

# Dr. Öğr. Üyesi Esra YİĞİT\*

Makale Gönderim Tarihi: 11 Ağustos 2020

Makale Kabul Tarihi: 18 Ağustos 2020

## Ücret Garanti Fonu

### Öz

Türk İş Hukuku mevzuatında işçilerin ücretlerinin güvence altına alınmasını amaçlayan pek çok hüküm bulunmaktadır. Bunlardan biri de 4447 sayılı Kanun'un ek 1. maddesinde düzenlenen "ücret garanti fonu"dur. Ücret garanti fonu, işverenin ödeme aczine düşmesi sebebiyle ücretini alamayan ve bazı şartları sağlayan işçilerin, belirli bir süreyle kısıtlı olmak üzere ücretlerinin ödenmesi amacıyla kurulmuştur.

İlk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde yer verilen bu fon, 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile 4447 sayılı Kanun'a alınmış ve böylece uygulama alanı genişletilmiştir. Bu çalışmada ücret garanti fonunun yer aldığı uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler, hangi işçilerin hangi hallerde bu fondan yararlanabileceği ve fon kapsamında ödenecek ücretin süresi ve miktarına dair açıklamalar yapılacaktır.

### Anahtar Sözcükler:

Ücret garanti fonu, ücretin korunması, işverenin ödeme güçlüğü.

## Wage Guarantee Fund

### Abstract

There are many provisions in the Turkish Labor Law legislation aimed at securing workers' wages. One of them is the "wage guarantee fund" regulated in the additional article 1 of the Law No. 4447. The wage guarantee fund was established for the payment of wages of the workers, who could not get their wages due to the insolvency of the employer and who met certain conditions, for a limited time. This fund,

which was first included in Article 33 of the Labor Law No. 4857, was taken into Law No. 4447 with the amendment made in 2008, thereby expanding its application area. In this study, explanations about international and national legal arrangements including wage guarantee fund, which workers can benefit from this fund, and the duration and amount of wage to be paid under the fund will be made.

### Keywords:

Wage guarantee fund, protection of wage, insolvency of the employer.

\*Türk - Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı-yigit@tau.edu.tr,  
ORCID: 0000-0002-8312-7941

## Giriş

İş sözleşmesinin unsurlarından birini oluşturan ücret, mevzuatımızda yer alan pek çok düzenleme ile özel olarak koruma altına alınmıştır. Ücretin haczedilmesi, rehnedilmesi ve devredilmesi konularındaki sınırlamalar, İcra ve İflas Kanunu'nda imtiyazlı alacak statüsünde yer alması ve ücret garanti fonu bu düzenlemelere örnek gösterilebilir. Aşağıda bu düzenlemelerden ücret garanti fonu hakkında ayrıntılı bilgi verilecektir.

## I. Ücret Garanti Fonuna İlişkin Düzenlemeler

### A- ILO Sözleşmeleri

Konumuz bağlamında önem taşıyan ILO sözleşmeleri, 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşme ve 173 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne İlişkin Sözleşmedir. İlk olarak, ücretin korunmasına ilişkin genel esasları içermesi sebebiyle 95 sayılı Sözleşme, ardından ise özel olarak ödeme güçlüğüne düzenleyen 173 sayılı Sözleşme hükümleri açıklanacaktır.

### 1. Ücretlerin Korunmasına İlişkin 95 Sayılı Sözleşme

ILO'nun 08.06.1949 tarihinde kabul ettiği Ücretlerin Korunmasına İlişkin 95 sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından 1960 yılında onaylanmıştır. Sözleşme'nin ilk maddesi uyarınca ücret; *"yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançları"* ifade eder<sup>1</sup>.

Sözleşmenin uygulama alanına kural olarak kendisine ücret ödenen veya ödenmesi gereken her şahıs girer. Ancak devletler, Sözleşme

hükümlerinin işin niteliğinden dolayı uygulanamayacak olduğu işlerde istihdam edilenleri, bedenen yapılan işlerde istihdam edilmeyenleri ve ev hizmetleri ya da benzeri işlerde istihdam edilenleri Sözleşme kapsamının dışında tutulabilirler (md. 2). Devletler gönderecekleri ilk yıllık raporda, istisna kapsamında tuttıkları grupları ILO'ya bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır.

Sözleşmede getirilen ücret güvencelerinden ilki, nakit olarak ödeme zorunluluğudur (md. 3). Sözleşmeye göre; nakit olarak ödenmesi gereken ücretler, senet, bono, kupon veya para yerine geçen herhangi bir başka ödeme aracı ile kural olarak ödenemez. Ancak Sözleşmede bu zorunluluğa bazı istisnalar da getirilmiştir. Buna göre, teamülün gerektirmesi halinde, özel görevlerin zorunlu kıldığı hallerde, bir toplu sözleşme veya hakem kararı ile nakit dışı ödemenin kararlaştırıldığı hallerde veya bunlardan hiçbiri söz konusu olmamakla birlikte işçinin bu yönde rızasının bulunması halinde, nakit dışında ücret ödenmesine izin verilebilir.

Sözleşme uyarınca ücret, doğrudan doğruya ilgili işçiye ödenmelidir (md. 5). Ancak ülke mevzuatında, bir toplu sözleşmede veya hakem kararında aksi belirtilmiş ise veya bunlar bulunmamasıyla birlikte işçi rıza göstermişse, ücret başka birine de ödenebilir. Bu şekilde Sözleşme, ücretin kime ödeneceği konusunda da koruyucu bir hüküm getirmiştir.

Sözleşmenin 10. maddesine göre, ücret ancak milli mevzuatın belirttiği usuller ve sınırlar dahilinde haciz veya temlik edilebilir. Ücretin haciz ve temlikine karşı, işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gereken ölçüde koruma getirilmelidir.

