

ÜCRET ÜZERİNDEKİ HACİZ NEDENİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ (Karar İncelemesi)



K. Ahmet SEVİMLİ*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
20.10.2008, E. 2008/3737, K. 2008/27673
Kararın Özeti

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 varlığının kabul edilmesi gerekir. Ancak bunun için işçiye önceden ihtar çekilmesi yerinde olacaktır.

Yargıtay İlamı(1)

- (1) Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.
- (2) Davalı işveren, davacının ücretinde bulunan haczin kaldırılmasına yönelik uyarılara rağmen herhangi bir işlem yapmadığı için savunmasının alındığını, bu davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.
- (3) Mahkemece, davalı işverenin 2004 yılında ücretlerinde haciz bulunan işçiler için tamim yayınladığı kaldırılmasını istediği ve savunma aldığı, ücreti üzerinde haciz bulunan 164 işçiden borcu yüksek olan 15 işçinin iş sözleşmesinin bu nedenle feshedildiği kabul edilmekle birlikte, haczin toplu para bulmayı gerektirmesi ve maaşından başka geliri bulunmayan işçiden kaldırılmasının beklenmemesi gerektiğinden davalı işverenin işleminin yerinde olmadığı, hacizli personeli sayısının çokluğu nedeni ile icralık işlerin işyerindeki iş akışını etkilediği, asıl işi yapmalarını engellediği şeklindeki işveren savunmasının ise E..... büyüklüğündeki bir işletmenin bu işlerle ilgilenecek ilave personel istihdam ederek sıkıntıları giderebileceği, bu nedenle geçerli olmadığı, davalı işverenin davacının ücretindeki hacizler nedeni ile işe yoğunlaşmasının azaldığı, performansını düşüştüğü yönündeki savunmasını somut delillerle kanıtlamadığı, borcu olan işçilerin işlerini kaybetmemek için daha dikkatli ve verimli çalışacaklarının da hayatın olağan akışına uygun bir davranış olarak düşünülebileceği, davacının işyeri dışındaki olumsuz davranışının işyerinin normal işleyişini etkilemediği sürece geçerli fesih nedeni sayılmayacağı, borcun ödenmemesi halinde ücretinden kesinti yapılacağı, iş sözleşmesinin feshinin ikinci bir ceza olacağı, ayrıca işverenin aynı durumdaki işçilere eşit davranmadığı, objektif olmadığı ve feshi son çare olarak bakmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.
- (4) İş Kanunu'nun 18. maddesinin 1. fıkrasına göre, işveren, iş sözleşmesini işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenlerle geçerli olarak feshedebilir işverenin iş sözleşmesinin süreli feshini

* Yrd. Doç. Dr., Uludağ Ün. Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı

(1) Karar metnindeki paragraf numaraları yazarın kendisi tarafından eklenmiştir.

geçerli kılan işçinin davranışları, İş Kanunu'nun 25. maddesi gereğince haklı nedenle derhal feshe neden olacak ağırlıkta bulunmamasıyla birlikte işyerinin normal işleyişini ve yürüyüşünü bozan, iş görme borcunun gerektiği şekilde yerine getirilmesini engelleyen ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkileyen hallerdir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Başka bir anlatımla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içerisinde beklenemeyeceği durumlarda, fesih için geçerli nedenin bulunduğu kabul edilmektedir.

(5) Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali geçerli fesih nedeni olabilir(2). Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır(3).

(6) İşçinin ücretinin borcu nedeniyle haczedilmesi, 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.

(7) 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 savunması alınarak İş Kanunu'nun 17. maddesi uyarınca feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre davalı şirket Genel Müdürlüğüne ücret ve diğer alacakları üzerine haciz konulan personelin durumlarını düzeltmeleri konusunda 16.03.2004 ve 10.01.2007 tarihli iki adet genelge yayımlandığı, davacıya da iş sözleşmesi feshedilmeden önce çalışma huzuru ve verimliliğin sağlanması açısından ücreti üzerindeki hacizlerin 2 aylık süre içerisinde kaldırılması gerektiği yönünde uyarıda bulunduğu sabittir. Buna rağmen davacı ücreti üzerindeki hacizleri kaldırmaya yönelik işlem yapmamıştır. Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacının borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır. Davacının bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır, iş ilişkisinin işveren açısından önemli ölçüde sürdürülme olanağı kalmamıştır. Davacının bu davranışı fesih için geçerli neden teşkil ettiğinden davanın kabulü hatalıdır.

