



EMEKLİ İKRAMİYESİ ve KIDEM TAZMİNATI HACZEDİLEBİLİR Mİ?

*CAN POST-RETIREMENT GRATUITY AND
SEVERANCE PAY BE CONFISCATED?*

Akın ŞİMŞEK^(*)

ÖZ

Memurlarda emeklilik ikramiyesi, işçiler açısından ise kıdem tazminatı olarak adlandırılan toplu ödeme, çalışma sürelerinin karşılığı olarak yasalara göre verilen bir ödemedir. Mevzuatımızda emeklilik haklarından emekli aylıklarının haczedilmesine ilişkin usul ve esaslar açıkça belirlenmiş iken emeklilik ikramiyesi ve kıdem tazminatının haczedilip haczedilemeyeceğine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda da konunun yargı kararları ve genel düzenlemeler açısından değerlendirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, Emeklilik İkramiyesi, Haciz

ABSTRACT

Post-retirement gratuity, which is paid to civil servants, and severance pay, which is paid to laborers, are two different types of payments made according to the laws in return for employees work duration. While there are clear provisions as regards the principle and procedures of the confiscation of retirement pension, there are, however, no provision as to whether it is legally possible to confiscate the post-retirement gratuity and severance pay. In this particular situation, it would be useful to make the analysis based on national jurisprudence and general regulations.

Key Words: Severance pay, post-retirement gratuity, confiscation

1- GİRİŞ

Çalışanların çalışma sürelerinin karşılığı olarak toplu olarak yapılan ödeme memurlarda emeklilik ikramiyesi olarak adlandırılmaktayken, işçilerde ise kıdem tazminatı olarak adlandırılmaktadır. Emek-

^(*) Kamu Yönetimi Uzmanı, Rekabet Kurumu, İdari Koordinatör

lilik ikramiyesi ve kıdem tazminatının hesaplanması ile özellikle ödeme usul ve esasları çok büyük farklılık arz etmektedir. Memurlar farklı kurumlarda da olsa memur olarak çalışma sürelerinin tamamı için 30 yılı geçmemek üzere emeklilik ikramiyelerini alabilmekteyken, işçiler ise genel olarak sadece son çalıştıkları işyerlerinde geçen süreleri için kıdem tazminatı alabilmektedirler.

Emeklilik ikramiyesi ve kıdem tazminatı karşılaştırılmasında bir çok farklılık bulunmakla birlikte en çok tartışılan husulardan birisi de emeklilik ikramiyesinin veya kıdem tazminatının haciz edilip, haczedilemeyeceği hususudur. Emekli aylıklarının haczedilmesine ilişkin olarak 5510 sayılı Kanunun 93'üncü maddesinde yapılan son düzenlemeyle uygulamaya açıklık getirilmiş olmakla birlikte emeklilik ikramiyesi veya kıdem tazminatının haczedilip, haczedilemeyeceğine ilişkin mevzuatta açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Bu çalışmada emeklilik ikramiyesi ve kıdem tazminatı kısaca açıklandıktan sonra bu ödemelerin haczedilip haczedilemeyeceğine ilişkin değerlendirmelere yer verilecektir.

2- MEMURLARIN EMEKLİLİK İKRAMİYESİ

Bilindiği gibi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte memurlar sosyal güvenlik hakları ve bu kapsamda emeklilik hakları yönünden eski memurlar¹ve yeni memurlar²olarak ikiye ayrılmıştır. Görevlerinden ayrılan eski memurların emeklilik ikramiyesine ilişkin usul ve esaslara 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'nun 89'ncü maddesinde yer verilmiştir. Yeni memurlar hakkında ise 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 5754 sayılı Kanunun 75. maddesi ile eklenen³ Ek 82. maddesi uyarınca işlem yapılmaktadır. Böylece memurların emeklilik ikramiyesi haklarında göreve başlama tarihlerine göre ikili bir durum ortaya çıkmıştır.