Sözleşmeye göre, ücretin nakdi olarak ödendiği hallerde, yalnız işgünlerinde ve işyerinde yahut işyerine yakın bir yerde ödenmesi gerekir. Ancak bu kuralın aksinin, milli mevzuatta, bir toplu sözleşmede, bir hakem kararında veya ilgili işçiler tarafından da bilenen başka bir düzenleme kararlaştırılması mümkündür (md. 13). Bununla birlikte, ücretin perakende içki satılan

<sup>1</sup> Sözleşmenin Türkçe çevirisi için bkz.: [www.ilo.gov.tr/an-kara](http://www.ilo.gov.tr/an-kara), E.T. 27.03.2020.

yerlerde yahut benzer müesseselerde ve kötüye kullanılmasının önlenmesi gerekiyorsa, perakende, eşya satış mağazalarında ve eğlence yerlerinde ödenmesi yasaktır.

Nihayet Sözleşmenin 11. maddesi uyarınca, bir müessesenin iflası veya mahkeme kararıyla tasfiyesi halinde bu müessesede çalışan işçiler, milli mevzuatla tayin edilen müddet zarfında geçen bazı hizmetleri dolayısıyla kendilerine borçlanılan ve gerekse milli mevzuatla tayin edilen miktarı geçmeyen ücretler için, imtiyazlı alacaklı olurlar.

## 2. İşverenin Ödeme Güçlüğüne İlişkin 173 sayılı Sözleşme

Yukarıda açıklanan 95 sayılı Sözleşme genel olarak ücretin korunmasına ilişkin hükümler içerirken, 173 sayılı sözleşme işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halini özel olarak düzenlemiştir<sup>2</sup>. ILO tarafından 1992 yılında kabul edilen bu sözleşmeyi Türkiye henüz onaylamamıştır.

Sözleşmenin ilk maddesine göre ödeme güçlüğü terimi, ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, alacaklılarının toplu olarak geri ödenmesi amacıyla bir işverenin malvarlığına dair yaptıkları işlemleri ifade eder. Bununla birlikte, Sözleşme, üye devletlerin ödeme güçlüğü terimini genişleterek, işverenin finansal durumu nedeniyle işçilerin ücretini ödeyemediği tüm durumlar olarak kabul edebileceklerini belirtmiştir.

Sözleşme uyarınca Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, ya işçi alacaklarına imtiyaz tanıyan bir sistem kurmalı ya da işçi alacaklarını garanti altına almak üzere bir birim tesis etmelidirler (md. 3). Ülkelerin her iki yöntemi birden benimsemeleri de mümkündür.

Konumuz bağlamında önem arz eden işçi ücretlerinin garanti altına alınması, Sözleşmenin 9-13 maddeleri arasında yer almıştır. Sözleşmenin 9. maddesine göre, işverenin ödeme güçlü-

ğüne düşmesi halinde işçi alacakları, bir garanti kurumu oluşturulması yoluyla güvence altına alınmalıdır.

Sözleşmenin 13. maddesi, ülkelerin oluşturacağı garanti kurumu ile güvence altına alacakları işçi haklarının asgari sınırlarını çizmiştir. Buna göre;

-işverenin ödeme güçlüğünden veya sözleşmenin feshinden önceki en az sekiz haftalık ücret alacağı,

-işverenin ödeme güçlüğünden veya sözleşmenin feshinden önceki en az altı aylık izin ücreti alacağı,

-işverenin ödeme güçlüğünden veya sözleşmenin feshinden önceki en az sekiz haftalık diğer ücretli izin alacağı,

-işçinin kıdem tazminatı alacağı,

ülkelerce garanti altına alınmalıdır.

Nihayet Sözleşmenin 13. maddesi uyarınca ülkeler, yukarıda belirtilen talepleri, sosyal olarak kabul edilebilir bir seviyenin altında olmamak kaydıyla sınırlandırabilirler.

## B- 2002/74 sayılı Avrupa Birliği Direktifi

İşverenin ödeme güçlüğü halinde işçi alacaklarının güvence altına alınmasına dair Avrupa Birliği düzenlemesi, 2002/74 sayılı İşverenlerinin İflası Durumunda Çalışanların Korunması ile Bağlantılı Olarak Üye Ülke Yasalarının Yaklaştırılması İlişkin Direktiftir.

Direktife göre üye ülkeler, garanti kurumlarının, ulusal yasa ile de belirtildiği gibi, istihdam ilişkilerinin sona ermesi üzerine kıdem tazminatı da dahil olmak üzere istihdam ilişkileri veya istihdam sözleşmelerinden kaynaklanan çalışanların ödenmemiş borç taleplerinin karşılanmasının garanti edilmesini sağlamak için zorunlu önlemleri alır (md. 3).

Direktifin 2. ve 4. maddesi üye ülkelere, garanti kapsamını sınırlama imkanı vermiştir. Direktifin 2. maddesi uyarınca, kısmi süreli çalışanların, geçici işçilerin ve belirli süreli çalışanların garanti kapsamının dışında bırakılması mümkündür. 4. maddeye göre ise, garanti altına alınacak işçi

2 Sözleşmeye dair ayrıntılı bilgi için bkz.: Alpar, Bülent: İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı Ilo Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu-İş, Cilt 6, Sayı: 3/2002, www.kamu-is.gov.tr, E.T. 27.03.2020.

hakları, üç aydan kısa olmamak üzere, bir zaman sınırına tabi tutulabilir. Bunun yanında ülkelerin, garanti kurumunun yapacağı ödemeler için bir tavan öngörmeleri de mümkündür.