(8) 4857 sayılı İş Yasası'nın 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1- Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,

2- Davanın **REDDİNE**,

3- Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4- Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,

5- Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye

(2) K.R - G. ETZEL, &1 KSchG Rdnr. 400, s.123

(3) E. STAHLHACKE - U. PREIS - R. VOSSSEN, *Kündigung und Kündigungsschutz im Arbeitsverhältnis*, 8. Aufl., München 2002, Nr. 1168, s. 468

göre 500 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6- Peşin alman temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak oybirliğiyle karar verildi.

1. Karara Konu Olay ve Hukuki Süreç

İncelemeye konu karar metninden anlaşıldığı kadarıyla özetle;

1.1. Ücreti üzerinde haciz bulunan davacı işçinin iş sözleşmesi söz konusu haczin kaldırılması yolunda yapılan ihtar rağmen işçinin hiçbir işlem yapmamış olması gerekçesine dayanılarak, davalı işverence 4857 sayılı İş Kanunu md. 17-18 hükümleri dairesinde feshedilmiştir. Bunun üzerine işçi gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla İş K.md. 20'de düzenlenen ve uygulamada "işe iade davası" olarak anılan davayı açmıştır.

1.2. Yerel mahkeme, Yargıtay ilamının (3) numaralı paragrafında sıralanan gerekçelerle işverence gösterilen

sebeplerin geçerli olmadığı sonucuna vararak; İş Kanunu md. 21/I-III fıkraları uyarınca feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar vermiştir.

1.3. Karar, davalı işveren tarafından temyiz edilmiştir. Temyiz incelemesi sonucunda Yargıtay, ilamın (7) numaralı paragrafında sıralanan gerekçelerle yerel mahkemenin kararını bozarak İş Kanunu md. 20/III uyarınca davayı kesin olarak karara bağlamıştır. Bu kararla, Yargıtay feshin dayandığı sebebi geçerli görmekte ve işçi tarafından açılan davayı reddetmiş bulunmaktadır.

2. Kararın İncelenmesi

2.1. Yüksek Mahkeme'nin kararı incelenirken öncelikle üzerinde durulması gereken husus, işçinin ücreti üzerindeki haczin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi bakımından geçerli neden(4) oluşturup oluşturmayaacağıdır. Ücret üzerindeki haciz, geçerli sebepler sınıflandırmasında(5) işçinin davranışlarından kaynaklanan ne-

- (4) "...geçerli sebepler 25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir." 4857 sayılı Kanun md. 18 gerekçesi; İş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde geçerli neden - haklı neden ayrımı ve geçerli neden kavramı hakkında bilgi için Bkz. Gülsevil ALPAGUT, "İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı - Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 1, Mart 2006, s.71 vd.; Serkan ODAMAN., "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı", **Çimento İşveren Dergisi**, C.17, Sayı: 3, Kasım 2003, s.21 vd.; Sarper SÜZEK, "İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih", İstanbul 2005, s.565 vd.; Devrim ULUCAN, **İş Güvencesi**, Toprak İşveren Yayınları, s.34 vd.; Polat SOYER, "Feshe Karşı Korumanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları", **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları**, İstanbul, Legal Yay., 2005, s.44-46; Fevzi DEMİR, "Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama", **Legal İSGHD**, C.3, Sayı: 10, 2006, s.470 vd.; Tankut CENTEL, "Feshin Geçerli Nedenine Dayandırılması, İspat Yükümlülüğü ve Sonuçları", **Mercek Dergisi**, Sayı: 30, Nisan 2003, s.11-13; Seçkin NAZLI, "İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenle Feshi" (Karar İncelemesi), **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.20, Sayı: 4-5, s.86 vd., özellikle 89-90; K. Ahmet SEVİMLİ, "4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulü Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar", **Çimento İşveren Dergisi**, C.18, Sayı: 6, Kasım 2004, s. 6, 9 vd.; Deniz DEMİR, "Haklı Neden-Geçerli Neden Ayrımı" (Karar İncelemesi), **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 14, 2007/3, s.157 vd.
- (5) İş Kanunu md. 18/I uyarınca geçerli nedenler işçinin kişiliğinden (yeterliliğinden veya davranışlarından) ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenler olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır.

denler arasında değerlendirilebilir.

İş Kanunu'nun 18. maddesinin gerekçesinde belirtildiği üzere, "İşçinin ... davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz."

Bir durumun geçerli neden oluşturduğunun kabulü için; iş ilişkisi süreci üzerinde, haklı nedenler kadar ağır olmasa da, dikkate değer derecede (ciddi) olumsuz etkisinin bulunması gerekir.

