

İŞÇİ ÜCRETİ TAKAS EDİLEBİLİR Mİ?

Cumhur Sinan ÖZDEMİR*

ÖZ

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. Yasal düzenleme gereği işverenin işçiden alacağı, işçinin işverenden alacağı borcun adı farklı olsa da aynı nitelikteki borç yani para borcu olduğu için takas edilebilir. Takas borcu sona erdiren nedenlerden biridir. Henüz doğmamış veya takas anında sona ermiş alacaklar takas edilemez. İşçinin ücretinden, takas hakkı doğduktan sonra işçinin rızası alınarak takas yapılabilir. İşçinin rıza göstermesi halinde, ücret borcu ile alacağının tamamı takas edilebilir.

Anahtar Sözcükler: İşçi – İşveren – İş Sözleşmesi – İşçi Ücreti – Muaccel Borç – İşçi Rızası – Ücretin Haczi – Takas

1. GİRİŞ

Çalışanlar açısından en önemli alacak olan ücret aynı zamanda, işverenin de iş sözleşmesinden doğan başlıca borcunu oluşturmaktadır. Ücretin çalışanlar bakımından önemi ve çalışanların işverenler karşısındaki zayıf konumu göz önüne alınarak, başta İş Kanunu olmak üzere ücretin korunmasına yönelik diğer İş Kanunları ile Türk Borçlar Kanunu'nda özel düzenlemeler yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, haciz, devir ve temlik konusu düzenlenmiş olmasına rağmen işçi ücretlerinin rehnedilmesi ve takası konusu düzenlenmemiştir. Rehin ve takas konusu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Takas kelimesi günlük dilde, karşılıklı mal alıp verme, değiş-tokuş veya ödeşme gibi anlamlarda kullanılır.

2. İŞ KANUNU'NA GÖRE ÜCRET

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 32'nci maddesine göre; genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit

* İş Başmüfettişi

istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur. Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz. Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

3. BORÇLAR KANUNU'NA GÖRE ÜCRET

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 401'inci maddesine göre; işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür. Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir. Daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa aracılık ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, işlemlerin yapılması altı aydan daha uzun bir süre gerektirdiği takdirde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödeme daha ileri bir tarihe bırakılabilir. Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde, ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesi şarttır. İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin

haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

4. İŞÇİ ÜCRETİNİN KORUNMASI

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 35'inci maddesi işçi ücretlerinin korunmasına yönelik hüküm ihtiva etmektedir. Yasa maddesine göre; işçilerin 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 dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır. Yasa hükmünden de anlaşılacağı üzere işçi ücretinin haczedilmesinde ücretin alacaklısının sıfatı ve borcun niteliğinin bir önemi yoktur. Nafaka borcundan kaynaklı olarak işçi ücretinin dörtte birinden fazlası kesilebilir. Ücretlerin korunmasına yönelik 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu da düzenleme getirmiştir. Yasanın 407'nci maddesine göre; çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler. İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacaklar, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebilir. Ücretin işveren lehine kullanılacağına ilişkin anlaşmalar geçersizdir.

5. TAKAS

Takas'ın koşulları 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 139'uncu ila 145'inci maddeleri arasında düzenlenmiştir. Yasal düzenleme gereği; iki 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.

Yasal düzenleme gereği işverenin işçiden alacağı, işçinin işverenden alacağı borcun adı farklı olsa da aynı nitelikteki borç yani para borcu olduğu için takas edilebilir. Takas borcu sona erdiren nedenlerden biridir. Henüz doğmamış veya takas anında sona ermiş alacaklar takas edilemez. Zamanaşımına uğramış bir alacağın takası, ancak takas edilebileceği anda henüz zamanaşımına uğramamış olması koşuluyla ileri sürülebilir. Asıl borçlunun takası ileri sürme hakkı bulundukça, kefil de alacaklıya ifada bulunmaktan kaçınabilir. Üçüncü kişi yararına borçlanan kişi, bu borcu ile sözleşmenin diğer tarafından olan alacağını takas edemez. Borçlunun iflası hâlinde alacaklılar, muaccel olmasalar bile, alacaklarını, müflise olan borçları ile takas edebilirler. Takas beyanı, tek taraflı bir hukuki işlemidir. Türk Borçlar Kanunu takas için bir irade açıklaması arar. Takası gerçekleştirmek için irade açıklamasına takas beyanı denir. Bu beyan tek taraflı bir hukuksal işlemidir. Takas, ancak borçlunun takas iradesini alacaklıya bildirmesiyle gerçekleşir. Bu durumda her iki borç, takas edilebilecekleri anda daha az olan borç tutarınca sona erer. İşverenin işçiden ihbar tazminatı, trafik cezası gibi çeşitli nedenlerden dolayı alacağı olabileceği gibi, işçiye ücretten başka, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti gibi borçları da olabilir. İşveren bu alacağını, işçiye karşı olan borçlarına karşılık yasal sınırlara uyararak takas edebilir. İşverenin, işçiden alacağını işçiye olan ücret borcundan takas edebilmesi için işçinin rızasını alması şarttır. Aşağıdaki alacaklar takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir.

