

**Av. Taliphan KIYMAZ**

Türk Metal Sendikası Hukuk Müşaviri

# Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında “Ücret Garanti Fonu”

## 1. Giriş

Yasal olarak “genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” olarak tanımlanmaktadır. (İş K.md.32/1) Madde devamında ücretin kural olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre yine Türk parası ile ödenebileceği, bono ile kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamayacağı, ücretin en geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği açık bir şekilde ifade olunmaktadır.

Madde metninin 95 sayılı ILO Sözleşmesine uygun olarak ele alındığı hemen göze çarpmaktadır. Ücretin kural olarak emek karşılığında ödenmesi gerektiği belirtilerek sosyal mülahazalar gereği çalışılmış sayılan günler karşılığında da ücret ödenebilmesine imkân tanınmaktadır. Ücretin yalnızca işveren tarafından ödenmesi şart olmamakla birlikte mutlaka para ile ödenmesi, özellikle Türk parası ile ödenmesine madde içerisinde vurgu yapılmıştır. İspat kolaylığı açısından ücretin işyerinde bordro karşılığı ödenmesi veya işçinin banka hesa-

bına yatırılması öngörülmektedir. İşçinin bir an önce ücretine kavuşabilmesi için ücret ödeme şekillerine birtakım sınırlamalar getirilmekte, düzenli aralıklarla ödenmesi ilkesi çerçevesinde ücretin en geç ayda bir, en erken haftada bir ödeneceği hükmüne bağlanmaktadır.

Görüldüğü üzere iş sözleşmesinin asli unsurlarından olan işçi ücretleri ile ilgili olarak yasal maddelerde çeşitli kısıtlar ortaya konmuştur. Aslında ücretin korunması için getirilen bu kısıtlara 4857 sayılı İş Kanunumuzun pek çok maddesinde ve diğer yasalarımız içerisinde de rastlamaktayız. Konumuz “Ücret Garanti Fonu” olmakla birlikte aralarındaki sıkı bağlantı nedeniyle ücretin korunmasına dair mevzuatımızda yer alan bu hükümlere kısaca değinmekte fayda bulunmaktadır.

## 2. Ücretin Korunmasına Dair Yasal Mevzuatımız İçerisinde Yer Alan Düzenlemeler

Yukarıda da belirtildiği üzere ücretin güvencesi olabilecek nitelikteki hükümlere ağırlıklı olarak 4857 sayılı İş Kanunumuz içerisinde rastlasak da 818 sayılı Borçlar Kanunu, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Yasası içerisinde de

aşağıda belirtilen şekilde bu tür hükümler yer almaktadır.

- Belli şartlar altında alt işverence ödenmeyen işçilik ücretlerinden asıl işverenin de sorumlu olacağına dair İş K. md. 2 hükmü,

- İşçi ücretlerinin belirlenmesi ve ödenmesinde ırk, dil, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebepler ile iş sözleşmesinin türüne dayalı ayrımlar yapılamayacağına dair İş K. md. 5, 12 ve 13 hükmü,

- Takım kılavuzu için işçi ücretlerinden işe aralık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamayacağına dair İş K. md.16 hükmü,

- İşe iade kararı alan işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının ödenmesine dair İş K. md 21 hükmü,

- Yeni iş arama izni verilmeyen veya eksik kullandırılan işçiye o süreye ilişkin ücretinin ayrıca ödeneceğine, bu esnada eğer çalıştırılırsa ücretinin % 100 zamlı ödeneceğine dair İş K. md. 27 hükmü,

- Ücretin Türk Lirası ile en geç ayda bir ödemesi, başka şekillerde ödenmemesi, iş akdi fes-hinde işçilik haklarının tam ödenmesi ve ücret ödemesi yapılamayacak yerler ile ilgili İş K. md. 32 hükmü,

- İşverenin ücret ödeme aczine düşmesi halinde son üç aylık ücretinin ücret garanti fonundan karşılanacağına dair İş K. md. 33 hükmü,

- Ücret ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir sebep olmaksızın ücret ödenmemesi sebebiyle işçinin iş görme borcundan kaçınabileceğine dair İş K. md. 34 hükmü,

