince sigortalılar ve hak sahiplerinin gelir, aylık ve ödenekleri, sağlık hizmeti sunucularının genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanması sonucu Kurum nezdinde doğan alacakları, devir ve temlik edilemez. Gelir, aylık ve ödenekler; 88 inci maddeye*

²⁸⁰ Söz konusu hükmün Anayasa’ya (hukuk devleti ve eşitlik ilkesine) aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’nden iptali istenmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi hükmün Anayasa’ya aykırı olmadığına karar vermiştir. Bkz. 06.01.2011, E. 2009/19, K. 2011/4 (RG. 12.04.2011/27903).

Topuz’a göre söz konusu haczedilmezlik kuralı Anayasa’da düzenlenen mülkiyet hakkı, eşitlik ilkesi ve ölçülülük ilkesine aykırıdır. Yazara göre, zaman zaman daha korumasız bile kalabilen çalışan borçlular için, bunların maaş ve ücreti kısmen haczedilebilirken, emekli borçluların maaşları için tamamen haciz yasağının getirilmesi; borçlular arasında böyle bir ayırım yapılmasının yeterli gerekçeye sahip olmaması karşısında hüküm, eşitlik ilkesini ihlal etmektedir. Ayrıca bu kural alacaklının mülkiyet hakkına da müdahale anlamına gelmektedir. Mülkiyet hakkına müdahale için kamu yararının bulunması gerekir. Hâlbuki borçlu emeklinin menfaatleri korunurken alacaklının menfaatlerinin göz ardı edilmesi kamu yararı ile açıklanamaz. Alacaklının alacağına kavuşmasının ancak emekli borçlunun muvafakati halinde mümkün olması, alacaklının mülkiyet hakkına yapılan ölçsüz bir müdahaledir. Daha ayrıntılı açıklamalar ve gerekçelendirmeler için bkz. **Topuz**, s. 3033-3049.

²⁸¹ **Akil**, s. 366; **Topuz**, s. 3025.

²⁸² RG. 08.05.2008/26870.

göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez.” şeklinde değiştirilmiştir. Söz konusu değişiklik ile birlikte, bu Kanun kapsamına giren emekliler bakımından tam haczedilmezlik kuralı getirilmiştir²⁸³. Son olarak 18.02.2009 tarihinde kabul edilen 5838 s.K.’un²⁸⁴ 32. maddesinin 2. fıkrasının b bendi ile yapılan değişiklik ile birlikte, fıkranın sonuna *“Bu fıkraya göre haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedilir.”* ibaresi eklenmiştir.

5510 s.K. yürürlüğe girmeden önce sosyal güvenlik kurumları Emekli Sandığı Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Bağ-Kur Kanunu ve benzeri kanunlarda ayrı ayrı düzenlenmekteydi. Sosyal Sigortalar Kanunu ve Bağ-Kur Kanunu’na göre bağlanan emekli aylıklarının haczi, ilgili kanunda tamamen yasaklanmıştı. Emekli Sandığı

²⁸³ 5510 s.K.’un ilk halinde, yürürlük maddesi olan 108. maddeye göre Kanun’un yürürlük tarihi 01.01.2007 idi. Ancak Kanun’un bu yürürlük maddesinde çeşitli zamanlarda değişiklik yapılarak Kanun’un yürürlük tarihi ertelenmiştir. Öncelikle 09.05.2007 tarih ve 5655 s.K.’un 1. maddesi ile yürürlük tarihi 01.01.2008 tarihine ertelenmiştir. Önergede yer alan gerekçeye göre, *“5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeniyle; anılan Kanunun 01/01/2007 olan yürürlük tarihi, 2007 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile 01/07/2007 tarihine kadar ertelenmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesinin iptal kararı dikkate alınarak özellikle kamu görevlilerine ilişkin olmak üzere 5510 sayılı Kanunla ilgili yapılacak düzenlemelerin ilgili sosyal tarafların katılımı ile etraflıca değerlendirilebilmesi için 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinin 01/01/2008 tarihine ertelenmesine ve bu doğrultuda 506, 4956 ve 5073 sayılı Kanunlarda da gerekli ertelemelerin yapılmasına yönelik olarak söz konusu önerge hazırlanmıştır.”* Ancak Kanun bu tarihte de yürürlüğe girememiştir. 5754 s.K m. 74 ile 5510 s.K.’un 108. maddesinde yeniden bir değişiklik yapılmış ve 5510 s.K.’un bazı maddeleri saklı kalmak kaydıyla kural olarak yürürlük tarihi 01.10.2008 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla her ne kadar 5510 s.K.’un haciz yasağına ilişkin 93. maddesinin 2. fıkrası sonradan yapılan bir değişiklikle Kanuna eklenmiş olsa da, 5510 s.K.un o ana kadarki kabul edilmiş diğer hükümleriyle birlikte, genel yürürlük tarihi olan 2008 yılının Ekim ayının başında yürürlüğe girmiştir.

²⁸⁴ RG. 28.02.2009/27155 (Mükerrer).

Kanunu'na göre bağlanan emekli maaşlarının haczi ise İİK m. 83'e göre kısmen caizdir²⁸⁵. 5510 s.K. ile bu ayırım kaldırılmış, sosyal güvenlik kurumları tek bir çatı altında (Sosyal Güvenlik Kurumu) toplanmıştır²⁸⁶. Dolayısıyla 93. madde hükmü Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan emeklilik maaşı alan herkes hakkında uygulanmaya başlanmış ve 5510 s.K. kapsamında alınan tüm emekli maaşlarının tamamının haczi yasaklanmıştır²⁸⁷.

5510 s.K. yürürlüğe girdikten sonra bağlanan emekli maaşlarının haczedilemeyeceği şüphesizdir. Ancak 5510 s.K. yürürlüğe girmeden önce Emekli Sandığı Kanunu'na göre bağlanmış olan emekli maaşlarının 5510 s.K. yürürlüğe girdikten sonraki dönemde haczedilip haczedilemeyeceği tereddüte neden olmuştur. Aynı şekilde, 5510 s.K. yürürlüğe girmeden önce haczedilmiş ve kesinti yapılmaya devam eden emekli aylıklarından 5510 s.K. yürürlüğe girdikten sonra da kesinti yapılmaya devam edilip edilmeyeceği sorusu gündeme gelmiştir.

Bu soruların cevabını verebilmek için, takip hukukuna ilişkin kuralların zaman bakımından uygulanmasına bakmak gerekir. Buna göre, takip hukukuna ilişkin kurallar, aksi yönde bir düzenleme olmadığı müddetçe, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren derhal uygulanır. Kuralın yürürlüğe girmesinden önce başlamış ve devam etmekte olan takipler

²⁸⁵ **Çanak**, s. 570; **Akın**, s. 335 dn. 3, 344; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 184-185; **Akkaya-Armağan**, s. 21; **Akil**, s. 366 dn. 394; **İyilikli**, s. 283; **Topuz**, s. 3021; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 170; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 140. Değişiklikten önceki bu durum, farklı kanunlara tabi olan emekliler arasında açıklaması güç bir eşitsizlik yarattığından bahisle bazı yazarlar tarafından eleştirilmiştir. Bkz. **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 185.

²⁸⁶ **Akkaya-Armağan**, s. 15. Karş. **Akın**, s. 335 dn. 3, 344; **Muşul**, s. 288.

²⁸⁷ **Yılmaz-Şerh**, s. 482; **Akkaya-Armağan**, s. 21; **İyilikli**, s. 283 vd. Yargıtay'ın bu yönde vermiş olduğu kararları için bkz. Y12.HD, 17.04.2012, E. 2012/7320, K. 2012/12811: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Y12.HD, 07.10.2010, E. 2010/9767, K. 2010/22544: <http://www.e-uyar.com>.

bakımından ise yürürlüğe giren yeni kural, henüz tamamlanmamış olan tüm icra işlemlerine uygulanır; tamamlanmış icra işlemlerini ise etkilemez²⁸⁸.

Bu çerçevede, yürürlük tarihinden (1 Ekim 2008) sonra başlatılan veya daha önce başlatılmış olmakla birlikte henüz haciz safhasına gelmemiş olan takipler bakımından 93. madde hükmü derhal uygulanacaktır. Zira “tamamlanmış işlem” kriterinde esas alınacak olan, icra takibine başlanmış olması değil, haciz safhasına gelinmiş olmasıdır. Böylelikle bu icra takiplerinde Emekli Sandığı Kanunu’na göre bağlanan emekli maaşı ve ödenekleri hiç haczedilemeyecektir²⁸⁹.

Ekim 2008’den önce haczedilmiş ve kesintilerine devam edilen emekli maaşlarının durumu ise doktrinde farklı düşünceler ileri sürülmesine neden olmuştur. Zira maaş üzerine haciz koyma işlemi tamamlanmış, ancak kesintiler tamamlanmamıştır. Bu durumda kesinti işleminin icra işlemi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine göre, soruya verilecek yanıt da değişecektir. Diğer bir deyişle maaş haczinde *kesinti yapılmasının* niteliğinin ne olduğu sorusuna verilecek cevaba göre kesinti yapılmaya devam edilecek yahut kesintiler durdurulacaktır.

Doktrinde bir görüşe göre²⁹⁰, 5510 s.K. yürürlüğe girmeden önce maaş haczi tamamlanmıştır. Bundan sonra yapılan kesintiler sadece muhafaza tedbiri niteliğindedir. Kesintilerin devam etmesi yeni bir haciz, yeni bir icra işlemi olarak kabul edilemez. Zira icra işleminin ayırıcı niteliklerinden biri olan “icra organı tarafından yapılma” niteliğini haiz değildir. Bu nedenle 93. maddenin yürürlüğe girmesi, bundan önce haczi yapılmış

²⁸⁸ **Akkaya**-Armağan, s. 22.

²⁸⁹ **Akkaya**-Armağan, s. 22.

²⁹⁰ **Akkaya**-Armağan, s. 22; **Tanrıver**, Süha, İlâmlı İcra Takibinin Dayanakları ve İcranın İadesi, Ankara, Yetkin Yayınları, 1996, s. 177. Benzer yönde bkz. **Yavaş**-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 189; **Akil**, s. 367 dn. 398; **Kuru**-El Kitabı, s. 463.

olan emekli maaşından kesinti yapılmasına engel değildir. Borç bitinceye kadar maaştan kesinti yapılmaya devam edilmelidir.

Diğer bir görüşe göre ise²⁹¹, haciz kararının verilmesi, haczin icrası için yasal muhataba tebliğ yapılması, ücretten kesinti yapılması ve kesilen paranın icra veznesine yatırılması birbirine bağlı, ancak birbirinden ayrı birer icra işlemidir. Bu görüşün kabul edilmesi halinde, 93. maddenin yürürlüğe girmesiyle birlikte, emekli maaşından kesinti yapılmasına son verilmesi gerekir.

Yargıtay uygulaması da bu şekilde gelişmiştir. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, "*Haciz hangi tarihte konulursa konulsun 5510 sayılı Yasanın 93. maddesindeki haczedilmezlik kuralından 01.10.2008 tarihinden itibaren Bağkur, SSK ve Emekli Sandığı ayrımı yapılmaksızın tüm emekliler yararlanabilecektir*²⁹²." Dolayısıyla haciz işlemi henüz 5510 s.K. yürürlüğe girmeden önce gerçekleşmiş olsa bile Yargıtay, Kanun yürürlüğe girdikten sonraki dönemde süresiz şikâyet yoluna başvurarak borçlunun emekli maaşı üzerindeki haciz kesintilerini kaldırtabileceğini kabul etmektedir²⁹³.

²⁹¹ **Muşul**, s. 508; **Çelik**, Yasin, İcranın İadesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, 2018, s. 131-132; **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2487.

²⁹² Y12.HD, 07.10.2010, E. 2010/9767, K. 2010/22544: <http://www.e-uyar.com>.

²⁹³ "*İcra Müdürlüğünce, 6.1.2003 tarihinde 'borçlunun Emekli Sandığından almakta olduğu emekli maaşının dörtte birinin haczedilmesine' karar verilmiştir... Öte yandan, anılan yasa hükmü, 2008 yılı Ekim ayı başından yürürlüğe girmiş olup, şikâyet tarihi itibari ile yürürlükte olduğundan, somut olayda da uygulanması zorunludur. Bu durumda yukarıda belirtilen yasa maddesi uyarınca 'gelir, aylık ve ödenekler borçlunun muvafakati bulunmadıkça', nafaka borçları dışında haczedilemez. -5510 sayılı Kanununun 93. maddesindeki bu düzenleme, kamu düzeni ile ilgili olup haczedilmezlik şikâyeti de herhangi bir süreye tabi bulunmamaktadır.*" (Y12.HD, 10.11.2009, E. 2009/13919, K. 2009/22035: <http://www.e-uyar.com>) .

Emekli ikramiyesi emekli maaşının hacziyle ilgili hükmün kapsamına girmemekte, emekli ikramiyesinin haczini yasaklayan bir kanun hükmü de bulunmamaktadır. Bu nedenle emekli ikramiyesinin tamamının haczi mümkündür²⁹⁴.

2. Bu Kanun Kapsamına Giren Emekli Maaşlarının Haczedilebileceği Haller ve Haczedilebilecek Miktar

Emekli maaşının haczedilmezliğine yine 5510 s.K. ile iki istisna getirilmiştir. Kanun uyarınca, borçluya karşı nafaka alacakları için veya sigorta prim alacakları için takip yapılmış olması durumunda, emekli maaşının haczi mümkündür. 5510 s.K.'un 93. maddesi “*Gelir, aylık ve ödenekler; 88 inci maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemez.*” düzenlemesi ile bunları haciz yasağının kapsamı dışında bırakmıştır. Dolayısıyla bu alacaklar için emekli maaşı, borçlunun rızasına gerek olmaksızın haczedilebilir²⁹⁵.

Nafaka ve prim alacağının madde kapsamı dışında bırakılması sonucunda, bu alacaklar bakımından emekli maaşının tamamının mı haczedilebileceği, yoksa İİK'nun 83. maddesi uyarınca kısmen mi haczedilebileceği düşünülebilir. Doktrinde bir görüşe göre, bu alacaklar bakımından emekli maaşının haczini İİK'nun 83. maddesine tabi tutmak gerekir²⁹⁶. Bizce bu görüş, prim alacakları bakımından isabetli olabilir. Ancak ilama bağlı nafaka alacakları için emekli maaşının haczi bakımından İİK'nun 83. maddesinin uygulanması bizce mümkün değildir. Zira nafakaya karar veren hâkim nafakanın miktarını belirlerken hem nafaka yükümlüsü eşin hem de nafaka alacaklısının ekonomik durumunu zaten göz önünde bulundurmaktadır. Bu nedenle hâkimin takdir ettiği nafaka miktarı ölçüsünde emekli maaşının gerekiyorsa tamamının dahi haczi

²⁹⁴ **Muşul**, s. 303.

²⁹⁵ **Muşul**, s. 290; **Topuz**, s. 3025.

²⁹⁶ **Akkaya-Armağan**, s. 21; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 141.

mümkün olmalıdır. Mahkemenin bu takdir yetkisinin üzerine icra müdürünün İİK'nun 83. maddesi kapsamında tekrar bir takdir yetkisi kullanması, mahkemenin kararını bir nevi görmezden gelmesi ve böylece hâkimin takdir ettiği nafaka miktarından daha düşük bir miktarda haciz yapması bizce hukuka uygun olmayacaktır.

Birikmiş nafaka alacakları bakımından ise müdürünün İİK'nun 83. maddesinin uygulanması mümkün ve makuldür. Nafaka alacağı toplu olarak istenmekle nafaka alacağı olma niteliğini yitirmez. Bu nedenle adi alacak gibi değerlendirilip bunlar bakımından emekli maaşının haczinin mümkün olmadığı sonucuna varılamaz. Birikmiş nafaka alacakları için de emekli maaşı haczedilebilir. Ancak nafakaların biriktirilmesiyle artık hâkimin takdir ettiği aylık nafaka miktarının üzerine çıkmıştır. İşlemekte olan nafakalar için yukarıda yapmış olduğumuz yorum, birikmiş nafakalar için değerini yitirmiştir. O halde birikmiş nafakalar için emekli maaşı haczedilmek istendiğinde, icra müdürünün İİK'nun 83. maddesi çerçevesinde borçlunun ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı takdir etmesi ve bu miktarı borçlu nezdinde bırakması yerinde olacaktır. Yargıtay içtihatları da bu yönde gelişmiştir.

Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, *“Takip dayanağı nafaka alacağı olup adi alacak değildir ve borçlunun maaşının haczi kabildir. Bu nedenle işleyecek aylık nafakanın tamamı üzerinden maaş üzerine haciz konulmasında yasaya aykırılık yoktur. Ancak birikmiş nafaka alacağı için genel nitelikteki düzenleme olan İİK'nun 83.maddesinin uygulanması zorunludur. - İİK'nun 83.madde hükümlerine göre, borçlunun ve ailesinin geçimi için İcra Müdürlüğü'nce zorunlu olarak taktir edilen miktar tenzil olunduktan sonra kalan bölümü haczedilebilir. Bu miktar 1/4'den az olamaz. - O halde borçlunun emekli maaşı işleyecek nafaka alacağının tamamı ve birikmiş nafaka*

alacağı bakımından 1/4'ü oranında haczedildiğine göre; Mahkemece şikâyetin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsizdir²⁹⁷.”

Bu haller dışında emekli maaşı, her türlü alacak için, borçlunun buna muvafakat etmesi halinde de haczedilebilir. Buna ilişkin açıklamalar aşağıda²⁹⁸ haczedilmezlikten feragat başlığı altında ayrıntılı olarak yapılacağından burada sadece değinmekle yetiniyoruz.

B. İİK’NUN 82. MADDESİNE GÖRE EMEKLİ MAAŞININ HACZİ

İİK’nun 82. maddesinin 1. fıkrasının 9. bendine göre, *“Memleketin ordu ve zabıta hizmetlerinde malûl olanlara bağlanan emeklilik maaşları ile bu hizmetlerden birinin ifası sebebiyle ailelerine bağlanan maaşlar ve ordunun hava ve denizaltı mensuplarına verilen uçuş ve dalış tazminat ve ikramiyeleri”* haczolunamaz.

Bu düzenleme sadece ordu ve zabıta hizmeti²⁹⁹ yürütmekte iken malûl olan kişilere ilişkindir. Bunlar dışında, sivil memuriyetlerde malûl olan kişilere verilen emekli maaşları bu düzenleme kapsamına girmez³⁰⁰.

²⁹⁷ Y8.HD, 24.02.2014, E. 2013/16403, K. 2014/3173. Aynı yönde bkz. Y8.HD, 16.06.2015, E. 2015/11028, K. 2015/13315; Y8.HD, 08.09.2015, E. 2015/15415, K. 2015/15803; Y8.HD, 23.09.2013, E. 2013/12316, K. 2013/1286: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı.

²⁹⁸ Bkz. Aşa. §5, VII, D.

²⁹⁹ Burada zabıta hizmetini yürüten kişiden kasıt polis ve jandarmadır (**Kuru-Makaleler**, s. 741).

³⁰⁰ **Kuru-Makaleler**, s. 741. *“Belirtilen düzenleme, sadece ordu ve zabıta hizmetlerinde malûl olanlara mahsustur. Bunun haricindeki sivil memuriyetlerde malûl olanlara bağlanan emekli aylıkları bu bent kapsamında değerlendirilemeyeceği gibi, maddenin Anayasa’nın 61. maddesi de dikkate alınmak suretiyle yorumlanması sonucu, korunması istenen hukuki menfaatin ordu ve zabıta hizmetlerinin ifası dolayısıyla uğranılan maluliyetlere ilişkin olduğu, ordu ve zabıta olarak görevli şahısların vazife malullüğü kapsamında değerlendirilemeyen maluliyetlerinin bu bent kapsamında değerlendirilemeyeceği açıktır.”* (Y10.HD, 14.07.2011, E. 2009/16216, K. 2011/11350: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

Doktrindeki bir görüşe göre³⁰¹, borçlu esasen nafaka alacaklısına bakmakla yükümlü olduğundan, bu bent kapsamına giren maaş ve ikramiyelerin nafaka alacağı bakımından haczinin mümkün olması gerekir. Fikrimizce kanunla konan açık bir haczedilmezlik kuralına istisna getirebilmek ve haczi mümkün kılmak için yine bir yasa hükmüne ihtiyaç vardır. Kanun lafzı son derece açık bir şekilde söz konusu emekli maaşının haczini yasaklamış ve hiçbir istisna öngörmemiştir. Bu halde nafaka alacağının amacına yönelik bir yorum yapılarak kurala istisna getirilmesi bizce mümkün olmamalıdır. Nafaka alacağı bakımından haczi mümkün kılmak gayesinde olan kanun koyucunun bunu açık bir şekilde düzenlemesi gerekir. Nitekim maaş ve ücret haczi ile ilgili düzenlemeler getiren 5510 s.K.'un 93. maddesi ve İş K.'nun 35. maddesi getirmiş olduğu haczedilmezlik kuralının nafaka alacaklıları bakımından uygulanmayacağını açık şekilde düzenlemiştir. Buna karşılık İİK'nun 82. maddesinin 1. fıkrasının 9. bendi herhangi bir istisna öngörmeyerek, fikrimizce, söz konusu emekli maaşının haczini her türlü alacak bakımından yasaklamış bulunmaktadır.

Söz konusu hüküm kamu düzeninden değildir. Hükme aykırı olarak emekli maaşına haciz konulması durumunda şikâyet yedi günlük süreye tabidir³⁰².

C. İİK'NUN 83. MADDESİNE GÖRE EMEKLİ MAAŞININ HACZİ

İİK'nun 83. maddesi, tekaüt (emekli) maaşlarının borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra

³⁰¹ **Kuru**-Makaleler, s. 741.

³⁰² **Aydın**, s. 34. “Somut olayda şikayete konu olan haciz işlemi borçluya ordu hizmetinden malulen bağlanan emekli maaşına uygulanmıştır. Malulen emeklilik, borçlunun kişisel özelliğinden kaynaklanmaktadır. Bağlanan emekli maaşının borçluya özgü niteliğini belirlemektedir. İİK.nun 82/9. maddesinde bu paranın haczedilemeyeceği açıklanmakla beraber, memurun anılan işlemi kamu düzenini korumak için konulmuş amir hükme aykırılık teşkil etmeyeceğinden, buna karşı borçlunun şikayeti süreye tabidir.” (YHGK, 22.01.2003, E. 2003/12-17, K. 2003/29: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

haczolunabileceğini öngörmüştür. 5510 s.K.'un 93. maddesi de yukarıda açıklandığı gibi emekli maaşlarına ilişkin olup İİK'nun 83. maddesine göre daha özel bir düzenlemedir³⁰³. Ancak, 5510 s.K.'daki emekli maaşının tamamının haczedilemeyeceğine ilişkin düzenleme, sadece 5510 s.K. kapsamına giren emekli maaşlarıyla ilgilidir. Yurt dışı sosyal güvenlik kurumu tarafından bağlanan emekli maaşları, banka munzam yardım sandıklarından alınan emekli maaşları bu kanun kapsamına girmez. Bu tür emekli maaşlarının tamamının haczini yasaklayan başka özel bir hüküm bulunmadığı müddetçe, bunlar bakımından İİK'nun 83. maddesi uygulama alanı bulur. O halde bu tür emekli maaşlarının İİK'nun 83. maddesi uyarınca kısmen haczi caizdir³⁰⁴.

Yargıtay 12. Hukuk Dairesi eski tarihli bazı içtihatlarında, yurt dışından alınan emekli maaşlarının haczini engelleyen özel bir kanun hükmü bulunmadığını, bunların tamamının haczedilebileceğini belirtmiştir³⁰⁵. Ancak Yargıtay HGK'nun benzer bir konuda verdiği 10.06.2009 tarihli ve 2009/12-166 Esas sayılı kararından³⁰⁶ sonra bu görüşünü değiştirerek, yurt dışı sosyal güvenlik kurumu tarafından bağlanan emekli

³⁰³ **Yılmaz-Şerh**, s. 482.

³⁰⁴ **Yılmaz-Şerh**, s. 484.

³⁰⁵ Y12HD, 23.02.2009, E. 2008/23563, K. 2009/3498: www.hukukmedeniyeti.org.

³⁰⁶ “...Davacı borçlunun yurtdışı sigorta mercii tarafından ödenen aylığının haczedilemeyeceği yönünde 2004 sayılı Kanununun 82. maddesinin aradığı şekilde özel bir kanun hükmü bulunmadığından, yurtdışından alınan aylığın haczi mümkündür.-Ne var ki, icra müdürü tarafından davacı borçlunun yurtdışı sigorta mercii tarafından ödenen emekli maaşının tamamı üzerine haciz konulmuştur.-Yukarıda ayrıntıları açıklandığı üzere, 2004 sayılı Kanun'un 83. maddesinde, borçlu ve ailesinin geçimine yetecek miktarın ayrılmasından sonra ücretlerin haczedilebileceğinin öngörülmüş olması ve davacı borçlunun tamamı haczedilen maaşı dışında bir geliri olduğu hususunun iddia ve ispat edilememiş olması karşısında, icra müdürünce davacı borçlunun ve ailesinin geçimine yetecek miktarının belirlenerek, kalan kısmın haczinin mümkün olduğu gözetilmeksizin, aylığın tamamı üzerine haciz konulması hatalıdır.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

maaşlarının da İİK'nun 83. maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve ancak kısmen haczinin caiz olduğunu içtihat etmiştir³⁰⁷.

D. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE HACİZ

1. Genel Olarak

Bireysel emeklilik sistemi, 4632 s. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu³⁰⁸ ile bu Kanun uyarınca çıkarılmış Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik³⁰⁹ hükümleriyle düzenlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminde gönüllü katılım esastır. Katılımcı ile emeklilik şirketi arasında imzalanan bir emeklilik sözleşmesi vasıtasıyla sisteme dâhil olunmakta; tarafların hak ve yükümlülükleri, sistemden ayrılma, emeklilik şartları gibi hususlar bu sözleşmede düzenlenmektedir³¹⁰. Katılımcı belirlenen miktarda katkı payını onun için emeklilik şirketi nezdinde açılan emeklilik hesabına düzenli olarak yatırmakta, ödenen bu katkı payları ile emeklilik ortaklığı tarafından fon satın alınarak katılımcının emeklilik hesabına kaydedilmektedir³¹¹. Kanunun 6. maddesindeki³¹² şartları sağlayan katılımcı emekli olmaya hak kazanmakta ve

³⁰⁷ Y12.HD, 22.01.2013, E. 2012/26084, K. 2013/1444; Y12.HD, 17.05.2012, E. 2012/2216, K. 2012/17474; Y12.HD, 07.12.2010, E. 2010/28674, K. 2010/29027; Y12.HD, 11.11.2010, E. 2010/12466, K. 2010/26619; Y12.HD, 28.01.2010, E. 2009/20285, K. 2010/1995: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

³⁰⁸ RG. 07.04.2001/24366. Kanun Resmi Gazetede yayımlandıktan altı ay sonra 7 Ekim 2001'de yürürlüğe girmiştir.

³⁰⁹ RG. 09.11.2012/28462.

³¹⁰ **Akil**, s. 369; **Bolayır**, Nur, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Cebri İcra Sınırlamaları", (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2009, C. 11, s. 867-892), s. 869. Emeklilik sözleşmesinin kurulması ve katılımcının haklarıyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. **Hanağası**, Emel, "Bireysel Emeklilik Sisteminde Haciz Uygulamalarının Değerlendirilmesi", (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ'e Armağan, 2015, Özel Sayı, s. 2631-2698), s. 2635 vd.

³¹¹ **Akil**, s. 369.

³¹² **Emekli olma ve emeklilik seçenekleri**

birikimlerinin toplu olarak bir defada ya da belli bir program dâhilinde kendisine ödenmesini isteyebilmektedir. Bu iki seçenek dışında katılımcı, yıllık gelir sigortası sözleşmesi yaparak kendisine maaş bağlanmasını da sağlayabilmektedir. Katılımcının bu seçenekleri bir arada kullanması ve birikimlerini bu seçenekler arasında paylaşırması da mümkündür³¹³.

“Toplu para” seçeneğinde katılımcıya birikimlerinin tamamı ödenebilir veya bir kısmı toplu olarak ödenip geri kalanı programlı geri ödeme yahut yıllık gelir sigortası kapsamında ödenebilir. “Programlı geri ödeme” seçeneğinde ise katılımcı için bir ödeme programı hazırlanır. Bu program dâhilinde katılımcıya aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak düzenli şekilde ödemeler yapılır. Katılımcıya yapılacak ödeme miktarı başlangıçta belirlenebileceği gibi, her yıl yeniden belirlenmesi de kararlaştırılabilir. Ödemelerin sabit bir tutarda yapılması, artan veya azalan tutarda yapılması, belli bir endekse bağlanması gibi çeşitli şekillerde ödeme planı yapılabilir. Bunun gibi katılımcıya ara ödemeler yapılması da belirlenebilir. Bunların tamamı katılımcı ile emeklilik şirketi arasında yapılacak emeklilik gelir planına kaydedilir ve bu çerçevede o program dâhilinde katılımcıya ödemelerde bulunulur. Bir diğer seçenek ise katılımcının yıllık gelir sigortası çerçevesinde ödeme yapılmasını istemesidir. “Yıllık gelir sigortası” seçeneğinde, emeklilik şirketi ile katılımcı arasında bir yıllık gelir sigortası sözleşmesi imzalanır. Bu

Madde 6 – Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşulu ile elli altı yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir program dahilinde ödenmesini, tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Katılımcının bu madde kapsamında birikimlerin ödenmesini talep etmesi veya başka bir şirket veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde şirket, katılımcının hesabındaki birikimleri bildirim ulaşmasından itibaren en geç on iş günü içinde katılımcıya öder veya ilgili şirkete aktarır.

³¹³ Hanağası, s. 2645.

sözleşmede emeklilik maaşının aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak sigortalıya (katılımcıya) ya da lehtarlarına ödenmesi kararlaştırılabilir. Ödemelerin sigortalının belirlediği süre boyunca yapılması yahut sigortalı yaşadığı sürece devam etmesi öngörülebilir. Yıllık gelir sigortasının, emeklilik sözleşmesi yapılmış olan emeklilik şirketi tarafından satın alınması mümkün olduğu gibi, katılımcı, yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapacağı başka bir şirket ya da sigorta şirketine birikimlerinin aktarılmasını da isteyebilir³¹⁴.

Konumuz bağlamında, bireysel emeklilik sözleşmesine göre katılımcının birikimlerinin haczi, gerek haczedilebilecek miktar bakımından gerekse haczin tabii olduğu usul bakımından yukarıda saydığımız çeşitli seçeneklere göre farklılık göstermektedir. Ancak öncelikle belirtmek gerekir ki, bunların haczi usulü hakkında yukarıda sayılan kanun ve yönetmelikte özel düzenlemeler bulunmaktadır. Dolayısıyla bireysel emeklilik sisteminden alınmakta olan ödemeler hakkında maaş ve ücret hazine ilişkin İİK m. 83 hükmü doğrudan uygulama alanı bulmayacaktır.

2. Bireysel Emeklilik Hesabındaki Birikimlerin Haczedilebilecek Miktarı

a. Katılımcı Emekli Olmadan Önce

Emeklilik şirketi, katılımcının kendisine yatırdığı katkı payları ile fon satın almakta ve katılımcının emeklilik hesabına kaydetmektedir. 4632 s.K.'un 17. maddesi³¹⁵

³¹⁴ Söz konusu ödeme seçenekleri hakkında ayrıntılı bilgi ve açıklamalar için bkz. **Hanağası**, s. 2645-2647.

³¹⁵ Kanunun haczedilmezliği de öngören 17. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesi, 14.06.2007 tarih 26552 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5684 s. Sigortacılık Kanunu'nun 41. maddesi ile getirilmiştir. Söz konusu düzenleme, "*Fon malvarlığı rehnedilemez, portföye ilişkin olarak yapılan işlemler haricinde teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilemez ve iflas masasına dahil edilemez.*" şeklindedir. Aynı Kanun ile 17. maddenin 2. fıkrası da getirilmiş ve bununla da bireysel emeklilik hesabındaki fon payları ile yıllık gelir sigortası ödemelerinin ancak kısmen hacze konu edilebileceği düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre, "*Bireysel emeklilik hesabındaki fon paylarından,*

ve Yönetmelik'in 26. maddesi ile bireysel emeklilik sistemi içinde satın alınan fonun haczine yönelik düzenlemeler getirilmiştir. 4632 s.K.'un 17. maddesinin 1. fıkrasına göre, *"Fon malvarlığı rehnedilemez, portföye ilişkin olarak yapılan işlemler haricinde teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczettirilemez ve iflas masasına dahil edilemez."* Görüldüğü üzere kanun fon malvarlığının³¹⁶ üçüncü kişiler tarafından haczettirilemeyeceğini öngörmüştür ve böylece fon malvarlığının korunmasını amaçlamıştır.

Bireysel emeklilik sistemine dâhil olan katılımcının yatırdığı katkı payı ile emeklilik ortaklığı fon satın alıp katılımcının emeklilik hesabına kaydettiğine göre, katılımcı sistemden ayrılma talebinde bulunmadığı yahut emekli olmadığı sürece bu para fon malvarlığında kalacaktır. Dolayısıyla katılımcı sistemde kaldığı sürece almış olduğu fonların haczi mümkün olmayacaktır³¹⁷.

Bununla birlikte, 4632 s.K.'un 5. maddesinin 1. fıkrasına göre, *"...Şirket, katkı paylarını, en geç şirkete intikalini takip eden ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır..."*. Dolayısıyla katılımcı katkı tutarını emeklilik şirketine yatırdıktan sonra şirketin bunu fon malvarlığına yönlendirmesi için iki iş günü süresi vardır. İşte bu iki

katılımcının sistemde bulunduğu ay sayısı ile asgarî ücret tutarının çarpımına karşılık gelen biri-kim tutarı ve bu Kanununun 6 ncı maddesi kapsamında bireysel emeklilik sisteminden emekli olanlara yapılan yıllık gelir sigortası ödemelerinin aylık ödemeye isabet eden miktarının nafaka borçları hariç olmak üzere asgarî ücret tutarına kadar olan kısmı haczedilemez, rehnedilemez, iflas masasına dahil edilemez. Bu fıkradaki hükümlerin uygulanmasında rehin, haciz veya iflas tari-hinde geçerli brüt asgarî ücret tutarı esas alınır."

³¹⁶ *"Emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inanca mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan fonun aktiflerinin toplamına 'fon varlıkları' veya 'fon malvarlığı' denir (Hanağası, s. 2651)."*

³¹⁷ **Yavaş**-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 186; **Bolayır**, s. 875-876; **Akil**, s. 370; **İyilikli**, s. 287.

günlük süreçte, yatan katkı payı, henüz fon malvarlığına dönüşmemiş durumdadır. Bu nedenle bu aralıkta haczi engelleyen bir hüküm söz konusu değildir. Bu çerçevede konunun, her iki süreç bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir.

Eğer katılımcının kendisindeki alacağının haczedildiğine dair haciz ihbarnamesini alan emeklilik şirketi henüz kendisine yatan katkı payını fon malvarlığına dönüştürmemişse, bu halde haciz yasağı yoktur, emeklilik ortaklığının haczi tatbik etmesi gerekir³¹⁸. Burada haciz konacak miktar kısmi de değildir, katkı payının tamamı haczedilebilir. Zira kanundaki haciz yasağı “fon malvarlığı” ile ilgili olup henüz bu vasfi kazanmamış olan paranın tamamen haczini engelleyen bir kanun hükmü bulunmamaktadır³¹⁹.

Buna karşılık, fon malvarlığına dönüştürdükten sonra ihbarnameyi tebellüğ eden emeklilik şirketinin buna cevaben icra dairesine, borçlunun kendisinden bir alacağı olmadığını, katkı payının fona aktarıldığını ve bu fon malvarlığının haczinin mümkün olmadığını; eğer katılımcı sistemden ayrılma talebinde bulunur yahut emekli olursa bu halde fon malvarlığı borçlunun mülkiyetine dönebileceği için haczin uygulanabileceğini bildirir şekilde cevap vermesi gerekir³²⁰. Eğer buna aykırı şekilde hareket edilmiş ve emeklilik ortaklığı tarafından haczin gereğinin derhal yerine getirilmesi, kesinti yapılması gibi durumlar söz konusu olmuşsa, bu halde borçlunun haczedilmezlik şikâyetinde bulunması mümkündür³²¹.

Henüz emeklilik hakkını elde etmemiş olan katılımcının emekli olması halinde yahut sistemden ayrılması halinde kendisine ödenecek olan (hem geçmiş hem de gelecek)

³¹⁸ **Akil**, s. 370; **Hanağası**, s. 2653; **Bolayır**, s. 875.

³¹⁹ **Hanağası**, s. 2677.

³²⁰ **Bolayır**, s. 875; **Akil**, s. 370; **Hanağası**, s. 2654.

³²¹ **İyilikli**, s. 287-288.

birikimlerinin haczi de mümkündür. Bu durumda müstakbel alacak haczinden bahsedilir. Müstakbel alacakların haczi doktrinde, üçüncü kişi ile borçlu arasında mevcut bir hukuki ilişkinin olması ve bu ilişkiden doğacak alacağın cinsi ile borçlusunun belli olması durumlarında mümkün görülmektedir³²². Burada da katılımcının emeklilik şirketinden ayrıldıktan sonra doğacak olan (müstakbel) alacak hakkının, takip alacaklısı tarafından haczi söz konusudur. Emeklilik şirketi ile katılımcı arasında akdedilmiş bir sözleşme (emeklilik sözleşmesi) olduğuna ve bundan doğacak olan alacağın cinsi (para) ile borçlusu (emeklilik şirketi) belli olduğuna göre, bu şekilde bir haczin yapılması mümkündür³²³.

Bu halde, henüz emekli olmaya hak kazanmamış katılımcının fon paylarının ne miktarda haczinin mümkün olduğu Kanun'un 17. maddesinin 2. fıkrası ve Yönetmelik'in 26. maddesine bakılarak belirlenmektedir. Buna göre, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki fon paylarından, katılımcının sistemde bulunduğu ay sayısı ile haciz tarihinde geçerli brüt asgarî ücret tutarının çarpımına karşılık gelen birikim tutarı -nafaka borcu alacaklılarının hakları saklı kalmak kaydıyla- haczedilemez; bunun üzerinde kalan tutar haczedilebilir.

b. Katılımcı Emekli Olduktan Sonra

Katılımcının Kanun'un 6. maddesinde belirtilen şartları sağlayarak emekli olması durumunda, birikimlerinin ne miktarda haczedilebileceğinin belirlenmesi bakımından, katılımcının hangi ödeme şeklini seçtiği önem taşımaktadır. Katılımcının birikimlerinin tamamının (veya bir kısmının) toplu olarak kendisine ödenmesini istemesi durumunda

³²² Bkz. **Akil**, s. 351; **Hanağası**, s. 2664; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 169; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 277; **Kuru-El Kitabı**, s. 491.

³²³ Bu şekilde yapılacak olan hacze cevaz vermenin doğurabileceği olumlu etkiler ile olumsuz etkiler hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Hanağası**, s. 2670 vd.

bunun ne miktarda haczedilebileceğine ilişkin doktrinde iki farklı fikir öne sürülmüştür. *Hanağası*³²⁴'na göre, kanunda bunun haczini engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Haczedilmezlik vasfı ancak kanunla tanınabileceğinden, katılımcının birikimlerinin tamamı üzerine haciz konması mümkündür³²⁵. *Bolayır*³²⁶'a göre ise, katılımcı birikimlerinin tamamını toplu olarak alıyorsa burada İİK'nun 83. maddesinin uygulanması gerekir. Burada "toplu paraya çevrilmiş bir emeklilik maaşı" mevcuttur. Sırf toplu olarak ödendiğinden hareketle bunun emekli maaşının yararlandığı kısmı haczedilebilirlik korumasından yararlandırılmaması söz konusu olmamalıdır.

