

# İŞÇİNİN ÜCRETİNE SIK SIK HACİZ KONULMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ FESHİ

## 1. GİRİŞ

Günümüzde işçilerin ücretlerinin borçları yüzünden haczedilmesi olgusuyla işverenlerin karşı karşıya kalması her gün artan oranda yaşanan bir gerçekliktir.

Yaşanan hacizler nedeniyle, ücretin hacizli olan bölümünün işçinin ücretinden kesilerek icra dairesine yatırılmasının kanuni yükümlülük olması ve bunların takip edilmesi gerekliliği, işyerlerinin insan kaynakları, muhasebe ve hukuk departmanlarına ek yük getirmekte, gereksiz yere meşguliye ve zaman harcanmasına neden olmaktadır.

İşçinin salt ücretinin haczedilmesi, iş sözleşmesinin geçerli feshi için yeterli değildir. Ancak hacizlerin sık sık yaşanması, haciz işleminin çokluğu işyerinde olumsuzluklara yaratmaya başlamışsa iş sözleşmesinin geçerli feshi söz konusu olabilecektir. İşveren tarafından feshe başvurmadan önce işçinin bu konuda uyarılması da gerekmektedir.<sup>1</sup>

İşçinin ücreti üzerinde hacizlerin fesih için geçerli neden oluşturması; bunların sıklığı, işyeri işleyişini olumsuz biçimde etkilemesi, işyerinin büyüklüğü ile yapısı ve de işçiye haciz durumunun ihtar edilmesine karşın sürüp tekrarlanması gibi değişik etkenlerin bir araya gelmesine bağlıdır. Bu nedenle, yalnızca bir haciz olayına göz önünde bulundurulup, değerlendirme yapılması, doğru ve yerinde olmayacaktır.<sup>2</sup>

## 2. İŞÇİNİN İCRA DOSYASININ FAZLALIĞI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ FESHİ

Günümüzde bankacılık sistemindeki gelişmeler çerçevesinde para ve krediye ulaşım imkanının artması, herkesin bankalardan kredi çekmesi, başkasına kefil olması dolayısıyla borçlanması sonucu doğurmaktadır. Aynı zamanda aynı işyerinde çalışanların birbirleri arasında borçlanması da söz konusu olabilmektedir.

Bundan ötürü işçinin başka kurumlara ya da şahıslara borçlu olması kural olarak işçiye disiplin cezası uygulanmasını gerektirmeyeceği gibi iş sözleşmesinin feshi açısından bir gerekçe de oluşturamaz.<sup>3</sup>

Bununla birlikte, işçinin borçlarından ötürü işyerine çok sayıda maaş haczine dair yazı gelmesi, hakkaniyet dairesinde işverenin beklemesi düşünülmeyecek, ancak işçinin çevresinden kaynaklanan işyerinde işleyişi bozan, olumsuzluklara yol açan bir durum ortaya çıkarması halinde iş sözleşmesi geçerli nedenle feshedilebilecektir.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Tankut Centel, İş Güvencesi, Legal Yayınları, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş İkinci Baskı, s.128,

<sup>2</sup> A.g.e., s.128

<sup>3</sup> Orhan Ersun Civan, İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s.186

<sup>4</sup> A.g.e, s.187, Öğretide işçinin işyerindeki işleyişi bozan aşırı düzeydeki borcunu ya da çok sayıda borcunu kapatamaması, işçinin yetersizliği olarak kabul edilmekte ve bu durumlarda iş sözleşmesinin işçinin çok sayıda borcu nedeniyle değil ama işçinin yetersizliği nedeniyle sona erdirilebileceği ileri sürülmektedir. Öğretide konuyla ilgili savunulan başka bir görüş ise, işçinin maaşına olağandan fazla haciz gelse de bu durumun iş sözleşmesinin sona erdirilmesi açısından geçerli bir neden olarak görülemeyeceğidir. Ayrıca yine öğretide, konuyla ilgili olarak, günümüzde teknolojik imkanların geliştiğini ve hukuk ile muhasebe departmanlarının görevleri arasında işçilerin ücretlerine gelen hacizlerle ilgili işlemleri de yapmalarının bulunduğu göz önüne alındığında, sırf maaş hacizleri yazılarından ötürü işyerindeki işleyişin bozulduğunu ileri sürmenin güç olduğu ve bu nedenle işçilerin aşırı düzeyde borcu veya çok sayıda borcu bulunmasının kural olarak fesih sebebi sayılmayacağı ileri sürülmektedir.A.g.e.,s.187-188,Dipnot 21