- Ücretin iflas ve takastan korunmasına yönelik İİK m. 206, 207, BK m. 123/b2 hükümleri, yine ücretin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği, başkasına devir ve temlik edilemeyeceğine dair İş K. md. 35 hükmü, aynı şekilde kısa çalışma ödeneğinin de dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği, başkasına devir ve temlik edilemeyeceğine dair "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliği" md. 35 hükmü,

- Kamu işverenleri için zorunlu olmakla birlikte, alt işverene iş veren diğer işverenlerin de gerektiğinde yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit ve taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edeceklerine, ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine her hakediş dönemi için en fazla 3 aylık

## Ülkemizde uluslararası sözleşmeler ile birbirini tamamlayıcı nitelikteki AB Yönergeleri çerçevesinde 4857 sayılı İş Kanunu yoluyla ilk defa bir "Ücret Garanti Fonu" kurulmuştur.

ücretinin bordrosu göz önüne alınarak ödenecek hakedişlerden kesilerek alacaklı işçiye ödeneceğine dair İş K. md. 36 hükmü,

- Ceza kesintilerine karşı ücretin korunmasına yönelik İş K. md. 38 hükmü,

- Asgari ücretin altında ücret ödenmeyeceğine dair İş K. md. 39 hükmü,

- Zorlayıcı nedenlerle çalışmama nedeniyle bir haftaya kadar işçi ücretinin yarısının her gün ödenmesine dair İş K. md. 40 hükmü ile bu durumda hafta tatili için de yarım ücret verilmesine dair İş K. md. 46 hükmü,

- Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine, İş Kanunu ile işçilere hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışmalar hakkında getirilen hakları kısıtlayıcı hükümler konulamayacağı, daha elverişli hak ve menfaatlerin ise uygulanacağına dair İş K. md. 45 hükmü,

- Hizmet akdi sona eren işçiye kullanmadığı yıllık izinlere ait ücretinin son ücreti üzerinden hesaplanıp ödenmesine dair İş K. md. 59 hükmü,

- Ücretin tek taraflı indirime karşı korunmasına yönelik İş K. md. 62 hükmü,

- Kısa çalışma ödeneğini düzenleyen İş K. md. 65 hükmü,

- İşçi sağlığı ve güvenliği açısından işyerlerindeki iş durdurulur veya işyeri kapatılırsa işsiz kalan işçilere işveren tarafından ücretlerinin ödenmesine devam edileceği veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş verileceğine dair İş K. md. 79 hükmü,

- İşçi sağlığı ve güvenliği açısından tehlike durumunda belli şartlarda çalışmaktan kaçınma hakkı bulunan işçinin ücret ve sair haklarının saklı kalacağına dair İş K. md. 83 hükmü,

- İş Kanunu'nun uygulanmayacağı birtakım işyerlerinden olsa da yine ücret ile ilgili bazı hükümlerin buralarda da uygulanacağına dair İş K. md. 113 hükmü,

## İş ilişkisinden kaynaklanmayan son üç aylık alacaklar ücret garanti fonu kapsamı dışında tutulmaktadır.

● Aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere ödenecek ücretin yaşitlarına uygun asgari ücretin % 30'undan az olamayacağına dair Mesleki Eğitim K. md. 25 hükmü,

● Özel okullarda yöneticilik ve eğitim öğretim hizmeti yapanların ücretlerinin korunmasına yönelik getirilen Özel Öğretim Kurumları K. md. 33, 35, 37, 38 hükümleri ücretin korunmasına yönelik olarak getirilmiş bu tür kıstaslardan bazılarıdır<sup>1</sup>.

### 3. Ücret Garanti Fonu

Yukarıda da örneklendirildiği üzere iş sözleşmelerinde işverenin asli edimlerinden olan ücretin korunmasına yönelik mevzuatımızda pek çok hükme yer verilmiştir. Bunun nedeni korunmasında kamu yararı bulunan işçi ücretine kanun koyucunun vermiş olduğu özel önemdir.