## C- Türk Hukukunda Ücret Garanti Fonu

Türk Hukukunda ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde yer verilen ücret garanti fonu<sup>3</sup>, 2008 yılında yapılan bir değişiklik ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na alınmıştır. Fonun oluşumu ve uygulanmasına ilişkin esaslar ise, 2009 yılında çıkarılan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nde<sup>4</sup> belirtilmiştir.

### 1. Ücret Garanti Fonunun Tanımı

Kanun ve Yönetmelik uyarınca ücret garanti fonu, "4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuş olan fon"dur.

Bu fonun kaynakları, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardır (Yön. md. 6). Fonun giderleri ise ücret alacağı ve bu alacağın ödenebilmesine yönelik yönetim kurulu kararı ile yapılan diğer harcamalardan oluşur (Yön. md. 7).

### 2. Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Şartları

Kanun ve Yönetmelik hükümlerine göre ücret

garanti fonundan yararlanabilmek için, işverenin ödeme gücüne düşmesi, işçinin 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması, alacağın zamanaşımına uğramamış ücret alacağı olması, işçinin son bir yıl boyunca aynı işyerinde çalışmış olması ve fondan yararlanmak üzere başvuruda bulunması gerekir.

#### a- İşverenin Ödeme Gücüne Düşmesi

Ücret garanti fonu, işverenin her türlü ödeme gücünü halinde devreye giren bir imkan değildir<sup>5</sup>. Kanun ve Yönetmelik, işçinin hangi ödeme gücünü durumlarında ücret garanti fonundan yararlanacağını tek tek saymıştır. Buna göre;

- işveren için aciz vesikası alınması,
- işverenin konkordato ilan etmesi,
- iflası veya iflasının ertelenmesi

nedenleri ile ödeme gücünü doğduğu hallerde, işçi ücret garanti fonuna başvurabilir. Dolayısıyla işçinin ücretinin ödenmemesi bu sebeplerin birinden kaynaklanmıyorsa, işçi ücret garanti fonuna başvuramaz.

#### 1) İşveren Hakkında Aciz Vesikası Alınması

Aciz vesikası, İcra İflas Kanunu'nun<sup>6</sup> 143. maddesinde borç ödemekten aciz vesikası olarak düzenlenmiştir. Aciz vesikası, icra takibi sonunda alacaklıya alacağının ödenmeyen kısmı için icra dairesince verilen belgedir<sup>7</sup>. İİK md. 143/1 uyarınca; "Alacaklı alacağının tamamını alamamış ve aciz vesikası düzenlenmesi için gerekli şartlar yerine gelmişse, icra dairesi kalan miktar için hemen bir aciz vesikası düzenleyip alacaklıya ve bir suretini de borçluya verir; bu belgeler hiçbir harç ve vergiye tabi değildir". Bunun yanında, borçlunun haczi kabil malının bulunmadığına dair haciz tutanağı da aciz belgesi hükmündedir (İİK md. 105).

3 Ücret garanti fonunun 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlendiği döneme ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Kıymaz, Taliphan, Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında Ücret Garanti Fonu, Sicil Dergisi, Sayı 7, s. 36 vd.; Korkusuz, Refik: İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum: Ücret Garanti Fonu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004/4, s. 1327 vd.

4 R.G., 28.06.2009, No: 27272.

5 Tuncay, Can / Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019, s. 711.

6 R.G., 09.06.1932, No: 2128.

7 Pekcanitez, Hakan / Atalay, Oğuz / Sungurtekin Özkan, Meral / Özekes, Muhammet: İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, 6. Bası, İstanbul 2019, s. 239; Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder / Taşpınar Ayvaz, Sema: İcra ve İflas Hukuku, 3. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2017, s. 344-345.

Aciz vesikasının verilmesi ile alacaklının alacağı sona ermez. Ancak alacaklının bu konudaki hakları borçluya karşı kuvvetlenerek devam eder. Zira aciz vesikası ile alacak, resmi bir daire tarafından belgelenmiş olur<sup>8</sup>.

İşveren hakkında aciz vesikası düzenlenmiş olması halinde de işçi, ödenmeyen üç aylık ücret alacağı için ücret garanti fonuna başvurabilir.

### 2) İşveren Hakkında İflas Ertelemesi Kararı Verilmesi

Ücret garanti fonuna ilişkin hükümlerde işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü bir hal olarak iflas ertelemesi de gösterilmiş olmakla birlikte, 7101 sayılı Kanun ile iflas ertelemesi kurumu hukukumuzdan kaldırılmıştır. İflas ertelemesinin kaldırılması ve konkordatonun etkin hale getirilmesi sebebiyle, bu çalışmada da iflas ertelemesi yerine konkordato hakkında bilgi verilecektir.

### 3) İşverenin Konkordato İlan Etmesi

Konkordato, bir borçlunun yaptığı teklifin Kanunda öngörülen çoğunlukta alacaklıları tarafından kabul edilmesi ve yetkili makamca tasdik edilmesi sonucu, belirli bir zaman ve uygun koşullar içinde borçlarını ödemesini mümkün kılan bir hukuki imkandır<sup>9</sup>. 2018 yılında 7101 sayılı Kanun ile İcra İflas Kanunu'nun konkordatoya ilişkin hükümlerinde önemli değişiklikler yapılmış ve konkordato daha etkin bir yol haline getirilmiştir. Özellikle aynı Kanun ile iflas ertelemenin kaldırılması, konkordato yoluna daha fazla başvurulması sonucunu doğurmuştur<sup>10</sup>.

Konkordato, yapılış biçimine, yapılış zamanına ve yapılış amacına göre farklı türlere ayrılmakla birlikte<sup>11</sup>, işçinin ücret garanti fonundan yararlanması bakımından işverenin hangi tür konkordatoya başvurduğunun bir önemi yoktur.