2.1- Eski Memurların Emeklilik İkramesi

Eski memurlar olarak adlandırdığımız 2008 yılı Ekim ayı başından önce Emekli Sandığına tabi çalışması bulunan memurlardan emeklilik, istifa veya başka nedenlerle görevden ayrılımlarında memuriyette geçen süreleri için taraflarına emeklilik ikramiyesi ödenmesine ilişkin usul ve esaslara 5434 sayılı Kanunun 6270 sayılı Kanunla değişik 89'ncü maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenleme gereğince hizmet sürelerinin tamamı Emekli Sandığına tabi geçenlerden emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan memurlara, her tam fiili hizmet yılı için aylık bağlamaya esas tutarın bir aylığı emekli ikramiyesi olarak verilmektedir. Ancak bu kapsama girmemekle birlikte Emekli Sandığı iştirakçiliği bulunanlardan SSK ve Bağ-Kur sigortalılığı bulunması nedeniyle 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi

¹ "Eski memur" ifadesi ile 2008 yılı Ekim ayı başından önce vekil öğretmen, yedek subay gibi geçici görevler de dahil Emekli Sandığına tabi çalışması bulunanlar kastedilmektedir.

² "Yeni memur" ifadesi ile 2008 yılı Ekim ayı başından sonra ilk defa 4/c sigortalısı olmayı gerektiren bir göreve giren kamu çalışanları kastedilmektedir.

³ 08.05.2008 tarih ve 26870 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Hakkında Kanunun 8'inci maddesi uyarınca⁴ birleştirilen hizmet süreleri üzerinden emeklilik, yaşlılık ya da malullük aylığı bağlananlara ise memuriyette geçen çalışmalarının, 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermiş olması şartıyla memuriyette geçen süreleri için emekli ikramiyesi ödenmektedir⁵.

Ödenecek emekli ikramiyesi, memuriyette geçen her tam fiili hizmet yılı ile sınırlı olarak görevden ayrıldıkları tarihteki emeklilik keseneğine esas aylık tutarı üzerinden ve aylığın başlangıç tarihindeki kat-sayılar dikkate alınarak ödenmektedir. 2829 sayılı Kanunun 12'nci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi ile üçüncü fıkrasının son cümlesinin bu düzenlemeye aykırı hükümleri uygulanmamaktadır.

Böylece sözü edilen 2829 sayılı Kanunun 12'nci maddesinin "Kendilerine bu Kanunun 8'inci maddesi uyarınca birleştirilen hizmet süreleri üzerinden aylık bağlananlara, T.C. Emekli Sandığına tabi daire, kuruluş ve ortaklıklarda prim veya kesenek ödemek suretiyle geçen sürelerinin toplamı üzerinden, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre emekli ikramiyesi ödenir." hükmünü içeren birinci fıkrasının birinci cümlesi ile aynı maddenin "Bu fıkraya göre emekli ikramiyesi ödenmesinde, birinci fıkra hükümleri de dikkate alınır." hükmünü içeren üçüncü fıkrasının son cümlesinin uygulama yeri kalmamıştır.

Bu düzenlemeler gereğince memuriyetten istifa edenlere sadece Emekli Sandığına tabi geçmiş hizmet süresi üzerinden aylık bağlananlara emeklilik ikramiyesi başka hiçbir şarta bağlı olmaksızın ödenmektedir. Burada bahsedilen husus emeklilik için gerekli hizmet süresini tamamladıktan sonra emeklilik yaşını beklemek için istifa edenleri ilgilendirmektedir. Memuriyetten istifa edenlerden memuriyetten önce veya sonra SSK veya Bağ-Kur'a tabi çalışması olması nedeniyle 2829 sayılı Kanuna göre hizmet birleştirmesi yaparak taraflarına emekli aylığı bağlananlara ise memuriyette geçen süreleri için emekli ikramiyesi ödenmesinde memuriyetin 1475 sayılı İş Kanununun 14'üncü maddesinde belirtilen kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermiş olması şartı aranmaktadır.