Emekli olup yıllık gelir sigortası çerçevesinde kendisine maaş bağlanan katılımcılar bakımından ise 4632 s.K.'un 17. maddesinin 2. fıkrası, "*...bu Kanunun 6 ncı maddesi kapsamında bireysel emeklilik sisteminden emekli olanlara yapılan yıllık gelir sigortası ödemelerinin aylık ödemeye isabet eden miktarının nafaka borçları hariç olmak üzere asgarî ücret tutarına kadar olan kısmı haczedilemez.*" hükmünü öngörmüştür. Dolayısıyla yıllık gelir sigortası çerçevesinde ödeme yapılan katılımcıların bu birikimine ancak kısmen haciz konulabilir. Haczedilebilir miktarın tespitinde ise kanun asgari ücret tutarını baz almaktadır³²⁷.

c. Katılımcının Emekli Olmadan Sistemden Ayrılma Talebinde Bulunması Durumunda

Katılımcı, bireysel emeklilik sisteminden kendi isteğiyle herhangi bir anda birikimlerini alarak ayrılabilir. Bu halde bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri kendisine toplu olarak ödenir. Bu ödemenin haczini engelleyen herhangi hüküm yoktur.

³²⁴ **Hanağası**, s. 2678.

³²⁵ **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 186; **Hanağası**, s. 2678.

³²⁶ **Bolayır**, s. 880.

³²⁷ **Bolayır**, s. 882.

Bu nedenle sistemden ayrılması halinde katılımcıya ödenecek olan birikimlerinin tamamı üzerine haciz konabilir³²⁸.

3. Bireysel Emeklilik Hesabındaki Birikimlerin Haczi Usulü

Yönetmelik, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin haczi usulüyle ilgili olarak, İİK'nun alacaklar ve üçüncü şahıslar nezdinde haczedilen mallara ilişkin hükümlerinin uygulanacağını öngörmektedir (m. 26/6). Konumuz bağlamında emeklilik şirketinden olan bir para alacağı söz konusu olduğundan, üçüncü kişideki alacağın haczi hükümlerine göre haczin yapılması gerekir³²⁹. Bu kapsamda, borçlunun maaş ve ücret dışında üçüncü kişiden olan alacakları için uygulanan İİK'nun 89. maddesi ve maaş ve ücret hacizleri hakkındaki İİK'nun 355. maddesi çerçevesinde bir değerlendirme yapılması gerekmektedir.

Emekli olmaya hak kazanan katılımcı, eğer birikimlerinin toplu olarak ödenmesini talep etmişse, bu halde haczin İİK'nun 89. maddesine göre yapılması gerekir³³⁰. Uygulamada da, bireysel emeklilik sistemine dâhil olan borçlular hakkında İİK'nun 89. maddesi uygulanarak haciz yapılmaktadır. Buna karşılık birikimlerinin yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre ödenmesini talep eden borçlu bakımından, borçlunun emeklilik şirketinden olan alacağının haczinin, İİK'nun 355 vd. maddelerine göre yapılması daha uygun olur. Zira bu durumda emekli maaşı özelliği gösterdiği söylenebilecek bir ödeme vardır. Nitekim 4632 s.K.'un 6. maddesi de yıllık gelir sigortası çerçevesinde yapılan ödemeleri emekli maaşı olarak görmekte ve “maaş bağlanmasından” bahsetmektedir³³¹. Bunun yanında bu ödeme alacaklıya her ay veya

³²⁸ **Bolayır**, s. 883; **Hanağası**, s. 2680.

³²⁹ **Hanağası**, s. 2655.

³³⁰ **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 186; **Bolayır**, s. 876; **Akil**, s. 370-371. Bu alacağın haczinin hem İİK m. 89 hem de İİK m. 78'e göre yapılabileceğine dair bkz. **Hanağası**, s. 2658.

³³¹ **Bolayır**, s. 879.

belli periyotlar halinde sürekli olarak yapılmaktadır. Bunların İİK'nun 89. maddesi uyarınca haczedilmesi, her alacak doğduğunda haciz işleminin tekrarlanmasını gerektirir ki bu, takip ekonomisine aykırı olacaktır³³². Eğer birikimlerin planlı geri ödeme çerçevesinde ödenmesi planlanmışsa, bu durumda ödemenin maaş olarak nitelendirilmesi çok mümkün görünmediğinden, maaş ve ücret haczine ilişkin usulün burada uygulanması mümkün değildir; birikimin İİK'nun 89. maddesine göre (veya 78. maddeye göre) haczi daha uygun görünmektedir³³³.

Bireysel emeklilik sistemine dâhil olan borçlular bakımından haciz bildirimini yapıldığında, emeklilik ortaklığı, bu esaslar çerçevesinde haczedilebilir tutarı hesaplar. Katılımcının mevcut birikiminin haczedilebilir tutarından alacağa karşılık gelen kısmını icra dairesine öder (Yönetmelik m. 26/3). Bu çerçevede, 89 ihbarnamesini alan emeklilik ortaklığının gerekli kesintileri yaparak icra dairesine göndermesi ve kalan miktarı katılımcıya ödemesi gerekir³³⁴. Eğer kanunda öngörülen sınırlamalara aykırı olarak, borçluya yapılması gereken ödemelerin tümü icra dairesine yapılırsa, borçlu bu alacağın kısmen haczedilemeyeceği gerekçesiyle şikâyet yoluna başvurabilecektir³³⁵.

VI. HACZEDİLMEZLİK NİTELİĞİNİN BELİRLENMESİNDE YETKİLİ MAKAM

Maaş veya ücretin ne kadarlık kısmının haczedilip ne kadarının haczedilemeyeceğini takdir edecek, bu konuda karar verecek olan (ve haczedilemez kısım bakımından haciz talebini reddedecek olan) makam icra müdürüdür³³⁶. Zira İİK'nun

³³² Hanağası, s. 2656.

³³³ Hanağası, s. 2657.

³³⁴ Bolayır, s. 876; Akil, s. 370; İyilikli, s. 287.

³³⁵ İyilikli, s. 287-288.

³³⁶ Postacioğlu/Altay, s. 425-426; Çiftçi, s. 272; Çanak, s. 573; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 292; Kuru-Makaleler, s. 760; Kuru-İcra ve İflâs I, s. 629; Kuru-El Kitabı, s. 526;

birinci dereceden muhatabı ve uygulayıcısı icra müdürleridir³³⁷. İcra müdürü gerekirse bilirkişi incelemesinden de faydalanarak bu miktarı belirleyecek ve sadece haczedilebilecek olan kısım üzerine haciz koyacak, geri kalan miktarın haczinden ise kaçınacaktır.

Yargıtay eski tarihli içtihatlarında³³⁸, alacaklının haciz talep etmesi halinde icra müdürünün haczedilemezlik denetimi yapamayacağını, haciz talebini mutlak olarak

Çopuroğlu, s. 166; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s.137; **Özbay**, s. 552. İcra müdürü borçluyu korumaya yönelik hükümleri resen dikkate almalı, malın haczedilip haczedilemeyeceğine karar vermeli, haczedilemeyen bir mal varsa bunu resen gözetmelidir (**Aşık**, s. 71).

³³⁷ **Taşpınar Ayyaz**, Sema, “İcra Müdürünün Yetkilerinin Kısıtlanmasına İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Eleştirisi”, (Terazi Hukuk Dergisi, 2007, C.2, S.10, s.71-79), s. 74; **Kılıçoğlu**, s. 170; **Çanak**, s. 574.

³³⁸ “2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nun 79/1 maddesi gereğince, İcra Dairesi'nin, haciz talebinden itibaren en geç 3 gün içinde haczi yapması gerekir. Yine Aynı Kanunun 85/1 maddesi gereğince, İcra Müdürlüğüne, borçlunun kendi yedinde veya üçüncü şahısta bulunan menkul malları ile gayrimenkullerinden ve alacak ve haklarından alacaklının ana para, faiz ve masraflar da dâhil olmak üzere bütün alacaklarına yetecek miktarı, haczedilecektir. Anılan her iki maddede yer alan ifadelerden ortaya çıkan sonuç, haciz isteminin icra memurunca yerine getirilmesinin zorunlu olduğu ve icra memuruna, haczedilecek menkul, gayrimenkul ya da hakların niteliği esas alınarak bunun haczinin mümkün bulunup bulunmadığı konusunda bir takdir yetkisi tanınmadığıdır... 3213 sayılı Maden Kanunu 40. maddesinde, madenin işletilmesinde gerekli olan kuyular, ocaklar ve galeriler ile makineler, binalar, yer altında ve yer üstünde kullanılan her türlü nakil vasıtaları madenin çıkarılması, temizlenmesi, izabesi gibi cevherin kıymetlendirilmesine yarayan alet ve tesisler ve bir senelik işletme malzemesinin üzerine münferiden haciz veya ihtiyati tedbir konulamayacağı, belirtilmiştir. Ne var ki, borçlu haczi caiz olmayan bir malın haczine, malın haczi sırasında muvafakat verebileceği gibi, şikâyet yoluna gitmeyerek, zimnen de rıza gösterebilir. Tüm yasal düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde, 3213 sayılı Maden Kanunu 40. maddesi uyarınca haciz konulması, bağlanan emekli maaşlarının haczi mümkün değil ise de, bu husus haciz işleminden sonra, süresiz ve geriye etkili olarak, borçlu tarafından şikâyet konusu yapılabileceğinden ve haczedilemezlik iddiası ancak borçluya tanınan bir hak olduğundan; icra memurunun bu hükmü değerlendirerek, emekli

yerine getirmesi gerektiğini, icra müdürünün bu konuda bir takdir yetkisinin bulunmadığını belirtmiştir. Yargıtay'a göre icra müdürü talep üzerine haciz işlemi yapmalı, bu haciz ancak borçlunun şikâyeti üzerine icra mahkemesine taşınırsa icra mahkemesi tarafından haczedilmezlik kuralları nazara alınarak bir karar verilmelidir. Dolayısıyla Yargıtay'a göre haczedilmezlik niteliğine karar verecek olan makam icra müdürü değil, sadece icra mahkemesidir.

Yargıtay'ın bu görüşü doktrinde oldukça sert şekilde eleştirilmiştir³³⁹. İİK'nun birinci dereceden muhatabının icra müdürü olduğu, İİK'nda öngörülen haczedilmezlik kuralının uygulayıcısının icra müdürü olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla alacaklı haciz talebinde bulunduğu talep konusu mal ya da alacak hakkında bir haczedilmezlik kuralı varsa bunun icra müdürü tarafından dikkate alınmasının zorunlu olduğu savunulmuştur. Aksi halde icra müdürünün kanunu ihlâl etmiş olacağı belirtilmiştir³⁴⁰.

maaşının haczinin mümkün bulunup bulunmadığı konusunda şikâyet tarihi itibarıyla bir takdir yetkisi bulunmamaktadır.” Tamamı için bkz. YHGK, 13.03.2013, E. 2012/12-1071, K. 2013/351: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Benzer yönde kararlar için bkz. YHGK, 31.03.2004, E. 2004/12-202, K. 2004/196; YHGK, 10.06.2009, E. 2009/12-213, K. 2009/244: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

³³⁹ Bkz. **Taşpınar Ayvaz**, s. 73 vd.; **Akkaya**, Tolga, “İcra Memurunun Haczedilmezlik Kurallarını Kendiliğinden Dikkate Alıp Alamayacağı Sorunu, (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010, C.1, Özel Sayı, s.845-866), s. 850 vd.

³⁴⁰ YHGK'nun konuyla ilgili bazı içtihatlarında da karşı oy yazıları bulunmaktadır. Bir karşı oy yazısına göre, “Kesinleşmiş bir takip ve talep üzerine icra müdürünün haciz yapma zorunluluğu bulunduğu tartışmasızdır (İİK m. 78/I). Burada karıştırılan husus, haczi talep edilen malvarlığının haczedilip haczedilemeyeceğinin kimin tarafından tespit edileceğidir. 2004sayılı İcra ve iflâs Kanunu hükümleri ve sistematigi incelendiğinde, kanunun icra müdürlüğüne (memurlarına) hitap eden bir kanun olduğu anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, İcra ve İflas Kanunu'nun birinci derecede muhatabı ve doğrudan uygulayıcısı icra dairesi görevlileridir. Haczi, icra memuru uygulayacağına göre, haczedilmezlikle ilgili kurallarda icra memuru tarafından kendiliğinden dikkate alınmalıdır. Haczedilemezlikle ilgili kanun

Uygulamadaki bu tereddütleri gidermek maksadıyla kanun koyucu, 02.07.2012 tarihli 6352 s.K.'un 16. maddesi ile, İİK'nun 82. maddesine şu şekilde bir hüküm eklemiştir: *“İcra memuru, haczi talep edilen mal veya hakların haczinin caiz olup olmadığını değerlendirir ve talebin kabulüne veya reddine karar verir.”*. Hükümün gerekçesinde belirtildiği üzere, hüküm ile, *“İcra memurunun mal ve hakların haczi konusunda değerlendirme ve takdir yetkisine sahip olduğu açıkça belirtilmek suretiyle uygulamada karşılaşılan tereddütlerin giderilmesi amaçlanmaktadır.”*. Dolayısıyla mevcut İİK hükümleri karşısında icra müdürünün mal veya hakkın haczedilmezlik niteliğini belirleme ve bunu saptadığında haciz talebini reddetme yetkisi bulunduğu şüphesizdir.

hükümleri sadece icra mahkemesi hâkimini değil, aynı zamanda takibin tüm taraflarını ve takibi yürütmekle görevli organ olan icra dairesini de bağlamaktadır. Buna göre icra dairesi görevlileri, kanunu uygularken kural olarak, icra hâkimine başvurmak, danışmak, izin veya onay almak yetki ve zorunluluğunda değildirler... İcra memurunu alacaklının tüm haciz taleplerini kabul etmek zorunda bırakmak, cebri icra gücünün gereksiz ve yersiz kullanılmasına neden olmaktadır. İcra dairesi ve memuru icra hâkiminin gözetim ve denetimi altında ise de, icra mahkemesine bağlı bir organ değildir. İcra dairesi yerine icra mahkemesinin karar vermesi bir gözetim ve denetlemeden çok, icra dairesine ait yetkinin gaspına neden olmaktadır. İcra dairesinin takdir yetkisine sahip olmadığı hususlar elbette vardır. Örneğin, takip talebini alan icra dairesi genel haciz yoluyla takipte ödeme emri göndermek zorundadır. Ancak bir malın haczedilip edilemeyeceğine karar vermek konusunda icra memurunun takdir yetkisi vardır. Belirtmek gerekir ki, icra memurunun takdir yetkisi, haczedilmesi istenen malın kanunda haczedilemeyeceği öngörülen mal ve haklar kapsamında olup olmadığını değerlendirmek anlamına gelir. İcra müdürlüğünün kanunun emredici hükmüyle, haczi mümkün olmayan malların haczi konusunda alacaklı talebinin reddine karar vermesinde ve icra hâkimliğince bu yöne ilişkin alacaklı şikâyetini reddetmesinde kanuna aykırılık bulunmamaktadır. Bu nedenle, icra mahkemesi kararının onanması gerektiği düşüncesinde olduğumdan sayın çoğunluğun bozma yönünde oluşan görüşüne katılmıyorum.” (YHGK, 13.03.2013, E. 2012/12-1071, K. 2013/351: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

Maaş veya ücretin olması gerekenden fazla bir oranda haczedilmesi durumunda borçlunun, daha az oranda haczedilmesi durumunda ise alacaklının şikâyet yoluna başvuru hakkı vardır. Sadece şikâyet yoluna başvurulması durumunda icra müdürünün takdir yetkisi denetlenebilir hale gelir ve icra mahkemesi tarafından inceleme konusu yapılabilir. Aksi durumda icra mahkemesinin maaş veya ücretin ne kadarlık kısmının haczedilebileceğine dair bir belirleme yapması, takdir yetkisi kullanması söz konusu olamaz³⁴¹. Başka bir deyişle; maaş veya ücretin ne kadarlık kısmının haczedilebileceği konusunda birinci derecede takdir yetkisine sahip olan makam icra müdürüdür. Ancak icra müdürünün yaptığı haciz işlemine karşı şikâyet yoluna başvurulması halinde icra mahkemesi bu işlemi denetleyebilir.

Maaş ve ücretin en az $\frac{1}{4}$ 'ü haczedilebileceği için, bunların tamamının haczedilemeyeceği gerekçesiyle yapılan şikâyet başvuruları üzerine icra mahkemesi haczin tamamen kaldırılmasına değil, $\frac{1}{4}$ 'ü aşan kısmın üzerindeki haczin kaldırılmasına karar vermelidir³⁴².

VII. HACZEDİLMEZLİKTEN FERAGAT

A. GENEL OLARAK

Haczedilmezlikten feragat sözleşmesi, etkilerini icra ve iflâs hukuku alanında gösteren, alacaklının yetkilerini kanunda belirlenen sınırın ötesine genişleten, alacaklının alacağına kavuşmasını kolaylaştıran bir sözleşme olup "*cebri icrayı genişleten icra sözleşmesi*" olarak nitelendirilebilir³⁴³. Bir icra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için tarafların ortaya çıkarmak istedikleri etkiye icra hukukunca izin verilmiş olması

³⁴¹ **Kuru**-Makaleler, s. 761; **Kuru**-El Kitabı, s. 526.

³⁴² **Muşul**, s.510.

³⁴³ **Özbay**, s. 561; **Kılıçoğlu**, s. 126.

gerekir³⁴⁴. Eğer kanun koyucu yapılacak sözleşmeden dolayı kamu yararının zedelenebileceğine kanaat getirmiş ve bu konuda emredici bir icra hukuku kuralı koymuşsa, yapılacak sözleşme geçersiz olacaktır³⁴⁵. Zira kamu düzeninden olan bir kanun hükmü söz konusu olduğunda tarafların irade serbestisinden bahsedilemez ve bu kuralı taraflar yaptıkları sözleşmeyle değiştirip bertaraf edemezler³⁴⁶.

Maaş ve ücretin haczi çeşitli kanunlarımızda tamamen veya kısmen yasaklanmıştır. Fakat haczedilmezliğe ilişkin tüm kanun hükümleri kamu düzeninden değildir³⁴⁷. Dolayısıyla bunlardan feragatin tümünden yasak olduğu gibi bir çıkarımda bulunulamaz. Bazen taraflar kendi iradeleriyle bu yasağı ortadan kaldırmaya ve alacaklının haczedebileceği miktarı artırmaya yönelik sözleşme yapabilirler yahut borçlu, maaş veya ücretinin haczedilebileceği yönünde tek taraflı irade beyanında bulunabilir. Bu halde maaş ve ücretin haczi, borçlunun haczedilmezlik korumasından feragat ettiği ölçüde mümkün olmaktadır. Ancak bunun mümkün olması için, söz konusu feragat

³⁴⁴ Önceleri Alman icra hukukunda icrayı genişleten sözleşmelerin geçersiz olduğu genel bir anlayışla kabul edilmiştir. Cebri icranın şartlarını ve sınırlarını belirleyen kuralların kamu hukukuna ilişkin ve emredici olduğu, bu nedenle tarafların bu alana müdahalesinin caiz olmadığı ileri sürülmüştür. Ancak zaman içinde bu katı anlayış yumuşamış, her sözleşmenin kendi içinde bir değerlendirmeye tabi tutulması, kamusal menfaat ile bireysel menfaat arasındaki denge gözetilerek sözleşmenin geçerli olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiği düşüncesi kabul görmüştür. Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz. **Kılıçoğlu**, s. 126 vd.

³⁴⁵ **Aşık**, s. 64.

³⁴⁶ **Aşık**, s. 66.

³⁴⁷ Aşağıda değinileceği üzere, haczedilmezliğe ilişkin kurallar kamu düzeninden olmasa da, haczedilmezlikten önceden feragat edilemeyeceğine ilişkin İİK m. 83/a hükmü kamu düzenindedir. Dolayısıyla haczedilmezlikten feragat beyanının mümkün olduğu hallerde de bunun ne zaman yapıldığına dikkat etmek gerekir. Zira feragat beyanının geçerli olabilmesi için kanunun izin verdiği zaman diliminde yapılmış olması gerekir. Hacizden önce yapılan feragat beyanları her durumda geçersiz olacaktır. Daha ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Kılıçoğlu**, s. 129.

beyanına hukuk düzenince bir sonuç bağlanmış olması gerekir. Kanunun izin vermediği bir alanda haczedilmezlikten feragat beyanında bulunulması hukuki sonuç doğurmaya elverişli değildir. Dolayısıyla geçersiz olan bu feragat beyanı karşısında alacaklının maaş ve ücrete (kanunun izin verdiği ölçüyü aşacak şekilde) haciz koydurması hâlâ mümkün olmayacaktır. Bu çerçevede, haczedilmezlikten feragat hangi hallerde izin verildiği, feragat beyanının hangi durumlarda geçerli hangi durumlarda geçersiz olacağı aşağıda ayrıntılı olarak incelenmiştir.

B. İCRA VE İFLAS KANUNU KAPSAMINDA

İİK'nun 83/a maddesine göre, “82 ve 83 üncü maddelerde yazılı mal ve hakların haczolunabileceğine dair önceden yapılan anlaşmalar muteber değildir.”³⁴⁸ Bu hüküm ile kanun koyucu taraflar arasındaki güç dengesizliğini dikkate almakta ve borçluyu kendisinden daha güçlü olan sözleşmenin diğer tarafına karşı korumaktadır. Böylece borçlunun kendisini önceden aşırı derece kısıtlamasının da önüne geçmektedir³⁴⁹.

İİK'nun 83/a maddesi gereğince borçlunun, haczi mümkün olmayan bir mal veya hakkın haczedilebileceğine dair önceden alacaklıyla yapmış olduğu anlaşma geçerli değildir³⁵⁰. Bu hüküm borçluyu koruyan emredici bir hükümdür ve aksine bir anlaşma

³⁴⁸ Alman Usul Kanunu'nda ve İsviçre İİK'nda önceden yapılacak feragatin geçersiz olacağına ilişkin böyle açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna rağmen İsviçre hukukunda da, önceden yapılan feragat beyanının geçerli olmadığı kabul edilmektedir (**Kılıçoğlu**, s. 128).

³⁴⁹ **Aşık**, s. 69.

³⁵⁰ Her ne kadar İİK m. 83/a bu durumu açıkça düzenlemiş olsa da, doktrinde, bu özel kanun hükmü bulunmasaydı dahi MK'un kişiliğin korunmasına ilişkin 23. maddesi uyarınca aynı sonuca varılabileceği belirtilmiştir. Zira MK m. 23 gereğince bir haktan doğmadan önce feragat etmek mümkün değildir. Daha ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Özbay**, s. 545; **Aşık**, s. 69.

yapılamaz³⁵¹. O halde maaş veya ücretin haczi caiz olmayan kısmının haczine önceden borçlu tarafından muvafakat edilmesi veya alacaklı ile borçlunun bu konuda anlaşması durumunda bunlar geçersiz olacak, hüküm doğurmayacaktır³⁵². Zira bu dönemde borçlu yapacağı feragatin doğurabileceği sonuçları, kendisine yükleyeceği yükü tahmin edememektedir³⁵³. Nasıl olsa cebri icra aşamasına gelinmez fikri ile düşünmeden hareket edebilmektedir³⁵⁴. Bunun yanında borçlunun iradesi hacizden önceki dönemde alacaklının baskısı altında da olabilir³⁵⁵. Örneğin alacaklı, aralarında yapacakları sözleşmeyi imzalamasının koşulu olarak borçludan haczedilmezlikten feragat beyanında bulunmasını talep ediyor olabilir. Bu nedenle borçlu hem kendisine hem de alacaklısına karşı korunmaya muhtaçtır. Haczedilmezlikten feragat beyanının geçerlilik kazanabileceği zaman dilimini belirleyerek kanun koyucu borçluyu (ve düzenlemeler kapsamında korunan borçlunun ailesini) hem kendisine hem de alacaklılarına karşı korumakta, mağdur olmamasını sağlamaktadır³⁵⁶. Tüm bunlara ek olarak, haczedilemez

³⁵¹ **Aşık**, s. 71; **Kılıçoğlu**, s. 129. Burada emredici olmasından maksat haczedilmezlikten feragat edilemeyeceği değil, hacizden önce bunun mümkün olmamasıdır.

³⁵² **Postacıoğlu/Altay**, s. 415; **Aşık**, s. 71; **Çanak**, s. 590; **Pekcantez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 163.

³⁵³ **Üstündağ**, s. 188; **İyilikli**, s. 279; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 291; **Kılıçoğlu**, s. 130; **Centel**, s. 346; **Özbay**, s. 546; **Uyar**, s. 50; **Sümer**, s. 231; **Çanak**, s. 590; **Muşul**, s. 294; **Akın**, s. 363; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 152.

³⁵⁴ **Kılıçoğlu**, s. 129; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 152.

³⁵⁵ **Kılıçoğlu**, s. 129; **Özbay**, s. 546; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 152.

³⁵⁶ **Çiftçi**, s. 272. Adalet Komisyonu gerekçesinde de açıkça 83/a hükmünün, “Bilhassa geçimini maaş veya ücret ile sağlayan kimseleri himaye için” konulduğu belirtilmiştir. Zira hükmün kabulünden önce, borçlanma sırasında borçlulardan çoğunlukla maaşının bir kısmı veya tamamının haczine muvafakat ettiğine dair beyanlar alınmaktaydı. Özellikle bankalar kredi kullanırken bu yola başvurabilmekteydi. Borçlu borcunu ödeyemediğinde buna dayanarak maaşının büyük kısmı haczedilebilmekte ve borçlu çok

kısım da en erken borçlu ve ailesinin haciz esnasındaki haline göre tespit edilebilir. Dolayısıyla bundan önceden feragat etmek de mümkün olmayacaktır³⁵⁷.

Buna karşılık hükmün mefhumu muhalifinden, borçlunun daha sonra haczedilmezlikten feragat etmesinin geçerli olduğu sonucuna varılabilmektedir³⁵⁸. İİK'nun 83. maddesiyle getirilen kısmi haciz yasağı kamu düzeninden değildir³⁵⁹. Borçlu, haciz esnasında ya da haciz işleminin gerçekleşmesinden sonraki dönemde haczedilmesi mümkün olmayan mal ve haklarla ilgili olarak bu hakkından vazgeçebilir³⁶⁰.

İİK'nun 83/a maddesi, haczi caiz olmayan ya da kısmen haczi caiz olan mal ve hakların haczolunabileceğine dair önceden yapılan anlaşmaların geçerli olmayacağını düzenlemektedir. Hüküm “önceden yapılan” anlaşma demekle birlikte, hangi işlem veya durumdan önce yapılan anlaşmadan bahsedildiği net olarak ortaya konmamıştır. Acaba icra takibine girilmeden önce mi, ödeme emri gönderilmeden önce mi, icra takibi kesinleşmeden önce mi yoksa haciz işlemine başlanmadan önce mi haczedilmezlikten feragat edilemeyecektir? Örneğin, ödeme emri kesinleşmiş ve haciz koyma yetkisini edinmiş, ancak henüz haciz talebinde bulunmamış olan alacaklı karşısında, icra dairesine gelerek haczedilmezlikten feragat dilekçesi veren bir borçlunun bu beyanı muteber midir?

zor duruma düşebilmekteydi. Bu gibi durumların önüne geçmek amacıyla İİK m. 83/a hükmü önceden yapılan anlaşmaları geçersiz saymıştır (Özbay, s. 547).

³⁵⁷ Uyar, Talih, “İcra İflâs Kanununun 83/a Maddesi Üzerine Bir İnceleme”, (Terazi Hukuk Dergisi, 2013, C.8, S. 88, s. 49-52), s. 50; Kılıçoğlu, s. 130; Aşık, s. 121; Sümer, s. 231; Çanak, s. 590; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 292.

³⁵⁸ Yılmaz-Şerh, s. 485; Centel, s. 346.

³⁵⁹ Centel, s. 345; Narmanhoğlu, s. 314.

³⁶⁰ Yılmaz-Şerh, s. 486; Özbay, s. 550; Uyar-83/a Maddesi, s. 50; Kuru/Aydın, s. 197. Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. YHGK, 31.03.2004, E. 2004/12-202, K. 196; YHGK, 31.3.2004, E. 2004/12-167, K. 185: Kazancı İçtihat Bankası.

İİK'nun 83-a maddesinin gerekçesinde, “*Borçlunun, hacizden önce sonuçlarını tahmin edemeyeceği cihetle, bir mal veya maaş yahut ücretin haczedilemeyeceği yolunda şikâyette bulunmayacağını bildirmesinin, lehine olan yasa hükmünün uygulanmasından feragat etmesinin hükümsüz sayılacağı, zira, bir malın ne derece haczedilmez olduğunun, borçlunun ve ailesinin haciz anındaki durumlarına göre saptanabileceği*” belirtilmiştir. Bir kanun hükmünün gerekçesi bağlayıcı olmamakla birlikte kanun maddesinden ne anlaşılması gerektiği konusunda yol gösterici olmaktadır. İİK'nun 83-a maddesi gerekçe metninde “*borçlunun, hacizden önce sonuçlarını tahmin edemeyeceği*”, “*borçlunun ve ailesinin haciz anındaki durumlarına göre saptanabileceği*” ifadeleri, borçlunun en erken haciz sırasında haczedilmezlikten feragat beyanında bulunabileceğine işaret etmektedir.

Doktrinde genel kabul gören görüşe³⁶¹ ve yerleşik Yargıtay içtihatlarına³⁶² göre de, borçlu haczi kabil olmayan malın veya hakkın haczine, en erken haczin yapılması sırasında (haciz sırasında yahut hacizden sonra) rıza gösterebilir. Haciz tarihinden önceki bir tarihte gösterilen muvafakat ise geçerli değildir³⁶³. Bunun yanında kanunen

³⁶¹ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 292; Akın, s. 363; Postacıoğlu/Altay, s. 415; Kuru-Makaleler, s. 759; Yılmaz-Şerh, s. 486; Üstündağ, s. 188; Kılıçoğlu, s. 131; Sümer, s. 232; Çanak, s. 590; Muşul, s. 510; Kuru/Aydın, s. 197; Kuru-El Kitabı, s. 525; Berkin, s. 114. Özbay ise hükmü, “haciz isteme yetkisinin gelmesi anından önceki dönemde” olarak yorumlamakta (dolayısıyla takibin kesinleşmesine işaret etmekte), ancak devamında “takipten sonra fakat hacizden önceki bir dönemde” yapılan anlaşmanın da muteber olmayacağını belirtmektedir. Bkz. Özbay, s. 545.

³⁶² Y12.HD, 06.06.2006, E. 2006/9540, K. 2006/12094; Y12.HD, 21.02.2006, E. 2006/130, K. 2006/3132; Y12.HD, 04.11.2003, E. 2003/17500, K. 2003/21570: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

³⁶³ Çopuroğlu, s. 166; Kılıçoğlu, s. 128. Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. Y12.HD, 27.05.2008, E. 2008/8354, K. 2008/10751: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Y12.HD, 26.03.2015, E. 2014/31755, K. 2015/7465: <http://www.e-uyar.com>. Bununla birlikte Yargıtay'ın 1952 ve 1953 tarihli bazı kararlarında, hacizden önceki bir safhada da borçlunun haczedilmezlikten feragat edebileceği belirtilmiştir. Bkz. Kuru-Makaleler, s. 759 dn. 2.

haczedilmemesi gerektiği halde haczedilmiş olan malın veya hakkın (konumuz bağlamında maaş veya ücretinin haczedilemez kısmının) haczinden sonra da borçlu hacze açıkça onay verebilir. Zira borçlu artık durumunu analiz edebilecek, feragatinin sonuçlarını kavrayabilecek bir konumdadır³⁶⁴. Ayrıca bir korunmaya ihtiyaç durmayan borçlunun bu feragat beyanının hüküm ifade etmesi gerekir³⁶⁵.

Buna karşılık, alacaklıya haciz isteme yetkisi gelmeden önce borçlu maaş veya ücretinin haczedilmezlik sıfatından feragat edemez. Bu çerçevede borçlunun örneğin borçlandığı sırada maaşının veya ücretinin tamamının haczedilebileceğine dair alacaklıya karşı taahhütte bulunması, hukuken geçerli sayılmamaktadır³⁶⁶. Aynı şekilde ihtiyati

³⁶⁴ Üstündağ, s. 188; Kılıçoğlu, s. 131.

³⁶⁵ Kefilin haczedilmezlikten feragat edebilmesi için icra takibinin borçlu bakımından kesinleşmesi yeterli değildir, kefil bakımından da takibin kesinleşmiş olması şarttır (Yılmaz-Şerh, s. 488). Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, "*Hacze muvafakati icra kefilini vermiş ise sadece takip borçlusunu yönünden takibin kesinleşmesi yetmez aynı zamanda icra kefilini yönünden de takibin kesinleşmiş olması gereklidir.- Somut olayda şikâyetçi borçlu, ... 4. İcra Müdürlüğü'nün 2012/8966 Esas sayılı icra dosyasından Sosyal Güvenlik Kurumundan aldığı emekli maaşına konulan haczin kaldırılmasını talep ettiği ve mahkemece borçlunun hacze muvafakat etmesi sebebiyle şikâyetin reddine karar verildiği görülmektedir. İcra dosyasının incelenmesinde, şikâyetçinin 23.11.2012 tarihinde söz konusu icra dosyasında icra kefilini olup aynı zamanda kesinleşme süreleri beklenmeden emekli maaşından tamamının kesilmesine muvafakat ettikten sonra, aynı tarihte icra emrini tebellüğ edip sürelerden vazgeçtiğini beyan ettiği ve beyanın altını imzaladığı tespit edilmiştir.- Bu durumda, icra kefilinin kendisi yönünden henüz takip kesinleşmeden maaş haczine verdiği muvafakat geçersizdir.- O halde mahkemece yukarıda belirtilen ilkeler çerçevesinde geçersiz olan maaş haczi işleminin iptaline karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile şikâyetin reddi yönünde hüküm tesisi isabetsizdir.*" (Y12.HD, 06.06.2013, E. 2013/14198, K. 2013/21123: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

³⁶⁶ Özbay, s. 546.

haciz sırasındaki haczedilmezlikten feragat beyanı geçerli değildir³⁶⁷. Yine Yargıtay, başka mal veya hakların ihtiyati yahut kesin haczi sırasında verilen muvafakat beyanını geçerli saymamıştır³⁶⁸. Bunun yanında, ödeme emrinin borçluya icra dairesinde tebliği ile aynı anda borçlunun maaş haczine muvafakat göstermesini de geçerli bir haczedilmezlikten feragat beyanı olarak kabul etmemiştir³⁶⁹.

Haczedilmezlikten feragat borçlu ile alacaklının anlaşması veya borçlunun tek taraflı bir beyanda bulunması şeklinde olabilir³⁷⁰. Bu beyanın geçerliliği hakkında herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bu nedenle beyanın yazılı veya sözlü olması,

³⁶⁷ Kılıçoğlu, s. 131; Muşul, s. 514; Yıldırım/Deren-Yıldırım, s. 152. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, *"Bu durumda haciz sırasında yada haciz işleminin gerçekleşmesinden sonraki dönemde borçlu haczedilmesi mümkün olmayan mal ve haklarla ilgili olarak bu hakkından vazgeçebilir. İhtiyati haciz sırasındaki kabul takibin kesinleşmesinden önce olduğundan ve yukarıdaki gerekçeler karşısında bu muvafakat geçerli değildir."* (Y12.HD, 04.03.2003, E. 2003/1623, K. 2003/4158: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

³⁶⁸ Y12.HD, 17.03.2008, E. 2008/2887, K. 2008/5136; Y12.HD, 26.02.2008, E. 2008/4224, K. 2008/3590; Y12.HD, 25.09.2007, E. 2007/12884, K. 2007/16950: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

³⁶⁹ "Somut olayda şikâyetçi borçlu hakkında 03.03.2016 tarihinde kambyo senetlerine mahsus haciz yolu ile takip başlatıldığı, aynı gün borçlunun icra müdürlüğüne gelerek emekli maaşından her ay 1000 TL kesilmesine muvafakat ettiğini bildirerek, ödeme emrine dair evrakı tebliğ almak istediği; bunun üzerine borçluya 03.03.2016 günü ödeme emrinin icra dairesinde tebliğ edildiği anlaşılmaktadır. - Bu durumda, borçlu tarafından verilen muvafakat, ödeme emrine dair tebliğ talebi ile aynı anda ve aynı işlem ile yapıldığından, icra takibinin kesinleşmesinden önce olması sebebiyle 5838 Sayılı Kanun'un 32. maddesiyle değişik 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu'nun 93. maddesine uygun olmadığından geçersizdir." (Y12.HD, 30.11.2017, E. 2016/23728, K. 2017/14868: Kazancı İçtihat Bankası).

³⁷⁰ Hüküm her ne kadar "önceden yapılan anlaşmalar" şeklinde düzenlenmiş olsa da, borçlunun tek taraflı beyanda bulunarak yaptığı feragatin de geçersiz olduğu evleviyetle kabul edilmelidir (Özbay, s. 544).

geçerliliği bakımından önemli değildir. Bununla birlikte feragat beyanının icra dosyasına bildirilmesi şarttır³⁷¹.

Haczedilmezlikten feragatin borçlunun açık beyanı ile yapılabilmesinin yanında, icra müdürünün haczedilemez miktar üzerine haciz koyması halinde borçlunun süresi içinde şikâyet yoluna başvurmayıp hareketsiz kalması şeklinde örtülü olarak da gerçekleşebilir³⁷². Haczi kısmen caiz olan maaş veya ücretin kanuna aykırı olarak tamamının haczedilmesi yahut takdir yetkisi hadiseye uygun olmayacak şekilde kullanılarak haczedilmesi halinde, borçlunun yedi gün içinde şikâyet yoluna başvurması ve icra mahkemesinin kararıyla söz konusu haczi ortadan kaldırtması gerekir. Aksi halde borçlu hacze zımnen muvafakat etmiş olur ve konulan haciz hukuki sonuçlarını doğurmaya devam eder³⁷³.

Borçlunun haczedilmezlikten feragat beyanının sonuç doğurabilmesi için, acaba ailesinin onayına da ihtiyaç var mıdır? Daha önce de bahsedildiği üzere İİK'nun 83. maddesi, hem borçlu hem de ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarın borçluda

³⁷¹ **Özbay**, s. 551. Burada kastedilen açıkça feragat beyanının icra dosyasına girmiş olmasıdır. Bunun dışında, borçlu mal beyanında bulunurken haczi caiz olsun olmasın borca yetecek kadar malvarlığı değerini icra dosyasına sunmak zorundadır. Ancak haczedilemez mal, hak veya alacağın bildirilmesi, bunların haczedilmezliğinden feragat edildiği anlamını taşımamaktadır (**Özbay**, s. 552). Hatta borçlu hacizden önce verdiği mal beyanında açıkça maaş ve ücretin tamamının haczedilmesine muvafakat etse bile, İİK m. 83/a gereğince bu muvafakat geçerli değildir (**Muşul**, s. 514).

³⁷² **Yılmaz-Şerh**, s. 488; **Kuru-Makaleler**, s. 757, 759; **Postacıoğlu/Altay**, s. 415; **Akın**, s. 363; **Centel**, s. 346; **Üstündağ**, s. 188; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 152; **Taşpınar Ayvaz**, s. 78; **Özbay**, s. 552; **Uyar-83/a Maddesi**, s. 50; **Aşık**, s. 122; **Kılıçoğlu**, s. 131; **Sümer**, s. 232; **Kuru-El Kitabı**, s. 525; **Çanak**, s. 590; **Muşul**, s. 294, 516; **Pekcantez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 163; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 292. Bunun için şikâyetin süreye bağlı olması gerekir; yoksa süresiz şikâyet yolunda zımni feragatten bahsedilemez (**Kuru-El Kitabı**, s. 525 dn. 106).