Nitekim ücret, işçilerin büyük çoğunluğu için biricik geçim aracıdır. Bu yüzden yasa koyucu ücretin belli bir sınırın altına indirilmesi veya tümüyle ortadan kaldırılmasını önlemek için önlem almak zorunda kalmış, diğer alacaklarda rastlandığının çok üstünde ücreti koruyucu hükümlere yer vermiştir<sup>2</sup>.

İşte "Ücret Garanti Fonu" uygulaması da ücretin korunmasına yönelik olarak getirilmiş bu hükümlerden biri, belki en önemlilerindedir.

"Ücret Garanti Fonu" uygulaması tarihsel olarak çok çeşitli nedenlerle ödeme aczine düşen işyeri sayısının çokluğuna binaen uluslararası örgütlerce bu işyerlerindeki işçileri korumak üzere hazırlanan sözleşmeler ya da yönergeler (düzenlemeler) doğrultusunda üye ülkelerin mevzuatına girmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1949 yılında kabul ettiği ve TBMM tarafından 1960 yılında onaylanan 95 sayılı Sözleşme<sup>3</sup> ile yine ILO tarafından 1992 tarihinde kabul edilen ancak ülkemizce henüz onaylanmayan 173 sayılı Sözleşme<sup>4</sup>, AB Konseyi'nin 20 Ekim 1980 tarihli üye ülkelere ücret güvencesi sağlama yönünde kurumları oluşturma yükümlülüğü yükleyen 1980/897 sayılı Yöner-

gesi ile bu yönergede değişiklikler yapan 2 Mart 1987 tarihinde kabul edilen 1987/164 sayılı Yönerge ve 8 Ekim 2002 tarihli AB Resmi Gazetesinde yayımlanan 2002/74 sayılı Yönerge bu düzenlemelere örnek olarak gösterilebilir.

Dolayısıyla işverenin ödeme aczine düşmesi halinde çalışanın ücret alacağına ödenmesine koruma getirilmesi hususunda birçok ülkenin mevzuatında kendi yapılarına uygun ancak yukarıda sayılan uluslararası düzenlemelere paralel hükümler yer almıştır.

Zaten dünyada işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin olarak (garanti kurumu sistemi ve imtiyaz sistemi olmak üzere) belli başlı iki sistem öngörülmüştür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 173 sayılı Sözleşmesi'nde her iki sisteme de yer verilerek tercih üye ülkelere bırakılmıştır. İmtiyaz (öncelik) sisteminde, işçilerin hizmet sözleşmesi ile istihdamından kaynaklanan alacaklarının işyerinin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde diğer alacaklara göre ayrıcalıklı ve öncelikli olarak ödenmesine ilişkin hükümler vazedilmektedir. "Garanti Fonu" ya da "Garanti Kurumu" sistemi ise çalışanların işverenlerden alamadıkları işçilik alacaklarının bir bölümünü, işveren aleyhine hukuki takip yapmadan belirli kayıt ve şartlarda alabilmeleri imkânını getirmektedir. Öte yandan işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda, ödenmeyen işçilik alacaklarının, belli sınırlar dahilinde de olsa ödenmesi için, bu alacaklardan oluşturulacak bir fon ya da kurum tarafından karşılanması AB ülkelerinde en fazla koruma sağlayan sistem olarak kabul edilmektedir<sup>5</sup>.

Bizdeki düzenlemeler açısından da örnek alınan AB Yönergesinde (direktifinde) ödenmeyen tüm işçilik alacaklarının karşılanması öngörülmekte, 8 hafta ile 3 ay arasında değişen bir garanti öngörülmektedir. Fonun mali yapısının bozulması için, yakın zamanda ülkemiz tarafından da bu yönde bir değişiklik yapılması düşünülen, ödemelere tavan getirilmesi esası benimsenmekte, fon kapsamı dışında bırakılabilecek işçiler ile ilgili sınırlamalara yer verilmektedir.

