

İŞÇİNİN ÜCRET ALACAĞININ ÜCRET GARANTİ FONU TARAFINDAN ÖDENMESİ

1. GİRİŞ

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi uyarınca İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturularak , söz konusu düzenleme kapsamındaki işçilerin ücret alacaklarının ödenmesinin güvence altına alınması amaçlanmıştır.

Ücret Garanti Fonu, işverenin ödeme haczine düşmesi sebebiyle ücretini alamayan ve bazı şartları sağlayan işçilerin, belirli bir süre ile sınırlı olmak üzere ücretlerinin ödenmesi için kurulmuştur.

Ücret Garanti Fonu'nun oluşumu ve uygulanmasına ilişkin esaslar ise çıkarılan "Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği"nde düzenlenmiştir.

2. ÜCRET GARANTİ FONU

"İşverenin Ödeme Aczine Düşmesi" başlığını taşıyan 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümleri 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 3 aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuş olan fondur.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesinin ikinci fıkrası ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 6 ncı maddesi uyarınca, Ücret Garanti Fonu'nun kaynakları, işverenler tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'i ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardır.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 7 nci maddesi uyarınca, Ücret Garanti Fonu'nun giderleri ise ücret alacağı ve bu alacağın ödenebilmesine yönelik yönetim kurulu kararı ile yapılan diğer harcamalardan oluşur.

3. ÜCRET GARANTİ FONU'NDAN YARARLANMA KOŞULLARI

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 1 inci maddesi ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümlerine göre ücret garanti fonundan yararlanabilmek için, işverenin ödeme gücüne düşmesi, işçinin 4447 sayılı Kanun kapsamında aynı işyerinde en az bir gün süreyle çalışmış olması, alacağın zamanaşımına uğramamış ücret alacağı olması ve fondan yararlanmak için başvuruda bulunması gerekmektedir.

3.1. İŞVERENİN ÖDEME GÜÇLÜĞÜNE DÜŞMESİ

İşçi, işverenin aşağıda belirtilen ödeme gücüne düştüğü hallerde Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilir.

Buna göre;

- İşveren için aciz vesikası alınması,
- İşverenin konkordato ilan etmesi,
- İşverenin iflası veya iflasının ertelenmesi,



sebepleriyle ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, işçi ücret alacaklarının ödenmesi için Ücret Garanti Fonu'na başvurabilir.

İşçinin ücretinin ödenmemesi bu sebeplerden birine dayanmıyorsa, işçi Ücret Garanti Fonu'na başvuramaz.¹

3.2. 4447 SAYILI KANUN KAPSAMINDA EN AZ BİR GÜN ÇALIŞMIŞ OLMA

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı sayılan herkes Ücret Garanti Fonu'na dahildir.

İşçinin işverenin ödeme aczine/güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında en az bir gün süreyle çalışmış olması şarttır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası 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 sigortalıları kapsar.

Ücret Garanti Fonu'ndan, yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler değil, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler de yararlanır.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 4/d maddesi uyarınca, ödeme güçlüğüne düşme tarihi; iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi veya aciz vesikası alınması durumunda belge tarihini ifade etmektedir.

İşçinin yukarıda belirtilen hüküm uyarınca, bu tarihlerden geriye doğru bir yıl içerisinde aynı işyerinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nu hükümleri uyarınca bir gün çalışmış olması gerekmektedir.

Buna karşın, Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, ödeme güçlüğüne belirlendiği davalar ile ücret alacağının tespit edildiği davalarda, davanın açıldığı tarih ile karar tarihi arasında geçen süreler son bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmaz.

Burada önemli olan husus, fiilen ödeme güçlüğüne düşmekten çok, bu ödeme güçlüğüne belgelenmesidir.

3.3. ÜCRET ALACAĞININ ZAMANAŞIMINA UĞRAMAMIŞ OLMASI

4447 Sayılı Kanun ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği uyarınca Ücret Garanti Fonu, yalnızca ücret alacaklarını garanti altına almıştır.

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçi, ancak ücret alacakları için Ücret Garanti Fonu'na başvurabilir.



¹ Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Onikilevha, İstanbul 2021, sayfa, 294

İşçinin Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmesi için, başvuru tarihi itibariyle ücret alacağıının zamanaşımına uğramamış olması gerekir.

3.4. KURUMA BAŞVURMA ZORUNLULUĞU

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 8 inci maddesi uyarınca, Kurum tarafından ücret alacağıının ödenebilmesi için **iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın;**

- a) **İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda**, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya İcra ve İflas Kanunu'nun 105 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi;
- b) **İşverenin iflası durumunda**, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanunu'nun 166 ncı maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,
- c) **İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda**, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,
- d) **İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda**, mahkemece verilen kesin mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288 inci maddesi uyarınca kesin mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

ile birlikte işçinin Türkiye İş Kurumu'na mücbir sebepler dışında şahsen başvurması gerekir.

İşçinin Ücret Garanti Fonundan yararlanması için yapacağı başvuru bir süreye bağlı değildir.