³⁷³ **Üstündağ**, s. 188.

bırakılması esasına dayanmakta, borçlu yanında ailesini de koruma amacı gütmektedir. Doktrinde bir görüşe göre³⁷⁴, borçlu yanında ailesini de korumak amacıyla getirilmiş bu hükümden, sadece borçlunun feragat etmesi mümkün olmamalıdır. Getirilen haczedilmezlik kuralı borçlu yanında ailesinin de ekonomik bir felakete uğramasının önüne geçmeyi amaçlamakta, onların menfaatlerini de gözetmektedir. O halde bu sorun, borçlu yanında aile üyelerinin de şikâyet hakkının olduğu kabulüyle çözülebilir. Böylece borçlunun feragat beyanına karşı süresinde şikâyet yoluna başvurmayan aile üyeleri, feragat beyanına zımnen muvafakat etmiş olur. Buna karşılık borçlunun feragat beyanına karşı koymak isteyen aile üyelerinin şikâyet yoluna başvurarak, (feragat beyanına dayalı olarak konmuş olan) haczin kaldırılmasını sağlayabilmeleri gerekir. Bu halde aile üyelerinin şikâyet yoluna başvurmakta hukuki yararlarının olduğu kabul edilmelidir. Zira borçlunun ailesi, kendilerinin korunmasını da amaçlayan kanun hükmünün korumasından, borçlunun feragat beyanı nedeniyle mahrum kalmaktadır.

Haczedilmezlik sıfatından feragat eden borçlu, daha sonra bu feragat beyanından vazgeçemez ve haczedilmezlik iddiasında bulunamaz³⁷⁵. Borçlunun belli bir alacaklısına karşı haczedilmezlikten feragat etmesi, yalnızca o alacaklısına karşı o takip için sonuç doğurur; diğer alacaklıların da bu feragat beyanına dayanmasına olanak vermez³⁷⁶.

³⁷⁴ **Aşık**, s. 123 vd. Benzer yönde bkz. **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 154.

³⁷⁵ **Kuru-Makaleler**, s. 759; **Özbay**, s. 550; **Akın**, s. 363.

³⁷⁶ **Özbay**, s. 562; **Uyar-83/a Maddesi**, s. 52; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 292; **Akın**, s. 363; **Aşık**, s. 126; **Kılıçoğlu**, s. 132; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özkes**, s. 163; **Kuru-El Kitabı**, s. 525; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 153. Bu konuda *Üstündağ*, İsviçre hukukunda ileri sürülen iki farklı görüşten bahsetmektedir. Buna göre, “*Bu konuda bazı müelliflere göre, mal mahcuz bulunduğu müddetçe, feragatin bütün alacaklılar karşısında mutlak olarak hüküm doğurması gerekir (Meier, s. 76). Bu arada meselâ ihtiyati hacizdeki feragat, onu takip eden icraî hacizde de muteber olmak ve tesirini doğurmak gerekir (Meier, s. 76). Malın haczinden sonra borçlu iflâs ederse, bu kere borçlu, masaya karşı malın haczedilmezliğinden sadece münferit alacaklı lehine feragat ettiğini de ileri süremez. Diğer bir*

Borçlunun diğere alacaklıları, yine yalnızca İİK m. 83'te öngörülen sınırlamalara tabi olarak haciz koydurabilir. Dolayısıyla borçlunun, maaş veya ücretinin haczedilemez kısmı üzerine haciz koydurmuş olan diğere alacaklılarına karşı haczedilmezlik iddiasında bulunma imkânı devam etmektedir³⁷⁷. Bu sonuca İİK'nun 83-a maddesi çerçevesinde haczedilmezlikten feragat beyanında bulunulabilecek zaman dilimi ile de varmak mümkündür. Zira henüz haciz koydurmamış olan bir alacaklıya karşı önceden haczedilmezlikten feragat beyanında bulunmak, İİK'nun 83-a maddesi gereğince sonuç doğurmayacaktır³⁷⁸.

Örneğin, icra müdürü tarafından yaptırılan bilirkişi incelemesinde borçlu B ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar B'nin maaşının $\frac{3}{4}$ 'ü olarak tespit edilmiş olsun. O halde haczedilebilir kısım B'nin maaşının $\frac{1}{4}$ 'üdür. Buna rağmen B, alacaklısı A tarafından yürütülen takipte maaşının $\frac{1}{2}$ 'sinin haczine muvafakat etmiş olsun. Bu halde B'nin maaşından her ay $\frac{1}{2}$ oranında kesinti yapılacak ve A'ya ödenecektir. B'nin başka bir alacaklısı olan C, A için yapılan kesinti bittikten sonra kesintisine başlanmak üzere B'nin maaşına haciz koydurmak istediğinde, A için yapılan kesintiye işaret ederek, B'nin geçinmesine yetecek miktarın $\frac{1}{2}$ olduğunu ve haczin $\frac{1}{2}$ oranı üzerinden yapılması gerektiğini ileri süremez. B'nin bir kere haczedilmezlikten feragat etmesi, diğere tüm alacaklılarına karşı da bir taahhütte bulunduğu, aynı oranda yapılacak hacze muvafakat ettiği anlamına gelemez. Zira B sadece A'ya karşı haczedilmezlikten feragat etmiştir, bu feragati B'nin başka alacaklıları için sonuç doğurmayacaktır. Günün koşullarına göre B ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktarı icra müdürü bizzat, gerektiğinde

görüğe göre ise, bir malın haczedilmezlik vasfından feragat, ancak bu hacze iştirak edebilmek imkânına sahip olan alacaklılar bakımından da hüküm doğurur ise de, iştirak edebilmek imkânına sahip olmayanlar bundan yararlanamazlar (Jäger, 92, N. 1, F. s. 258).” (Üstündağ, s. 188)

³⁷⁷ Özbay, s. 552; Aşık, s. 126.

³⁷⁸ Aşık, s. 126.

bilirkişiden de yardım alarak tespit ve tayin edecektir. Bununla birlikte B'nin C'ye karşı da haczedilmezlikten feragat etmesine bir engel yoktur.

C. İŞ KANUNU KAPSAMINDA

Haczedilmezlikten feragat beyanının geçerli olabilmesi için tarafların ortaya çıkarmak istedikleri etkiye icra hukukunca izin verilmiş olması gerekir. Eğer kamu düzeninden olan bir kanun hükmü söz konusuysa bu alanda tarafların irade serbestisinden bahsedilemeyeceğinden, kanunda izin verilen ölçüyü genişleten sözleşmeler de geçersiz olacaktır³⁷⁹. Bu halde ne hacizden önce ne de hacizden sonra geçerli bir haczedilmezlikten feragat beyanında bulunmak mümkün olmayacaktır³⁸⁰. Dolayısıyla bu feragat beyanına dayanılarak konmuş olan hacizler de her zaman şikâyete konu olabilir ve kaldırılabilir³⁸¹.

İş K.'nun haciz sınırlamasına ilişkin 35. maddesi kamu düzeniyle ilgili, mutlak ve emredici niteliktedir³⁸². Bu nedenle aksine bir anlaşma yapılamaz, yapılsa da geçersiz olur. Dolayısıyla haczedilmezlikten feragat İş K.'na tabi olan işçilerin ücretleri bakımından mümkün değildir³⁸³. Ne haciz esnasında ne de hacizden sonra işçi, ücretinin ¼'ünden fazlasının haczedilmesine muvafakat edemez, bu konuda taraflar bir sözleşme yapamaz³⁸⁴. Borçlunun haczedilmezlikten feragat beyanında bulunması, tarafların bu konuda sözleşme yapması durumlarında bu irade açıklamaları geçersizlik yaptırımına

³⁷⁹ Aşık, s. 64; Kılıçoğlu, s. 132.

³⁸⁰ Yıldırım/Deren-Yıldırım, s. 153.

³⁸¹ Kılıçoğlu, s. 132.

³⁸² Çopuroğlu, s. 166; Centel, s. 345; Narmanlıoğlu, s. 314; Çenberci, s.762; Demircioğlu/Centel, s. 149; Akyiğit-Şerh, s. 1585; Esener, s. 178.

³⁸³ Çopuroğlu, s. 166.

³⁸⁴ Çopuroğlu, s. 166; Narmanlıoğlu, s. 314; Çenberci, s. 762; Demircioğlu/Centel, s. 149; Akyiğit-Şerh, s. 1585; İnce, s. 242; Akyiğit-Şerh, s. 1585 dn. 9.

tabidir. Bu gerekçelerle hâkim de, haczedilmezlikten feragat beyanının geçersizliğini resen göz önünde bulundurabilecektir³⁸⁵.

D. 5510 SAYILI KANUN KAPSAMINDA

1. EMEKLİ MAAŞININ HACZİNE MUVAFAKAT

5510 s.K.'un 93. maddesinin 1. fıkrasının son cümlesine göre, *“Bu fıkra göre haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde, icra müdürü tarafından reddedilir”*³⁸⁶. Dolayısıyla 5510 s.K. kapsamında haczedilmesi yasak olan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilebilmesi ancak borçlunun buna muvafakat göstermesi ile mümkün olabilir³⁸⁷.

Düzenleme, İİK'nun 83-a maddesinden biraz farklılık göstermektedir. İİK'nun 83-a maddesine göre, maaş veya ücretin haczedilmesi yasak olan bölümü hakkında önceden yapılan anlaşmalar geçersizdir. Buna karşılık haciz esnasında veya hacizden sonra borçlunun muvafakat etmesi halinde maaş veya ücretin haczi yasaklanmış

³⁸⁵ Çopuroğlu, s. 166.

³⁸⁶ Söz konusu düzenleme, 18.02.2009 tarihinde kabul edilen 5838 s.K. m. 32/2-b ile 5510 s.K.'a eklenmiştir. Düzenleme, 28.02.2009 tarih ve 27155 (mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Dolayısıyla bu tarihten önce emekli maaşları üzerine konulan hacizler hakkında, İİK m. 83/a hükmünün uygulanması söz konusudur. Bu nedenle, 28.02.2009 tarihinden önce yapılan emekli maaşının haczine muvafakatin geçerli olması için, takibin kesinleşip emekli maaşına haciz uygulanmasından sonra yapılmış olması gerekir (**Muşul**, s. 266). Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, *“...Haczedilmesi mümkün olmayan maaşın haczine muvafakat edilmesi halinde bu muvafakate geçerlilik tanınarak anılan gelirlerin haczi mümkün hale getirilmiştir. 28.2.2009 tarihinden önceki muvafakatin ise, Dairemizin süreklilik arz eden içtihatlarında da belirtildiği gibi, ancak takibin kesinleşmesinden ve emekli maaşına haciz uygulanmasından sonra olması halinde geçerli olacağı gözden uzak tutulmamalıdır.”* (Y12.HD, 19.01.2016, E. 2015/24687, K. 2016/1331: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı). Aynı yönde bkz. Y12.HD, 10.05.2011, E. 2010/28485, K. 2011/8998.

³⁸⁷ **Akkaya-Armağan**, s. 23; **Topuz**, s. 3025.

bölümünün de haczi kabildir. Bu çerçevede örneğin borçlunun maaşının tamamına haciz konulmuş olsun. Eğer borçlu bu duruma hacizden sonra muvafakat ederse haciz işlemi hukuken geçerliliğini korur ve borçlu artık şikâyet yoluna başvuramaz.

5510 s.K.'un 93. maddesinin 1. fıkrasının son cümlesi ise, emekli maaşının haczedilebilmesi için borçlunun muvafakat etmesini şart koşturmaktadır. Borçlunun muvafakati bulunmadığı sürece haciz talebi reddedilecek, haciz yapılmışsa da geçersiz olacaktır. Yani borçlunun, İİK'nun 83-a maddesinde olduğunun aksine, hacze sonradan muvafakat etmesi mümkün değildir. Alacaklının emekli maaşına haciz konması yönünde bir talep alan icra müdürünün bu talebi kabul etmesinin ön şartı, borçlunun hacze muvafakat etmiş olmasıdır. Borçlunun muvafakati alınmaksızın konulan haciz ise geçerli olmayacaktır.

Bu çerçevede, İİK'nun 83-a maddesi haciz sırasında veya hacizden sonra haczedilmezlikten feragat beyanında bulunulabileceğini kabul ederken, 5510 s.K.'un 93. maddesi, haciz konulmadan önce borçlunun muvafakat etmesini aramaktadır. Bunun yanında, İİK'nun 83. maddesi kapsamındaki maaş ve ücretlerin haczi için en erken haciz sırasında haczedilmezlikten feragat beyanında bulunulması mümkünken; 5510 s.K.'un 93. maddesi, hacizden önce emekli maaşının haczine muvafakat gösterilmesini geçerli kabul etmektedir.

Bu farklılıklar nazara alındığında, İİK'nun 83-a maddesi ile 5510 s.K.'un 93. maddesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak önem arz etmektedir. 5510 s.K.'un 93. maddesi, İİK'nun 83-a maddesine göre daha özel ve sonraki tarihli hükümdür³⁸⁸. Dolayısıyla, bu kanun kapsamına giren kişiler bakımından –sadece- 5510 s.K.'un 93. maddesinin uygulanması gerekir. Bu çerçevede emekli maaşının haczedilebileceğine

³⁸⁸ Uyar-83/a Maddesi, s. 50; Muşul, s. 267; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 292.

ilişkin (28.02.2009 tarihinden sonra olmak koşuluyla) hacizden önce yapılan anlaşmalar veyahut tek taraflı beyanlar geçerlidir, hukuki sonuç doğurmaya elverişlidir³⁸⁹.

Bununla birlikte Yargıtay, emekli maaşına konacak hacze muvafakat edilebilmesi için takibin kesinleşmiş olmasını (alacaklının haciz isteme yetkisinin gelmiş olmasını) şart koşmaktadır³⁹⁰. Henüz takip kesinleşmeden önce emekli maaşının haczine muvafakat

³⁸⁹ **Muşul**, s. 291. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, "28.02.2009 tarihinde yürürlüğe giren 5838 Sayılı Kanun'un 32.maddesiyle 5510 Sayılı SGK'nun 93/1. maddesinde yapılan değişiklikle, 'bu fıkraya göre haczi yasaklanan gelir, aylık ve ödeneklerin haczedilmesine ilişkin talepler, borçlunun muvafakati bulunmaması halinde icra müdürü tarafından reddedilir' hükmü getirilmiştir.- Bu düzenleme İİK'nun 83/a maddesine göre özel nitelikte olduğundan, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenen gelir, aylık ve ödeneklerin haczinde, takibin kesinleşmiş olması şartı ile 28.02.2009 tarihi sonrasında borçlunun maaş haciz tarihinden önce hacze muvafakati geçerlidir. Anılan düzenleme İİK'nun 83/a maddesi karşısında özel hüküm sayılır ve öncelikle tatbik edilir.- Somut olayda, borçlunun takip kesinleştikten sonra 09.11.2009 tarihinde haciz esnasında emekli maaşından kesinti yapılmasına muvafakat ettiğini bildirmiş, icra müdürlüğüne borçlunun muvafakati doğrultusunda emekli maaşının haczi için işlem yapılmıştır. Bu durumda anılan muvafakat geçerli olup, bu doğrultuda emekli maaşının tamamının haczine yönelik işlem de yasaya uygundur.- O halde mahkemece, şikayetin reddi gerekirken yazılı gerekçe ile istemin kabulü yönünde hüküm tesisi isabetsizdir." (Y12.HD, 23.06.2015, E. 2015/13713, K. 2015/17710: Legalbank Elektronik Hukuk Bankası).

³⁹⁰ **Uyar-83/a Maddesi**, s. 52; **Muşul**, s. 267, 295. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, "...Somut olayda, her iki takipte de borçluya ödeme emrinin 03/01/2011 tarihinde tebliğ edildiği, takip kesinleşmeden 04/01/2011 tarihinde borçlunun, emekli maaşından kesinti yapılmasına muvafakat ettiği, bunun üzerine 02/02/2011 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına haciz müzekkeresi yazıldığı, kurumca verilen cevapta; başka hacizlerin bulunduğu ve dosya haczinin sıraya alındığının bildirildiği görülmektedir.- Borçlunun muvafakati, her ne kadar, 28/02/2009 tarihinde yapılan değişiklikten sonra ise de, hakkındaki takibin kesinleşmesinden önce olup, yukarıda da açıklandığı üzere geçerli değildir.- O halde, mahkemece, her iki takip yönünden şikayetin kabulü ile haczin kaldırılmasına karar verilmesi gerekirken, takibin kesinleşmesinden önceki muvafakatin geçerli olmadığı hususu gözardı edilerek, şikayetin reddi yönünde

edilmesi geçerli olarak sonuç doğurmayacaktır. Aynı şekilde, takip kesinleşmiş olsa bile, emekli maaşının haczine muvafakat edilebilmesi için emeklilik hakkının elde edilmiş olmasını aramaktadır³⁹¹. Zira hiçbir haktan doğmadan önce feragat edilmesi mümkün değildir.

Emekli maaşlarının haczedilmezliği kuralı kamu düzenine ilişkin, mutlak ve emredici niteliktedir³⁹². Bu nedenle, borçlunun muvafakati olmadığı halde emekli maaşına haciz konulması durumunda, borçlu icra mahkemesinde süresiz şikâyet yoluna başvurabilir³⁹³. Aynı şekilde icra mahkemesi de incelediği başka bir şikâyet başvurusu esnasında 93. maddeye aykırılık tespit ederse haciz işlemini kendiliğinden iptal etmelidir³⁹⁴.

hüküm tesisi isabetsizdir.” (Y12.HD, 01.10.2015, E. 2015/17896, K. 2015/22571: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı). Ayrıca bkz. Y12.HD, 04.12.2012, E. 2012/18385, K. 2012/36281: <http://www.e-uyar.com>.

³⁹¹ Bkz. Y12.HD, 04.12.2012, E. 2012/18385, K. 2012/36281: <http://www.e-uyar.com>.

³⁹² **Akkaya**-Armağan, s. 24; **Taşpınar Ayvaz**, s. 74; **Muşul**, s. 293. Aksi görüş için bkz. **Topuz**, s. 3025-3033. “...Kamu düzeni irade serbestisini sınırlayıcı nitelikte olup, kamu düzeni niteliğindeki kanun hükümlerini kişiler sözleşmeyle değiştiremez veya ortadan kaldıramazlar, diğer bir ifade ile kamu düzenine ilişkin kurallar üzerinde taraflar serbestçe tasarruf edemezler. Oysa 5510 sayılı Kanun’un 93. maddesinin birinci fıkrasında borçlunun haczedilemez nitelikteki emekli maaşına borçlunun muvafakati ile haciz konulabilmektedir. Yani bu husus borçlunun tasarrufuna bırakılmıştır ki, söz konusu düzenleme kamu düzenine ilişkin bir hüküm olsaydı, borçlu muvafakat ederek haczedilmezlik kuralının uygulanmasına engel olamazdı. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde söz konusu hükmün (genel) kamu düzenine ilişkin olmadığı ortaya çıkmaktadır... (**Topuz**, s. 3032)”

³⁹³ **Muşul**, s. 294. Bu yöndeki Yargıtay kararları için bkz. Y12.HD, 27.02.2007, E. 2007/633, K. 2007/3344; Y12.HD, 26.09.2006, E. 2006/14978, K. 2006/17396; Y12.HD, 23.12.2004, E. 2004/22107, K. 2004/26584: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

³⁹⁴ **Akkaya**-Armağan, s. 25.

Emekli maaşının haczine açıkça muvafakat edilmesi gerekir, zımnen muvafakat söz konusu olamaz. Zira emekli maaşının haczi halinde süresiz şikâyet yolu açık olduğundan, şikâyet yoluna başvurmama hali haczedilmezlikten feragat olarak nitelendirilemez³⁹⁵. Bununla birlikte Yargıtay, çok uzun yıllar boyunca devam eden emekli maaşı haczinin kaldırılmasını ve bu sürede yapılan kesintilerin geri ödenmesini talep etmenin, hakkın kötüye kullanılması teşkil edeceğini ve bu nedenle bu talebin kabul edilebilir olmadığını içtihat etmiştir³⁹⁶. Karara konu olayda borçlunun emekli maaşına haciz konmuş, 2005 yılından 2011 yılına kadar haciz kesintileri devam etmiş, borçlu 6 yıl aradan sonra bu sürede yapılan kesintilerin kendisine geri ödenmesi için dava açmıştır. Yargıtay ise, bizce de isabetli olarak, bu talebin iyiniyet kurallarıyla bağdaşmayacağını, borçlunun bu kadar uzun süre sessiz kalması halinde muvafakat verdiğinin kabulü gerektiğini, bu sürede yapılan ödemelerin geri istenmesinin hakkın kötüye kullanılması teşkil edeceğini, bu nedenle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

³⁹⁵ Aynı yönde bkz. **Özbay**, s. 553; **Muşul**, s. 293. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, “*Mahkemeye, yukarıdaki özetle belirtilen gerekçe ile davanın reddine karar verilmiştir. Ancak, 5510 sayılı Yasa'nın 93. maddesi uyarınca gelir aylık ve ödeneklerin, 88. maddeye göre takip ve tahsili gereken alacaklar ile nafaka borçları dışında haczedilemeyeceği öngörülmüştür. Yine İİK 83/a maddesi uyarınca haczi caiz olmayan mallar ve haklar ve kısmen haczi caiz olan şeyler bakımından aynı Yasa'nın 82-83 maddesinde yazılı mal ve hakların haczedilebileceğine dair önceden yapılan anlaşmalar muteber değildir. Somut olayda da davacı davalı banka ile imzaladığı kredi sözleşmesi sırasında muvafakat vermiş olup, bu muvafakat İİK'nin 83/a maddesi gereğince (aslında 5510 s.K. 93) geçersizdir. Söz konusu düzenlemeler kamu düzenine ilişkin olup, emredici nitelikteki hükümlerdir. Davacının sessiz kalmak suretiyle davalının yapmış olduğu blokelere zımnen muvafakat ettiği değerlendirilerek davanın reddine karar verilmesi doğru görülmemiş kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir.*” (Y11.HD, 23.05.2018, E.2016/15029, K. 2018/3858: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

³⁹⁶ Kararın tamamı için bkz. Y13.HD, 26.01.2015, E. 2014/9623, K. 2015/1259: Legalbank Elektronik Hukuk Bankası.

2. EMEKLİ MAAŞININ BLOKE EDİLMESİNE MUVAFAKAT

Uygulamada çoğunlukla bankalar, müşterileriyle imzaladıkları kredi sözleşmelerine, “*Borcun ödenmemesi halinde kredi kullananın banka nezdinde bulunan tüm alacakları, mevduat ve hesapları üzerinde hapis, mahsup ve takas etme yetkisinin bankaya verildiğine*” dair bir hüküm koymaktadır. Eğer kredi kullanan emekli ise, imzaladığı sözleşme ile bankadan aldığı emekli maaşının üzerinde bankanın bu şekilde hapis, mahsup ve takas hakkını kullanabileceğine muvafakat etmektedir. Daha sonra kişi kredi borcunu ödeyemediğinde bankalar bu sözleşme hükmüne dayanarak müşterisinin emekli maaşına bloke koymaktadır. Bankanın bu işlemi borçlular tarafından uyuşmazlık konusu edilip yargıya taşındığında ise, ilk derece mahkemeleri, BAM ve Yargıtay tarafından çeşitli gerekçelerle farklı yönde kararlar verildiği görülmektedir. Bu kararların gerekçelerinde bloke işlemi zaman zaman hacze de benzetildiğinden, söz konusu kararları konumuz bağlamında inceleme gereği duyuyoruz.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, emekli maaşına bloke konulması işlemini “haciz sonuçlarını doğuracak nitelikte” bir işlem olarak görmekte ve kredi sözleşmesi imzalanması anında kişinin emekli maaşına bloke konmasına muvafakatini de hacedilmezlikten feragat olarak değerlendirmektedir. 5510 s.K.’un 93. maddesi uyarınca, takibin kesinleşmesinden önceki hacedilmezlikten feragat beyanı geçerli olmadığından, kredi sözleşmesinin imzalanması anında bankaya verilen hapis, mahsup ve takas yetkisini de geçersiz saymaktadır. Dairenin bu konudaki bir kararına göre³⁹⁷,

³⁹⁷ “*Davacı vekili, müvekkilinin maaşının davalı bankanın ... Şubesine yattığını, eşi ...'in davalı bankadan kullandığı krediye kefil olduğunu, davalı bankanın kredi borcunun ödenmemesi üzerine eşi ve müvekkili aleyhinde ... İcra Müdürlüğünün 2014/2366 esas sayılı icra takip dosyası üzerinden icra takibi başlattığını, maaşının 1/4'lük kısmının bu dosyaya kesildiğini, kalan 3/4'lük kısmına ise davalı banka tarafından re'sen bloke konulduğunu, bu zamana kadar davalı banka tarafından maaşından re'sen ne miktar tahsil edildiğini bilinmediğini, davalı bankanın yaptığı bu kesintinin haksız ve hukuka aykırı olduğunu belirterek, fazlaya*

ilişkin hakları saklı kalmak kaydı ile maaş ve eklerinden haksız olarak kesilen 1.000,00 TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek faizi ile birlikte davalıdan tahsiline ve maaş hesabı üzerine konulan blokenin kaldırılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, dava dilekçesinde belirtilen icra dosyasından müvekkili bankaya yapılan bir kesinti bulunmadığını, kesinti yapılan dosyanın ... İcra Müdürlüğü'nün 2009/362 talimat sayılı dosyası olduğunu, bu dosyadan 2012 yılına kadar kesinti yapıldığını ve borcun sona ermesi üzerine bu tarihten sonra herhangi bir kesinti yapılmadığını, davacının kendisinden alacaklı olan kişi veya kurumları mahkemeye doğru bildirmediğini, müvekkili banka ile imzalanan davacının kefil olduğu genel nakdi ve gayri nakdi kredi sözleşmesi gereğince, **müvekkili bankanın takas ve mahsup hakkı bulunduğunu yani alacağına karşılık borçlunun hesabına yatan parayı kredi borcuna mahsup edebileceğini**, bu sözleşmede davacının da imzasının bulunduğunu, sözleşmenin ticari nitelikte olduğunu, müvekkilinin söz konusu sözleşmenin 67. maddesi gereğince borcun tahsilatı amacıyla söz konusu kesintiyi yaptığını, davanın hukuki dayanaktan yoksun olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

Mahkemece tüm dosya kapsamına göre, davacının müşterek borçlu müteselsil kefil olarak imzaladığı kredi sözleşmesinin ticari kredi olduğu, **sözleşmenin 67. maddesinde davalı bankanın rehin ve mahsup hakkının düzenlendiği, davalı bankanın bu kapsamda yapmış olduğu kesintilerin iadesinin istemeyeceği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.**

Kararı davacı vekili temyiz etmiştir.

Dava, davalı banka tarafından davacı kefilin maaş hesabından yapılan kesintinin istirdatına ilişkin olup, mahkemece yapılan yargılama neticesinde davacının müşterek borçlu müteselsil kefil sıfatıyla imzaladığı kredi sözleşmesinin ticari kredi olduğu ve sözleşmenin 67. maddesinde davalı bankanın rehin ve mahsup hakkının düzenlendiği dolayısıyla bankanın bu kesintiyi yapmasında hukuka aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Ancak, davacı tarafından kredi borcunun ödenmemesi üzerine davalı banka tarafından sözleşmenin 67. maddesinin verdiği yetkiyle davacının emekli maaşına bloke konulması 5510 sayılı Yasa'nın 93. maddesi ile İ.İ.K.'nin 83. maddesi uyarınca mümkün olmadığı, hacizden önceki bir dönemde haczi caiz olmayan bir malın haczedilebileceği hakkında alacaklı ile yapılan anlaşma geçerli olmadığı gibi davacının maaşı üzerinde haciz bulunmasa da davalı bankanın maaş hesabı üzerinde bloke uygulaması haciz sonuçlarını doğuracak nitelikte olduğundan davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması doğru görülmemiş bozmayı gerektirmiştir. (Y11.HD, 09.04.2018, E. 2016/9590, K. 2018/2513: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

“...Ancak, davacı tarafından kredi borcunun ödenmemesi üzerine davalı banka tarafından sözleşmenin 67. maddesinin verdiği yetkiyle davacının emekli maaşına bloke konulması 5510 sayılı Yasa'nın 93. maddesi ile İ.İ.K.'nın 83. maddesi uyarınca mümkün olmadığı, hacizden önceki bir dönemde haczi caiz olmayan bir malın haczedilebileceği hakkında alacaklı ile yapılan anlaşma geçerli olmadığı gibi davacının maaşı üzerinde haciz bulunmasa da davalı bankanın maaş hesabı üzerinde bloke uygulaması haciz sonuçlarını doğuracak nitelikte olduğundan davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması doğru görülmemiş bozmayı gerektirmiştir...”³⁹⁸

Yargıtay 11. Hukuk Dairesinin yukarıdaki bozma kararına benzer gerekçelere dayanarak ilk derece mahkemelerinin vermiş olduğu çeşitli kararları ise, Yargıtay 19. Hukuk Dairesi ve 13. Hukuk Dairesi bozmaktadır. 19. ve 13. Hukuk Daireleri çeşitli kararlarında, emekli maaşına bloke konulması işlemini mümkün, geçerli görmektedir. Söz konusu Yargıtay kararlarında bozmaya konu olan ilk derece mahkemesi kararları, emekli maaşına konan bloke işlemini hacze benzetmiş ve borçlunun kredi sözleşmesini imzalarken bankanın hapis, takas, mahsup hakkının olduğuna dair göstermiş olduğu muvafakati 5510 s.K.'un 93. maddesi gereğince geçersiz saymıştır. Yargıtay 19. ve 13. Hukuk Dairesi ise burada bankanın yaptığı işlemin bir haciz işlemi olmadığını; hapis, mahsup ve takasa ilişkin sözleşme hükümlerinin haksız şart olarak da nitelendirilemeyeceğini belirterek ilk derece mahkemesi kararlarını bozmuştur. Yargıtay 19. Hukuk Dairesi'nin bu konudaki bir kararına göre³⁹⁹, “...Mahkemece, toplanan deliller

³⁹⁸ Aynı yönde bkz. Y11.HD, 17.05.2018, E. 2016/11460, K. 2018/3700; Y11.HD, 07.12.2015, E. 2015/9347, K. 2015/13105; Y11.HD, 12.06.2015, E. 2015/2594, K. 2015/8201: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

³⁹⁹ Y19.HD, 14.02.2018, E. 2016/15693, K. 2018/624. Aynı yönde bkz. Y19.HD, 06.12.2017, E. 2016/2288, K. 2017/7776: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

ve benimsenen bilirkişi raporuna göre tüketici kredisi nedeniyle SSK emeklilik maaşına bloke konulmasına dayanak gösterilen kredi sözleşmesinin imzalanması sırasında ve öncesinde verilen davacı muvafakatinin İ.İ.K..nun 83/a maddesi (aslında 5510 s.K. m. 93 olması gerekirdi) gereğince geçersiz olduğu, buna göre haksız blokenin kaldırılmasının gerektiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş, hüküm davalı vekilince teyiz edilmiştir.- **Taraflar arasında imzalanan kredi sözleşmesi ile davacının davalı bankadan kullandığı kredinin teminatı olarak banka nezdinde bulunan maaş alacakları da dahil olmak üzere tüm alacakları, mevduat ve bloke hesapları üzerinde hapis, mahsup ve takas etme yetkisini davalı bankaya verdiği açıktır. Banka bu yetkiyi davacının borcunu sözleşme şartlarına uygun olarak ödemediği takdirde kullanacaktır. Davacının bankadan aldığı kredi borcunu sözleşme şartlarına uygun olarak ödemesi gerekir. Ödememesi halinde kredi borcunun teminatı olarak bankaya sözleşmenin ilgili maddeleri gereğince yetki vermesinin geçersiz olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Zira davacı sözleşmenin her sayfasını ayrı ayrı imzalamış olup, serbest iradesi ile sözleşme şartlarına uygun olarak kredi borcu taksitlerinin bankadan aldığı maaşdan ödenmesi için otomatik ödeme talimatı verdiği göre artık sözleşmenin söz konusu hükmünün müzakere edilerek kararlaştırılmadığı söylenemez. Bankanın yaptığı işlem bir haciz işlemi değildir. Aksinin kabulü halinde; kredi isteyen kişinin mali durumu ve maaş gelirine göre borcunun ödenebileceği güvencesiyle kredi veren bankanın alacağıının imkansızlaşması, kötü niyetli bir kredi borçlusunun borcunu hiç ödememesi gibi bir sonuç doğacaktır. Bu nedenlerle davanın reddine karar verilmesi gerekirken davalı bankadan kredi alabilmek için davacının serbest iradesi ile kabul edip onayladığı söz konusu sözleşme hükmünün geçersiz olarak nitelendirilip, yanlış değerlendirme ile davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.”** Yine Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nin bu konudaki bir kararına göre⁴⁰⁰, “Taraflarca imzalanan

⁴⁰⁰ Y13. HD, 20.10.2014, E. 2014/21174, K. 2014/32287.

sözleşmenin 15. maddesi gereğince borcun ödenmemesi halinde banka nezdinde bulunan tüm alacakları, mevduat ve bloke hesapları üzerinde hapis, mahsup ve takas etme yetkisini davalı bankaya verdiği, davacının emekli olması halinde maaşının ½ oranında kesilmesine muvafakat ettiği açıktır. Banka bloke yetkisini ancak davacının borcunu sözleşme şartlarına uygun olarak ödemediği takdirde kullanacaktır. Nitekim borçlunun mahkemedeki beyanından emekli olduktan sonra bir aylık taksidi ödememesi üzerine maaşının üzerine bloke konulduğu anlaşılmıştır.- Davacının bankadan aldığı kredi borcunu sözleşme şartlarına uygun olarak ödememesi halinde sözleşmenin 15. maddesi gereğince kullanılan kredinin teminatı olarak emekli maaşının ½ sine bloke konulması ve diğer teminat öngören hükümlerin haksız şart olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Zira davacı sözleşmenin her sayfasını ayrı ayrı imzalamış olup, serbest iradesi ile sözleşme şartlarına uygun olarak kredi borcu taksitlerinin bankadan aldığı maaşından kesilmesi için talimat verdiği göre artık sözleşmenin söz konusu hükmünün müzakere edilerek kararlaştırılmadığı söylenemez. Bu nedenle bir alacağın rehinle teminat altına alınması yerine borçlunun emekli maaşından kesinti yapılmasını tercih ederek borca aykırılık halinde aylığa bloke konmasına muvafakat etmenin sözleşmenin bir şartı haline getirilmesinde emredici hukuk kurallarına aykırılık bulunmadığı gibi haksız şart olarak kabulü de mümkün değildir.- Öte yandan davalı banka, kesintileri kredi sözleşmesine istinaden yapmıştır. İcra müdürü tarafından yapılmış bir haciz de bulunmamaktadır. Bu durumda davacının dava tarihine kadar da blokeli hesaptan tahsilat yapılmasına karşı çıkmadığı dikkate alındığında borcun ödenmemesi üzerine bankanın, sözleşmedeki aylığa ve davacının emekli olması halinde maaşına bloke konulacağına dair hükmüne

*dayanarak kesinti ve tahsilat yapmasında hukuka aykırılık bulunmadığının kabulü gerekir*⁴⁰¹.

Görüldüğü üzere Yargıtay 13. ve 19. Hukuk Daireleri emekli maaşı üzerine konan bloke işleminin haciz işlemine benzetilmesini doğru bulmamış, gösterilen muvafakatin bu nedenle geçersiz olduğu fikrine karşı çıkmıştır. Bunun yanında söz konusu sözleşme hükümlerinin haksız şart oluşturacağına ilişkin taraf iddialarına karşılık olarak da, bunların tarafların serbest iradesi ile ve müzakere edilerek kararlaştırıldığını, borçlu emekli tarafından da sözleşmenin tüm sayfalarının imzalandığını, bu nedenle haksız şart olarak değerlendirilip geçersiz sayılamayacağını belirtmiştir⁴⁰². Sonuç olarak emekli maaşına bloke konulması işlemlerinin hukuka aykırı olmadığı sonucuna varmıştır.

Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin verdiği bazı kararlarda ise, söz konusu hükümlerin haksız şart niteliğini taşıdığından geçersiz olduğu, bu nedenle emekli maaşına bloke konması işleminin hukuka aykırı olduğu içtihat edilmiştir. Dairenin bir

⁴⁰¹ Aynı yönde bkz. Y13.HD, 01.02.2018, E. 2015/3445, K. 2018/1149; Y13.HD, 26.01.2015, E. 2014/31871, K. 2015/1258: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

⁴⁰² Aynı yönde bkz. *“İlk derece mahkemesince; davacının, bankadan aldığı kredi borcunu sözleşme şartlarına uygun olarak ödememesi halinde kredinin teminatı olarak maaşından kesinti yapılmasını kabul etmesi ve diğer teminat öngören hükümlerin sözleşmeye konulmasına rıza göstermesinin haksız şart olarak kabulünün mümkün olmadığı, davacının serbest iradesi ile sözleşme şartlarına uygun olarak kredi borcu taksitlerinin bankadan aldığı maaşından kesilmesi için talimat verdiğini, bu nedenle sözleşmenin söz konusu hükmünün muzakere edilmediğinin söylenemeyeceğini, bankanın sözleşme hükümlerine göre yaptığı işlemin sözleşmeden doğan hak ve yükümlülüklerin dürüstlük kurallarına aykırı düşecek şekilde tüketici aleyhine dengesizliğe neden olduğunun kabul edilemeyeceğini, davacının kredi borcunu ödemek amacıyla emekli maaşına bloke konulmasına muvafakat etmesinin hukuken geçerli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verildiği anlaşılmıştır... İncelenen kararın usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğu anlaşılmakla...”* (Antalya BAM 3.HD, 07.04.2017, E. 2017/330, K. 2017/252: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

kararına göre⁴⁰³, “... *taraflar arasında düzenlenen tüketici kredisi sözleşmesinin matbu şekilde, tüketici ile müzakere edilmeden tek taraflı olarak düzenlenmesi, tüketicinin içeriğine etki etme imkanının bulunmaması sebebiyle rehin, takas ve mahsup işlemi yapılmasına dair hükümlerinin 4077 sayılı Yasa'nın 6. maddesi uyarınca **haksız şart niteliğinde olup, tüketici yönünden bağlayıcı olmadığı, tüketici kredisi alacağından dolayı davacı aleyhine herhangi bir takip ve haciz talep yazısı olmadan emekli maaşı hesabına bloke konularak uyumsuzluk konusu tüketici kredisi taksitlerine mahsup edilmesinin 4077 sayılı Yasa'nın 10., 5510 sayılı Yasa'nın 93. ve İİK'nın 83. maddelerine aykırı olduğu gerekçesiyle, davanın kabulü ile, davacının, davalı banka şubesinde bulunan emekli maaşı hesabına tüketici kredisi taksitlerinden dolayı bloke konulması işleminin iptaline karar verilmiştir... Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı, davalı vekilinin bütün temyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun bulunan hükmün ONANMASINA ... oybirliğiyle karar verildi.***”

Yukarıda verilen kararlar çerçevesinde konuyu değerlendirecek olursak biz, emekli maaşına konan bloke işleminin hukuken geçersiz olduğunu düşünüyoruz. Ancak 11. Hukuk Dairesinin bu yöndeki kararlarının gerekçesini doğru bulmuyoruz. Bizce bunun gerekçesini, kredi sözleşmesine konan hükümlerin haczedilmezlik kurallarına aykırılığı ile açıklamak mümkün değildir. Şöyle ki haciz, “Kesinleşmiş bir icra takibinin konusu olan belli bir para alacağının ödenmesini sağlamak için, bu yönde talepte bulunan alacaklı lehine, söz konusu alacağı karşılayacak miktar ve değerdeki borçluya ait mal ve haklara *icra müdürü tarafından* hukuken el konulmasıdır.” Haczedilmezlik kuralları ise, icra müdürünün haciz işlemi gerçekleştirirken dikkate alması gereken takip hukukuna ilişkin kurallardır. Bahse konu kararlarda Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, tarafların aralarında imzaladığı kredi sözleşmesine koymuş olduğu hükme dayanarak bankanın

⁴⁰³ Y11.HD, 25.02.2015, E. 2015/1799, K. 2015/2558: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

emekli maaşına yaptığı bloke işlemlerini, haczedilmezlik kurallarını gerekçe göstererek geçersiz saymaktadır. Fikrimizce, taraflar arasında imzalanan bir özel hukuk sözleşmesinin geçersizliği, muhatabı icra müdürü olan bir takip hukuku kuralıyla açıklanamaz, böyle bir kıyas yapılamaz. Yapılmış bir haciz yokken, hatta bir icra takibi bile yokken, haczedilmezlik kuralından yola çıkılarak işleme geçersizlik tanınmaz. Konuyu bir örnekle açıklamak gerekirse, İİK'nun 82. maddesinin 1. fıkrasının 2. bendi gereğince “ekonomik faaliyeti, sermayesinden ziyade bedenî çalışmasına dayanan borçlunun mesleğini sürdürebilmesi için gerekli olan her türlü eşya” haczedilemez. Bu kapsamda örneğin terzinin dikiş makinesi haczedilemez. Ancak terzi, dikiş makinesini bir satış sözleşmesine konu etse, pek tabi bu satış sözleşmesi geçerli olacaktır. Eğer terzi karşı tarafa dikiş makinesinin mülkiyetini devretmezse, alıcı bunun ifası için dava açabilir, verilecek ilamın yerine getirilmesi için takip de başlatabilir. Bu noktada terzi, dikiş makinem haczedilemez diyerek satış sözleşmesinin geçersizliğini ileri süremez ve ilamın icrasını engelleyemez. Nasıl ki terzi bunu diyemiyorsa, emekli maaşına bloke konmuş olması durumunda da bizce farklı bir durum yoktur. Emekli maaşının haczedilemiyor oluşu, onu konu alan bir özel hukuk sözleşmesi yapılmasına mani olamaz. Bir haczedilmezlik kuralının oluşu, o şeyin özel hukuk sözleşmesine konu edilmesine engel oluşturamaz⁴⁰⁴. Salt bu nedenle sözleşme geçersiz sayılamaz.