Ülkemizde de uluslararası sözleşmeler ile birbirini tamamlayıcı nitelikteki AB Yönergeleri çerçevesinde 4857 sayılı İş Kanunu yoluyla ilk defa bir "Ücret Garanti Fonu" kurulmuştur. Bu nedenle 2003 yılı öncesi mevzuatımızda fon ile ilgili olarak benzer bir hükme rastlamamaktayız.

## Ücret Garanti Fonu ile ilgili İş Kanunu 33. maddesi ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği içerisinde şahsen başvuru öngörülmemekteyse de uygulamada Kurum tarafından ancak şahsen başvurular kabul edilmektedir.

4857 sayılı İş Yasası'nın "İşverenin Ödeme Acizine Düşmesi" başlıklı 33. maddesi uluslararası düzenlemelere konu olan ücret garanti fonu uygulamasını ele almakta ve "İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya işverenin iflası nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur..." hükmünü içermektedir. Böylece iflas ve konkordato gibi durumlar nedeniyle işçinin ücretinin hiç değilse belli bir bölümüne hiç erişememesi riski ortadan kaldırılmaktadır.

Yasa maddesi içeriğinde Ücret Garanti Fonu'nun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca bir yönetmelik çıkarılacağı da ifade edilmektedir. Söz konusu yönetmelik ise "Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği" olarak hazırlanmış ve 18.10.2004 tarih ve 25617 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmelikte de belirtildiği üzere fonun gelirleri, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşturmaktadır. Tabii Sosyal Sigortalar Kurumu'nca İşsizlik Sigortası Fonu'na aktarılan işveren payının yüzde biri, fon adına farklı bir hesapta takip edilmektedir. Biriken fon ise, işsizlik sigortası fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar çerçevesinde, İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde değerlendirilmektedir. Ücret Garanti Fonu'nun giderleri ise işçilere

yapılan ücret ödemeleri ve fona ilişkin olarak İş-Kur tarafından yapılan giderlerdir.

Görüldüğü üzere Ücret Garanti Fonu ile işverenlere yeni bir maliyet getirilmemekte, gelir kaynağı SSK tarafından tahsilatı yapılarak İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan primlerden karşılanmaktadır.

Yine Ücret Garanti Fonu İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde işletilmekte ve yönetilmektedir.

Fondan ödeme yapılabilmesi için işçinin (geçerli) bir hizmet akdi veya hizmet ilişkisine dayalı olarak bir işveren nezdinde 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde çalışması gerekmektedir.

İş ilişkisinden kaynaklanmayan son üç aylık alacaklar ücret garanti fonu kapsamı dışında tutulmaktadır<sup>6</sup>.

Dolayısıyla Borçlar Kanunu kapsamında çalışan veya Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında çalışmasını sürdüren çırağın fon hükümlerinden yararlanamayacağı açıktır. Yine bir eser sözleşmesinden veya vekalet akdinden kaynaklanan ücret alacakları için fondan ödeme yapılması mümkün değildir. İşyerinin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olup olmadığı konusunda tereddüt bulunması halinde durum Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden sorulacaktır<sup>7</sup>. Ancak fondan yararlanmak üzere başvuru için iş sözleşmesinin devam edip etmediğine bakılmaktadır.

İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya işverenin iflası nedeniyle ödeme gücüne düşmesi bir başka şart olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine işverenin ödeme gücüne düşmesi nedeniyle ancak son üç aylık ücreti fondan talep edilebilecektir. Taraflar anlaşsa dahi son üç aydan önceki döneme ilişkin ücret alacakları fon garantisini kapsamı dışında tutulmaktadır. Burada garanti fonu kapsamına alınan ücret Yönetmeliğin 4. maddesindeki tanım gereği net ücret olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yönetmelik gereği yukarıdaki yasal şartları taşıyan, işverenden ücret alacağı bulunan işçinin; son üç aylık ücretlerinin ödenmediğini gösteren işçi alacak belgesi veya son üç aylık ücret alacağını gösteren sair belge ile birlikte ikamet ettiği yere en yakın İş-Kur birimine aşağıdaki belgelerden biri ile başvurması gerekmektedir:

**a) İİK 143. madde gereği icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 105. maddenin 1. fıkrası uyarınca aciz vesikası hükmündeki belge (haciz tutanağı)**

Burada aciz vesikası ile kastedilmek istenen husus işverenin borcu karşılayacak malının bulunmadığının icra dairesi veya iflas idaresi tarafından kesinleşmiş icrai haciz işlemleri sonunda tespit edilmesidir. Yine haciz sırasında borçlunun haczedilebilir malı bulunmazsa durum haciz tutanağı ile tespit edilir ki bu belge de İİK md.143 anlamında kesin haciz belgesi niteliğindedir<sup>8</sup>.