İşçinin borçluluk hali tek başına işveren açısından iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturmamakta, bu durumun ancak işyeri düzenini olumsuz yönde etkilemesi veya borçlu işçinin sürekli performans düşüklüğüne yol açması ya da işçinin özel güven duyulması gereken bir pozisyonda çalışması gibi hallerde geçerli bir fesih hakkı doğmaktadır.<sup>5</sup>

Konuyla ilgili olarak yapılacak fesih işleminden önce işçinin işveren tarafından uyarılmış olması/ihtar edilmesi de gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 18-21 inci maddeleri kapsamında; geçerli feshin denetiminde öngörülen ölçülülük ve son çare ilkesi göz önünde bulundurularak, işveren tarafından mevcut durumda iş ilişkisinin mümkün olduğu ölçüde sürdürülebilmesi gözetilmeli, feshe oranla daha hafif bir tedbir niteliğinde olan ihtarda bulunularak, işçiye kusurlu davranışını düzeltmesi veya yetersizliğini ortadan kaldırması için fırsat tanındığı ortaya konulmalıdır.

### **3. ÜCRETE HACİZ KONULMASI NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİ FESHİNDE YARGITAY UYGULAMASI**

İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedenlerinden birisi de ücrete haciz uygulanmasıdır.

Yargıtay tarafından işçinin ücretine sık sık haciz konulması geçerli bir fesih sebebi olarak kabul edilmektedir.

İşçinin tek geliri olan ücretiyle çeşitli nedenlerle borcunu ödeyememesi, icra takibiyle karşılaşması tek başına fesih nedeni değildir. Yargıtay bu konuda, haciz işlemlerinin işyerinde iş akışını olumsuz şekilde etkileyecek boyutlara ulaşmış olması halinde geçerli feshin söz konusu olacağını belirtmektedir.<sup>6</sup>

Yüksek Mahkeme, bu hususu dikkate alarak, her ücrete gelen haciz için değil, somut olaydaki şartlar açısından söz konusu olan ücrete sık sık haciz gelmesi nedeniyle feshin, ancak istisna olarak davranış nedeniyle geçerli fesih nedeni olabileceğini kabul etmektedir.

"...İşçinin ücretinin borcu nedeniyle hacedilmesi, istisnaen davranış nedeniyle feshi geçerli kılmalıdır. İşçinin ücretinin sık sık haczi nedeniyle, objektif bir bakış açısı altında, işyerinin, örneğin muhasebe veya hukuk servisinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde çalışma sürecinin veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilendiğinin kabul edilmesi halinde geçerli fesih nedeninin kabul edilmesi gerekir. Ancak bunun için işçiye önceden ihtar çekilmesi yerinde olacaktır. Somut olayda, davacı işçi hakkında değişik alacaklılar tarafından çok sayıda icra takibi yapıldığı ve ücretine hacizler konulduğu, iş sözleşmesinin ihtara rağmen ücreti üzerindeki haczin kaldırılmasına yönelik işlem yapmaması nedeniyle İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre davalı şirket Genel Müdürlüğünce ücret ve diğer alacakları üzerine haciz konulan personelin durumlarını düzeltmeleri konusunda 16.3.2004 ve 10.1.2007 tarihli 2 adet genelge yayınlandığı, davacıya da iş sözleşmesi feshedilmeden önce çalışma huzuru ve verimliliğin sağlanması açısından ücreti üzerindeki hacizlerin 2 aylık süre içerisinde kaldırılması ihtarları verilmiştir. Buna rağmen davacı ücreti üzerindeki hacizleri kaldırmaya yönelik işlem yapmamıştır.