⁴⁰⁴ Aynı yönde bkz. **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 152: “*Kanunda haczedilmezlik kurallarının öngörülmesi, haczedilmezlik niteliği tanınan mal ve hakların hukuki işlemlere konu olmasını engellemez. Borçlunun tasarruf yetkisi kısıtlanmamıştır, maddi hukuka ilişkin bir tasarruf yasağı yoktur. Borçlunun, bu mal ve hakları devredebilir, üzerinde rehin tesis edebilir olması, borçlunun icra takibinde haczedilmezlik teminatlarından da feragat edebilmesini haklı göstermez. Borçlunun malvarlığı değerleri üzerinde maddi hukuka göre sahip olduğu tasarruf serbestisi, onun malvarlığını aynı kapsamda devletin cebri müdahalesine açabilmesi anlamına gelmez.*”

Borçlunun buradaki beyanı haczedilmezlikten feragat beyanı olarak da nitelendirilemez. Zira bankanın yapacağı işlem haciz olmadığına göre, ona muvafakat göstermiş olmak da haczedilmezlikten feragat olarak değerlendirilemez. Bankanın yapmış olduğu işlem bizce de mümkün değildir; ancak bunun gerekçesini, bu konuda bir haczedilmezlik kuralının bulunması oluşturamaz. Burada bankanın yapmış olduğu işlem asla bir haciz işlemi değildir; haciz ancak icra müdürü tarafından bir icra takibine dayanılarak konabilir. Dolayısıyla hacze mani olan kuralın kapsamına bankanın bu işlemi sokulamaz. Sorunun yine maddi hukuk içerisinde ele alınması ve emekli maaşına bloke konulmasına neden olan sözleşme hükmünün geçerliliğinin yine maddi hukuk kuralları çerçevesinde tartışılması gerekir.

Burada değerlendirilmesi gereken ilk şey, söz konusu sözleşme hükümlerinin haksız şart oluşturup oluşturmayacağıdır. 6502 s. Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun⁴⁰⁵'un 5. maddesi haksız şartlara ilişkindir. Hükme göre, “(1) *Haksız şart; tüketiciyle müzakere edilmeden sözleşmeye dâhil edilen ve tarafların sözleşmeden doğan hak ve yükümlülüklerinde dürüstlük kuralına aykırı düşecek biçimde tüketici aleyhine dengesizliğe neden olan sözleşme şartlarıdır.* (2) *Tüketiciyle akdedilen sözleşmelerde yer alan haksız şartlar kesin olarak hükümsüzdür. Sözleşmenin haksız şartlar dışındaki hükümleri geçerliliğini korur. Bu durumda sözleşmeyi düzenleyen, kesin olarak hükümsüz sayılan şartlar olmasaydı diğer hükümlerle sözleşmeyi yapmayacak olduğunu ileri süremez.* (3) *Bir sözleşme şartı önceden hazırlanmış ve standart sözleşmede yer alması nedeniyle tüketici içeriğine etki edememişse, o sözleşme şartının tüketiciyle müzakere edilmediği kabul edilir. Sözleşmeyi düzenleyen, bir standart şartın münferiden müzakere edildiğini iddia ediyorsa bunu ispatla yükümlüdür. Sözleşmenin bütün olarak değerlendirilmesinden standart sözleşme olduğu sonucuna varılırsa, bu*

⁴⁰⁵ RG. 28.11.2013/28835.

sözleşmedeki bir şartın belirli unsurlarının veya münferit bir hükmünün müzakere edilmiş olması, sözleşmenin kalan kısmına bu maddenin uygulanmasını engellemez. (4) Sözleşme şartlarının yazılı olması hâlinde, tüketicinin anlayabileceği açık ve anlaşılır bir dilin kullanılmış olması gerekir...”

Uygulamada bankalar kredi kullandırırken matbu, önceden hazırlanmış standart sözleşmeleri kullanmaktadır. Nitekim sözleşme şartları kredi kullanan kişi ile tartışılmamakta, borçlunun önüne uzatılan sayfalarca uzunluktaki sözleşmeler okunmadan, hiçbir çekince konamadan, içeriğine hâkim olunamadan kredi kullanan tarafından imzalanmaktadır. Borçlunun aleyhine konan hükümler hakkında borçlu bilgilendirilmemekte, açıklama yapılmamaktadır. Hal böyle iken bankanın takas hakkını saklı tuttuğuna ilişkin sözleşme hükmünden, sırf her bir sayfanın altı borçlu tarafından imzalandı diye haberdar olduğunu, hükmün müzakere edilerek konduğunu iddia etmek çok isabetli görünmemektedir. Bu nedenle kanaatimizce, söz konusu sözleşme hükmü haksız şart oluşturur ve kesin olarak hükümsüzdür.

Eğer bu sözleşme hükmünün haksız şart oluşturmayacağı kabul edilse bile, fikrimizce, takasa ilişkin BK hükümlerinden dolayı yine de bu sözleşme hükümleri hukuken geçersizdir. Bu nedenle emekli maaşına –takas hakkının kullanılması suretiyle- bloke konulması mümkün olmamalıdır. Şöyle ki; söz konusu olayda banka özel hukuk sözleşmesinden doğan hakkını kullanmakta ve aslında emekli müşterisinden olan alacağı ile müşterinin bankadan olan alacağını takas yapmaktadır. Zira banka, aralarındaki bankacılık hizmetleri sözleşmesi gereğince kendisine yatan emekli maaşını, çekmek istediğinde müşterisine aktarma konusunda borçludur. Müşterisi ise, somut olayda kredi sözleşmesinden dolayı kredi taksitini ödeme borcu altındadır. Banka, müşterisi kredi borcunu ödemediği için, müşterisinin emekli maaşına bloke koyarak alacağını buradan almaktadır. Dolayısıyla müşterisinden olan alacağı ile kendi alacağını takas etmektedir.

İşte somut olayda, bu takas işleminin (sözleşmedeki takasa ilişkin hükmün) geçerli olup olmadığının sorgulanması gerekir.

BK'nun 114. maddesine göre⁴⁰⁶, nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar, takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir. Burada açıkça emekli maaşı sayılmamış olsa da, tahdidi bir sayım da yapılmamış olduğundan ve emekli maaşı da niteliği gereği borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklardan olduğundan, fikrimizce hükmün kapsamına dâhildir. Takas hakkının doğumu için ise BK m. 139'a göre⁴⁰⁷ her iki alacağın da muaccel olması gerekir. Bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, emekli maaşı gibi borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar için peşin olarak

⁴⁰⁶ III. Alacaklının rızasıyla takas edilebilir alacaklar

MADDE 144- Aşağıdaki alacaklar takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir:

1. Tevdi edilmiş eşyanın geri verilmesine veya bedeline ilişkin alacaklar.
2. Haksız olarak alınmış veya aldatma sonucunda alıkonulmuş eşyanın geri verilmesine veya bedeline ilişkin alacaklar.
3. Nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar.

⁴⁰⁷ F. Takas

I. Koşulları

1. Genel olarak

MADDE 139- İki kişi, karşılıklı olarak bir miktar para veya özdeş diğer edimleri birbirine borçlu oldukları takdirde, her iki borç muaccel ise her biri alacağını borcuyla takas edebilir.

Alacaklardan biri çekişmeli olsa bile takas ileri sürülebilir.

Zamanaşımına uğramış bir alacağın takası, ancak takas edilebileceği anda henüz zamanaşımına uğramamış olması koşuluyla ileri sürülebilir.

kredi sözleşmesinde takas hakkı tanınmaz; sözleşmenin bu hükmü emekli maaşı bakımından kanuna aykırı olup geçersizdir. Emekli maaşını kendi alacağıyla takas etmek isteyen bankanın bu hakkını kullanabilmesi için, takas hakkı doğduktan sonraki, yani müşterisinin emekli maaşı bankaya yattıktan sonraki bir dönemde takasa rıza göstermiş olması gerekir. Dolayısıyla kanaatimizce sözleşmedeki hüküm geçersiz olup bankanın bu sözleşme hükmüne dayanarak emekli maaşına bloke koyması (alacağını borcuna takas yapması) işlemi de hukuka uygun değildir.

§ 6. İCRA DAİRESİ TARAFINDAN İŞVERENE TEBLİGAT YAPILMASI VE TEBLİGATI ALAN İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. GENEL OLARAK

Maaş ve ücret haczi, haczin yerine getirilmesi bakımından genel haciz uygulamalarından farklılık göstermektedir. Haciz kararının gereği genellikle tek bir işlemle ve icra memuru tarafından yerine getirildiği halde, maaş ve ücret haczinin infazı birden çok işlemle belli süreler içinde ve üçüncü kişi konumunda olan, borçlunun çalıştığı yerdeki kanuni muhatap (işveren, daire amiri) tarafından yerine getirilmektedir⁴⁰⁸. Bu nedenle maaş ve ücret haczi bakımından diğer hacizlerden farklı, daha kolay bir usulün öngörülmesi ihtiyacı hâsıl olmuştur.

Maaş ve ücret, geniş anlamda, borçlunun üçüncü kişideki alacağıdır. Borçlunun üçüncü kişilerdeki mal ve alacaklarının haczi usulü ise İİK'nun 89. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak maaş ve ücret, borçluya belli bir iş ilişkisinin varlığında ve her ay düzenli olarak yapılan ödemelerdir. Bunların haczi bakımından özel olarak İİK'nun 355. maddesinde, İİK'nun 89. maddesine nispeten daha kolay ve pratik bir usul

⁴⁰⁸ Akın, s. 361; Aydın, s. 61; Çanak, s. 587; Kuru-İcra ve İflâs I, s. 767.

öngörülmüştür⁴⁰⁹. Bu nedenle maaş ve ücret haczi 89 ihbarnamesi gönderilerek yapılamaz, İİK'nun 355 vd. maddelerinde öngörülen usuller dâhilinde yapılır⁴¹⁰. Ancak Yargıtay'ın tersi yönde kararları da bulunmaktadır. Bazı kararlarında Yargıtay maaş ve ücretin her ay gönderilecek haciz ihbarnamesi ile İİK'nun 89. maddesi çerçevesinde de

⁴⁰⁹ Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 178; Kuru-El Kitabı, s. 493; Kuru-İcra ve İflâs I, s. 766.

⁴¹⁰ Atalı/Ermenek/Erdoğan, s. 229; Yılmaz-Şerh, s. 511, 1414; Kuru-İcra ve İflâs I, s. 769; Akil, s. 363; Üstündağ, s. 194; Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 183, 189; İyilikli, s. 279; Muşul, s. 264; Er, Gökçe, Borçlunun Üçüncü Kişilerdeki Mal ve Alacaklarının Haczi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, 2009, s. 6. Dolayısıyla 89. maddede öngörülmüş olan ikinci ve üçüncü haciz ihbarnamesi gönderilmesi de söz konusu değildir; işverene tek bir tebligat yapılmaktadır. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, “Borçlunun maaş ve ücret haczinin İİK'nun 355 ve devamı maddeleri hükümlerine göre yapılması gerekir. İİK'nun 355. maddesinde... hükmü yer almaktadır. Buna göre; icra müdürlüğüne, borçlunun çalıştığı işyerine maaş ve ücretin haczedildiğine dair bir haciz yazısı yazılmalıdır.- Somut olayın incelenmesinde, takip dosyasındaki İİK'nun 89.maddesine göre düzenlenen haciz ihbarnamelerinde ‘... Borçlunun sizdeki maaş ve tüm hak ve alacaklarının tamamı...’ şeklinde yazıldığı görülmektedir. Yukarıda açıklandığı üzere İİK'nun 89. maddesi uyarınca haciz ihbarnamesi gönderilmek suretiyle maaş haczi yapılamaz. Yasanın bu emredici hükmüne aykırılık İİK'nun 16/2 maddesi uyarınca süresiz şikâyete tabiidir.” (Y12.HD, 12.11.2013, E. 2013/29593, K. 2013/35569: Kazancı İçtihat Bankası). Aynı yönde diğer Yargıtay kararları için bkz. Y19.HD, 16.09.2014, E. 2014/10458, K. 2014/13531; Y12.HD, 10.07.2012, E. 2012/7201, K. 2012/24154; Y19.HD, 15.06.2011, E. 2010/13379, K. 2011/8079: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

haczedilebileceğini içtihat etmektedir⁴¹¹. *İyilikli*'ye göre⁴¹², eğer maaş ve ücret haczi 89 ihbarnamesi gönderilerek yapılırsa, bu işleme karşı yedi gün içinde şikâyet yoluna başvurulabilir. Eğer şikâyet yoluna başvurulmamışsa, işlem hâlâ hukuken varlığını sürdürür. Ancak üçüncü kişi ihbarnameye itiraz etmezse, İİK'nun 89. maddesinin öngördüğü sonuçlar, maaş ve ücret haczine itiraz etmeyen muhatap bakımından doğmayacaktır.

İİK'nun 355. maddesine göre icra dairesi, borçlunun bünyesinde çalıştığı işverene bir haciz müzekkeresi yazar. Bu müzekkere ile icra dairesi işverene borçlunun maaş veya ücretinin haczedildiğini bildirir ve maaş veya ücretin ne kadarlık bir oranına haciz konulduğunu belirtir⁴¹³. Esasında maaş veya ücretin haczedilebilecek oranını belirleyebilmek, buna dair takdir yetkisini kullanabilmek için icra dairesinin borçlunun aldığı maaş veya ücretin miktarını bilmesi gerekir. Ancak bu bilgiye sahip olan icra dairesi, bunun ne kadarlık bir kısmının borçlu ve ailesinin geçinmesi için yeterli olacağını

⁴¹¹ Örneğin bir kararına göre; "*Borçlunun 3. kişi nezdinde aldığı maaşın İİK.nun 355. maddesi koşullarında haczi mümkün olduğu gibi, 89/1 haciz ihbarnamesi tebliğ suretiyle de her ay aldığı ve alacağı maaş üzerine haciz uygulanabilir. Nitekim somut olayda da 89/1 haciz ihbarı tebliğ suretiyle maaş haczi gerçekleştirilmiş ancak 3. kişi nezdinde bulunan alacağın, aldığı ve alacağı maaşla sınırlı olduğu gözetilmeksizin şirket menkulleri üzerinde haciz uygulanmıştır. Bu uygulama çıkarılan 89/1. haciz ihbarnamesinin içeriğine de uygun düşmemektedir. Bu nedenle ki Merciin İcra Müdürlüğünce yapılan hatalı işlemlerin iptaline karar vermesi yerindedir.*" (Y12.HD, 17.06.2003, E. 2003/11029, K. 2003/14490: Kazancı İctihat Bilgi Bankası).

⁴¹² *İyilikli*, s. 285 vd.

⁴¹³ **Yılmaz-Şerh**, s. 1415; **Akil**, s. 366; **Berkin**, s.324; **Kuru/Aydın**, s. 184. 186. İşverene tebligat yapılması ve işverenin haczin gereğini yerine getirmesi, haciz değil, muhafaza tedbiri niteliğindedir (**Akil**, s. 367 dn. 398; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 189). Maaş ve ücret haczi, alacaklının bu yöndeki talebi üzerine icra dairesinin, bunlara haciz konduğunu bir tutanakla tespit etmesi üzerine gerçekleşir. Başka bir deyişle maaş ve ücret haczi, bu yönde tutanak tutulmasıyla tamamlanmıştır (Başka bir görüşe göre ise haciz tutanağı haczi ispata yarar, yoksa haczi tamamlayan esaslı bir unsur değildir. Haczin gerçekleşmesi için icra müdürünün haciz iradesini açıklaması yeterlidir. Bkz. **Üstündağ**, s. 147, 168).

tespit edebilecek ve haczedilecek oranı belirleyebilecektir. Ne var ki uygulamada hemen hemen hep maaş veya ücretin ¼'ü haczedilmektedir. İcra daireleri öncesinde maaş veya ücretin miktarına dair araştırma yapmamakta, İİK'nun 355. maddesine göre gönderdikleri tebligatta doğrudan maaş veya ücretin ¼'ünün haczedildiğini bildirmektedir⁴¹⁴.

Gönderdiği haciz müzekkeresinde icra dairesi işverene yükümlülüklerini de ihtar eder. Bu çerçevede, işverenden borçlunun aldığı maaş veya ücretin miktarını en geç bir hafta içinde icra dairesine bildirmesini ister. Ayrıca borç tamamen ödeninceye kadar haczolunan miktarın işveren tarafından kesilerek icra dairesine ödenmesi gerektiğini ihtaren bildirir. Zaman içinde ücrette değişiklik olması halinde bunun da icra dairesine bildirilmesi gerektiğini belirtir (İİK m. 355)⁴¹⁵.

Burada muhataptan maksadın kim olduğunu kanun, hükmün ikinci fıkrasında açıklamıştır. Buna göre, devlet dairelerinde mal memuru veya daire amiri, özel iş yerlerinde ise o iş yerinin kanuni yetkilileri, yönetimi ile görevli kişiler icra müdürünün yazdığı haciz müzekkeresinin muhatabıdır⁴¹⁶.

Yüzde usulü ücret sistemiyle çalışan iş yerlerinde ücretin bir kısmı veya tamamı 3. kişi konumundaki müşteriler tarafından sağlanmaktadır. Ancak bu halde de tebligatın muhatabının kim olacağı, ücretten kimin kesinti yaparak icra dairesine ödeme yapacağı konusunda bir tereddüde gerek yoktur. Her ne kadar ücretin kaynağı 3. kişiler olsa da, 3. kişiler tarafından sağlanan ücret doğrudan işçiye verilmemektedir. Yine işveren bünyesinde toplanmakta ve ödeme zamanı geldiğinde belli usuller dâhilinde o iş yerinde

⁴¹⁴ **Yavaş**-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 186.; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 279; **Kuru**-İcra ve İflâs I, s. 767 dn. 260.

⁴¹⁵ **Yılmaz**-Şerh, s. 1415; **Akil**, s. 367; **Muşul**, s. 264; **Çanak**, s. 588.

⁴¹⁶ **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 279; **Kuru**-İcra ve İflâs I, s. 767 dn. 261.

çalışan bütün işçilere ücreti ödenmektedir⁴¹⁷. Dolayısıyla bu sistemde çalışan iş yerlerinde de muhatap işverendir. İşveren ödeme zamanında ücretine haciz konmuş olan işçinin ücretinden icra müdürünün belirttiği oranda kesintiyi yapacak, bu kısmı icra dairesine gönderecek, geri kalanını ise işçiye ödeyecektir.

Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus, tebligatın doğrudan işverene yapılması gerekliliğidir. Bu husus, borçlunun ücret ve maaşının banka kanalıyla ödendiği durumlarda önem arz eder. Eğer borçlunun maaşı bankaya yatırılıyorsa, icra dairesinin muhatabının maaş ve ücret haczi bakımından banka olabileceği düşünülmemelidir. Zira kanunun açık hükmü gereğince maaş ve ücret haczinde kesintiyi yapıp icra dairesine yatıracak olan muhatap, borçlunun işverenidir.

II. ÜCRETİN MİKTARINI BİLDİRME VE HACZİ İCRA ETME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İİK'nun 355. maddesine göre, “...*Tebliğatın kanuni muhatapları haczin icra edildiğini ve borçlunun maaş ve ücreti miktarını nihayet bir hafta içinde bildirmeğe ve borç bitinceye kadar icra dairesinin tebligatı mucibince haczolunan miktarı tevkif edip hemen daireye göndermeğe mecburdurlar.*”

İcra dairesinin maaş ve ücret haczine ilişkin tebligatını alan işveren, tebligatta belirtilen söz konusu yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır. Bu çerçevede işverenin, haczin gereğini yerine getirmesi ve hacze konu maaş veya ücretin miktarını en geç 1 hafta içinde ilgili icra dairesine bildirmesi gerekir⁴¹⁸. Aynı zamanda işveren, borç bitinceye kadar maaş veya ücretten tebligatta belirtilen oranda kesinti yaparak bunu icra dairesine

⁴¹⁷ **Tunçomağ/Centel**, s. 112; **Centel**, s. 71.

⁴¹⁸ **Kuru-** El Kitabı, s. 494. Eğer borçlu işçi, tebligat yapılan işveren bünyesinde çalışmıyorsa, işveren bu durumu da aynı süre ve şekle uyarak icra dairesine bildirmekle mükelleftir (**Berkin**, s. 224).

ödemekle mükelleftir⁴¹⁹. Bu yükümlülüğe aykırı davranışların yaptırımını, İİK'nun 356. maddesinde düzenlenmiştir.

Çalışma hayatında çoğunlukla işverenler, ödenecek prim, vergi gibi gider kalemlerinin miktarını azaltmak maksadıyla iş sözleşmesinde ve ücret bordrolarında işçinin ücretini daha düşük gösterme yoluna gitmektedir. İşçinin ücretinde veya ücret baz alınarak hesaplanan diğer alacak kalemlerinde bir uyumsuzluk çıkması halinde ise mahkeme, yapılan işin ve işçinin niteliklerini (mesleğini, kıdemini vb.) ve benzer nitelikteki işçilere ödenen emsal ücretleri nazara alarak ücret araştırması yapmakta; böylece işçinin gerçek ücretinin belirlenmesi yoluna gitmektedir⁴²⁰. Böyle bir durumun ücretine haciz konacak işçi bakımından da ortaya çıkması mümkündür. Ancak bu halde ücretin düşük gösterilmesi hem işçinin hem de işverenin menfaatinde. Zira işveren yapması gereken birtakım giderlerden kaçınabilmekte, işçi ise ücretinin daha az bir miktarının haczedilmesini sağlayabilmektedir. Bu ilişkiden zarar gören ise işçinin alacaklısıdır. İşçi ile işveren arasında yapılan bu muvazaalı işlemde dolayı her ay daha az bir kesinti yapılarak icra dairesine yatmakta ve alacaklı alacağına daha geç kavuşmak zorunda kalmaktadır.

Eğer işveren işçinin ücretinin gerçek miktarını değil muvazaalı miktarını icra dairesine bildirmişse, kanaatimizce bu durumda da işveren kanunla kendisine yüklenen

⁴¹⁹ **Berkin**, s. 224; **Çanak**, s. 588; **Atalı/Ermenek/Erdoğan**, s. 230; **Kuru-** El Kitabı, s. 494; **Kuru-İcra ve İflâs I**, s. 767.

⁴²⁰ **Çopuroğlu**, s. 57; **Narmanlıoğlu**, s. 286 dn. 93.; **Tunçomağ/Centel**, s. 127; **Süzek**, s. 360 vd.; **Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat**, s. 320; **Senyen Kaplan**, s. 170; **Güven/Aydın**, s. 117; **Akyiğit-İş Hukuku**, s. 228; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 149 vd; **Akyiğit-İş Hukuku**, s. 228. Bu konudaki verilmiş Yargıtay kararları için bkz. Y22.HD, 11.11.2019, E. 2016/23321, K. 2019/20721; YHGK, 08.02.2012, E. 2011/21-645, K. 2012/60: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

yükümlülüğü yerine getirmemiş olur. Bu nedenle, fikrimizce, İİK'nun 356. maddesinde öngörülen yaptırımın ücretin miktarını yanlış bildiren işverene de uygulanması gerekir.

Bunun yanında, acaba alacaklının bu işleme karşı başvurabileceği bir yol var mıdır? Öncelikle alacaklının bu işleme karşı şikâyet yoluna başvurup başvuramayacağı irdelenmelidir. Şikâyet, icra dairesinin icra hukukuna aykırı olan işlemlerine karşı başvurulabilecek bir hukuki yoldur. Söz konusu olayda muvazaalı işleme yapan işçi ve işverendir. Dolayısıyla ortada icra dairesinin bir işlemi olmadığından, muvazaalı işleme karşı şikâyet yoluna gidilmesinden de bahsedilemez. Bir diğer husus ise, icra dairesinin bir işlemi yapmaması halinde buna hukuka aykırı diyebilmek için, icra dairesinin bu işlemi yapmaya yetkili olması gerekir. Ücret haczinde ise, icra dairesinin ücretin miktarının muvazaalı olup olmadığını araştırma ve ücretin gerçek miktarını tespit etme gibi bir yükümlülüğü ve yetkisi yoktur. Daha açık bir söyleyişle, ücretin miktarının gerçek olmadığından bahisle alacaklının şikâyet yoluna gidebilmesi için, icra dairesinin ücretin gerçek miktarını araştırmaya yetkili olması gerekir. Hâlbuki icra dairesinin böyle bir görevi ve hatta yetkisi yoktur. Bunların yanında, şikâyet mercii olan icra mahkemesi basit usulde ve genellikle belgelerle sınırlı olarak inceleme yapan bir mahkemedir. Emsal ücret araştırması ve muvazaanın tespiti, şikâyetten ziyade, bir tespit davasının konusunu oluşturabilir. Dolayısıyla bu işleme karşı şikâyet yoluna başvurmak, fikrimizce mümkün olmamalıdır.

Bize göre, böyle bir durumda alacaklının genel mahkemelerde muvazaanın tespiti davası açması gerekir. Muvazaalı işlemde 3. kişi konumunda olduğundan alacaklı, bu iddiasını her türlü delille ispat edebilir. Bu çerçevede, işçi işveren arasında çıkan ücret uyuşmazlıklarında olduğu gibi, mahkemenin emsal ücret araştırmasına gitmesi, bilirkişiye başvurması gerekir. Yaptığı araştırma neticesinde mahkemenin işçinin gerçek ücretini ve ücrette muvazaayı tespit etmesi gerekir. Mahkemece verilen bu tespit kararı

ise alacaklı tarafından icra dairesine götürülmeli ve tespit edilen ücret üzerinden haczin uygulanması talep edilmelidir.

III. MEYDANA GELEN DEĞİŞİKLİKLERİ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Maaş veya ücret haczine ilişkin müzekkereyi alan işveren, borçlunun ücret veya maaşından icra müdürlüğünün bildirdiği oranda kesinti yaparak bunu icra dairesine öder. Eğer ödeme süresince borçlunun maaş veya ücretinde değişiklik meydana gelirse, işveren bunu icra dairesine bildirmek zorundadır. Bunun dışında, borçlunun aynı işverene bağlı kalmakla birlikte ücret aldığı şubesinin değişmesi halinde veya borçlunun işten ayrılması halinde de işveren bu durumu icra dairesine bildirmeye mecburdur (İİK m. 355/2). Bu halde bazı yazarlar⁴²¹, borçlunun tayin olduğu ya da yeni iş bulduğu yeri bilen yasal muhatapların kendisine tebliğ edilen haczi oraya da ihbar etmekle mükellef olduğunu düşünmektedir. Aksi halde muhatap için İİK'nun 356. maddesinde öngörülen sorumluluğun doğacağını belirtmektedir.

Borçlunun çalıştığı yerin değişmesi halinde icra dairesi, borçlunun yeni çalışmaya başladığı iş yerini de hacizden haberdar eder⁴²². Maaş ve ücret haczi icra dairesinin buna ilişkin kararını tutanağa geçirmesiyle gerçekleştiğinden ve işverene buna ilişkin tebligat yapılması –haciz değil- muhafaza tedbiri niteliğinde olduğundan dolayı, burada haczin tekrarlanmasına gerek yoktur. İcra dairesinin yeni işverene tekrar tebligat yapması da muhafaza tedbiri niteliğindedir. Borçlunun yeni işverenini tebliğ çıkararak hacizden haberdar etmeden önce, buradaki muhatapların sorumluluğundan bahsedilemez.

⁴²¹ **Berkin**, s. 224-225; **Çanak**, s. 588; **Kuru/Aydın**, s. 186; **Kuru-** El Kitabı, s. 495; **Akın**, s. 362.

⁴²² **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 190.

Sorumluluğun doğması için muhatabın usulüne uygun olarak maaş ve ücret haczi hakkında bilgilendirilmiş olması gerekir⁴²³.

Doktrinde bir görüşe göre⁴²⁴, borçlunun da bu yönde bir yükümlülüğünün bulunduğunu kabul etmek gerekir. Buna göre, çalışma şartlarında ve iş durumunda meydana gelen değişiklikleri borçlunun da icra dairesine bildirmesi gerekir. Bizce kanunun açık hükmü karşısında bu yükümlülük yalnızca işverendedir. Borçlunun söz konusu değişiklikleri icra dairesine bildirmesi bir temenni olabilir. Ancak bildirmediği takdirde, bu yükümlülüğe aykırı hareketlerden dolayı öngörülmuş olan yaptırımların borçluya uygulanması mümkün olmamalıdır.

Borçlunun iş yeri veya şube değiştirmesi durumunda yeni çalışmaya başladığı yerdeki muhatabın İİK'nun 355. maddesine göre sorumluluğunun doğabilmesi için, maaş ve ücretin haczine ilişkin ihbarnamenin usulüne uygun olarak oraya da tebliği şarttır⁴²⁵. Ancak yukarıda belirtildiği gibi bu işlem yeni bir maaş ve ücret haczi niteliğinde değildir, muhafaza tedbiri vasfındadır.

Ş7. KANUNDA ÖNGÖRÜLEN YÜKÜMLÜLÜKLERE AYKIRI DAVRANAN MUHATABIN DURUMU

A. Hukuki Sorumluluk

İİK'nun 356. maddesine göre, *“Yukardaki madde hükümlerine riayet etmemiş olanların kesmedikleri veya ilk vasıta ile göndermedikleri para ayrıca mahkemen hüküm alınmasına hacet kalmaksızın icra dairesince maaşlarından veya sair mallarından alınır.”*

⁴²³ Çanak, s. 588; Akın, s. 362.

⁴²⁴ Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 190; Çanak, s. 588.

⁴²⁵ Akın, s. 362.

İİK'nun 356. maddesi uyarınca, icra müdürlüğü tarafından gönderilen maaş ve ücret haczine ilişkin müzekkerenin gereğini yapmayan muhatap, borçlunun ücretinden kesmediği veya icra dairesine ödemediği miktar tutarında sorumludur⁴²⁶. İcra müdürlüğü, muhatapın sorumlu olduğu tutarı muhatapın mal, alacak ve haklarından, maaş veya ücretinden tahsil edilebilir. Bunun için icra müdürlüğünün ayrıca bir mahkeme kararı almasına veya başka bir ön prosedür işletmesine gerek yoktur⁴²⁷. Ancak hükümdeki bu yaptırımın uygulanabilmesi için muhataba, usulüne uygun bir tebligat yapılmış olması gerekir; aksi halde 356. maddedeki hüküm ve sonuçlar doğmaz⁴²⁸.

⁴²⁶ **Yılmaz-Şerh**, s. 1418; **Berkin**, s. 225; **Akın**, s. 362; **Kuru-İcra ve İflâs I**, s. 768.

⁴²⁷ **Yılmaz-Şerh**, s. 1418; **Akın**, s. 362.

⁴²⁸ **İyilikli**, s. 281. “*Borçlunun maaş ve ücreti haczi İİK'nun 355 ve devam eden madde hükümlerine göre yapılır. Memurlukça tebliğ edilen ihbarnamede 89. maddeden söz edilmesi sonucu etkilemez. İİK'nun 355. maddesine göre icra müdürü, borçlunun çalıştığı işyerine maaş ve ücretin haczedildiğine dair bir haciz yazısı yazar. Haciz yazısını alan işveren bir hafta içinde haczin icra edildiğini ve borçlunun maaş ve ücretinin miktarını icra dairesine bildirmeye ve borç bitinceye kadar icra dairesinin haciz bildirimine göre haczolunan miktarı borçlunun maaş veya ücretinden keserek hemen icra dairesine yatırmaya mecburdur. Aksi halde İİK'nun 356. maddesi gereğince kesmedikleri veya ilk vasıta ile göndermedikleri para ayrıca mahkemede hüküm alınmasına hacet kalmaksızın icra dairesince maaşlarından ve sair mallarından alınır.- Somut olayda borçlu Kemal'in şikayetçi üçüncü kişi Mustafa'nın yanında işçi olarak çalıştığı, Mustafa'nın de B AŞ.'nin taşeron firması olduğu dolayısı ile 89/1 haciz ihbarnamesi B ... AŞ. adresinde şirket yetkili müdürü Fatma'ya tebliğ edilmiştir. Tebligat üzerinde yazılı olan 'B AŞ. eli ile işveren Mustafa' ifadesinde de tebligatın Mustafa adresinde değil B AŞ. adresinde yapıldığı ve usulsüz olduğu anlaşılmaktadır. Şikayetçiye İİK'nun 356. maddesine göre usulüne uygun bir tebligat yapılmadığından İİK'nun 356. maddede yazılı hüküm ve sonuçlar doğmaz.” (Y12.HD, 01.07.2008, E. 2008/10938, K. 2008/13896: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).*

Muhatap yalnızca, borçlunun ücretinden kesmediği veya icra dairesine ödemediği miktar tutarında sorumludur. Yoksa borcun tamamından sorumlu tutulamaz⁴²⁹.

Eğer işveren kanun hükmü veya mahkeme kararıyla⁴³⁰ işçinin ücretini başka üçüncü bir kişiye ödemekle yükümlü tutulmuşsa, işverenin bu yükümlülüğü yerine

⁴²⁹ “...Kabule göre de, tebligatın geçerli olduğu varsayılrsa dahi şikayetçinin borçlunun maaşından kesinti yapmadığı miktar kadar şahsi mallarından veya maaşından tahsili gerekirken, tüm takip borcundan sorumlu tutulması ve bu borcun tahsili için Mustafa'nın B... A.Ş.'de tahakkuk etmiş ve edecek her türlü alacakları üzerine haciz konulması usulsüzdür.” (Y12.HD, 01.07.2008, E. 2008/10938, K. 2008/13896: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

Aynı yönde başka bir Yargıtay kararına göre, “Borçlu K. Ö. hakkında genel haciz yolu ile yürütülen icra takibi sırasında borçlunun şikayetçi 3. kişi yanında 21.5.2004 tarihinden beri sigortalı çalıştığını gereççe gösteren alacaklının talebi üzerine İİK.nun 355-356 maddesine göre borçlunun 3. kişiden almakta olduğu maaşına haciz konulduğu haciz müzekkeresinin 1.6.2005 tarihinde davacı 3. kişiye tebliğ edildiği, itiraz edilmemesi üzerine muhtıra ile paranın istenildiği, muhtıra gereğinin yerine getirilmesi üzerine 3. kişi A. A.'nın Finansbanktaki hesabına bloke konulduğu adı geçen bu işleme karşı şikayetinin icra mahkemesince reddedildiği, görülmekte olan bu davada ise şikayetçinin, borçlunun kendi yanında çalıştığı sürenin 22 ay olması ve asgari ücretten ödeme yapılması nedeniyle haciz müzekkeresi ile bildirilen borcun tamamından sorumlu olmadığı yönündeki şikayeti ile icra mahkemesine başvurduğu görülmektedir. Borçlunun devam eden aylık maaşının haczi haciz müzekkeresi ile istenmiş olduğundan 89 haciz ihbarnamesinde öngörüldüğü gibi borcun tamamının itiraz etmeyen 3. şahsın zimmetinde sayılması mümkün değildir. Bu durumda itiraz edilmemek suretiyle kesinleşen maaş haczi miktarı 3. kişinin İİK.nun 356. maddesine göre sorumlu olduğu miktardır. Mahkemece bunun belirlenmesi için borçlunun 3. kişi yanında çalıştığı süre SSK'dan sorulup belirlenmeli haciz yazısındaki oran gözetilerek sorumlu olduğu miktar tespit edilmeli sonucuna göre bir karar verilmelidir. Aksine düşünce ile 3. şahsı borçluya ait tüm borçtan sorumlu kılacak şekilde karar verilmemesi isabetsizdir.” (Y12.HD, 07.07.2008, E. 2008/11478, K. 2008/14638: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁴³⁰ Örneğin hâkim, MK'un 198. maddesi uyarınca evlilik birliğinin giderlerine katılmayan eş hakkında eşin borçlularının ödemeyi diğer eşe yapmasına hükmedebilir. Bu halde eşin borçluları ancak ödemeyi diğer eşe yaparak borcundan kurtulabilir.

getirmesi gerekir. Aksi halde işveren, üçüncü kişiye ödeme yapması gerekirken işçiye ödeme yapmakla ücret borcundan kurtulmuş olmaz⁴³¹. İş hukukunun bu genel kuralı ile, İİK'nun 355. ve 356. maddesi bir uyum içindedir. Zira icra dairesi tarafından gönderilen tebligata rağmen işveren ücretin tamamını işçiye öderse, icra dairesine bu durumu bir itiraz olarak ileri süremeyecek, kesinti yapıp yatırması gereken miktarı bizzat tekrar icra dairesine de yatırmak zorunda kalacaktır.

Burada sorumlu tutulan kişi, müzekkerenin yasal muhataplarıdır. Müzekkerenin gereğini yerine getirmemiş olan muhatap hakkında icra müdürü işyerinden bilgi isteyebilir. Örneğin; kesinti yapıp bu kısmı icra dairesine, geri kalan kısmı işçiye yatırması gerekirken, ücretin tamamını borçlu işçinin hesabına yatıran *işyerinin muhasebecisi* bu çerçevede sorumlu tutulabilir⁴³². Yasal muhatabın memur ya da amir olması durumunda ise kanun koyucu, muhatabın mensup olduğu daireyi, icra dairesine gerekli bilgiyi vermekle ödevli kılmıştır⁴³³ (İİK m. 356/3). Kanuni muhatabın müzekkerenin gereğini yerine getirmemesi dolayısıyla kendisinden tahsil edilen tutarı, kanun hükümleri dairesinde borçluya rücu hakkı vardır⁴³⁴ (İİK m. 356/2).