2.2- Yeni Memurların Emeklilik İkramiyesi

İlk defa 5510 sayılı Kanuna göre 4/1-c sigortalısı olan yani yeni memur olarak adlandırdığımız memurların emeklilik ikramiyelerinin ödenmesine ilişkin usul ve esaslara 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 5754 sayılı Kanunun 75. maddesi ile eklenen Ek 82. maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre genel olarak, 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa 4/1-c sigortalısı olarak çalışmaya başlayanlardan;

- 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlanan ve uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı çalışma sürelerinin tamamı 4/1-c sigortalısı olarak geçmiş olanlara,

⁴ 2829 sayılı Kanunun 8 nci maddesi gereğince, birleştirilmiş hizmet süreleri toplamı üzerinden, kişilere son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiili hizmet süresi fazla olan kurumca (SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı), hizmet sürelerinin eşit olması halinde ise eşit hizmet sürelerinden sonuncusunun tabi olduğu kurumca(SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı), kendi mevzuatına göre aylık bağlanmakta ve ödenmektedir.

Ancak, malullük, ölüm, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununa göre yaş haddinden re'sen emekli olmasüresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları kurumun kanunla değiştirilmesi hallerinde ilgililere hizmet sürelerinden sonuncusunun tabi olduğu kurumca, kendi mevzuatına göre aylık bağlanmaktadır.

⁵ Şimşek Akın, "İstifa Eden Memurun Emekli İkramiyesi", Bek. Mahalli İdareler, Sayı: 219, Kasım 2012, Ankara

- b) 5510 sayılı Kanununun 4/1-a, 4/1-b ve 4/1-c sigortalılık hallerinin birden fazlasına tabi olarak çalışmış olmakla birlikte, anılan Kanun hükümlerine göre aylık bağlandığı sırada son defa uzun vadeli sigorta kolları açısından 4/1-c sigortalısı olarak çalışmakta olanlara,
- c) 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre aylık bağlandığı sırada uzun vadeli sigorta kolları açısından zorunlu olarak sigortalı olunması gereken bir işte çalışmamakla birlikte, uzun vadeli sigorta kolları açısından son olarak 4/1-c sigortalısı olarak çalışmış olanlara,
- d) Yaşlılık toptan ödemesi yapılmış olup uzun vadeli sigorta kolları açısından son olarak 4/1-c sigortalısı olarak çalışmış olanlara,
- e) Uzun vadeli sigorta kolları açısından 4/1-c sigortalısı olarak çalışmakta iken ölenlerin ölüm aylığı bağlanan veya ölüm toptan ödemesi yapılan hak sahiplerine,
- f) Ölüm tarihi itibarıyla uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmamakla birlikte, uzun vadeli sigorta kolları açısından son olarak 4/1-c sigortalısı olarak çalışmış olanların ölüm aylığı bağlanan veya ölüm toptan ödemesi yapılan hak sahiplerine,

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından kamu idarelerinde aynı Kanuna göre 4/1-a ve 4/1-c statüsünde geçen sigortalılık sürelerinden her ne suretle olursa olsun daha önce iş sonu tazminatı veya bu mahiyette olmakla birlikte başka bir adla tazminat ödenen süreleri ile kıdem tazminatı ya da emekli ikramiyesi ödenmiş olan süreleri hariç olmak üzere uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak geçen süreleri esas alınarak emekli ikramiyeleri eski hükümlere yani 5434 sayılı Kanunda belirtilen usul ve esaslara göre hesaplanarak ödenecektir.

Ancak, 5510 sayılı Kanununun 4/1-a sigortalısı olarak geçen uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süreleri esas alınarak emekli ikramiyesi ödenebilmesi için,

- i. İş kanunlarına tabi olarak çalışmış olanların iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı ödenmesini,
- ii. Sözleşmeli personel statüsünde çalışmış olanların ise hizmet sözleşmelerinin ilgili mevzuatına göre iş sonu tazminatı veya aynı mahiyette olmakla birlikte başka bir adla ödenen tazminata hak kazanılmasını,

gerektirecek şekilde sona ermiş olması şarttır.