(Aciz vesikasında İş-Kur tarafından “hacze kabil mal yoktur.” ibaresi aranmaktadır. Aksi takdirde verilen belge geçici aciz vesikası olacağından bu durumda ödeme yapılması mümkün olmayacaktır<sup>9</sup>.)

**b) İflasın açılmasına dair mahkeme kararının tasdikli sureti veya İİK 166. madde uyarınca iflas kararının iflas dairesince tirajı 50000'in üzerinde olan ve yurt düzeyinde dağıtımı yapılan gazetelerden biri ile birlikte iflas edenin muamele merkezinin bulunduğu yerdeki bir gazetede ve Ticaret Sicil Gazetesi'nde ilan edildiğini gösteren belge**

İflas kararı ile birlikte kararın kesinleşmesine gerek bulunmamaktadır.

**c) İcra tetkik merciince verilen konkordato mühleti kararının tasdikli sureti veya İİK md. 288 uyarınca mühlet kararının tirajı 50000'in üzerinde olan ve yurt düzeyinde dağıtımı yapılan gazetelerden biri ile ilan edildiğini gösteren belge**

Ücret Garanti Fonu ile ilgili İş Kanunu 33. maddesi ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği içerisinde şahsen başvuru öngörülmemekteyse de uygulamada Kurum tarafından ancak şahsen başvurular kabul edilmektedir.

Burada Kurum tarafından 4447 sayılı Kanun'un işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmak üzere şahsen ve doğrudan başvuruyu öngören 48 ve 51. maddelerine ve işsizlik sigortası fonuna işçinin doğrudan ve şahsen başvuru yapılması gerektiğine

dair Yargıtay HGK kararına<sup>10</sup> paralel bir uygulama benimsenmekte, İş K. md. 33 ve Yönetmeliğin 5. maddelerinde Ücret Garanti Fonu'nun da İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında kurulacağına ve işletileceğine dair hükümleri neticesi İşsizlik Sigortası Fonu uygulamalarında olduğu gibi işçinin şahsen başvurusu aranacağı mantığından hareket edilmektedir.

Halbuki gerek gelişmiş ülkelerdeki örnekler ve gerekse yasal mevzuat içerisinde işsizlik sigortası fonundan yararlanan işçinin yeni bir iş almaya hazır olduğunu göstermesi veya çalışmaya istekli ve elverişli bulunması gerektiğini aktif olarak ispat etmesine dair ibareler, işsizlik sigortası başvurularının bizzat yapılması gerektiğini anlaşılabilir kılsa da, ücret garanti fonu ödemelerinde böyle bir amaçla hareket edilmesi mümkün değildir. İşsizlik sigortası uygulamaları ile ücret garanti fonu uygulamaları için öngörülen amaç birbirinden çok farklıdır. Dolayısıyla diğer tüm sigorta ödemelerinde olduğu gibi bunun içinde vekil vasıtasıyla başvuru yapılabilmesi mümkün hale getirilmelidir.

İş-Kur birimleri şahsen yapılacak bu başvuru üzerine gerekli araştırmaları yapmakta ve evraklarda da bir eksiklik yok ise en geç otuz gün içinde işçiye, son üç aylık ücret alacağını ödeyerek durumu ivedilikle, ilgili icra-iflas müdürlüklerine veya konkordato komiseri ile işverene bildirmektedir. Yapılan incelemede hak sahipliği sözkonusu değil ise ret kararı gerekçesi ile birlikte ilgiliye tebliğ edilmektedir.