Görüleceği üzere, kategorik sıralama, işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli neden kavramıyla bağdaşmaz(6). Başka bir anlatımla, geçerli nedenlerin neler olduğunun mutlak sınırları belirlenmiş tanımlar verilerek ortaya konması mümkün değildir.

Her somut olay bakımından işçinin davranışının, işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine etkisinin düzeyi ve bu etkinin oluşmasında işçinin kusuru(7) dikkate alınarak yapılacak bir değerlendirme sonucunda fesih için geçerli nedenin varlığını saptamak mümkün olacaktır. Ayrıca bu değerlendirme, işverenin fesihten sağlayacağı çıkar ile işçinin iş sözleşmesinin devamındaki çıkarı arasında tartım yapmayı da zorunlu kılar(8).

Buraya kadar ortaya koyduğumuz, işçinin davranışının iş ilişkisine dikkate değer derecede (ciddi) olumsuz etkisinin bulunması, işçinin bu etkiyi doğuran davranışındaki kasıt ya da ihmâl boyutundaki kusuru ve fesih bakımından işçi ve işverenin karşılıklı çıkarlarının tartımı ilkelerinin Yargıtay'ca da benimsendiği, inceleme konusu kararın (4) ve (5) numaralı paragraflarında açık şekilde ifade bulunmuş durumdadır.

2.2. Ücret üzerindeki haczin iş ilişkisi sürecine önemli ölçüde olumsuz etkisi bulunmadıkça, tek başına geçerli fesih nedeni oluşturmayacağı buraya kadar yapılan açıklamalardan anlaşılacaktır. Nitekim, bu gerçeğe Kararın (7) numaralı paragrafındaki "İşçinin ücretinin borcu nedeniyle haczedilmesi, istisnaen davranış nedeniyle feshi geçerli kılmalıdır" anlatımıyla Yargıtay'ca da işaret edilmektedir.

Borçlu işçinin ücretinden kesilmesi için icra dairelerinden yapılacak tebligat üzerine işveren haczin icra edildiğini ve işçinin ücret miktarını en geç bir hafta içinde bildirmek ve borç bitinceye kadar icra dairesinin tebligatı doğrultusunda haczolunan miktarı tevkif edip hemen daireye göndermekle yükümlüdür(9) (2004 s. İİK md. 355/I). İşçinin ücreti üzerindeki haczin işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine önemli ölçüde olumsuz etkisinden söz edebilmek için İİK md.

(6) ULUCAN, age, s.53; GÜZEL, **Yasal Esaslar**, s.55

(7) İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih söz konusu olduğunda, işçinin kusurunun varlığı ve ağırlığı fesih nedeninin varlığının ve türünün saptanmasında kullanılması gereken bir ölçüttür. Bkz. SÜZEK, **Geçerli Fesih**, s.578; ALPAGUT, **Haklı - Geçerli Neden Ayrımı**, s.27

(8) GÜZEL, age, s.55; ULUCAN, age, s.57

(9) Ücret haczinde uygulanacak usul hakkında Bkz. Levent AKIN, "Maaş ve Ücret Haczi", **AÜHFD**, 1995, C.44, Sayı: 1-4, s.361-363

335 vd. uyarınca yapılacak işlemlerin işyerindeki muhasebe, personel, hukuk vb. birimlerin işlerini dikkate değer düzeyde aksatması gerekir(10). İşçinin ücretin üzerinde bulunan bir ya da iki haczin sözü edilen birimlerdeki işleri dikkate değer düzeyde aksatmasından söz etmek, kanımızca güçtür.

Kararın (7) numaralı paragrafındaki **“Davalı işverenin muhasebe servisinde görevli çalışan, mesaisini davacının borçları ve hakkındaki icra işlemleri nedeni ile bu işlemlere harcamıştır.”** anlatımından Yargıtay tarafından **“işlerin dikkate değer düzeyde aksadığının”** tespit edildiğinin kabulü gerekir. Yeri gelmişken yerel mahkemenin kararının gerekçesindeki işverenin bu işlemleri yürütmek için ek personel istihdam edebileceği yönündeki görüşe katılmanın mümkün olmadığını belirtmeliyiz. İşverenin, işçiden kaynaklanan olumsuzluğu, giderlerini arttırarak bertaraf etmek gibi bir yükümlülüğünün bulunduğunu ileri sürmek için hukuki bir dayanak bulunmamaktadır.