2.3- Emekli İkramesi Ödeme Esasları

Eski memurlar ile Ekim 2008 den sonra ilk defa 4/1-c sigortalısı olmayı gerektirecek bir göreve başlayan yeni memurlara emekli ikramiyesinin ödenmesine ilişkin ortak usul ve esaslar 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun 5335 sayılı Kanununun 3. maddesi⁶ ile değişik 89. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan düzenleme gereğince genel olarak, emekli, adi malûllük veya vazife malûllüğü aylığı bağlanan veyahut toptan ödeme yapılan iştirakçilere, her tam fiili hizmet yılı için, aylık bağlamaya esas tutarların bir aylığı emekli ikramiyesi olarak verilmektedir. Memuriyette bir yılı tamamlamadan ayrılanlara her ne halde olursa olsun emeklilik ikramiyesi verilmemektedir.

Verilecek emekli ikramiyesinin hesabında, 30 fiili hizmet yılından fazla süreler dikkate alınmamaktadır. Bu şekilde ödenen emeklilik ikramiyesi ödendikçe onayı veren kurumca, Sayıştay ve Danıştay

⁶ 27.04.2005 tarih ve 25798 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

başkanlarının ise kendi kurumlarınca, yazı ile istenilmesi üzerine en çok iki ay içinde faturası karşılığında Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmektedir.

3- KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANILMASI

Çalışanların kıdem tazminatına hak kazanmalarına ilişkin usul ve esaslara 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre genel olarak İş Kanununa tabi çalışan işçilerin kıdem tazminatları, hizmet sözleşmelerinin;

- İşverenleri tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler⁷ dışında,
- Kendileri tarafından haklı bir nedenle⁸ derhal,
- Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,
- Yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli yaşı⁹ beklemek üzere kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

Sonlanması veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona ermesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması halinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yılı için işverenince işçiye otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.

Ayrıca 1475 sayılı Kanunun 14'üncü maddesinin birinci fıkrasının (4) numaralı alt bendi 08.09.1999 tarihinde 4447 sayılı Kanunla değiştirildiğinden yalnızca yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile iş akdini sonlandıranlara kıdem tazminatı ödenmesine 08.09.1999 tarihinden itibaren başlanmıştır. Bu nedenle, 08.09.1999 tarihinden önce çalışmaya başlayanlar için aylığa hak kazanma koşullarından yaş dışında en az 15 yıllık sigortalılık süresi ve 3600 gün prim ödeme gün sayısı, 08.09.1999 tarihinden sonra çalışmaya başlayanlar için ise, yaş koşulu dışında kalan 7000 gün prim ödeme gün sayısını veya 25 yıllık sigortalılık süresini ve 4500 gün prim ödeme gün sayısını tamamladıktan sonra iş akdini kendi istekleri ile sonlandıranlar kıdem tazminatından yararlandırıldıklarından, aynı durumda olan memurlara da emeklilik ikramiyesi ödenmesi gerekecektir.

4- EMEKLİLİK İKRAMİYESİ ve KIDEM TAZMİNATI HACZEDİLEBİLİR Mİ?

Emeklilik ikramiyesi veya kıdem tazminatının kişinin borçlarından dolayı haczedilip, haczedilemeyeceğine ilişkin ilgili mevzuatlarda açıkça bir düzenlemelere yer verilmemiştir. Bu durumda da değerlendirmenin yargı kararları ve genel düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

⁷ 4857 sayılı İş Kanununun 25/II fıkrasında sayılı sebepler.

⁸ 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinde sayılı sebepler

⁹ Sigortalıların 506 Sayılı Kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesinde belirlenen kriterlere göre tabi oldukları yaşları kastedilmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında¹⁰ haczi, “Cebri icra organı tarafından yapılan Devlete ilişkin hâkimiyet tasarrufu olup; icra takibinin konusu olan belli bir para alacağıнын ödenmesini sağlamak için, bu yolda istemde bulunan alacaklı lehine, söz konusu alacağı karşılayacak miktar ve değerdeki borçluya ait mal ve haklara icra memuru tarafından hukukun el konulmasıdır.” şeklinde tanımlamıştır.2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu’nun “Haczi Caiz Olmayan Mallar ve Haklar” başlıklı 82. maddesine göre aşağıda sıralanan şeyler haczolunmamaktadır:

1. Devlet malları ile mahsus kanunlarında haczi caiz olmadığı gösterilen mallar,
2. Ekonomik faaliyeti, sermayesinden ziyade bedeni çalışmasına dayanan borçlunun mesleğini sürdürebilmesi için gerekli olan her türlü eşya,
3. Para, kıymetli evrak, altın, gümüş, değerli taş, antika veya süs eşyası gibi kıymetli şeyler hariç olmak üzere, borçlu ve aynı çatı altında yaşayan aile bireyleri için lüzumlu eşya; aynı amaçla kullanılan eşyanın birden fazla olması durumunda bunlardan biri,
4. Borçlu çiftçi ise kendisinin ve ailesinin geçimi için zaruri olan arazi ve çift hayvanları ve nakil vasıtaları ve diğer eklenti ve ziraat aletleri; değilse, sanat ve mesleki için lüzumlu olan alat ve edevat ve kitapları ve arabacı, kayıkçı, hamal gibi küçük nakliye erbabının geçimlerini temin eden nakil vasıtaları,
5. Borçlu ve ailesinin idareleri için lüzumlu ise borçlunun tercih edeceği bir süt veren mandası veya ineği veyahut üç keçi veya koyunu ve bunların üç aylık yem ve yataklıkları,
6. Borçlunun ve ailesinin iki aylık yiyecek ve yakacakları ve borçlu çiftçi ise gelecek mahsul için lazım olan tohumluğu,
7. Borçlu bağ, bahçe veya meyve veya sebze yetiştiricisi ise kendisinin ve ailesinin geçimi için zaruri olan bağ bahçe ve bu sanat için lüzumlu bulunan alet ve edevat, geçimi hayvan yetiştirmeye münhasır olan borçlunun kendisi ve ailesinin maişetleri için zaruri olan miktarı ve bu hayvanların üç aylık yem ve yataklıkları,
8. Borçlar Kanunu’nun 510. maddesi mucibince haczolunmamak üzere tesis edilmiş olan kaydı hayatla iratlar,
9. 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,
Askeri malûllerle, şehit yetimlerine verilen terfi zammı ve 1485 numaralı kanun hükmüne göre verilen inhisar beyiye hisseleri,
10. Bir muavenet sandığı veya cemiyeti tarafından hastalık, zaruret ve ölüm gibi hallerde bağlanan maaşlar,
11. Vücut veya sıhhat üzerine ika edilen zararlar için tazminat olarak mutazarrırın kendisine veya ailesine toptan veya irat şeklinde verilen veya verilmesi lazım gelen paralar,
12. Borçlunun haline münasip evi,
13. Öğrenci bursları.

¹⁰ 10.06.2009 tarih ve E. 2009/12-213, K. 2009/244 sayılı Kararı.