Ücret Garanti Fonu kapsamında yapılacak ödemelerin, fon kaynaklarıyla sınırlı olduğu, işçinin aynı işverene olan iş ilişkilerinde aciz vesikasına dayanarak Ücret Garanti Fonu'ndan bir kez yararlanabileceği, işverenlerin işsizlik sigortası primi ödemiş olmalarının, işçilerin ücret garanti fonundan yararlanmalarına engel teşkil etmeyeceği hususlarının yine ilgili Yönetmelik içerisinde ifade olunduğunu da ekleyelim.

**İşsizlik sigortası uygulamaları ile ücret garanti fonu uygulamaları için öngörülen amaç birbirinden çok farklıdır.**

Yukarıdaki hükümler çerçevesinde 2005 yılında fondan yararlanmak üzere 1269 kişi başvurmuş ve kendilerine toplam 3.283.075 YTL ödeme yapılmıştır. 2006 yılında ise bu sayı 1134 kişi olarak gerçekleşmiş, 1.711.294 YTL ödeme yapılmıştır. 2007 yılı Ağustos ayı sonuna kadar yararlanan kişi sayısı ise 1670 kişi olmuş, bu kişilere fondan yapılan ödeme miktarı ise 2.905.703 YTL olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla 31.07.2007 tarihi itibarıyla o güne kadarki ödemeler toplamı olan 7.899.465,66 YTL düşüldükten sonra fonun varlığı 55.308.406,91 YTL civarındadır<sup>11</sup>.

Sonuç olarak yukarıda belirtilen rakamlardan da anlaşılacağı üzere fondan yararlanan işçi sayısı oldukça düşüktür. Bunun en önemli nedeni ise işçilerin büyük çoğunluğunun fondan habersiz olması, işçiye ödeme yapılabilmesi için ibraz edilmesi zorunlu belgelerin temininin zor ve uzun zaman gerektirmesidir. Dolayısıyla hak sahiplerinin fondan etkin bir biçimde yararlanması şimdiye kadar bir türlü gerçekleşmemiştir. Sorunun çözümü adına gerekli düzeltmelerin yapılması ise bugün artık ivedilik arz etmektedir.

## DİPNOTLAR

- 1 EVREN, Öcal Kemal, İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara Ocak 2006 s. 98-107.
- 2 GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2003, s. 387-388.
- 3 "Ücretin Korunmasına İlişkin 95 Sayılı Uluslararası Sözleşme".
- 4 "İşverenlerin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Uluslararası Sözleşme."
- 5 KORKUSUZ, M. Refik, "İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004, s. 1328.
- 6 Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı, Bölüm 4, 13.02.2007 s. 4-21.
- 7 KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Kanunu Yorumu, Legal Yayıncılık, Ankara 2003, s. 366.
- 8 KURU, Baki, İcra ve İflas Hukuku, II. Tıpkı Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2006, s. 639.
- 9 Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı, Bölüm 4, s. 4-21, www.iskur.org.tr
- 10 06.05.2006 tarih ve 2006/10-243 E., 2006/271 K. sayılı Yargıtay HGK kararı.
- 11 İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu, Aylık Basın Bülteni, Temmuz 2007.

## KAYNAKÇA

- ÇELİK, Nuri, İş Hukuku, Beta Yayınları, 16. Baskı, İstanbul 2003.
- DEMİR, Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, 1. Cilt, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 1. Baskı, Şen Matbaası, Ankara Mart 2006.

- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku, Yeni İş Yasaları; Seçkin Yayınları, Ankara 2004.
- EVREN, Öcal Kemal, İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı, Seçkin Yayıncılık, Ankara Ocak 2006.
- İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu, Aylık Basın Bülteni, Eylül 2007.
- KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Ayhan Yayıncılık, İstanbul 2005.
- KORKUSUZ, M. Refik, "İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004.
- KURU, Baki, İcra ve İflas Hukuku, II. Tıpkı Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2006.
- İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, TİSK Yayınları, Nisan 2003, Bölüm 4.
- Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı, Bölüm-4, www.iskur.org.tr