2.3. Kararda da belirtildiği üzere, işçinin somut olaydaki kusuru ihmal boyutundadır. İhmal, en yalın anlatımla, hukuki sonucu öngörmek ve ancak ortaya çıkmasını istememekle birlikte sonucun ortaya çıkması için gerekli olan özeni göstermemek; öneliyici davranışlarda bulunmamak olarak tanımlanabilir. İhmalden söz etmek için kişinin hukuki sonucu öngörebilmesi gerekir. Kanımızca, ücret üzerindeki haciz nedeniyle fesih için öncelikle

işçinin ihtar edilerek bu öngörünün sağlanması, işveren bakımından işçiyi gözetme borcunun(11) bir gereğidir. Kararın (6) numaralı paragrafındaki **“...bunun için işçiyeye önceden ihtar çekilmesi yerinde olacaktır”** anlatımı da bu noktaya işaret etmektedir.

Kararda açıkça ifade bulmasa da, ihtarla rağmen ücret üzerindeki hacizleri kaldırmaya yönelik işlem yapılmamış olmasının, Yargıtay’ca iş ilişkisini önemli ölçüde olumsuz etkileyen durumun oluşmasındaki kusurun bir parçası olarak algılandığını iddia etmek yanlış olmaz. İhtar sonrasında işçiden yapması beklenen işlemin ne olduğu sorusu karşısında ilk akla gelen, ücretinin hacze kabil oranının (İş K. md. 35; İİK md. 83) üstünde haciz işlemi uygulanmasına olur vermesi(12) (İİK md. 83/a) ve bu sayede alacağın bir an önce tahsilinin sağlanmasıdır. İşçinin ücretinden başka, alacaklılarını tatmin edebileceği malvarlığı olmadığı varsayımıyla bu çıkarımda bulunduğumuzu belirtelim.

Somut olayda duraksama yaratan noktalardan biri işçiyeye, 2004 ve 2007 tarihli genelgeler dışında bireysel olarak yapılan uyarıda tanınan iki aylık sürenin makul bir süre olup olmadığıdır. Kanımızca, işçinin ücreti üzerinde hacze kabil oranının üstünde haciz işlemi uygulanmasına olur vermesi karşısında, kendisine tanınan sürenin, borcunu bu yolla ifa ederek ilgili birimlerin iş yükünü azaltmasına olanak verecek kadar bir süre olması gerekir.

Tüm bu hususlarda daha kesin bir ka-

(10) GÜZEL, age, s.58

(11) İşverenin işçiyi gözetme (koruma) borcu için Bkz. İlhan ULUSAN, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Sorumluluk**, İstanbul 1990; Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul 2008, s.162 vd.; Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, İstanbul 2008, s.346 vd.

(12) Bkz. Tankut CENTEL, **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi 9, 1986, s. 342-346; AKIN, **Ücret Haczi**, s.337-343, 363

nıya varmak için, işçinin ücret düzeyi, ücret üzerinde kaç haciz bulunduğu ve toplam borç miktarı hakkında bilgi sahibi olmak gerekir. Kararda bu veriler, doğal olarak, yer almamaktadır.

2.4. Duraksama yaratan diğer bir husus ücreti üzerinde haciz bulunan 164 işçiden aralarından davacının da bulunduğu 15 işçinin iş sözleşmesinin feshidir(13). Meseleye, işverenin fesihden sağlayacağı çıkar ile işçinin iş sözleşmesinin devamındaki çıkarı arasındaki tartım açısından bakıldığında işverenin beklediği çıkarın, ilgili birimlerde ak-sayan işlerin tekrar olağan şekilde görülebilmesi, olduğu açıktır. Söz konusu fesih, işverenin bu amaca ulaşmasını mümkün kıldığı ölçüde, çıkarlar arası tartım bağlamında hukuki açıdan yerinde görülebilir. Yargıtay ilamındaki-ler dışında hukuki uyumsuzluk konusunda bilgi sahibi olmadığımızdan; Yüksek Mahkemenin, işverenin feshinin ortaya koymaya çalıştığımız amaca ulaşmaya elverişliliğini tespit etmiş olduğunu varsaymak durumundayız.