İİK'nun 356. maddesi yanında, İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrası ile de muhataplara yönelik bir sorumluluk hükmü öngörülmüştür. İİK'nun 89. maddesi, maaş ve ücret hacizlerinde uygulama alanı bulmaz. Buna karşılık doktrinde bir görüş⁴³⁵, maaş ve ücret hacziyle ilgili tebligata karşı gerçeğe aykırı beyanda bulunan işveren hakkında da İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrasının uygulanabileceğini kabul etmektedir. Bu doğrultuda, maaş ve ücret haczine ilişkin tebligatı alan muhatabın, gerçeğe aykırı olarak

⁴³¹ Çopuroğlu, s. 117.

⁴³² Yılmaz-Şerh, s. 1418.

⁴³³ Yılmaz-Şerh, s. 1420; Kuru- El Kitabı, s. 495.

⁴³⁴ Akın, s. 362.

⁴³⁵ Bkz. Kuru-İcra ve İflâs I, s. 769; Akil, s. 368; Er, s. 6; Berkin, s. 225.

bu işçinin/memurun bünyesinde çalışmadığını bildirmesi yahut işçinin ücretini olduğundan daha düşük (farklı) göstermesi gibi durumlarda, İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrasına da başvurulabileceğini belirtmektedir.

İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrasına göre, “Üçüncü şahıs, haciz ihbarnamesine müddeti içinde itiraz ederse, alacaklı, üçüncü şahsın verdiği cevabın aksini icra mahkemesinde ispat ederek üçüncü şahsın 338 inci maddenin 1 inci fıkrası hükmüne göre cezalandırılmasını ve ayrıca tazminata mahküm edilmesini isteyebilir. İcra mahkemesi, tazminat hakkındaki davayı genel hükümlere göre halleder.”. Dolayısıyla bu görüşe göre, gerçeğe aykırı olarak beyanda bulunan (örneğin gerçeğe aykırı olarak borçlu işçinin kendi bünyesinde çalışmadığını belirten yahut işçinin ücretini olduğundan çok daha düşük olarak gösteren) muhatap hakkında alacaklı, icra takibinin yapıldığı yerdeki icra mahkemesine başvurarak genel hükümlere göre bir tazminat isteminde de bulunabilecektir. Burada alacaklı, davalı muhatabın bir haksız fiil işlemiş olduğu iddiasındadır⁴³⁶. Bu çerçevede tazminat isteminin kabulü, alacaklı aleyhine bir zararın gerçekleşmesine ve muhatabın buna kusuruyla (bilerek) sebebiyet vermiş olmasına bağlı olacaktır. Muhatabın tebligata verdiği cevabın doğru olmadığını ispat yükü davacı alacaklıya ait olacaktır⁴³⁷.

Bu görüşe karşı çıkan bazı yazarlara göre⁴³⁸ ise, maaş ve ücret haczi bakımından uygulama alanı bulmayan 89. maddenin sunmuş olduğu bir imkânın, gerçeğe aykırı beyanda bulunan işveren hakkında uygulanması da mümkün olmamalıdır. Maaş ve ücret haczinde işverenin sorumluluğu İİK'nun 355 ve 356. maddelerinde ayrıca ve özel olarak

⁴³⁶ **Kuru-** El Kitabı, s. 483; **Kuru/Aydın**, s. 184.

⁴³⁷ **Kuru-** El Kitabı, s. 483. Dava haksız fiile dayanan bir alacak davası olduğundan tanık ile ispat da mümkündür (**Kuru/Aydın**, s. 184).

⁴³⁸ **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 191; **İyilikli**, s. 286.

düzenlenmiştir. Bunun yanında İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrasına da başvurulabilmesi ve böylelikle konu bakımından kapsamadığı bir hususta hükmün öngördüğü yaptırıma başvurulabilmesi söz konusu olamamalıdır.

Kanunun 355. ve 356. maddesinin uygulaması, maaş ve ücret hacziyle sınırlıdır. Maaş ve ücret kapsamına girmeyen emekli ikramiyesi, kıdem ve ihbar tazminatı gibi alacaklar bakımından bu hükümler uygulanamaz. Bunların haczi, İİK'nun 89. maddesine göre yapılır⁴³⁹. Dolayısıyla bunlar bakımından haczin gereğini yerine getirmeyen muhataplar hakkında yalnızca İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrasına başvurulabilecektir.

B. Cezai Sorumluluk

Cumhuriyet savcılığınca takip başlığını taşıyan İİK'nun 357. maddesi uyarınca, *“İcra dairesince kanuna göre yapılan tebliğ ve emirleri derhal yapmağa ve neticesini geciktirmeksizin icra dairesine bildirmeğe alakadarlar mecburdur. Makbul sebep haricinde tebliğ ve emirleri yapmayanlar hakkında ait olduğu dairece tahkikatı evveliyeye hacet kalmaksızın Cumhuriyet Savcılığınca doğrudan doğruya takibat yapılır.”*

Alakadarın kamu görevlisi olması durumunda vücut bulacak olan suç, TCK'nun 257. maddesi⁴⁴⁰ uyarınca görevi kötüye kullanma suçudur. Kural olarak memur ve diğer

⁴³⁹ **Yılmaz-Şerh**, s. 1419. *“İİK'nun 356. maddesi maaş ve ücretler hakkında olup emekli ikramiyesi ve tazminatlar bu madde kapsamında değerlendirilemez. Borçlunun üçüncü kişilerde bulunan alacağının haczi ancak İİK'nun 89/1. ve devamındaki maddelerde belirtilen prosedür ile mümkündür.”* (Y12.HD, 23.12.2014, E. 2014/25798, K. 2014/31238: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

⁴⁴⁰ “(1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

kamu görevlilerinin görevleri nedeniyle işledikleri suçlardan ötürü yargılanabilmeleri için, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamında belirlenen usulün uygulanması gerekir. Bu çerçevede, kural olarak, bu kişiler hakkında ceza soruşturması yapabilmeleri için cumhuriyet savcısının öncelikle kanunda belirtilen yetkili mercilerden soruşturma izni alması gerekmektedir. Ancak İİK'un 357. maddesi ile bu duruma bir istisna getirilmiş ve cumhuriyet savcısının bu usulü izlemeksizin doğrudan soruşturma başlatabilmesinin yolu açılmıştır⁴⁴¹.

Ayrıca yukarıda hukuki sorumluluk bahsinde belirtildiği üzere⁴⁴², doktrinde bir görüşe göre, maaş ve ücret hacizlerinde de İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrasının uygulanabileceği kabul edilmektedir. Hükme göre alacaklı, muhatabın verdiği cevabın aksini, muhatabın beyanının gerçek olmadığını icra mahkemesinde ispat ederek muhatabın İİK'nun 338. maddesinin 1. fıkrası⁴⁴³ uyarınca cezalandırılmasını isteyebilir.

⁴⁴¹ **Berkin**, s. 225; **Çanak**, s. 588. “İncelenen dosyaya göre; Belediye Hesap İşleri Müdürü olan sanık Vedat aleyhine Sümerbanka olan borç nedeniyle İcra takibine girişildiği, Nusaybin İcra Müdürlüğü tarafından yazılan 1.9.1987 günlü haciz yazısı ve bu yazıyı tekit eden 3.8.1988 ve 17.4.1989 günlü yazılara cevap verilmemek suretiyle, görevini ihmal ettiği iddia edilmektedir... Nusaybin Sümerbank Şubesinde, sanığın borcu nedeniyle, Nusaybin İcra Müdürlüğü'nün 1987/113 sayılı dosyası ile icra takibine başlanmış, ödeme emri tebliğinden sonra kesinleşen icra takibi nedeniyle, sanığın maaşından haciz yapılması istemiyle yazılan yazılara, Belediye Hesap İşleri Müdürü olan sanık tarafından cevap verilmediği iddia edildiğine göre doğrudan doğruya Cumhuriyet Savcılığınca dava açılması gerekmekte olup 13 2 1990 günlü iddianame ile bu eylemden açılmış dava da mevcuttur Bu itibarla. Nusaybin İlçe idare kurulunun yargılamanın gerekliliği hususundaki kararının kaldırılmasına; keza Asliye Ceza Mahkemesinin 30.9.1993 günlü durma kararının da kaldırılmasına karar verilmelidir.”(YCGK, 07.02.1994, E. 1994/2, K. 1994/30: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁴⁴² Bkz. Yuk. §7, A.

⁴⁴³ “Bu Kanuna göre istenen beyanı, hakikate aykırı surette yapan kimse, alacaklının şikâyeti üzerine, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.”

Bu kapsamda örneğin işçinin ücretini olduğundan daha düşük bildiren muhatap⁴⁴⁴ hakkında hükümde belirtilen cezai yaptırımın uygulanması mümkün olacaktır.

Bununla birlikte, fikrimizce, maaş ve ücret hacizlerinde İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrasının uygulanacağı kabul edilse bile bunun sadece tazminata ilişkin bölümünün uygulanması, cezai yaptırım kısmının ise uygulama alanı bulamaması gerekir. Zira ceza hukukunun prensipleri gereğince kişi bir davranıştan dolayı birden çok kez cezalandırılmaz. Maaş ve ücret haczinin gereğini yerine getirmeyen muhatap hakkında İİK'nun 357. maddesi özel olarak cezai bir yaptırım öngörmüş olduğundan bu hüküm uygulanmalı; aynı davranıştan dolayı muhatabın bir de İİK'nun 89. maddesinin 4. fıkrası atfıyla İİK'nun 338. maddesinin 1. fıkrasına göre cezalandırılması söz konusu olmamalıdır.

⁴⁴⁴ İşverenin tüzel kişi olması durumunda tüzel kişinin m. 338/1'e göre cezalandırılması mümkün değildir. Bu halde yaptırımın uygulanacağı kişi de tebligata cevap veren muhatap/yetkili kişi olacaktır. Cezaya bu kişi hakkında hükümlenacaktır. Bu yönde bkz. **Kuru**-El Kitabı, s. 481.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MAAŞ VE ÜCRET HACZİNDE

BAZI ÖZEL DURUMLAR

§ 11. MAAŞ VE ÜCRET HACZİNDE ŞİKÂYET

Şikâyet, icra dairelerinin icra hukukuna aykırı olarak yapmış oldukları işlemlere karşı öngörölmüş olan, bu işlemlerin düzeltilmesi yahut iptaline olanak sağlayan hukukî bir çaredir⁴⁴⁵. İİK'nun 16. maddesi, dört tane şikâyet sebebine yer vermektedir. Bunlar işlemin kanuna aykırı olması, işlemin hadiseye uygun olmaması, bir hakkın yerine getirilmemesi ve bir hakkın sebepsiz yere sürüncemede bırakılmasıdır. Bunun yanında Yargıtay tarafından kamu düzenine aykırılık da bir şikâyet sebebi olarak kabul edilmektedir. Bunlardan işlemin kanuna uygun olmaması veya işlemin hadiseye uygun olmaması sebeplerine dayanılarak şikâyet yoluna başvurulacağında kanun, yedi gün içinde şikâyet yoluna başvurulması gerektiğini düzenlemektedir. Diğer üç halde ise süresiz olarak, icra takibi sonuçlanıncaya kadar şikâyet yoluna başvurmak mümkündür.

İcra müdürleri kanunlarda belirtilen haczedilmezlik kurallarına uygun olarak haciz yapmak ve kanunlarda haczedilemez olarak belirtilen malvarlığı değerlerinin haczinden kaçınmak mecburiyetindedir⁴⁴⁶. Aksi halde başvurmakta hukuki menfaati olan borçlu, alacaklı ya da üçüncü kişi şikâyet yoluna giderek icra mahkemesinden söz konusu işlemin düzeltilmesini yahut iptal edilmesini talep edebilir.

Konumuz bağlamında, İİK'nun 83. maddesinde öngörölen kısmen haczedilebilirlik kuralına icra müdürü tarafından iki şekilde aykırı hareket edilmiş

⁴⁴⁵ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 77. Şikâyetin hukuki niteliğine ilişkin görüşler hakkında bkz. Atalı/Ermenek/Erdoğan, s. 52.

⁴⁴⁶ Taşpınar Ayvaz, s. 75.

olabilir. Birincisi, icra müdürü hüküm uyarınca haczetmesi zorunlu olan $\frac{1}{4}$ oranında haczi gerçekleştirmemiş olabilir. Bu çerçevede maaş ve ücretin hiç haczedilemeyeceğine veya $\frac{1}{4}$ 'ten daha az bir oranda haczedilmesine karar vermiş olabilir. İkincisi, icra müdürüne takdir yetkisi tanınmış olan kısmın haczinde takdir yetkisini hatalı kullanmış olabilir. Bu kapsamda örneğin; kalan miktar borçlu ve ailesinin geçimi için yeterli olmamasına rağmen maaş veya ücretin $\frac{1}{4}$ 'ünün üzerinde bir kısmını haczetmiş olabilir. Başka bir ihtimalde, kalan miktar borçlu ve ailesinin geçinmesi için yeterli olacak olmasına rağmen $\frac{1}{4}$ 'ün veya bundan çok az fazlasının hacziyle yetinmiş olabilir.

Bu hallerden ilkinde icra müdürünün işlemine karşı *kanuna aykırılık* nedeniyle şikâyet yoluna başvurulabilir. Zira icra müdürü kanunun maaş ve ücret haczi için öngörmüş olduğu asgari $\frac{1}{4}$ haciz yapma zorunluluğuna aykırı bir işlem yapmıştır. Şikâyet yoluna başvurmakta hukuki menfaati olan taraf ise alacaktır⁴⁴⁷.

Bahsedilen ikinci durumda ise şikâyet sebebi *işlemin hadiseye uygun olmamasıdır*⁴⁴⁸. Zira kanun icra müdürüne maaş ve ücretin $\frac{3}{4}$ 'lük kısmının haczi konusunda bir takdir yetkisi tanımıştır. Bu takdir yetkisini kullanırken dikkate alması gereken ölçütü ise, “borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar” olarak belirlemiştir. Buna rağmen icra müdürü, kanunda öngörülen asgari oranda haczi yapmakla yetinmiş, kanunun öngördüğü ölçüte göre daha fazlasını haczedebilecek durumda olmasına rağmen buna aykırı hareket etmiştir. Borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar çıkarıldığında, maaş veya ücretin daha fazlasının da haczedilebilecek durumda olması; buna rağmen icra müdürünün sadece $\frac{1}{4}$ oranında haciz koymakla yetinmesi halinde şikâyet yoluna başvurmakta hukuki menfaati olan taraf olacaktır. Buna karşılık, borçlu ve ailesinin geçinmesi için yeterli olmamasına rağmen icra müdürü

⁴⁴⁷ **Akın**, s. 337; **Akil**, s. 364.

⁴⁴⁸ **Akil**, s. 364.

takdir yetkisini yerinde kullanmayarak ücretin ¼'ünden fazlasının haczine karar vermişse hem borçlu hem de aile fertleri şikâyet yoluna başvurabilir⁴⁴⁹. Buna karşılık Yargıtay'ın, borçlunun eşinin şikâyet yoluna başvuramayacağına ilişkin kararları bulunmaktadır. 12. HD'nin bu konudaki bir kararına göre, *“Haczedilmezlik şikayetini ancak maaşına haciz konulan borçlu yapabilir. Borçlunun eşinin bu konuda şikayette bulunmaya hakkı bulunmamaktadır. Şikayetin bu nedenle reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü doğru değildir⁴⁵⁰.”*

Yukarıda belirtildiği üzere, gerek kanuna aykırılık gerekse işlemin hadiseye uygun olmaması hallerinde şikâyet süresi yedi gündür. Dolayısıyla yukarıdaki hangi durum gerçekleşmiş olursa olsun İİK'nun 83. maddesinde öngörülen kısmen haczedilebilirlik kuralına aykırı olarak haciz yapılması durumunda taraflar, yedi gün içinde şikâyet yoluna başvurabilecektir⁴⁵¹.

Bizim de katıldığımız doktrinde genel kabul gören görüşe göre, şikâyet süresinin başlangıç tarihi haczin konulduğu (hacizden borçlu ve alacaklının haberdar olduğu) tarihtir. Maaş ve ücret haczi, bunların haczedildiğinin icra müdürü tarafından bir tutanağa bağlanmasıyla gerçekleşir⁴⁵². Akabinde icra müdürü tarafından işverene tebligat yapılması, işverenin ücretin miktarını ve haczin gereğini yerine getirdiğini bildirmesi, her

⁴⁴⁹ **Aşık**, s. 123 vd.; **Akın**, s. 337, 340; **Çanak**, s. 571, 574; **Kuru-Makaleler**, s. 757; **Akil**, s. 364; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 186; **Kaçak**, s. 228 dn. 104; **Akcan**, s. 113 dn. 545; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 291; **Kuru/Aydın**, s. 43; **Kaçak**, s. 228 dn. 104; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 33 dn. 6; **Kuru- El Kitabı**, s. 523.

⁴⁵⁰ Y12.HD, 20.06.2002, E. 2002/12081, K. 2002/13226: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

⁴⁵¹ **Uyar-Kısmen Haczedilebilen Haklar**, s. 62.

⁴⁵² **Akil**, s. 367 dn. 398; **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 189; **Akcan**, s. 113. Doktrinde haczin, haciz iradesinin icra müdürü tarafından dışa vurulmasıyla gerçekleştiğini söyleyen yazarlar da bulunmaktadır. Bu konudaki görüşler için bkz. **Üstündağ**, s. 147.

ay maaş ve ücretin haczedilen kısmının kesilerek icra dairesine ödenmesi gibi işlemler haciz değil, muhafaza tedbiri niteliğindedir⁴⁵³. Dolayısıyla bu işlemlerin yapılması şikâyet süresinin başlangıcını ötelemez yahut yeni bir şikâyet süresi başlatmaz. Bununla birlikte aksi yönde görüş beyan eden, maaş ve ücret kesintisi belli aralıklarla düzenli olarak tekrarlandığı için her kesintinin yeni bir şikâyet süresi başlatacağını, son maaş kesintisinin öğrenildiği tarihten itibaren yedi gün içinde şikâyet yoluna başvurulabileceğini savunan yazarlar da bulunmaktadır⁴⁵⁴. Yargıtay'ın da kesinti yapılmasını borçlunun şikâyet süresini yeniden başlatan bir işlem olarak gördüğü kararları mevcuttur⁴⁵⁵.

İş K.'nda öngörülen haczedilemezlik sınırı ise kamu düzenine ilişkindir⁴⁵⁶. Kamu düzenine aykırılık süresiz şikâyet sebebidir. Bu nedenle ücreti İş K.'ndaki haczedilemezlik kuralına aykırı olarak, kanunda öngörülen sınırdan daha yüksek bir oranda haczedilmiş olan borçlu işçi, bu işleme karşı takip sonuçlanıncaya kadar her zaman şikâyet yoluna

⁴⁵³ Benzer yönde bkz. **Kuru-El Kitabı**, s. 463.

⁴⁵⁴ **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2486; **Aydın**, s. 34.

⁴⁵⁵ *“Borçlu vekilinin şikâyet konusu ettiği fazla çalışma, ikramiye, prim ve bu gibi sosyal ödentilerine yapılan kesintinin İİK.nun 83. maddesine aykırı olduğu yönündeki başvurusu icra mahkemesinin gerekçesinde de yasaya uygun olarak açıklandığı gibi süreye tabidir. Ancak kesinti, her ay tekrarlandığı için sadece son maaş kesintisi gözetilerek borçlunun yeniden şikâyet hakkının oluştuğunun kabulü gerekir. Bu durumda, mahkemenin başlangıçtaki haczi esas olarak hüküm kurması uygun değil ise de bu durumda davanın açılış tarihi dikkate alınıp şubat ayındaki kesinti yönünden araştırma yapıp haczedilemezlik şikâyetinin 7 günlük sürede olup olmadığı belirlenip oluşacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsizdir.”* (Y12.HD, 09.06.2006, E. 2006/9308, 2006/12349: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası). Aynı yönde bkz. Y12.HD, 09.04.2019, E. 2018/6682, K. 2019/5934; Y12. HD, 28.04.2006, E. 2006/6173, K. 2006/9361: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

⁴⁵⁶ **Aydın**, s. 59; **Çopuroğlu**, s. 166; **Centel**, s. 345; **Narmanlıoğlu**, s. 314; **Çenberci**, s.762; **Demircioğlu/Centel**, s. 149; **Akyiğit-Şerh**, s. 1585; **Esener**, s. 178.

başvurulabilir⁴⁵⁷. Başka bir deyişle, işçinin ücreti adi alacaklılarının talebiyle icra müdürü tarafından ücretin ¼'ünden daha yüksek oranda haczedilirse buna karşı işçinin takip sonuçlanıncaya kadar her zaman şikâyet yoluna gitmesi mümkündür.

5510 s.K.'un 93. maddesinde öngörülen tamamen haciz yasağı da kamu düzenine ilişkindir ve emredici niteliktedir⁴⁵⁸. Borçlunun muvafakati bulunmadığı halde emekli maaşına haciz konması halinde bunun kaldırılması şikâyet yoluyla her zaman talep edilebilir⁴⁵⁹. Borçlunun emekli maaşının haczedilemeyeceği yönündeki şikâyetini icra mahkemesine yapması gerekir. Yoksa icra dairesinin koymuş olduğu haczi kendisinin kaldırma yetkisi yoktur⁴⁶⁰.

İcra müdürü tarafından haczedilemez kısım üzerine haciz yapılır ve bunun üzerine borçlunun şikâyet yoluna başvurması neticesinde icra mahkemesi borçlunun talebini haklı bulursa, icra mahkemesi bu kısım üzerindeki haciz kararının iptaline karar verir. Eğer haczedilemez bir maaş haczedilmişse de haciz kalkar ve bundan sonra kesinti yapılamaz. Bununla birlikte önceden yapılan fazla kesintilerin İİK'nun 361. maddesi⁴⁶¹

⁴⁵⁷ Çopuroğlu, s. 168.

⁴⁵⁸ Akkaya-Armağan, s. 24. Aksi yönde bkz. Topuz, s. 3033.

⁴⁵⁹ Muşul, s. 285; Akkaya-Armağan, s. 25. “5510 sayılı Kanununun 93. maddesindeki bu düzenleme, kamu düzeni ile ilgili olup haczedilmezlik şikâyeti de herhangi bir süreye tabi bulunmamaktadır. O halde mahkemece şikâyetin esasının incelenerek kabulü yerine, ‘süre aşımı nedeniyle reddi’ yönünde hüküm tesisi isabetsizdir.” (Y12.HD, 10.11.2009, E. 2009/13919, K. 2009/22035: <http://www.e-uyar.com>). Aynı yönde kararlar için bkz. Y12.HD, 27.02.2007, E. 2007/633, K. 2007/3344; Y12.HD, 26.09.2006, E. 2006/14978, K. 2006/17396; Y12.HD, 23.12.2004, E. 2004/22107, K. 2004/26584: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

⁴⁶⁰ “...borçlunun, haczedilen bir malın haczi kabil olmadığını ileri sürmesi hâlinde, icra memurunun kendiliğinden haczi kaldırma yetkisi bulunmadığından, haczedilmezlik şikâyetiyle icra mahkemesine başvurması gerekir.” (YHGK, 23.05.2018, E. 2018/12-470, K. 2018/1130: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁴⁶¹ Fazla verilen paranın geri alınması

uyarınca geri alınması mümkün değildir. İcra mahkemesi kesintilerin iadesine de karar veremez. Zira bu talebin genel mahkemelerde görülecek istirdat davası ile ileri sürülmesi gerekir⁴⁶².

Alacaklı, icra müdürünün koyduğu haciz miktarının daha fazla olabileceğini, borçlu ve ailesinin geçinmesi için gereken miktardan daha fazlasının takdir edilerek borçluda bırakıldığını ve dolayısıyla daha az oranda haciz yapıldığını ileri sürerek şikâyet yoluna başvurabilir. Bu halde icra mahkemesi talebin haklılığına kanaat getirirse icra müdürünün kararını iptal etmemeli, düzeltmelidir⁴⁶³. Bu karar, bundan sonra yapılacak maaş ve ücret kesintilerine etki eder, geçmişe yürümez⁴⁶⁴.

§ 12. HACİZDE TERTİP (SIRA) BAĞLAMINDA MAAŞ VE ÜCRET HACZİ

Borçlunun ancak, takibe konu edilen ana alacak, faiz ve takip giderlerini karşılayacak miktarda mal ve hakları haczedilebilir; bundan fazlası haczedilemez (İİK m. 85/1). Bu nedenle borçlunun malları haczedilirken belli bir sıranın gözetilmesi, buna göre sadece borca yetecek kadar malın haczinin gerçekleştirilmesi gerekir. İcra memurunun haczi yaparken gözetmesi gereken bu sıraya hacizde tertip (sıra) denir⁴⁶⁵. Haczi yapan memurun İİK'nun 85. maddesinin 6. fıkrası uyarınca borçlu ve alacaklının menfaatlerini

Madde 361 – İcra dairelerince borçludan fazla para tahsil olunarak alacaklıya verildiği yahut yanlışlıkla bir tarafa para tediye olduğu hesap neticesinde anlaşılırsa verilen para ayrıca hükme hacet kalmaksızın o kimseden geri alınır.

⁴⁶² Aydın, s. 61.

⁴⁶³ Atalı/Ermenek/Erdoğan, s. 61.

⁴⁶⁴ Atalı/Ermenek/Erdoğan, s. 61.

⁴⁶⁵ Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 257; Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 171; Aslan, Kudret, "Hacizde Sıra (Tertip)", (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005, C. 54, S. 2, s. 269-318), s. 283.

mümkün olduğunca dengede tutması gerekir. Hacizde tertip de haczi yapan icra memurunun borçlu ve alacaklının menfaatlerini dengelemesi bakımından önemli bir kurumdur⁴⁶⁶.

Kanunumuzda hacizde tertip başlıklı açık bir düzenleme olmamakla birlikte, İİK'nun 85. maddesi bir bütün olarak değerlendirildiğinde hacizde sıraya ilişkin esaslar getirdiği görülmektedir⁴⁶⁷. İİK'nun 85. maddesinin 2. fıkrası gereğince borçlunun öncelikle çekişmesiz malları haczedilir, çekişmeli malların haczi en sonraya bırakılır⁴⁶⁸. Bu nedenle kanun borçluyu bu konuda bilgi vermek, icra müdürünü de bu konuda borçlu ve üçüncü kişileri açıklamaya davet etmekle ödevli kılmıştır⁴⁶⁹ (İİK m. 85/2).

Kanun borçlunun çekişmesiz malvarlığı değerlerinden ise taşınır, taşınmaz mal, alacak veya diğer haklarının hangi sırayla haczedileceğine ilişkin açık bir düzenleme barındırmamaktadır⁴⁷⁰. Bununla birlikte İİK'nun 85. maddesinin 3. fıkrasının⁴⁷¹ lafzından

⁴⁶⁶ **Pekcantez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 171.

⁴⁶⁷ **Aslan**, s. 283.

⁴⁶⁸ **Kuru-El Kitabı**, s. 425; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 257. Üzerinde sınırlı aynı hak bulunan yahut önceden üzerine başka bir alacaklı tarafından kesin ya da ihtiyati haciz konulan taşınır malların haczi en sonraya bırakılır (İİK m. 85/2).

⁴⁶⁹ **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 257.

⁴⁷⁰ İsviçre hukukunda bunların hangi sırayla haczedileceği açıkça belirtilmiştir. Buna göre borçlunun çekişmesiz mallarından ilk önce taşınır mallar, alacaklar ve kısmen haczine izin verilmiş gelirler haczedilir. Bunların haczi sırasında ise tedavül kolaylığı dikkate alınarak tedavülü en kolay olanın haczinden başlanır. Taşınır mallardan sonra, ancak bunların alacağı karşılamaya yetmemesi durumunda taşınmaz mallar haczedilir. Çekişmesiz mallar ise en son haczedilir. Bu konuda daha ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Aslan**, s. 285-286.

⁴⁷¹ “Ancak haczolunan taşınmaz artırmaya çıkarılmadan borçlu borcun ifasına yetecek taşınır mal veya vadesi gelmiş sağlam alacak gösterirse taşınmaz üzerinde haciz baki kalmak üzere önce gösterilen taşınır veya alacak da haczolunur.”

hareketle taşınır malların taşınmaz mallardan önce haczedilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Nitekim bunların haczi ve satılması borçlunun taşınmaz mallarına göre daha kolay ve borçluya daha az külfetlidir⁴⁷². Bu arada borçlunun alacakları da İİK'nun 106. maddesinin 2. fıkrası gereğince taşınır mal hükmündedir ve taşınırlar ile aynı sırada haczedilir⁴⁷³. Taşınır malların haczinde de icra memurunun hacze, haczi borçluya en az yük teşkil edecek ve haczi ve satılması en kolay olan mal veya haklardan başlaması gerekir⁴⁷⁴.

Borçlunun çekişmesiz taşınır malları borcunu karşılamak için yeterli değilse, o zaman borçlunun çekişmesiz taşınmaz malları haczedilir. Bunların haczinde de satılması ve muhafazası en kolay, yokluğu borçluya en az yük teşkil edecek olan taşınmaz ile hacze başlanmalıdır. Eğer borçlunun çekişmesiz taşınır ve taşınmaz malları borcu karşılamaya yetmezse, bu halde borçlunun çekişmeli malları, üzerindeki iddialar da haciz tutanağına geçirilmek suretiyle haczedilmelidir⁴⁷⁵.

Bu çerçevede maaş ve ücret haczinin hangi sırada yapılacağını değerlendirmek gerekirse, maaş ve ücret borçlunun üçüncü kişideki alacağı niteliğindedir. Bu nedenle borçlunun taşınmaz mallarından önce, borçlunun taşınır malları ve üçüncü kişilerden olan diğer alacakları ile aynı sırada haczedilmelidir. Borçlunun maaş veya ücretinin bulunması, onun diğer taşınır mallarına ya da alacak haklarına haciz konmasına engel değildir⁴⁷⁶. Buna karşılık, maaş ve ücret haczi kural olarak taşınmaz malların haczinden önce yapılmalıdır. Ancak eğer borcun miktarı çok fazla olup maaş ve ücret haczinin

⁴⁷² Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası, s. 257.

⁴⁷³ Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 178.

⁴⁷⁴ Kuru-El Kitabı, s. 424-425; Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 171.

⁴⁷⁵ Kuru-El Kitabı, s. 425.

⁴⁷⁶ Yılmaz-Şerh, s. 1414. Uygulamada icra dairesi alacaklının haciz talebi üzerine, genel ifade ile borçlunun her türlü mal, alacak ve ücretine haciz konulması yönünde karar vermektedir (Yılmaz-Şerh, s. 1414).

yıllarca devam etmesi, alacaklının alacağına kavuşmak için yıllarca beklemesinin gerekmesi gibi bir durum ortaya çıkacaksa, bu halde fikrimizce maaş ve ücret haczi yapılmaksızın borçlunun çekişmesiz taşınmaz mallarının haczi mümkün olmalıdır. Zira bu yorum İİK'nun 85. maddesinin 6. fıkrası ile icra memuruna yüklenen, borçlu ile alacaklının menfaatlerini dengelenme ödevine daha uygun düşmektedir.

Doktrinde bir görüşe göre⁴⁷⁷ de, borçlunun çekişmesiz taşınır malları alacağı karşılamaya yetmezse, bundan sonra borçlunun üçüncü kişilerdeki mal, alacak ve hakları haczedilmelidir. Bu kapsamda maaş ve ücret haczi de çekişmesiz taşınır mallardan sonra, çekişmesiz taşınmaz mallardan önce yapılmalıdır. Zira taşınmazın ikamesi çok zordur. Buna karşılık İsviçre Federal Mahkemesi uygulaması, borçlunun maaş ve ücret alacağına en son, taşınır ve taşınmaz hacizlerinden sonra haciz konulması yönündedir⁴⁷⁸.

§ 13. MAAŞ VE ÜCRET HACZİNE İŞTİRAK

Hacze iştirak, birden çok alacaklısı olan ve bütün borçlarını karşılamaya yetecek kadar malvarlığı bulunmayan borçlunun mal, hak veya alacağı üzerine konmuş olan ilk hacze, kanunda (İİK m. 100 ve 101) belirtilen şartları sağlayan diğer alacaklıların katılmasına ve böylece bunların satış tutarından pay alabilmesine yarayan kurumdur⁴⁷⁹. Borçlunun aynı malvarlığı değeri üzerine birden fazla alacaklının haciz koydurması durumunda ilk haciz sahibi alacaklının bir önceliğinin olup olmadığı, iştirak kurumuna bakılarak belirlenebilir⁴⁸⁰. Hacze iştirak sayesinde borçlunun alacaklıları ilk haczi

⁴⁷⁷ **Atalı/Ermenek/Erdoğan**, s. 201; **Aslan**, s. 311.

⁴⁷⁸ **Üstündağ**, s. 173.

⁴⁷⁹ **Akcan**, s. 19; **Yılmaz**, Ejder, "Hacze Takipli Katılma (Hacze Adi İştirak)", (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014, C. 30, S. 1, s. 271-316), s. 271-272; **Berkin**, s. 262.

⁴⁸⁰ **Kuru/Aydın**, s. 198; **Akcan**, s. 20.

koydurmak için yarış içerisine girmez ve borçlunun malvarlığından eşit şekilde yararlanabilirler⁴⁸¹.

Hacze iştirak iki şekilde olabilir: takipli iştirak (İİK m. 100) ve takipsiz iştirak (İİK m. 101). Takipli iştirakte, daha önce haczedilmiş bir mal üzerindeki hacze katılmak isteyen alacaklı, mutlaka o borçluya karşı bir takip yapmış ve haciz isteme yetkisini elde etmiş olmalıdır. Bunun yanında İİK'nun 100. maddesinde öngörülmüş olan öncelik şartını, (bu önceliği) belgelendirme şartını ve süre şartını sağlıyor olmalıdır. Takipsiz iştirakte ise, hacze iştirak etmek isteyen alacaklının öncesinde bir takip yapmış ve haciz aşamasına gelmiş olması aranmaz. Kanunda takipsiz iştirak yapabileceği belirtilmiş olan alacaklılara, borçluya karşı icra takibine girişmelerini engelleyecek birtakım hukuki veya fiili durumları nedeniyle kanun koyucu tarafından imtiyaz tanınmıştır. Bu nedenle öncesinde bir takip yapmış olmaları gerekmeksizin konmuş olan ilk hacze iştirakleri mümkün kılınmıştır⁴⁸².

Kural olarak Türk hukukunda ilk haczi koydurmuş olan alacaklının bir imtiyaz hakkı yoktur. Kanunda belirtilen şartları sağlayan her alacaklı, kendinden önce konan hacze iştirak edebilir⁴⁸³. Ancak maaş ve ücret haczi bakımından kanun koyucu bu genel

⁴⁸¹ **Akcan**, s. 20.

⁴⁸² Hacze iştirak şartları hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. **Akcan**, s. 47 vd., 205 vd.; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 279 vd.; **Muşul**, s. 527 vd.; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 295 vd.; **Kuru/Aydın**, s. 199 vd.; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 197 vd.; **Atal/Ermenek/Erdoğan**, s. 245 vd.

⁴⁸³ Hacze iştirak konusunda farklı hukuk sistemleri değişik kurallar benimsemiştir. Alman hukuk sisteminde, ilk haczi koyduran alacaklının o mal üzerinde bir rüçhan hakkı olur. Hacizli malın satış bedelinden öncelikle ilk haciz sahibi alacaklının alacağı ödenir, geriye bir şey kaldığı takdirde sonraki alacaklıların alacağı karşılanır. Dolayısıyla bu hukuk sisteminde ilk hacze iştirak gibi bir durum da söz konusu olmamaktadır. Bu sistem, alacaklılar arasında eşitsizlik yaratması ve gereksiz bir yarışa neden olması nedeniyle eleştirilmektedir. Fransız hukuk sisteminde, paraların paylaşılmasına kadar, muaccel alacağı bulunan tüm alacaklılar hacze iştirak edebilir. Bu sistem de hacze iştirakin alanını çok genişlettiği

kuraldan ayrılarak öncelik prensibini esas almıştır⁴⁸⁴. Maaş ve ücret haczi için İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrasında, “*Birden fazla haciz var ise sıraya konur. Sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemez.*” hükmü öngörülmüştür.

Söz konusu hüküm, İİK'nun 83. maddesine, 1045 s.K.'un 1. maddesi ile eklenmiş ve 28.03.1968 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁴⁸⁵. Bundan önce maaş ve ücret haczine iştiraki önleyen başka bir hüküm bulunmamaktaydı, maaş ve ücret haczine iştirak mümkündü⁴⁸⁶. Borçlunun maaş ve ücretinin ikinci bir haczi karşılayabilecek miktarda olduğu ileri sürülerek alacaklılar tarafından haciz talep edilmekte, birden fazla alacak için aynı anda maaş ve ücret haczi yapılabilmekte ve eş zamanlı kesinti yapılabilmekteydi⁴⁸⁷.

için sakıncalı bulunmuştur. İsviçre hukukunda, bir çeşit grup sistemi benimsenmiştir. İlk hacizden itibaren 30 gün içinde hacze iştirak etmek isteyen alacaklılar kendi içinde bir grup teşkil eder. Bundan sonra her 30 günlük süre için yeni bir grup ortaya çıkar. Paylaştırma, öncelikle birinci grubun alacağının karşılanması, artan kısım ile ikinci grubun, ondan artanla bir sonraki grubun tatmin edilmesi diye satış bedeli bitinceye kadar –ilave hacizler de yapılarak- devam eder. Bu sistem de kötüye kullanıma açık olduğu gerekçesiyle eleştirilmiştir. Türk hukuk sisteminde ise hacze iştirake imkân tanınmış, ancak borçluların kötüye kullanımını engellemek maksadıyla sıkı kurallara tabi kılınmıştır. Bu sistemler hakkında daha ayrıntılı bilgi ve açıklamalar için bkz. **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 272-277; **Akcan**, s. 27 vd.; **Berkin**, s. 263 vd.; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 196.

⁴⁸⁴ **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 190.

⁴⁸⁵ RG. 18.04.1968/12878.

⁴⁸⁶ **Deren-Yıldırım**, s. 43; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 294; **Çanak**, s. 591; **Akın**, s. 360.

⁴⁸⁷ **Üstündağ**, s. 193-194. Bu döneme ait bir Yargıtay kararına göre, “... *Haciz olunacak miktar hiçbir halde ¼'den aşağı olamaz. Aynı maaş veya ücret üzerine geçim haddini aşmamak şartıyla, ayrı ayrı hacizler vaz'ı mümkündür. Ancak; sonraki hacizler evvelki hacizden artan kısım üzerine konur. Yahut, evvelki haczin karşıladığı miktar bittikten sonrası için hükümlü sayılır...*” (İİD, 11.01.1965: **Üstündağ**, s. 194 dn. 603).

Bu dönemde verilen bir Yargıtay kararı, söz konusu hükmün getirilmesine gerekçe oluşturmuştur⁴⁸⁸. Söz konusu içtihadında Yargıtay, borçlunun farklı alacaklıları tarafından maaş ve ücret üzerine konan ¼'lük hacizlerin hepsi için aynı anda kesinti yapılabileceğini, maaş ve ücret haczine ilişkin tebligatı alan muhatabın söz konusu hacizlerin hepsini birden uygulamakla yükümlü olduğunu, bunlar arasında bir seçim yapamayacağını, aksi halde kesip göndermedikleri miktar tutarında sorumlu olacaklarını belirtmiş⁴⁸⁹, böylece haciz sonrası borçluya kalan miktarın git gide azalması endişesine

Bir diğer Yargıtay kararına göre, “*Borçlunun ücret veya maaş üzerine dörttebiri aşar şekilde müteaddit hacizler konulması mümkündür. Bu şekilde tebliğ alınan hacizleri üçüncü şahıs birlikte infaz etmekle mükellef olup birini diğerine tercih edemez. Aksi takdirde tevkif etmediği miktarlar kendisinden tahsil olunur. Dörttebiri aşan hacizler dışı maaş miktarı borçlunun ve ailesinin geçimini temine yeterli gelmediği takdirde bu husus borçluya 83. mad. göre tetkik merciine şikayet hakkı sağlar.*” (İİD, 14.11.1967, E. 1967/9027, K. 1967/10086: **Çanak**, s. 586).

