

İŞVERENİN ÖDEME GÜÇLÜĞÜNE DÜŞMESİ HALİNDE İŞÇİ ÜCRETLERİNİN ÜCRET GARANTİ FONU'NDAN ÖDENMESİ

Abdurrahman ÇALIK*

ÖZ

İşverenin ödeme güçlüğüne hallerde işçi ücretlerinin kısmen devlet güvencesi altına alınmasını öngören Ücret Garanti Fonu uygulaması, ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş, daha sonra ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınarak uygulama alanı genişletilmiştir. Fonun kullanımı, iflas, iflas erteleme, konkordato ve aciz vesikası alınması halleri ile ve en fazla üç aylık temel ücret (net çıplak ücret) ödemesi ile sınırlıdır. İşçinin Fondan yararlanması için son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması ve talep ettiği ücret alacağıının zaman aşımına uğramamış olması gerekmektedir.

1. GİRİŞ

Mevzuatımızda işçi ücretlerini güvence altına almaya dönük önemli düzenlemelerden birisi de, işverenin ödeme aczine düştüğü durumlarda işçi ücretlerinin bir kısmının özel bir fondan (Ücret Garanti Fonu'ndan) ödenmesi uygulamasıdır.

36 sayılı AB Yönergesi'ne paralel olarak ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile (T.C. Yasalar, 2003) mevzuatımıza giren Ücret Garanti Fonu, kamuoyunda istihdam paketi olarak bilinen 5763 sayılı Kanun (T.C. Yasalar, 2008) uyarınca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na (T.C. Yasalar, 1999) aktarılmış ve böylece, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçilere de bu fondan yararlanma olanağı tanınmıştır. Fonun kullanımına ilişkin usul ve esaslar, Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği / ÜGFY (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2009) ile düzenlenmiştir.

Fonun gelirleri; işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının %1'i ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur. Fon, İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde farklı bir hesapta takip edilir ve İşsizlik Sigortası Fonunun aylık getirisi oranında nemalandırılır İŞKUR Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde yönetilir (ÜGFY Md.5,6).

* Kamu Yönetimi Uzmanı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Müfettişi

2. ÜCRET GARANTİ FONU'NDAN YARARLANMA KOŞULLARI

Fon ödemeleri; işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere işsizlik sigortası kapsamında iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile yapılmaktadır (4447 / Ek Md.1).

Buna göre, Fondan işçilere ödeme yapılmasının koşulları aşağıda açıklanmaktadır.

2.1. İşverenin Ödeme Gücüne Düşmesi

İşçilere Fon kaynaklarından ödeme yapılmasının gerekçesi, işverenin ödeme aczine (gücüne) düşmesidir. Bu ödeme aczinin geniş bir şekilde yorumlanması mümkün olmayıp, kanunda belirtilen hallerle sınırlıdır. Buna göre:

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

hallerinde işverenin ödeme gücüne düştüğü kabul edilmektedir.

Bu dört sebepten birine girmeyen kapsama girmeyen durumlarda Fondan ödeme yapılmayacaktır.

2.2. İşçinin İşsizlik Sigortası Kapsamında Olması

Bir işçinin Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmesi için, öncelikle iş sözleşmesi ile çalışması ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında olması gerekmektedir. Bu nedenle, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olan memur, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlileri ile özel kanunlarına göre statü hukukuna tabi olduğu için işsizlik sigortası kesintisi yapılmayan diğer çalışanlar Fondan yararlanamaz.

Daha önce İş Kanunu'nun 33. maddesinde düzenlenen bu Fondan İş Kanunu kapsamına girmeyen işçiler (Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamları, Basın İş Kanunu tabi gazeteciler ve Borçlar Kanunu'na tabi olan işçiler) yararlanamazken, ilgili kanun maddesinin 4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesi olarak yeniden düzenlenmesi ile birlikte, işsizlik sigortası kesintisine tabi olan

tüm çalışanların bu Fondan yararlanmasını sağlayacak şekilde uygulama alanı genişlemiştir.

2.3. İşçinin Son Bir Yıl Boyunca İşyerinde Çalışmış Olması

Fondan yapılacak ödemelerde, işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde (ödeme gücüne düşen işverenin işyerinde) çalışmış olması koşulu aranmaktadır (ÜGFY Md.9).

İşçi son bir yıl içinde kısmen veya tamamen başka bir işyerinde çalışmış ise Fondan yararlanamaz. Böylece, ödeme gücüne düşen işverenin belli ölçüde daimi işçi sayılan çalışanlarının bu güvenceden yararlanması amaçlanmıştır.

Bir yıllık sürenin başlangıcının, alacağın ait olduğu dönem yahut iş sözleşmesinin sona erme tarihi değil, işverenin ödeme gücüne düştüğü tarih olduğu ve bu tarihten geriye doğru bir yıllık dönemde ilgili işyerinde çalışma şartının arandığı gözden kaçırılmamalıdır. Ödeme gücüne düşme tarihi; iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihtir. İşveren için aciz vesikası alınması halinde ise, aciz vesikasının tarihi, ödeme gücüne düşme tarihi sayılır (ÜGFY Md.4/d).