Davacının bu davranışı fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın kabulü hatalı olmuştur. Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş

<sup>5</sup> Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi, 22. Baskı, s. 614

<sup>6</sup> Murat Özveri, Türkiye İşçi Hukuku, Emine Ceren Özveri Eğitim ve Dayanışma Vakfı Yayını, Cilt II, s. 1535



Kanunu'nun 20 nci maddesinin 3 üncü fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir." 7

Yargıtaya göre, işçinin ücretine haciz konulmasının ve borç para istemesinin geçerli fesih nedeni olabilmesi için uygulamanın işyerinde olumsuzluklara yol açması da gerekmektedir.

"İşçinin borcu nedeniyle ücretinin haczedilmesi, kural olarak işverene geçerli nedenle fesih hakkı vermemelidir, işçinin ücretinin sık sık haczi nedeniyle, objektif bir bakış açısı altında, işyerinin, örneğin muhasebe veya hukuk servisinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde çalışma sürecinin veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilendiğinin kabul edilmesi halinde geçerli fesih nedeninin kabul edilmesi gerekir. Ancak bunun için işçiye önceden ihtar çekilmesi yerinde olacaktır.

Somut uyuşmazlıkta, işçinin ücretine haciz konulması değil, bu uygulama nedeni ile işyerinin olumsuz olarak etkilenip etkilenmediği, işveren açısından iş ilişkisinin devamının beklenemez bir duruma gelip gelmediği önemlidir. Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacı işçinin borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır, işverenin büyük bir işletme olarak bu işlemler için personel istihdam etme zorunluluğu yoktur. Keza hakkında icra takibi ve borcu çok olan personelin çıkarılması, işyerinde olumsuzluklara yol açma olgusuna göre eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmez." 8

Yargıtay'ın yine konuyla ilgili bir kararında, farklı tarihlerde icra daireleri tarafından işverene yazılmış 12 adet maaş haczi müzekkeresinin bulunması, işverenin sürekli icra takip yazılarına maruz kalmasına neden olan davacı işçinin işyerinde olumsuzluklara neden olması, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi açısından haklı değil ama geçerli fesih sebebi olarak kabul edilmiştir.9

Ayrıca Yargıtaya göre, işçinin ücretine sık sık haciz gelmesi nedeni ile iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedilebilmesi için işçiye önceden bir uyarıda bulunulmuş olması ya da ihtar çekilmesi gerekmektedir. Bu durumda işçiye önceden herhangi bir uyarı yapılmadan ve işçinin çok borcunun olması durumunun işyerinde olumsuzluğa yol açtığı net bir şekilde ortaya konulup ispatlanamayan durumlarda feshin geçerli nedene de dayandırılması mümkün değildir.

"...Dosya içeriğine göre; davacının borçları nedeni ile ilk olarak 07.08.2013 tarihinde davalı şirkete maaş haciz yazısı geldiği, sonrasında ise 13.09.2013 tarihinde 2 nci ve 3 üncü maaş haciz yazılarının ulaştığı, davacının savunması alınarak iş sözleşmesinin 27.09.2013 tarihinde geçerli nedenle feshedildiği savunulmuştur. Davacı işçiye fesih öncesi herhangi bir ihtar verilmediği gibi davacının davranışının işyerinde olumsuzluklara yol açtığı da somut bir biçimde ispatlanamamıştır. Bu nedenle mahkemece feshin geçerli nedene dayandığı gerekçesi isabetli değildir..." 10

İşçinin aşırı düzeyde veya çok sayıda kişiye/kuruma karşı borçlanması işverenin etkisi de mevcutsa, işçinin çok sayıda borcunun işyerindeki işleyişi bozması geçerli bir fesih sebebi sayılmamaktadır.11

Yargıtay tarafından konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta, işçinin ilk geçersiz fesih döneminde bir yıl kadar işsiz kaldığı, bu dönemde başka bir yerde çalışmadığı, işçinin bu dönemde borçlandığı ve işçi aleyhine