⁴⁸⁸ “*Yargıtay muhtelif icra dairelerinden verilmiş, dörtte bir nisbetindeki haciz kararının hepsinin dörtte bir olarak tatbik edileceği yolunda vardığı içtihat, memurun eline hiçbir meblağ kalmayacak şekli ihdas ettiği cihettedir ki, bu kanun tatbikatından doğan zaruretten gelmiştir...*” (Millet Meclisi Tutanak Dergisi, 1968, C. 27/I, s. 678, 678’e 1. ve 2. ek).

⁴⁸⁹ “*İcra ve İflas Kanunu’nun 83. maddesinde belirtildiği gibi, borçlunun almakta olduğu maaş, tahsisat, her nevi ücretin kendisinin ve ailesinin geçimleri için icra memurluğunca lüzumlu olarak takdir olunan miktarı tenzil edildikten sonra bakiyesi haczedilebilir. Fakat haczedilebilecek miktar hiçbir zaman maaş veya ücretin dörtte birinden az olamaz. Madde de tespit olunan dörtte birlik oran haczedilebilecek miktarın tavanını değil, tabanını gösterir. Bunula beraber, aynı maaş üzerine birden fazla haciz konulması halinde bunlar haciz tarihi itibarıyla sıraya konulmayıp, hep birden infaz edilmelidir.*” (İİD, 30.01.1968, 1018/898: **Akn**, s. 359). Aslında kararlar analiz edildiğinde Yargıtay, birden çok haczin tatbikine geçim haddini aşmamak şartıyla izin vermektedir. Dolayısıyla hacizler birlikte uygulansa dahi borçlunun eline geçen miktar her halde kendisi ve ailesinin geçinmesi için yeterli olacak miktardır. Bu nedenle düzenlemenin gerekçesinde belirtilen endişe yerinde değildir, hiçbir halde “memurun eline hiçbir meblağ kalmayacak şekilde” haciz yapılabileceği içtihat edilmemiştir. Bununla birlikte iş bu Yargıtay kararı yeterince açık

neden olmuştur. İşte kanun koyucu, borçlunun maaş veya ücreti üzerine birden fazla alacaklısı tarafından haciz konduğunda, bunların tümünün aynı anda uygulanmasının önüne geçmek için İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrasını düzenlemiştir⁴⁹⁰.

Doktrindeki egemen görüş ve Yargıtay, İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrası düzenlemesinden sonra maaş ve ücret haczine iştirakin mümkün olmadığını düşünmektedir⁴⁹¹. Buna göre, maaş ve ücret üzerine tarih itibariyle önce haciz koyduran alacaklının alacağı tam olarak ödenmedikçe, sonraki tarihli maaş ve ücret haczi için kesintiye başlanamaz⁴⁹². Borçlunun maaş veya ücretine birden çok alacaklısı tarafından

olmadığından yanlış yorumlanarak, söz konusu düzenlemenin yapılmasına mahal vermiştir. Bu yönde ayrıntılı açıklamalar için bkz. **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 293; **Akın**, s. 360.

Berkin, s. 226'da bahsi geçen karar.

⁴⁹⁰ "83. maddenin 1. fıkrasına göre borçlu ve ailesinin geçimi için lüzumlu miktar ayrıldıktan sonra tesbit edilecek haczi kabil miktarın sırada önde olan haciz sebebiyle yapılan kesintiye karşılık teşkil ettiğini ve sırada ondan sonra gelen haciz için kesintiye başlanabilmesinin ancak önceki haczin kesintisi sona erdikten sonra mümkün bulunduğunu belirtmek maksadıyla fıkraya ilave edilen cümle yerine 'Birden fazla haciz var ise sıraya konur. Sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemez' cümlesinin konulması uygun görülmüştür. Böylece borçlu ve ailesinin geçimi için ayrılan kısma tecavüz edecek şekilde müteaddit haciz için bir arada kesinti yapılması ihtimali önlenmiş bulunmaktadır." (Karma Komisyonun Gerekçesi, Millet Meclisi S. Sayısı 678'e 2. Ek).

⁴⁹¹ Bkz. **Kuru-İcra ve İflâs I**, s. 850; **Kuru/Aydın**, s. 201; **Kuru-El Kitabı**, s. 536; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 291; **Akcan**, s. 117; **Çopuroğlu**, s. 168; **Akın**, s. 361; **Deren-Yıldırım**, s. 44; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 296; **Muşul**, s. 508, 526; **Yıldırım/Deren-Yıldırım**, s. 198; **Atalı/Ermenek/Erdoğan**, s. 244. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre: "Yukarıda açıklanan İ.İ.K.nun 83/2. maddesi uyarınca, maaş üzerindeki hacizlerin sıraya konulması gerekmekte olup, hacze iştirak mümkün değildir. Şikayetçinin bu yöndeki şikayetinin esası incelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, haczi uygulamak durumunda olan ve bu sebeple şikayette hukuki yararı bulunan şikayetçinin taraf sıfatının bulunmadığından bahisle şikayetin reddi isabetsizdir." (Y12.HD, 04.07.2012, E. 2012/7056, K. 2012/23635: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁴⁹² **Çopuroğlu**, s. 168; **Muşul**, s. 261; **Kuru/Aydın**, s. 202.

haciz konduğunda, bu hacizler konuluş tarihine göre sıraya konur. Sırada sonra olan alacaklı için kesintiye ancak, ilk haciz sahibi için yapılan kesintiler bittikten sonra başlanabilir.

Buna karşılık doktrinde bazı yazarlar bu kuralın hacze iştiraki imkânsız hale getirmediğini, haciz konulan miktar üzerinden hacze iştirakin mümkün olabileceğini savunmaktadır. Bu yönde görüş belirten *Postacioğlu/Altay*'a göre⁴⁹³, kanundaki bu düzenleme hacze iştirak esaslarını ortadan kaldırmamaktadır. Verdiği örnekte, “*Mesela, A, 10.000 liralık alacağı için borçlu M'nin maaşının ¼'ini teşkil eden 500 liraya haciz koyduğu ve bilfarz böylelikle 5 ay içinde 2.500 lira tahsil etmiş olursa, 2'nci alacaklı B, bu defa 20.000 lira alacağı için haciz salâhiyetini elde ettikten sonra 100'üncü madde şartları mucibinde B'nun haczine iştirâk şartlarını haiz ise 500 liralık kesintiye iştirâk edecek ve bu suretle iki alacağın tam ifasına kadar 500 liralık kesintinin 1/3'ü A'ya, 2/3'ü de B'ye özgülenmek gerekecektir.*”

*Yılmaz*⁴⁹⁴, her ne kadar İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrası düzenlemesinin getiriliş amacı hacze iştiraki önlemek değilse de, söz konusu düzenleme karşısında artık maaş ve ücret haczine iştirakin mümkün olmadığını belirtmektedir. *Akcan*⁴⁹⁵ da maaş ve ücret üzerine aynı anda birden fazla haciz konabileceğini belirttiikten sonra, ilk hacizden sonraki hacizlerin ancak geçim haddini aşmamak üzere, artan kısım üzerine konabileceğini veya ilk haciz için yapılan kesinti bittikten sonrası için hüküm ifade edeceğini söylemektedir. Yazarlar bu durumu, alacağı daha önce doğmasına ve İİK'nun 100. maddesindeki diğer sıkı şartları sağlamasına rağmen hacze iştirak imkânı bulamayan

⁴⁹³ *Postacioğlu/Altay*, s. 547.

⁴⁹⁴ *Yılmaz-Şerh*, s. 483-484; *Yılmaz-Takipli Katılma*, s. 296.

⁴⁹⁵ *Akcan*, s. 113 dn. 545, 117.

alacaklı bakımından bir haksızlık olarak nitelenmektedir⁴⁹⁶. Hacze iştirak imkânının olmamasının diğer alacaklıların alacağına kavuşmak için senelerce beklemesi anlamına gelebileceğini ve bunun haksızlık yarattığını savunmaktadır. Bunun yanında, hileli işlemlerle kendisine karşı ilk haczi koydurtan borçlunun, gerçek alacaklılarına zarar vermesine olanak sağladığından dolayı da düzenlemeyi eleştirmektedir⁴⁹⁷. Her ne kadar alacaklının tasarrufun iptali davası açma olanağı bulursa da⁴⁹⁸, bu dava için geçici veya kesin aciz belgesine sahip olması gerektiğinden ve buna sahip olsa dahi, ilk haciz sahibi ile borçlu arasındaki işlemlerin muvazaalı olduğunu ispatlamak konusunda karşılaşacağı zorluklardan dolayı alacaklının bu yolda çok muvaffak olamayacağını, davasının reddedilebileceğini düşünmektedir⁴⁹⁹.

*Deren-Yıldırım*⁵⁰⁰ da, söz konusu düzenleme karşısında hacze iştirakin mümkün olmadığını belirtmekle birlikte, düzenlemeyi adalete uygun bulmamakta ve hacze iştirake imkân tanıyan kanun değişikliğinin yapılması gerektiğini savunmaktadır. Düzenlemenin, kötü niyetli borçluların aleyhlerine muvazaalı takipler başlattırarak maaşları üzerine haciz koydurtmasına ve böylece gerçek alacaklılarını devre dışı bırakmasına olanak tanıdığını düşünmektedir. Ayrıca borçlunun üçüncü kişideki alacağına konan hacze iştirak mümkünken, maaş ve ücret üzerine konan hacze iştirakin mümkün olmamasını çelişkili bulmaktadır⁵⁰¹.

⁴⁹⁶ **Akcan**, s. 117-118; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 296-297.

⁴⁹⁷ **Akcan**, s. 117-118; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s.297 dn. 75a. Aynı yönde bkz. **Deren-Yıldırım**, s. 45.

⁴⁹⁸ Bu durumda tasarrufun iptali davası açılıp açılmayacağı da doktrinde tartışmalı bir husustur. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Aşa. § 14.

⁴⁹⁹ **Akcan**, s. 118 dn. 574; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s.297 dn. 75a.

⁵⁰⁰ **Deren-Yıldırım**, s. 45.

⁵⁰¹ Aynı yönde bkz. **Akcan**, s. 118 dn. 575; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s.298. “...Eğer borçlunun bir bankada hesabı olsa, bankadaki bu para, m. 89’a göre haczedilebilir ve 100. Maddedeki unsurları taşıyan diğer bir

Bu gerekçelerle yazarlar, İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrasının kaldırılmasını veya düzeltilmesini, maaş ve ücret haczinde de hacze iştirakin mümkün hale getirilmesini ve böylece haksızlıklara ve uygulamadaki tereddütlere son verilmesini önermektedir⁵⁰².

Fikrimizce maaş ve ücret üzerindeki hacze iştirakin mümkün olmadığını söylemek kanunun lafzına daha uygun düşmektedir. Kanun metni açıkça birden fazla haciz varsa bunların sıraya konacağını, sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe de bir başka haciz için kesinti yapılmaya başlanamayacağını belirtmektedir. Son derece açık olan bu düzenleme karşısında, aynı anda iki farklı haciz için kesinti yapmak, kanun metnine aykırılık teşkil eder. Mevcut düzenleme çerçevesinde hacze iştirak mümkün olmamakla birlikte, kanun koyucu tarafından madde metninde yapılacak bir değişiklik ile, halihazırda haciz konulan miktar üzerine hacze iştirakin mümkün hale getirilmesi yerinde olacaktır. Burada kastedilen maaş ve ücret üzerine birden çok kere ¼ oranında haciz konması ve borçlunun eline geçen miktarın giderek azaltılması değil, alacaklının konmuş olan ilk hacze iştirak etmesi ve aynı miktarın alacaklılar arasında garamaten paylaşılmasıdır. Örneğin 4000 TL maaş alan borçlu B'nin maaşına alacaklı A tarafından 5.000 TL'lik alacağı için ¼ oranında haciz konduktan sonra, hacze iştirak şartlarını taşıyan ve B'den 15.000 TL alacağı olan alacaklı C'nin, A'nın koydurmuş olduğu 1000 TL'lik hacze iştirak etmesi ve paranın bu alacaklılar arasında garamaten paylaşılmasıyla 250 TL'sinin A'ya, 750 TL'sinin C'ye verilmesi mümkün hale getirilebilir. Böylelikle hem borçlunun eline geçen maaş ve ücret, üzerine konulacak

alacaklı bu hacze iştirak edebilir. Yani, bu durumda borçlunun üçüncü kişide (örneğin bankada) olan para alacağı haczedilirse, buna iştirak mümkün olmaktadır. Fakat, m. 83,II'deki açık hüküm karşısında, borçlunun üçüncü kişide olan ücret alacağının haczi durumunda bu hacze iştirak söz konusu olmayacaktır. Aynı durumdaki bu iki hacizden birisinde (alacak haczinde) hacze iştirak edilmesini kabul eden Kanunun ücretlerde buna izin vermemesi, açıklanmayacak bir çelişkidir..." (Yılmaz-Takipli Katılma, s. 298).

⁵⁰² Bkz. Akcan, s. 121; Deren-Yıldırım, s. 45; Yılmaz-Takipli Katılma, s. 299.

birden çok haciz ile erimeyecek hem de haciz koyduran ilk alacaklı lehine genel sistemimizden ayrılarak tanınan bu imtiyaz ortadan kaldırılmış olacaktır.

Maaş ve ücret haczine iştirakin mümkün olmaması, bunların üzerine haciz konmuş olan kısma tekrar haciz konduğunda bu haczin sıraya alınacağı, ikinci alacaklı iştirak şartlarını sağlasa dahi garamaten paylaşırma yapılmayacağı anlamına gelmektedir. Yoksa borçlunun geçim haddi dikkate alınarak bunu aşmayacak şekilde, ücretin başka bir kısmı üzerine yeni bir haciz konulmasında engel yoktur⁵⁰³. Başka bir icra takibinden dolayı kesinti yapılıyor olsa dahi, eğer o dosyada azami miktarda kesinti yapılmamışsa, borçlu ve ailesinin geçinmesi için gereken miktara kadar olan kısım ayrıca haczedilebilir⁵⁰⁴. İkinci durum, borçlunun birden fazla farklı malının haczedilmesi gibidir, hacze iştirak değildir ve İİK m. 83/2 bunu önlememektedir⁵⁰⁵. İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrası sadece, maaş veya ücretine aynı kısma konulan birden fazla hacizle ilgilidir. Örnekle açıklamak gerekirse, 4000 TL maaş alan borçlunun maaşının ilk haciz sahibi tarafından 1000 TL'si haczedilmişse, ancak borçlunun geçinmesi için gereken miktar 2500 TL ise; ikinci alacaklı maaşın 1500 TL'si üzerine haciz koydurur,

⁵⁰³ **Akcan**, s. 119; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 298-299.

⁵⁰⁴ **Muşul**, s. 207; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özkes**, s. 170. Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, “Somut olayda borçlu maaşından başka icra dosyalarından kesinti yapıldığını, şikayete konu icra dosyası ile ilgili maaş haczine yönelik bir muvafakati olmamasına rağmen bu dosyadan da kesinti yapıldığını bildirerek ilgili işlemin iptalini talep etmiştir. İİK'nun 83. maddesinde düzenlendiği üzere maaştan borçlu ve ailesinin geçinmeleri için lüzumlu olan miktar haczedilemez. Bu durumda başka icra dosyalarından kesinti olsa bile borçlu ve ailesinin geçinmeleri için lüzumlu olan miktar dışında yapılan maaş ödemesinin de haczi mümkündür. Mahkemece bu husus gözetilmeden talebin kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.” (Y12.HD, 11.02.2014, E. 2014/276, K. 2014/3430: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi).

⁵⁰⁵ **Akcan**, s. 119; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 298-299.

bunun 500 TL'si için kesintiye başlanır, 1000 TL'si içinse haciz sıraya konur⁵⁰⁶. Diğer halde, borçlu için geçinmesi gereken miktar 3000 TL ve ilk haciz sahibi tarafından 1000 TL üzerine haciz konmuşsa, bundan sonra maaş üzerine konan hacizler ancak, ilk haciz sahibinin alacağı tam olarak ödendikten ve kesintiler bittikten sonra hüküm ifade eder. Başka bir deyişle, ikinci alacaklının koydurduğu haciz için kesintilere ancak, ilk haciz sahibi için yapılan kesintiler bittikten sonra başlanabilir.

Burada üzerinde durulması gereken bir başka husus “sırada önde olan haciz”den ne anlaşılması gerektiğidir. İİK'nun 83. maddesinin 2. fıkrasına göre, “*Birden fazla haciz var ise sıraya konur. Sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemez.*” Dolayısıyla maaş ve ücret haczinde ilk haciz sahibi alacaklıyı tespit etmek, öncelikle kimin alacağı için kesinti yapılacağını belirlemek açısından önemlidir. Bu kapsamda, maaş ve ücret haczi kararının veriliş tutanağına geçirildiği tarih mi, yoksa buna ilişkin tebligatın işverene yapıldığı tarih mi dikkate alınacaktır? Kısa aralıklarla, farklı alacaklılar için aynı borçlunun maaş veya ücretine haciz konduğuna ve kesinti yapılarak icra dairesine gönderilmesi gerektiğine dair iki farklı tebligat alan işveren, bu alacaklılardan hangisi için kesintiyi öncelikle yapmalıdır? Örneğin; borçlu B'nin alacaklılarından A, 02.01.2019 tarihinde B'nin ücretine haciz koydurmuş ve buna ilişkin tebligat işverenin eline 11.01.2019 tarihinde geçmiş olsun. Alacaklı C ise B'nin ücretine 03.01.2019 tarihinde haciz koydurmuş, buna ilişkin hızlı tebligat ise işverenin eline 09.01.2019 tarihinde geçmiş olsun. Bu halde işveren A'nın mı yoksa C'nin mi haczi için kesintiye başlamalıdır?

⁵⁰⁶ Bu örnek İİK m. 83'e göre yapılan hacizler için geçerlidir. İş K. veya BK'na göre konan hacizlerde azami ¼ sınırı olduğundan, bunu aşacak şekilde ikinci haciz konulup eş zamanlı kesinti yapılamaz. İkinci alacaklı tarafından ücret üzerine ancak, ilk haciz için yapılan kesintiler bittikten sonra kesintisine başlanmak üzere haciz konabilir.

Doktrinde doğrudan bu konuda görüş beyan eden bir yazara rastlanmamıştır. Bununla birlikte, İİK'nun 100. maddesinde, hacze iştirak düzenlemesinde geçen “ilk haciz” kavramı için bu tartışma yapılmıştır. Bu iki durumun birbirine benzer olduğunu ve aynı tartışmaların maaş ve ücret haczindeki “sırada önde olan haciz” için de kabul edilebileceğini düşünüyoruz.

Bu konuda Yargıtay eski tarihli kararlarında ilk haczin, haciz kararının verildiği tarihe göre belirleneceğini içtihat ediyordu. Sonraları ise bu içtihadını değiştirmiş ve ilk hacizden maksadın ilk uygulanan haciz olduğunu belirtmiştir⁵⁰⁷. Doktrinde genel kabul gören görüş⁵⁰⁸ de ilk haciz kavramının, ilk uygulanan hacze karşılık geldiği yönündedir. Maaş ve ücret haczi bakımından da biz, önemli olanın icra müdürünün haciz tutanağı düzenlediği tarihin değil, işverene tebligatın ulaştığı tarihin olduğunu düşünüyoruz. İşveren ilk tebligatı aldığı anda bunun gereğini yerine getirmek için işlemlerini yapmalı, daha sonra eline yeni bir tebligat ulaşırsa bunu da sonradan kesintisine başlamak üzere sıraya almalıdır.

Mevcut sistem çerçevesinde, maaş ve ücret hacizlerinde hacze iştirak mümkün olmadığından, paranın paylaşılması ve bunun için sıra cetvelinin hazırlanması da söz konusu olmayacaktır. Zira sıra cetveli, aynı derecede hacze iştirak etmiş birden fazla alacaklının bulunması ve paylaşılacak olan paranın hacze iştirak eden tüm alacaklıların alacağını ödemek için yeterli olmaması durumunda düzenlenir. Hâlbuki maaş ve ücret üzerine birden fazla alacaklının haciz koyması durumunda bunlar işveren tarafından

⁵⁰⁷ **Yılmaz**-Takipli Katılma, s. 281 dn. 34 ve 35'te bahsedilen kararlar; **Berkin**, s. 269'da bahsedilen kararlar.

⁵⁰⁸ **Akcan**, s. 206; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 187; **Kuru/Aydın**, s. 199; **Yılmaz-Takipli Katılma**, s. 281; .

sıraya konur, kesintisi aynı anda yapılmaz. Dolayısıyla teknik anlamda bir sıra cetveli düzenlenmesi ve paraların paylaşılması söz konusu değildir.

Bir borçlunun maaş veya ücreti üzerine birden fazla alacaklı tarafından haciz konulması durumunda işveren, hangi alacaklı için hangi sırada kesinti yapmaya başlayacağını karıştırmamak adına kendisi bir sıralama yapabilir. Ancak bu sıralama İİK'nun 140. veya 206. maddeleri anlamında sıra cetveli olarak nitelendirilemez. Bu nedenle sıra cetveli hakkında öngörülen kanuni hüküm ve sonuçlar burada uygulama alanı bulmaz⁵⁰⁹.

Bu konuda Yargıtay'ın bir kararına göre, *“İİK'nun 83/2. madde hükmüne göre, maaş üzerinde birden fazla haciz varsa bunlar İcra Müdürlüğü'nce sıraya konur ve sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemez. Açıklanan bu durum karşısında İcra Müdürlüğü'nce yapılan maaş hacizlerinin ve yapılması gereken kesintilerin İİK'nun 355. madde hükmü uyarınca bildirilmesi üzerine EÜAŞ tarafından maaş hacizleri ile ilgili yapılan sıralamanın İİK'nun 140/1.maddesinde tanımlanan sıra cetveli niteliğinde olduğundan söz edilemez. Dairemizin 14.01.2014 tarih ve 2013/7887 E, 2014/82 K. sayılı ilâmı bu yöndedir. - Bu durumda mahkemenin, yapılan bu sıralamanın İİK'nun 140/1. maddesi uyarınca İcra Müdürlüğü'nce düzenlenen sıra cetveli niteliğinde olduğu kabul edilerek, aynı Kanun'un 142/1. maddesi uyarınca açılan muvazaa nedenine dayalı sıra cetveline itiraz davalarındaki ilkelere göre uyuşmazlığın çözümlenmesi doğru olmamıştır”*⁵¹⁰.

Acaba borçlu hacze iştirak edilmesine muvafakat edebilir mi? Böylelikle başka bir alacaklı için de maaştan kesinti yapılmasına karar verilebilir mi? Örneğin borçlu B'nin

⁵⁰⁹ **Yılmaz-Şerh**, s. 1416; **Muşul**, s. 261.

⁵¹⁰ Y23.HD, 07.05.2015, E. 2014/4725, K. 2015/3428. Aynı yönde bkz. Y23.HD, 21.02.2018, E. 2015/9100, K. 2018/508: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

geçinmesi için gerekli olan miktarı icra müdürü $\frac{1}{4}$ olarak tespit etmiş ve ilk alacaklı A lehine maaşın $\frac{1}{4}$ 'ü üzerine haciz koymuş olsun. Bundan sonra B'nin maaşı üzerine haciz koydurmak isteyen ikinci alacaklı C lehine A haczedilmezlikten feragat etmiş ve – kendisinin ve ailesinin geçinmesi için yeterli olmamasına rağmen- maaşının toplamda $\frac{1}{2}$ 'si üzerine haciz konulmasına rıza göstermiş olsun. Bu halde icra müdürü A için koydurduğu $\frac{1}{4}$ oranında haczin yanında, C lehine de ayrıca $\frac{1}{4}$ oranında haciz koyabilecek midir?

Fikrimizce böyle bir durumda B'nin beyanına geçerlilik tanımak gerekir. B'nin yalnızca C lehine haczedilmezlikten feragat etmesinde kanuni bir engel bulunmamaktadır. C lehine yapılan haczedilmezlikten feragat beyanı sadece C bakımından geçerli olup, diğer alacaklılar ve B lehine sonuç doğuramaz. Dolayısıyla A için önceden yapılan kesinti miktarının aynı kalması, bunun yanında C için de B'nin muvafakati çerçevesinde kesinti yapılmaya başlanmasında; başka bir deyişle, A'nın haklarına hanel getirmeyecek şekilde C lehine böyle bir feragat beyanında bulunulmasında fikrimizce hiçbir sakınca yoktur. Burada gerçek manada bir hacze iştirak de söz konusu olmayacaktır. Maaş veya ücretin farklı kısımları üzerinde haciz uygulanmış olacaktır. A zaten alacağını alacak, aldığı miktarda herhangi bir azalma olmayacak, bunun yanında C de alacağına kavuşmaya başlayacaktır.

§ 14. MAAŞ VE ÜCRET HACZİNDE MUVAZAA

Maaş ve ücret haczinde hacze iştirak mümkün değildir. Maaş ve ücret haczinin bu özellikli durumu, bazı hallerde borçluyu muvazaalı işlemler yapmaya yönlendirebilmektedir. Alacaklıları tarafından maaş veya ücretine haciz koydurulacağını düşünen borçlu, anlaştığı yakınlarıyla kendi aleyhine gerçekte olmayan borçlar yaratmakta, kendine karşı takip yaptırıp ödeme emrine itiraz etmeyerek maaşı veya ücreti üzerine haciz koydurabilmektedir. İşveren tarafından maaştan/ücretten kesinti yapılarak icra dairesine ve sonra alacaklıya ödenen miktar, bu kişi tarafından tekrar yakını olan

borçluya verilmektedir. Böylece borçlu, maaş ve ücret haczine iştirak mümkün olmadığından, diğer alacaklıları tarafından konacak olan haczi etkisiz bırakabilmekte ve maaş ve ücretinin tamamına erişebilmektedir. Dolayısıyla yapmış olduğu muvazaalı işlem ve takiple alacaklılarını zarara uğratabilmektedir.

Bu gibi durumlarda, zarar gören alacaklının başvurabileceği yol üzerinde durmak gerekir. Burada muvazaalı bir takip söz konusudur. Muvazaalı işlemlere karşı alacaklının başvurabileceği yol olarak, BK'nun 19. maddesi uyarınca muvazaanın (hükümsüzlüğün) tespiti davası ve İİK'nun 277 vd. maddelerinde düzenlenen tasarrufun iptali davası değerlendirilmelidir. Böyle bir durumda BK'nun 19. maddesine göre muvazaa davası açılabilmesi konusunda doktrin ve Yargıtay uygulamasında bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak tasarrufun iptali davası açılıp açılmayacağı hakkında görüş ayrılıkları mevcuttur.

Doktrinde bir görüşe göre⁵¹¹, bu gibi hallerde borçlunun muvazaalı tasarruflarına⁵¹² karşı alacaklı isterse muvazaalı işlemin hükümsüzlüğünün tespiti için

⁵¹¹ **Uyar**, Talih, “Borçlu Hakkında Üçüncü Kişi Tarafından Takip Konusu Yapılan Senedin (Ve İcra Takibinin) “Muvazaalı Olduğu” İleri Sürülerek, Borçlunun Alacaklıları Tarafından “Senedin (Ve İcra Takibinin) Kendileri Bakımından Geçersiz Sayılması İçin Tasarrufun İptali Davası Açılabilir Mi? (İİK.280; TBK 19)”, (Ankara Barosu Dergisi, 1963, S. 1, s. 369-398), s. s. 372 vd.; **Yavaş**-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 190 dn. 786; **Börü**, Levent, “İcra ve İflâs Hukukunda Zarar Verme Kastından Dolayı İptal Davası (İİK M. 280)”, (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2009, C. 58, S. 3, s. 481-537), s. 493; **Akcan**, s. 118 dn. 574.

⁵¹² Burada öncelikle belirtmek gerekir ki, her ne kadar İİK m. 277 vd. maddelerinde iptal davasının konusu hakkında “tasarruf” kelimesi kullanılmış olsa da, doktrinde bu kullanımın hatalı olduğu, iptal davasının konusunu sadece “malvarlığındaki bir hakka doğrudan etki yaparak, o hakkı başkasına nakleden veya sınırlayan, külfet yükleyen veya değiştiren veya sona erdiren hukuki işlem” olarak tanımlanan tasarruf işlemlerinin oluşturmadığı belirtilmektedir. Hatta davanın konusunun, borçlunun “hukuki bir sonuç doğurmak üzere yapılan irade beyanları” şeklinde tanımlanan hukuki işlemlerden de ibaret olmadığı

dava açma yoluna başvurabileceği gibi, bunu yapmayıp iptal davası açma yoluna da gidebilir. Zira alacaklının iptal davası açamayıp yalnızca muvazaaa davası açabileceğini söylemek teorik esaslara uygun olsa da muvazaalı tasarruflar için iptal davası açmak imkânı verilmemesi, muvazaaa iddiasının ispatındaki güçlükler veya imkânsızlık sebebiyle⁵¹³ alacaklıların zararına bir sonuç doğuracaktır. Alacaklının iptal davası açarak borçlunun muvazaalı işlemi hakkında, sadece dava konusu işlemin kanunun öngördüğü kişiler arasında ve bu sürelerde yapılmış olduğunu ispatlamak suretiyle karar almasının önüne geçilmemelidir⁵¹⁴.

Bizim de katıldığımız doktrindeki diğer görüşe göre⁵¹⁵ ise, muvazaalı işlemlere karşı iptal davası açma yoluna başvurulamaz. Borçlunun yalnızca hukuken geçerli olan tasarruflarına karşı iptal davası açılabilir. Davaya konu tasarruf ile borçlunun malvarlığında bir eksilme olmuş ve üçüncü kişinin malvarlığına geçmiştir. İptal davası ile bu malvarlığı değerinin tekrar borçlunun malvarlığına dönmesi talep edilmemekte;

savunulmaktadır. Buna göre kanundaki “tasarruf” kavramını, öğretideki ve uygulamadaki görüşe uygun olarak her türlü hukuki işlemi ve hukuki fiili de içene alacak şekilde geniş anlamıyla anlamak gerekir. Bu doğrultuda, borçlunun ödeme emrine itiraz etmemesi, zamanaşımı def’inde bulunmaması, borç ikrarında bulunması, kendisi hakkında açılmış haksız davayı kabul etmesi, alacağını temlik etmesi, mirası reddetmiş olması, protesto çekmemesi gibi hukuki fiiller de tasarrufun iptali davasına konu olabilmektedir. Bu konuda daha ayrıntılı bilgi ve açıklamalar için bkz. **Uyar-Tasarrufun İptali**, s. 370; **Umar**, s. 54; **Börü**, s. 487 vd.

⁵¹³ Örneğin borçlunun muvazaalı olarak düzenlediği bir borç senedi ile tanıdığı bir kişi tarafından kendisine icra takibi düzenlettirmesi ve maaş haczi koydurması, taşınmazı üzerinde üçüncü kişi lehine ipotek kurdurması gibi durumlarda bunun alacaklı tarafından ispatı çok zor hatta imkânsız olabilir.

⁵¹⁴ Buna karşılık iptal davasının tabi olduğu hak düşürücü süre geçirilmişse veya davaya konu tasarruf işlemi İİK 278 ila 280 arasında öngörülen 1-2 ve 5 yıllık sürelerden önce gerçekleştirilmişse, bu durumda alacaklı iptal davasından olumlu sonuç alamayacağı için muvazaaa davası açma yoluna gitmelidir.

⁵¹⁵ **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 557; **Umar**, Bilge, Türk İcra-İflâs Hukukunda İptal Dâvası, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1963, s. 17, 56; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 567.

yalnızca davacı alacaklıya cebri icra yoluyla bu mal veya haktan alacağını alma yetkisi tanınması istenmektedir. Hükümsüz veya muvazaalı işlemlerde ise, tasarruf işlemine konu mal zaten borçlunun malvarlığı dışına çıkmamış olduğundan bunlar için iptal davası açılmaz. Diğer bir deyişle, zaten sonuç doğurmamış olan bir muamelenin sonucu bertaraf edilemez.

Yargıtay da muvazaalı işlemlerin iptal davasına konu olup olamayacağı konusunda farklı kararlar vermiştir. Eski tarihli bazı kararlarında muvazaalı işlemlerin iptal davasının değil (sadece) BK'nun 18. maddesinin (Yeni BK'nun 19. maddesinin) konusu içinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir⁵¹⁶. Ancak Yargıtay'ın günümüzdeki yerleşmiş içtihatları, muvazaalı işlemlerin iptal davasına konu olabileceği yönündedir⁵¹⁷. Hatta Yargıtay bu davaları, “muvazaa hukuksal nedenine dayalı

⁵¹⁶ “Yüzeysel bakıldığında, iptal davaları ile muvazaa davaları arasında bir benzerlik görülmekte ise de, bu benzerlik her iki tür davanın güttüğü amaçtan öte gitmemektir. Ancak üçüncü şahısların muvazaa davası ile İİK. 277 ve onu takip eden maddelerinde düzenlenmiş olan alacaklılara, borçlunun bazı hileli tasarruflarını iptal ettirebilmelerini sağlamak için tanınan iptal davalarını birbirinden ayırmak gerekir. Gerçekte de, İİK.nun 277 md.sinde sözü edilen iptal davaları, borçlu tarafından ciddi ve geçerli olarak yapılmış bazı tasarruf işlemlerin hükümsüz kılınması için açılır. Oysa, muvazaa davası, alacaklı ve borçlunun yaptığı tasarrufi işlemin gerçekte hiç yapılmamış olduğunu tespit ettirmeyi amaçlar, o nedenle bu iki dava arasındaki fark iptal davasının geçerli muamelelere karşı açılmasına karşın, muvazaa davasının görünürdeki (zahiri) işlemlere karşı açılmasında kendini gösterir. Şu durum karşısında her iki dava gerek nitelik ve koşulları, gerek hüküm ve sonuçları bakımından birbirinden farklı olduğu açıktır. Bu nedenlerle önümüzdeki davanın İİK. 277 ve ardından gelen maddeleri anlamında bir iptal davası olarak benimsenemez.” (YHGK, 03.05.2000, E. 2000/823, K. 2000/851: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı). Benzer açıklamalar için bkz. Y15.HD, 11.10.1993, E. 1993/3423, K. 1993/3490.

⁵¹⁷ “Davacı, alacağının tahsilini engelleyen bir işleme karşı, takip yapılmamış olması halinde veya İİK 284. maddedeki hak düşürücü sürenin geçmiş olması gibi durumlarda 818 sayılı BK 18. (6098 sayılı TBK 19.) maddeye dayalı olarak bir dava açabileceği gibi aynı işlem için koşulların varlığı halinde İİK 277 vd.

tasarrufun iptali davası”⁵¹⁸ olarak nitelemekte ve iptal davasında davanın görülme koşulu olan “aciz vesikası getirme” şartını, “hak düşürücü süre içinde açılmış olma” şartını muvazaaya dayalı iptal davalarında aramamaktadır⁵¹⁹. Bununla birlikte hüküm verirken işlemin muvazaalı olduğundan hükümsüzlüğüne ve malın borçlunun malvarlığına dönmesine değil, davacı alacaklı bakımından hükümsüz sayılmasına karar vermektedir.

Kanaatimizce, borçlunun kendisine karşı muvazaalı bir alacak yaratması, devamında kendisine karşı takip yaptırarak maaş veya ücretine haciz koydurması

maddelerine göre bir tasarrufun iptali davası açması da mümkündür. Davacının bu seçimlik haklarından...” (Y17.HD, 11.03.2013, E. 2012/5917, K. 2012/3140: <http://www.e-uyar.com>).

⁵¹⁸ “*Davacı vekili, müvekkilinin borçlu ... 4. İcra Müdürlüğü'nün 2012/1415 E. sayılı takip dosyasında alacaklı olduklarını, borçlu hakkında ... 8. İcra Müdürlüğü'nün 2012/4527 E. sayılı dosyasında muvazaalı alacağa dayalı olarak davalının takip yaptığını, maaş haczinde önde yer aldığını ileri sürerek, davalının icra dosyasında yapılan kesintilerin davacı alacağına karşılık davacıya ödenmesine karar verilmesini istemiştir...- Bu durumda Mahkemece, davanın dava tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan TBK'nın 19. (818 Sayılı BK'nın 18) maddesinde düzenlenmiş muvazaa iddiasına dayalı iptal istemine dair olduğunun kabulüyle ispat yükü yönünden genel ilkelere uygun olarak uyumsuzluğun çözümlenmesi gerekirken...”* (Y23.HD, 26.03.2018, E. 2015/9976, K. 2018/2352: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁵¹⁹ “*Davacının bu davadaki amacı alacağını tahsil edebilmek için muvazaa sebebiyle temelde geçersiz olan işlemin hükümsüzlüğünü sağlamaktır. Muvazaaya dayalı davalarda davacının icra takibine geçmesi ve aciz belgesi almasına gerek yoktur. Muvazaaya dayalı iptal davasında davacı muvazaalı işlemlerle kendisinin zararlandırıldığını ileri sürmektedir. Davacının iddiasını kanıtlaması halinde iddianın taşınmazın aynuna dair olmadığı, alacağın tahsiline yönelik bulunduğu da gözetilerek İ.İ.K.283/1 maddesi kıyasen uygulanarak iptal ve tescile gerek olmaksızın davacının taşınmazların haciz ve satışını isteyebilmesi yönünden hüküm kurulması gerekecektir.”* (Y17.HD, 24.02.2014, E. 2012/13350, K. 2014/2399: Hukuktürk Hukuk Veri Tabanı). Benzer yönde kararlar için ayrıca bkz. Y17.HD, 01.11.2013, E. 2013/13401, K. 2013/14872; Y17.HD, 10.06.2014, E. 2013/3653, K. 2014/9318; Y17.HD, 10.11.2015, E. 2015/15689, K. 2015/11911; Y17.HD, 17.05.2016, E. 2014/14573, K. 2016/6009; Y17.HD, 19.04.2016, E. 2016/4439, K. 2016/5019.

durumunda tasarrufun iptali davası açılmaz; başvurulabilecek tek yol, BK'nun 19. maddesi çerçevesinde muvazaanın tespitine yönelik dava açmaktır. Muvazaa davası ile tasarrufun iptali davasının şartları, niteliği ve usulleri farklı olduğu gibi dava sonucunda verilecek kararlar da farklıdır. Muvazaa davası aynı bir dava olup dava sonunda davaya konu mal borçlunun malvarlığının hiç çıkmamış hale gelir. İptal davası ise şahsi bir dava olup mal borçlunun malvarlığına geri dönmez, davaya konu tasarruf yalnızca alacaklı bakımından hükümsüz hale gelir. Şu halde Yargıtay'ın muvazaa davasına ilişkin süreye bağlı olmama, aciz vesikasına gerek olmama gibi şartlara dayanmasına ve işlemin muvazaalı olduğu sonucuna varıp da karar vermesine rağmen, hükmünü iptal davası sonucunda verilebilecek hükümler çerçevesinde kurması ve malın borçlunun malvarlığına dönmesine değil, alacaklının mal üzerinde haciz ve satış isteyebilmesine yönelik karar vermesi, kanaatimizce çelişkili ve usule uygun olmayan bir durum yaratmaktadır.

Sonuç olarak, fikrimizce, alacaklının başvurması gereken yol BK'nun 19. maddesi çerçevesinde muvazaanın tespitine yönelik dava açmak ve hükümsüzlüğü tespit ettirmektir. Bundan sonra alacaklı, söz konusu mahkeme kararını icra mahkemesine sunmalı, muvazaalı alacağa dayalı olarak yapılmış olan takibinin ve bu takip içinde konan maaş ve ücret haczinin iptalini talep etmelidir. Böylece alacaklı, kendi koydurduğu maaş ve ücret haczine ilişkin kesintilere başlanabilmesine olanak sağlayacaktır⁵²⁰.