Konkordato için, borçlunun kendisi veya alacaklılardan biri asliye ticaret mahkemesine başvurabilir<sup>12</sup>. Nitekim İİK md. 285 uyarınca "Borçlarını, vadesi geldiği hâlde ödeyemeyen veya vadesinde ödeyememe tehlikesi altında bulunan herhangi bir borçlu ... konkordato talep edebilir. İflas talebinde bulunabilecek her alacaklı, gerekçeli bir dilekçeyle, borçlu hakkında konkordato işlemlerinin başlatılmasını isteyebilir".

Konkordato talebinde bulunan borçlu, mahkemeye borçlarını nasıl ve hangi sürede ödeyeceğine dair bir proje sunar<sup>13</sup>. Şayet konkordato işlemlerinin başlatılması alacaklılardan biri tarafından talep edilmişse, borçlunun ilgili belgeleri mahkemenin vereceği makul süre içinde eksiksiz olarak sunması gerekir.

Borçlu tarafından yapılan konkordato başvurusunda veya alacaklının talebi üzerine borçluya verilen sürede ilgili belgeler eksiksiz olarak sunulursa mahkeme, derhal borçluya üç aylık bir geçici mühlet verir<sup>14</sup>. Bu süre için bir de konkordato komiseri atar. Geçici mühlet süresi, komiserin veya borçlunun talebi ile iki ay daha uzatılabilir.

Geçici mühlet süresince mahkeme, borçluya kesin mühlet verip vermeyeceğini karara bağlar<sup>15</sup>. Şayet konkordatonun başarıya ulaşması mahkemece mümkün görülürse, bu defa borçluya bir yıllık kesin mühlet verilir. Kesin mühlet, süre sona ermeden komiserin veya borçlunun talebiyle altı ay daha uzatılabilir.

Kesin mühlet kararının verilmesi ve ilanından sonra alacaklılar toplantısı yapılır<sup>16</sup>. Bu toplantıda konkordato projesi alacaklıların onayına su-

8 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 239; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 345-346.

9 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 465.

10 Pekcanitez, Hakan / Erdönmez, Güray: 7101 sayılı Kanun Çerçevesinde Konkordato, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018, s. 1.

11 Konkordato türleri hakkında ayrıntılı bilgi için Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 467; Pekcanitez/Erdönmez: s. 6 vd.; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 541.

12 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 469; Pekcanitez/Erdönmez: s. 7-8.

13 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 472; Pekcanitez/Erdönmez: s. 14; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 541.

14 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 473; Pekcanitez/Erdönmez: s. 21; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 544.

15 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 477; Pekcanitez/Erdönmez: s. 43.

16 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 494-495; Pekcanitez/Erdönmez: s. 108; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 548-549.

nulur. Toplantının ardından komiser konkordatonun tasdiki konusunda bir rapor hazırlayarak mahkemeye sunar. Böylece konkordatonun tasdiki aşamasına gelmiş olur. Mahkeme konkordatonun tasdiki için gereken şartların gerçekleşmesi halinde, tasdik kararı verir. Tasdik kararının ardından, ilgili konkordato projesi çerçevesinde borçlu borçlarını öder<sup>17</sup>.

#### 4) İşverenin İflası

İflas, borçlunun tüm malvarlığını konu edinen ve tüm borçlarının ödenmesini hedefleyen külli bir takip ve tasfiye yolu olarak tanımlanmaktadır<sup>18</sup>. İflas, bu amaçla yapılan bir takip sonucunda gerçekleşebileceği gibi (iflas yoluyla takip), takipsiz şekilde (doğrudan doğruya iflas) de gerçekleşebilir. Bu iki iflas türü için farklı sebepler aranmakla birlikte, işçinin ücret garanti fonundan yararlanması bakımından iflasın türü önemli değildir.

Konkordatodan farklı olarak iflas kararı için, borçlunun "aciz halinde" olması gerekir. Diğer bir deyişle konkordatonun sebebi geçici olduğuna inanılan bir "ödeme güçlüğü" ya da "ödeme güçlüğü tehlikesi" iken; iflasta "sürekli bir aciz hali" söz konusudur<sup>19</sup>.

#### b- 4447 sayılı Kanun Kapsamında Sigortalı Olma

Ücret garanti fonunun ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmesi, yalnızca İş Kanunu kapsamındaki işçilerin ücret garanti fonundan yararlanabilmesi sonucunu doğurmuştu. 2008 yılında bu fonun 4447 sayılı Kanun'a alınması ile artık bu fonun kapsamına, 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılan herkes dahil olmuştur.

4447 sayılı Kanun md. 46 uyarınca; "Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş

sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52'nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6'ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar kapsar". Dolayısıyla ücret garanti fonundan, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'na değil, diğer iş kanunlarına ve Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler de yararlanabilir<sup>20</sup>.

#### c- Son Bir Yıl Boyunca Aynı İşyerinde Çalışma

4447 sayılı Kanun ek md. 1 ve Yönetmelik md. 9 uyarınca işçinin bu fondan yararlanabilmesi için, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekir. Bu koşul, ortaya çıkabilecek kötüniyetli girişimleri engellemek üzere getirilmiştir<sup>21</sup>.

İşçinin son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması şartı, 4447 sayılı Kanunda "işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışma"sı olarak ifade edilmişse de; Kanunda işverenin, ücret garanti fonundan yararlanmak bakımından ne zaman ödeme güçlüğüne düşmüş sayılacağına dair açıklık yoktur.

Yönetmeliğe göre ise, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarih; "iflas, iflasın ertelenmesi veya konkordato kararlarının verildiği tarih ya da aciz vesikası alınması durumunda bu belgenin tarihidir" (Yön md. 4/d). Dolayısıyla işçinin, Yönetmelik uyarınca, bu tarihlerden geriye doğru bir yıl boyunca aynı işyerinde çalışmış olması gerekir. Yani işçinin fondan yararlanması için gereken bir yıllık çalışma süresi, bu durumun belgelenmesinden geriye doğru hesaplanır.