7 Y.9.HD. Esas No: 2008/10363, Karar No: 2008/6019, T. 24.03.2008

8 Esas No. 2008/9800 Karar No. 2009/1012 Tarihi: 02.02.2009

9Orhan Ersun Civan, İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s.186, Y.9.HD.13.05.2019, 94/10769

10 Y.9.HD., E. 2015/30854 K. 2015/31326 T. 05.11.2015

11 Orhan Ersun Civan, İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s.189

tüm icra takiplerinin bu dönemdeki borçları nedeniyle ortaya çıktığı belirtilerek, bu duruma işverenin sebebiyet vermesinden dolayı işçinin çok sayıda borcu nedeniyle işyerindeki işleyişin bozulması gerekçesinin işveren açısından geçerli fesih nedeni oluşturmayacağı kabul edilmiştir.<sup>12</sup>

#### 4. SONUÇ

İşçinin borcu nedeniyle ücretinin haczedilmesi, kural olarak işverene geçerli nedenle fesih hakkı vermez. İşçinin başka kişilere çok sayıda borcunun bulunması ve bundan dolayı ücretine haciz konulması tek başına iş sözleşmesinin geçerli fesih nedeni oluşturmaz.

Yargıtay bu konuda haciz işlemlerinin işyerinde iş akışını olumsuz şekilde etkileyecek boyutlara ulaşmış olması halinde geçerli feshin söz konusu olacağını belirtmektedir.

İşçinin ücretinin sık sık haczi nedeniyle, objektif bir bakış açısıyla, işyerinin örneğin muhasebe veya hukuk servisinde önemli zaman kaybına neden olacak şekilde çalışma sürecinin veya işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilendiğinin belirlenmesi halinde geçerli fesih nedeninin kabul edilmesi gerekmektedir.

Ayrıca işçinin ücretine sık sık haciz gelmesi nedeni ile iş sözleşmesinin geçerli nedene dayalı olarak feshedilebilmesi için işçiye önceden yazılı bir uyarıda bulunulması ya da ihtar çekilmesi de gerekmektedir. İşçiye önceden herhangi bir uyarı yapılmadan ve işçinin çok sayıda borcu nedeniyle ücretine haciz konulmasının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı net bir şekilde ortaya konulup ispatlanmadan feshin geçerli nedene dayandırıldığı ileri sürülemez.

İşverenin işçinin borçlarından dolayı işyerindeki işleyişin ya da organizasyonun olumsuz yönde etkilendiğini ispatlaması gerekmektedir.

Yargıtay uygulamasında, işçinin aşırı düzeyde veya çok sayıda kişiye/kuruma karşı borçlanmasında işverenin etkisi de mevcutsa, işçinin çok sayıda borcunun işyerindeki işleyişi bozması geçerli bir fesih sebebi sayılmamaktadır.

Son olarak, öğretide konuyla ilgili olarak, işçinin borçları nedeniyle işyerindeki işleyişin bozulması halinin geçerli fesih nedenini ortaya çıkaracağını Yargıtay kararlarında ifade edilmesine karşın, feshin işçinin davranışları nedeniyle mi yoksa yetersizliği nedeniyle mi yapılabileceğinin anlaşamadığı, söz konusu fesihlerde işçinin davranışları nedeniyle değil ama yetersizliğine dayanılarak gerçekleştirilebileceğinin benimsenmesinin yerinde olacağı, yargı uygulamasında feshin hukuki temelini tam ve net ortaya konulmasının, işçilerin fesih sebebi olan hukuki borçlarını ortaya konulması ve feshin gerçekleştirilmesindeki gerekliliklerin tespiti yönünden de önem arz ettiği savunulmaktadır.<sup>13</sup>

#### BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



<sup>12</sup> Orhan Ersun Civan, İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s.189, Y.22.HD.25.06.2013, 16668/15441

<sup>13</sup> Orhan Ersun Civan, İşçinin Yan Yükümlülükleri, Beta Yayınları, İstanbul 2021, s.189,