⁵²⁰ Yargıtay'ın bu konudaki bir kararına göre, "Davacı vekili, davalı borçlu ... aleyhine Adana 8.İcra Müdürlüğünde icra takibi başlatıldığını, takibin kesinleştiğini, davalı borçlunun maaşından her ay 1/4 oranında kesinti yapıldığını söz konusu kesintilerin başlamasından sonra davalı ...'in Adana 1. Aile Mahkemesinde açtığı dava sonucunda hükmedilen tedbir nafakasına ilişkin takip yaparak maaş haczi sırasında birinci sıraya yerleştiğini, davalı ...'in nafaka alacağıının muvazaalı olduğunu ileri sürerek davalı ...'in alacağıının muvazaalı olduğunun tespiti ile sıra cetvelindeki alacağıının iptalini talep

§ 15. MAAŞ VE ÜCRET HACZİ İMKÂNININ BORÇ ÖDEMEDEN ACİZ BELGESİ DÜZENLENMESİNE ETKİSİ

Borç ödemedен aciz belgesi, yaptığı icra veya iflas takibi neticesinde alacağına tam olarak kavuşamayan alacaklıya icra dairesi tarafından düzenlenerek verilen ve o alacaklıya birtakım haklar bahşeden belgedir⁵²¹. Yapılan icra takibinde haczedilen malların paraya çevrilmesi ve alacaklıya ödenmesi (veya alacaklılar arasında paylaşılması) neticesinde alacaklı alacağına tam olarak kavuşamazsa, icra memurunun resen⁵²² bir borç ödemedен aciz belgesi düzenleyerek alacaklıya (bir suretini de borçluya) vermesi gerekir (İİK m. 143).

ve dava etmiştir.- Davalı ..., davanın reddini istemiştir.- Mahkemece, iddia, savunma ve dosya kapsamına göre davalı ...' in Adana 1.Aile Mahkemesi'nin tedbir nafakasına ilişkin ilamını icra takibine koyduğu kesintilerin öncelikle bu dosyaya yapıldığı, tarafların hala evli olup aynı çatı altında ikamet ettikleri geçimlerini müşterek sürdüren davalıların nafaka talebinde bulunmalarının hayatın olağan akışına aykırı olup nafaka talebi ve kesintisi ile ilgili işlemin alacaklının alacağını engellemek maksadıyla yapıldığı anlaşıldığından davanın kabulüyle davalı borçlunun maaşından kesilerek davalı alacaklı ...'e ödenen payın yargılama gideri ve vekalet ücreti dahil olmak üzere öncelikle davacı ...'e ödenmesine, kesintiden artan kısım kalması halinde davalı alacaklı ...'e ödenmesine karar verilmiştir... tüm teyiz itirazlarının reddiyle usul ve kanuna uygun bulunan hükmün ONANMASINA aşağıda yazılı onama harcının teyiz edenlerden alınmasına, kararın tebliğinden itibaren 15 gün içerisinde karar düzeltme yolu açık olmak üzere 24.10.2019 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.” (Y23.HD, 24.10.2019, E. 2016/6068, K. 2019/4460: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası).

⁵²¹ **Berkin**, s. 368.

⁵²² Her ne kadar İİK m. 143 gereğince aciz belgesini icra dairesinin resen düzenlemesi gerekse de, uygulamada ancak talep edilmesi durumunda bu belge düzenlenerek alacaklıya verilmektedir (**Uyar-** Aciz Vesikası, s. 346).

Borç ödemededen aciz belgesinin gerek takip hukuku gerekse maddi hukuk bakımından doğurduğu birtakım sonuçlar vardır⁵²³. Aciz belgesinin düzenlenebilmesi ve bu sonuçları doğurabilmesi için, kanunun öngördüğü şartların gerçekleşmesi gerekir. Bunlardan biri de, borçlunun satışı yapılan mallar dışında haczedilebilir mal, hak veya alacağının bulunmamasıdır⁵²⁴. Borç ödemededen aciz belgesi ancak, borçlunun

⁵²³ Kesin aciz belgesinin takip hukuku bakımından sonuçları; İİK m. 68/I anlamında borç ikrarını içeren bir belge olması, İİK m. 100/I'deki koşullar çerçevesinde alacaklıya hacze iştirak imkânı tanınması, alacaklıya tasarrufun iptali davası açma hakkı vermesi ve İİK m. 143/III gereğince alacaklının bir sene içinde yeniden takip yapması durumunda ödeme emri tebliğine gerek olmaksızın haciz yapma imkânı vermesidir. Maddi hukuk bakımından ise; aciz belgesine bağlanan alacak hakkında zamanaşımı süresini 20 yıla çıkarması, bu alacak hakkında faiz işlememesi gibi sonuçları vardır. Aciz belgesinin diğer sonuçları ve bu sonuçlar hakkında daha ayrıntılı bilgi için bkz. **Uyar**, Talih, “Takip Hukukunda Borç Ödemededen Aciz Vesikası (İİK M. 143)”, (Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2007, S. 70, s. 345-358), s. 349 vd.; **Kuru**, Baki, İcra ve İflâs Hukuku, C.II, 3. Baskı, İstanbul, Evrim Dağıtım, 1990, s. 1535 vd.; **Işık**, Melih, İcra Hukukunda Borç Ödemededen Aciz Belgesi ve Bu Nitelikteki Haciz Tutanakları (İİK m. 143, 105), İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 125 vd.; **Üstündağ**, s. 303 vd.; **Berkin**, s. 370 vd.; **Pekcantez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özkes**, s. 244 vd.; **Gürdoğan**, Burhan, “İcra-İflâs Takiplerinde Borçlunun Tamamen veya Kısmen Aczini Tesbit Eden Vesikalar”, (Batider, 1963, C.2, S.1, s.14-37), s. 21 vd.; **Öztek**, Selçuk, İcra ve İflas Hukukunda Borç Ödemededen Aciz Vesikası (İİK m. 143; m. 251), İstanbul, Alfa Yayın Basım Dağıtım, 1994, s. 55 vd.; **Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz/Hanağası**, s. 361 vd.; **Kuru/Aydın**, s. 255 vd.; **Atalı/Ermenek/Erdoğan**, s. 339 vd.

⁵²⁴ **Öztek**, s. 50; **Uyar**-Aciz Vesikası, s. 348; **Gürdoğan**, s. 20. Eğer satış sonrası elde edilen tutar alacağı karşılamaya yetmiyorsa, icra memuru resen tamamlama hacizleri yapar. Tamamlama haczi ile haczedilen malların satışı da resen yapılır. Eğer borçlunun haczedilebilecek başka bir malvarlığı değeri yoksa yahut yapılan tamamlama haczine rağmen hâlâ alacağın tümü karşılanamıyorsa, bu durumda aciz belgesi düzenlenebilir (**Uyar**-Aciz Vesikası, s. 348, **Işık**, s. 87 vd.; **Berkin**, s. 368; **Gürdoğan**, s. 20; **Öztek**, s. 50; **Berkin**, s. 368).

haczedilebilir mal, hak ve alacaklarının tümünün haczedilip paraya çevrilmesine rağmen, alacaklının alacağıın tamamı karşılanamıyorsa düzenlenebilir⁵²⁵.

Alacaklı, borçlunun haczedilebilir malı bulunmasına rağmen haciz talep etmeyerek veya haczedilen malın satışından herhangi bir sebeple feragat ederek aciz belgesi düzenlenmesini talep edemez. Aynı şekilde, haczedilen malın satış bedelinin alacağı karşılamayacağı peşin kabulüyle satıştan önce aciz belgesi düzenlenemez⁵²⁶.

Öte yandan doktrinde, borçlunun sadece yurt dışında bir malvarlığının bulunması yahut sadece yurt dışından aldığı bir maaşının olması halinde borç ödemedен aciz belgesi verilebileceği konusunda görüş birliği vardır⁵²⁷. Buna karşılık, borçlunun haczedilebilir hiçbir malvarlığı değeri olmaması, yalnızca yurt içinde çalışarak kazandığı bir ücret veya maaşının olması halinde borç ödemedен aciz belgesi düzenlenip düzenlenemeyeceği konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre⁵²⁸, borçlunun haczedilebilir maaş veya ücreti olmasına rağmen alacaklının bunun haczini talep etmeyerek aciz belgesi düzenlenmesini istemesi mümkün değildir. Borçlunun buna rıza göstermesi de sonucu değiştirmeyecektir. Diğer görüşe göre ise⁵²⁹, borçlunun maaş ve ücret dışında

⁵²⁵ **Işık**, s. 100. Bunun yanında, satış safhasında yeterli teklif yapılmaması dolayısıyla satış gerçekleşmemişse, bu halde de aciz belgesi düzenleneceği kabul edilmektedir. Bkz. **Işık**, s. 87; **Öztek**, s. 49; **Deliduman**, Seyithan, İcra ve İflas Hukukumuzda Borç Ödemedен Aciz Belgesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1995, s. 35; **Gürdoğan**, s. 20.

⁵²⁶ **Uyar-Aciz Vesikası**, s. 348; **Işık**, s. 98-100; **Deliduman**, s. 34; **Öztek**, s. 49; **Gürdoğan**, s. 20. Aksi yönde bkz. **Öztek**, s. 49 dn. 8'de bahsedilen yazarlar.

⁵²⁷ Bkz. **Uyar-Aciz Vesikası**, s. 348-349; **Berkin**, s. 369; **Öztek**, s. 51; **Deliduman**, s. 36; **Işık**, s. 101.

⁵²⁸ **Belgesay**, s. 238; **Üstündağ**, s. 194; **Öztek**, s. 51.

⁵²⁹ **Çanak**, s. 577; **Deliduman**, s. 35 dn. 152'de anılan kararlar. İsviçre hukukunda kısmen haczedilebilir gelirler ancak bir yıllık süre boyunca haczedilebilir. Buna paralel olarak aciz belgesi de İsviçre hukukunda kural olarak ancak maaş ve ücret haczinden bir yıl sonra düzenlenebilmektedir. Sadece istisnaen borçlunun

haczedilebilir başka bir malvarlığı değeri bulunmuyorsa, alacaklı maaş ve ücret haczinden vazgeçerek borç ödemedен aciz belgesi düzenlenmesini isteyebilir. Bu halde alacaklı maaş ve ücret haczi talep etmek yerine, aciz belgesi düzenlenmesini istemektedir. Üçüncü bir görüş⁵³⁰ ise bu durumda maaş ve ücret üzerine konmuş olan hacizlerin niteliğine göre hareket edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Eğer söz konusu maaş ve ücret üzerinde önceden konmuş çok sayıda haciz varsa veya önceden konmuş olan haciz çok yüksek bir meblağ için konmuşsa, bu nedenle de alacaklının alacağına hiç kavuşamayacağı ya da alacağına kavuşabilmek için çok uzun süre beklemek zorunda kalacağı anlaşılıyorsa bu halde aciz belgesi düzenlenebilmesi gerektiğini savunmaktadır. Zira bu durumdaki alacaklı, aciz belgesine bağlanan sonuçlardan yararlanabilmeli, bu sonuçlardan mahrum bırakılmamalıdır.

Fikrimizce, bu konu yasal bir düzenlemeye muhtaçtır. Mevcut yasal düzenlemeler çerçevesinde, maaş ve ücret haczi yapma imkânı varken alacaklının bundan feragat ederek aciz belgesinin düzenlenmesini talep etmesi mümkün görünmemektedir. Ancak maaş ve ücret haczine iştirakin mümkün olmaması nedeniyle, özellikle yüksek tutarlı alacaklar nedeniyle önceden konmuş olan hacizler, alacaklının alacağına yıllarca kavuşamamasına neden olabilir. Bu durumda alacaklı ne alacağını tahsil edebilmekte ne de aciz belgesine bağlanan lehe sonuçlardan faydalanabilmektedir⁵³¹. Bu ise bizce

işsiz kalması gibi hallerde (alacaklının devam eden hacizden feragat edebileceği ve bu şekilde) bir yıldan önce de aciz belgesinin düzenlenebileceği kabul edilmektedir (**Işık**, s. 101).

⁵³⁰ **Işık**, s. 102.

⁵³¹ Örneğin iptal davası açılabilmesinin şartlarından biri de alacaklının elinde borç ödemedен aciz belgesinin bulunmasıdır. Maaş veya ücret üzerine haciz koydurmuş, ancak ondan önce konmuş olan hacizler nedeniyle beklemede olan alacaklı aciz belgesine sahip olamayacak ve dolayısıyla iptal davası da açamayacaktır. Bu durum kötü niyetli borçlular tarafından suiistimale açık, mal kaçırmaya müsait bir ortam hazırlamaktadır.

menfaat dengesini alacaklı aleyhine ciddi manada bozmaktadır. Bu nedenle yapılacak bir düzenleme ile alacaklının maaş ve ücret haczinden feragat edip aciz belgesi düzenlenmesini talep etmesine imkân tanımak yerinde olacaktır. Yasal bir düzenleme yapılmadığı müddetçe icra müdürünün önce konan maaş ve ücret haczinin niteliğini araştırması, duruma göre aciz belgesi düzenlenip düzenlenemeyeceğini takdir etmesi ise bizce mümkün görünmemektedir.

Alacaklının hem maaş ve ücret haczi talep edip hem de bu haciz devam ederken aciz belgesi düzenlenmesini istemesi ise hiçbir şekilde mümkün görünmemektedir. Zira aciz belgesi, ne kadarlık bir alacak için verildiği bilgisini içermekte ve aciz belgelerinin kaydedildiği özel sicilde de bu miktara yer verilmektedir⁵³². Aciz belgesinin ortaya çıkardığı sonuçlar da sadece bu alacak miktarı için söz konusu olmaktadır. Devam eden bir haciz söz konusuyken karşılanamayan alacak miktarı belirsiz kalacak ve dolayısıyla aciz belgesinin düzenlenmesi de mümkün olmayacaktır.

Eğer maaş ve ücret haczi devam ederken borçlu işsiz kalırsa (haczi kabil başka bir malvarlığı değeri de yoksa), alacaklının bu haczin devamından feragat edebileceği ve aciz belgesinin düzenlenerek kendisine verilmesini talep edebileceği kabul edilmektedir⁵³³. Zira bu halde alacaklının takibe devam etmekten sağlayacağı bir fayda yoktur ve onu aciz belgesinin sonuçlarından mahrum etmemek gerekir. Buna karşılık borçlunun sadece iş yeri değişikliği yapması durumunda maaş ve ücret haczi son bulmayacak, yeni işverenden alınacak olan maaş ve ücret üzerinde haciz devam edecek, bu nedenle aciz belgesinin düzenlenmesi de söz konusu olmayacaktır⁵³⁴.

⁵³² Uyar-Aciz Vesikası, s. 349, 353; Berkin, s. 370; Gürdoğan, s. 20; Öztekin, s. 55.

⁵³³ Işık, s. 102; Üstündağ, s. 302; Deliduman, s. 35; Öztekin, s. 51.

⁵³⁴ Işık, s. 102; Üstündağ, s. 302; Deliduman, s. 36; Öztekin, s. 51.

§ 16. MAAŞ VE ÜCRET HACZİ BAKIMINDAN İCRANIN İADESİ

Bir ilâmın icrası için kural olarak kesinleşmesi şart değildir. Kanun yoluna başvurulmuş olması ilâmın icrasını engellemez. Ancak taraflar, kanunda belirtilen şartları (İİK m. 36) yerine getirerek kanun yolu mahkemesinden icranın geriye bırakılmasını talep edebilirler. Bu talebin kabulü halinde ilâmın icrası, kesinleşme tarihine kadar ertelenmiş olur⁵³⁵. Kanun yolu mahkemesinin icranın geriye bırakılması talebini reddetmesi yahut taraflarca icranın geriye bırakılması talebinde hiç bulunulmamış olması durumunda, ilâmın icrasına devam edilir. Ancak takip konusu yapılmış olan ilâm, daha sonra BAM tarafından kaldırılır ya da Yargıtay’ca bozulursa, artık icrasına devam edilemez. Bu halde İİK ‘nun 40. maddesi gereğince icra işlemleri olduğu yerde durur.

İİK ‘nun 40. maddesine göre, *“Bir ilâmın bölge adliye mahkemesince kaldırılması veya temyizen bozulması icra muamelelerini olduğu yerde durdurur.- Bir ilâm hükmü icra edildikten sonra bölge adliye mahkemesince kaldırılır veya yeniden esas hakkında karar verilir ya da Yargıtayca bozulup da aleyhine icra takibi yapılmış olan kimsenin hiç veya o kadar borcu olmadığı kesin bir ilâmla tahakkuk ederse, ayrıca hükme hacet kalmaksızın icra tamamen veya kısmen eski hâline iade olunur.- Ancak üçüncü şahısların hüsnü niyetle kazandıkları haklara hâlel gelmez.”*⁵³⁶

Bir mahkeme ilâmına dayalı olarak icra takibi başlatılmış, bu takip kapsamında borçlunun maaş veya ücretine haciz konulmuş ve kesintileri devam ediyorken, takibin dayanağı olan ilâm BAM tarafından kaldırılmış yahut temyizde bozulmuşsa, hüküm

⁵³⁵ Üstündağ, s. 354; Yıldırım/Deren-Yıldırım, s. 299.

⁵³⁶ “Kanun koyucu, İcra ve İflas Kanunu’nun 40. maddesinde öngördüğü düzenlemeyle, bir yandan icra bütünüyle gerçekleştirilmemişse, onun devamını yasaklayarak; diğer yandan da, icra edilen kısmın hemen iadesine, söz konusu durumun kesin bir hükümlerle sabit olmasına kadar izin vermeyerek, alacaklı ile borçlunun menfaatleri arasında karşılıklı ve asil bir denge kurmaya özen göstermiştir. Bu suretle, icranın iadesi ihtimalleri olabildiğince azaltılmak istenmiştir (Tanrıver, s. 171)”.

gereğince icra işlemleri olduğu yerde duracaktır⁵³⁷. Ancak maaş ve ücret haczinde icra işlemlerinin durmasından maksadın ne olduğu konusunda doktrinde fikir birliği bulunmamaktadır. Bu halde özellikle kesintilere devam edilip edilmeyeceği konusunda görüş ayrılıkları mevcuttur.

Söz konusu kanun maddesinde, “icra işlemlerinin” olduğu yerde duracağı öngörülmüştür. Bu noktada, icra işlemi kavramından ne anlaşılması gerektiği analiz edilerek bu şekilde bir sonuca varılması gerekir. Zira icra işlemi olarak nitelendirilebilecek işlemler artık yapılmayacak, nitelendirilemeyenler ise yapılmaya devam edebilecektir. *Tanrıver*'e göre⁵³⁸, burada kullanılan “icra işlemi” kavramı, “icra takip işlemi” kavramına göre farklı ve daha geniş bir içeriğe sahiptir. İcra işlemi “*icra organları tarafından yapılan cebrî icranın ilerlemesine yani alacaklının hakkına kavuşmasına yardımcı olan ya da onu bu amaca yaklaştıran işlemler*” olarak tanımlamak mümkündür. Örneğin; paraların paylaşılması/ödenmesi bir icra takip işlemi olmadığı halde, icra işlemidir.

Kaldırma ya da bozma kararı ile birlikte icra işlemleri olduğu yerde duracağından, bundan sonraki icra işlemlerine devam edilemez. Burada icra işlemlerinin kapsamına yalnızca borcun ödenmesine yardımcı olan karar ve işlemler girer; muhafaza tedbirleri ise bu kapsamda değildir⁵³⁹. Dolayısıyla muhafaza tedbirleri varlığını sürdürecektir, yeni muhafaza tedbirleri de alınabilecektir.

⁵³⁷ **Kuru**, Baki, İcra ve İflâs Hukuku, C.III, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 1993, s. 2227. İcra işlemlerinin durması için söz konusu kaldırma ya da bozma kararının icra dairesine ibrazı şarttır. Bu nedenle ibraza kadar yapılan işlemler hukuken geçerlidir (**Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 191; **İyilikli**, s. 288; **Tanrıver**, s.173; **Çelik**, s. 114).

⁵³⁸ **Tanrıver**, s. 173-176.

⁵³⁹ **Tanrıver**, s. 175.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, kaldırma ya da bozma kararı icra işlemlerini olduğu yerde durdurur; bundan önce yapılmış olan işlemlerin geçerliliğini ise etkilemez⁵⁴⁰. Dolayısıyla kaldırma ya da bozma kararı üzerine maaş ve ücret üzerine konan haciz kalkmayacak, varlığını sürdürecektir⁵⁴¹. Salt kaldırma ya da bozma kararı haczin kalkmasına neden olmaz. Haczin kalkması için borçlunun borçlu olmadığı konusunda kesinleşmiş bir ilâma ihtiyaç vardır. Bu nedenle kaldırma ya da bozma kararından sonra yapılacak yargılama neticesinde alacaklının davası reddedilir ve bu ret kararı kesinleşirse, ancak bunun sonucunda icra takibi son bulacak ve konmuş olan haciz kalkacaktır⁵⁴².

Maaş ve ücret haczi infazı bakımından diğer haciz uygulamalarından farklıdır. Genel haciz uygulaması, haczin tek bir işlemle infaz edilmesi şeklinde olduğu halde, maaş ve ücret haczi için belli süreler içinde kesinti işleminin tekrarlanması söz konusudur⁵⁴³. Aynı zamanda infaz işlemi icra müdürü tarafından değil, borçlunun çalıştığı yerdeki kanuni muhatap tarafından yerine getirilir⁵⁴⁴. Bu çerçevede, konmuş olan maaş ve ücret haczinde, takibin dayanağı olan ilâm hakkında kaldırma ya da bozma kararı verilirse, maaş ve ücret kesintisine devam edilip edilmeyeceği doktrinde üzerinde tartışılan bir husus olmuştur. Bir görüşe göre, kesinti yapılması işlemi bir icra işlemi olarak görülmemelidir; zira bunlar icra işleminin taşınması gereken niteliklerden biri olan “icra

⁵⁴⁰ **Kuru**-El Kitabı, s. 929; **Tanrıver**, s. 174; **Kuru**-İcra ve İflâs III, s. 2229.

⁵⁴¹ **Yavaş**-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 191; **İyilikli**, s. 288; **Çelik**, s. 114; **Kuru**-El Kitabı, s. 929; **Kuru**-İcra ve İflâs III, s. 2229.

⁵⁴² **Yavaş**-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi, s. 191 **İyilikli**, s. 288; **Tanrıver**, s. 175; **Akın**, s. 362; **Kuru**-İcra ve İflâs III, s. 2232.

⁵⁴³ **Aydın**, s. 61; **Çanak**, s. 587.

⁵⁴⁴ **Çanak**, s. 587.

organı tarafından yapılma” özelliğine sahip değildir⁵⁴⁵. Kesinti yapılması, icra işlemi olmaktan çok muhafaza (koruma) tedbiri niteliğindedir⁵⁴⁶. Maaş ve ücret üzerindeki haciz varlığını koruduğu sürece kesinti yapılmaya da devam edilmelidir. Salt kaldırma ya da bozma kararı ile haciz kalkmayacağından ve kesinti yapılması işlemi de bir icra işlemi olmadığından, kesinti yapılmaya devam edilmelidir⁵⁴⁷. Ancak bir görüşe göre⁵⁴⁸, tedbiren süreç sonuçlanıncaya kadar veznedeki para alacaklıya ödenmemelidir. Bu şekilde hem borçlunun muhtemel karşı alacağı güvence altına alınmış hem de usul ekonomisi sağlanmış olacaktır, halin icabına en uygun çözüm yolu bu olacaktır.

Diğer bir görüş ise⁵⁴⁹, “haciz kararı verilmesi ve bunun icrası için kanuni muhatabına tebliği, ücretlerden kesinti yapılması, kesilen paranın icra veznesine alınması birbirine bağlı ve fakat birbirinden ayrı birer icra muamelesidir”. Bu nedenle kaldırma ya da bozma kararı üzerine haciz varlığını sürdürmeli, ancak maaş ve ücretten kesinti yapılması işlemi durdurulmalıdır.

Yargıtay çok eski tarihli bazı kararlarında, kesinti yapılması işleminin durmayacağını, sadece icra veznesindeki paranın alacaklıya ödemesinin yapılmayacağını içtihat etmiştir⁵⁵⁰. Bu kararlarda kesinti yapılması işlemini icra işlemi olarak görmemekte ve devam edeceğini belirtmekte; fakat, veznedeki paranın alacaklıya ödenmesini icra işlemi olarak niteleyip duracağına karar vermektedir. Sonraki tarihli ve güncel

⁵⁴⁵ **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 192; **Tanrıver**, s. 177.

⁵⁴⁶ **Tanrıver**, s. 177; **Berkin**, s. 131.

⁵⁴⁷ **Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi**, s. 191; **İyilikli**, s. 289; **Tanrıver**, s. 177; **Berkin**, s. 131.

⁵⁴⁸ **İyilikli**, s. 289; **Tanrıver**, s. 178.

⁵⁴⁹ **Muşul**, s. 508; **Çelik**, s. 131-132; **Aydın**, s. 61; **Çanak**, s. 587; **Oskay/Koçak/Değnekli/Doğan**, C. II, s. 2487; **Kuru-El Kitabı**, s. 929; **Kuru-İcra ve İflâs I**, s. 767; **Kuru-İcra ve İflâs III**, s. 2229.

⁵⁵⁰ **Tanrıver**, s. 176 dn. 16’da bahsi geçen karar.

içtihatlarında ise, işverenin kesinti yapma işlemini icra işlemi olarak görmekte ve kesintilerin durması gerektiğine karar vermektedir.

Yargıtay'ın haczin muhafaza edileceğine, ancak kesintilerin durması gerektiğine ilişkin güncel bir kararına göre, *“Bu durumda takip, İİK'nun 40/1. maddesine göre olduğu yerde duracağından hacizlerin kaldırılmasına karar verilemez ise de; borçlunun haciz konulan maaşından yapılan kesintinin durdurulmasına karar verilmesi gerekir. Şikayete konu 21.06.2016 tarihli müdürlük kararının 3. bendinde 'dosyaya maaş kesintilerinden gelen paranın alacaklıya ödenmesinin durdurulması' şeklinde karar verildiği, bu karara göre maaş kesintisinin devam edeceği, ancak alacaklıya ödenmeyeceği sonucu çıktığı, oysa maaş kesintisinin bozma ilâmından sonra verilen kararın ibrazına kadar durdurulması gerektiğinden bu yöndeki şikayetin kabulü ile 21.06.2016 tarihli müdürlük kararının 3. bendinin bu yönde düzeltilmesine karar verilmesi gerekirken, yanlışlı değerlendirmeyle yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir⁵⁵¹.”*

§ 17. COVID-19 SALGIN HASTALIK DÖNEMİNDE MAAŞ VE ÜCRET HACZİ

COVID-19 hastalığı 11 Mart 2020'de Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilmiştir. Küresel düzeyde ortaya çıkan bu salgın, gerek kişileri ve işletmeleri gerekse devletleri hem ekonomik hem de sosyal açıdan ciddi bakımda etkilemiştir⁵⁵². Ticari işlemlerin neredeyse durduğu, bazı edimlerin ifasının mümkün olmadığı, kişilerin işsiz kaldığı, iş yerini kapattığı, hastalık yanında ekonomik zorluklarla savaş verdiği bu

⁵⁵¹ Y12.HD, 06.02.2019, E. 2018/5354, K. 2019/1411: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi. Aynı yönde bkz. Y12.HD, 12.05.2015, E. 2015/2552, K. 2015/13378; Y12.HD, 07.12.2015, E. 2015/21790, K. 2015/30722; Y8.HD, 25.03.2014, E. 2014/5145, K. 2014/5262; Y12.HD, 25.03.2002, E. 2002/4914, K. 2002/6070: Lexpera Hukuk Bilgi Sistemi.

⁵⁵² **Arslan**, Aziz Serkan, “COVID-19 Salgını Sebebiyle İcra Takiplerine İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, (Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2020, C. 33, S. 148, s. 197-234), s. 197.

dönemde, aynı zamanda cebri icra ile de karşı karşıya kalmak kişilerin büsbütün ekonomik çöküntüsüne neden olacaktı. Zaten pandemiden dolayı kötü olan ekonomik durum bu şekilde daha da kötüye gidecekti. İçinde bulunulan bu olağan dışı dönemde her alanda tedbirler alınmaya çalışılırken, hukukun bundan soyut kalması düşünülemezdi⁵⁵³. Bu çerçevede hukukumuzda da öncelikle İİK'nun 330. maddesi⁵⁵⁴ uyarınca çıkarılan 2279 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile icra ve iflâs takipleri için fevkalade tatil kararı alınmıştır⁵⁵⁵. Akabinde kabul edilen 7226 s. Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un Geçici 1. maddesi ile hem yargılama hem de icra takipleri bakımından geniş tedbirler alınmıştır⁵⁵⁶.

22 Mart 2020 tarihinde 31076 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2279 s. Cumhurbaşkanı Kararı'nın 1. maddesine göre, “COVID-19 salgın

⁵⁵³ **Atalay/Erdoğan**, s. 398.

⁵⁵⁴ **II – FEVKALADE HALLERDE TATİL**

İcra takiplerinin durdurulması halleri:

Madde 330 – Salgın hastalık, umumi bir musibet veya harb halinde Cumhurbaşkanı kararıyla memleketin bir kısmında veya bazı iktisadi zümreler lehine muayyen bir müddet için icra takipleri durdurulabilir.

⁵⁵⁵ Fevkalade hallerde tatil durumunda, Cumhurbaşkanı kararında belirtilen şartları taşıyan her borçlunun aleyhine yapılan takipler, ayrıca bir talepte bulunmasına gerek olmaksızın durur (**Arslan**, s. 203).

⁵⁵⁶ **Arslan**'a göre, 7226 s.K. Geçici Madde 1 ile hem salgının yayılmasının önlenmesi hem de muhtemel hak kayıplarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır (**Arslan**, s. 201). **Atalay/Özekes**'e göre hükmün amacı, tarafların ortaya çıkan bu olağan dışı durumdan olabildiğince az düzeyde etkilenmesini ve zarar görmesini sağlamak, tarafların menfaatlerini dengelemek ve bu arada kamusal menfaati, hukukî güvenlik ve istikrarı korumaktır (**Atalay/Özekes**, s. 167). **Kurt Konca**'ya göre ise, salgının yayılması önlenerek kamu sağlığının korunması, borçluların ekonomik bütünlüklerinin korunması ve ticari faaliyetlerin devamının temini gibi amaçlar barındırmasının yanı sıra, alacaklıyla borçlu arasındaki menfaat dengesini sağlama amacını da gütmektedir [**Kurt Konca**, Nesibe, “2279 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ve 7226 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Koronavirüs Pandemisinin İcra ve İflâs Hukukuna Etkileri”, (Adalet Dergisi, 2020, S.64, s.87-123), s. 90, 94-95].

hastalığının ülkemizde yayılmasını önlemek amacıyla alınan tedbirler kapsamında; bu Kararın yürürlüğe girdiği tarihten 30/4/2020 tarihine kadar, nafaka alacaklarına ilişkin icra takipleri hariç olmak üzere, yurt genelinde yürütülmekte olan tüm icra ve iflas takiplerinin durdurulmasına ve bu çerçevede taraf ve takip işlemlerinin yapılmamasına, yeni icra ve iflas takiplerinin alınmamasına ve ihtiyati haciz kararlarının icra ve infaz edilmemesine karar verilmiştir.⁵⁵⁷” Bunun hemen akabinde 26 Mart 2020 tarihinde 7226 s. Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁵⁵⁸ kabul edilmiştir. Kanunun Geçici 1. maddesi, pandemi döneminde yargı alanında alınan tedbirlere ilişkindir. Maddenin b bendinde özellikle, icra takiplerine ilişkin tedbirler düzenlenmiştir. Buna göre, “9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile takip hukukuna ilişkin diğer kanunlarda belirlenen süreler ve bu kapsamda hâkim veya icra ve iflas daireleri tarafından tayin edilen süreler; nafaka alacaklarına ilişkin icra takipleri hariç olmak üzere tüm icra ve iflas takipleri, taraf ve takip işlemleri, yeni icra ve iflas takip taleplerinin alınması, ihtiyati haciz kararlarının icra ve infazına ilişkin işlemler 22/3/2020 (bu tarih dâhil) tarihinden itibaren 30/4/2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar durur. Bu süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden itibaren işlemeye başlar. Durma süresinin başladığı tarih itibarıyla, bitimine on beş gün ve daha az kalmış olan süreler, durma süresinin sona erdiği günü takip eden günden başlamak üzere on beş gün uzamış sayılır. Salgının devam etmesi halinde Cumhurbaşkanı durma süresini altı

⁵⁵⁷ İcra takipleri yanında iflâs takiplerinin de durdurulması, yeni takip yapılmasının engellenmesi, ihtiyati haciz kararının icra ve infazının engellenmesi gibi İİK m. 330 kapsamında alınamayacak tedbirlerin, açık bir kanuni dayanağının olmamasına rağmen Cumhurbaşkanı kararı ile alınması aslında mümkün değildir. Bu durum doktrinde eleştirilere neden olmuştur. Bununla birlikte, akabinde çıkan 7226 s.K. Geçici 1. maddesi ile bu tartışmalar değerini yitirmiştir. Bu konuda daha ayrıntılı açıklamalar ve eleştiriler için bkz. **Atalı/Erdoğan**, s. 398.

⁵⁵⁸ RG. 26.03.2020/31080(Mükerrer).

ayı geçmemek üzere bir kez uzatılabilir ve bu döneme ilişkin kapsamı daraltılabilir. Bu kararlar Resmî Gazete’de yayımlanır.”

Görüldüğü üzere 7226 s.K. bu maddenin yürürlük tarihini geçmişe yürütmüş ve Cumhurbaşkanı kararının yayımlandığı tarih olan 22 Mart 2020 olarak belirlemiştir⁵⁵⁹. Dolayısıyla alınan tedbirler bakımından sadece, sonraki tarihli, özel ve üstün norm olan 7226 s.K. dikkate alınmalıdır; Cumhurbaşkanı Kararı hükümsüz kalmıştır⁵⁶⁰. Cumhurbaşkanı Kararı sadece, 7226 s.K.’un yayımlandığı 26 Mart 2020 tarihinden önce, kendi yayımlandığı 22 Mart 2020 tarihinden sonra fiilen uygulama alanı bulabilmiştir; 7226 s.K. yayımlandıktan sonra hiçbir işlem bakımından uygulama alanı kalmamıştır⁵⁶¹. Daha sonra, 7226 s.K. Geçici 1. madde ile belirlenen durma süreleri, aynı hükmün Cumhurbaşkanı Kararına verdiği yetkiye dayanılarak, 2480 s. Cumhurbaşkanı Kararı⁵⁶² ile 15.06.2020 tarihine kadar uzatılmıştır. Düzenlemelerde geçen durma kararı, bir topluluk bakımından veya coğrafi bakımdan sınırlandırılmamış olup tüm yurt genelindeki borçlular için geçerlidir⁵⁶³.

7226 s.K. kapsamında takip hukukuna ilişkin olarak duracak süreler düzenlenirken, bunların taraflar için öngörülen süre olması şart koşulmamıştır. Kanun,

⁵⁵⁹ **Pekcanitez, H., Erişir, E.**, “Koronavirüs (COVID-19) Salgınına Karşı Alınan Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukukunu İlgilendiren Önlemler”, (Legal Hukuk Dergisi, 2020, S. 210, s. 2675-2755), s. 2683.

⁵⁶⁰ **Atalay/Özekes**, s. 165; **Kurt Konca**, s. 93; **Atalı/Erdoğan**, s. 401; **Arslan**, s. 205.

⁵⁶¹ **Atalı/Erdoğan**, s. 401; **Pekcanitez/Erişir**, s. 2681.

⁵⁶² RG. 30.04.2020/31114. Kararın 1. maddesi şu şekildedir: “Covid-19 salgın hastalığının ülkemizde yayılmasını ve yargı alanında doğabilecek hak kayıplarını önlemek amacıyla; 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun geçici 1 inci maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen durma süresi, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda öngörülen zorunlu idari başvuru yoluna ilişkin süreler hariç, 1/5/2020 (bu tarih dâhil) tarihinden 15/6/2020 (bu tarih dâhil) tarihine kadar (salgın hastalığın yayılma tehlikesinin daha önce ortadan kalkması halinde yeniden değerlendirilmek üzere) uzatılmıştır.”

⁵⁶³ **Arslan**, s. 204.

“İcra ve İflas Kanunu ile takip hukuka ilişkin diğer kanunlarda belirlenen bütün sürelerin” duracağını belirtmiştir. Bunun yanında Kanun, nafaka alacaklarına ilişkin icra takipleri hariç olmak üzere, tüm icra ve iflas takiplerinin buldukları aşamada duracağını, gerek taraf takip işlemleri gerekse icra takip işlemlerinin belirlediği bu süreçte yapılamayacağını düzenlemiştir⁵⁶⁴. Dolayısıyla hem icra dairesi tarafından yapılacak işlemlerin hem taraflarca yapılacak işlemlerin yapılması mümkün değildir⁵⁶⁵. Ancak düzenleme gereğince takipler derdest olarak kalmakta, durma süresinden önce yapılmış olan işlemler varlığını sürdürmektedir⁵⁶⁶. Örneğin haciz yapılmışsa bunların satışı yapılamamakta, bununla birlikte haciz de kalkmayarak mevcudiyetini korumaktadır.

Kanunda taraf ve takip işlemlerinin⁵⁶⁷ duracağından bahsedilmiş, üçüncü kişilerin yapacağı işlemlerden bahsedilmemiştir. Ancak kanun aynı zamanda tüm takiplerin duracağını da düzenlediğinden, gerek üçüncü kişiler tarafından yapılacak gerekse üçüncü kişilere karşı yapılacak olan işlemlerin de yerine getirilemeyeceğinin kabulü gerekir⁵⁶⁸. Bu çerçevede durma süresi boyunca maaş ve ücretin hacz edildiğine dair ihbarnamenin

⁵⁶⁴ **Atalı/Erdoğan**, s. 404. Burada icra takiplerinin duracağı düzenlendikten sonra, takip işlemlerinin de duracağını ayrıca düzenlenmiş olması gereksizdir. Zira takiplerin durması zaten, buna bağlı olarak yapılacak takip işlemlerinin de durmasını kapsar. Bu yöndeki eleştiriler için bkz. **Pekantez/Erişir**, s. 2709.

⁵⁶⁵ **Atalı/Erdoğan**, s. 408; **Arslan**, s. 216.

⁵⁶⁶ **Pekantez/Erişir**, s. 2715; **Atalı/Erdoğan**, s. 408.

⁵⁶⁷ Burada taraf işlemleri ile takip işlemlerinin ayrı ayrı anılmış olması gereksizdir. Takip işlemleri, hem taraf takip işlemlerini hem de icra takip işlemlerini kapsayan genel bir başlıktır. Bu yöndeki eleştiriler için bkz. **Kurt Konca**, s. 104.

⁵⁶⁸ **Atalı/Erdoğan**, s. 412; **Arslan**, s. 216; **Atalay/Özekes**, s. 177.

kanuni muhataba tebliği mümkün olmamalı⁵⁶⁹, kanuni muhatabın ücretten kesinti yaparak icra dairesine göndermesi de söz konusu olmamalıdır.

Doktrinde, durma süresi boyunca yeni maaş ve ücret hacizlerinin yapılamayacağı noktasında bir tereddüt bulunmamakla birlikte, 22 Mart 2020 tarihinden önce konmuş ve kesintisine devam edilen maaş ve ücret hacizleri için durma süresi boyunca kesintilere devam edilip edilemeyeceği konusunda görüş ayrılıkları ortaya çıkmıştır. Haciz fiilen değil, hukuken el koymadır ve icra müdürünün haciz kararını tutanağa bağlaması ile haciz konmuş olur⁵⁷⁰. Bundan sonra haczedilen malın muhafaza altına alınması, kesinti yapılması gibi işlemler haciz değil, muhafaza tedbiri niteliğindedir. Dolayısıyla söz konusu tartışma haczin devam edip etmeyeceği konusunda değil, bu haciz gereğince yapılan ve muhafaza tedbiri niteliğinde olan kesintilere devam edilip edilemeyeceği noktasındadır.