Zikredilen Kanun maddesi ayrıca birinci fıkranın (2), (4), (7) ve (12) numaralı bentlerinde sayılan malların kıymetinin fazla olması durumunda, bedelinden haline münasip bir kısmı, ihtiyacını karşılayabilmesi amacıyla borçluya bırakılmak üzere haczedilerek satılacağını ve icra memurunun, haczi talep edilen mal veya hakların haczinin caiz olup olmadığını değerlendireceğini ve talebin kabulüne veya reddine karar vereceğini hükme bağlamıştır. 2004 sayılı Kanun'un 83. maddesinde ise haczi kısmen caiz olan şeyleri düzenlemektedir. Buna göre maaşlar, tahsisat ve her nevi ücretler, intifa hakları ve hasılatı, ilama müstenit olmayan nafakalar, tekaüt maaşları, sigortalar veya tekaüt sandıkları tarafından tahsis edilen iratlar, borçlu ve ailesinin geçinmeleri için icra memurunca lüzumlu olarak takdir edilen miktar tenzil edildikten sonra haczolunabilmektedir. Ancak haczolunacak miktar bunların dörtte birinden az olamayacağı, birden fazla haciz var ise sıraya konulacağı ve sırada önde olan haczin kesintisi bitmedikçe sonraki haciz için kesintiye geçilemeyeceği anılan Kanun maddesinin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Burada yer verilen hacze dair Kanun hükümlerinde kıdem tazminatının haczine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir. Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun konuya dair ilgili maddesi olan 32. maddesinin birinci fıkrasında; "*Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.*" denilmektedir. Anılan Kanun'un "Ücretlerin Saklı Kısmı" başlıklı 35. maddesinde ise İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik olunamayacağı, ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil olmadığı ve nihayet nafaka borcu alacaklılarının hakları saklı olduğu hüküm altına alınmıştır. Kıdem tazminatı, Kanun'da gösterilen fesih hallerinde en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından kanun gereği ödenmesi icap eden, miktarı işçinin kıdemine ve son brüt kazancına göre belirlenen bir miktar paradır¹¹. Öğretide bu şekilde tanımlanan kıdem tazminatı mahiyeti itibariyle ücret alacağı mı yoksa tazminat alacağı mı olarak kabul etmek gerekir? Bu ayırım önemlidir zira yukarıda yer verdiğimiz 4857/35. madde ücretlerin haczine sınırlama getiren bir düzenlemedir. Tam da bu noktada yüksek mahkemenin vermiş olduğu bir karar bize ışık tutmaktadır. Buna göre, kıdem tazminatı her ne kadar ücretle ilişkili bir hak olarak görülse de, iş hukukuna özgü, Kanun'dan doğan bir tazminat olup ücret kavramının içerisinde değerlendirilmemektedir¹². Bu bağlamda, 4857 sayılı Kanun'un 35. maddesinde ifadesini bulan ücretin haczedilebileneğine dair düzenleme kıdem tazminatı için geçerli değildir. Sonuç olarak, gerekli şartlar sağlandığında tek seferde ödenmesi gereken kıdem tazminatının haczedilemeyeceğine dair ne 4857 sayılı İş Kanunu'nda ne de 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nda bir düzenleme yer almamakta olduğundan kıdem tazminatının bütün alacaklar için haczinin mümkün olduğu söylenebilir¹³.

Memurların emeklilik ikramiyelerinin de haczedilip, haczedilemeyeceğine dair mevzuatında açık bir düzenleme olmayıp yukarıda yer verilen genel hükümler çerçevesinde memurların emeklilik ikramiyeleri de haczedilebilmektedir.

¹¹ Müjdat Şakar, İşçiye Ödenecek Tazminatlar, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2010, s.18

¹² Yrg. 9. HD'nin, 17.09.1964 tarih ve E. 64/6250, K. 64/5809 sayılı Kararı.

¹³ Cengiz Büyükbirer, "Kıdem Tazminatı Haczedilebilir mi?", Yaklaşım, Ağustos 2014, Sayı: 260

5- SONUÇ

Bu durumda memurun veya işçinin hayatta iken emeklilik ikramiyesi veya kıdem tazminatına hak kazanması veya bu ödemelerin hesaplanması ancak tahsil edemeden vefatı halinde kişinin borçları nedeniyle bu alacakları haczedilebilmektedir. Ancak kişinin vefatı sonrasında hak sahiplerine yapılacak emeklilik ikramiyesi veya kıdem tazminatları artık hak sahiplerinin alacakları olduğundan hesaplanan emeklilik ikramiyesi veya kıdem tazminatı tutarları vefat edenin terekesine alınarak mirası sayılmakta ve vefat edenin borçlarından dolayı bu ödemeler haczedilememektedir. Bu durumda da hak sahiplerinin varsa borçlarından dolayı bu ödemeleri haczedilebilmektedir.

KAYNAKÇA

- BÜYÜKBİRER C., "Kıdem Tazminatı Haczedilebilir mi?", Yaklaşım, Ağustos 2014, Sayı: 260
- ŞAKAR M., **İşçiye Ödenecek Tazminatlar**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2010, s.18
- www.mevzuat.gov.tr
- www.yaklasim.com
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu
- 1475 sayılı İş Kanunu
- 4857 sayılı İş Kanunu