2.5. Öte yandan, davacının, iş sözleşmesi feshedilecekler arasında hangi ölçüte göre alındığı sorusu halen yanıt beklemektedir. Tam bu noktada iş sözleşmesi feshedilecek işçinin seçiminde **“objektif kriterlerin”** gözetilmesi gerektiği Yargıtay’ın kararlarında ortaya koyduğu ve kullandığı bir ilke olarak karşımıza çıkar(14). Yüksek Mahkeme’nin incelediğimiz kararında da kendi ortaya koyduğu bu ilke bakımından açık bir değerlendirme yapmış olmasını dilerdik. Ancak karar metnindeki, **“İşçinin ücretinin sık sık hac-**

zi nedeniyle, objektif bir bakış açısı altında ... işyeri organizasyonunun olumsuz yönde etkilendiğinin kabul edilmesi halinde...” [para.(6)] ve **“...davacı işçi hakkında değişik alacaklılar tarafından çok sayıda icra takibi yapıldığı...”** [para.(7)] şeklindeki anlatımlardan bu değerlendirmenin örtülü şekilde de olsa yapılmış olduğunu ileri sürmek mümkündür. İşçinin ücretine sık sık çok sayıda haciz konulması, ilgili işyeri biriminin işlerini yoğunlaştıracak; söz konusu birim, ücretinde bir haciz bulunan işçiye göre ücretine sık sık çok sayıda haciz konulan işçi için yapılması gereken işlemlere daha fazla zaman harcayacaktır. Bu bağlamda ücretinde bir ya da iki haciz bulunan işçiye göre ücretine sık sık çok sayıda haciz konulan işçinin fesih için seçiminin yerinde görülmesi mümkündür. Hemen belirtelim ki, ücret üzerindeki hacze neden olan tek bir borcun diğer işçilerinkilere göre yüksek olması ise kanımızca aynı şekilde değerlendirilemez. Bu işçinin işyerinin ilgili birimi için doğrudan iş yükü, borç miktarı daha az olandan farklı değildir.

3. Sonuç

Bir kez daha vurgulayalım ki, işçinin ücretine haciz konulmuş olması tek başına geçerli fesih sebebi oluşturmaz. Her somut olay bakımından açıklamaya çalıştığımız ölçütler gözetilerek değerlendirme yapılması gerekir.

Sonuç olarak, bazı hususlara ilişkin ortaya koyduğumuz çekinceler saklı kalmak kaydıyla, Yargıtay Kararı’nın isabetli olduğu kanısındayız.

- (13) Sözleşmesi feshedilen diğer bir işçi tarafından açıldığı anlaşılan davaya ilişkin bozma kararı için Bkz. Yrg. 9. HD’nin, 24.03.2008 tarih ve 10363/6019 sayılı Kararı, (Çevrimiçi) www.kazancı.com.tr 13 Ocak 2008.
- (14) İlgili Yargıtay kararları ve “objektif kriter” kavramı hakkında açıklama için Bkz.: Sarper SÜZEK, “İşverenin Eşit Davranma Borcu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 12, Aralık 2008, s. 32 vd.

Yazı Kurulu

Atila BAĞRIAÇIK	(Marmara Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)
Nuri DEĞER	(E. Gümrük Müsteşar Yrd.)
Hayri DOMANIÇ	(İst. Üniv. Huk. Fak. E. Öğretim Üyesi)
Ahmet EROL	(T.C. Kadir Has Üniv. Öğretim Görevlisi)
Fethi HEPER	(Anadolu Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)
Şükrü KIZILOT	(Gazi Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)
Salih ÖZEL	(YMM, Gazi Üniv. İİBF E. Öğretim Üyesi)
Nevzat SAYGILIOĞLU	(Gazi Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)
Sakıp ŞEKER	(YMM, E. Gelirler Başkontrolörü)
Doğan ŞENYÜZ	(Uludağ Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)
V. Arif ŞİMŞEK	(YMM, E. Kamu İhale Kurulu Üyesi)
Metin TAŞ	(Gazi Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)
Selahattin TUNCER	(Anadolu Üniv. İİBF E. Öğretim Üyesi)
Hakan UZELTÜRK	(Galatasaray Üniv. Huk. Fak. Öğr. Üyesi)

Danışma Kurulu

Hüsamettin BIÇER	(YMM, E. Hesap Uzmanı)
Erol ÇIRAKMAN	(Danıştay E. Başkanı)
A. Bumin DOĞRUSÖZ	(Marmara Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)
Fatih DURAL	(YMM, E. Hesap Uzmanı)
Şaban ERDİKLER	(YMM, E. Maliye Müfettişi)
Engin EREM	(E. Gümrükler Genel Müdür Yrd.)
Celal GÖLE	(Ankara Üniv. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanı)
Ferhat FAHRAN	(YMM, E. Baş Hesap Uzmanı)
Okтай GÜVEMLİ	(Marmara Üniv. Öğretim Üyesi)
Kemal KABATAŞ	(E. Maliye Bakanlığı Müsteşarı)
Kemal KILIÇDAROĞLU	(E. SSK Genel Müdürü)
Mustafa KOÇ	(YMM, E. Hesap Uzmanı)
Ömer LALİK	(İstanbul Ticaret Üniv. Öğretim Üyesi)
Biltekin ÖZDEMİR	(Maliye E. Müsteşarı, Plan-Büt. Kom. E.Bşk.)
Mustafa ÖZYÜREK	(TÜRMOB Onursal Başkanı)
Vahit POLATKAN	(E. Danıştay 4. Daire Üyesi)
M. Ridvan SELÇUK	(Bağ-Kur E. Genel Müdürü)
Veysi SEVİĞ	(Marmara Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)
Sedat ÜNALAN	(YMM, Gazi Üniv. İİBF E. Öğretim Üyesi)
Süleyman YÜKÇÜ	(YMM, Dokuz Eylül Üniv. İİBF Öğretim Üyesi)