Son bir yıllık dönemde aynı işyerinde çalışma koşulunda kesintisiz çalışma koşulu aranmamaktadır. Bu nedenle, bu koşulun uygulanmasında iş sözleşmesinin devamının es alınması, başka bir deyişle, son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışan işçi açısından eksik pirim günlerinin ve araya başka işyeri girmeksizin yapılan giriş-çıkış bildirimlerinin kısa çalışma ödeneğine engel olmaması gerekir.

Fondan yararlanmak için işçinin iş sözleşmesinin sona ermiş olması da gerekmemektedir. İş sözleşmesi devam etmekle birlikte işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde dahi, kapsama giren ücret alacakları Fondan ödenebilmektedir (ÜGFY Md.8/1).

2.4. İşçinin Garanti Kapsamına Giren Bir Ücret Alacağının Bulunması

Ücret Garanti Fonu, son bir yıl içinde işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmesinden doğan tüm alacakları için güvence sağlamaz. Aksine bu güvence, alacağın cinsi, miktarı ve zamanaşımı süresi ile sınırlıdır.

2.4.1. Alacağın Niteliği (Temel Ücret Ücret Olması)

Ödeme gücüne düşen işverene ait işyerinde son bir yılda çalışmış olan işçiler, yalnızca temel ücret (kök ücret) alacakları ile ilgili olarak Fondan yararlanabilmektedir. Temel ücretin dışında kalan hiçbir işçi alacağı (pirim, ikramiye, fazla çalışma ve resmi tatil çalışması ücretleri, ihbar ve kıdem tazminatı ile diğer tazminatlar dahi) Fondan ödenemez (ÜGFY Md.4/e).

İşçinin ücretinin belirli bir temel (kök) ücret olmaksızın salt pirim veya yapılan iş tutarına göre hesaplandığı hallerde, işçiye normal çalışmasının karşılığı olarak ödenmesi gereken (fazla çalışma ve tatil çalışması niteliğinde olmayan), temel ücret yerine geçen pirim ve ücret alacaklarının, belirtilen diğer şartların da varlığı halinde Fondan ödenmesi mümkündür. Bu halde, pirim veya yapılan iş tutarına göre hesaplanan ücretin, ücrete hak kazanılan döneme ait asgari ücretin altında kalması halinde aradaki fark işverence asgari ücrete tamamlanmak zorunda olduğundan, Fondan yapılacak ödemenin de asgari ücrete tamamlanmış ücret üzerinden hesaplanması gerekir.

2.4.2. Alacağın Dönemi (Ödeme Gücünden Önceki Döneme Ait Ve Zaman Aşımına Uğramamış Olması)

Ücret Garanti Fonu kapsamındaki ücret alacaklarının, işverenin ödeme gücüne düştüğü tarihten önceki döneme ait ve zaman aşımına uğramamış olması gerekmektedir. Ödeme gücüne düştükten sonraki döneme ait ücret alacakları Fondan ödenmez. Ödeme gücüne düşme tarihi; iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi veya aciz vesikası alınması durumunda bu belgenin tarihidir (ÜGFY Md.4/d).

Her ne kadar zaman aşımı borcu ortadan kaldıran bir sebep olmayıp, yalnızca yargı aşamasında def'i olarak ileri sürülebilmekte ve alacağı "zayıf alacak" haline getirmekte ise de, İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasında "ücret alacaklarına beş yıllık zaman aşımı uygulanacağını" açıkça belirtilmiş olması karşısında, işçinin normal şartlarda tahsil etme olasılığı çok zayıf olan ve işverenin ödemekten kolayca kaçınabileceği bir ücret alacağının kamu kaynaklarından ödenmesi uygun görülmemiştir.

Bu nedenle, Fondan ödeme yapılabilmesi için, işçinin ödenmeyen ücret alacağının zaman aşımına uğramamış olması, başka bir deyişle, işçinin Fona başvurduğu tarih itibarıyla alacağın üzerinden beş yıl geçmemiş olması gerekmektedir (Türkiye İş Kurumu, 05.12.2018).

2.4.3. Alacağın Miktarı (En Çok Üç Aylık Olması)

Ödeme güçlüğüne düşen işverene ait işyerinde son bir yılda çalışmış olan işçilere, Fon kaynaklarından en fazla üç aylık ücret alacağı ödenmektedir. Alacak tutarının üç ayı aşması halinde yalnızca üç aylık ödeme yapılacaktır.

İşverence ödenmeyen ücret alacağının mutlaka geriye doğru son üç aylık döneme ait olması gerekmediği gibi, geriye doğru bir yıllık döneme ait olması da gerekmemektedir. Aksine, şartları taşıyan işçinin başvuru tarihi itibarıyla zaman aşımına uğramamış olan (son beş yıllık dönem içinde kalan) en fazla üç aylık ücret alacakları için Fona başvurulabilmektedir.