Kanunda yer almayan bir hususun Yönetmelik ile düzenlenmesi ve ödeme güçlüğü tarihinin Yönetmelik ile somutlaştırılması, öğretilde, yönetmelikle rin yalnızca Kanunun uygulanmasını gösterebilece-

17 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 507; Pekcanitez/Erdönmez: s. 154-155; Arslan/Yılmaz/Taşpınar Ayvaz, s. 551.

18 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 357.

19 Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes, s. 471.

20 Tuncay/Ekmekçi, s. 710.

21 Tuncay/Ekmekçi, s. 713.

ğinden bahisle eleştirilmektedir<sup>22</sup>. Bunun yanında, Yönetmelikteki düzenlemenin ücret garanti fonundan yararlanmayı zorlaştırdığı da belirtilmektedir<sup>23</sup>. Buna gerekçe olarak ise, bir yıllık sürenin uzun olduğu<sup>24</sup>, işçinin Yönetmelikte belirtilen belgeleri temin etmesinin bir yıldan daha uzun süreceği ve dolayısıyla işçinin belge tarihinden önceki bir yıl o işyerinde çalışmış olamayacağı gösterilmektedir<sup>25</sup>. Buna bir çözüm olarak da işverenin temerrüde düştüğü tarihin esas alınması ve işçinin beş yıl boyunca fona başvurabilmesi fikri ileri sürülmüştür<sup>26</sup>.

Kanaatimizce de Kanunda yer almayan bir hususun Yönetmelik ile düzenlenmesi kurallar hiyerarşisine aykırı olsa da ihtiyaca uygundur. Zira aşağıda değinileceği üzere, fondan yararlanmak bakımından ödeme güçlüğüne düşme tarihinin somutlaştırılması önemli ve gereklidir. Bununla birlikte, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünü gösteren belgenin temin edilmesinin bir yıldan uzun süreceği ve işçinin belge tarihinden geriye doğru bir yıl o işyerinde çalışmış olamayacağı eleştirilerine katılmıyoruz. Zira işveren hakkında aciz vesikası alınması, konkordato kararı verilmesi veya iflas kararı alınması her zaman bir yıldan uzun sürmeyebilir. Örneğin uygulamada konkordatoya ilişkin kararların mahkemelerce hızlı şekilde verildiği bilinmektedir.

Öte yandan işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü haller, başlı başına iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucunu doğuran haller de değildir. Diğer bir deyişle ödeme güçlüğü gösteren belge alınana kadar iş sözleşmesinin devam etmesine kanuni bir engel yoktur. Yine konkordato örneğinden hareket edersek, daha önce açıklandığı üzere konkordato, mali durumu kötüye giden

borçlunun, borçlarını ödemek için bir proje hazırlaması ve bunun mahkemece kabul edilmesidir. Bu durum da işçinin o işyerinde çalışmasını engellemez. Aynı şekilde işveren hakkında aciz vesikası alınana veya iflas kararı verilene kadar işçinin o işyerinde çalışması da mümkündür. Zira işverenin mali durumunun kötüye gitmesi, işveren hakkında icra yoluyla veya iflas yoluyla takip yapılması ya da iflas talebiyle mahkemeye başvurulması, iş sözleşmesinin feshine tek başına sebep olmaz. Bu durumlarda olsa olsa, işverenin mali durumunun kötüye gitmesinden bahisle işçinin ücretinin ödenmemesi ve bu sebeple sözleşmenin fona başvuru için gereken belge alınmadan önce işçi tarafından feshedilmiş olması akla gelebilir. Bu noktada, ücret garanti fonunun işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü her durumda devreye girmek veya işverence ödenmeyen ücreti her şekilde karşılamak amacıyla kurulmadığı unutulmamalıdır. Ayrıca ekleyelim ki; ücret garanti fonu, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçi alacakları için tek güvence de değildir. Örneğin işverenin konkordato ilan etmesinden veya iflasından önceki bir yıl içinde iş sözleşmesi sona erdiyse, bu sözleşmeden doğan alacaklar için ücret garanti fonuna başvurulmasa bile, bu alacaklar İİK md. 206 uyarınca imtiyazlı alacak statüsünde korunurlar.

Öte yandan, öğretide ileri sürüldüğü şekilde, işverenin temerrüde düştüğü tarih esas alınarak işçinin bu tarihten geriye doğru bir yıl çalışmış olması aranır, bu fonun kötüniyetli kullanımının da önü açılmış olur kanaatindeyiz. Zira işverenler, temerrüde düştükleri her durumda işçinin ücretini fondan alacağını bilerek hareket edebilirler. Unutulmamalıdır ki, işverenin fiilen ödeme güçlüğüne düşmesi başka, bu ödeme güçlüğüne düşmesinin belgelenmesi başkadır. Bu doğrultuda, Kurum tarafından, işverenin ödeme güçlüğüne belirli bir ağırlığa ulaşması ve bunun da belgelenmesinin beklenmesi isabetli görülmektedir.

Son olarak, konkordato halinde bir yıllık sürenin "konkordato tarihinden" geriye doğru he-

22 Ertürk, Şükran: "Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor Mu?", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 18, s. 186; Tuncay/Ekmekçi, s. 713.

23 Ertürk, s. 186; Yıldız, Gaye Burcu: "Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğüne Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması", Çalışma ve Toplum, 2020/2, s. 905.