4. FONDAN KARŞILANACAK ÜCRET ALACAĞININ MİKTAR VE SÜRESİNE İLİŞKİN SINIRLAMALAR

4447 Sayılı Kanun ve Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği uyarınca, Ücret Garanti Fonu tarafından işçinin karşılanacak ücret alacağına ilişkin miktar ve süre yönünden bazı sınırlamalar getirilmiştir.

4.1. İŞÇİYE FONDAN TEMEL ÜCRETİN ÖDENMESİ

4447 sayılı Kanun'un Ek 1 inci maddesi uyarınca işçiye Ücret Garanti Fonundan yapılacak ödeme temel ücret üzerinden yapılır.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği' nin 4/g maddesi uyarınca temel ücret; İşçinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücreti ifade etmektedir.



Ücret Garanti Fonundan yapılan ücret ödemeleri temel ve net ücret üzerinden yapılır.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği' nin 9 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca, Kurumca formatı belirlenen İşçi Alacak Belgesi, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olmalıdır. İşçi Alacak Belgesi ile net ücretin bildirilmesi esastır.

Ücret alacağının tespitinde işverene ulaşılamaması halinde, ücret alacağını dönem ve miktar itibarıyla belirten kesinleşmiş mahkeme kararı veya icra müdürlüğüne düzenlenmiş ödeme emri, başvuru sahiplerince Kuruma ibraz edildiği takdirde İşçi Alacak Belgesi yerine geçer.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği' nin 9 uncu maddesinin sekizinci fıkrası uyarınca; Sosyal Güvenlik Kurumuna prim bildirim yapılmış olan ve çalışılmadan hak kazanılan ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ve ücretli izin karşılığı ücret alacakları ile fazla mesai ücret alacaklarından talep edilen aya ilişkin olan miktarı Fon kapsamında değerlendirilir.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği' nin 9 uncu maddesinin dokuzuncu fıkrası uyarınca; hizmet akdinde ücretin döviz cinsinden belirlendiği durumlarda işçinin ücret alacağının olduğu dönemin son gününde Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası tarafından belirlenen efektif döviz satış kuru esas alınarak Kurum tarafından ödeme yapılır.

4.2. FONDAN ÖDENECEK ÜCRET SGK GÜNLÜK KAZANÇ ÜST SINIRINA TABİDİR

İşçiye Ücret Garanti Fonundan yapılacak ücret ödemesi miktar olarak bir üst sınıra tabidir.

Söz konusu Kanun ve ilgili Yönetmelik uyarınca, işçiye Fon'dan ödenecek olan bir günlük ücret alacağı, 5510 sayılı Kanun'un 82 nci 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.

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.²

4.3. FON KAYNAKLARIYLA SINIRLI ÜCRET ÖDEMESİ YAPILMASI

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin 9 uncu maddesinin beşinci fıkrası uyarınca Ücret Garanti Fonu kapsamında yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır.

Fon kaynakları sona erdiğinde; Ücret Garanti Fonu da ödeme yapamayacaktır. Ödemeler, Kuruma başvuru sırasına göre yapılır.



² Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, Onikilevha, İstanbul 2021, sayfa, 297

4.4. FONDAN KARŞILANACAK ÜCRETE SÜRE SINIRLAMASI VE ÖDEMENİN YAPILMASI

İşçinin Ücret Garanti Fonu'ndan karşılanacak ücreti, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki en fazla üç aylık ücretidir.

Ücret Garanti Fonu'ndan karşılanacak olan üç aylık ücret, işverenin ödeme gücünden önceki herhangi bir döneme ait olabilir. Ücretin son üç aya ait olması gerekmez.³

Ücret alacağı, işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenir. Ödemeler PTT aracılığıyla yapılır.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği' nin 10 uncu maddesi uyarınca, ücret alacağının Fondan ödenmesi halinde; aciz vesikası alınmasında icra dairesine, konkordato ilanında konkordato komiserine, iflasta iflas idaresine veya iflas masasına, iflasın ertelenmesinde kayyım ve tüm ödemelerde işverenin bağlı olduğu vergi dairesine yazılı olarak bildirilir.

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği' nin 9 uncu maddesinin altıncı fıkrası uyarınca, aynı işverenle olan iş ilişkilerinde İcra ve İflas Kanunu'nun 105 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağına dayanılarak Fondan bir kez yararlanılabilir.

Bununla birlikte, bir işveren nezdinde çalışırken fondan yararlanan işçinin, daha sonra başka bir işveren nezdinde çalışırken fondan tekrar yararlanması da mümkündür. Yeter ki şartlar sağlanmış olsun.⁴

5. KURUMUN İŞVEREN VE İŞÇİYE RÜCU

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği' nin 9 uncu maddesinin altıncı bendi uyarınca, işçi veya işverenin kasıt veya kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla veya yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte ilgililerden Kurumca tahsil edilir.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



³ A.g.e. s.298

⁴ A.g.e.s.298