



**T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

İFLAS SÜRECİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Emin ADMIŞ

BURSA - 2022



T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

İFLAS SÜRECİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehmet Emin ADMIŞ

Danışman:
Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

BURSA - 2022

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Mehmet Emin ADMIŞ
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Özel Hukuk
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans
Sayfa Sayısı	: 226
Mezuniyet Tarihi	:/....../2022
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

İFLAS SÜRECİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASI

İşçilik alacakları, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin en temel hakkıdır. Nitekim, işçinin hak etmiş olduğu işçilik alacakları, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tek geçim kaynağıdır. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesine bağlı olarak hak ettiği işçilik alacaklarının, kar elde etme amacıyla işçi çalıştıran ve işçiye göre iktisadi anlamda daha güçlü konumda bulunan işveren ile diğer kişi ve etkenlere karşı korunması, toplumsal adalet ve sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak kabul edilmektedir.

İşçilik alacaklarının korunması gerekliliği, işverenin değişik koşullara bağlı olarak iktisadi anlamda zayıf duruma düşmesi ve akabinde iflas sürecine girmesi durumunda da kendini ciddi bir şekilde göstermektedir. Nitekim, iflas sürecinde, diğer alacaklara göre işçilik alacaklarının elde edilememesi, işçiler açısından ciddi hak kayıplarına ve hatta sefaletle varan bir yaşama neden olabilmektedir. Çalışmamızda, iflas sürecine değinildikten sonra, işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin uluslararası sözleşmelerde ve Türk Hukukunda kabul edilen imtiyazlı koruma ve garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemleri ve buna ilişkin düzenlemeler incelenecek, kabul edilen sistemler çerçevesinde korunan işçilik alacaklarının tespiti amacıyla, başlıca işçilik alacakları açıklandıktan sonra, Türk Hukukunda iflas sürecinde işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin kabul edilen sistemler ile düzenlemeler ve bu düzenlemeler karşısında uygulamada yaşanan aksaklıklara değinilecektir.

Anahtar Kelimeler : İş sözleşmesi, işçi, işveren, işçilik alacakları, koruma, iflas, imtiyazlı koruma, garanti kurumu.

ABSTRACT

Name and Surname : Mehmet Emin ADMIŞ
University : Uludag University
Institution : Social Science Institution
Field : Private Law
Degree Awarded : Master
Page Number : 226
Degree Date :/....../2022
Supervisor : Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

THE PROTECTION OF THE EMPLOYEES' ENTITLEMENTS IN THE BANKRUPTCY PROCESS

Labor receivables are the most basic right of an employee subject to an employment contract. As a matter of fact, the labor benefits that the worker deserves are the only source of livelihood for himself and his dependents. Therefore, the employment contract of the employee, depending on the craftsmanship it deserves receivables, profit and employees for the purpose of obtaining employee, according to the economic factors with the employer in a stronger position to sense other people and protection against the principle of social justice and is regarded as a requirement of the state.

The need to protect labor receivables also manifests itself seriously if the employer becomes economically weak due to various circumstances and subsequently enters into bankruptcy process. As a matter of fact, in the process of bankruptcy, the inability to obtain labor receivables compared to other receivables can lead to serious rights losses and even misery for workers. In our study, has been mentioned bankruptcy processes, labor protection and guarantee receivables accepted in Turkish Law on the protection of privileged protection through international conventions and arrangements, systems and related Institution examined within the framework of the accepted systems protected labor of the receivables for the purpose of detection, the main labor receivables after the announcement of Turkish Law for the protection of labor claims in bankruptcy in the process of the system adopted in practice and regulations and these regulations are going to be experiencing in the face of delays.

Keywords : Employment contract, employee, employer, labor receivables, protection, bankruptcy, privileged protection, guarantee institution.

ÖNSÖZ

İşçilik alacakları, iş sözleşmesine bağlı olarak işverenin emir ve talimatıyla çalışan işçinin çoğu zaman kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için tek geçim kaynağıdır. İşçiler ve işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler için tek geçim kaynağı olan işçilik alacaklarının korunması, toplumsal adalet ve sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak kabul edilmektedir.

İşverenlerin ülkede yaşanan ekonomik dalgalanmalardan etkilenmeleri, rekabet ortamına ayak uyduramamaları veya pazarlama politikalarını gerektiği şekilde ayarlayamamaları gibi nedenlerle işçilik alacakları da dahil olmak üzere borçlarını karşılayacak iktisadi gücünü kaybetmesi halinde alacaklılar alacaklarını tahsil etmek amacıyla işverene karşı hukuki prosedürlere başvurmaktadır. Alacağın tahsili amacıyla başvurulmuş hukuki prosedürlerden olan iflas sürecinde borçlunun malvarlığının tamamıyla tasfiye edilerek, elde edilen paranın tüm alacaklılar arasında paylaştırılması anlayışı esas alınmaktadır. İflas sürecinde borçlunun malvarlığının tamamıyla tasfiye edilmesi ve tüm alacaklıların iflas sürecine dahil edilmesi, ödenmeyen işçilik alacaklarının da bu süreçten etkilenmesine neden olmaktadır.

Çalışmamızda, işçilik alacaklarının önemi ve bu alacakların korunması gerekliliği irdelendikten sonra, iflas sürecinde işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin uluslararası sözleşmelerde ve Türk Hukukunda kabul edilen imtiyazlı koruma ve garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemleri ve buna ilişkin düzenlemeler incelenmiş, kabul edilen sistemler çerçevesinde korunan işçilik alacaklarının tespiti amacıyla, başlıca işçilik alacakları açıklanmış, Türk Hukukunda iflas sürecinde işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin kabul edilen sistemler ile düzenlemeler ve bu düzenlemeler karşısında uygulamada yaşanan aksaklıklara değinilmiştir.

Çalışmanın hazırlanmasında ilgi ve desteklerini esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım başta danışman hocam Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ olmak üzere, saygıdeğer hocalarım Doç. Dr. K. Ahmet SEVİMLİ, Dr. Öğr. Üyesi Yasemin TAŞDEMİR ve Dr. Öğr. Üyesi E. Gökçe KARABEL'e, bu süreçte her zaman yanımda olan ve varlığıyla bana destek veren kıymetli eşim Av. Rabia Esmâ ZEREN'e şükranlarımı arz ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET I
ABSTRACT II
ÖNSÖZ III
İÇİNDEKİLER IV
KISALTMALAR..... X
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

İFLAS SÜRECİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. GENEL OLARAK	3
II. İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASI GEREKLİLİĞİ	5
III. KAVRAMLAR	9
A. İŞVEREN.....	9
B. İŞVERENİN İFLASI.....	14
1. Tanım.....	14
2. İflasa Tabi Olan Kişiler	15
3. İflas Yolları	17
<i>a. Adi İflas Yolu.....</i>	<i>17</i>
<i>b. Kambyo Senetlerine Özgü İflas Yolu</i>	<i>21</i>
<i>c. Doğrudan Doğruya İflas Yolu</i>	<i>23</i>
<i>(1). Alacaklının talebiyle doğrudan doğruya iflas yolu</i>	<i>24</i>
<i>(2). Borçlunun talebiyle doğrudan doğruya iflas yolu</i>	<i>26</i>
<i>(3). Sermaye şirketlerinin ve kooperatiflerin doğrudan doğruya iflası yolu</i>	<i>27</i>
4. İflasın Tasfiyesi.....	27
<i>a. İflas Tasfiyesinin Tatili.....</i>	<i>28</i>
<i>b. Basit Tasfiye Usulü.....</i>	<i>28</i>
<i>c. Adi Tasfiye Usulü.....</i>	<i>29</i>
IV. İŞÇİLİK ALACAĞININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER.	30

A. İŞÇİLİK ALACAĞININ KORUNMASINA İLİŞKİN ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERDEKİ DÜZENLEME VE YÖNTEMLER	30
1. ILO (International Labour Organization) Tarafından Kabul Edilen Düzenlemeler	30
a. Genel Olarak.....	30
b. 94 Sayılı Kamu Makamı Tarafından Yapılan Kamu Sözleşmelerinde Çalışma Şartlarına Konulacak Esaslara İlişkin Sözleşme.....	32
c. 95 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme.....	33
d. 85 Sayılı Ücretlerin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı	35
e. 173 Sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme	36
f. 180 Sayılı İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı.....	41
2. Avrupa Birliği Tarafından Kabul Edilen Düzenlemeler.....	43
a. Genel Olarak.....	43
b. İşyerinin veya İşletmenin Tamamen ya da Kısmen Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23/EC Sayılı Yönerge	45
c. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin 2008/94 Sayılı Yönerge.....	46
3. Avrupa Sosyal Şartında İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Düzenlemeler	49
B. TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER	51
1. Genel Olarak.....	51
2. İşçilik Alacaklarının İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve İşçinin Kendi İşlemlerine Karşı Korunmasına İlişkin Düzenlemeler.....	52
a. Ücretin Ödenmesi ile İlgili Düzenlemeler.....	52
b. Ücrette İndirim Yapılamamasına İlişkin Düzenlemeler	54
c. Ücretin Takas Edilemeyeceğine İlişkin Düzenlemeler.....	55
d. Ücret Kesme Cezasına İlişkin Düzenlemeler	57
e. Ücretin Haczedilememesi, Devredilememesi ve Rehnedilememesine İlişkin Düzenlemeler.....	58

3. İşçilik Alacaklarının Ödenmemesi Halinde Korunmasına ve İşçiye Tanınan Haklara İlişkin Düzenlemeler	62
<i>a. İşçilik Alacağının ve Faizin Talep Edilmesi Hakkına İlişkin Düzenlemeler.....</i>	<i>62</i>
<i>b. Ücretin İhale Makamı Tarafından Asıl İşveren ve Alt İşverene Yapılacak Ödemelerden Kesilerek Ödenmesine İlişkin Düzenlemeler</i>	<i>63</i>
<i>c. Ücretin İşverenler Tarafından Alt İşverene Yapılacak Ödemelerden Kesilerek Yapılmasına İlişkin Düzenlemeler</i>	<i>65</i>
<i>d. İş Görmekten Kaçınma Hakkına İlişkin Düzenlemeler</i>	<i>65</i>
<i>e. Hapis Hakkına İlişkin Düzenlemeler.....</i>	<i>67</i>
<i>f. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshe İlişkin Düzenlemeler.....</i>	<i>68</i>
<i>g. İşçinin Teminat Talep Etme Hakkına İlişkin Düzenlemeler</i>	<i>70</i>
<i>h. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Düzenlemeler.....</i>	<i>71</i>

İKİNCİ BÖLÜM

BAŞLICA İŞÇİLİK ALACAKLARI

I. İŞÇİLİK ALACAĞI KAVRAMI	73
II. İŞÇİLİK ALACAKLARININ KAPSAMI.....	77
A. ÜCRET ALACAKLARI	77
1. Temel Ücret Alacağı	80
2. Ücret Ekleri	82
<i>a. Prim</i>	<i>82</i>
<i>b. İkramiye.....</i>	<i>83</i>
<i>c. Bahşiş.....</i>	<i>85</i>
<i>d. Kardan Pay Alma.....</i>	<i>86</i>
<i>e. Komisyon</i>	<i>87</i>
<i>f. Sosyal Yardımlar</i>	<i>87</i>
3. Diğer Ücret Alacakları	88
<i>a. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti</i>	<i>88</i>
<i>(1). Olağan nedenlerle fazla çalışma</i>	<i>91</i>
<i>(2). Zorunlu nedenlerle fazla çalışma.....</i>	<i>92</i>

(3). Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma.....	93
(4). Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin belirlenmesi.....	93
b. Hafta Tatili Ücreti.....	96
c. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti	100
d. Yıllık İzin Ücreti.....	102
e. Boşta Geçen Süre Ücreti.....	108
B. TAZMİNAT ALACAKLARI	113
1. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Bağlı Olan Tazminat Alacakları.....	113
a. Kıdem Tazminatı Alacağı.....	113
b. İhbar Tazminatı Alacağı.....	119
c. Kötüniyet Tazminatı.....	123
d. İş Güvencesi Tazminatı.....	126
2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Bağlı Olmayan Tazminat Alacakları	128
a. Sendikal Tazminat	128
b. Ayrımcılık Tazminatı	131
c. Maddi ve Manevi Tazminat Alacakları	134
(1). İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat alacağı.....	134
(2). İşçinin kişilik haklarının ihlalinden kaynaklanan maddi ve manevi tazminat alacağı.....	138

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İFLAS SÜRECİNDE İŞÇİLİK	
ALACAKLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER	
I. GENEL OLARAK	140
II. İŞVERENİN İFLASI HALİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARI	141
A. İFLAS KARARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI	142
1. İflasın İşveren Açısından Sonuçları	142
a. İflasın İşverenin Mallarına Etkisi Bakımından Sonuçları	142
b. İflasın İşverenin Tasarruf Yetkisine Etkisi Bakımından Sonuçları.....	145
2. İflasın Alacaklılar Bakımından Sonuçları	149
3. İflasın İş Sözleşmesine Etkisi Bakımından Sonuçları	151

4. Sıra Cetveli ve Pay Cetvelinde İşçilik Alacaklarının Durumu.....	155
a. Sıra Cetvelinin Düzenlenmesi.....	155
(1). Alacak ve istihkak iddialarının incelenmesi.....	155
(2). İnceleme Sonucunda Sıra Cetveline Esas Alınacak Alacakların Tespiti	158
(3). Sıra cetvelinde alacakların sırası.....	160
b. Pay Cetvelinin Düzenlenmesi ve Paraların Paylaştırılması	164
B. İŞVERENİN İFLASININ İŞÇİLİK ALACAKLARINA ETKİSİ.....	166
1. Genel Olarak.....	166
2. İşçilik Alacaklarının İmtiyazlı Koruma Sistemiyle Korunması	169
a. İmtiyaz Hakkı ve İmtiyazlı Koruma Kavramı.....	169
b. İşverenin İflası Halinde İşçilik Alacaklarının İmtiyazlı Koruma Sistemiyle Korunması	170
(1) İşverenin iflası halinde işçilik alacaklarının imtiyazlı koruma sistemiyle korunmasının tarihsel gelişimi.....	171
(2). İmtiyazlı korumanın kapsamı ve sınırları.....	173
(a). İmtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacakları.....	175
(b). İmtiyazlı korumanın sınırları	176
(a.a). Muacceliyet şartı.....	176
(a.a.a). Ücret alacakları yönünden.....	176
(a.a.b). Tazminat alacakları yönünden.....	177
(a.b). Süre şartı.....	179
(a.c). İflas masasına bildirilme şartı.....	180
(4). İmtiyazlı korumaya ilişkin düzenlemelerin işçilik alacaklarına etkisi	182
3. İşçilik Alacaklarının Garanti Kurumu Aracılığıyla Korunması	185
a. Tarihsel Gelişimi.....	185
b. Ücret Garanti Fonu	186
c. İşverenin İflası Halinde Ödenmeyen İşçilik Alacaklarının Ücret Garanti Fonu Tarafından Karşılanması Şartları	188
(1). İşverenin iflasının ispatı.....	188

<i>(2). İşçinin İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişilerden olması.....</i>	<i>190</i>
<i>(3). İşçinin son bir yıl içerisinde aynı işyerinde en az bir gün çalışmış olması.....</i>	<i>191</i>
<i>(4). İşçinin ödenmeyen ücret alacağının bulunması.....</i>	<i>194</i>
<i>(5). Fon kaynaklarının yeterli olması</i>	<i>198</i>
<i>d. Ücret Garanti Fonuna İlişkin Düzenlemelerin İşçilik Alacaklarına Etkisi</i>	<i>198</i>
SONUÇ	202
KAYNAKÇA	206

KISALTMALAR

AB.	: Avrupa Birliği
ABA.	: Avrupa Birliği Antlaşması
AYM.	: Anayasa Mahkemesi
b.	: Baskı
BAM.	: Bölge Adliye Mahkemesi
BİK.	: 5953 Sayılı Basın İş Kanunu
bkz.	: Bakınız
BK.	: 5411 Sayılı Bankacılık Kanunu
c.	: Cümle
C.	: Cilt
dp.	: Dipnot
DİK.	: 854 Sayılı Deniz İş Kanunu
E.	: Esas
EİK.	: 1475 Sayılı İş Kanunu
f.	: Fıkra
H.D.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
HMK.	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUAK.	: 6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu
ILO.	: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBK.	: İctihadı Birleştirme Kararı
İHSGHD.	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İİK.	: 2004 Sayılı İcra ve İflas Kanunu
İşK.	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İKFCY	: İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
İMİK.	: 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu
İSGK.	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK.	: 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
K.	: Karar
KTEBHY	: Konkordato Talebine Eklenecek Belgeler Hakkında Yönetmelik
md.	: Madde
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SSGSSK.	: 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SGK.	: Sosyal Güvenlik Kurumu
STİSK.	: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarihli
TBK.	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK.	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

TMSF.	: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu
TTK.	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
UBGTHK	: 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
ÜGFY.	: Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğı
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
Yarg.	: Yargıtay
YÜİY.	:Yıllık Ücretli İzin Yönetmelik



GİRİŞ

İş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak iş görme edimini yerine getiren işçi, bu edim karşılığında ücret ve duruma göre tazminat alacaklarından oluşan işçilik alacaklarına hak kazanmaktadır. İşçinin, işveren karşısında iktisadi anlamda zayıf konumda bulunması, ayrıca işçinin elde etmeyi beklediği işçilik alacaklarının kendisi için tek geçim kaynağı olması, bu alacaklara sosyal bir nitelik kazandırmaktadır. Bunun sonucu olarak, tarihsel süreç içerisinde bu alacaklar, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde yapılan düzenlemelerle koruma altına alınmaya çalışılmıştır.

İşverenden alacaklı olan tüm alacaklıların, işverenin iflas sürecine girmesiyle meydana gelen sonuçlardan etkilendiği için, bu süreçte diğer alacaklılar karşısında işçilik alacaklarının korunması gerekliliği önem arz etmektedir. Böyle bir süreçte, işçilik alacaklarının diğer alacaklarla aynı kefiye konulması ya da bu süreçlerin insafına terk edilmesi, işçinin tek geçim kaynağı olan bu alacakların elde edilmesini imkansız hale getirebilecek ve işçiler açısından telafisi imkansız mağduriyetlere neden olabilecektir. Tarihsel süreç içerisinde yaşanan bu mağduriyetlerin önüne geçmek amacıyla, işverenin işçilik alacakları ile diğer alacaklıların alacaklarını karşılayamaması sonucunda iflas sürecine girmesi durumunda işçilik alacaklarının korunması amacıyla düzenlemeler yapma gereği duyulmuş ve bu çerçevede çeşitli sistemler kabul edilmiştir.

Uluslararası örgüt ve birlikler tarafından yapılan düzenlemelerde, işverenin malvarlığının külli tasfiyeye konu olması gibi, işçilik alacaklarını karşılayamaz hale geldiği durumlarda, bu alacakların korunması amacıyla çeşitli sistemler geliştirilmiştir. Bu çerçevede, işçilik alacaklarının, bu alacaklara diğer alacaklar karşısında öncelik tanınmasını ve bazı istisnalardan yararlanmasını sağlayan imtiyazlı koruma sistemiyle ve/veya üye ülkeler tarafından denetlenen bağımsız bir kurum tarafından karşılanmasını sağlayan garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemiyle güvence altına alınmasına ilişkin yapılan düzenlemeler önem arz etmektedir.

Türk hukukunda, iflas sürecinde işçilik alacaklarının korunması amacıyla her iki koruma sistemi de kabul edilmiştir. Buna göre, iflas sürecinde hem işçilik alacaklarına imtiyaz sağlanarak diğer alacaklardan öncelikli olarak ödenmesi sağlanmış hem de bu alacakların bir garanti kurumu tarafından karşılanması amaçlanmıştır. Ancak, uluslararası sözleşmelerde olduğu gibi, bu alacakların kabul edilen koruma sistemleriyle

güvence altına alınması bazı şartların gerçekleşmiş olmasına bağlı tutulmuş ve bu alacaklar kapsam yönünden çeşitli şekillerde sınırlandırılmıştır.

Çalışmamızın ilk bölümünde, işçilik alacaklarının korunması gerekliliği vurgulandıktan sonra, uluslararası sözleşmelerde ve Türk Hukukunda işçilik alacaklarının korunması amacıyla yapılan düzenlemelere ve bu düzenlemelerin uygulanmasına ilişkin şartlara değinilecektir. İkinci bölümde ise öngörülen koruma sistemleriyle koruma kapsamına alınacak olan işçilik alacaklarının tespiti amacıyla, başlıca işçilik alacakları açıklanacaktır. Son bölümde ise iflas sürecine ilişkin Türk hukukundaki düzenlemelere ve bu düzenlemelerden doğan aksaklıklara değinilecektir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İFLAS SÜRECİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. GENEL OLARAK

İş sözleşmesi, bir tarafa iş görme borcu, diğer tarafa ise iş görme borcu karşısında ücret ödeme borcu yüklemektedir¹. Buna göre, iş sözleşmesinin tarafı olan işçi, işverenin emir ve talimatına bağlı kalarak iş görme borcunu yerine getirmeyi taahhüt etmekte, işveren ise üretim faaliyetinde bulunarak kazanç elde etmeye çalışmak amacıyla, diğer üretim girdilerinin maliyetleri ile birlikte, iş sözleşmesi ile kendisine bağlı olarak çalışan işçilerin alacaklarını karşılamayı taahhüt etmektedir².

İşçinin iş sözleşmesinden doğan bağımlı bir şekilde iş görme yükümlülüğü karşısındaki isteği, geçimini idame ettirebilecek bir alacağı elde edebilmektedir. Nitekim, çoğu zaman işçinin tek geçim kaynağı ve sermayesi, kişisel olarak yaptığı iş gücünden ibaret olmaktadır.³

İşveren ise elinde bulunan sermaye ve üretim girdilerini, iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçiler aracılığıyla kullanarak mal ve hizmet üretmeyi ve bunun karşılığında kar elde etmeyi amaçlamaktadır.⁴ Bununla birlikte, işveren, işletmesinin iktisadi rizikosunu da yüklenmektedir.⁵ Dolayısıyla işveren, mal ve hizmet üretimi sonucunda elde edilen gelirle, öncelikle üretim aşamasında ortaya çıkan maliyetlerini karşılamaya ve daha sonra kar elde etmeye çalışmaktadır. Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinden doğan alacak, işçi için tek geçim kaynağı iken, işveren içinse diğer üretim girdileri gibi bir maliyet unsurudur.⁶

¹ Münir Ekonomi, *İş Hukuku*, C. I, Gümüşsuyu: Teknik Üniversite Matbaası, 1976, s. 4 (C. I); Fisun Arda, "Ücret Hakkının Korunması", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3 (1975), s. 372 (Ücret Hakkı).

² Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 5. b., Ankara: Olgaç Matbaası, 1984, s. 54 (Şerh 1984); Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, 21. b., Konya: Mimosza Yayınları, 2016, s. 37 (İş 2016); Ömer Ekmekçi, Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri*, 1. b., İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 15 (İş Hukuku).

³ Adil İzveren, *İş Hukuku*, Ankara: Doğu Matbaacılık, 1974, s. 30 (İş 1974); Arda, *Ücret Hakkı*, s. 370; M. Refik Korkusuz, *Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması*, Ankara: Roma Yayınları, 2004, s. 18-19 (İşçilik Alacaklarının Korunması).

⁴ Murat Özveri, "İşçi Alacaklarının Güvencesi ve Konkordato", *Emek Araştırma Dergisi*, C. 10, S. 16 (2019/2), s. 2 (Güvence).

⁵ İzveren, *İş 1974*, s. 137.

⁶ Arda, *Ücret Hakkı*, s. 370.

İşletmenin iktisadi rizikosunu yüklenen işveren, ülkede ekonomik kriz yaşanması, piyasada ciddi dalgalanmaların meydana gelmesi, işverenin rekabet ortamına ayak uyduramaması, pazarlama politikalarını doğru ayarlayamaması gibi zarar edebilmekte ve mal ve hizmet üretiminin karşılığında doğan maliyetleri karşılayamaz hale gelebilmektedir.⁷ İşverenin, işçilik alacakları dahil, alacaklarını karşılayamaması, alacaklıları harekete geçirebilmektedir. Nitekim alacaklılar, diğer alacaklıların gerisinde kalarak alacaklarını elde edememe rizikosunu ile karşı karşıya kalmak istememektedir. Bu nedenle, alacaklılar, işverenin malvarlığının tasfiyesi ile alacaklarını elde etmeyi sağlayan haciz ve iflas gibi hukuki prosedürlere başvurmaktadır.⁸ Alacaklılar dışında, daha fazla zarar elde etmek istemeyen ve alacaklarını vadesinde karşılayacak iktisadi güce sahip olmayan işverenler de iflasını talep edebilmektedir.⁹

Türk hukukunda, alacaklarını karşılayacak iktisadi güce sahip olamayan işveren hakkında daha çok iflas süreci işletilmektedir. İflas sürecinde, işverenin sermayesi ve üretim girdilerinden oluşan tüm malvarlığı tasfiye edilmektedir. Tüm bu süreçte, diğer alacaklar gibi, işçinin kendisi ve ailesi için tek geçim kaynağı olan ve iş ilişkisinden doğan işçilik alacakları da etkilenmektedir.¹⁰

İşverenin iflas sürecine girmesi halinde, işçilerin ve işçilik alacaklarının bu süreçten nasıl etkileneceği ve bu alacakların nasıl korunacağı, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nda¹¹ ve kısmen 4857 sayılı İş Kanunu'nda¹² yer alan düzenlemeler çerçevesinde belirlenmiştir.¹³ Bu nedenle, iflas sürecinin incelenmesi, işçilik alacaklarının bu süreçlerden ne şekilde etkilendiğinin ve bu süreçler karşısında nasıl korunduğunun tespiti açısından önem arz etmektedir.