24 Yıldız, s. 905.

25 Ertürk, s. 187.

26 Ertürk, s. 187.

saplanması hükmüne değinmek isabetli olur. Zira Yönetmelik, "konkordato tarihi" ile kastedilen tarihin, geçici mühlet tarihi mi, kesin mühlet tarihi mi, yoksa konkordatonun tasdiki tarihi mi olduğu konusunda açıklık içermemektedir. Bu hususta kısmen yol gösterici bir hüküm, aşağıda da belirtileceği üzere, Yönetmeliğin başvuru belgelerini düzenleyen 8. maddesidir. Buna göre, konkordato halinde işçinin fon başvurusuna, mühlet kararını veya bu kararın ilan edildiğini gösteren belgeyi eklemesi gerekir. Dolayısıyla işçinin fondan yararlanması için, konkordatonun tasdik edilmiş olması şart değildir; işverene mühlet verilmiş olması yeterlidir.

Bu noktada ise Yönetmelikteki mühletin geçici mühlet mi yoksa kesin mühlet mi olduğu sorusu akla gelir. Kanun veya Yönetmeliğin bu hususta açıklık içermemesinin nedeni, geçici mühletin hukukumuzda 2018 tarihli 7101 sayılı Kanun ile girmesi ve ücret garanti fonu düzenlemelerinin bu Kanuna göre daha eski tarihli olmasıdır<sup>27</sup>. Kanunumuzda, ücret garanti fonundan yararlanma bakımından, konkordato sürecinde verilen ilk mühlet olan geçici mühlet tarihinin esas alınması isabetli olur. Zira İİK. md. 288 uyarınca, geçici mühlet kesin mühlet ile aynı sonuçları doğurur. Dolayısıyla bir yıl çalışma şartının, geçici mühlet kararı tarihinden geriye doğru aranması daha uygundur.

#### **d- Alacağın Zamanaşımına Uğramamış Ücret Alacağı Olması**

Hukukumuzda ücret garanti fonu işçinin her türlü alacağını güvence altına almak üzere kurulmamıştır. Hem 4447 sayılı Kanun, hem de Yönetmelik uyarınca bu fon, "ücret alacaklarını" garanti altına almayı amaçlar. Dolayısıyla işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçi, ancak ücret alacakları için ücret garanti fonuna başvurabilir. Bu doğrultuda, örneğin işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi sebebiyle ödenmeyen ihbar ve

kıdem tazminatı fon kapsamında değildir<sup>28</sup>. Fon tarafından karşılanacak ücretin niteliğine ve miktarına dair bazı sınırlamalar söz konusu olmakla birlikte, bu sınırlamalar ileride açıklanacaktır.

İşçinin fondan yararlanabilmesi için, başvuru tarihi itibarıyla ücret alacağının zamanaşımına uğramamış olması da gerekir<sup>29</sup>.

#### **e- Kuruma Başvuru**

Nihayet işçinin ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için, Türkiye İş Kurumu'na başvuru yapması gerekir.

##### *1. Başvuru İçin Gereken Belgeler*

İşçinin başvurusu esnasında, işverenin ödeme güçlüğüne ortaya koyan belgeyi ve işçi alacak belgesini sunması şarttır. İşverenin ödeme güçlüğüne belirten belge, Yönetmeliğin 8. maddesinde tarif edilmiştir. Buna göre işçi;

-işveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikasını veya hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağını,

-işverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararını veya iflas kararının ilan edildiğini gösteren belgeyi,

-işverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belgeyi,

-işveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen konkordato mühlet kararını veya konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belgeyi başvurusu esnasında sunmalıdır.

İşçinin vermesi gereken bir diğer belge ise, işçi alacak belgesidir. Bu belge, işçinin ücret alacağını aylar itibarıyla gösteren bir belge olarak tanımlanmıştır (Yön. md. 2). Yönetmeliğin ekinde bu belgenin bir örneği de yer almaktadır.

İşçi alacak belgesi, işveren hakkında aciz vesikası düzenlendiği durumda işveren tarafından,

<sup>27</sup> 7101 sayılı Kanundan önce konkordato sürecinde tek bir mühlet verilmekte ve bu mühlet de tıpkı şimdiki geçici mühlet gibi üç ay süreli olmaktaydı. Pekcanitez/Erdönmez, s. 21.

<sup>28</sup> Tuncay/Ekmekçi, s. 714.

<sup>29</sup> www.iskur.gov.tr, E.T. 26.04.2020.



işverenin iflası halinde iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından, işverenin iflasının ertelenmesi durumunda kayyım tarafından, işveren hakkında konkordato ilan edilmiş ise konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanmalıdır.

### 2. Başvuru Tarihinde İş Sözleşmesinin Devam Etmesinin Gerekmemesi

İşçinin ücret garanti fonundan yararlanmak için başvuru yaptığı sırada iş sözleşmesinin devam ediyor olması gerekmez<sup>30</sup>. Zira Yönetmelik md. 8 uyarınca iş sözleşmesinin devam edip etmediğine bakılmaksızın ilgili şartları sağlayan işçiye ödeme yapılır. Yukarıda da belirtildiği gibi önemli olan, işçinin ödeme güçlüğüne belgelendiği tarihten önce bir yıl çalışmış olmasıdır. İşçi bir yıl çalışma şartını sağladıysa, daha sonra iş sözleşmesinin sona ermiş olması fondan yararlanmasına engel değildir.

### 3. Başvuru Süresi

İşçinin ücret garanti fonundan yararlanmak için yapacağı başvuru bir süreye bağlı değildir. Ancak daha önce belirtildiği gibi, işçinin fondan yararlanabilmesi için ücret alacağıının zamanaşımına uğramamış olması gerekir. Bu sebeple işçi başvurusunu zamanaşımı dolmadan önce yapmalıdır.

## II. Fondan Karşılancak Ücrete Dair Sınırlamalar

Ücret garanti fonu ile güvence altına alınan işçi alacağının, sadece ücret alacağı olduğunu belirtmiştik. Kanun ve Yönetmelik, fondan karşılanacak alacağı ücret ile sınırlamanın yanında, bu ücret alacağının miktarına ve süresine dair de bazı sınırlamalar getirmiştir.