Düzenlemenin İş Kanunu'nda düzenlenen ilk halinde işçilerin yalnızca “son üç aylık döneme ait” ücret alacakları Fon kapsamında iken (4857 / Mülga 33. Md.), uygulamada yaşanan sorunlar nedeniyle 4447 sayılı Kanun dönemindeki düzenlemede böyle bir kısıtlamaya gidilmemiş ve işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan ve zaman aşımına uğramamış olan herhangi üç aylık ücret alacaklarının Fondan ödenmesi mümkün hale getirilmiştir.

3. BAŞVURU VE İSTENEN BELGELER

Yukarıda belirtilen şartları haiz işçilerin ücret alacaklarını Fondan almak için, istenen belgeler ile birlikte Türkiye İş Kurumu ünitesine başvuruda bulunması gerekmektedir. İşçinin başvuru sırasında talep dilekçesine; Yönetmelik ekinde örneği yer alan “işçi alacak belgesinin” aslını ve işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünü gösteren belgeyi eklemesi yeterlidir.

3.1. İşçi Alacak Belgesi

Başvuru sırasında istenen işçi alacak belgesi, işçinin ücret alacağını aylar itibarıyla gösteren ve işveren tarafından düzenlenen yahut ilgili makam tarafından onaylanan, Yönetmelik ekinde örneği bulunan belgeyi ifade eder. (ÜGFY Md.3/b).

İşçi alacak belgesi, işveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda doğrudan işveren tarafından düzenlenir. Diğer hallerde ise, iflas durumunda iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından, iflas erteleme durumunda kayyım tarafından ve konkordato ilan edilmesi durumunda ise konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanması gerekir (ÜGFY Md.8).

3.2. Ödeme Güçlüğü Gösteren Belge

İşverenin ödeme güçlüğü gösteren belge, ödeme güçlüğü niteliğine göre aşağıdaki belgelerden herhangi birisi olabilmektedir (ÜGFY Md.8):

a. İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 105 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı,

b. İflas durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge,

c. İflas erteleme durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge,

d. Konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288 inci maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge.

4. ÖDEMELERİN YAPILMASI VE ÖDEME KISITLAMALARI

Kurum birimleri, başvuruyu inceledikten sonra, başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar işçiye gerekli ödemeyi yapar.

Fon kapsamında yapılacak ödemelerde, işçinin temel ücret düzeyi (net çıplak ücret) esas alınır. Fazla çalışma ve diğer alacaklar dikkate alınmadığı gibi, ücretin 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun 82. Maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç üst sınırını (asgari ücretin 7,5 katını) aşan kısmı da ödenmez.

Ayrıca, yukarıda belirtildiği üzere, en fazla üç aylık ücret ödemesi yapılır.

Son olarak, ödemeler Fon kaynakları ile sınırlı olup, kaynak sorunu olması halinde Kuruma başvuru sırasına göre ödeme yapılır (ÜGFY Md.9).

5. ÖDEMELERİN BİLDİRİLMESİ

Ücret alacağının Fondan ödenmesi halinde;

- Aciz vesikasına bağlı ödemeler işverene ve icra dairesine,
- Konkordato ilanına bağlı ödemeler konkordato komiserine veya konkordato tasfiye memuruna,
- İflasa bağlı ödemeler iflas idaresine veya iflas masasına,
- İflasın ertelenmesine bağlı ödemeler kayyımına bildirilir.

Ayrıca, tüm ödemeler, işverenin bağlı olduğu vergi dairesine de yazılı olarak bildirilir.

6. SONUÇ

İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda işçi ücretlerinin kısmen devlet güvencesi altına alınmasını öngören ücret garanti fonu uygulaması, ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş, daha sonra ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınarak uygulama alanı genişletilmiştir.

Fonun kullanımı, iflas, iflas erteleme, konkordato ve aciz vesikası alınması halleri ile ve en fazla üç aylık temel ücret (net çıplak ücret) ödemesi ile sınırlıdır. İşçinin Fondan yararlanması için son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması ve talep ettiği ücret alacağının zaman aşımına uğramamış olması gerekmektedir.

Ücret alacaklarının 5510 sayılı Kanunda belirtilen primde esas kazanç üst sınırını (asgari ücretin 7,5 katını) aşan kısmı ödenmez. Ödemeler Fon kaynakları ile sınırlı olup, kaynak sorunu olması halinde Kuruma başvuru sırasına göre ödeme yapılır.

KAYNAKÇA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (28.06.2009). *Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği*. Ankara: Resmi Gazete (27272 Sayılı)

T.C. Yasalar (08.09.1999). *4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu*. Ankara: Resmi Gazete (23810 Sayılı)

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

T.C. Yasalar (26.05.2008). *5763 sayılı, İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*. Ankara: Resmi Gazete (26887 Sayılı)

Türkiye İş Kurumu (Erişim Tarihi: 05.12.2018), *Ücret Garanti Fonu*. <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>