⁷ M. Onat Öztürk, "Ekonomik Kriz Koşullarında İşçilik Alacaklarının Güvencesi ve İflasın Ertelenmesi", *Bursa Barosu Dergisi*, C. 34, S. 88 (2010), s. 108 (Güvence); Çiğdem Yorulmaz, *İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020, s. 5 (Ödeme Güçlüğü).

⁸ Korkusuz, İşçilik Alacaklarının Korunması, s. 19.

⁹ Hakan Keser, "4857 sayılı İK. ve 2004 sayılı İİK. Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato Ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkileri", *Legal İHSGHD*, S. 11 (2006), s. 1182-1183 (İflas ve Konkordatonun Etkisi).

¹⁰ Ufuk Aydın, "Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması", *Kamu-İş Dergisi*, S. 2 (2000), s. 67 (İflas).

¹¹ 19.06.1932 tarihli ve 2128 sayılı R.G.

¹² 22.05.2003 tarihli ve 25134 sayılı R.G.

¹³ Meral Sungurtekin Özkan, *İşverenin İflası Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılansısı Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1. b., 2008, s. 27 (İflas).

II. İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASI GEREKLİLİĞİ

Teknolojinin gelişmesi ile birlikte yeni buluş ve gelişmelerin neticesinde makineye dayalı seri üretime geçilmiştir.¹⁴ Tezgah ve atölyede ele dayalı üretimin yerini makine ve iş bölümüne dayalı seri üretimin alması, sanayinin hızla gelişmesine ve iş gücüne olan ihtiyaç oranında ciddi bir artışa neden olmuştur. Lonca sisteminin gelişen teknolojiye ayak uyduramaması ve sanayileşmiş işletmelerle rekabet edememesi nedeniyle çökmesi, aynı zamanda kırsal kesimden kentsel kesime olan göç oranının da bunlarla bağlantılı olarak artması işgücü arzında artışa ve işçi sınıfının ortaya çıkmasına neden olmuştur.¹⁵ Ekonomide liberal sistemden, hukukta ise sözleşme özgürlüğü ilkesinden faydalanan işverenler, hukuki olarak korunmayan, bağımlı çalışma karşılığında elde edeceği ücretten başka geçimini sağlama imkanı olmayan işçileri ağır şartlarda ve çok düşük ücretlerle çalıştırmıştır.¹⁶

Çalışma sürelerinin ve ücretlerin sözleşme serbestisi çerçevesinde işverenin insafına terk edilmesi ve işçilerin ağır çalışma şartlarında çok düşük ücretlerle bağımlı olarak çalıştırılması sonucunda toplumda meydana gelen dengesizliğin giderilmesi amacıyla ve işçilerin örgütlenmelerinin de etkisiyle yasa koyucu işçi ile işveren arasındaki sözleşme serbestisine dayalı ilişkiye müdahale etme gereği duymuş ve işverene zamanla kapsamı genişleyen yükümlülükler yüklemiştir.¹⁷

Tarihsel süreç içerisinde işçi ile işveren arasındaki ilişkide daha güçlü ve baskın konumda olan işverenin, işçi üzerindeki hakimiyetinin olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılması amacıyla çeşitli adımlar atılmıştır.¹⁸ Bu durum, işçiye ödenecek ücret ve diğer alacaklar noktasında da kendini göstermiştir. Nitekim, İş Hukukunun doğuşu ve buna bağlı olarak işçinin çalışmasının ve geçiminin tek nedeni olan ücret ve diğer işçilik

¹⁴ Ferit H. Saymen, *Türk İş Hukuku*, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1954, s. 2 (İş 1954); Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 4. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2012, s. 5 (Ferdî İş İlişkileri).

¹⁵ İzveren, *İş 1974*, s. 9-11; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 18. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s. 6 (18. b.).

¹⁶ Süzek, 18. b., s. 7; Narmanlıoğlu, *Ferdî İş İlişkileri*, s. 6; Ekonomi, C. I, s. 4.

¹⁷ Saymen, *İş 1954*, s. 3; İzveren, *İş 1974*, s. 4-5; Süzek, 18. b., s. 7-8; Özkan, İflas, s. 19; "...İrâdenin bağımsızlığı ilkesine karşı olarak doğan iş hukukunun getirdiği kuralların büyük bir kısmı, kamu düzeni düşüncesine dayanmaktadır. Buna bağlı olarak İş Yasasının en belirgin amacı, hem koruyucu iş hayatı kurallarını zayıfların korunması ülküsüne yöneltmek, hem de toplum düzeninin ve toplum sükununun süreklilik şartlarını araştırmaktan ibaret olmuştur. O halde, kamu düzeni hükümlerini ortadan kaldırmak niteliğinde olan herhangi bir iş sözleşmesini hukukça geçerli saymaya imkan yoktur." [Yarg. H.G.K., 1969/1072 E., 1969/11806 K., 22.12.1969 T. Kararı, Çenberci, *Şerh 1984*, s. 42)].

¹⁸ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 18-19.

alacaklarının korunması, Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkan toplumsal eşitsizlik ve adaletsizliklerin ortadan kaldırılmasında büyük önem arz etmiştir.¹⁹

İşçilerin sadece kendi ülkelerinde değil, diğer ülkelerdeki işçilerle de ilişkiler kurarak, işçi haklarının uluslararası düzeyde de korunması gerektiğini ileri sürmeleri, işçi haklarının uluslararası düzeyde korunmasına ilişkin sözleşmelerin düzenlenmesinin önünü açmıştır.²⁰ Ayrıca, siyasi güvenliği ve dünya barışını tehdit eden sefaletin özellikle Avrupa ülkelerinde dünya barışını tehdit edecek düzeye çıkması da işçi haklarının uluslararası kurulacak bir örgüt aracılığıyla korunması gerektiği düşüncesini kuvvetlendirmiştir.²¹

Bu kapsamda ilk olarak Birinci Dünya Savaşından sonra 1919 yılında Versailles (Versay) Barış Anlaşması ile Milletler Cemiyetine bağlı olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur.²² Söz konusu örgüt, sosyal adaletin sağlanması, sefaletin ve işsizliğin ortadan kaldırılması ve işçiler için daha iyi yaşama imkanının sağlanması amacıyla kurulmuş ve bu amaca ilişkin çeşitli sözleşmeler ve tavsiye kararları düzenlenmiştir.²³

İşçi haklarının korunmasına ilişkin ILO tarafından düzenlenen sözleşme ve tavsiye kararları dışında, Birleşmiş Milletler ile Avrupa Birliği (eski adıyla Avrupa Topluluğu) tarafından yayınlanan bildireler ve sözleşmelerle, ayrıca ülkelerin ikili ilişkilerle ekonomik ve sosyal açıdan yapılan anlaşmalar ve sözleşmeler ile işçi haklarının korunmasına ilişkin önemli düzenlemeler yapılmıştır.

Görüldüğü gibi, toplumsal eşitlik ve sosyal adaletin sağlanması amacı, işverene iktisadi ve kişisel olarak bağlı olan işçinin haklarının güvenceye alınmasını ve bu hakların korunmasını gerektirmiştir.²⁴ Nitekim, iktisadi olarak işverene karşı zayıf konumda bulunan işçinin bağımlı çalışmasının nedeni olan ve işçi için tek geçim

¹⁹ Durmuş Özcan, *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2014, s. 8 (Şerh); İzveren, *İş 1974*, s. 144; A. Murat Demircioğlu, Tankut Centel, *İş Hukuku*, 9. b., Kırklareli: Beta Basım, 2003, s. 143; Arda, *Ücret Hakkı*, s. 376.

²⁰ Ekonomi, C. I, s. 6.

²¹ Süzek, 18. b., s. 8-9; Ekonomi, C. I, s. 6.

²² Ekonomi, s. C. I, 31; Süzek, 18. b., s. 85.

²³ Çenberci, 1984, s. 40; Özcan, *Şerh*, s. 8; Saymen, *İş 1954*, s. 87-88; Evren Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 7. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016, s. 9 (Bireysel).

²⁴ Memduh Yelekcı, İlhami Yelekcı, *Notlu-İzahlı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Mars Matbaacılık, 1994, s. 11 (Şerh); Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 143; Çenberci, 1984, s. 40-41; Alpaslan Işıklı, *İş Hukuku*, 5. b., Ankara: İmaj Kitabevi, Ankara, 2003, s. 4; Ekonomi, C. I, s. 13; Özkan, *İflas*, s. 16-17.

kaynağı olan işçilik alacakları başta olmak üzere, çalışma ilişkisinden doğan tüm haklarının işverene, işveren dışındaki üçüncü kişilere ve hatta işçinin kendi işlemlerine karşı korunması gerekliliği, sefaletin ortadan kaldırılarak toplumsal eşitlik ve sosyal adaletin sağlanması noktasında büyük önem arz etmiştir.²⁵ Bu amaç doğrultusunda, uluslararası örgüt ve birlikler tarafından düzenlenen sözleşme ve bildirgelerde işçinin en temel haklarından olan ücret ve diğer işçilik alacaklarının korunmasına ayrıca önem verilmiş ve bu durum evrensel bir ilke olarak kabul edilmiştir.²⁶

İşverenler, ekonomide yaşanan krizler, piyasa koşulları veya ulusal ya da uluslararası alandaki rekabet ortamında diğer işletmelerle mücadele edememesi nedeniyle ekonomik anlamda zor duruma düşebilmektedir. Böyle durumlarda işverenin iktisadi açıdan giderlerini karşılayamayacak hale gelmesinden en çok işçiler etkilenmektedir.²⁷ Nitekim, böyle dönemlerde işverenler, ekonomik dalgalanmalar nedeniyle üretime olan taleplerin azalması, hammadde veya diğer üretim araçlarının maliyetlerinin artması sonucunda artan gider ve azalan gelirin faturasını daha kolay baskılayabildiği işçilere kesmektedir.²⁸ Bu kapsamda işverenler işletme maliyetini azaltmak için kimi zaman işçileri işten çıkarmakta, kimi zaman da işçilik alacaklarının ödenmesini ertelemektedir. Kişisel ve iktisadi olarak bağımlı oldukları işverenlerine karşı ertelenen ve ödenmeyen işçilik alacaklarını tahsil etmek isteyen işçiler, kimi zaman işlerini kaybetme korkusu, kimi zaman ise alacağın tahsili amacıyla ciddi bir

²⁵ N. Binnur Sümer, "İşçi Ücretinin Bu Ücrete Yönelik Haciz ve İşverenin İflası ile İşverene Yönelik Haciz Halinde Korunması", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1-2 (Prof. Dr. M. Şakir Berki'ye Armağan), 1996, s. 226 (Ücretin Korunması); Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 23; Özcan, *Şerh*, s. 7-8; Sabih Selçuki, *İlmi-Kazai İctihatlarla İş Kanunu*, 3. b., İstanbul: Yelken Matbaası, 1973, s. 45 (İş Kanunu); Saymen, *İş 1954*, s. 23; İzveren, *İş 1974*, s. 32-33; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 309; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 6. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s. 128; Refik Korkusuz, "İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu", *Legal İHSGHD*, S. 4 (2004), s. 1328 (Fon).

²⁶ Özcan, *Şerh*, s. 8; Adnan Deynekli, "Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2 (2009), s. 43 (İflasın Etkisi).

²⁷ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1183.

²⁸ Gaye Burcu Yıldız, "Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 65 (2020), s. 900 (İşçinin Korunması); Gizem Sarıbay Öztürk, "İşverenin Ödeme Aczi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, 1447 (İşçilik Alacaklarının Korunması); Murat Özveri, "İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşten Çıkarmalar", *İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları*, 1999, s. 66 (İflas).

maddi külfet yükleyen iflas sürecini başlatacak veya devam ettirecek maddi güce sahip olmamaları nedeniyle bu isteklerini yerine getirememektedir.²⁹

Ekonomik koşullara ve piyasadaki rekabet ortamına bağlı olarak işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi, işçi dışında işverene karşı alacaklı konumda olan diğer alacaklıları da harekete geçirmektedir³⁰. Genellikle kendileri de işveren olan ve işçilere göre iktisadi anlamda güçlü bir durumda olan diğer alacaklılar, işverenden olan alacaklarını elde edememe endişesiyle hemen harekete geçerek tahsil amaçlı hukuki prosedürlere başvurumaktadırlar. Bu durum işçiye göre daha güçlü konumda olan diğer alacaklıların işçiden önce hareket ederek alacaklarını elde etme imkanı vermekte ve işçilerin alacaklarını tahsil etmesini imkansızlaştırmaktadır. Bu nedenle, işverenin alacaklarını karşılayamamasına bağlı olarak, işçilik alacaklarının sadece işverene karşı değil, diğer üçüncü kişilere karşı da korunması önem arz etmektedir.

Görüldüğü üzere, küreselleşen ekonominin hızla geliştiği günümüzde ekonomide yaşanan ciddi dalgalanmaların olumsuz etkileri en çok bağımlı olarak çalışan işçiler üzerinde olmuştur.³¹ Böylelikle, işçi hakları ile işçinin en önemli haklarından olan işçilik alacaklarının sadece işverene, üçüncü kişilere ve hatta işçinin kendi işlemlerine karşı değil, toplumlarda meydana gelen gelişim ve değişimlere bağlı olarak ortaya çıkabilecek tüm olumsuzluklara karşı da korunması gerektiği anlayışı önem kazanmış, toplumsal eşitlik ve sosyal adaletin sağlanmasının bir gereği olarak işçilik alacaklarının korunması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapma gereği duyulmuştur.³²

İflas sürecinin anlatıldığı bölümlerden de görüleceği üzere, iflas sürecinden, işverenden alacağı olan tüm alacaklılar olumsuz bir şekilde etkilenebilmekte ve alacaklarını gereği gibi alamayabilmektedir. Diğer alacaklılara göre daha güçsüz konumda olan ve geçimi borçlu işverenden alacağı işçilik alacaklarına bağlı olan işçinin, hak ettiği alacaklarını elde edememesi veya geç elde etmesinin önlenmesi ve bu

²⁹ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1449; Özveri, *Güvence*, s. 3.

³⁰ Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 5; Öztürk, *Güvence*, s. 108.

³¹ İbrahim Görücü, "Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları", *Kamu-İş Dergisi*, C. 10, S. 4 (2009), s. 86 (Fon).

³² Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 900; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 20; M. Gökhan Türe, "Ücret Garanti Fonu", *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1 (2020), s. 3260 (Fon); Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 5.

vesileyle işçilik alacaklarının korunması amacıyla hem uluslararası alanda hem de Türk hukukunda çeşitli düzenlemeler yapma gereği duyulmuştur.³³

III. KAVRAMLAR

A. İŞVEREN

İş Hukuku terminolojisinde işveren, bir iş sözleşmesine dayalı olarak işçi çalıştıran kimse olarak tanımlanmıştır.³⁴ İşK'nın 2. maddesine göre de işveren, "işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları" olarak ifade edilmiştir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, işveren bir gerçek kişi olabileceği gibi bir tüzel kişi veya tüzel kişiliği olmayan kurum veya kuruluş da olabilmektedir.³⁵ Dolayısıyla, ister özel hukuk tüzel kişileri olsun ister kamu hukuku tüzel kişileri olsun isterse de tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları olsun, işçi çalıştıranlar işveren olarak nitelendirilmekte ve İş Hukukunda öngörülen usul ve esaslara tabi olmaktadır.³⁶

İşveren, çalıştırdığı işçiden iş görme ediminin ifasını isteme hakkına ve işçiye yönetim yetkisi kapsamında talimat ve emir verme yetkisine sahiptir.³⁷ İşveren çoğu

³³ Aydın, *İflas*, s. 67; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1185; Mehmet Alper Nacar, *Konkordatoda İmtiyazlı Alacaklar*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020, s. 22 (İmtiyazlı Alacaklar).

³⁴ Turhan Esener, *İş Hukuku*, Ankara: Sevinç Matbaası, 1973, s. 93 (1973); Ekonomi, C. I, s. 39; Saymen, *İş 1954*, s. 453; İzveren, *İş 1974*, s. 79; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 109; Sarper Süzek, *İş Hukuku*, 19. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019, s. 150 (19. b.); Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, 6. b., Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2014, s. 192 vd (İş 2014); Çenberci, 1984, s. 109.

³⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 29; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, *İş Hukuku*, 28. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015, s. 50 (28. b.); Özcan, *Şerh*, s. 26; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 50; Murteza Aydemir, *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları*, İstanbul: Simge Matbaacılık, 1993, s. 11 (Alt İşveren).

³⁶ Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, C. I, 4. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2015 s. 80 (C. I); İzveren, *İş 1974*, s. 80-81; Belirtmek gerekir ki, adi ortaklığın işveren olduğu hallerde, söz konusu ortaklığın tüzel kişiliği bulunmadığı için, işveren sıfatı bizzat adi ortaklığın kendisi değil, adi ortaklığı oluşturan kişi veya şirketlere ait olacaktır. [Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 24].

³⁷ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 111; Süzek, 19. b., s. 151; Ercan Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, C. I, 3. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008, s. 68-69 (C. I); Ekonomi, C. I, s. 40; Çenberci, 1984, s. 111; İş sözleşmesinde işveren olarak gösterilen kişi ile gerçekte emir ve talimat veren kişi farklı olabilmektedir. Uygulamada, özellikle iş hukukundan doğan yükümlülüklerden veya işçilik alacaklarının ödenmesinden kaçınmak amacıyla, gerçekte işveren olan gerçek kişiler, tüzel kişiliğin arkasına saklanarak, yükümlülüklerinden kaçınabilmektedir (Özveri, *Güvence*, s. 3-4). Bu nedenle, iş hukukunda tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ilkesinin uygulama alanının oldukça geniş olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 202-203; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 25).

zaman her iki özelliği birlikte sahip olmaktadır.³⁸ Günümüzde işverenin yönetim yetkisinin farklı kişilere devredildiği veya farklı kişiler tarafından kullanıldığı görülmektedir.³⁹ İşverenin yönetim yetkisi olarak adlandırılan bu yetkilerin bizzat işveren tarafından kullanılması gerekliliğinin yaşanan gelişmelere bağlı olarak mümkün olmaması nedeniyle söz konusu yetkiler bir başka kişiye devredilebilmektedir.⁴⁰ Bunun dışında, işverenin işletmesel karar alma yetkilerinin kısıtlandığı iflas süreci gibi durumlarda da yönetim yetkisi, bu kısıtlılığın sonucu olarak başkasına devredilmektedir.⁴¹ Özellikle işverenin tüzel kişi olduğu durumlarda yönetim yetkisinin yönetim organı tarafından kullanılması birinci duruma, işverenin iflas ettiği durumlarda ise yönetim yetkisinin iflas idaresi tarafından kullanılması da ikinci duruma örnek olarak gösterilebilecektir. Bu ve buna benzer durumlarda yönetim organı veya iflas idaresi de işveren kabul edilmektedir.⁴²

İşletmelerin ekonomik ve iş hacminin büyümesinin, farklı yerlerde açılan iş yerleri ile üretim sürecinin yürütülmeye çalışılmasının sonucu olarak, işverenin işletmeyi bizzat ve yerinde idare edip tek başına yönetmesi çoğu zaman mümkün olmamaktadır.⁴³ Bu nedenle işveren, kendi yerine hareket edecek ve iş, işyeri ve işletme yönetiminde görev alacak kimseleri vekil olarak tayin edip çalıştırmaktadır.⁴⁴ Kendisine

³⁸ Süzek, 19. b., s. 151; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 29-30; Ekonomi, C. I, s. 40; İzveren, *İş* 1974, s. 81.

³⁹ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 61; Saymen, *İş* 1954, s. 453-454; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 61.

⁴⁰ Ercan Güven, Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 5. b., Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2017, s. 38 (Bireysel); Günay, C. I, s. 88.

⁴¹ Saymen, *İş* 1954, s. 454; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 57; Ahmet Taşkın, *Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkileri*, 1. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2016, s. 143 (Alt İşveren).

⁴² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 50; Özkan, *İflas*, s. 64; Doktrinde, işin iş görme ediminin ifasını isteme hakkına sahip olup emir ve talimat verme yetkisini hukuken kullanamayan kişiler soyut işveren, buna karşılık üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisine sahip olan kişiler ise somut işveren olarak tanımlanmaktadır. (Akyiğit, C. I, s. 57; Süzek, 19. b., s. 151; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş* 2014, s. 196; Ekonomi, C. I, s. 41); Doktrinde, soyut işveren-somut işveren ayrımının doğru olmadığı da ileri sürülmektedir. (Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 25); İşverenin iflas etmesi halinde tasarruf yetkisi iflas dairesine geçtiğinden, işçilik alacaklarına ilişkin husumetin iflas kararından sonra iflas dairesine yöneltilmesi gerekmektedir. [Umut Topcu, *Yargıtay Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları*, 3. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013, s. 215 (İşçi Alacakları)].

⁴³ Süzek, 19. b., s. 186; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 42; Akyiğit, C. I s. 70; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 38; Ekonomi, C. I, s. 43; Çenberci, 1984, s. 115; İzveren, *İş* 1974, s. 82; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 53.

⁴⁴ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 61; Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 114; Saymen, *İş* 1954, s. 454; Aydemir, Alt İşveren, s. 85; Halil Yılmaz, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri*

temsil yetkisi verilen, işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan ve genellikle iş sözleşmesi veya vekalet sözleşmesi ile çalışan olan bu kişiler İş Hukukunda işveren vekili olarak tanımlanmaktadır (İŞK. md. 2/4).⁴⁵ İşveren adına hareket eden işveren vekilinin kendisine verilen yetkiler kapsamında yaptığı işlem ve eylemlerden doğrudan işveren sorumludur.⁴⁶ İşK' nın 2. maddesinin 5. fıkrasında da belirtildiği üzere, işveren için öngörülen her türlü sorumluluk ve zorunluluk, işveren vekili hakkında da uygulanmaktadır.⁴⁷ Dolayısıyla işveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmamaktadır (İŞK. md. 2/5).

İşveren, işin niteliği gereği başka bir işverenle sözleşme yaparak kendi işçilerini diğer işverenin işyerinde veya eklentilerinde çalıştırabilmektedir.⁴⁸ Aynı şekilde işveren, özellikle maliyetlerini düşürmek amacıyla kendi işyeri veya işletmesinde bulunan ve asıl iş ile ilgisi olmayan bazı iş ve işlemleri bir başka işverenle yaptığı anlaşma ile o

Açısından İşveren Vekilliği, Seçkin Yayıncılık, 1. b., Ankara 2012, s. 19 (İşveren Vekilliği); Ekonomi, C. I, s. 43; Selçuki, İş Kanunu, s. 74.

⁴⁵ İzveren, *İş 1974*, s. 83-84; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 243; Akyiğit, C. I, s. 70; Yılmaz, *İşveren Vekilliği*, s. 45; Özcan, *Şerh*, s. 27; Çenberci, 1984, s. 115; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 17; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 61.

⁴⁶ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 43; Süzek, 19. b., s. 190; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 248; Yılmaz, *İşveren Vekilliği*, s. 309-310; Ekonomi, C. I, s. 44; Özcan, *Şerh*, s. 28; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 17; "...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde 'işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlülüklerinde doğrudan işveren sorumludur. İşveren adına hareket eden ve bu anlamda emrindeki işçinin iş sözleşmesini fesheden işveren vekilinin, bu işlemine karşı işveren taraf gösterilerek dava açılması gerekir..." (Yarg. 9. H.D., 2017/5451 E., 2017/10987 K., 20.06.2017 T. Kararı, Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 63).

⁴⁷ "İşverenin sorumluluğunun tespitinde işveren adına yönetim hakkını kullanan kimselerin yani işveren vekillerinin fail niteliğinde olduğu cinsel taciz vakalarında işverenin sorumluluğu geniş biçimde tesis edilmelidir. Bu anlamda, İş Kanunu 2. maddesinde düzenlenen 'işveren vekilinin bu sıfatla işçilere işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur' hükmünün işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağını oluşturduğu kabul edilmelidir." (Yarg. 9. H.D., 2008/37500 E., 2010/31544 K., 04.11.2010 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 12.05.2022); "Günümüzde işletmelerinin ve iş kapasitelerinin genişlemeleri, işverenin tek başına ve bizzat işi yönetmesini, iş yasalarından ve sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesini olanaksız kılmaktadır. Özellikle sermaye şirketi olan tüzel kişi işverenin, zaman zaman toplanarak yönetime dair kararlar alan organlarının, sürekli olarak işleri doğrudan doğruya idare etmesi mümkün değildir. Bu durumda, şirket yönetimine yardımcı olacak gerçek kişilerin işveren vekili olarak iş yerlerinde çalıştırılması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 4. bendine göre; işveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere, işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Aynı maddenin 5. bendine göre de İş Kanununda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır." (Yarg. 21. H.D., 2016/20543 E., 2018/6879 K., 01.10.2018 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 12.05.2022).

⁴⁸ Süzek, 19. b., s. 162; Hande Bahar Aykaç, *İş Hukukunda İşveren*, 1. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, s. 4-5 (İşveren); Aydemir, *Alt İşveren*, s. 119; Çenberci, 1984, s. 119.

işverenin işçileri aracılığıyla yerine getirebilmektedir.⁴⁹ İki işveren arasında gerçekleşen bu ilişki, asıl işveren-alt işveren ilişkisi olarak tanımlanmaktadır.⁵⁰

İK'nın 2. maddesinin 6. fıkrasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi, *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki"* olarak ifade edilmiştir. Asıl işveren, işyerinde ürettiği mal veya hizmete ilişkin asıl iş dışında kalan ve asıl işle bağlantılı olan yardımcı işleri veya asıl işle ilgisi olan işlerin bir bölümünü devreden kişi⁵¹, alt işveren ise bu işleri kendi işçileri ile asıl işverenin işyerinde yerine getirmeyi üstlenen kişidir.⁵²

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edebilmek için, öncelikli olarak her iki işveren arasında geçerli bir alt işverenlik sözleşmesinin kurulması⁵³, asıl işverenin işyerinde alt işveren işçileri dışında kendi işçilerini çalıştırıyor olması⁵⁴, alt işverenin işçilerini asıl işverenin iş yerinde çalıştırması, alt işverenin asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı işçilerini başka bir iş ve işyerinde çalıştırmaması⁵⁵, alt işverenin işçilerini

⁴⁹ İbrahim Aydın, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, 3. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 177 (Alt İşveren); İzveren, *İş 1974*, s. 85; Yusuf Güleşçi, *Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013, s. 37-38 (Alt İşveren); Murat Özveri, "Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası", *Legal İHSGHD.*, S. 2 (2004), s. 388 (Alt İşveren).

⁵⁰ Akyiğit, C. I, s. 73; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel, s. 31; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 119; Alt İşverenlik ilişkisinin hukuki niteliği için bkz., Aykaç, *İşveren*, s. 42 vd.

⁵¹ Taşkın, *Alt İşveren*, s. 267; 27.09.2008 tarihli 27010 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin 4 bendine göre, *"Asıl işveren, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları"* ifade etmektedir.

⁵² İzveren, *İş 1974*, s. 85; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 206-207; Süzek, 19. b., s. 162; Güven, Aydın, Bireysel, s. 40; Güleşçi, *Alt İşveren*, s. 48 vd.; Ekonomi, C. I, s. 42; Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 3. maddesinin 4 bendine göre, *"Alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları"* ifade etmektedir.

⁵³ Alt İşverenlik Yönetmeliği'nin 10. maddesinde, alt işverenlik sözleşmesinde yer alması gereken hususlar açıklanmıştır. Belirtmek gerekir ki, asıl işveren ile alt işveren arasında alt işverenlik sözleşmesinin yapılmış olması geçerlilik şartı değildir (Taşkın, *Alt İşveren*, s. 279; Aykaç, *İşveren*, s. 46).

⁵⁴ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 89; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 123.

⁵⁵ *"...Dosya içeriğine göre davalı S... Şirketi yardımcı iş niteliğindeki güvenlik hizmetini alt işverene vermiştir. Güvenlik hizmeti yardımcı iş niteliğinde olduğundan alt işverene verilmesi yasaya uygundur. Tanık beyanlarına göre davacı güvenlik hizmetine davalılar arasındaki sözleşme süresince sadece davalı asıl işverene ait işyerinde çalışmıştır. Davacının alt işveren tarafından ihale bitmeden önce ihale bitimi*

asıl işverenin işyerinde yürüttüğü veya ürettiği mal ya da hizmete ilişkin yardımcı işlerinde yahut asıl işin belli bir kısımda çalıştırması gerekmektedir.⁵⁶ Ayrıca, asıl işin belli bir kısmında yapılacak işin, işletme ve işin gereği olarak kabul edilen ve teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerden olması gerekmektedir.⁵⁷ Bu nedenle, işin ve işletmenin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler haricinde asıl işin bölünerek alt işverene devredilmesi mümkün değildir (md. 2/7).

Alt işverenin genellikle ekonomik anlamda güçsüz olması nedeniyle, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin asıl işverenin işinde çalıştırdığı işçilerine karşı alt işverenle birlikte müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır.⁵⁸ Bu çerçevede asıl işveren, bu işçilerin kanundan, bireysel ve toplu iş sözleşmesinden meydana gelen haklarından sorumlu olacaktır (İŞK. md. 2/6).⁵⁹

başka işyerinde işe gönderileceğinin belirtilmesi, hizmetini sadece davalı asıl işveren hasretmediği şeklinde değerlendirilemez..." (Yarg. 9. H.D., 2011/3496 E., 2012/48 K., 16.01.2012 T. Kararı, Ekmekçi, Yiğit, İş Hukuku, s. 105).

⁵⁶ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 19; Süzek, 19. b., s. 163 vd.; Aydın, *Alt İşveren*, s. 183 vd; Özcan, *Şerh*, s. 29.

⁵⁷ İşletmenin gereği, işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması şartlarının, alt işverenlik ilişkisinde aynı anda aranıp aranmadığına ilişkin tartışmalar için bkz., Özveri, *Alt İşveren*, s. 392 vd.; "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi mümkün olmadığı gibi, işçi temini amacıyla yapılan sözleşmeler de söz konusu hükümler kapsamında değerlendirilemez." (Yarg. 9. H.D., 2006/32217 E., 2007/3258 K., 12.12.2007 T. Kararı, Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 21).

⁵⁸ Tuncomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 58; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 130; Aydın, *Alt İşveren*, s. 218 vd.; Taşkın, *Alt İşveren*, s. 289-290; Aykaç, *İşveren*, s. 280; Aydemir, *Alt İşveren*, s. 124; Ekonomi, C. I, s. 43; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 78; Çenberci, 1984, s. 120; "4857 sayılı yasanın 2. maddesi uyarınca alt-asıl işveren ilişkisinde asıl işverenin müteselsil sorumluluğu öngörüldüğünden işe işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre alacağından her iki davalının da müştereken ve müteselsilin sorumlu tutulmaları gerekmektedir." (Yarg. 9. H.D., 2006/27342 E., 2006/33892 K., 25.12.2006 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 04.05.2022); "4857 sayılı İş Kanununun 2/6 son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden alt işverenle birlikte sorumludur. 4857 sayılı İş Kanunu ile asıl işverenin, bu Kanundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden sorumlu tutulması şeklindeki düzenleme, asıl işverenin sorumluluğunun genişletilmesi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, ihbar, kıdem, kötü niyet ve işe iade sonucu işe başlatmama tazminatları ile ücret, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili, yıllık izin, ikramiye, pirim, yemek yardımı, yol yardımı gibi tüm işçilik haklarından birlikte sorumluluk esastır. Kanunun kullandığı "birlikte sorumluluk" deyiminden tam teselsülün, dolayısı ile müşterek ve müteselsil sorumluluğun anlaşılması gerekir." (Yarg. 9. H.D., 2007/24560 E., 2008/186 K., 18.02.2008 T. Kararı, www.çalışmatoplum.org, Erişim Tarihi: 04.05.2022).

⁵⁹ Günay, C. I, s. 99; İzveren, *İş 1974*, s. 85; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 27; Özveri, *Alt İşveren*, s. 396.

B. İŞVERENİN İFLASI

1. Tanım

İşverenin, işçilik alacaklarını veya diğer alacaklıların alacaklarını hukukun genel ilkelerine ve aralarındaki sözleşmeye uygun bir şekilde ödememesi halinde alacaklıların alacağını İİK'da düzenlenen hükümler çerçevesinde cebri icra marifetiyle tahsil etmeye çalışması gerekmektedir.⁶⁰ Cebri icra kısaca, alacakların Devlet gücüyle borçlunun malvarlığından tahsil edilmesi işlemidir.⁶¹

İİK'nın ikinci maddesinde iki ayrı cebri icra türüne yer verilmiş olup, bunlardan biri cüz'i icra, bireysel icra veya icra yolları olarak adlandırılmakta, diğeri ise külli icra, toplu icra veya iflas yolları olarak adlandırılmaktadır.⁶² Cüz'i icrada, borçlunun karşısında sadece bir veya birkaç alacaklı bulunmakta olup borçlunun malvarlığı üzerinde, cüz'i icra yoluna başvuran alacaklının alacağı kadar icra işlemi yapılmaktadır.⁶³ Külli icrada ise borçlunun karşısında bütün alacaklılar yer almakta olup, borçlunun haczedilebilen bütün malvarlığı cebri icranın konusunu oluşturmaktadır.⁶⁴ Böylelikle cüz'i icranın aksine külli icra veya diğer adıyla iflas yoluyla takipte borçlunun bütün malvarlığı tasfiye edilmektedir.⁶⁵

Alacaklılardan birinin borçlu işveren hakkında iflas yoluyla takip prosedürüne başvurması ve borçlu işverenin iflasına karar verilmesi halinde, işçiler dahil diğer tüm alacaklılar iflas prosedüründen yararlanacaktır.⁶⁶ Dolayısıyla, diğer alacaklıların iflas prosedüründen yararlanması, borçlu işveren aleyhine daha önceden takip prosedürünü

⁶⁰ Baki Kuru, Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*, 27. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2013, s. 29; (Ders Kitabı)

⁶¹ Memduh Yelekçi, *Notlu-İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu*, Ankara: Demircioğlu Matbaası, 1984, s. 352 (İflas); Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Meral Sungurtekin Özkan, Muhammet Özekes, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*, 2. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2015, s. 393 (Ders Kitabı); Baki Kuru, *İcra ve İflas Hukuku*, C. III, 3. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 1993, s. 2596 (İflas); Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz, Emel Hanağası, *İcra ve İflas Hukuku*, 4. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2018, s. 37 (İflas); İlhan E. Postacıoğlu, *İflas Hukuku İlkeleri*, C. 1., İstanbul: Sulhi Garan Matbaası, 1978, s. 1 (İflas); L. Şanal Görgün, Ü. Barış Toraman, Mehmet Kodakoğlu, *İcra ve İflas Hukuku (Ders Notları)*, 2. b., Ankara: Legem Yayıncılık, 2018, s. 22 (İflas,).

⁶² Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 449.

⁶³ Yelekçi, *İflas*, s. 352; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 393; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 433; Kuru, *İflas*, 2595.

⁶⁴ Postacıoğlu, *İflas*, s. 5; Yelekçi, *İflas*, s. 353; Timuçin Muşul, *İcra ve İflas Hukuku*, C. 2, 6. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013, s. 1393 (İflas); Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 196.

⁶⁵ Baki Kuru, *İcra ve İflas Hukuku El Kitabı*, 2. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013, s. 1081, (El Kitabı);

⁶⁶ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 393; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 433; Aydın, *İflas*, s. 73.

başlatmış olmalarına bağlı değildir. Belirtmek gerekir ki, iflas talebinde bulunarak mahkemeden iflas kararı almış olan alacaklıya, diğer alacaklılara karşı iflas kararı almış olması gerekçesiyle öncelik hakkı tanınmamaktadır. Nitekim iflas hukukunda alacaklılar arasında eşitlik ilkesi geçerlidir.⁶⁷

İşveren hakkında iflas yoluyla takip yapılabilmesi kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesine bağlıdır. Buna göre, öncelikli olarak borçlu işverenin, iflasa tabi kişilerden olması gerekmektedir.⁶⁸ Borçlunun iflasa tabi kişilerden olması halinde alacaklının, İİK'da düzenlenen iflas yollarından biriyle iflas takibi prosedürünü başlatması, borçlu tarafından bu sürede ödeme yapılmaması halinde yetkili olan Asliye Ticaret Mahkemesi'nde borçlunun iflasına karar verilmesi amacıyla dava açması gerekmektedir.⁶⁹ Borçlu işverenin iflasına karar verilmesiyle birlikte İİK'nın 184 ila 207. maddeleri arasında düzenlenen iflasın hükümleri uygulama alanı bulacaktır. Tüm bu aşamalardan sonra müflisin malvarlığından oluşan iflas masasının tasfiyesi işlemlerine başlanmaktadır.

2. İflasa Tabi Olan Kişiler

Alacağını borçludan tahsil edemeyen alacaklı, alacağın tahsili için cebri icra türlerinden herhangi birine başvurabilecektir. Türk Hukuk sisteminde, alacaklının iflas yoluna başvurabilmesi için borçlunun 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu⁷⁰ gereği tacir olması veya tacirler hakkındaki hükümlere tabi olan kişilerden olması gerekmektedir.⁷¹ Ayrıca, şahıs şirketlerinin ortakları gibi tacir olmamalarına rağmen kanunda iflasa tabi olduğu belirtilen kişiler hakkında da iflas yoluyla takip yapılabilir (İİK. md. 43, TTK. md. 12 vd., TTK. md. 238/2).

⁶⁷ Senai Olgaç, *İçtihatlarla Tatbikatımızda İcra ve İflas Kanunu*, C. II., İstanbul: Yörük Matbaası, 1974, s. 154 (İflas); Kuru, *El Kitabı*, s. 1082; Aydın, *İflas*, s. 73. Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 232.

⁶⁸ A. Tahir Ögütçü, Ali Çitoğlu, *Uygulamalı İcra ve İflas Kanunu*, C. II., Ankara: Garanti Basımevi, 1977, s. 899 (İflas C. II.); Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 458; Necmeddin M. Berkin, *İflas Hukuku*, İstanbul: Yeni Hamle Matbaası, 1970, s. 12; Postacıoğlu, *İflas*, s. 14.

⁶⁹ Postacıoğlu, *İflas*, s. 21; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 409.

⁷⁰ 14.02.2011 tarihli ve 27846 sayılı R.G.

⁷¹ Olgaç, *İflas*, s. 1120; Kuru, *İflas*, s. 2621; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 78; Muşul, *İflas*, s. 1394; Borçlunun iflasa tabi şahıslardan olup olmadığının mahkemece resen araştırılması gerekmektedir. (Yelekçi, *İflas*, s. 359).

TTK'nın 12. maddesine göre, bir işletmeyi kısmen de olsa kendi adına işleten kişi tacir olarak adlandırılmaktadır.⁷² Söz konusu unsurların varlığıyla birlikte tacir sıfatı kendiliğinden kazanılmaktadır.⁷³ Maddenin 2. fıkrasında, ticari işletmeyi fiilen işletmeye başlamamış olsa dahi, ticari işletmeyi açtığını sirküler, gazete, radyo, televizyon ve diğer ilan araçlarıyla halka bildirmiş veya işletmesini ticaret siciline tescil ettirerek durumu ilan etmiş kişilerin de tacir sayılacağı belirtilmiştir. Ayrıca, TTK'nın 14. maddesi uyarınca, *"Kişisel durumları ya da yaptığı işlerin niteliği nedeniyle yahut meslek ve görevleri dolayısıyla, kanundan veya bir yargı kararından doğan bir yasağa aykırı bir şekilde ya da başka bir kişinin veya resmî bir makamın iznine gerek olmasına rağmen izin veya onay almadan bir ticari işletmeyi işleten kişi de"* tacir sayılmakta olup bu kişiler de iflasa tabidir. Bunlar dışında, ticaret şirketleri⁷⁴ (TTK. md. 124), ticari işletme işleten dernekler ve vakıflar⁷⁵, kendi kuruluş kanunları gereğince özel hukuk hükümlerine göre yönetilmek veya ticari şekilde işletilmek üzere Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişileri tarafından kurulan kurum ve kuruluşlar da tacir sayılmaktadır (TTK. md. 16).

Tacir veya kanun gereğince tacir sayılanlar dışında, tacir olmamalarına rağmen tacirlere ilişkin hükümlere tabi olan kişiler de iflasa tabidir.⁷⁶ Buna göre, ticari işletme olmamasına rağmen ticari işletme varmış ve faaliyet gösteriyormuş gibi ister kendi adına, ister adi bir şirket veya her ne suretle olursa olsun hukuken var sayılmayan diğer bir kişi adına ortak sıfatıyla işlemlerde bulunan kimsenin, iyiniyetli üçüncü kişilere borçlanması halinde, iyiniyetli üçüncü kişiler ödenmeyen alacaklarının tahsili için iflas yoluyla takip yapabilecektir (TTK. md. 12/3; İİK. md. 43/1).⁷⁷ Ayrıca, tacire ilişkin hükümler donatma iştirakine de aynen uygulandığından (TTK. md. 17), donatma iştiraki de iflasa tabidir.⁷⁸

⁷² Memiş Gökhan Türe, *Türk İş Hukukunda İşverenin İflası*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s. 6 (İflas).

⁷³ Sami Karahan, *Ticari İşletme Hukuku*, 26. b., İstanbul: Mimoza Yayınları, 2014, s. 85-86.

⁷⁴ Olgaç, *İflas*, s. 1120.

⁷⁵ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 395.

⁷⁶ Türe, *İflas*, s. 8; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 396.

⁷⁷ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 79; Kuru, *İflas*, s. 2623-2624; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 460; Muşul, *İflas*, s. 1398.

⁷⁸ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 441.

Tüm bunlar dışında, bazı özel hükümlerle bazı kişiler tacir olmamalarına rağmen iflasa tabi tutulmuştur.⁷⁹ Bunlardan bazıları, kollektif ve adi komandit şirketin ortakları (TTK. md. 238/2; 240), iflasa tabi olan kişinin, aleyhine iflas yoluyla takip yapıldıktan sonra ölmesi halinde alacaklının iflas takibini terekeye karşı sürdürmesi halinde miras ortaklığı⁸⁰ (İİK. md. 53/2), ticareti terk ettiğinin ilanından itibaren bir yıllık süreyle ticareti terk eden kişiler⁸¹ (İİK. md. 44) ve kanuna aykırı karar ve işlemleri nedeniyle Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu Kurulu kararıyla bankanın faaliyet iznini kaldırılması veya söz konusu Fona devir işlemlerinin yapılmasına sebep olan bankanın yöneticileri ile denetçileri (TBK. md. 71; 106) olarak sayılabilecektir.⁸²

Borçlu işverenin, sayılan gruplardan herhangi birinin içerisinde olması halinde alacaklı, elinde bulunan ve alacaklı olduğunu ispatlayan belgenin niteliğine göre iflas yollarından birini seçerek iflas takibi prosedürünü başlatabilecektir.

3. İflas Yolları

Borçlu işverenden alacağını alamayan alacaklıya İİK'da borçlu işverenin iflası için farklı imkanlar tanınmıştır. Alacaklı, alacağının dayanağı olan belgeye göre bu takip yollarından birini seçerek ödemenin yapılmaması halinde borçlunun iflasına karar verilmesini talep edebilecektir. İİK'da üç farklı iflas yoluna yer verilmiştir.⁸³ Bunlar, adi (genel) iflas yolu (md. 155-166); kambiyo senetlerine özgü iflas yolu (md. 167; 171-176) ve doğrudan doğruya iflas yoludur (md. 177-181). Adi iflas yolu ile kambiyo senetlerine özgü iflas yolu takipli iflas, doğrudan doğruya iflas yolu ise takipsiz iflas yolu olarak da adlandırılmaktadır.⁸⁴

a. Adi İflas Yolu

Genel iflas yolu olarak da adlandırılan adi iflas yolu, İİK'nın 155 ila 166. madde aralığında düzenlenmiştir. Genel iflas yolu ile takip, daha çok borçlunun iflasa tabi

⁷⁹ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 397-398.

⁸⁰ Kuru, *İflas*, s. 2637-2638.

⁸¹ Muşul, *İflas*, s. 1399.

⁸² Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 461.

⁸³ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 187; Kuru, *İflas*, s. 2660; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 469.

⁸⁴ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 404.

kişilerden olduğu durumlarda alacaklının elinde alacaklı olduğunu gösteren bir belge bulunmaması halinde tercih edilmektedir.⁸⁵ Ancak, alacaklının elinde ilam veya ilam niteliğinde belgenin olması halinde de alacaklı doğrudan doğruya iflas yolu yerine adi iflas yolunu tercih edebilecektir.⁸⁶

Adi iflas yolu, alacaklının yetkili icra dairesine borçlunun iflası istemiyle takip talebinde bulunması ile başlamaktadır.⁸⁷ Talep üzerine icra dairesi borçluya üç gün içerisinde iflas ödeme emri göndermektedir.⁸⁸ Borçluya, kendisine tebliğ edilen iflas ödeme emrine tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içerisinde, borçlu olmadığı veya iflasa tabi kişilerden olmadığına ilişkin ilgili icra dairesine itiraz etme hakkı tanınmaktadır (İİK. md. 155).

Borçlu tarafından iflas ödeme emrine öngörülen süre içerisinde itiraz edilmemesi halinde alacaklının, iflas ödeme emrinin borçluya tebliğinden itibaren bir yıllık süre içerisinde yetkili Asliye Ticaret Mahkemesinde borçlunun iflasına karar verilmesi talepli dava açması gerekmektedir (İİK. md. 156/1; 156/4).⁸⁹ Borçlu tarafından iflas takibine itiraz edilmesi halinde ise takip duracaktır.⁹⁰ Bu durumda alacaklı, yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'nden itirazın kaldırılmasını ve borçlunun iflasına karar verilmesini talep edebilecektir (İİK. 156/3).⁹¹

Söz konusu hükümlerden de anlaşılacağı üzere, alacaklının yetkili ve görevli mahkemeden borçlunun iflasına karar verilmesini talep edebilmesi, borçlu hakkında yapılan iflas yoluyla takibin kesinleşmiş olmasına bağlıdır. Buna göre, borçluya yapılan

⁸⁵ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 470; Muşul, *İflas*, s. 1491; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 211; Özkan, *İflas*, s. 30-31.

⁸⁶ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 451; Kuru, *İflas*, s. 2661; Alacaklının alacağının rehinle teminat altına olmuş olması halinde, İİK.'nın 45. maddesi uyarınca, önce rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip yapılması gerekmektedir. (Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 405).

⁸⁷ Postacıoğlu, *İflas*, s. 18; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 212.

⁸⁸ Gönen Eriş, *Uygulamalı İflas ve Konkordato Hukuku*, Ankara: Aydın Yayınları, 1991, s. 29 (İflas ve Konkordato.); Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 451; Yelekçi, *İflas*, s. 359.

⁸⁹ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 107; Kuru, *İflas* s. 2662; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 44; Postacıoğlu, *İflas*, s. 21; Muşul, *İflas*, s. 1516; Kanunda geçen süre hak düşürücü süre olarak kabul edildiğinden, sürenin geçip geçmediğinin mahkemece resen dikkate alınması gerekmektedir [A. Tahir Ögütçü, Ali Çitoğlu, *Uygulamalı İcra ve İflas Kanunu*, C. 1., Ankara: Garanti Basımevi, 1977, s. 751 (İflas C. I.)]; Bir yıllık süre, İİK.'nın 156. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, ödeme emrinin borçluya tebliğinden itibaren işlemeye başlamaktadır. (Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 409).

⁹⁰ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. I*, s. 750; Kuru, *İflas* s. 2664; Olgaç, *İflas*, s. 1126; Postacıoğlu, *İflas*, s. 22; Muşul, *İflas*, s. 1512.

⁹¹ Yelekçi, *İflas*, s. 361; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 453; Kuru, *İflas*, s. 2665; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 213.

iflas ödeme emrine borçlunun süresi içerisinde itiraz etmemesi halinde iflas takibi kesinleşmiş olacaktır.⁹² Borçlunun iflas ödeme emrine süresi içerisinde itiraz etmesi halinde ise alacaklının yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'nde açtığı davada itirazın kaldırılmasına karar verilmesi halinde iflas takibi kesinleşmiş olacaktır.⁹³

Alacaklı tarafından borçlunun iflasına karar verilmesi talepli dava açılması halinde, iflas ödeme emrinin kesinleşmesi tespit edildikten sonra bu durum İİK'nın 166. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen usulle ilan edilmektedir.⁹⁴ Söz konusu ilan ile diğer alacaklılara iflası gerektiren bir hal bulunmadığını ileri sürerek iflas talebinin reddine ilişkin davaya müdahale etme veya itiraz etme hakkı tanınmaktadır (İİK. md. 158).

İflas davası basit yargılama usulüyle ve genel hükümler çerçevesinde görülmektedir (İİK. md. 158/2; HMK 316-322).⁹⁵ Yargılama aşamasında yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi, alacaklıların menfaati için gerekli görülen muhafaza tedbirlerinin alınmasına karar verebilmektedir (İİK. md. 159). Alacaklı da alacağının korunması amacıyla gerekli olan muhafaza tedbirlerinin alınmasını talep edebilecektir.⁹⁶ Mahkeme, alacaklının defter tutma dışında muhafaza tedbiri alınmasını talep etmesi halinde, ileride haksız çıkması ihtimaline binaen borçlu veya üçüncü kişilerin uğrayacağı zararı karşılamak amacıyla alacaklıdan teminat alınmasını isteyebilecektir. Ancak, borçlu iflas ödeme emrine itiraz etmemişse veya alacak ilama bağlı ise teminat istenemeyecektir (İİK. md. 159).

Borçlunun itirazının kaldırılmasına veya borçlu tarafından iflas ödeme emrine itiraz yapılmamışsa iflas takibinin kesinleşmesinin tespit edilmesine karar verildikten sonra yapılan ilan neticesinde diğer alacaklıların davaya müdahale veya itiraz etmemesi ya da diğer alacaklılar tarafından yapılan itirazın yerinde görülmemesi halinde mahkeme doğrudan borçlunun iflasına karar vermemektedir.⁹⁷ Bu aşamada mahkeme borçluya, alacaklının alacağını faiz ve icra masrafları ile birlikte ödemesi veya bu

⁹² Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. I*, s. 750; Kuru, *El Kitabı*, s. 1111.

⁹³ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 410; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 474; Olgaç, *İflas*, s. 1126.

⁹⁴ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 55; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 474; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 411.

⁹⁵ Olgaç, *İflas*, s. 1129; Postacıoğlu, *İflas*, s. 27; Muşul, *İflas*, s. 1527-1528.

⁹⁶ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 411; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 214.

⁹⁷ Kuru, *İflas*, s. 2681-2682; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 455; Muşul, *İflas*, s. 1522; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 214.

miktarı mahkeme veznesine depo edilmesi için yedi günlük süre tanıyarak iflas kararı vermeden önce son bir hak vermektedir.⁹⁸ Mahkemece verilen depo kararına rağmen, kararın tefhim veya tebliğinden itibaren yedi gün içerisinde borçlu tarafından ödeme yapılmazsa borçlunun iflasına karar verilmektedir (İİK. md. 158/2).⁹⁹

Borçlunun iflasına karar verilebilmesi, alacaklının mahkeme tarafından belirlenen ve ilk alacaklılar toplantısına kadar olan masrafları yatırması gerekmektedir (İİK. md. 160). Dolayısıyla, borçlunun iflasına karar verilebilmesi, yukarıda belirtilen şartlar dışında alacaklının mahkemece belirlenen iflas avansını peşin olarak ödemesine bağlıdır.¹⁰⁰

İflas davasının reddine veya kabulüne ilişkin kararlara karşı kanun yolu açık olup taraflar kararın tebliğinden itibaren on gün içinde istinaf kanun yoluna, istinaf kararının tebliğinden itibaren ise on gün içinde temyiz yoluna başvurabilmektedir (İİK. md. 164/1-2). Ancak, iflas kararına karşı kanun yoluna yapılan başvuru, iflasın ilan edilmesini ve iflas masasının teşkilini durdurmamaktadır (İİK. md. 164/2-3).¹⁰¹ Bu nedenle, iflas kararına karşı kanun yoluna başvurulmuş olması, iflasın hukuki sonuçlarının doğmasına engel teşkil etmemektedir.¹⁰² Ancak, ikinci alacaklılar toplantısının yapılması ve masa mallarının satılması iflas kararının kesinleşmiş olmasına bağlıdır.¹⁰³ Dolayısıyla iflas kararı kesinleşmeden bu işlemler yapılamayacaktır (İİK. md. 164/3; İİK. md.).

Yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'nin iflas hükmü ile birlikte borçlunun iflası açılmak ve mahkeme hükmünde iflasın açılma anı, gün, saat ve dakika olarak

⁹⁸ Olgaç, İflas, s. 1130; Yelekçi, İflas, s. 363; Kuru, El Kitabı, s. 1116; "İ.İ.K.'nın 158. maddesine göre depo kararında; iflas takibine konu ana para ile faiz ve icra masraflarının da dahil edilmesi ve bu kalemlerden oluşan meblağın kesin bir şekilde belirtilerek, bu paranın tamamen depo edilmesi lüzumunun tefhim veya tebliğ edilmesi zorunludur. Oysa davalıya 7.3.1996 tarihinde tebliğ edilen 29.2.1996 tarihli depo kararında alacak miktarı yer almamaktadır. O halde usulüne uygun depo kararı tebliğ edilmeden iflasa karar verilmesi İİK.2Nun 158. maddesine aykırı olup, bozmayı gerektirir." [Yarg. 19. H.D., 1996/4982 E., 1996/6946 K., 05.07.1996 T. Kararı, Talih Uyar, Gerekçeli-Notlu İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu, C. IV., 1. b., İzmir: y.y., 1997, s. 5912 (İflas C. IV)].

⁹⁹ Postacıoğlu, İflas, s. 32; Muşul, İflas, s. 1531; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, İflas, s. 215.

¹⁰⁰ Eriş, İflas ve Konkordato, s. 117; Kuru, Arslan, Yılmaz, Ders Kitabı, s. 477; Mahkemece alacaklıya yapılan tebliğe rağmen, verilen kesin süre içerisinde masrafların yatırılmamış olması halinde, iflas davasının reddine karar verilecektir. (Olgaç, İflas, s. 1137).

¹⁰¹ Postacıoğlu, İflas, s. 35; Muşul, İflas, s. 1537.

¹⁰² Pekantez, Atalay, Özkan, Özkes, Ders Kitabı, s. 416.

¹⁰³ Olgaç, İflas, s. 1140; Kuru, El Kitabı, s. 1128; Postacıoğlu, İflas, s. 35.

gösterilmektedir (İİK. md. 165).¹⁰⁴ İflas kararıyla birlikte karar yetkili iflas dairesine bildirilir (İİK. md. 166/1). İflas dairesi, iflas kararını resen tapu müdürlüğü, ticaret sicil müdürlüğü gibi kanunda sayılan ve ihtiyaç duyulan diğer yerlere derhal bildirmek ve kararı tirajı elli bin üzerinde olan ve ülke genelinde dağıtımı yapılan gazetelerden biri ile birlikte iflas edenin işlem merkezinin bulunduğu yerdeki yerel bir gazetede ve Ticaret Sicil Gazetesi'nde ilan etmek zorundadır. Ülke genelinde dağıtımı yapılan gazetenin yayınlandığı yer ile işlem merkezinin aynı yer olması halinde ayrıca yerel gazetede ilan yapılmasına gerek bulunmamaktadır (İİK. md. 166/2).

b. Kambiyo Senetlerine Özgü İflas Yolu

Kambyo senetleri TTK'nın 670 ila 823. maddeler aralığında düzenlenmiştir. Söz konusu hükümler uyarınca kambyo senetleri çek, bono ve poliçe olmak üzere üç farklı kıymetli evraktan oluşmaktadır. Alacağı çek, bono veya poliçeye bağlı olan alacaklı adi iflas yolu dışında kambyo senetlerine özgü iflas yoluna da başvurabilecektir.¹⁰⁵

Kambyo senetlerine özgü iflas yoluna ilişkin hükümler İİK'nın 167. ve 171 ila 176. madde aralığında düzenlenmiştir. Söz konusu hükümler ile adi iflas yolu başlığı altından düzenlenen hükümler benzerlik göstermektedir.¹⁰⁶ Her iki iflas yolunun ayrıldığı nokta ise kambyo senedine özgü iflas yolunda alacağın herhangi bir kambyo senedine (çek, bono, poliçe) bağlı olması gerekliliği, borçlunun aleyhine yapılan iflas takibine karşı kanunda öngörülen itiraz süresi ve ödeme emrinin hemen tanzim edilerek borçluya tebliğ edilmesidir.¹⁰⁷

İİK'nın 167. maddesi uyarınca, alacağı çeki bono veya poliçeye dayanan alacaklı, alacak rehinle temin edilmiş olsa dahi, borçlunun iflasa tabi kişilerden olması

¹⁰⁴ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 121; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 477; Postacıoğlu, *İflas*, s. 34; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 216;

¹⁰⁵ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 899; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 138; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 485, Muşul, *İflas*, s. 1493; Kambyo senetleri dışında, alacağı emre yazılı havaleler ile diğer senetlere dayanan kişiler, kambyo senetlerine özgü takip yoluna başvuru yapamayacaktır. (Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 359); " İ.İ.K.'nın 165. maddesine göre, iflas hükmüyle açılır ve bu hükmüde açılma anı gösterilir. Hükmüde, iflas kararının gün ve saatinin belirtilmesi gerekir. Mahkemece iflasın açılma gün ve saatinin kararda gösterilmemesi de kabul şekli yönünden isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir." (Yarg. 19. H.D., 1995/1435 E., 1995/2570 K., 21.03.1995 T. Kararı, Uyar, *İflas C. IV*, s. 4908)

¹⁰⁶ Kuru, *İflas*, s. 2736; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 156; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 900-901.

¹⁰⁷ Olgaç *İflas*, s. 1171;

halinde iflas yolu ile takipte bulunabilecektir.¹⁰⁸ Alacaklının kambiyo senedine özgü iflas yoluna başvurabilmesi, takip talebinde bunu belirtmiş olması ve takip talebi ekine kambiyo senedinin aslını ve borçlu sayısı kadar tasdikli örneğini eklemiş olmasına bağlıdır (İİK. md. 167/2).¹⁰⁹

Takip talebinin yetkili icra dairesine iletilmesiyle birlikte icra dairesi, senedin kambiyo senedi olduğunu ve vadesinin gelmiş olduğunu tespit ettikten sonra borçluya iflas ödeme emri göndermektedir (İİK. md. 168). Ödeme emrinde borçluya, iflas ödeme emrinin tebliğinden itibaren beş günlük süre içerisinde borcun ve icra masraflarının ödeme emrinde yazılı banka hesabına gönderilmesi veya varsa her türlü itiraz ve şikayetlerini icra dairesine bildirmesi gerektiği belirtilmektedir (İİK. md. 171). Borçlunun, ödeme emrinin tebliğinden itibaren belirtilen süre içerisinde borcu ve icra masraflarını ödememesi ve borca itiraz ve şikayetini icra dairesine bildirmemesi halinde iflas takibi kesinleşecektir.¹¹⁰ Borçlunun belirtilen süre içerisinde borca itiraz ve şikayet nedenlerini alacaklı tarafa tebliğ edilecek nüshadan bir fazla dilekçe ile icra dairesine bildirmesi halinde alacaklı, kendisine tebliğ edilen itiraz ve şikayet dilekçesine karşı yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'nden itirazın kaldırılmasını ve borçlunun iflasına karar verilmesini talep edebilecektir (İİK. md. 174).

İflas takibinin borçlunun takibe itiraz etmemesi nedeniyle veya mahkeme kararı sonucunda borçlu itirazının kaldırılması nedeniyle kesinleşmesi durumunda iflas davası, adi iflas yolunda belirtilen açıklamalar çerçevesinde görülecektir.¹¹¹ Buna göre, öncelikle iflas takibinin kesinleştiğine dair ilan yapılacak, ilandan itibaren on beş gün içerisinde diğer alacaklılar iflas davasına itiraz etmez veya yapılan itiraz mahkeme kararıyla geçersiz kılınırsa mahkemece depo kararı verilecek, bu kararın tefhim veya tebliğinden itibaren borçlu yedi gün içinde ödeme emrinde belirtilen alacağı faiz ve icra

¹⁰⁸ Ögürçü, Çitoğlu, C. 2, s. 899; Yelekçi, *İflas*, s. 375; Kuru, *İflas*, s. 2736; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 486; Postacıoğlu, *İflas*, s. 47.

¹⁰⁹ "48 örnek 2.10.1984 tarihli takip talepten itibaren bonolara mahsus özel yolu ile takip yapıldığı halde, borçluya talep dışına çıkılarak kambiyo senetlerine mahsus iflas ödeme emri çıkarılmış ve borçluya tebliğ edilmiştir. İstek dışına çıkılarak, borçlu adına çıkarılıp tebliğ olunan iflas ödeme emrinin iptaline karar verilmekle yetinilmek gerekirken, yazılı şekilde itiraz nedenleri de incelenmek suretiyle borçlu itirazının reddine karar verilmesi isabetsizdir." (Yarg. 12. H.D., 1987/15655 E., 1987/11713 K., 16.11.1987 T. Kararı, Uyar, *İflas C. IV*, s. 5878)

¹¹⁰ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 154; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 419;

¹¹¹ Kuru, *İflas*, s. 2744; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 463

masraflarıyla birlikte ödemezse, borçlunun iflasına karar verilecek ve bu karar ilgili yerlere tebliğ edilip ilan edilecektir.¹¹²

c. Doğrudan Doğruya İflas Yolu

Doğrudan doğruya iflas yolu ile alacaklı, kanunda öngörülen bazı hallerin gerçekleşmesiyle iflas takibi yapmaksızın doğrudan yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'ne başvurarak borçlunun iflası talepli dava açabilmektedir (İİK. md. 177).¹¹³ Alacaklının talebiyle başvurulabilen doğrudan doğruya iflas yolu, kanunda öngörülen bazı hallerin gerçekleşmesiyle borçlunun talebi ile de başvurulabilmektedir (İİK. md. 178).¹¹⁴ Bunun dışında, kanunda öngörülen bazı hallerin gerçekleşmesiyle sermaye şirketleri ile kooperatiflerin doğrudan doğruya iflasına karar verilebilmektedir (İİK. md. 179).

Alacaklının veya borçlunun kanunda öngörülen doğrudan doğruya iflas sebeplerinden birine dayanarak dava açması halinde, Asliye Ticaret Mahkemesi tarafından İİK'nın 166. maddesi uyarınca iflas talebi ilan edilmektedir (İİK. md 177/3; 178/2). Doğrudan doğruya iflas talepli açılan davalarda, diğer iflas yollarının aksine depo kararı verilmemektedir.¹¹⁵ Bu nedenle, ilan tarihinden itibaren on beş gün içerisinde diğer alacaklılar iflas talebine itiraz etmez veya yapılan itiraz reddedilirse depo kararı verilmeden borçlunun iflasına karar verilmektedir.

¹¹² Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 419-420; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 488-489; Muşul, *İflas*, s. 1405.

¹¹³ Yelekçi, *İflas*, s. 423; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 385; Kuru, s. İflas, 2758; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 914; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 156; "davacı, davalının ticari adresinin bulunmadığını, ödemelerini tatil ettiğini ileri sürerek, davalının iflasını istediğine göre, bu taleple İİK'nun 177. maddesinde düzenlenen borçlunun doğrudan doğruya iflasına karar verilmesini amaçlamaktadır. Anılan yasa hükmüne göre borçlunun bilinen ikametgahının olmaması, taahhütlerinden kurtulmak amacıyla kaçması, alacaklıların haklarını ihlal eden hileli işlem yapması, ödemelerini tatil etmesi gibi hallerde, evvelce iflas yoluyla takip yapmaya gerek kalmaksızın, borçlular hakkında doğrudan doğruya iflas davası açabilir. Ancak iflas kararı verilebilmesi için iflas talebinin İİK'nun 166/2 maddesindeki usulle ilan edilmesi (İİK'nun 177. maddesinin 2. fıkrasının 178. maddeye yaptığı atıf nedeniyle), davalının iflasa tabi şahıslardan olup olmadığının ve İİK'nun 177. maddesinde gösterilen hallerden birinin bulunup bulunmadığının araştırılması gerekir. Mahkemece bu yönler araştırılmaksızın eksik incelemeyle karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır." (Yarg. 19. H. D., 1995/4143 E., 1995/4994 K. 06.06.1995 T. Kararı, Uyar, *İflas C. IV*, s. 5955).

¹¹⁴ Kuru, *El Kitabı*, s. 1143; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 421; Alacaklı, doğrudan doğruya iflas yoluna başvurmak zorunda olmayıp, diğer iflas yollarına da başvurabilecektir. (Yelekçi, *İflas*, s. 425).

¹¹⁵ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 468; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 189; Muşul, *İflas*, s. 1405; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 220.

(1). Alacaklının talebiyle doğrudan doğruya iflas yolu

İİK'nın 177. maddesinde sayılan hallerden birinin gerçekleşmesiyle alacaklı, önceden borçlu aleyhine iflas takibi yapmaksızın, doğrudan yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'ne başvurarak borçlunun iflasını talep edebilecektir.¹¹⁶

Kanunda sayılan alacaklının talebiyle doğrudan doğruya iflas yollarından ilki, borçlunun hem Türkiye'de hem de yabancı bir ülkede bilinen bir yerleşim yerinin olmaması¹¹⁷, borçlunun taahhütlerinden kurtulmak amacıyla kaçması, borçlunun, malvarlığı doğrudan veya dolaylı olarak azaltacak işlemler yapması gibi, alacaklıların haklarını ihlal eden hileli işlemler yapması ya da buna teşebbüs etmesi¹¹⁸ veya borçlunun kendi aleyhine yapılan haciz yoluyla takip esnasında mallarını saklaması durumlarının tespiti olarak belirtilmiştir (İİK. md 177/1-1). Buna göre, sayılan durumlardan herhangi birinin alacaklı tarafından ispat edilmesi halinde önceden iflas takibi yapmaksızın yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'nden borçlunun doğrudan iflasına karar verilmesi talep edilebilecektir.¹¹⁹

Alacaklının talebiyle doğrudan doğruya iflas yollarından ikincisi, borçlunun ödemelerini durdurması halidir (İİK. md. 177/1-2). Buna göre borçlunun geçici ve mücbir bir sebebe dayanmaksızın, genel ve devamlı bir şekilde muaccel borçlarını ödememesi veya ödemelerini durdurması halinin tespiti ile alacaklı yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'nden borçlunun doğrudan iflasına karar verilmesi talep edilebilecektir.¹²⁰

Bir diğer yol ise borçlunun konkordato talebinin ilgili mahkeme tarafından tasdik edilmemesi veya konkordatonun tamamen feshedilmesi halinde söz konusu olmaktadır (İİK. md. 177/1-3). İİK'nın 308 ve 308/f maddelerinde düzenlenen konkordatonun tasdik edilmemesi veya tamamen feshedilmesi durumlarından herhangi

¹¹⁶ Olgaç, *İflas*, s. 1290; Yelekçi, *İflas*, s. 423; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 386; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 492; Doğrudan doğruya iflas yolları ile ödeme güçlüğü içine düşme kavramının karşılaştırması için bkz., Özkan, *İflas*, s. 30 vd.; Öztürk, *Güvence*, s. 110-111.

¹¹⁷ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 160; Muşul, *İflas*, s. 1406.

¹¹⁸ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 422.

¹¹⁹ Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 222.

¹²⁰ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 494; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes *Ders Kitabı*, s. 423; Özkan, *İflas*, s. 35; Borçlu aleyhinde başlatılan takiplerin çoğalması, mallarının büyük bir kısmının haczedilmiş olması, borçlunun işletme veya işyerini kilitlemiş olması gibi durumlarda borçlunun ödemelerini durdurması haline örnek olarak sayılmıştır. (Öğütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 915; Kuru, *İflas*, s. 2765).

birinin meydana gelmesi halinde alacaklı yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'nden iflasa tabi kişilerden olan borçlunun doğrudan iflasına karar verilmesi talep edilebilecektir.

Son olarak, alacaklının alacağının ilama dayanmış olması¹²¹ ve alacağın icra emriyle istenilmesine rağmen ödenmemiş olması halinde alacaklı, iflas takibi talebinde bulunmaksızın veya borçluya iflas ödeme emri gönderilmeksizin yetkili Asliye Ticaret Mahkemesine başvurarak borçlunun doğrudan iflasına karar verilmesini talep edebilecektir.¹²² Belirtmek gerekir ki, alacaklının doğrudan doğruya iflas yoluna başvururken dayandığı ilamın kesinleşmiş olması gerekmemektedir.¹²³

Yargılama aşamasında ve iflas kararı verilmesinden sonra, İİK'nın muhafaza tedbirlerine ilişkin 159. maddesi, iflas giderlerinin peşin ödenmesine ilişkin 160. maddesi, mahkeme kararına karşı kanun yoluna başvurmaya ilişkin 164. maddesi, iflas tarihine ilişkin 165. maddesi ve iflas kararının tebliği ile ilanına ilişkin 166. maddesi, alacaklının talebiyle doğrudan doğruya iflas yolunda da aynen uygulanacaktır (İİK. md. 181).

¹²¹ Bir görüşe göre, yasada geçen ilam deyiminin, sadece mahkeme tarafından verilen ilam olarak değerlendirilmemesi gerektiğini, İİK'nın 38. maddesinde sayılan ilam niteliğindeki belgelerden birine dayanarak da alacaklının doğrudan doğruya iflas yoluna başvurabileceğini kabul etmektedir (Kuru, *İflas*, s. 2772; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 425; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 496; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 916). Diğer bir görüş ise yasada geçen ilam deyiminin dar yorumlanması gerektiğini, İİK'nın 38. maddesinde sayılan ilam niteliğindeki belgelerin bu kapsamda değerlendirilemeyeceğini ileri sürmüştür [Berkin, *İflas Hukuku*, s. 174-175; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 388-389; Olgaç, *İflas*, s. 1293, dp. 12; Postacıoğlu, *İflas*, s. 42; Mahmut Coşkun, *Son Değişikliklerle Birlikte Açıklamalı-İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu*, C. III, 4. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 2013, s. 2991 (C. III)]; "Davacı, noter senedi ile alacaklı olduğundan bahisle, davalıların doğrudan doğruya iflaslarını istemiştir. İİK'nun 177 inci maddesi doğrudan doğruya iflas istenebilecek halleri göstermiştir. Bu maddenin 4 üncü bendine göre, ancak ilama müstenit alacak icra emri ile istenildiği halde ödenmemişse, borçlunun iflası istenebilir. Doğrudan doğruya iflas davalarında İİK'nun 38 inci maddesinde yazılı ilama benzetilen belgeler itibarıyla doğrudan doğruya iflas talebinin dayanağı olamazlar. Kanun koyucu, sadece ilamlı bir alacak ödenmediği takdirde, alacaklının doğrudan doğruya iflas yoluna başvurabileceğini öngörmüştür." (Yarg. 11. H.D., 1987/2658 E., 1987/3518 K. 10.06.1987 T. Kararı, Uyar, *İflas C. IV*, s. 5969).

¹²² Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 388; Olgaç, *İflas*, s. 1292; Borçlunun, istinaf veya temyiz aşamasında icranın geri bırakılması kararı (tehir-i icra kararı) alması halinde, iflas davasına bakan mahkemenin, davaya dayanak gösterilen ilamın kesinleşmesini bekletici mesele yapması gerekmektedir. (Kuru, *İflas*, s. 2770-2771).

¹²³ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 495; Olgaç, *İflas*, s. 1293; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 425; Muşul, *İflas*, s. 1409; İlamın kesinleşmiş olması gerektiğine ilişkin ileri sürülen görüş için bkz: Berkin, *İflas Hukuku*, s. 175; Postacıoğlu, *İflas*, s. 41-42.

(2). Borçlunun talebiyle doğrudan doğruya iflas yolu

İİK'nın 178. maddesine göre, iflasa tabi kişilerden olan borçlu, aciz halinde olduğunu bildirerek yetkili mahkemeden iflasını isteme hakkına sahiptir.¹²⁴ Böyle bir durumda borçlu, bütün aktif ve pasifi ile alacaklılarının isim ve adreslerini gösteren mal beyanını iflas talebine ekleyerek yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'nden iflasını talep edebilecektir¹²⁵ (İİK. md. 178/1). Kanunda öngörülen bu durum borçlunun inisiyatifine bırakılmış olup borçlu istersen iflasını talep edebilecektir.¹²⁶

Borçlunun iflas talebinin mahkeme tarafından İİK'nın 166. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen usul çerçevesinde ilan edilmesi gerekmektedir. İlandan itibaren on beş gün içerisinde alacaklılar davaya müdahale veya itiraz ederek borçlunun iflas talebini hakkındaki takipleri ertelemek ve borçlarını ödemeyi geciktirmek için yaptığını ileri sürerek iflas talebinin reddine karar verilmesini talep edebilecektir (İİK. md. 178/2).

Alacaklılardan birinin iflasa tabi kişilerden olan borçlu aleyhine haciz yolu ile takibe girişi sonucunda gerçekleştirilen haciz takip borçlusunun malvarlığının yarısının mamelekenden çıkmasına neden olur ve kalan yarısı da borçlunun muaccel veya vadesi bir sene içinde gelecek diğer borçlarını ödemeye yetmezse borçlu derhal yetkili Asliye Ticaret Mahkemesi'ne başvurarak aczini bildirmek ve iflasına karar verilmesini talep etmek zorundadır (İİK. md. 178/2).¹²⁷ Belirtilen durumun varlığı halinde borçluya takdir hakkı verilmemiş olup borçlu bildirimde ve iflas talebinde bulunmaya mecbur kılınmıştır.¹²⁸

¹²⁴ Olgaç, İflas, s. 1295; Yelekçi, İflas, s. 428; "Davacı, İİK'nın 178. maddesi uyarınca iflasına karar verilmesini istemiştir. Bu talep üzerine mahkemece muhasebe konusunda uzman bilirkişiden rapor alınarak maddede öngörülen iflas koşulunun oluşup oluşmadığının belirlenmesi gerekir." (Yarg. 19. H.D., 2001/1101 E., 2001/2498 K., 05.04.2001 T. Kararı, Coşkun, C. III, s. 3009).

¹²⁵ Borçlunun, aciz halinde olduğunu bildirerek iflasını talep edebilmesi, kanunda belirtildiği üzere, aktif ve pasifi ile alacaklılarını gösteren mal beyanını dava dilekçesine ekleyerek aciz halini ispat etmiş olması gerekmektedir. (Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 399).

¹²⁶ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 919; Kuru, *İflas*, s. 2793; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 429.

¹²⁷ Postacıoğlu, *İflas*, s. 43; Muşul, *İflas*, s. 1415-1416.

¹²⁸ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 179; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 501; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 400; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 429.

(3). Sermaye şirketlerinin ve kooperatiflerin doğrudan doğruya iflası yolu

İİK'nın 179. maddesi uyarınca, sermaye şirketleri ile kooperatiflerin, malvarlıklarını teşkil eden aktiflerin muhtemel satış fiyatları üzerinden düzenlenen ara bilançoya göre borca batık olduğunun idare ve temsile yetkili olan kimselerin veya şirketi ya da kooperatifin tasfiye halinde olması halinde tasfiye memurlarının veya bir alacaklının açtığı dava sonucunda mahkemece tespit edilmesi halinde, önceden iflas takibine gerek kalmaksızın söz konusu sermaye şirketi veya kooperatifin doğrudan iflasına karar verilir (İİK. md. 179). Buna göre, sermaye şirketi veya kooperatifin borca batık olması diğer bir deyişle aktifinin pasifinden az olması halinde ilgili kişilerin yetkili Mahkeme'de iflas davası açması gerekmektedir.¹²⁹

TTK'nın 376. maddesinin üçüncü fıkrasında da anonim şirketin borca batık olması durumunun tespiti halinde yönetim kurulunun bu durumu yetkili Asliye Ticaret Mahkemesine bildirerek şirketin iflasını istemesi gerektiği düzenlenmiştir.¹³⁰ Ancak maddenin devamında, iflas kararından önce şirketin açığını karşılayacak ve borca batık durumunu ortadan kaldıracak miktardaki şirket borçlarının alacaklılarının, alacaklarının sırasının diğer tüm alacaklıların sırasından sonraki sıraya konulmasını yazılı olarak kabul etmiş olması ve söz konusu beyan veya sözleşmenin yerindeliği, gerçekliği ve geçerliliğinin mahkemece atanan bilirkişi tarafından doğrulanmış olması halinde iflas kararı verilmeyecektir(TTK. md. 376/3).

4. İflasın Tasfiyesi

İflas kararı, kararı veren mahkeme tarafından iflas dairesine bildirilir.¹³¹ İflas dairesi, müflise ait mallar, alacak ve hakların bir defterini tutar ve müflisin mallarının muhafazası için gerekli tedbirleri almak zorundadır (İİK. md. 208).¹³²

İflasın tasfiyesi işlemleri iflas dairesi tarafından başlatılmaktadır.¹³³ Ancak, birinci alacaklılar toplantısında iflas idaresinde görev yapacak kişilerin seçilmesiyle

¹²⁹ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 411; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 180-181; Olgaç, *İflas*, s. 1297; Yelekçi, *İflas*, s. 431; Muşul, *İflas*, s. 1411.

¹³⁰ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 503; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 920.

¹³¹ Pekcanıtez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 487; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 491.

¹³² Olgaç, *İflas*, s. 1346; Muşul, *İflas*, s. 1542.

¹³³ Kuru, *El Kitabı*, s. 1277.

birlikte bu işlemler iflas idaresi ve alacaklılar toplanmaları tarafından yerine getirilmektedir.¹³⁴ İflas dairesi, iflas kararının kendisine tebliğinden itibaren en geç iki ay içerisinde tasfiyenin hangi şekilde yapılacağına karar vermek zorundadır (İİK. md. 208/3). Tasfiye usulünün tespiti ile birlikte diğer tasfiye işlemlerine (masanın teşkili, masanın idaresi, masa mallarının paraya çevrilmesi ve paraların paylaşılması) başlanılacaktır.

a. İflas Tasfiyesinin Tatili

İflas dairesince masaya ait hiçbir malın olmadığına tespit edilmesi halinde iflas tasfiyesinin tatiline karar verilir ve bu durum ilan edilir.¹³⁵ Söz konusu ilanda, alacaklılar tarafından otuz gün içerisinde iflasa ilişkin işlemlerin devam edilmesi istenilip masrafların peşin olarak yatırılmaması halinde iflasın kapatılacağı belirtilir (İİK. md. 217). Verilen süre içerisinde ihtarın yerine getirilmemesi durumunda, iflas dairesinin yazısı üzerine mahkemece iflasın kapatılmasına karar verilecektir.¹³⁶

b. Basit Tasfiye Usulü

İflas dairesince defteri tutulan malların toplam bedelinin adi tasfiye masraflarını karşılayamayacağının anlaşılması halinde iflasın basit tasfiye usulüne göre tasfiye edilmesine karar verilecek ve bu durum ilan edilecektir (İİK. md. 218/1).¹³⁷ Bunun dışında, adi tasfiyenin uzaması nedeniyle iflasın basit tasfiye usulüne göre tasfiye edilmesine de karar verilebilecektir (İİK. md 256).

Basit tasfiye usulünde iflas dairesi, yirmi günden az ve iki aydan çok olmamak üzere belirleyeceği bir süre içerisinde alacaklıları alacaklarını ve iddialarını bildirmeye ilanla davet etmektedir.¹³⁸ Söz konusu süre içerisinde alacaklılardan biri tasfiye masraflarını peşin vererek tasfiyenin adi usulde yapılmasını talep edebilecektir (İİK. md. 218/2). Basit tasfiye usulü, ucuz ve basit bir tasfiye usulü olup, iflas idaresi

¹³⁴ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 300; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 491.

¹³⁵ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 623; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 981; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 301; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 554; Olgaç, *İflas*, s. 1352; Postacıoğlu, *İflas*, s. 50.

¹³⁶ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 489; Yelekçi, *İflas*, s. 497; Muşul, *İflas*, s. 1614; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 239.

¹³⁷ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s 556; Olgaç, *İflas*, s. 1354; Postacıoğlu, *İflas*, s. 50; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1193.

¹³⁸ Yelekçi, *İflas*, s. 499; Muşul, *İflas*, s. 1616.

oluşturulmamakta ve gerekli işlemler iflas dairesi tarafından yapılmaktadır.¹³⁹ Basit tasfiye usulünde iflas dairesi, alacaklıların menfaatine olacak şekilde masa mallarını paraya çevirerek alacaklılar arasında, düzenlenen sıra ve pay cetveli doğrultusunda belirlenen sıraya göre elde edilen parayı dağıtmaktadır.¹⁴⁰

İİK'nın 256. maddesi uyarınca, adi tasfiye usulünün iflasın açılmasından itibaren altı ay içerisinde bitirilememesi halinde alacaklılar, basit tasfiye usulünün uygulanmasına karar verebilecektir (İİK. md. 256). Böyle bir durumda, iflas idaresinin görevi son bulacak olup, iflas dairesi iflasın tasfiyesine, basit tasfiye usulüne göre devam edecektir.¹⁴¹

c. Adi Tasfiye Usulü

İflas dairesi tarafından tutulan defter kayıtlarından, iflas masasına ait malların toplam bedelinin adi tasfiye giderlerini karşılayacağını anlaşılması halinde iflasın tasfiyesi, adi tasfiye usulüne göre yapılacaktır (İİK. md. 219).¹⁴² Adi tasfiye usulü, iflasın normal tasfiye usulü olup, kanunda düzenlenen ilk alacaklılar toplanması, sıra cetvelinin düzenlenmesi, ikinci alacaklılar toplantısı gibi durumlar, kural olarak bu tasfiye usulünde görülmektedir.¹⁴³

İflasın adi tasfiye usulünce tasfiye edileceği kararı iflas dairesi tarafından İİK'nın 208. maddesi uyarınca verilen karar tarihinden itibaren en geç on gün içerisinde 166. maddenin 2. fıkrasında belirlenen usul çerçevesinde ilan edilmektedir (İİK. md. 219). İlanda; müflisin kimlik bilgileri, adresi ve iflasın açıldığı gün, saat ve dakika; müflisten alacaklı olanların alacaklarını, iflas masasına giren mallar üzerinde istihkak iddiasında bulunanların ise istihkak iddialarını ilandan itibaren bir ay içerisinde iflas masasına yazdırmaları ve bunların dayanağı olan delilleri vermeleri; müflisin borçlularının ilandan itibaren bir ay içerisinde kendilerini ve borçlarını bildirmeleri, aksi bir harekette cezai sorumluluğun gündeme geleceği; müflisin mallarını ellerinde bulunduranların, o mallar üzerindeki hakları saklı kalmak kaydıyla bunları ilan tarihinden itibaren bir ay içerisinde iflas dairesi emrine vermeleri, kabul edilebilecek bir mazeret bulunmayıp

¹³⁹ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 489; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 240.

¹⁴⁰ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 983.

¹⁴¹ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 625; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 606; Muşul, *İflas*, s. 1618.

¹⁴² Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 242.

¹⁴³ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 495; Kuru, *El Kitabı*, s. 1290; Muşul, *İflas*, s. 1619.

aksinin yapılması halinde cezai sorumluluğun gündeme geleceği ve rüçhan haklarından yoksun kalacakları; ilan tarihinden itibaren on gün içerisinde toplanmak üzere alacaklıların ilk toplantıya gelmeleri ve müflis, müşterek borçlular, kefiller ve borcu üstlenenlerin toplantıya katılma hakları olduğu, bildirilir (İİK. md. 219/2).

IV. İŞÇİLİK ALACAĞININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

A. İŞÇİLİK ALACAĞININ KORUNMASINA İLİŞKİN ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERDEKİ DÜZENLEME VE YÖNTEMLER

1. ILO (International Labour Organization) Tarafından Kabul Edilen Düzenlemeler

a. Genel Olarak

1919 yılında Birleşmiş Milletler nezdinde kurulan ILO'nun aynı yıl kabul edilen Anayasası'nda, işçiler için adaletsizliğe, sefalet ve yoksulluğa neden olan çalışma koşullarının ortadan kaldırılması ve işçiler için yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması amacının kurulma nedenlerinden biri olduğu kabul edilmiştir.¹⁴⁴

Örgüt'ün hedef ve amaçlarının belirlendiği 1944 tarihli Filadelfiya Bildirgesinde de emeğin bir mal olmadığı, yoksulluğun bulunduğu yerlerde herkesin refahına yönelik bir tehlike oluşturduğu, korunmaya muhtaç olan işçilere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücretin garanti edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.¹⁴⁵

ILO'nun Anayasası'nda¹⁴⁶ ve Filadelfiya Bildirgesi'nde¹⁴⁷ açıklanan sosyal adalet temeline dayalı evrensel bir barışın ve daha iyi yaşama koşullarının sağlanması amacıyla işçi haklarının korunması gerektiği belirtilmiş ve bu kapsamda çeşitli

¹⁴⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 102-103; Süzek, 18. b., s. 86; Türk Harb-İş Sendikası, *İnsan Hakları ve Çalışma Yaşamına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler*, Ankara: Dosya Yayıncılık, 2009, s. 224 (Sözleşmeler); Ekonomi, C. I, s. 32; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 9.

¹⁴⁵ Ekonomi, C. I, s. 31-32; Saymen, *İş 1954*, s. 88-89; İzveren, *İş 1974*, s. 26; Hande Bahar Aykaç, "94 Sayılı ILO Sözleşmesinin Türk İş Hukukuna Etkisi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, s. 241 (94 Sayılı Sözleşme).

¹⁴⁶ ILO Anayasası'nın tam metni için bkz.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_412382.pdf

¹⁴⁷ Söz konusu bildiğe, 10.05.1944 tarihinde kabul etmiş olup, söz konusu bildiğe Türkiye tarafından 1946 yılında onaylanmıştır.

sözleşmeler ve tavsiye kararları düzenlenmiştir.¹⁴⁸ Dolayısıyla ILO'nun en temel işlevinin evrensellik ve sosyal adalet ilkeleri doğrultusunda uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması olduğu söylenebilecektir.¹⁴⁹

Türkiye'nin 09.07.1932 tarihinde 726 sayılı Kanun¹⁵⁰ ile üye olduğu ILO tarafından düzenlenen sözleşmeler, üye ülkeler için bağlayıcı niteliktedir.¹⁵¹ Bu nedenle, sözleşmede genellikle asgari olarak belirtilen standartlar, sözleşmeyi iç hukuklarında onaylayan devletler için hak ve yükümlülükler doğurmaktadır.¹⁵² Diğer bir deyişle, sözleşmenin üye devletler tarafından onaylanması halinde söz konusu sözleşme o devletler için bağlayıcı nitelik kazanmaktadır.¹⁵³ Bu nedenle, onaylanan sözleşmelerin iç hukuka uyarlanması gerekmektedir.¹⁵⁴

Onaylanan sözleşmelerin iç hukuka uyarlanıp uyarlanmadığı ILO tarafından denetlenmektedir. Söz konusu denetleme kapsamında ILO Anayasası'nın 19. maddesinin 5-c bendi ve 22. maddesi gereğince üye ülkeler, kabul ettikleri sözleşmeler hakkında rapor göndermekle yükümlü tutulmuştur.¹⁵⁵ Bunun dışında, kabul edilen sözleşmelerin üye ülkelerde uygulanıp uygulanmadığı ILO nezdinde kurulan Uzmanlar Komitesi tarafından denetlenmektedir.¹⁵⁶ Ayrıca, ILO Anayasası'nın 24, 25 ve 26. maddelerinde düzenlenen şikayet prosedürü de denetim mekanizmasını etkili hale getiren prosedürlerden biridir.¹⁵⁷ Son olarak, Uzmanlar Komitesi tarafından düzenlenen raporda sözleşmeyi onaylayan ancak gerekli yükümlülükleri yerine getirmediği tespit edilen ülkelerin, Konferans Komitesi tarafından talep edilmesi halinde, söz konusu Komiteye açıklama yapması istenebilmektedir. Belirtmek gerekir ki, ILO Anayasası'nda

¹⁴⁸ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 45; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 37; Erhan Fındık, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Ücret Garanti Fonu Uygulamaları Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, (Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007, s. 8 (Fon).

¹⁴⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 9; Saymen, *İş 1954*, s. 90-91.

¹⁵⁰ RG., 12.07.1932, S. 2148.

¹⁵¹ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 11; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 106-107; Saymen, *İş 1954*, s. 114.

¹⁵² Süzek, 18. b., s. 87; İzveren, *İş 1974*, s. 27.

¹⁵³ Saymen, *İş 1954*, s. 103; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 10.

¹⁵⁴ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 45; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 29; Esener, 1973, s. 38; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 11.

¹⁵⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 106-107; İzveren, *İş 1974*, s. 26.

¹⁵⁶ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 29; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 38-39; Süzek, 19. b., s. 97.

¹⁵⁷ Süzek, 19. b., s. 97.

düzenlenen denetim mekanizmaları dışında, sözleşmeyi onaylayan üye ülkelerin gerekli yükümlülükleri yerine getirmemeleri halinde cezai yaptırım içeren hiçbir hüküm yer almamaktadır.

ILO tarafından daha çok sözleşmelerin uygulanmasını kolaylaştırmak ve teknik ayrıntıları belirlemek amacıyla düzenlenen tavsiye niteliğindeki kararların ise herhangi bir bağlayıcılığı yoktur.¹⁵⁸ Bu nedenle, tavsiye niteliğindeki kararların üye devletler tarafından kabul edilmesi halinde dahi kabul eden devletler açısından herhangi bir bağlayıcılığı olmayacaktır.¹⁵⁹

b. 94 Sayılı Kamu Makamı Tarafından Yapılan Kamu Sözleşmelerinde Çalışma Şartlarına Konulacak Esaslara İlişkin Sözleşme

ILO tarafından hazırlanan 94 sayılı Sözleşme, 08.06.1949 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye ise söz konusu Sözleşme'yi 14.12.1960 tarihinde onaylamıştır.¹⁶⁰

Sözleşme'nin 1. maddesinde taraflar arasındaki Sözleşme'de taraflardan en az birinin kamu makamı olması, fonların bir kamu makamı tarafından harcanması, işçilerinin istihdamının kamu makamı ile sözleşme yapan diğer tarafça sağlanması, sözleşmenin bayındırlık işlerinin yapılması, tadili, tamiri veya yıkımı, materyal, levazım ve teçhizatın imali, takılması, işlenmesi veya nakli hizmetlerinin bizzat ifası veya temini amacıyla yapılmış olması halinde, Sözleşme'de geçen hükümlerin uygulama alanı bulacağı belirtilmiştir.¹⁶¹

Sözleşme'nin 2. maddesinde, işçilik alacaklarının korunması ile ilgili düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, yukarıda aranan şartları haiz olan sözleşme'de, kamu makamı ile sözleşme yapan müteahhidin, çalıştırdığı işçileri, işin yapıldığı aynı bölgedeki iş kolu veya sanayide aynı kapsamdaki iş için toplu iş sözleşmesi ile veya hakem kararı yolu ile ya da mevzuatta yer alan ücret, çalışma saati ve diğer çalışma

¹⁵⁸ Saymen, *İş 1954*, s. 105.

¹⁵⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 10; Esener, 1973, s. 39.

¹⁶⁰ RG., 21.12.1960, S. 10686; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 46; Aykaç, *94 Sayılı Sözleşme*, s. 241.

¹⁶¹ Aykaç, *94 Sayılı Sözleşme*, s. 242; Yasemin Gök, *İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunması*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s. 8 (Ödeme Güçlüğü); Sözleşmenin tam metni için bkz:

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377264/lang--tr/index.htm

şartlarına ilişkin düzenlemelerden daha asgari ve ağır düzeyde çalıştıramayacağı güvence altına alınmıştır.

Söz konusu Sözleşme ile özellikle kamu makamı ile müteahhit arasından yapılan ve daha çok alt işverenlik ilişkisini doğuran sözleşmelerde, işçilerin, emsal işçilere göre daha kötü şartlarda ve daha az ücretle çalışmalarının önlenmesi amaçlanmıştır.¹⁶²

c. 95 Sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme

95 sayılı Sözleşme, ILO tarafından 8.6.1949 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye söz konusu Sözleşme'yi, 24.10.1960 tarihinde 109 sayılı Kanun ile onaylamıştır.¹⁶³ Söz konusu Sözleşme ile ücret ve ücretin işverene veya üçüncü kişilere karşı korunması ile ilgili kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır.¹⁶⁴

Sözleşme'de ücretin tanımı yapıldıktan sonra, ücretin ödenme şekli (md. 3), ücretin ödenme zamanı (md. 12), ücretin ödeneceği gün (md. 13) ücretle ilgili işverenin bildirim ve kayıt tutma yükümlülüğü (md. 14, 15), ücrette yapılacak kesintinin sınırları (md. 8), ücretin haciz veya devrindeki sınırları (md. 10) ve işverenin iflası veya mahkeme kararıyla tasfiyesi halinde ücretlerin korunması (md. 11) ile ilgili detaylı düzenlemeler getirilmiştir.¹⁶⁵

Sözleşme'nin 1. maddesinde ücretin tanımı, *"yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen veya görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince bir iş veren 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 tesbit edilen beden veya kazançları ifade eder"* şeklinde yapılmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere, Sözleşme'de yapılan tanım, geniş anlamda ücreti işaret etmektedir.

İşveren tarafından ücrette hangi şart ve sınırlar dahilinde kesinti yapılabileceği veya ücretin hangi şart ve sınırlar dahilinde haczedilebileceği Sözleşme'de düzenlenerek

¹⁶² Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 25.

¹⁶³ 28.10.1960 tarihli ve 10641 sayılı R.G.; Fuat Bayram, *Türk İş Normlarının ILO Normları Açısından Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998, s. 44 (ILO Normları); Nacar, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 22;

¹⁶⁴ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 901; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 25; Fındık, *Fon*, s. 8; Gök, *Ödeme Güçlüğü*, s. 9.

¹⁶⁵ Sözleşmenin tam metni için bkz:

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm

işçilik alacaklarının korunması amaçlanmıştır. Sözleşme'nin 8. maddesine göre, işçinin ücretinde kesinti yapılması, kanunda veya toplu iş sözleşmesinde bununla ilgili düzenleme yapılmış olmasına ya da buna ilişkin mahkeme/hakem kararının mevcut olmasına bağlıdır.¹⁶⁶ Ücretin haczi ile ilgili 10. maddedeki düzenlemeye göre ise ücretin işveren veya üçüncü kişi konumundaki diğer alacaklılar tarafından haczedilmesinde, işçinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için gerekli olan miktarın korunacağı belirtilmiştir. Her iki durumda da Sözleşme'de, ücrette kesinti yapılması ve ücretin haczi ile ilgili şartlar ve sınırların ulusal mevzuat ile düzenleneceği belirtilmiş ve bununla ilgili detaylı düzenleme yapmaktan kaçınılmıştır.

Sözleşme'nin 11. maddesinde işverenin iflas etmesi veya mahkeme kararıyla tasfiye edilmesi halinde ücret alacaklarının korunacağı düzenlenmiştir.¹⁶⁷ Buna göre, işverenin iflası veya mahkeme kararıyla tasfiye edilmesi halinde , işverene bağlı olarak çalışan işçilerin, geçmiş hizmetleri karşılığında hak etmiş oldukları ücret alacakları imtiyazlı alacak kabul edilecektir.¹⁶⁸ Ancak, işçinin hangi süreyi kapsayan alacaklarının hangi miktarda imtiyazlı alacak kapsamında kabul edileceği Sözleşme'yi onaylayan devletlerin inisiyatiflerine bırakılmıştır.¹⁶⁹ Ayrıca, Sözleşme ile işçinin sadece ücret alacağının korunması amaçlanmış olup, Sözleşme'de feshe bağlı tazminat alacakları gibi diğer işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Sözleşme'de, imtiyazlı alacak konumunda olan ücretin, adi alacaklardan önce ödenmesi gerektiği ve diğer imtiyazlı alacaklara göre öncelik hakkının yine Sözleşme'yi onaylayan devletler tarafından tayin edileceği belirtilmiştir (md. 11).

Sözleşme'nin 11. maddesi ile ücret alacağının imtiyazlı alacak konumuna alınması, ücret alacağının korunması adına önemli bir gelişme olmuştur. Buna göre, Sözleşme'de yer alan durumların gerçekleşmesi halinde ücret alacağına imtiyazlı alacak statüsü verilerek ücret alacağı koruma altına alınmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, imtiyazlı alacak statüsüne dahil olacak olan ücret alacağı, diğer adi alacaklardan

¹⁶⁶ Bayram, *ILO Normları*, s. 46.

¹⁶⁷ Şükran Ertürk, "Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor Mu?", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18 (2010), s. 188 (Ücret Garanti Fonu).

¹⁶⁸ Esra Yiğit, "Ücret Garanti Fonu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 44 (2020), s. 136; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 27; Türe, *İflas*, s. 119.

¹⁶⁹ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 901.

öncelikli olarak ödenecektir. Bu yolla, işverenin iflas etmesi veya mahkeme kararıyla tasfiye edilmesi hallerinde, alacağı tehlikeye giren işçilerin ücret alacağı korunacaktır. Ancak, Sözleşme'de ücret alacağının imtiyazlı alacak kapsamına alınmasının işverenin iflası veya mahkeme kararı ile tasfiyesi hali ile sınırlı tutulması, ayrıca imtiyazın kapsamı ve miktarı ile ilgili düzenlemelerin Sözleşme'yi onaylayan ülkelerin inisiyatifine bırakılması ücret alacağının korunması amacını sekteye uğratabilecektir. Bunun dışında, imtiyazlı alacak statüsüne giren ücret alacağının diğer imtiyazlı alacaklılarla aralarında olan rüçhan sırasının belirlenmesinin üye devletlere bırakılması, çoğu zaman ücret alacağının korunmasını güçleştirebilecektir. Nitekim işveren ile genellikle ticari sözleşme yapan ve işverene karşı alacaklı konumda olan üçüncü kişiler, alacaklarının temini ve diğer alacaklılara göre imtiyazlı olmak amacıyla işverenin malvarlıkları üzerinde ipotek gibi, üstün nitelikli haklar tesis etmektedir. Türk Hukuk sisteminde olduğu gibi, rehin hakkı ile güvence altına alınan alacakların diğer imtiyazlı alacaklardan daha üstün ve imtiyazlı kabul edilmesi, imtiyazlı alacak kapsamında olsa dahi ücret alacağının korunmasını güçleştirmektedir.

d. 85 Sayılı Ücretlerin Korunması Hakkında Tavsiye Kararı

ILO tarafından kabul edilen tavsiye kararları, genellikle ILO tarafından kabul edilen sözleşmelerin uygulanmasına ve ayrıntılarına ilişkin hükümleri içeren düzenlemelerden oluşmaktadır.¹⁷⁰ Bu amaçla yayınlanan 85 sayılı Tavsiye Kararı'nın başlangıç bölümünde, 1.7.1949 tarihinde 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşmenin ayrıntılarını düzenlemek amacıyla kabul edildiği belirtilmiştir.¹⁷¹

İlgili kararın birinci bölümünün 1. maddesinde, üye devletlerin işçinin ücretinde yapılacak kesintinin işçinin ve ailesinin geçimini sağlamak için gereken ölçüyü aşacak düzeyde olmasının engellenmesi için gerekli tüm önlemleri almaları gerektiği vurgulanmıştır.¹⁷² İlgili bölümün devam eden maddelerinde, ücret kesintisi yapılırken, uyulması gereken usul ve esaslar genel olarak belirtilmiştir. Buna göre, işverenin ürün, mal veya tesislerinde meydana gelen zarardan işçinin sorumlu tutulup ücretinde kesinti

¹⁷⁰ Saymen, *İş 1954*, s. 105.

¹⁷¹ Sözleşmenin tam metni için bkz:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312423:NO.

¹⁷² Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 27; Fındık, *Fon*, s. 9; Gök, *Ödeme Güçlüğü*, s. 12.

yapılabilmesi, zararın işçinin eyleminden kaynaklı olduğunun açıkça anlaşılmasına bağlı tutulmuştur.¹⁷³ Birinci bölümün 2. maddesinin devamında, yapılacak kesintilerin adil olması gerektiği ve gerçek zararı aşmaması gerektiği, kesinti yapılmadan önce işçiye makul bir süre verilecek savunma yapmasının istenmesi gerektiği belirtilmiştir.¹⁷⁴

Tavsiye Kararı'nın ikinci bölümünde, ücretin ödenme dönemlerine ilişkin düzenlemeye, üçüncü ve dördüncü bölümünde işverenin bildirim ve kayıt tutma yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

e. 173 Sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme

95 sayılı Sözleşme ile işverenin iflası veya mahkeme kararı ile tasfiye edilmesi halinde işçinin ücret alacaklarının korunması amacıyla getirilen imtiyaz kurumunun, ekonominin gelişmesine bağlı olarak ortaya çıkan durumlara karşı işçilik alacaklarının amaçlanan düzeyde korumadığı anlaşılmıştır. Nitekim, 95 sayılı Sözleşme ile sadece işverenin iflası veya mahkeme kararı ile tasfiye edilmesi halinde imtiyazlı korumanın devreye gireceği ve imtiyazlı korumanın sadece ücret alacaklarını kapsadığı kabul edilmiştir. Bu durum, işverenin iflas etmediği ya da mahkeme kararıyla tasfiye edilmediği, ancak işçilik alacaklarını karşılayacak mali güce sahip olmadığı hallerde işçilerin imtiyazlı korumadan faydalanmasını engellemiştir.

Ayrıca, imtiyazlı korumanın sadece ücret alacaklarını kapsamış olması, özellikle işverenin iflas etmesin veya mahkeme kararıyla tasfiye edilmesi nedeniyle iş sözleşmesi sona erdirilen işçinin çoğu zaman asıl ödenmeyen alacaklarından olan feshe bağlı alacaklarının imtiyazlı koruma kapsamına alınmamış olması da işçilik alacaklarının korunmadığını göstermiştir. 23.06.1992 tarihinde kabul edilen 173 sayılı Sözleşme ile bu durum göz önünde bulundurularak, koruma altına alınan işçilik alacaklarının kapsamı genişletilmiş ve söz konusu Sözleşme 95 sayılı Sözleşme'nin yerini almıştır.¹⁷⁵ Sözleşme'de koruma kapsamına alınacak olan işçilik alacaklarının asgari sınırları belirlenmiş, böylece üye ülkelerin kendi mevzuatında bu sınırlamaların altında kalacak

¹⁷³ Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 172.

¹⁷⁴ Fındık, *Fon*, s. 9.

¹⁷⁵ Ancak, 173 sayılı sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamış olup, ülkemizde halen 95 sayılı sözleşme geçerli kabul edilmektedir. (Özkan, *İflas*, s. 120).

düzenlemeler yapılmasının önüne geçilmek istenmiştir. Sözleşme'de yer alan asgari sınırların üzerinde ve daha kapsamlı koruma sağlayan düzenlemeler yapma hakkı ise üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmıştır¹⁷⁶.

173 sayılı Sözleşme'nin başlangıç bölümünde, işletmelerin rehabilitasyonu amacıyla yapılan düzenlemelere önem verilmesi ve işletmelerin iflas etmesinin önlenmesi amacıyla yapılan yeni düzenlemeler karşısında, düzenlemelerin uygulanma döneminde işçilik alacaklarının korunması yönünde güncellemeler yapılması gerektiği vurgulanmıştır.¹⁷⁷ Bu nedenle, 173 sayılı Sözleşme ile işçilik alacaklarının korunması gerektiği haller genişletilmiş ve bu çerçevede üye ülkelerin "*iflas*" terimini, işverenin maddi durumu nedeniyle işçilik alacaklarını ödeyemediği diğer durumlara da uzatabileceği kabul edilmiştir. (md. 1/2).¹⁷⁸ Bu durum, 173 sayılı Sözleşme'de, işverenin ödeme gücüne düşmesi anı, işçilik alacaklarının korunması noktasında esas kabul edilmiştir.¹⁷⁹ Ödeme gücü, işverenin iflas etmesi durumunu da kapsayan daha genel bir kavramdır.¹⁸⁰ Bu çerçevede, sadece işverenin iflas etmesi veya mahkeme kararıyla tasfiye edilmesi halinde değil, işverenin acze düşmesi, konkordato talep etmesi, işverenin ödemelerini tatil etmesi ya da işverenin işçilik alacaklarını karşılayamaz hale geldiği diğer ödeme gücü hallerinde de işçilik alacaklarının korunması gerektiği düzenlenmiştir.¹⁸¹

173 sayılı Sözleşme'de iki farklı koruma yöntemi düzenlenmiştir.¹⁸² Buna göre, üye ülkeler, Sözleşme'nin 2. bölümünde düzenlenen imtiyaz kurumu aracılığıyla koruma sistemini kabul edebileceği gibi 3. bölümde düzenlenen garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemini kabul edebilecektir. Başlangıçta koruma sistemlerinden sadece birini kabul eden üye ülkelerin, daha sonra diğer koruma sistemini de kabul edebilme hakkı olduğu kabul edilmiştir (md. 3/2). Bununla beraber, Sözleşme'de üye

¹⁷⁶ Sözleşmenin tam metni için bkz:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C173.

¹⁷⁷ Aydın, *İflas*, s. 67-68.

¹⁷⁸ Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 136; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 901; Fındık, *Fon*, s. 10; Türe, *Fon*, s. 3270; Yorulmaz, *Ödeme Güclüğü*, s. 10.

¹⁷⁹ Türe, *İflas*, s. 120; Özkan, *İflas*, s. 29; 120.

¹⁸⁰ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 28-29.

¹⁸¹ Aydın, *İflas*, s. 68; Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1459-1460.

¹⁸² Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 901; Özkan, *İflas*, s. 119; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 28; Fındık, *Fon*, s. 10.

Ülkelerin her iki koruma sistemini de kabul edebileceği belirtilmiştir (md. 3/1).¹⁸³ ye ülkelerin her iki koruma sistemini kabul etmesi halinde garanti kurumu aracılığıyla koruma altına alınan işçilik alacakları, imtiyazlı koruma kapsamının dışında tutulabilecektir (md.3/5).¹⁸⁴ Aynı şekilde, her iki koruma sistemini de kabul eden ye ülkeler, işveren ve işçi temsilcilerine danıştıktan sonra garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemini belirli işçilere ve belirli iş kollarına uygulanmasına karar vererek, uygulama alanını sınırlandırabilecektir.¹⁸⁵

Sözleşme'de hem imtiyazlı koruma sisteminde hem de garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminde koruma altına alınacak işçilik alacaklarının kapsamı ve asgari sınırları belirlenmiş olup, ye ülkelerin belirlenen sınırların altında güvence sınırını belirlenmesi engellenmiştir.

Sözleşme'nin ikinci bölümünde düzenlenen imtiyaz kurumu aracılığıyla koruma sisteminde işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin iş sözleşmesinden doğan taleplerinin, imtiyazlı olmayan alacaklıların payları ödenmeden önce, ödeme güçlüğüne düşen işverenin malvarlığından karşılanması amaçlanmıştır.(md. 5) 95 sayılı Sözleşme'nin aksine, 173 sayılı Sözleşme'de imtiyazlı koruma kapsamına alınan işçilik alacaklarının asgari sınırı belirlenmiş ve ye ülkelerin imtiyazlı koruma kapsamına alınacak işçilik alacaklarının miktarını bu sınırın altına düşürmeleri engellenmiştir.¹⁸⁶ Ayrıca, Sözleşme'nin 7. maddesinde, imtiyazlı koruma sistemini kabul eden ye ülkelerin korunacak işçilik alacaklarının asgari miktarını belirlerken, belirlenen işçilik alacaklarının sosyal olarak kabul edilebilir bir seviyenin altında olamayacağı kabul edilmiştir.¹⁸⁷

Sözleşme'nin 6. maddesinde, imtiyazlı koruma kapsamına alınan işçilik alacakları düzenlenmiştir.¹⁸⁸ Buna göre, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önce, üç aydan az olmamak üzere öngörülen süreye ait

¹⁸³ Yiğit, *cret Garanti Fonu*, s. 136; Aydın, *İflas*, s. 68; ztrk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1460.

¹⁸⁴ Tre, *Fon*, s. 3266; Gök, *deme Güçlüğü*, s. 14.

¹⁸⁵ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 30; zkan, *İflas*, s. 121.

¹⁸⁶ Sözleşmede, 95 sayılı sözleşmeyi kabul eden ye ülkelerin 173 sayılı sözleşmede düzenlenen imtiyazlı koruma sistemini kabul etmeleri halinde, ye ülkelerin 95 sayılı sözleşmenin 11. maddesinde düzenlenen yükümlülüklerini feshedebilecekleri belirtilmiştir (md. 3/7).

¹⁸⁷ Yiğit, *cret Garanti Fonu*, s. 136; zveri, *Güvence*, s. 10.

¹⁸⁸ zkan, *İflas*, s. 122.

ücret alacakları, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği yıl ve bir önceki yıl içinde yapılan iş karşılığında hak kazanılan yıllık ücretli izin alacakları, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önce, üç aydan az olmamak üzere öngörülen süreye ait diğer ücretli izin alacakları ile iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle doğan kıdem tazminatı alacağı, imtiyazlı alacak olarak kabul edilmiştir (md. 6).¹⁸⁹

Sözleşme'sinin 8. maddesinde, imtiyazlı koruma sistemini kabul eden üye ülkelerin, işçilik alacaklarına tanınan imtiyaz hakkının, diğer imtiyazlı alacakların çoğundan ve özellikle devlet alacakları ile sosyal güvenlik sisteminin alacaklarından daha yüksek bir ayrıcalık tanınması gerektiği belirtilmiştir.¹⁹⁰ İşçilik alacaklarının 3. bölümde düzenlenen garanti fonu aracılığıyla korunması halinde, bu şekilde korunan işçilik alacaklarına devlet ve sosyal güvenlik alacaklarından daha az imtiyaz tanınabilecektir (md. 8/2).¹⁹¹

Sözleşme'de işçilik alacaklarına tanınan imtiyaz hakkının, devlet ve sosyal güvenlik alacakları dışında, banka alacağı ile diğer ipotekli alacaklardan daha üst sırada yer alıp almadığının tespiti de önem arz etmektedir. Nitekim, işverenin diğer alacaklıları, günümüz piyasa koşullarında çoğu zaman alacaklarını rehin veya buna eşdeğer haklarla teminat altına almaktadır. Türk doktrininde bir görüşe göre, Sözleşme'de yer alan imtiyazlı koruma sistemi kapsamında korunan işçilik alacakları, Sözleşme'de açıkça belirtilmediği için rehin veya buna eşdeğer haklardan daha imtiyazlı konumda olamayacaktır.¹⁹² Diğer görüşe göre ise imtiyazlı koruma sistemi ile işçilik alacaklarına getirilen imtiyazın, rehin veya buna eşdeğer diğer hakları içeren alacakları da kapsadığı, bu nedenle işçilik alacaklarının bu alacaklardan daha üstün konumda olduğu ileri sürülmüştür.¹⁹³ *Kanaatimizce*, Sözleşme'de imtiyaz altına alınan işçilik alacaklarının devlet ve sosyal güvenlik alacaklarında daha imtiyazlı konumda olduğu açıkça ve emredici bir şekilde vurgulanırken, rehinle veya buna eşdeğer haklarla teminat

¹⁸⁹ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 33; Aydın, *İflas*, s. 69; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 902; Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 136.

¹⁹⁰ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1462; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 901.

¹⁹¹ Özveri, *İflas*, s. 74.

¹⁹² Mustafa Alp, "Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi", *Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayını, 2002, s. 120 (Güvence); Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 909.

¹⁹³ Aydın, *İflas*, s. 78 vd.; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 32; Gök, *Ödeme Güçlüğü*, s. 15.

altına alınmış alacak hakları karşısındaki konumuna ilişkin herhangi bir ibareye yer verilmemiş olması, bu konunun üye ülkelerinin takdirine bırakıldığını göstermektedir. Dolayısıyla, üye ülkeler rehin veya buna eşdeğer haklarla teminat altına alınan alacaklarının, imtiyazlı koruma kapsamına alınan işçilik alacaklarından daha önce ödenip ödenmeyeceği konusunu iç hukuklarındaki düzenlemelerle belirlemekte serbesttir. Ancak, ileride de açıklayacağımız üzere, ulusal mevzuatta işçilik alacaklarına rehinli alacaklar karşısında öncelik tanınması, işçilik alacaklarının korunması ve imtiyazlı koruma sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesi için büyük önem arz etmektedir.

Sözleşme'nin üçüncü bölümünde düzenlenen garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminde, işçilik alacaklarının, üye ülkelerin kendi iç hukukundaki düzenlemeleri ile kurulan garanti kurumu aracılığıyla korunması amaçlanmıştır (md. 9). Bu çerçevede ödenmeyen ve Sözleşme'de asgari sınırları belirlenen işçilik alacakları, üye ülke tarafından kuruluşu, yönetimi, işletilmesi ve finansmanı belirlenen ve işverenden ayrı tüzel kişiliği olan bir garanti kurumu tarafından korunacaktır.¹⁹⁴ Garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminin kabul edilebilmesi, üye ülkelerin işveren ve işçi temsilcilerinin görüşünü alarak kötüye kullanımları engelleyecek önlemleri almasına bağlı tutulmuştur (md. 10).

İmtiyazlı koruma sisteminde olduğu gibi, garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminde de sistemi kabul eden üye ülkelerin korunacak işçilik alacaklarının asgari miktarını belirlerken, korunan işçilik alacaklarının sosyal olarak kabul edilebilir bir seviyenin altına inemeyeceği düzenlenmiştir (md. 13/1).

Sözleşme'nin 12. maddesinde garanti kurumu aracılığıyla korunacak olan işçilik alacaklarının kapsamı düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki sekiz haftadan az olmamak üzere, üye ülkelerce belirlenecek süreye ilişkin ücret alacakları; işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki altı aydan az olmamak üzere, üye ülkelerce belirlenecek süre içerisinde çalışılan dönemde doğan yıllık ücretli izin alacakları; işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önceki sekiz haftadan az olmamak üzere, üye ülkelerce belirlenecek süre

¹⁹⁴ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 33; Özkan, *İlfas*, s. 125.

içerisinde işçinin hak kazandığı diğer ücretli izin alacakları; iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak doğan kıdem tazminatı alacağı, garanti koruma kapsamına alınmıştır.¹⁹⁵

f. 180 Sayılı İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı

180 sayılı Tavsiye Kararı, 173 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin açıklanması ve tamamlanması amacıyla 23.06.1992 tarihinde kabul edilmiştir.

Tavsiye Kararı'nın birinci bölümünün ilk maddesinde, ödeme güçlüğü teriminin tanımı yapıldıktan sonra, üye ülkelerin ödeme güçlüğü kavramını, işverenin mali durumu nedeniyle işçilik alacaklarının ödenemediği diğer halleri de kapsayacak şekilde genişletebileceği belirtilmiş ve maddenin devamında bu durumun örnekleri açıklanmıştır¹⁹⁶.

Tavsiye Kararı'nın ikinci bölümünde işçilik alacaklarının imtiyaz kurumu aracılığıyla korunma sistemi açıklanmıştır. Söz konusu kararın 3. maddesinde, imtiyaz kapsamına dahil olan işçilik alacakları sayılmıştır. İlgili maddede, korunan işçilik alacaklarının kapsamı 173 sayılı Sözleşme'ye göre genişletilmiştir. Buna göre, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki on iki aydan az olmamak şartıyla, üye ülke tarafından belirlenen süre içinde çalışılan döneme ait ücret ile mesai ücretleri, komisyonlar ve diğer ücret alacakları koruma kapsamına alınmıştır. Yıllık ücretli izin alacağında, 173 sayılı Sözleşme'de olduğu gibi, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği yıl ve bir önceki yıl içinde yapılan iş karşılığında hak kazanılan yıllık ücretli izin alacakları koruma kapsamına alınmıştır. 173 sayılı Sözleşme'de öngörülen süre ve kapsamın aksine, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki on iki aydan az olmamak şartıyla, üye ülkeler tarafından belirlenen sürede hak kazanılan diğer ücretli izin alacakları ile yıl sonu ve diğer ikramiye alacakları da koruma kapsamına alınmıştır. Ayrıca, maddenin devamında, 173 sayılı Sözleşme'de imtiyazlı koruma kapsamına

¹⁹⁵ Aydın, *İflas*, s. 69-70; Özkan, *İflas*, s. 126; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 34; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 902.

¹⁹⁶ Sözleşmenin tam metni için bkz:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R180

alınan kıdem tazminatı alacağı dışında, ihbar tazminatı ile haksız fesih tazminatı alacakları, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat alacakları ve işçilerin iş sözleşmesine bağlı hak kazandığı diğer tazminat alacakları da koruma kapsamına alınmıştır.¹⁹⁷ İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önceki on iki ay içinde, mahkeme veya hakem kararıyla işçinin hak kazandığı işçilik alacakları, 3. maddede belirtilen süre sınırlamalarına tabi olmaksızın imtiyazlı alacak kapsamına dahil edilmiştir (md. 3/3).

Tavsiye Kararı'nın 5. maddesinde, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten itibaren, işletmenin faaliyetlerine devam etmesi halinde bu tarihten sonra hak edilen işçilik alacaklarının, herhangi bir işleme tabi olmaksızın diğer tüm imtiyazlı alaklardan öncelikli olarak ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Tavsiye Kararı'nın üçüncü bölümünde garanti kurumu ile ilgili ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Buna göre Tavsiye Kararı'nın, garanti kurumunun çalışma prensiplerinin düzenlendiği 8. maddesinde garanti kurumunun, işverenden idari, mali ve hukuki olarak bağımsız olmaları gerektiği; kamu otoritelerince tam olarak karşılanamaması durumunda işverenlerin garanti kurumunun finansmanına katkıda bulunması gerektiği; garanti kurumunun, işverenin finansman desteğini yerine getirip getirmediğine bakmaksızın, korunan işçilere karşı kendi yükümlülüklerini yerine getirmesi gerektiği; garanti kurumunun ödeme güçlüğüne düşen işverenlerin teminat ile korunan işçilik alacaklarına ilişkin yükümlülükleri için yan sorumluluk üstlenmesi ve işçilere yaptığı ödemeler karşılığında işverene rücu edebilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Tavsiye Kararı'nın üçüncü bölümünde yer alan 9. maddesinde, garanti kurumu tarafından koruma altına alınan işçilik alacaklarının kapsamı düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki üç aydan az olmamak şartıyla, üye ülkeler tarafından belirlenen süre içinde çalışılan döneme ait ücret, fazla çalışma ücreti, komisyon ve diğer ücret alacakları; işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği yıl ve bir önceki yıl içinde çalışılan döneme ait yıllık ücretli izin alacakları; işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki on iki aydan az olmamak üzere üye ülkelerce belirlenen süre içinde, ulusal mevzuat, toplu veya bireysel iş sözleşmelerinde öngörülen yıl sonu ve diğer

¹⁹⁷ Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 176.

ikramiye alacakları; işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önceki üç aydan az olmamak şartıyla, üye ülkelerce belirlenen süre içinde doğan diğer ücretli izin alacakları; ihbar, kıdem, haksız fesih tazminatı ile iş sözleşmesinin sona ermesinden doğan diğer işçilik alacakları; iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat alacakları, garanti kurumu aracılığıyla koruma altına alınmıştır.

Tavsiye Kararı'nda 173 sayılı Sözleşme'de koruma altına alınan işçilik alacaklarının kapsamı süre ve çeşitlilik yönünden genişletilmiştir. Ancak, ilgili kararda yer alan hükümler tavsiye niteliğinde olup, sadece yol gösterme niteliğinde olan kararın üye ülkeler açısından hiçbir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

2. Avrupa Birliği Tarafından Kabul Edilen Düzenlemeler

a. Genel Olarak

Avrupa Birliği, büyük ölçüde Avrupa Kıtası'nda bulunan ülkelerin üye olduğu, siyasi ve ekonomik bir örgütlenmedir. Avrupa Birliği tarafından yapılan sözleşmeler, uluslararası sözleşmelerden farklı olarak uluslar-üstü sözleşme niteliğinde kabul edilmektedir.¹⁹⁸ Bu durum, Avrupa Birliği tarafından yapılan sözleşme hükümlerinin üye ülkelerin iç hukukunda doğrudan uygulanmasını sağlamaktadır.¹⁹⁹

Avrupa Birliği hukukunun kaynakları, birincil nitelikte ve ikincil nitelikteki hukuk kaynaklarından oluşmaktadır. Birincil nitelikteki hukuk kaynakları, daha çok birliğin kurulduğu antlaşmalar ile birliğin işleyişini, organlarını ve buna benzer temel konuları düzenleyen kurallardan oluşmaktadır. İkincil nitelikteki hukuk kaynakları ise birliğin karar alma yetkisine sahip organları tarafından düzenlenen tüzük, yönerge, karar ile tavsiye ve görüşlerden oluşmaktadır.²⁰⁰

Tüzükler, yürürlük tarihi itibarıyla ek süre tanınmadan üye ülkelerin iç hukukunda derhal yürürlüğe giren ve üye ülkeler için bağlayıcı nitelikte olan düzenlemelerdir. Avrupa Birliği Antlaşması (ABA.) ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi

¹⁹⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 12; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 37;

¹⁹⁹ Ertan İren, *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s. 2 (Avrupa Birliği); Fındık, *Fon*, s. 14.

²⁰⁰ Süzek, 19. b., s. 99; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 12.

Hakkında Antlaşma²⁰¹'nin 288. maddesinin 2. fıkrasında, tüzüklerin genel uygulama alanına sahip bağlayıcı ve doğrudan uygulanan düzenlemelerden oluştuğu belirtilmiştir.

Yönergeler veya diğer adıyla direktifler, genel kural ve sınırları birlik tarafından belirlenip detaya ilişkin kuralların üye ülkelere bırakıldığı düzenlemelerdir.²⁰² ABA.'nın 288. maddesinin 3. fıkrasında da yönergelerin ulaşılması istenen sonuçlar itibariyle muhatap alınan üye ülkeleri bağladığı, şekil ve yöntem seçiminin ise üye ülkelere bırakıldığı düzenlemelerden olduğu belirtilmiştir.²⁰³

Kararlar ise daha çok belli ülke veya kişilere yönelik olarak düzenlenen kurallardan oluşmaktadır.²⁰⁴ ABA.'nın 288. maddesinin 4. fıkrasına göre kararlar, bağlayıcı niteliktedir. Kararda muhatapın belirtilmiş olması halinde söz konusu karar, sadece muhatap için bağlayıcı olmaktadır. Maddenin devamında, tavsiye ve görüşlerin bağlayıcı nitelikte olmadığı belirtilmiştir.

Avrupa Birliği tarafından çeşitli dönemlerde özellikle işçinin iş hukukundan doğan temel haklarının korunması ile ilgili çeşitli yönergeler düzenlenmiştir. İşçilik alacaklarının korunmasına ilişkin olarak birlik tarafından ilk olarak 14.02.1977 tarihinde 77/187/EEC sayılı İşyerinin ve İşletmenin Tamamen veya Kısmen Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması'na İlişkin Yönerge düzenlenmiştir. Söz konusu Yönerge ilk olarak 29.06.1998 tarihinde 98/50/EC sayılı Yönerge, akabinde 12.03.2001 tarihinde 2001/23/EC sayılı Yönerge ile yenilenmiştir.²⁰⁵

İşçilik alacaklarının korunması ile ilgili birlik tarafından ikinci olarak 20.10.1980 tarihinde İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilerin Haklarının Korunmasına İlişkin 80/987/EEC sayılı Yönerge düzenlenmiştir.²⁰⁶ Söz konusu Yönerge 02.03.1987 tarihinde 97/164/EC sayılı Yönerge, akabinde 13.09.2002 tarihinde

²⁰¹ <https://ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, Erişim Tarihi: 09.11.2021.

²⁰² Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 38.

²⁰³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 12.

²⁰⁴ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 38.

²⁰⁵ Tuba Birinci Uzun, "İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi İle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması", *TBB Dergisi*, S. 115 (2014), s. 361-362 (İşyeri Devri); Sevgi Başak Yeşil, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşyeri Devri*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 36 (İşyeri Devri).

²⁰⁶ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 39; 2009, s. 3.

2002/74/EC sayılı Yönerge, son olarak 22.10.2008 tarihinde 2008/94/EC sayılı Yönerge ile güncellenmiş ve yenilenmiştir.²⁰⁷

b. İşyerinin veya İşletmenin Tamamen ya da Kısmen Devri Halinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 2001/23/EC Sayılı Yönerge

2001/23/EC sayılı Yönerge'nin²⁰⁸ amacı, işyerinin veya işletmenin devrine bağlı olarak meydana gelebilecek olumsuzluklardan işçilik alacaklarının ve işçinin diğer haklarının korunmasıdır.²⁰⁹

Yönerge'nin birinci bölümünün ilk maddesinde, söz konusu Yönerge'nin bir işyerinin ya da işletmenin tamamının veya bir kısmının yasal olarak devredilmesi ya da birleşmesiyle başka bir işverene devredilmesi halinde uygulama alanı bulacağı belirtilmiştir.²¹⁰

Yönerge'nin ikinci bölümünde işyerinin veya işletmenin devri halinde işçilik hak ve alacaklarının korunmasına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Yönerge'nin 3. maddesinin birinci fıkrasına göre, işyeri veya işletmeyi devralan kişinin, devir ile birlikte iş sözleşmesinden kaynaklanan ve devir tarihinde mevcut olan hak ve alacaklardan sorumlu olacağı ve sözleşmede yer alan şartlarda herhangi bir değişiklik yapamayacağı belirtilmiştir.²¹¹ Yönerge'de işçilik alacaklarından, devreden işverenin devralan işverenle birlikte müteselsil olarak sorumlu olup olmayacağı üye ülkelerin takdirine bırakılmıştır (md. 3/1-2).

Yönerge'nin 4. maddesinde, işyeri veya işletmenin devrinin, devralan kişiye sözleşmeyi feshetme yetkisi vermeyeceği belirtilmiştir.²¹² Bu madde ile işyeri veya işletmenin devri halinde işçinin feshe karşı korunması amaçlanmıştır. Yönerge'nin 6. maddesinde ise işçi temsilcilerinin statü ve görevlerinin, devirden sonra mümkün olduğunca korunacağı belirtilmiştir. Son olarak, Yönerge'nin 7. maddesinde, işyeri veya

²⁰⁷ İren, *Avrupa Birliği*, s. 189; Fındık, *Fon*, s. 14.

²⁰⁸ Yönergenin orjinal metni için bkz.:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32001L0023&qid=1636438662202>.

²⁰⁹ Yeşil, *İşyeri Devri*, s. 41.

²¹⁰ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 52.

²¹¹ Uzun, *İşyeri Devri*, s. 394.

²¹² Yeşil, *İşyeri Devri*, s. 42.

işletmeyi devralan ve devredene, devrin olası etkileri ile ilgili işçi temsilcilerine veya işçilere bilgi verme yükümlülüğü getirilmiştir.

c. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunmana İlişkin 2008/94 Sayılı Yönerge

22.10.2008 tarihinde düzenlenen 2008/94 sayılı Yönerge'nin gerekçe metninde de belirtildiği üzere, Yönerge'yle işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçinin hak ve taleplerinin korunarak, alacaklarının ödenmesinin garanti edilmesi amaçlanmıştır.²¹³ Bu nedenle Yönerge'nin gerekçelerinin açıklandığı 3. paragrafta, üye ülkeler işçi alacaklarını garanti altına alacak kurum kurmakla yükümlü tutulmuştur.²¹⁴

Yönerge'nin gerekçesinde, ödeme güçlüğü kavramının tanımı yapılmayıp, bu durum üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmıştır.²¹⁵ Ancak Yönerge'nin gerekçesinin açıklandığı metnin 4. paragrafında, ödeme güçlüğü kavramının, tasfiye dışındaki acz hallerini de içermesi gerektiği vurgulanmıştır. Dolayısıyla Yönerge, iflas dışında işverenin malvarlığının işçilik alacaklarını veya işverenin diğer borçlarını karşılamaya yetmediği diğer durumlarda da uygulama alanı bulacaktır.²¹⁶ Ayrıca, Yönerge'nin 2. maddesinin 1. fıkrasında işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünün kabul edilebileceği durumlar sayılmıştır.²¹⁷

Yönerge'nin kapsamının düzenlendiği 1. ve 2. maddede, Yönerge'nin ödeme güçlüğüne düşen işverene karşı işçilerin iş sözleşmesinden doğan tüm işçilik alacaklarını kapsadığı vurgulanmıştır (md. 1/1).²¹⁸ Ancak, üye devletlerin bazı işçilere ilgili Yönerge'de sağlanan teminata eşdeğer bir koruma sağlamış olması halinde bu işçilerin alacaklarının Yönerge kapsamı dışında tutulabileceği belirtilmiştir (md. 1/2).²¹⁹

²¹³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 151; Özkan, *İflas*, s. 126-127; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 42; Yönergenin tam metni için bkz:

https://eurlex.europa.eu/eli/dir/2008/94/oj#ntr4-L_2008283EN.01003601-E0004.

²¹⁴ Korkusuz, *Fon*, s. 1330.

²¹⁵ Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 181; Korkusuz, *Fon*, s. 1330-1331.

²¹⁶ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 903; Yönerge işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halini iflas ve konkordato işlemlerinin başlaması olarak kabul etmiştir. Ancak, işyeri veya işletmenin faaliyetinin kesin olarak durduğu ve işletmenin malvarlığının iflas veya konkordato işlemlerini başlatmaya yetmediğinin yetkili makamlarca tespit edilmesi durumunda da işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü kabul edilmiştir (md. 2/1-b). (Özkan, *İflas*, s. 118; Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1465).

²¹⁷ Türe, *Fon*, s. 3270.

²¹⁸ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1464.

²¹⁹ Özkan, *İflas*, s. 127; Fındık, *Fon*, s. 15; Korkusuz, *Fon*, s. 1331; Türe, *Fon*, s. 3265.

Ayrıca üye ülkeler, söz konusu korumaya ilişkin düzenlemeleri ulusal mevzuatlarında halihazırda uyguluyorsa, gerçek kişiler tarafından çalıştırılan hizmetçiler ile hisse payıyla çalıştırılan balıkçıları da Yönerge kapsamı dışında tutabilecektir (md. 1/3).²²⁰

Yönerge'nin 2. maddesinde 97/81/AT sayılı Yönerge'de tanımlanan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların, 1999/70/AT sayılı Yönerge'de tanımlanan belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanların ve 91/383/AET sayılı Yönerge'de tanımlanan geçici süreli iş sözleşmesiyle çalışanların kapsam dışında tutulamayacağı belirtilmiştir (md. 2/2).

Yönerge ile işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilik alacaklarının üye ülkeler tarafından kurulan veya kurulacak olan ve işverenin malvarlığından bağımsız olan garanti kurumu aracılığıyla korunması amaçlanmış ve Yönerge'de bu çerçevede düzenlemeler yapılmıştır.²²¹ Buna göre, üye ülkeler, garanti kurumunca işverenin ödeme gücüne düşmesi veya iş sözleşmesinin bu nedenle sona ermesi halinde ödenmeyen işçilik alacaklarının karşılanması ve teminat altına alınması için gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlü tutulmuştur (md. 3).

İşçilik alacaklarını teminat altına alan garanti kurumunun yapısı, finansmanı ve işleyişi ile ilgili konularda yapılacak olan düzenlemeler üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmıştır. Ancak Yönerge'de, asgari olarak uyulması gereken kuralları belirlemiştir. Bu çerçevede Yönerge'nin 5. maddesinde, garanti kurumunun malvarlığının işverenin malvarlığından ayrı ve bağımsız olması gerektiği, üye ülkenin finansmanı tamamen üstlenmediği durumlarda işverenlerin garanti kurumunun finansmanına katkıda bulunması gerektiği, garanti kurumunun sorumluluğunun, finansmana katkı yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmemesine bağlı olmadığı vurgulanmıştır.²²²

İşverenin ödeme gücüne düşmesi veya iş sözleşmesinin bu nedenle sona ermesi halinde sorumluluğu gündeme gelecek olan garanti kurumu, kıdem tazminatı ve diğer tazminat alacakları da dahil ödenmeyen tüm işçilik alacaklarından sorumlu olacaktır (md. 3/1).²²³ Ancak, üye ülkelerce garanti kurumunun sorumluluğunun kapsamı sınırlandırılabilir (md. 3/2).²²⁴ Bu durumda işverenin ödeme gücüne düşmesi veya iş sözleşmesinin bu nedenle sona ermesi halinde garanti kurumu

²²⁰ Alp, *Güvence*, s. 116; İren, *Avrupa Birliği*, 190.

²²¹ Aydın, *İflas*, s. 71; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 42; Fındık, *Fon*, s. 15.

²²² Korkusuz, *Fon*, s. 1332.

²²³ İren, *Avrupa Birliği*, s. 200; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 43.

²²⁴ Özkan, *İflas*, s. 128.

tarafından karşılanacak olan işçilik alacaklarının kapsamının üye ülkelerce belirlenmesi gerekmektedir (md. 4/1). Ancak, üye ülkeler tarafından garanti kurumunun sorumluluğunun kapsamına ilişkin getirilecek sınırlamanın, Yönerge'de belirtilen asgari sürenin altına inmemesi gerekmektedir. Yönerge'de getirilecek sınırlama ile ilgili iki farklı asgari süre üzerinden değerlendirme yapılmıştır.²²⁵ Buna göre, üye ülkeler tarafından işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü veya iş sözleşmesinin bu sebeple sona erdiği tarihten önceki altı aylık dönemi kapsayan sürenin referans alınması durumunda, söz konusu sürede hak edilen ve ödenmeyen asgari son üç aylık işçilik alacakları garanti kurumu tarafından ödenecektir.²²⁶ Referans döneminin on sekiz ay olarak kabul edilmesi durumunda ise asgari 8 haftalık döneme denk gelen işçilik alacakları garanti kurumu tarafından ödenecektir (md. 4). Maddenin devamında, üç aylık ve sekiz haftalık süreler belirlenirken, işçi için en yararlı ya da elverişli olan dönemlerin dikkate alınacağı belirtilmiştir.²²⁷ Üye ülkeler, Yönerge'nin sosyal amacına uygun bir seviyenin altına düşmemek kaydıyla, özellikle yüksek ücret alan çalışanların fonun kaynaklarını eritmemesi amacıyla, garanti kurumu tarafından yapılan ödemelere üst sınır getirebilecektir (md. 4/3).²²⁸

Yönerge'nin 6. maddesi uyarınca üye ülkeler, zorunlu ve özel sosyal güvenlik programı kapsamında işverence ödenmeyen prim alacaklarının garanti kapsamı dışında tutabilecektir (md. 6).²²⁹ Ancak bu durumda işçilerin sosyal güvenlik haklarının olumsuz etkilenmemesi için üye ülkelerin gerekli tedbirleri alması gerekmektedir (md. 7).

²²⁵ Türe, *Fon*, s. 3275.

²²⁶ Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 189; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 45; Fındık, *Fon*, s. 16; Alp, *Güvence*, s. 118; Hamit Tiryaki, "Ücret Garanti Fonu ve Yararlanma Şartları", *Mali Çözüm Dergisi*, S. 93 (2009), s. 252 (Fon).

²²⁷ Korkusuz, *Fon*, s. 1332; Meral Sungurtekin Özkan, "Ödeme Güçlüğüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslar Arası Normlara Uygunluğu Meselesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 10, S. 1 (2008), s. 150 (Ödeme Güçlüğü).

²²⁸ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1466.

²²⁹ Aydın, *İflas*, s. 71; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 46.

3. Avrupa Sosyal Şartında İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

Avrupa Sosyal Şartı, ilgili metnin başlangıç kısmında da belirtildiği üzere, Avrupa Konseyi'ne üye olan ülkeler tarafından insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve devamlılığının sağlanmasının bir gereği olarak sosyal ve ekonomik hakların korunması ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin desteklenmesi amacıyla 1961 yılında imzalanmıştır.²³⁰ Avrupa Sosyal Şartı 1996 yılında gözden geçirilmiş ve 1999 yılı içerisinde Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı yürürlüğe girmiştir. Söz konusu metnin ilk hali 16.06.1989 tarihinde Türkiye tarafından 3581 sayılı yasa ile onaylanmıştır.²³¹ 1999 yılında imzalanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Türkiye tarafından bazı maddelere²³² çekince konulmak şartıyla 09.04.2007 tarihinde 26488 sayılı yasa ile onaylanmış ve yürürlüğe girmiştir.²³³ Uluslararası sözleşme niteliğinde olan Avrupa Sosyal Şartında yer alan hükümler, sözleşmeyi imzalayan ülkeler için bağlayıcı niteliktedir.²³⁴

Avrupa Sosyal Şartı, ILO'nun sosyal ve ekonomik haklar ile ilgili düzenlemelerinden esinlenerek hazırlanmıştır.²³⁵ Söz konusu Sözleşme'de, ILO'nun özellikle 173 sayılı Sözleşme'si ile paralel düzenlemelere yer verilmiştir.²³⁶ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 25. maddesinde işverenin iflas etmesi halinde işçilerin haklarının korunmasına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.²³⁷ Söz konusu düzenlemede, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işçilik alacaklarının bir garanti kurumu veya diğer bir etkili koruma biçimiyle güvence altına alınması gerektiği

²³⁰ Melda Sur, *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları*, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 1995, s. 70 (Uluslararası Kaynaklar); Türk Harb İş Sendikası, *Sözleşmeler*, s. 34-35.

²³¹ Süzek, 18. b., s. 95; Şahin Çil, "Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18 (2010), s. 56 (Avrupa Sosyal Şartı); 14.11.1989 tarihli ve 20312 sayılı R.G.

²³² Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını imzalayan Türkiye, yılda asgari dört hafta ücretli izin hakkını düzenleyen 2. maddenin 3. bendine, işçinin kendisi ve ailesine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olma hakkını düzenleyen 4. maddenin 1. bendine, örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddeye ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen 6. maddeye çekince koymuştur.

²³³ Çil, *Avrupa Sosyal Şartı*, s. 56.

²³⁴ Sur, *Uluslararası Kaynaklar*, s. 108;

²³⁵ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 47; Sur, *Uluslararası Kaynaklar*, s. 89; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 69.

²³⁶ Özkan, *Ödeme Güçlüğü*, s. 145.

²³⁷ Sur, *Uluslararası Kaynaklar*, s. 105; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 902.

vurgulanarak, 173 sayılı ILO Sözleşme'sinde olduğu gibi, iki farklı koruma sistemi öngörülmüştür.²³⁸

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan 25. maddeye ilişkin hükümde, Sözleşme'yi imzalayan ülkelerin istisnai olarak ve işveren ile işçi örgütlerine danıştıktan sonra, bazı işçi gruplarını söz konusu koruma kapsamı dışında bırakabilme yetkisi verilmiştir.²³⁹ Ayrıca, maddenin devamında ödeme güclüğü tanımı, Sözleşme'yi imzalayan ülkelerin ulusal mevzuatına bırakılmıştır.²⁴⁰

Maddenin 3. bendinde, koruma kapsamına alınan işçilerin hangi alacaklarının hangi süre ve miktarda korunacağı asgari olarak belirlenmiştir. Buna göre, Sözleşme'yi imzalayan ülkelerece imtiyazlı koruma sisteminin uygulanması halinde işçilerin, ödeme güclüğüne düşme anından veya iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki asgari üç aylık döneme ilişkin ücret alacakları ile diğer ücretli izin alacakları²⁴¹, garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminin uygulanması halinde ise asgari sekiz haftalık ücret alacakları ile diğer ücretli izin alacakları koruma altına alınacaktır.²⁴² Bunun dışında, işverenin ödeme güclüğüne düştüğü ya da iş sözleşmesinin sona erdiği yıl içinde işçinin hak ettiği yıllık ücretli izin alacağı da koruma altına alınmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı'nda koruma kapsamına alınan ücret alacaklarında herhangi bir sınırlandırma yapılmamıştır. Bunun dışında, ilgili düzenlemede işçinin iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanan tazminat alacaklarının söz konusu koruma kapsamına dahil olduğuna ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

İlgili maddenin son bendinde, ulusal yasa veya yönetmeliklerle koruma kapsamına alınan işçilik alacaklarının, sosyal açıdan kabul edilebilecek bir düzeyde olması şartıyla, belli bir meblağ ile sınırlandırılabilceği belirtilmiştir.²⁴³

²³⁸ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1463.

²³⁹ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 71; Türe, Fon, s. 3266.

²⁴⁰ Türe, Fon, s. 3270.

²⁴¹ Özkan, *İlfa*, s. 123.

²⁴² Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 902-903; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 71; Özkan, *İlfa*, s. 132.

²⁴³ Türe, Fon, s. 3276.

B. TÜRK HUKUKUNDA İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin tarafı olan işçinin sözleşmede güçsüz konumda olması ve işveren ya da üçüncü kişiler tarafından işçilik alacaklarına yapılacak müdahaleye çoğu zaman gerekli hukuki tepkiyi gösterecek güce sahip olmaması nedeniyle işçinin tek geçim kaynağı olan işçilik alacaklarının işverenin, üçüncü kişilerin hatta işçinin kendi işlemlerine karşı korunması gerekmektedir.²⁴⁴ Bunun dışında, işverene bağlı olmayan ve ülke ya da dünya genelinde yaşanan ekonomik krizlerin yaşanması veya işverenin ekonomik politikasını gerekli şekilde yönetememesi nedeniyle işçilik alacaklarının ödenememesi halinde de işçilik alacaklarının korunması önem arz etmektedir.

Bu kapsamda, yukarıda detaylı olarak anlatıldığı üzere, uluslararası platformda çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Türk Hukukunda da hem uluslararası sözleşmelere uyum sağlamak hem de sosyal hukuk devleti ve toplumsal eşitliğin bir gereği olarak işçilik alacaklarının korunması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapma gereği duyulmuştur.²⁴⁵ Nitekim, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 5. maddesinde, devletin temel amaç ve görevleri sayılırken, kişinin temel hak ve hürriyetlerini sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan her türlü sosyal, siyasi ve ekonomik engelleri kaldırmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

Anayasanın 2. maddesinin gerekçesinde tanımlanan sosyal hukuk devletinin gereği olarak, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bakımını sağlamak amacıyla işverenin emir ve talimatıyla bağlı kalarak çalışmak zorunda olan ve bağlı olduğu işverenine karşı güçsüz konumda olan işçinin haklarının korunması gerekmektedir.²⁴⁶ İşverene bağımlı olarak iş görme edimini yerine getiren işçinin en temel hakkı, bu edim ve bağımlılık ilişkisi sonucunda hak kazandığı başta ücret olmak üzere işçilik alacaklarıdır.²⁴⁷ İşçinin hak kazandığı işçilik alacağı hakkının önemine

²⁴⁴ İzveren, *İş 1974*, s. 144-145; Kamil Turan, *Ferdi İş Hukuku*, Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 1993, s. 99 (Ferdi İş); Akyiğit, *C. I*, s. 51; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 695; Narmanlioğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 282; Sümer, *İş 2016*, s. 83.

²⁴⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 151; İzveren, *İş 1974*, s. 144; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 143; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 105.

²⁴⁶ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 2-3; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 21; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 7; Süzek, 18. b., s. 14; Akyiğit, *C. I*, s. 51.

²⁴⁷ Çenberci, 1984, s. 458-459; İzveren, *İş 1974*, s. 131.

binaen Anayasanın 55. maddesinde düzenlenen hükümde, devletin, işçilerin yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli olan tüm tedbirleri alması gerektiği vurgulanmıştır.

Anayasanın ilgili hükümleri uyarınca çeşitli kanunlarda işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerde işçilik alacakları, sadece işverene karşı değil, işverene bağlı olmayan diğer etkenlere karşı da koruma altına alınmıştır.²⁴⁸

2. İşçilik Alacaklarının İşverenin, Üçüncü Kişilerin ve İşçinin Kendi İşlemlerine Karşı Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

a. Ücretin Ödenmesi ile İlgili Düzenlemeler

İşçiye ödenecek olan ücretin miktarı, işçi ve işveren tarafından kurulan sözleşmede kural olarak serbestçe kararlaştırılabilmektedir.²⁴⁹ Ancak, ücret miktarının taraflarca belirlenmesi, ücrette adaletin sağlanması amacıyla asgari ücret kurumu ile sınırlandırılmıştır.²⁵⁰ ILO'nun amaç ve hedeflerinin açıklandığı Filadelfiya Bildirgesi'nde de belirlendiği üzere, işçilere asgari yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin verilmesi gerektiği bildirilmiştir.²⁵¹ Türkiye tarafından onaylanan ILO'nun 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi²⁵² ve 99 sayılı Asgari Ücret Tespit Mekanizması Sözleşmesi'nde²⁵³ de asgari ücretin tespiti usulü ile ilgili detaylı düzenlemelere yer verilmiştir.²⁵⁴

İşçiye ödenecek olan ücretin, işçinin yaptığı işe uygun ve insana yaraşır bir şekilde yaşamalarını ve geçimini sağlayacak düzeyde olması gerekmektedir.²⁵⁵ Bu nedenle, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak Devletin, işçilerin adaletli bir ücret

²⁴⁸ Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 315; Turan, *Ferdi İş*, s. 99.

²⁴⁹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 285.

²⁵⁰ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 82; Sami Narter, *Çalışanlar İçin Ücretler*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2015, s. 11 (Ücret); Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 144.

²⁵¹ Saymen, *İş 1954*, s. 489.

²⁵² Sözleşmenin tam metni için bkz.:

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377243/lang--tr/index.htm

²⁵³ Sözleşmenin tam metni için bkz.:

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377268/lang--tr/index.htm

²⁵⁴ Yavuz, *Konkordato*, s. 42-43.

²⁵⁵ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 110; Arda, *Ücret Hakkı*, s. 9; Esener, 1973, s. 190.

elde etmeleri için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü vardır.²⁵⁶ Bu çerçevede Anayasanın 55. maddesinin son fıkrasında düzenlenen hüküm uyarınca, "Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde" bulundurulacaktır.²⁵⁷ Aynı şekilde, İşK'nın 39. maddesinde düzenlenen hükümde, iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ödenecek ücretlerin asgari sınırının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile en geç iki yılda bir belirleneceği ve işçilere ödenecek olan ücretin, komisyon tarafından belirlenen miktardan daha az olamayacağı kabul edilmiştir.²⁵⁸

01.08.2004 tarihinde 25540 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4. maddesinin d bendinde asgari ücret, "*İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti*" olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, asgari ücretin tespitinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzeltilmesinin amaçlanması gerekmektedir.²⁵⁹ Böylece, işçiye ödenecek olan ücretin, kurum tarafından tespit edilen asgari miktardan daha az olacak şekilde ödenmesi engellenmiştir.²⁶⁰

İş sözleşmesinin en önemli unsuru olan ücretin işçiye gerektiği şekilde ve dönemde ödenmesi amacıyla, ILO' nun 95 sayılı Sözleşme'sine uygun bir şekilde, İşK' da ve diğer kanunlarda çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.²⁶¹ Bu çerçevede İşK' nın 32. maddesi ile TBK'nın 406 ve 407. maddesinde, ücretin sadece para ile ödenebileceği ve temel ücretin aynı olarak ödenemeyeceği, ödemelerin işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödeneceği düzenlenmiştir.²⁶² Maddenin devamında ücretin en

²⁵⁶ Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 144; İzveren, *İş 1974*, s. 144.

²⁵⁷ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 233; Yavuz, *Konkordato*, s. 48.

²⁵⁸ Sümer, *İş 2016*, s. 80; Durmuş Özcan, *İş Hukukunda İşçilik Alacakları*, 3. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2015, s. 269 (İşçilik Alacakları); Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 289.

²⁵⁹ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 101; İzveren, *İş 1974*, s. 146; Arda, *Ücret Hakkı*, s. 379.

²⁶⁰ Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 12. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018, s. 220; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 233; Sümer, *İş 2016*, s. 80; İzveren, *İş 1974*, s. 133; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 144; Uğur Ocak, *İşçilik Alacakları*, C. I, Ankara: Kalkan Matbaacılık, 2013, s. 664 (C. I); "*Kabule göre, yasa gereği işçinin asgari ücretin altında bir ücret ile çalıştırılması mümkün olmadığından, fesih tarihinde brüt asgari ücret 488,70 TL iken, brüt 400 TL üzerinden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*" (Yarg. 9. H.D., 2008/32003 E., 2010/20694 K., 28.06.2010 T. Kararı, Ocak, C. I, s. 671-672).

²⁶¹ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 98; Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, C. II. 4. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2015, s. 1514 (C. II).

²⁶² Turan, *Ferdi İş*, s. 95-96; Ekonomi, C. I, s. 120; İzveren, *İş 1974*, s. 143; Saymen, *İş 1954*, s. 505; Çenberci, 1984, s. 474; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 225; Süzek, 19. b., s. 376; Özcan, *Şerh*, s. 631; Ücret, Prim,

geç ayda bir ödeneceği, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ise işçinin ücreti ile sözleşme veya kanundan doğan ve para ile ölçülebilen diğer menfaatlerinin ödenmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir.²⁶³

İşveren tarafından işçiye ödenen ücretin kapsamı ile ilgili bilgilerin işçiye bildirilmesi gerekmektedir.²⁶⁴ Bu nedenle işveren, işçiye ödeyeceği ücret ile ilgili işçiye bilgilendirme ve aydınlatma yükümlülüğü altındadır.²⁶⁵ Bu kapsamda düzenlenen İŞK'nın 37. maddesine göre, işveren, yaptığı her ödeme ile ilgili işçiye ücret hesabını gösteren bir hesap pusulası vermekle yükümlü tutulmuştur.²⁶⁶ Aynı kapsamda TBK'nın 407. maddesinde de düzenleme yapılmıştır. Söz konusu hükümde, her ödeme döneminde işçiye hesap pusulası verileceği belirtilmiştir.²⁶⁷ Ücretin ödenmesi ile ilgili işverene yüklenen tüm bu yükümlülükler ile işçinin ücretinin koruma altına alınması, işçinin aldığı ücret ile ilgili bilgilendirilmesi ve kayıt dışı ödemelerin engellenmesi amaçlanmıştır.²⁶⁸

b. Ücrette İndirim Yapılamamasına İlişkin Düzenlemeler

İŞK' nın 62. maddesinde, ilgili maddede belirtilen durumlarda işverenin tek taraflı olarak işçinin ücretinde indirim yapamayacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.²⁶⁹ Söz konusu hükme göre, İŞK' nın 63. maddesi uyarınca kırk beş saat olan

İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik'in 10. maddesine göre, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının en az beş olması halinde ödemelerin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarının bankalar aracılığıyla ödenmelidir. (Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 227).