### A- Fondan Karşılancak Ücretin Miktarına İlişkin Sınırlama

#### 1. Ücretin Temel Ücret Olması

4447 sayılı Kanun ek md. 1 uyarınca işçiye ücret

garanti fonundan yapılacak ödeme temel ücret üzerinden yapılır. Aynı esas, Yönetmelik md. 4'te de tekrarlanmıştır.

Yönetmelik, fondan karşılanacak temel ücret tanımını da yapmıştır. Buna göre temel ücret, "işçinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 80/1-(a) gereğince sigorta primine esas tutulan kazanç üzerinden hesaplanan net ücretini" ifade eder (md. 4).

Hemen ekleyelim ki, uygulamada sıklıkla yapılan bir hata, ücret garanti fonuna ilişkin mevzuatta da göze çarpmaktadır. Nitekim fondan karşılanacak ücret "temel ücret" olarak belirtilmişken, yapılan tanımda "net ücret"ten bahsedilmiştir. Halbuki temel ücret, işçiye çalışması karşılığında hiçbir ek menfaat olmaksızın verilen ve "çıplak ücret" olarak da adlandırılan ücrettir<sup>31</sup>. Net ücret ise, prim ve vergi gibi kesintiler yapıldıktan sonra işçiye ödenen tutardır. Dolayısıyla temel ücret ile net ücret birbirinden farklıdır. Yönetmelikte ise iki ücret türünün birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bu kapsamda ekleyelim ki, ücret garanti fonundan yapılan ödemeler, temel ve net ücret<sup>32</sup> üzerinden yapılmaktadır.

#### 2. Ücretin Günlük Kazanç Üst Sınırına Tabi Olması

Fondan karşılanacak ücret, temel ücret olmasının yanında, miktar olarak bir üst sınıra da tabidir. Hem Kanun hem de Yönetmelik uyarınca, işçiye fondan ödenecek olan bir günlük ücret alacağı, 5510 sayılı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz. Buna göre, işçinin fondan alacağı bir günlük ücret, en fazla asgari ücretin bir günlük tutarının 7,5 katı olabilir. Ekleyelim ki; sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için günlük üst sınır, günlük asgari ücretin üç katıdır<sup>33</sup>.

31 Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 220.

32 Tuncay/Ekmekçi, s. 714.

33 Tuncay/Ekmekçi, s. 713-714.

30 Tuncay/Ekmekçi, s. 713.

### 3. Ödemelerin Fon Kaynaklarıyla Sınırlı Olması

Yönetmelikte fondan karşılanacak alacaklara dair bir sınır daha öngörüldüğü söylenebilir. Nitekim md. 9/5 uyarınca, ücret garanti fonu kapsamında yapılacak ödemeler, fonun kaynaklarıyla sınırlıdır. Diğer bir deyişle fonun kaynakları sona erdiğinde, ücret garanti fonu da ödeme yapmayacaktır.

### B- Fondan Karşılanacak Ücretin İlişkin Olduğu Süre Sınırlaması

Hem Kanun hem de Yönetmelik uyarınca, işçinin fondan karşılanacak ücreti, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki en fazla üç aylık ücretidir.

Kanunda ve Yönetmelikte üç aylık ücretin ödeme güçlüğünden önceki hangi üç aya ait ücret olduğuna dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple, fondan karşılanacak olan üç aylık ücret, ödeme güçlüğünden önceki herhangi bir döneme ait olabilir. Yani ücretin son üç aya ait ücret olması gerekmez<sup>34</sup>.

### III. İşçinin Ücret Garanti Fonundan Birden Fazla Kez Yararlanabilmesi

Kanun ve Yönetmelikte, işçinin fondan karşılanacak üç aylık ücretini tek seferde talep etmesi yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, örneğin işçinin ilk olarak ödenmeyen bir aylık ücretini fondan alması, daha sonra yeni bir başvuru yaparak iki aylık ücretinin daha karşılanmasını talep etmesi mümkündür<sup>35</sup>.

Aynı şekilde bir işveren nezdinde çalışırken fondan yararlanan işçinin, daha sonra başka bir işveren nezdinde çalışırken fondan tekrar yararlanması da mümkündür<sup>36</sup>. Yeter ki şartlar sağlanmış olsun.

34 Tuncay/Ekmekçi, s. 712.

35 Tuncay/Ekmekçi, s. 713.

36 Tuncay/Ekmekçi, s. 713.

### IV. Kurumun İşverene Rücu Edip Edemeyeceği Konusu

Kanun ve Yönetmelik, Kurumun ücret garanti fonundan işçiye yaptığı ödemeler için işverene rücu edebileceğine ilişkin hüküm içermemektedir. Bu durum öğretide farklı şekillerde değerlendirilmiştir.

Bir görüşe göre,<sup>37</sup> ücret garanti fonu düzenlemelerinde rücuyla ilişkin bir hüküm bulunmadığından, Kurumun işverene rücu etmesi de kural olarak mümkün değildir. Ancak işçi ve işverenin sırf fondan para tahsil etmek için fona başvurup yararlandıkları tespit edilirse, ödenen para işçi ve işverenden geri istenebilir. Diğer görüşe göre ise, işverene rücu edilememesi halinde fonun kaynakları kuruyabileceğinden, genel halefiyet ilkesi gereği Kurumun rücu hakkı olduğu kabul edilmelidir<sup>38</sup>.