Bu konuda görüş beyan eden *Atalay/Özekes*'e göre⁵⁷¹, takipler tamamen durduğu için bu sürede muhafaza tedbirleri de alınmamalı, dolayısıyla muhafaza tedbiri niteliğindeki “maaş ve ücretten kesinti yapılması” işlemi de yerine getirilememelidir. Nasıl ki hacizli mal muhafaza altına alınamıyorsa, maaş ve ücret kesintisine de devam

⁵⁶⁹ Aynı yönde bkz. **Özekes**, Muhammet, “Adalet Bakanlığı İcra İşleri Daire Başkanlığının Maaş Kesintileri Hakkında 7226 Sayılı Kanunun (ve İİK m. 330’un) Hükmü ile Yargıtay Kararlarına Açıkça Aykırı Görüşü”, (COVID-19 Salgınının Hukukî Boyutu, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.195-202), s. 199; **Atalay/Özekes**, s. 179; **Arslan**, s. 216; **Pekcanitez/Erişir**, s. 2715.

⁵⁷⁰ **Atalay**, O., **Özekes**, M., “7226 Sayılı Kanun ile İcra ve İflâs Kanunu m. 330 Hükmünü Uygulayan Cumhurbaşkanlığı Kararı (2279 Sayılı) Çerçevesinde Ortaya Çıkan Sorunlar ve Tartışmalara Cevaplar”, (COVID-19 Salgınının Hukukî Boyutu, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 159-186), s. 178; **Yavaş**, s. 189; **Akil**, s. 367 dn. 398; **Akcan**, s. 113. Maaş ve ücret haczinde işverene tebligat yapılması ve işveren tarafından kesinti yapılması da haciz işlemi değil, muhafaza tedbiridir.

⁵⁷¹ **Atalay/Özekes**, s. 179-180. Aynı yönde bkz. **Özekes**, s. 199.

edilememeli, durma süresi boyunca kesintilere ara verilmelidir. Ayrıca getirilen düzenlemelerin borçluları koruma amacını da taşıyan sosyal hükümler olduğu dikkate alınır, kesinti yapılmaya devam edilmesi düzenlemelerin amacına uygun düşmeyecektir. Aynı şekilde *Atalı/Erdoğan*⁵⁷² da maaş ve ücret haczine ilişkin kesintilere devam edilemeyeceğini düşünmektedir. Takip hukukuna ilişkin getirilen bu önlemlerle kanun koyucu, salgının oldukça kötüleştirdiği ekonomik ortamda kişilerin ekonomik bütünlüğünün iyice bozulmasının, ekonomik olarak çöküntüye uğramasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Alınan tedbirler neticesinde hangi işlemlerin yapılıp hangilerinin yapılamayacağına ilişkin yorumda bulunurken kanun koyucunun bu amacından hareket edilmesi uygun olacaktır⁵⁷³. Bu çerçevede, içinde bulunulan olağanüstü dönemde, tüm takip ve takip işlemleri de durmuşken, maaş ve ücret haczi için kesintiye devam edilmesi kanunun amacıyla bağdaşmayacaktır. Bu yazarların aksine *Pekcanitez/Erişir*⁵⁷⁴ ise, durma süresinde icra ve iflas hukuku açısından doğmuş olan sonuçların varlığını sürdüreceğini, 22 Mart 2020 tarihinden önce konmuş olan hacizler varlığını sürdüreceğinden haciz ihbarnamesine istinaden yapılan kesintilerin de durma süresi boyunca devam etmesi gerektiğini, aksinin kabulünün haczin kaldırılması gibi bir sonuç doğuracağını düşünmektedir. Zira kesintiye devam edilmemesi durumunda normal dönemde kesilmesi gereken miktarın borçluya ödeneceğini, bu durumun ise konmuş olan haczin sonuçlarının ortadan kaldırılması anlamına geleceğini belirtmektedir⁵⁷⁵. 7226 s.K. geçici madde 1, söz konusu olağanüstü şartlarda mevcut halin korunmasını amaçladığına

⁵⁷² **Atalı, M., Erdoğan, E.**, “COVID-19 Salgınının İcra ve İflâs Hukuku Alanına Etkileri”, (İstanbul Hukuk Mecmuası, 2020, C. 78, S. 2, s. 395-416), s. 412.

⁵⁷³ **Atalı/Erdoğan**, s. 407.

⁵⁷⁴ **Pekcanitez/Erişir**, s. 2716-2720.

⁵⁷⁵ Eğer yapılmayan kesinti nedeniyle hacizli alacak borçlunun malvarlığına giriyorsa, burada sadece muhafaza tedbiri değil haciz de ortadan kalkmaktadır. Zira haciz borçlunun hacizli mal üzerindeki mülkiyet hakkının da sonlanması sonucunu doğurur (**Pekcanitez/Erişir**, s. 2717 dn. 92).

göre, bu şekilde bir yorumlamanın kabul edilemez olduğunu savunmaktadır. Nasıl ki taşınır ve taşınmaz hacizleri devam ediyorsa, alacak hacizlerinin de varlığını sürdürmesi gerektiğini ve durma süresinde de kesintilerin yapılması gerektiğini düşünmektedir. Bu durumda fevkalâde mühlete ilişkin İİK'nun 323. maddesinin 1. fıkrasının yol gösterici olabileceğini düşünmekte; hükme göre mühlet sırasında da hacizli ücretlerin tahsil edileceğini belirtmektedir. Bununla birlikte, bu dönemde borçlunun ekonomik durumunda ciddi bir değişiklik meydana gelmişse, icra müdüründen “borçlu ve ailesi için gerekli olan miktarı” tekrar takdir etmesinin istenebileceğini önermektedir. Aynı şekilde, kesintilere devam edilmesi gerektiği yönünde görüş belirten *Kurt Konca*⁵⁷⁶, hükmün salgının yayılmasını önleme amacı taşıdığını, kesinti yapıp gönderilmesi işlemi fiziki teması zorunlu kılmadığından salgının yayılmasına olumsuz etki etmeyeceğini, zaten haczedilmiş olan maaş ve ücretten kesinti yapılmasının borçlunun ekonomik durumunu daha kötüye götürmeyeceğini ve bu nedenle maaş ve ücret haczi için kesintilerin yapılması gerektiğini belirtmektedir. Aynı doğrultuda *Arslan*⁵⁷⁷, eğer işçi pandemi döneminde hâlâ aynı koşullarda çalışmaya devam ediyorsa, maaş ve ücretten kesinti yapılabilmesini borçluyla alacaklı arasındaki menfaat dengesine daha uygun bulmaktadır. Sürelerin durmasına dair düzenlemenin üçüncü kişi olan işvereni kapsamadığını ve kanunun amacını da dikkate alarak bu sonuca ulaşılabileceğini belirtmektedir.

Bu konu uygulamada da tereddütlere neden olmuş, Hazine ve Maliye Bakanlığı'na hitaben yazılan Adalet Bakanlığı İcra İşleri Daire Başkanlığı'nın görüşünde⁵⁷⁸, 22 Mart 2020 tarihinden önce hakkında haciz kararı verilmiş maaş ve

⁵⁷⁶ **Kurt Konca**, s. 108.

⁵⁷⁷ **Arslan**, s. 220.

⁵⁷⁸ 02.04.2020 tarih ve 864205598-300/2678 sayılı yazı: “...Nafaka alacaklarına ilişkin takiplerin ve dolayısıyla maaş hacizlerinin devam edeceği açık olup, başka sebebe dayanan diğer maaş hacizlerinin devam etmesinin ve maaş kesintilerinin yapılmasının İcra ve İflas Takiplerinin Durdurulmasına Dair 2279

ücretler bakımından kesintilere devam edilmesi gerektiği belirtilmiştir⁵⁷⁹. Eğer maaş ve ücret üzerinde birden çok haciz varsa ve bu süreçte biri için yapılan kesinti tamamlanırsa,

sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararına ve yukarıda bahsi geçen yasal düzenlemelere aykırılık oluşturmayacağı, zira icra takiplerinin durdurulduğu tarih aralığında icra daireleri tarafından yeni haciz kararları alınmayacağından maaş haczi ve kesintileri için ilgili kurum ve kişilere yazılan müzekkerelerin postada gecikmiş olması ve takibin dayanağının nafaka borcuna ilişkin olup olmadığı veya diğer taraf lehine talep edilen bir işlem kapsamında bulunup bulunmadığının kesinti yapacak kurum ya da kişi tarafından bilinemeyecek olması gibi hususlar dikkate alındığında haciz müzekkerelerinin gereği yerine getirilerek maaş kesintilerinin ilgili icra dairesi hesabına gönderilmesinin uygun olacağı, Maaş kesintilerinden icra dosyasına gelen ödemelerle ilgili ihtilaf bulunup bulunmadığının, alacaklına ödenip ödenmeyeceğinin icra müdürlüğüne takdir edileceği, yapılacak işlemin hukuka aykırı veya hadiseye uygun bulunmadığının düşünülmesi halinde ancak borçlu tarafından İcra ve İflas Kanununun 16 ncı maddesi kapsamında şikâyet yoluyla icra mahkemesine taşınabileceği, bu durumda mahkemelerce verilecek karar gereğince icra müdürlüklerince işlem tesis edilmesi gerektiği, Değerlendirilmektedir. Bu itibarla; Uygulanan maaş haczi kesintilerine devam edilmesi, Birden fazla icra dosyasının bulunması ve bir dosyadan yapılan kesintinin bitmesi halinde sırası gelen icra dosyaları için de maaş haczi kesintisinin yapılması gerektiği değerlendirilmiş olup, Bilgi edinilmesi hususunda gereğini arz ederim.”(http://bicen.av.tr/wp-content/uploads/2020/04/242020192229%C4%B0cra-Kesintileri.pdf. Erişim Tarihi: 16.12.2020).

⁵⁷⁹ Adalet Bakanlığı İcra İşleri Daire Başkanlığı'nın bu yazısı Özekes tarafından ağır şekilde eleştirilmiştir. Yazar icra dairelerinin işlemlerini yaparken bağımsız ve tarafsız olduğunu, kanuna ve hadiseye göre kendisinin bir karar vermesi gerektiğini, eğer bu işlemi yaparken tereddüt etse bile ne icra mahkemesinden ne de idari bir makamdan görüş talep etmemesi gerektiğini belirtmektedir. İcra dairesinin işlemlerine karşı zaten şikâyet yolu öngörülmüştür. Eğer icra dairesinin yaptığı işlem icra hukuku kurallarına aykırıysa yahut icra dairesi takdir yetkisinin kullanımında olaya uygun karar vermediyse, ilgililerin şikâyet yoluna başvurması ve böylece icra dairesinin işleminin icra mahkemesi tarafından denetlenmesi söz konusu olur. Bu yazı ile Adalet Bakanlığı ise, icra müdürünün yetkili olduğu bir alanda görüşünü açıklamakta, icra dairelerine öneride bulunmakta ve aslında sadece yargısal denetimin gerçekleştirilebileceği bir alana müdahalede bulunmaktadır. Bu çerçevede Adalet Bakanlığı'nın bu alanda görüş açıklamış olması hukuken hiçbir anlam ifade etmemektedir. Bu konuda daha ayrıntılı açıklama ve gerekçelendirmeler için bkz. Özekes, s. 197-198.

sırası gelen bir sonraki icra dosyası için de kesinti yapılmaya başlanabileceği bildirilmiştir. Bu nedenle uygulama, durma süresince de kesintilere devam edilmesi şeklinde gerçekleşmiştir.

Kanun koyucu nafaka alacaklarına ilişkin takipleri istisna tutmuştur⁵⁸⁰. Zira nafaka alacağı, alacaklısının hayatını idame ettirebilmesi için zorunlu bir alacaktır⁵⁸¹. Bu nedenle, nafaka alacağına ilişkin gerek ilâmlı gerekse ilâmsız takipler⁵⁸² için maaş ve ücret haczi yapılması, yapılan haczin yerine getirilmesi için tebligat yapılması, kesinti yapılarak icra dairesine gönderilmesi, icra dairesi tarafından paranın nafaka alacaklısına ödenmesi mümkündür.

Geçici madde 1'in 3. fıkrasının b bendine göre, "*Durma süresi içinde rızaen yapılan ödemeler kabul edilir ve taraflardan biri, diğer tarafın lehine olan işlemlerin yapılmasını talep edebilir.*". Bu durumda borçlunun bünyesinde çalıştığı yerin kanuni muhatabı tarafından borçlunun maaş veya ücretinden kesinti yapılarak gönderilmesi durumunda bunun icra dairesince kabul edilip edilmeyeceği tartışılabilir. Fikrimizce konumuz bağlamında rızaen ödeme yapabilecek olan tek kişi borçlunun kendisi olabilir. Borçlunun çalıştığı yerin kanuni muhatabı söz konusu kesintiyi haczin gereği olarak yerine getirmektedir. Onun kesinti yaparak icra dairesine göndermiş olması, hükmün kapsamında "rızaen yapılan ödeme" olarak değerlendirilemez. Bununla birlikte, hüküm diğer tarafın lehine olan işlemlerin yapılmasına da cevaz verdiği için, borçlunun talep

⁵⁸⁰ Takibe konu edilen nafaka ilâmmında nafakadan başka alacaklara da hükmedilmişse bunlar ayırt edilmeli, yalnız nafaka alacağı bakımından takibe devam edilmelidir (**Pekcanitez/Erişir**, s. 2709; **Kurt Konca**, s. 100).

⁵⁸¹ **Kurt Konca**, s. 100.

⁵⁸² Mahkeme ara kararıyla tedbir nafakasına karar verdiyse, Yargıtayın yerleşmiş içtihatları gereğince nafaka alacaklısı ilâmsız takip yapmaktadır (**Pekcanitez/Erişir**, s. 2709).

etmesi durumunda maaş ve ücret haczi yapılması, buna ilişkin kesintilerin yapılarak icra dairesine gönderilmesi ve paranın alacaklıya ödenmesi mümkündür.

Kanunda, icra veznesinde bulunan paraların alacaklıya ödenip ödenmeyeceği konusunda açıklık bulunmamaktadır. Tüm takiplerin ve takip işlemlerinin duracağı düzenlenmiş olsa da, kanun koyucunun düzenlemeyi yapmaktaki amacından hareketle, veznedeki paranın alacaklıya ödenmesinin önüne geçmek gibi bir saikinin bulunduğu bahsedilemez⁵⁸³. Zira bunun ne alacaklıya ne de borçluya sağlayacağı bir fayda yoktur⁵⁸⁴. Bu nedenle, icra veznesindeki paranın alacaklılara ödenmesi gerekir⁵⁸⁵. Bu durumda *Arslan*⁵⁸⁶, Adalet Bakanlığı'nın yayımladığı yazıyla⁵⁸⁷ da paralel şekilde, dosyanın durumuna göre sıra cetveli düzenlenmesini gerektirmeyen, borçlu veya üçüncü kişilerin hak ihlaline neden olmayan hallerde icra veznesindeki paranın alacaklılara ödenebileceğini belirtmektedir. Buna karşılık *Atalay/Özekes*⁵⁸⁸ ise, tek alacaklının bulunduğu takip ile birden çok alacaklının bulunduğu ve bu nedenle sıra cetveli düzenlenmesini gerektiren takip arasında bu şekilde bir ayırım yapmanın doğru olmadığını

⁵⁸³ *Atalı/Erdoğan*, s. 410; *Arslan*, s. 215 dn. 35; *Atalay/Özekes*, s. 180; *Kurt Konca*, s. 109; *Bulut*, Uğur “7226 Sayılı Kanun’un İcra Hukukundaki Satış ve Paraların Ödenmesi İşlemlerine Etkisi”, (COVID-19 Salgınının Hukukî Boyutu, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s.231-242), s. 239.

⁵⁸⁴ *Atalay/Özekes*, s. 180.

⁵⁸⁵ *Bulut*, s. 241.

⁵⁸⁶ *Arslan*, s. 218

⁵⁸⁷ Adalet Bakanlığı tarafından 24.03.2020 tarihinde yayımlanan 86420598-296/2543 sayılı Yazıda, “...İcra daireleri yapılan ödemeler kabul edilerek, dosya kapsamında sıra cetveli yapılmasını gerektirmeyen ve borçlu yada üçüncü kişilerin haklarının ihlal edilmeyeceğinin anlaşıldığı durumlarda paraların alacaklılarına ödenebileceği...” belirtilmektedir.

(<https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/24.03.20%20Adalet%20Bakanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20%C4%B0cra%20Karar%C4%B1.pdf> Erişim Tarihi 16.12.2020).

⁵⁸⁸ *Atalay/Özekes*, s. 181.

düşünmekte, durma süresi içinde gerek sıra cetveli düzenlenmesinin gerekse ödeme yapılamasının mümkün olması gerektiğini belirtmektedir. Hangi görüş kabul edilirse edilsin, maaş ve ücret hacizlerinde hacze iştirak mümkün olmadığından sıra cetveli düzenlenmesi zaten söz konusu olmayacak, fikrimizce üçüncü kişilerin haklarına halel getirebilecek bir durum da ortaya çıkmayacaktır. Bu nedenle veznedeki paranın maaş ve ücret haczinin alacaklısına ödenmesinde bir mahsur görünmemektedir. Dolayısıyla, eğer maaş ve ücret haczinin gereği olarak 22.03.2020 tarihinden önce borçlunun çalıştığı yerdeki kanuni muhatap tarafından kesilerek icra dairesine gönderilmiş olan bir para varsa, bu paranın alacaklıya ödenmesi gerekir.

Fevkalade tatil süresi içinde, 7226 s.K.'da düzenlenen yasağa aykırı olacak şekilde bir takip işlemi yapılırsa, bu işlem kamu düzenine aykırılık nedeniyle süresiz şikâyet yoluyla ileri sürülebilir⁵⁸⁹. Zira düzenlemenin kamu sağlığı ve kamu düzenini koruma amacı bulunmaktadır⁵⁹⁰. Şikâyet yoluna başvurmak isteyen tarafın durma sürelerinin sona ermesini beklemesi de şart değildir. Zira 7226 s.K. Geçici Madde 1/1-a ile şikâyet sürelerinin durdurulmuş olması, şikâyet yoluna başvurmaya ve icra mahkemesi tarafından şikâyet başvurusu hakkında karar verilmesine engel değildir⁵⁹¹.

⁵⁸⁹ **Pekcanitez/Erişir**, s. 2677; **Kurt Konca**, s. 103.

⁵⁹⁰ **Kurt Konca**, s. 103.

⁵⁹¹ **Pekcanitez/Erişir**, s. 2728.

SONUÇ

Maaş ve ücret borçlu ve ailesi bakımından önemli bir geçim kaynağı olması, yokluğunda borçlu ve ailesinin kamuya muhtaç duruma düşebilecek olması gibi nedenlerle diğer alelade alacaklardan ayrılmaktadır. Maaş ve ücret haczine ilişkin düzenlemeler getirirken kanun koyucunun, maaş ve ücretin bu niteliğini göz önünde bulundurması ve haciz sonrasında borçlunun elinde kalacak miktarın belli bir seviyenin altına düşmesini engelleyici, koruyucu hükümler öngörmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, hem borçlunun yaşamını sürdürebilmesi bakımından arz ettiği önem hem de alacaklının alacağına ulaşma vasıtası olması açısından maaş ve ücretin kural olarak ancak kısmen haczine cevaz verilmiştir.

Maaş ve ücret haczine ilişkin olarak çeşitli kanunlarda farklı hükümlere yer verilmiştir. Bu hükümler gerek haczedilebilecek miktar bakımından değişik esaslar getirmekte gerekse haczedilmezlikten feragat, haczin tatbiki usulü gibi konularda farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle hangi borçlunun hangi düzenlemeye tabi olarak maaş ve ücretinin haczedileceğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Çalışmamızda maaş ve ücret haczine ilişkin olarak getirilmiş çeşitli kanun hükümlerinden, bunların öngördüğü haczedilmezlik kurallarından ayrıntılı olarak bahsedilmiştir. Bu kapsamda uygulamada en çok karşımıza çıkan İİK'nun 83. maddesi, İş K.'nun 35. maddesi ve 5510 s.K.'un 93 maddesinin kapsama alanı üzerinde ayrıntılı açıklamalar yapılmaya gayret edilmiştir.

İİK'nun 83. maddesi gereğince maaş ve ücret, borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan miktar çıkarıldıktan sonra, ancak $\frac{1}{4}$ oranından az olmamak şartıyla haczedilebilir. Dolayısıyla kanun maaş ve ücretin $\frac{1}{4}$ 'ünün haczini mutlak olarak zorunlu tutmuş, geriye kalan kısmın haczi bakımından ise icra müdürüne bir takdir yetkisi tanımıştır. İcra müdürü bu takdir yetkisini kullanırken borçlu ve ailesinin geçinmesi için gerekli miktarı dikkate almalıdır. Burada aile kavramı geniş olarak anlaşılmalı, geçinme

kavramı ise normal bir kişinin geçim standartları baz alınarak belirlenmelidir. Öte yandan İş K.'nun 35. maddesi işçinin ücretinin en fazla ¼'ünün haczedilebileceğini öngörmüştür. Dolayısıyla İİK ile tamamen zıt karakterdeki bu hüküm gereğince işçinin ücreti en çok ¼ oranında haczedilebilir. Bununla birlikte uygulamada genellikle böyle bir araştırma yapılmaksızın, her iki kanuna tabi olan borçlular bakımından da ¼ oranında haciz yapılmaktadır. 5510 s.K.'un 93. maddesi ise bu kanuna tabi emekli maaşları bakımından tamamen haciz yasağı getirmiştir. Bu nedenle maddede sayılan istisnalardan olmadığı sürece (nafaka ve prim alacağı) takip konusu alacak için emekli maaşının haczi borçlu buna muvafakat etmediği sürece mümkün değildir.

İİK'nda öngörülen, borçlunun ücret veya maaşının her halükarda asgari ¼ oranında haczedilmesi zorunluluğu, özellikle düşük maaşla çalışan kimseler bakımından güçlükler neden olmaktadır. Borçlunun aldığı miktar dahi borçlu ve ailesinin geçinmesi için yeterli değilken, bunun üzerine bir de asgari ¼ oranında haciz yapma mecburiyeti borçluyu ekonomik ve sosyal olarak katlanılmaz bir duruma sokabilmektedir. Bu nedenle fikrimizce İİK.'nun 83. maddesindeki asgari haciz sınırının kaldırılması yahut hükmün, haciz sonrası borçluda kalacak olan miktarın asgari ücretin altına düşmesini engelleyici şekilde yeniden düzenlenmesi uygun olacaktır.

Maaş ve ücret esasen borçlunun üçüncü kişilerdeki müstakbel alacağı hükmündedir. Ancak maaş ve ücret alacağının her ay yeniden doğuyor olması; bu nedenle haczinin tek seferde infazının mümkün olmaması, belli aralıklarla tekrarlanmasına ihtiyaç duyulması bunlar için diğer alacaklardan farklı bir haciz prosedürü getirilmesini gerektirmiştir. Bu nedenle kanun koyucu İİK'nun 355 vd. maddelerinde maaş ve ücret haczine ilişkin ayrı bir usul öngörmüştür. Buna göre borçlunun çalıştığı yere bir tebligat yapılarak maaş ve ücret miktarının bir hafta içinde icra dairesine bildirilmesi, borç bitinceye kadar da hacizli miktarın kesilerek icra dairesine ödenmesi emredilmektedir. Bununla birlikte borçlunun maaş ve ücret miktarının değişmesi, işten ayrılması, şube

değiştirmesi gibi hallerde durumdan icra dairesinin haberdar edilmesi gerektiği bildirilmektedir. Bunlara aykırı davranışların yaptırımını ise gerek hukuki gerekse cezai boyutuyla 356 ve 357. maddelerde dñzenlenmektedir.

İK'nun 83. Maddesinin 2. fıkrası gereğince maaş ve ücret haczine iştirak mümkün değildir. Bu hüküm, o dönem gündeme gelen maaş ve ücret haczine iştirakle ilgili bir Yargıtay kararının yanlış anlaşılması ve haksız bir endişeye mahal vermesi üzerine, amacını aşacak şekilde getirilmiştir. Borçlunun üçüncü kişideki diğer alacakları üzerindeki hacze iştirak mümkünken, maaş ve ücret haczine iştirakin yasaklanmasının mantıklı bir izahı bulunmamaktadır. Bu nedenle kanunumuzun genel sisteminden ayrılarak maaş ve ücret haczinde iştiraki yasaklayan ve alacaklılar arasında gereksiz bir yarışa, açıklanması güç bir eşitsizliğe neden olan bu düzenlemenin yeniden ele alınması gerekir. Yapılacak değişlikle maaş ve ücret haczine, borçlu ve ailesi için gerekli olan miktara hanel getirmeyecek şekilde iştirak edilmesini mümkün kılmak isabetli olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akcan, Recep, **Hacze İştirak**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2005.
- Akın, Levent, “Maaş ve Ücret Haczi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1995, C. 44, S. 1, s. 335-363.
- Akil, Cenk, **Borçlunun Üçüncü Kişilerdeki Mal ve Alacaklarının Haczi**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013.
- Akkaya, Tolga, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Bu Kanunda 5754 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikler Çerçevesinde Cebrî İcra Hukukundaki Güncel Gelişmeler”, **Prof. Dr. Saim Üstündağ'a Armağan**, Ankara, Adalet Yayınları, 2009, s. 15-26. (Akkaya- Armağan).
- Akkaya, Tolga, “İcra Memurunun Haczedilmezlik Kurallarını Kendiliğinden Dikkate Alıp Alamayacağı Sorunu”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2010, C. 1, Özel Sayı, s. 845-866. (Akkaya- Haczedilemezlik).
- Akyiğit, Ercan, **Yıllık Ücretli İzin**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2000. (Akyiğit-Yıllık Ücretli İzin).
- Akyiğit, Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C. 2, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2008. (Akyiğit- Şerh).
- Akyiğit, Ercan, **İş Hukuku**, 11. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2016. (Akyiğit- İş Hukuku).
- Arslan, Aziz Serkan, “COVID-19 Salgını Sebebiyle İcra Takiplerine İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2020, C. 33, S. 148, s. 197-234.
- Aslan, Kudret, "Hacizde Sıra (Tertip)", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005, C. 54, S. 2, s. 269-318.
- Aşık, İbrahim, **İcra Sözleşmeleri**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2006.

- Atalay, O., Özeker, M., “7226 Sayılı Kanun ile İcra ve İflâs Kanunu m. 330 Hükümünü Uygulayan Cumhurbaşkanlığı Kararı (2279 Sayılı) Çerçevesinde Ortaya Çıkan Sorunlar ve Tartışmalara Cevaplar”, **COVID-19 Salgınının Hukukî Boyutu**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 159-186.
- Atalı, M., Erdoğan, E., “COVID-19 Salgınının İcra ve İflâs Hukuku Alanına Etkileri”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, 2020, C. 78, S. 2, s. 395-416.
- Atalı, M., Ermenek, İ., Erdoğan, E., **İcra ve İflas Hukuku**, 3. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020.
- Arslan, R., Yılmaz, E., Taşpınar Ayvaz, S., Hanağası, E., **İcra ve İflâs Hukuku**, 6. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020.
- Aydın, Muzaffer, **Haczedilemeyen Mal ve Haklar**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012.
- Barlass, İrfan, **Kamu Alacaklarının Haciz Yoluyla Takibi**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2017.
- Belgesay, Mustafa Reşit, **İcra ve İflâs Kanunu Şerhi**, 2. Baskı, İstanbul, Sucuoğlu Matbaası, 1948.
- Berkin, M. Necmeddin, **Tatbikatçılara İcra Hukuku Rehberi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1980.
- Bolayır, Nur, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Cebri İcra Sınırlamaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2009, C. 11, s. 867-892.
- Börü, Levent, “İcra ve İflâs Hukukunda Zarar Verme Kastından Dolayı İptal Davası (İİK M. 280)”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2009, C. 58, S. 3, s. 481-537.
- Bulut, Uğur “7226 Sayılı Kanun’un İcra Hukukundaki Satış ve Paraların Ödenmesi İşlemlerine Etkisi”, **COVID-19 Salgınının Hukukî Boyutu**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 231-242.
- Centel, Tankut, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası, 1988.
- Çanak, Erkan, “Maaş ve Ücret Haczi”, **Adalet Dergisi**, 1984, S. 3, s. 569-591.
- Çelik, Yasin, **İcranın İadesi**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, 2018.

- Çelik, N., Canikoğlu, N., Canbolat, T., **İş Hukuku Dersleri**, 32. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2019.
- Çenberci, Mustafa, **İş Kanunu Şerhi**, 6. Baskı, Ankara, Olgaç Yayınları, 1986.
- Çil, Şahin, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, C. 1, Ankara, Turhan Kitabevi, 2004.
- Çiftçi, Pınar, **İcra Hukukunda Menfaat Dengesi**, Ankara, Adalet Yayınları, 2010.
- Çopuroğlu, Çağlar, **Ücret ve Korunması**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2013.
- Deliduman, Seyithan, **İcra ve İflas Hukukumuzda Borç Ödemeden Aciz Belgesi**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 1995.
- Demircioğlu, A.M., Centel, T., **İş Hukuku**, 19. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2016.
- Deren-Yıldırım, Nevhis, **Türk, İsviçre ve Alman Hukukunda Hacze (Adi) İştirak**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1989.
- Dural, M., Öğüz, T., Gümüş, M.A., **Türk Özel Hukuku Cilt III-Aile Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 2012.
- Er, Gökçe, **Borçlunun Üçüncü Kişilerdeki Mal ve Alacaklarının Haczi**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara, 2009.
- Esener, Turhan, **İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1975.
- Evren, Öcal Kemal, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2007.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., **Bireysel İş Hukuku**, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2017.
- Göksel, Merve, “Ücretin Haciz, Devir ve Temlik İşlemlerine Karşı Korunması”, **Ali Güneren’e Armağan**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2010, s. 149-162.
- Günay, Cevdet İlhan, **İş Hukuku**, 5. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013.
- Gürdoğan, Burhan, “İcra-İflâs Takiplerinde Borçlunun Tamamen veya Kısmen Aczini Tesbit Eden Vesikalar”, **Batider**, 1963, C. 2, S.1, s. 14-37.
- Güven, E., Aydın, U., **Bireysel İş Hukuku**, 5. Baskı, Eskişehir, Nisan Kitabevi, 2017.

- Hanağası, Emel, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Haciz Uygulamalarının Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Hakan PEKCANITEZ’e Armağan, 2015, Özel Sayı, s. 2631-2698.
- Işık, Melih, **İcra Hukukunda Borç Ödemeden Aciz Belgesi ve Bu Nitelikteki Haciz Tutanakları (İİK m. 143, 105)**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- İnce, Ergun, **Her Yönüyle Ücret**, İstanbul, Milliyet Yayınları, 1990.
- İyilikli, Ahmet Cahit, **Haciz İhbarnameleri (İİK m. 89)**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2012.
- Kaçak, Nazif, **Açıklama ve İctihatlarla Hacedilemezlik**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2006.
- Kılıçoğlu, Evren, **İcra Sözleşmeleri**, İstanbul, Arıkan Yayınevi, 2005.
- Kırca, Çiğdem, “Örtülü (Gizli) Boşluk Ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2001, C. 50, S. 1, s. 91-119.
- Korkmaz, F., Alp, N.H., **Bireysel İş Hukuku**, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016.
- Kurt Konca, Nesibe, “2279 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ve 7226 Sayılı Kanun Hükümleri Çerçevesinde Koronavirüs Pandemisinin İcra ve İflâs Hukukuna Etkileri”, **Adalet Dergisi**, 2020, S. 64, s. 87-123.
- Kuru, Baki, **İcra ve İflâs Hukuku**, C. I, 3. Baskı, İstanbul, Evrim Dağıtım, 1988. (Kuru-İcra ve İflâs Hukuku I).
- Kuru, Baki, **İcra ve İflâs Hukuku**, C. II, 3. Baskı, İstanbul, Evrim Dağıtım, 1990. (Kuru-İcra ve İflâs Hukuku II).
- Kuru, Baki, **İcra ve İflâs Hukuku**, C. III, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 1993. (Kuru-İcra ve İflâs Hukuku III).
- Kuru, Baki, **İcra ve İflas Hukuku El Kitabı**, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2013. (Kuru-El Kitabı).
- Kuru, Baki, “Haczi Caiz Olmayan Şeyler”, **Makaleler**, İstanbul, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, 2006. (Kuru-Makaleler).

- Kuru, B., Aydın, B., **İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı**, 4. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2020.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., Baysal, U., **İş Hukuku Ders Kitabı**, C. 1, Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2019.
- Muşul, Timuçin, **Haciz ve Hacze İştirak**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019.
- Narmanlıoğlu, Ünal, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2014.
- Oskay, M., Koçak, C., Deynekli, A., Doğan, A., **İİK Şerhi**, C. 2, Ankara, Turhan Kitabevi, 2007.
- Özbay, İbrahim, “İcra ve İflas Hukukumuzda Haczedilmezlikten Feragat (İİK. M. 83/a)”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005, C. 9, S. 1-2, s. 543-567.
- Özekes, Muhammet, “Adalet Bakanlığı İcra İşleri Daire Başkanlığının Maaş Kesintileri Hakkında 7226 Sayılı Kanunun (ve İİK m. 330’un) Hükmü ile Yargıtay Kararlarına Açıkça Aykırı Görüşü”, **COVID-19 Salgınının Hukukî Boyutu**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 195-202.
- Öztek, Selçuk, **İcra ve İflas Hukukunda Borç Ödemeden Aciz Vesikası (İİK m. 143; m. 251)**, İstanbul, Alfa Yayın Basım Dağıtım, 1994.
- Pekcanitez, H., Atalay, O., Sungurtekin Özkan, M., Özekes, M., **İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı**, 7. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- Pekcanitez, H., Erişir, E., “Koronavirüs (COVID-19) Salgınına Karşı Alınan Medenî Usûl ve İcra-İflâs Hukukunu İlgilendiren Önlemler”, **Legal Hukuk Dergisi**, 2020, S. 210, s. 2675-2755.
- Postacıoğlu, İ.E., Altay, S., **İcra Hukuku Esasları**, 5. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010.
- Senyen Kaplan, E.Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, 10. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019.
- Sümer, N.Binnur, “İşçi Ücretinin Bu Ücrete Yönelik Haciz ve İşverenin İflâsı İle İşverene Yönelik Haciz Halinde Korunması”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 1996, Şakir Berki’ye Armağan, C. 5, S. 1-2, s. 225-235.
- Tanrıver, Süha, **İlâmlı İcra Takibinin Dayanakları ve İcranın İadesi**, Ankara, Yetkin

Yayınları, 1996.

Taşpınar Ayvaz, Sema, “İcra Müdürünün Yetkilerinin Kısıtlanmasına İlişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararının Eleştirisi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, 2007, C. 2, S. 10, s. 71-79.

Timur, İnci, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku’nda Ücret, Gelir ve Aylıkların Haczi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul, 2018.

Topuz, Gökçen, “5510 Sayılı Kanunda Öngörülen Emekli Aylığının Haczedilmezliği Kuralı ve Bu Kuralın Anayasaya Uygunluğu Üzerine Düşünceler”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2016, C. 65, S. 4, s. 3017-3052.

Tunçomağ, K., Centel, T., **İş Hukukunun Esasları**, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2016.

Umar, Bilge, **Türk İcra-İflâs Hukukunda İptal Dâvası**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1963.

Uyar, Talih, “Borçlu Hakkında Üçüncü Kişi Tarafından Takip Konusu Yapılan Senedin (Ve İcra Takibinin) “Muvazaalı Olduğu” İleri Sürülerek, Borçlunun Alacaklıları Tarafından “Senedin (Ve İcra Takibinin) Kendileri Bakımından Geçersiz Sayılması İçin Tasarrufun İptali Davası Açılabilir Mi? (İİK.280; TBK 19)”, **Ankara Barosu Dergisi**, 1963, S. 1, s. 369-398. (Uyar-Tasarrufun İptali).

Uyar, Talih, “Takip Hukukunda Borç Ödemeden Aciz Vesikası (İİK M. 143)”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2007, S. 70, s. 345-358. (Uyar-Aciz Vesikası).

Uyar, Talih, “İcra İflâs Kanununun 83/a Maddesi Üzerine Bir İnceleme”, **Terazi Hukuk Dergisi**, 2013, C. 8, S. 88, s. 49-52. (Uyar-83/a Maddesi).

Uyar, Talih, “Kısmen Haczedilebilen Haklar”, **İstanbul Barosu Dergisi**, 2016, C. 90, S. 5, s. 61-94. (Uyar-Kısmen Haczedilebilen Haklar).

Üstündağ, Saim, **İcra Hukukunun Esasları**, 8. Baskı, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 2004.

Yavaş, Murat, **Borçlunun Üçüncü Şahıslardaki Mal, Hak ve Alacaklarının Haczi**, İstanbul, Arıkan Yayıncılık, 2005. (Yavaş-Üçüncü Şahıslardaki Alacakların Haczi).

Yavaş, Murat, “Maaş ve Ücret Haczi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2009, S. 84, s.

93-120. (Yavaş-Maaş ve Ücret Haczi).

Yıldırım, M.K., Deren-Yıldırım, N., **İcra ve İflas Hukuku**, 6. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2015.

Yılmaz, Ejder, “Hacze Takipli Katılma (Hacze Adi İştirak)”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2014, C. 30, S. 1, s. 271-316. (Yılmaz-Takipli Katılma).

Yılmaz, Ejder, **İcra ve İflâs Kanunu Şerhi**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016. (Yılmaz-Şerh).

ÖZET

Maaş ve ücret borçlu için çoğunlukla biricik geçim kaynağıdır. Bu nedenle borçlu ve ailesinin insan onuruna yakışır bir hayat sürdürebilmeleri, başkasına yahut devlet yardımına ihtiyaç duymaksızın yaşamlarını devam ettirebilmeleri için maaş ve ücretin belli bir sınırın altına inmesini engelleyici hükümler ihdas etmek gerekmiştir. Bu koruma amacından hareket eden kanun koyucu çeşitli kanunlarda maaş ve ücret haczine ilişkin olarak birçok düzenleme yapmıştır. Bu tez ile amacımız, maaş ve ücret haczinin kapsamını, haczin tatbik usulünü ve bu haciz bakımından özellik arz eden diğer bazı icra hukuku kurumlarını ortaya koymaktır. Bu çerçevede tezimiz üç bölümde ele alınmıştır. Birinci bölümde maaş ve ücret haczi için öngörülmüş olan kanuni düzenlemeler ve bunların kişi ve konu bakımından kapsamı ortaya konmuştur. İkinci bölümde çeşitli borçlular bakımından maaş ve ücretin haczedilebilir miktarı ile haczin yerine getirilmesinde uygulanacak usul anlatılmıştır. Üçüncü bölümde ise çeşitli icra hukuku kurumlarının maaş ve ücret haczi bakımından özellik arz ettiği durumlar üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Maaş ve ücret haczi, Kısmen haczedilebilen haklar, Haczedilemezlik

ABSTRACT

Wage and salary are often the only sources of living for the debtor. Therefore, for the debtor and his family, in order to live a life worthy of human dignity, and to continue their lives without the need for help of anyone else or state, it was necessary to introduce provisions preventing the salary and wages from falling below a certain limit. In order to ensure this protection purpose, the legislator has made many regulations in various laws, regarding salary and wage garnishment. The aim of this thesis is to reveal the extent of salary and wage garnishment, the application method of garnishment, and some other associated enforcement law institutions. In this context, our thesis has been discussed in three parts. In the first part, the legal regulations made for salary and wage garnishment, and their extent in terms of person and subject are presented. In the second part, the garnishable amount of salary and wages for various debtors and the procedure to be applied during the garnishment are explained. In the third part, the associated cases of various enforcement law institutions in terms of salary and wage garnishment are discussed.

Keywords: Salary and Wage Garnishment, Partially Garnishable Rights, Non-Seizability