-Tevdi edilmiş eşyanın geri verilmesine veya bedeline ilişkin alacaklar.

-Haksız olarak alınmış veya aldatma sonucunda alıkonulmuş eşyanın geri verilmesine veya bedeline ilişkin alacaklar.

-Nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar.

Takas, ancak borçlunun takas iradesini alacaklıya bildirmesiyle gerçekleşir. Bu durumda her iki borç, takas edilebilecekleri anda daha az olan borç tutarınca sona erer. Cari hesaplara ilgili ticarete ilişkin özel teamüller saklıdır. Borçlu, takas hakkından önceden de feragat edebilir.

6. İŞÇİ ÜCRETİ TAKAS EDİLEBİLİR Mİ?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 35'inci maddesine göre; işçilerin 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 dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır. Kanun hükmü gereği işçinin almakta olduğu aylık ücretinin ancak $\frac{1}{4}$ 'ü haczedilebilir. 2004 sayılı İcra İflas Kanunu'nun, 83'üncü maddesi uyarınca; aylığın üzerinde haciz bulunması halinde, sonraki haciz sıraya konulur ve önceki haczin kesintisi bittikten sonra kesintiye başlanır. İş Kanunu'nun, 32'nci maddesi uyarınca; ikramiye, prim de ücretten sayılacağından haczi mümkündür. Ancak, ikramiye ve prim de en fazla $\frac{1}{4}$ 'ü haczedilebilir. 6772 sayılı İlave Tediye Kanunu'nun, 4'üncü maddesi gereği fazla mesai, evlilik yardımı, çocuk zamları, aynı yardımlar, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti gibi ödemelerin haczi mümkün değildir. Nitekim konuya ilişkin Yargıtay(Yargıtay 12.HD-E:2016/8863-K:2017/383-T:16.01.2017) "...işçinin almakta olduğu aylık ücretinin ancak $\frac{1}{4}$ 'ü haczedilebilir. Aylığın üzerinde haciz bulunması halinde, sonraki haciz sıraya konulur ve önceki haczin kesintisi bittikten sonra kesintiye başlanır. İkramiye, toplu sözleşme farkı ve nema da ücretten sayılacağından onların da aynı koşullarda haczini engelleyen bir yasa hükmü yoktur. Fazla mesai, evlilik yardımı, çocuk zamları, aynı yardımlar, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti gibi ödemelerin haczi mümkün değildir. Kıdem tazminatı gibi ödentinin ve vergi iadesi alacağının ücretten sayılacağına dair bir hüküm bulunmadığından anılan gelirlerin tamamı haczedilebilir..." kararında da belirtildiği üzere; işçinin almakta olduğu aylığının $\frac{1}{4}$ 'ünün haczedilebilecek, aylığın üzerinde haciz bulunması halinde haciz kesintisi bittikten sonra sıradaki haczin kesintisine başlanacak, işçinin ikramiye toplu sözleşme farkı ve nema alacağı da ücretten sayıldığından ücret gibi $\frac{1}{4}$ oranında haczedilebilecektir. **İşçinin fazla mesai, evlilik yardımı çocuk zammı aynı yardımları hafta tatili ve genel tatil ücreti gibi ücretleri haczedilemeyecektir. Kıdem tazminatı ve vergi iadesi alacağının ücretten sayıldığına ilişkin bir yasal düzenleme bulunmadığı tamamının haczedilebilecektir.** Türk Borçlar Kanunu'nun, 439'uncu maddesine göre; işçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır. İşveren zarara uğramamışsa veya uğradığı zarar işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise, hâkim tazminatı indirebilir. Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak

zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer. Yasa hükmü gereği takas için rıza söz konusu değildir. Rızanın aranmadığı bu takasta üst sınır aylık ücretin ¼'üdür. Zarar daha fazla ise fazla miktar ya da hepsi için dava açılmalıdır. İşverenin takasa konu yaptığı alacağı, işe başlamamaktan ya da aniden işi bırakmaktan kaynaklı tazminat alacağıdır. Kıdem, ihbar, kötü niyet, işe başlatmama ve ayrımcılık tazminatı ücret niteliğinde değildir. Dolayısıyla Kanunlarda geçen ve işçinin rızası olmadıkça takasın yapılamayacağına ilişkin sınırlama bu tazminatlar için geçerli değildir. İş Kanunu'nun, 21'inci maddesinde de işe iade davasını kazanıp işe başlatılan işçiden şartları varsa yapılacak mahsup işlemi belirtilmiştir. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenecektir. İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yapılacak ödemeden mahsup edilecektir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, 139'uncu maddesine göre; iki 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. Edimlerin konularının aynı cinsten olmasından, borçlanılan edimlerin ifade birbirlerinin yerine geçebilecek nitelikte olması anlaşılmalıdır. Takasta bu şartın aranmasının sebebi, karşı tarafın korunması ve böylece takas edenin tek taraflı irade beyanı ile karşılıklı alacakların sona ermesinde hakkaniyetin sağlanmasıdır. Aynı cinsten olma şartı, karşılıklılık şartı gibi takas beyanının karşı tarafa ulaştığı anda gerçekleşmiş olması gereken bir şarttır. Edimlerin baştan itibaren aynı cinsten olmalarına gerek yoktur. Taraflardan birinin borcunun para borcuna dönüşmesi ve karşı tarafın borcunun para borcu olması halinde takas imkânı ortaya çıkar. Nitekim Yargıtayın konuya ilişkin bir kararında da belirtildiği üzere Türk Borçlar Kanunu'nun, 144'üncü maddesinde nafaka ve işçi ücretleri örnek verilerek gibi sözcüğüyle, maddenin bunlarla sınırlı olmadığı vurgulanmıştır. Manevi tazminat alacağının takas edilemeyeceğini düzenleyen açık bir hüküm yoktur. Her iki alacağın aynı cins olacak, para alacağı olması halinde takas istenebileceği Yargıtay(Yargıtay 8.HD-E:2016/8207-K:2016/11283-T:27.06.2016) kararında vurgulanmıştır. Türk Borçlar Kanunu'nun, 144'üncü maddesine göre, işçi ücreti takas hakkının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir. Aynı

Kanunun 439'uncu maddesindeki istisna hariç olmak üzere, işçinin ücretinden, takas hakkı doğduktan sonra işçinin rızası alınarak takas yapılabilir. İşçinin rıza göstermesi halinde, ücret borcu ile alacağının tamamı takas edilebilir. İşveren ve işçi karşılıklı olarak alacak ve borçlarını takas yoluyla sona erdirmeye konusunda iş sözleşmesinde yapılacak bir düzenleme ile anlaşma yapabilirler.

7. SONUÇ

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Çalışanlar açısından en önemli unsur olan ücret aynı zamanda, işverenin de iş sözleşmesinden doğan başlıca borcunu oluşturmaktadır. Ücretin çalışanlar bakımından önemi ve çalışanların işverenler karşısındaki zayıf konumu göz önüne alınarak, ücretin korunmasına yönelik yasal hükümler getirilmiştir. Miktar veya değeri tam tespit edilemeyen bir alacakla ilgili hak arama durumunda olan kişinin, hak arama özgürlüğü çerçevesinde mümkün olduğunca en geniş şekilde korunmasının sağlanması gerekçesi üzerinde durularak yeni bir dava türü olarak belirsiz alacak ve tespit davası 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 107'nci maddesinde düzenlenmiştir. Takas borcu sona erdiren nedenlerden biridir. Henüz doğmamış veya takas anında sona ermiş alacaklar takas edilemez. 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. Her iki borç da az olanı oranında sona erer. Türk Borçlar Kanunu'nun, 144'üncü maddesine göre, işçi ücreti takas hakkının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir. Aynı Kanunun 439'uncu maddesindeki istisna hariç olmak üzere, işçinin ücretinden, takas hakkı doğduktan sonra işçinin rızası alınarak takas yapılabilir. İşçinin rıza göstermesi halinde, ücret borcu ile alacağının tamamı takas edilebilir. İşveren ve işçi karşılıklı olarak alacak ve borçlarını takas yoluyla sona erdirmeye konusunda iş sözleşmesinde yapılacak bir düzenleme ile anlaşma yapabilirler.

KAYNAKÇA

Özdemir, Cumhur Sinan(2018) *Soru-Cevap ve İtihatlı İş Mevzuatı Rehberi*, Ankara : Adalet Yayınevi

T.C. Yasalar (04.02.2011). *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (27836 sayılı)

T.C. Yasalar (04.02.2011). 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu. Ankara : Resmi Gazete (27836 sayılı)

T.C. Yasalar (10.06.2003). 4857 sayılı İş Kanunu. Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)

T.C. Yasalar (11.07.1956). 6772 sayılı İlave Tediye Kanunu. Ankara : Resmi Gazete (9355 sayılı)

T.C. Yasalar (19.06.1932). 2004 sayılı İcra İflas Kanunu. Ankara : Resmi Gazete (2128 sayılı)

Yargıtay 12.HD-E:2016/8863-K:2017/383-T:16.01.2017

Yargıtay 8.HD-E:2016/8207-K:2016/11283-T:27.06.2016