Kanaatimizce Kurumun ücret garanti fonu kapsamında yaptığı ödemeler için işçiye halef olması ve işverene rücu etmesi mümkün değildir. Zira halefiyet, ancak Kanunun öngördüğü hallerde veya sözleşme ilişkisinden kaynaklanan durumlarda söz konusu olabilir<sup>39</sup>. Kural olarak üçüncü kişinin borcu ifa etmesi borcu sona erdirirken, halefiyetin söz konusu olduğu istisnai hallerde borç sona ermez; alacak hakkı borcu ifa eden kişiye geçer<sup>40</sup>. Dolayısıyla halefiyet, üçüncü kişinin borcu ifa ettiği her durumda söz konusu olan genel bir ilke değildir. Ücret garanti fonuna ilişkin mevzuatta da halefiyeti ve buna bağlı olarak rücu hakkını öngören bir düzenleme yoktur. Dolayısıyla kanaatimizce ücret garanti fonundan yapılan ödemeler için işverene rücu edilmesi mümkün olmamalıdır.

Bu noktada Yargıtay'ın bir kararına da değinmek isabetli olur. Karara konu olayda işçiler,

37 Deynekli, Adnan: İflasın Ertelenmesinin İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi, Sicil Dergisi, Sayı 15, s. 57.

38 Korkusuz, s. 1343.

39 Oğuzman, Kemal / Öz, Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I, 14. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016, s. 261.

40 Oğuzman/Öz, s. 261-266.

işveren hakkında yerel mahkemenin verdiği iflas erteleme kararı ile ücret garanti fonundan yararlanmışlardır. Fakat sonrasında yerel mahkeme kararı bozulmuş ve bozmanın ardından işveren iflas erteleme davasından feragat etmiştir. Bunun üzerine Kurum, aslında fondan yararlanma şartlarını taşımayan işçilere ödeme yaptığından bahisle, yaptığı ödemeyi işverenden geri istemiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin kararına göre; *"...Davalı işverenin açmış olduğu iflasın ertelenmesi davasından feragat etmesi ve dosyadaki bilgi ve belgeler kurum ödeme yaptığı tarihte davalı şirket işçilerinin fondan yararlanma şartlarının mevcut olmadığını göstermektedir. Dolayısı ile şartları mevcut olmadığı halde davalı işverenin ödemek zorunda olduğu ücretin kurum tarafından ödenmesi sebebiyle işverenin sözü edilen ücreti kuruma ödeme yükümlülüğü doğacağı açıktır..."*<sup>41</sup>.

## V. Ödemenin Yapılması ve Bildirilmesi

Yönetmelik uyarınca, ücret alacağı, işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenir (md 9). Ödemeler PTT aracılığıyla yapılır<sup>42</sup>. Ücret alacağının fondan ödenmesi halinde; aciz vesikası alınmasında işverene ve icra dairesine, konkordato ilanında konkordato komiserine veya konkordato tasfiye memuruna, iflasta iflas idaresine veya iflas masasına, iflasın ertelenmesinde kayyım ve tüm ödemelerde işverenin bağlı olduğu vergi dairesine yazılı olarak bildirilir (Yön. md. 10).

## Sonuç

Ücretin korunmasına ilişkin uluslararası belgelerde de işaret edildiği gibi, bu koruma farklı şekillerde düzenlenebilir. Mevzuatımızda da hem bazı durumlarda ücretin imtiyazlı olması hem de bazı şartlarda ücretin karşılanması için özel bir fon kurulması öngörülmüştür. Ücret garanti

fonu olarak adlandırılan bu fondan, hangi Kanun kapsamına girdiğine bakılmaksızın diğer şartları sağlayan tüm işçilerin yararlanması öngörülmüştür. Bahsi geçen diğer şartlar ise, fonun kaynaklarının sınırlı olmasından bahisle ve fonun kötüye kullanımının önlenmesi amacıyla getirilmiştir.

İlgili şartlardan özellikle bir yıllık çalışma koşulu doktrinde eleştirilmekle birlikte, çalışmada da vurguladığımız üzere ücret garanti fonu her türlü ücret alacağını garanti altına almak üzere kurulmamıştır. Ayrıca işverenin ödeme gücünün belirli bir ağırlığa ulaşması ve belgelenmesi şartları da bu doğrultuda makul görülmelidir.

Nihayet kanaatimizce, fondan yapılan ödemeler için işverene rücu edilebilmesi mümkün görülmemelidir. Zira bu yönde özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Alpar, Bülent: İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunmasına İlişkin 173 Sayılı İlo Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, Kamu-İş, Cilt 6, Sayı: 3/2002, www.kamu-is.gov.tr, E.T. 27.03.2020.
- Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder / Taşpınar Ayvaz, Sema: İcra ve İflas Hukuku, 3. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara 2017.
- Deynekli, Adnan: İflasın Ertelenmesinin İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 15, s. 55-59.
- Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2020.
- Ertürk, Şükran: "Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor Mu?", Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 18, s. 184-192.
- Kıymaz, Taliphan, Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında Ücret Garanti Fonu, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 7, s. 36-41.
- Korkusuz, Refik: İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum: Ücret Garanti Fonu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004/4, s. 1327-1345.
- Oğuzman, Kemal / Öz, Turgut: Borçlar Hukuku

41 Y22HD, 30.12.2014, 2013/21935, 2014/37328.

42 www.iskur.gov.tr, E.T. 26.04.2020.

Genel Hükümler Cilt I, 14. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2016.

- Pekcanitez, Hakan / Atalay, Oğuz / Sungurtekin Özkan, Meral / Özekes, Muhammet: İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı, 6. Bası, İstanbul 2019.
- Pekcanitez, Hakan / Erdönmez, Güray: 7101 sayılı Kanun Çerçevesinde Konkordato, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2018.
- Tuncay, Can / Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 20. Bası, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.
- Yıldız, Gaye Burcu: "Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması", Çalışma ve Toplum, 2020/2, s. 899-916.
- [www.ilo.gov.tr](http://www.ilo.gov.tr)
- [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr)