

## İŞÇİ ÜCRETLERİ YÖNÜNDEN HACZE KONU EDİLECEK EDİLMEMEYECİK ÜCRET VE EKLENTİLERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun "ücretin saklı kısmı" başlıklı 35'inci maddesine göre; işçilerin aylık ücretlerinin 1/4'den 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.

4857 sayılı Kanunun "ücret ve ücretin ödenmesi" başlıklı 32'nci maddesine göre; genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen bir tutardır.

Yargıtay kararında (9. HD., T: 16.06.2006, E: 2006/11847, K: 2006/13146); ikramiyeyi ücretten kabul ederek ikramiye alacağının tamamının değil sadece 1/4'ünün haczedileceğine hükmetmiştir.

Yargıtay kararında (12. H.D., T.04.02.2005, 24618/1837; 12.H.D., T.13.04.2000, 4653/5923); kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi ödemeleri ücretten kabul etmeyerek bütün diğer işçi gelirlerinin haczinin mümkün olacağına hükmetmiştir.

Yargıtay kararında (12. HD., T.27.12.2004, E.2004/22540, K.2004/26972); kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi ödentilerin ücretten sayılacağına dair bir hüküm bulunmadığından tamamı, nemanın ve toplu iş sözleşmesi farkı ile ikramiyenin ise en fazla haczi mümkündür şeklinde hükmetmiştir. Başka bir ifade ile; ikramiye, toplu sözleşme farkı ve nema ücretten kabul edilir, 1/4 lük kısmı ile haczinin yapılır.

Yargıtay kararında (12. HD., T.04.02.2020, E.2019/14494, K.2020/820); fazla çalışma ücreti alacağı ile genel tatil alacağının 1/4'ünden fazlasının haczi mümkün değildir şeklinde hükmetmiştir.

Yargıtay kararında (12. HD., T.15.12.2011, E.2010/20139, K.2011/681); nafaka borcunun özelliği nedeniyle öncelikle aylık nafakanın tamamının, borçlunun almakta olduğu ücretinden her ay kesilmesinden sonra ücretin geri kalan kısmının ¼'nün birikmiş nafaka alacağı için, diğer adi alacaklar gibi daha önce konulan hacizler sona erdikten sonra kesilmesi gerekmektedir şeklinde hükmetmiştir.

**Yargıtay kararında (12. HD., T.17.09.2018, E.2017/8271, K.2018/8164);** somut olayda, şikâyet edenin vermiş olduğu muvafakatin incelenmesinde, tutanak altına alınan beyanında borcunu kabul ederek ödeme taahhüdünde bulunduğu, taahhüdünü yerine getirmemesi halinde maaşından kesinti yapılmasına muvafakat ettiği görülmekle, muvafakat şarta bağlı olup geçerli değildir. O halde, mahkemece borçlunun statüsü araştırılarak işçi olması halinde 1/4'ten fazla olmayacak şekilde 1/4'ten az olmamak kaydıyla ne miktarda maaş kesintisi yapılabileceği tespit edilmek suretiyle bu miktarın üzerindeki kısmın iptaline karar verilmesi gerekir şeklinde hükmetmiştir.

**Yargıtay kararında (YHGK, T.25.02.2004, E.2004/12-119, K.2004/295);** kıdem tazminatı, İş Hukukuna Özgü, yasadan doğan bir tazminat olup, ücret kavramının içinde düşünülemez. Bu nedenle kıdem tazminatının tüm alacaklar için haczedilebileceği gözetilerek, davanın reddine karar vermek gerekirken, mahkemece nafaka alacakları dışındaki alacak kalemleri için kıdem tazminatı üzerine konulan haczin kaldırılmasına hükmedilmiş olması usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

**Sonuç olarak;** kıdem ve ihbar tazminatları gibi ödemeler ücretten sayılmadığından ötürü tamamı haczedilebilirken; prim, ikramiye, fazla mesai ücreti, genel tatil ücreti, toplu iş sözleşmesi farkı, ayni ve nakdi yardımlar gibi ücret ve ücret olarak sayılan ödemelerin dörtte birinden fazlası haczedilemeyecektir.

Saygılarımızla

**VİZYON GRUBU**