Dergimiz **HAKEMLİ DERGİ** olma özelliği taşıdığından, yazılar en az üç hakeme gönderilerek yayımlanması için değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Bu nedenle, dergimize gönderilen bazı yazıların yayımı da gecikebilmektedir.

Dergide yayımlanan yazılar, kaynak adı belirtilerek ıktibas edilebilir. Yayımlanan yazılardaki görüşler, yazarlarına aittir.

Yönetim Yeri:**YAKLAŞIM YAYINCILIK SAN. VE TİC. A.Ş.**

Yıldızevler Mh. 11. Sk. No: 7 06680 Çankaya/ANKARA
Tel: (0312) 439 43 43 (Pbx)-Fax:(0312) 439 43 40 (Pbx)

Sipariş, Pazarlama ve Abone İşleri

Yıldızevler Mh. 11. Sk. No: 7 06680 Çankaya/ANKARA
Tel: (0312) 439 43 43 (Pbx)-Fax:(0312) 439 43 40 (Pbx)

www.yaklasim.com

yaklasim@yaklasim.com - info@yaklasim.com

Grafik Tasarım & Uygulama
Dursun SIRIKLIĞİL**Sayfa Düzeni & Uygulama**
Elvan TOKMAK**Redakte: Sultan BAYAR**

Yayın Türü : Yerel, Süreli, Aylık
Basım Yeri : Cem Web Ofset San. Tic. Ltd. Şti.
Alinteri Bulvarı No: 29 Ostim/ANKARA
Tel : 0312 385 61 62 - 63 - 64
Basım Tarihi : 20-23 Ocak 2009

Not: Dergimize **ABONE** olmak isteyenlerin, bir yıllık abone bedelini aşağıdaki banka ya da posta çeki hesaplarından birine yatırarak; dekont veya fişi adresimize göndermeleri yeterlidir.
Bir Yıllık Abonelik Bedeli(Ocak - Aralık 2009) 300,00 YTL'dir.

AKBANK.....	(Ankara Bakanlıklar Şubesi)	153-20238-2
DENİZ BANK	(Ankara Yenisehir Şubesi)	3800-2810347-351
FORTIS	(Ankara Kavaklıdere Şubesi)	017-304211211
GARANTİ BANKASI	(Ankara Tunalı Hilmi Şubesi) ..	107-6299939/6
HALK BANKASI.....	(Ankara Kavaklıdere Şubesi)	197-10210773
HALK BANKASI.....	(Ankara Köroğlu Şubesi)	9-395-10000005
HSBC	(Ankara Tunalı Hilmi Şubesi)	066-279206-280
İŞ BANKASI	(Ankara Kavaklıdere Şubesi)	4209-800009

ŞEKERBANK	(Ankara Ümitköy Şubesi)	246-24651586
T. VAKIFLAR BANKASI	(Ankara Kavaklıdere Şb.)	138-2021893
TC ZİRAAT BANKASI	(Ankara Tunalı Hilmi Şb.)	691-6355542-5001
YAPI KREDİ BANKASI	(Ankara Karum Şubesi)	666-69773922
POSTA ÇEKİ HESABI	(YAKLAŞIM YAYINCILIK A.Ş.)	104700

Not: Dekontların 0312 439 43 40 numaralı
faksimize gönderilmesi rica olunur.

İÇİNDEKİLER

VERGİ - MUHASEBE

Selahattin TUNCER.....	Vergi Hukukunda Kaynaklar Arasında Hiyerarşi-II	11-18
Salih ÖZEL.....	Vergi Usul Kanunu'na Göre Hisse Senetlerinin Değerlemesi.....	19-23
Veysi SEVİĞ.....	Vergi Açısından Banka Promosyonları	24-26
Şükrü KIZILOL.....	Apart Otel Olarak Ruhsatı Alınarak İnşa Edilen Binaların Sonradan Konut Haline Getirilerek Satışında KDV Uygulaması	27-30
Metin TAŞ.....	Hacizde Zor Kullanma: Sınırları ve Ölçüsü Belirlenmemiş Bir Düzenleme	31-33
A. Bumin DOĞRUSÖZ.....	Damga Vergisine Tabi Kira Sözleşmelerinde Bir Sorun	34-35
Ahmet EROL.....	Vergi Denetiminde Hukuki Özen.....	36-40
Erdoğan ÖCAL.....	Transfer Fiyatlandırması ve Ticaret Hukuku.....	41-47
Mehmet MAÇ.....	Amortisman Ayırmama veya Eksik Amortisman Ayırma Uygulamasının Sonuçları	48-50
Mustafa ÇOLAK.....	2008 Yılı Menkul Sermaye İratlarında Vergileme İlkeleri.....	51-56
Ahmet OZANSOY.....	İnşaat Sektöründe KDV	57-63
Yakup TOKAT.....	Zor Dönemde Mükelleflerin Mali Nitelikli Beklentileri	64-66
M. Emin AKYOL.....	Vergi Kanunları Yönünden Sınai, Ticari ve Fikri Haklar	67-70
Mehmet Tahir UFUK.....	5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'na Göre Birleşme.....	71-75
Salim KARADENİZ.....	Amme Alacağı Ödenmeden Yapılmayacak İşlemler İle Bu İşlemleri Yapanların Sorumlulukları.....	76-80
Sema KÜÇÜK.....	Enflasyondan Arındırma Müessesesi Ne Zaman Çalışacak?	81-85
Burhan GÜNDOĞDU.....	Miras Hukukunda Sorumluluk	86-91
Cumhur İnan BİLEN.....	2008 Takvim Yılında Elde Edilen Serbest Meslek Kazançlarının Beyan Esasları ve Özellikli Durumların Değerlendirilmesi-II	92-99
Hakan BOZTAŞ.....	İş Ortaklığının Sona Ermesinin Sonuçları.....	100-105
Kadir ÇEKİRDEKOĞLU.....	İade Edilecek Katma Değer Vergisi Miktarının Hesaplanması	106-112
Nedim Tolga SÜER.....	Özel Maliyete Konu Kıymetlerin Kiralayana Devri	113-118
Sakıp ŞEKER.....	Anayasa Mahkemesi Kararı Çerçevesinde Fon Paylarının İadesi-I	119-123
Ferhat FAHRAN.....	4 Sıra No.lu Tahsilat Tebliği'nin Kapsamı Hakkında Değerlendirmeler ve Eleştiriler	124-127
Garip AYAZ.....	Varlık Barışı Kanunu'nun Başarı Şansını Azaltan Bazı Hususlar.....	128-131
Coşkun ARAS.....	İki Yıldan Fazla Şirket Aktifinde Bulunan Taşınmaz ve İştirak Hisselerinin İcra Yoluyla Satışında KDV İstisnası	132-133
Abdullah TOLU.....	Faturası Düzenlenen Malların Bir Sonraki Yılda İhraç Edilmesi Halinde Gelirin ve KDV İstisnasının Beyan Edileceği Dönem	134-137
Arzu KAYA.....	Değeri Düşen ve Çalınan Emtianın Vergi Kanunları Karşısındaki Durumu	138-141
Fatih GÜNDÜZ.....	Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Ücret Matrahından İndirileceği Döneme İlişkin Sorunlar	142-145
Adem KÖSEDAĞ.....	Fişini Almayan Nihai Tüketiciye Ceza Kesilmeli midir?	146-150
Tolga AVŞAR.....	Yurt Dışına Çıkış Yasağı Düzenlemesinde Neler Değişti?.....	151-154

SOSYAL GÜVENLİK - İŞ HUKUKU

Müjdat ŞAKAR.....	İş Güvencesi Çerçevesinde İşe İade Edilen İşçiye Yapılan Ödemelerin Vergi ve Sosyal Sigorta Primleri Bakımından Durumu	155-157
Celal TOZAN.....	Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi Ücretli İzin Süreleri İle Ücret Ödenmesi Halinde İstirahat Sürelerinde de Kesilecek	158-159
Cevdet CEYLAN.....	Doğum Borçlanması'nın Ayrıntıları	160-163
Bekir HANÇER.....	SMMM ve YMM Tarafından İşyeri Kayıt ve Belgelerinin İnceleme Usul ve Esasları-I (Özel Bina İnşaatı İşyerlerinde İnceleme).....	164-167
Salim DEMİREL.....	Sağlık Hizmetinde Yeni Dönem: Tedavi Katılım Payı Uygulaması	168-171
Ö. Hakan ÇAVUŞ.....	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na Göre Aynı Yardımlar Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek midir?	172-175

Hakkı DEMİRCİ.....	Birden Fazla İşverenenden SPEK Üst Sınırından Fazla Ücret Alan İşçinin SGK'ya Bildirimi	176-180
Gündoğan Güngör DANACI.....	5510 Sayılı Kanun Uygulamasında Avukatlık Stajında Geçen Sürelerin Borçlanması	181-184
Ercüment ÖZTÜRK	İsviçre'den Prim Transferi	185-189
Ramazan YILDIZ.....	Sosyal Güvenlik Reform Sonrası Yeni Dönemde Askerlik Borçlanması.....	190-192
Harun ORDU.....	Şirket Ortağı Kendi İşyerinden Sigortalı Bildirilemeyecek	193-196
Vakkas DEMİR.....	Bağ-Kurlulara (4/b Sigortalıları) İdari Para Cezası Kesilecek mi?	197-201
Arif TEMİR	Kısa Çalışma Ödeneği Nasıl Alınır?	202-206
Cumhur Sinan ÖZDEMİR	İşveren, Müşteriye "İşimi Senden mi Öğreneceğim?" Diyen Kasiyeri Tazminatsız İşten Çıkarabilir mi?.....	207-209
Selahattin BAYRAM.....	İş Sözleşmesi Feshedilen Antrenör İş Kanunu Bağlamında Yasal Haklarının Ödenmesini Talep Edebilir mi?	210-212
Çetin SONKAYA.....	Yabancı Uyruklu Şirket Ortakları ve Çalışma İzinleri.....	213-217

ÖZEL - DİĞER

Tuncay SONGÖR	Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'a Göre Verilecek Para Cezalarının Alt Sınırının Artırılması	218-220
Mustafa YAVUZ	Kooperatif Genel Kurullarında Mektupla Oy Kullanma Yöntemi.....	221-225
Soner ALTAŞ.....	Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Yönünden Sermaye Şirketlerinin Ölçeklerine Göre Ayrımı.....	226-229
Alper GÖKTAN.....	Küresel Kriz ve Küresel Kriz Döneminde Türkiye'de Uygulanabilecek Politikalar Üzerine Bir Değerlendirme-II.....	230-238

HUKUK

Korkut ÖZKORKUT.....	Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'nın Sermaye Şirketlerine Getireceği Yenilik ve Değişiklikler-I	239-245
Ahmet Selim SARIKAYA	Baz İstasyonu ve Hukuk Davaları.....	246-251
Ali ORTAPOLAT.....	Gümrük Vergileri ve Cezalarına Karşı Dava Açılması Bunların Tahsilatını Durdurur mu?	252-254
Murat GÖKTAŞ & Murat ÖZDAMAR.....	İdari Para Cezalarında Zaman Aşımı Süresini 10 Yıla Çıkaran 5510 Sayılı Kanun'un 102. Maddesinin Yasaların Geriye Yürümezliği İlkesine Göre Değerlendirilmesi	255-258
İlyas BULDUK.....	İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uymamasının Hukuki Sonuçları	259-262
Mustafa YILDIZ.....	5510 Sayılı Yasa Kapsamında İşyeri Defter, Kayıt ve Belgelerini İbraz Etme Yükümlülüğü İle İdari Para Cezası	263-266
Ersin ÖZDEMİR	Belediye Şirketlerindeki Yolsuzluklar Kitap Okuma Cezası İle Önlenebilir mi?	267-272
Mustafa ALPASLAN & Akın Gencer ŞENTÜRK	213 Sayılı VUK'a Göre İndirim Talep Edildikten Sonra Buna İlişkin Vergi Mahkemesinde Dava Açılabilir mi?.....	273-275
K. Ahmet SEVİMLİ.....	Ücret Üzerindeki Haciz Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi).....	276-281
İlkay ALTINPINAR	Muvazaalı Boşanma Nedeni İle Bağlanan Aylıklar Başkası İle Birlikte Yaşama Halinde Kesilmez!	282-288
Y. Burak ASLANPINAR.....	Vergi Suç ve Cezalarında Tekerrür-II	289-291
DANIŞTAY KARARLARI	293-298
MALİYE BAKANLIĞI ÖZELGELERİ	299-304
SORU VE CEVAPLAR	305-308
PRATİK BİLGİLER	309-331
DÖVİZ KURLARI.....	332-334