²⁶³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 145; Saymen, *İş 1954*, s. 508; Turan, *Ferdi İş*, s. 97; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 99-100.

²⁶⁴ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 307; Ekonomi, C. I, s. 125; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 549; Özcan, *Şerh*, s. 678; Çenberci, 1984, s. 545; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 377.

²⁶⁵ Günay, C. II, s. 1772; Turan, *Ferdi İş*, s. 98; İzveren, *İş 1974*, s. 143; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 97.

²⁶⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 666; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 127; Güven, Aydın, Bireysel, s. 125; Ekonomi, C. I, s. 125; "4857 sayılı İş Kanununun 37 nci maddesine göre, işçiye ücretin elden ya da banka kanalıyla ödenmesi durumunda, ücret hesabını gösteren imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıyan "ücret hesap pusulası" verilmesi zorunludur. Uygulamada çoğunlukla "ücret bordrosu" adı altında belgeler düzenlenmekte ve periyodik ödemelerde işçinin imzası alınmaktadır. Banka aracılığı ile yapılan ödemelerde banka kayıtları da ödemeyi gösteren belge niteliğindedir. Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir." (Yarg. 9. HD., 2009/38405 E., 2012/2550 K., 01.02.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi., S. 34, 2012/3, s. 219).

²⁶⁷ Ekonomi, C. I, s. 125; Turan, *Ferdi İş*, s. 98.

²⁶⁸ Günay, C. II, s. 1772.

²⁶⁹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 222; Özcan, *Şerh*, s. 799-800; "İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yasaya uygun açık bir düzeleme olmadığı sürece işçinin ücretinden her ne ad altında olursa olsun bir

haftalık çalışma süresinin, yasal düzenlemeyle veya işverenin tek taraflı iradesiyle daha aşağı sınırlara indirilmesi halinde işveren tarafından çalışma süresinin azaldığı ileri sürülerek ücrette indirim yapılamayacaktır.²⁷⁰

İşK. m. 62'de devamında, işverene düşen kanuni bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle veya İşK. hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinde her ne şekilde olursa olsun indirim yapılamayacağı belirtilmiştir. Buna göre işveren, örneğin işçinin vücut bütünlüğünün korunması amacıyla gerekli önlemleri alması ya da iş güvenliğinin sağlanması amacıyla işçiye gerekli eğitimlerin verilmesi amacıyla yapmış olduğu ödemeler karşılığında işçi ücretinde indirim gidemeyecektir.²⁷¹ Aynı şekilde, Kanundan doğan izin haklarını kullanması gibi işçinin çalışmamasına rağmen ücrete hak kazandığı durumlarda da ücretinde indirim yapılamayacaktır.

Görüldüğü üzere, İşK. m. 62'de yer alan işçinin ücretinde indirim yapılamayacağına ilişkin düzenleme, işverenin tek taraflı iradesiyle ücrette indirim yapamayacağına ilişkindir. Nitekim, söz konusu değişiklik İşK' nın 22. maddesinde düzenlenen çalışma koşullarında esaslı değişikliklerden kabul edilmektedir. Dolayısıyla, yapılacak olan indirimin işverenin tek taraflı iradesiyle, diğer bir deyişle işçinin yazılı onayı olmaksızın yapılması mümkün değildir. Ücrette indirim, sadece işçinin onayıyla yapılabilecektir.²⁷²

c. Ücretin Takas Edilemeyeceğine İlişkin Düzenlemeler

TBK'nın 139 ve devamı maddelerinde düzenlenen takas, tarafların birbirinden para veya aynı türden başka bir alacağı olması halinde, taraflardan birinin iradesiyle az

kesinti yapılamaz. Davacının cüretinden dernek aidatı adıyla yapılan kesintinin iadesi gerekir." (Yarg. 9. H.D., 2010/37070 E., 2010/28581 K., 11.10.2010 T. Kararı, Özcan, Şerh, s. 801.

²⁷⁰ Süzek, 19. b., s. 397; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 316; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 130; Çenberci, 1984, s. 657; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 576; Günay, C. II, s. 2183; Turan, *Ferdi İş*, s. 102.

²⁷¹ Süzek, 19. b., s. 397; Sümer, *İş 2016*, s. 87.

²⁷² Süzek, 19. b., s. 397; Özcan, Şerh, s. 800; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 84; "4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek koşuluyla ücrette indirim yapabilirler. Zira işyerinin ekonomik koşulları bunu zorunlu kılabilir ve işçi işsiz kalmamak için işçi bunu kabul edebilir." (Yarg. HGK., 2016/50 E., 2017/1116 K., 14.06.2017 T. Kararı, khyk.kazancihukuk.com, Erişim Tarihi: 15.11.2021).

olan borcun çok olana mahsup edilmesiyle sona erdirilmesi işlemidir.²⁷³ TBK'nın 139. maddesine göre, *"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."* Maddenin devamında, alacaklardan birinin çekişmeli olması halinde dahi takasın ileri sürülebileceği belirtilmiştir.

Alacaklının rızasıyla takas edilebilen alacakların düzenlendiği TBK'nın 144. maddesinde işçi alacaklarına da yer verilmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, işverene aynı zamanda borçlu olan işçinin borcunun ücret alacağıyla takas edilebilmesi, işçinin rızasına bağlıdır.²⁷⁴ Bu nedenle, işverenin, işçinin rızası olmaksızın işçiden olan alacağını ücret alacağıyla takas etmesi mümkün değildir.²⁷⁵ TBK'nın 407. maddesinin 2. fıkrasında da işçinin rızası olmadan işverenin işçiden olan alacağı ile ücret borcunu takas edemeyeceği düzenlenmiştir.

İşçinin rızası olmaksızın işverenin işçiden olan alacağı ile ücret borcunu takas edemeyeceğinin istisnası, TBK'nın 407. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, işçinin kasıtlı hareketi sonucunda işverenin zarara uğramış olduğunun mahkeme kararıyla tespit edilmesi halinde, işveren zarardan doğan alacağını işçinin rızası olmaksızın ücret alacağıyla takas edilebilecektir.²⁷⁶

İşverenin işçiden olan alacağını ücret ile takas edebilmesi, ücret alacağının haczedilebilir kısmı ile sınırlıdır.²⁷⁷ TBK'nın 407. maddesinde belirtilen bu sınırlama uyarınca işveren, TBK'nın 410. maddesi gereğince sadece ücretin dörtte birine denk gelen kısmı takas edebilecektir. Her ne kadar söz konusu sınır işçinin kasten sebebiyet verdiği zarardan doğan alacaklar için öngörülmüşse, doktrinde de belirtildiği üzere, işçinin rızası ile gerçekleştirilen takas işleminde de dikkate alınmalıdır.²⁷⁸ Belirtmek gerekir ki ilgili hükümlerde sadece ücret alacaklarına takas sınırlaması getirilmekte

²⁷³ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, 12. b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014, s. 584 (Borçlar Hukuku C. I); Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 129; *"İki kişinin karşılıklı ve aynı cinsten muaccel olan borçlarının birbirini karşıladığı oranda, taraflardan birinin tek taraflı irade açıklamasıyla sona erdirilmesine takas denilmektedir."* (Yarg. 8. HD., 2016/8207 E., 2016/11283 K., 27.06.2016 T. Kararı, khyk.kazancihukuk.com, Erişim Tarihi: 15.11.2021).

²⁷⁴ Saymen, *İş 1954*, s. 511; Özcan, *Şerh*, s. 632; Narter, *Ücret*, s. 24.

²⁷⁵ Turan, *Ferdi İş*, s. 100; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 148.

²⁷⁶ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 126; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 698; Ekonomi, C. I, s. 129; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, *28. b.*, s. 231; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 543.

²⁷⁷ Ekonomi, C. I, s. 129; Saymen, *İş 1954*, s. 511.

²⁷⁸ Süzek, *18. b.*, s. 378; Ekonomi, C. I, s. 129; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 314.

olup, kıdem tazminatı gibi, ücret alacağı dışındaki diğer işçilik alacaklarında TBK'nın 407. maddesinin 2. fıkrasında belirtilen sınırlama geçerli olmayacaktır.²⁷⁹ Böyle bir durumda işveren, işçiden olan alacağını işçinin rızası olmaksızın ve TBK'nın 407. maddesinin 2. fıkrasında belirlenen sınırlamaya tabi olmaksızın ücret dışındaki diğer işçilik alacaklarıyla takas edebilecektir.²⁸⁰

d. Ücret Kesme Cezasına İlişkin Düzenlemeler

İşyerinde çalışma düzenini sağlamakla yükümlü olan işveren, bu yükümlülüğü gereği gibi yerine getirebilmek amacıyla yönetim yetkisi kapsamında disiplinin sağlanması amacıyla disiplin cezası verme yetkisini kullanabilecektir.²⁸¹ İşçinin ücretinde kesinti yapılmak suretiyle verilecek olan disiplin cezalarının keyfi ve herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın verilmesi, işçinin ücretinde haksız ve kötüniyetli olarak kesinti yapılmasına neden olabilecektir.²⁸² Bu nedenle, İşK'nın 38. maddesinde düzenlenen hükümle ücreti koruyucu tedbirler alınmıştır.

İşK'nın 38. maddesine uyarınca, toplu veya bireysel iş sözleşmesinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası verilemeyecektir.²⁸³ İşverenin toplu veya bireysel iş sözleşmesine dayanarak verdiği ücret kesme cezası, bir ayda iki gündelikten veya parça başına ya da yapılan işin miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacaktır (md. 38/2). Kesinti yapılacak olan ücret, işçinin temel ücret alacağıdır Dolayısıyla, temel ücrete ek olarak ödenen prim, ikramiye gibi ek

²⁷⁹ Özcan, Şerh, s. 632; "İşçi ücretlerinden takas mahsup yönünden bazı yasal sınırlamalar olsa da yasal sınırı aşmamak kaydıyla mahsup mümkün olduğu gibi, ücret dışında kalan tazminat ve alacaklardan mahsup yapılabilmesi mümkündür." (Yarg. 9. H.D., 2012/26220 E., 2014/18765 K., 10.06.2014 T. Kararı, Narter, Ücret, s. 58).

²⁸⁰ "Dava tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 6098 sayılı Kanunu'nun 144. maddesi, takas def'i yönünden sadece işçi ücretlerine sınırlama getirmekte olup, kıdem ve ihbar tazminatı alacağına karşı ileri sürülen takas def'inin değerlendirilmesi gerekir." (Yarg. 22. HD., 2018/604 E., 2018/8654 K., 16.04.2018 T. Kararı, khyk.kazancihukuk.com, Erişim Tarihi: 15.11.2021).

²⁸¹ Güven, Aydın, Bireysel, s. 129; Süzek, 19. b., s. 396; Günay, C. II, s. 1775.

²⁸² Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 317; Demircioğlu, Centel, İş Hukuku, s. 150.

²⁸³ Esener, 1973, s. 189; Saymen, İş 1954, s. 207; İzveren, İş 1974, s. 157; Turan, Ferdi İş, s. 100; Süzek, 19. b., s. 396; Tunçomağ, Centel, İş Hukukunun Esasları, s. 129; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel, s. 154; İbrahim Eşmelioğlu, Gerekçeli Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı, Ankara: Seçkin Kitabevi, 1986, s. 471 (İş Kanunları); Yelekçi, İlhami Yelekçi, Şerh, s. 385; "İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yasaya uygun açık bir düzenleme olmadığı sürece işçinin ücretinden her ne ad altında olursa olsun bir kesinti yapılamaz." (Yarg. 9. H.D., 2010/37070 E., 2010/28581 K., 11.10.2010 T. Kararı, Özcan, İşçilik Alacakları, s. 299).

ödemeler ile diğer ücret alacakları ve tazminat alacaklarında kesinti yapılması mümkün değildir.²⁸⁴

Ücret kesme cezası verilmesi halinde işverenin yapılacak kesintiyi sebepleriyle birlikte işçiye derhal bildirmesi gerekmektedir (md. 38/2).²⁸⁵ İşverenin bildirim yükümlülüğü ile işçinin, aleyhine yapılmış olan kesinti işlemine karşı itiraz etme hakkının tanınması amaçlanmıştır.²⁸⁶ Ücret kesme cezasının işçiye hiç bildirilmemiş olması veya bildirimde gösterilen gerekçenin geçersiz olması halinde işçi, yasal yollara başvurarak kesintinin iptalini talep edebilecektir.²⁸⁷

Yapılan kesintiler sonucu elde edilen paraların, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetler için kullanılmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılması gerekmektedir (md. 38/3).

e. Ücretin Haczedilememesi, Devredilememesi ve Rehnedilememesine İlişkin Düzenlemeler

Ücret alacağının işveren, üçüncü kişiler veya işçinin kendi işlemlerine karşı korunmasına ilişkin düzenlenen hükümlerden en önemlilerinden biri, ücretin haczine, devrine ve rehnedilmesine ilişkin düzenlemelerdir.

Haciz, kesinleşen bir icra takibinin konusu olan para alacağının ödenmesini sağlamak amacıyla, icra takibinin başlatıldığı icra dairesince borçlunun malvarlığına alacak miktarınca hukuki olarak el konulmasıdır.²⁸⁸ TBK. 183 ve devamında düzenlenen alacağın devri, alacaklının borçludan olan alacağını bir başkasına aktarması olarak tanımlanmaktadır.²⁸⁹ 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun²⁹⁰ 954 ve devamı maddelerinde düzenlenen alacağın rehni ise alacağın teminat altına alınması amacıyla

²⁸⁴ Çenberci, 1984, s. 552-553; Saymen, kanunda geçen ücret tabirinin, geniş anlamda ücret olarak anlaşılması gerektiği, bu nedenle, ücret eklerinden de kesinti yapılabileceğini ileri sürmüştür. (Saymen, *İş 1954*, s. 207-208).

²⁸⁵ Turan, *Ferdi İş*, s. 101; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 553; Saymen, *İş 1954*, s. 207; Günay, *C. II*, s. 1775; Özcan, *Şerh*, s. 680; Çenberci, 1984, s. 553; İzveren, *İş 1974*, s. 157.

²⁸⁶ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 107; Çenberci, 1984, s. 553; G. Çağlar Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 159.

²⁸⁷ Saymen, *İş 1954*, s. 207.

²⁸⁸ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 236; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 196; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1182-1183.

²⁸⁹ M. Kemal Oğuzman, M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 2, 10. b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013, s. 543 (Borçlar Hukuku C. II).

²⁹⁰ 08.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı R.G.

kurulan ve alacaklısına rehnedilen alacağı icra vasıtasıyla paraya çevirerek alacağı tahsil etme yetkisi veren taşınır rehin hakkıdır.

Uygulamada çoğu zaman işçiden alacaklı olan işveren veya üçüncü kişilerce, alacağın tahsili amacıyla başlatılan icra takibinde işçinin işçilik alacaklarının haczedildiği görülmektedir. Yine, işçinin banka ve buna benzer kurum ve kuruluşlardan kredi çekmek amacıyla çoğu zaman işçilik alacaklarını teminat olarak gösterdiği de sıklıkla görülmektedir. Bu gibi durumlarda, işçinin tek geçim kaynağı olan ücret alacağının hiçbir sınırlamaya tabi olmaksızın haczedilmesi, devredilmesi veya rehnedilmesi, işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini tehlikeye atabilecektir.²⁹¹

Kanun koyucu, bu durumun önüne geçmek ve ücret alacağının korunması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapmıştır.²⁹² Bu amaçla düzenlenen İşK' nın 35. maddesinde ücret alacağının haczi sınırlandırılmıştır.²⁹³ Buna göre, işçilerin aylık ücretinin dörtte birinden fazlası işçiden alacaklı olan işveren veya üçüncü kişiler tarafından haczedilemeyecektir (md. 35).²⁹⁴ TBK'nın 410. maddesinde de işçi ücretlerinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği belirtilmiştir.²⁹⁵ İİK'nın 83. maddesinde, İşK'da düzenlenen hükümden farklı olarak, ücret alacaklarının, işçi ve ailesinin geçinmesi için gerekli olan ve icra müdürlüğünce takdir edilen miktar indirildikten sonra kalan miktarın haczedilebileceği ve haczedilecek miktarın ücret alacağının dörtte birinden az olamayacağı belirtilmiştir (md. 83/1-2).²⁹⁶ Bu düzenleme, İşK. ve TBK'da düzenlenen emredici nitelikteki hükme aykırı olarak, alacaklılara ücret alacağının en az dörtte birini, diğer bir deyişle ücret alacağının dörtte birinden fazlasını haczetme imkanı vermektedir. Ancak, doktrinde²⁹⁷ ve Yargıtay uygulamasında²⁹⁸ da

²⁹¹ Ercan Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, C. II, 3. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008, s. 1584 (C. II); Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 126; Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 167; Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 227.

²⁹² Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 108; Özcan, *Şerh*, s. 673; Saymen, *İş 1954*, s. 511; Arda, *Ücret Hakkı*, s. 381.

²⁹³ Selçuki, *İş Kanunu*, s. 541; Saymen, *İş 1954*, s. 511; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1190.

²⁹⁴ Çenberci, 1984, s. 538; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 361; Turan, *Ferdi İş*, s. 102; Narter, *Ücret*, s. 23; Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 271; Deynekli, *İflasın Etkisi*, s. 43.

²⁹⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 699; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 126; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 130-131.

²⁹⁶ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 209.

²⁹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 699; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 126.

²⁹⁸ "Takip alacaklısı R. B. takip borçlusu M. T.'in çalıştığı E... Jeoteknik Hizmetler Ltd Şti'ndeki maaş ve ücret alacağının haczini İ.İ.K.nun 89. maddesi uyarınca talep etmiş, üçüncü kişi J... Hizmetler Ltd Şti

kabul edildiği üzere, işçi ücretinin haczine ilişkin İşK. ve TBK'da yer alan düzenleme özel nitelikte ve yeni tarihli kanun olması nedeniyle, işçi ücretinin haczinde bu düzenlemeler dikkate alınacaktır.²⁹⁹

İcra dairesince, işçinin ücretinin dörtte birini aşacak şekilde haciz işlemi yapılması halinde işçi, İİK'nın 16. maddesi uyarınca İcra Mahkemesinde süresiz şikayet yoluna başvurabilecektir.

İşK'nın 35. maddesinde, işverenin veya üçüncü kişinin alacağının tahsili amacıyla ücret alacağının haczinin sınırlandırılmasıyla birlikte, işçinin kendi iradesiyle ücret alacağını başkasına devir veya temlik etme yetkisi de sınırlandırılmıştır.³⁰⁰ Bu çerçevede işçi, ücret alacağının dörtte birinden fazlasını başkasına devredemeyecektir (md. 35). TBK'nın 410. maddesinde de işçinin ücret alacağının dörtte birinden fazlasını başkasına devredemeyeceği ve rehnedilemeyeceği belirtilmiştir.

İşK'nın 35. maddesi ile TBK'nın 410. maddesinde işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler için hakim tarafından takdir edilecek miktarın haczedilemeyecek miktara ayrıca ekleneceği belirtilmiştir.³⁰¹ Böylelikle ilgili hükümle sadece işçi değil, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de koruma kapsamına alınmıştır.³⁰²

Söz konusu hükümler mutlak emredici nitelikte olup, işçinin onayı olsa dahi ücret alacağında kanunda öngörülen sınırı aşan düzeyde haciz işlemi yapılamayacaktır.³⁰³ Bu kuralın tek istisnası ise nafaka alacakları olup, nafaka alacaklısı

İ.İ.K.nun 89/3 haciz ihbarnamesinin tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde iş bu menfi tespit davasını açmıştır. Maaş ve ücret alacakları dışındaki diğer alacakların İ.İ.K.nun 89. maddesi uyarınca haczi mümkün ise de maaş ve ücret haczi için İ.İ.K.nun 83 ve 355. maddelerinde özel bir düzenleme bulunduğu için maaş ve ücret haczinde İ.İ.K.nun 89. maddesindeki prosedür uygulanmaz. İşçi alacakları yönünden 4857 Sayılı İş Kanunun 35. maddesinde işçilerin ücret alacaklarının 1/4 ünden fazlasının haczedilemeyeceği açıkça hükme bağlanmıştır. Mahkemece, İ.İ.K.nun 83 ve 355. madde hükümleri gözetilerek davacı üçüncü kişinin ücret alacağından dolayı İ.İ.K.nun 89. maddesi uyarınca sorumlu tutulamayacağı gözetilerek talebin kabulü gerekirken kısmen kabulüne karar verilmesi isabetli değildir." (Yarg. 19. H.D., 2010/13379 E., 2011/8079 K., 15.06.2011 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 16.05.2022)

²⁹⁹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 315-316; Mustafa Kılıçoğlu, Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, C. II, 1. b., İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008, s. 569 (Şerh II); Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 126.

³⁰⁰ Saymen, *İş 1954*, s. 513; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 131; Süzek, 18. b., s. 377; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 126; Ekonomi, C. I, s. 128; Turan, *Ferdi İş*, s. 102.

³⁰¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 231; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 699; Ekonomi, C. I, s. 128; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 315.

³⁰² Süzek, 19. b., s. 388; Kılıçoğlu, Şenocak, *Şerh II*, s. 568; Çenberci, 1984, s. 539; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 362.

³⁰³ Eşmelioğlu, *İş Kanunları*, s. 451; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 315.

kanunda öngörülen sınırlamaya tabi olmaksızın ücret alacağını haczedebileceği gibi işçi de ücret alacağının tamamını nafaka alacaklısına devir veya temlik edebilecektir.³⁰⁴

Kanunda hangi ücret alacaklarının sınırlamaya tabi olduğuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Doktrinde bir görüşe göre, Kanun metninde yer alan ücret tabirinden, aksine bir düzenleme olmadığı için asıl ücretin anlaşılması gerekmektedir. Bu nedenle, ilgili metinde geniş anlamda ücretten bahsedilmediği için, kanundaki sınırlama sadece asıl ücret için geçerli olacaktır. Bu görüşü savunalar, kanuni düzenlemeyi eleştirerek, diğer ücret alacaklarının da bu sınırlamaya tabi olması gerektiğini ileri sürmüştür.³⁰⁵

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise asıl ücret alacağı ile birlikte diğer ücret alacaklarının da sınırlamaya tabi olması gerektiğini, bu durumun işçinin ücret alacağını koruma amacıyla düzenlenen hükmün amacına daha uygun olacağını kabul etmiştir.³⁰⁶ *Kanımızca*, kanunda yer alan sınırlamanın sadece asıl ücreti değil, diğer ücret alacaklarını da kapsamı, büyük bir oranı asgari ücretle çalışan ve asıl ücretten çok aldıkları ek ücret ile geçimini sağlamaya çalışan işçilerin korunması için büyük önem arz etmektedir. Nitekim, sadece asıl ücretin sınırlamaya tabi tutularak, diğer ücretlerin tamamen haczine, devrine veya rehnine cevaz verilmiş olması, işçinin ücret alacağının korunması amacını sekteye uğratacaktır. Aynı şekilde, Kanunda yer alan düzenlemenin sadece asıl ücreti kapsadığının ileri sürülmesi, işçi lehine yorum ilkesine de aykırılık teşkil edecektir. Bu nedenle, Kanunda yer alan sınırlamanın, işçinin tüm ücret alacaklarını kapsadığının kabul edilmesi daha yerinde bir uygulama olacaktır.

Nitekim, Yargıtay da ikramiye, sözleşme farkı, prim gibi ücret eklerinin haczinde İşK'nın 35. maddesinde yer alan sınırlamanın dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır.³⁰⁷ Ücret niteliğinde olmayan işçinin tazminat alacakları ise Kanunda

³⁰⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 699; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 126; Ekonomi, C. I, s. 128; Saymen, *İş 1954*, s. 512; Turan, *Ferdi İş*, s. 103; İzveren, *İş 1974*, s. 158.

³⁰⁵ Çenberci, 1984, s. 538-539; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 77.

³⁰⁶ Akyiğit, C. II, s. 1585-1586; Eşmelioğlu, *İş Kanunları*, s. 451; Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 230.

³⁰⁷ "4857 sayılı Yasa'nın 32. maddesi uyarınca; ikramiye, toplu sözleşme farkı ve nema da ücretten sayılacağından onların da aynı koşullarda haczini engelleyen bir yasa hükmü yoktur. 6772 sayılı Kanun'un 4. maddesinde ise; "fazla mesai, evlilik, çocuk zamları veya primleri, aynı yardımlar, hafta ve genel tatil ücretleri gibi esas ücrete munzam tediye" haczedilemeyeceği belirlenmiştir. Bu durumda, ikramiye en fazla 1/4'ünün haczi mümkün ise de yukarıda belirtilen 4. maddedeki 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." (Yarg. 12. HD., 2016/8863 E., 2017/383 K., 16.01.2017 T. Kararı, khyk.kazancihukuk.com, Erişim Tarihi: 17.11.2021); Söz konusu

öngörülen sınırlamaya tabi olmayıp, söz konusu alacakların tamamı haczedilebileceği gibi bu işçi tarafından başkasına devredilebilecektir.³⁰⁸

3. İşçilik Alacaklarının Ödenmemesi Halinde Korunmasına ve İşçiye Tanınan Haklara İlişkin Düzenlemeler

İşçinin hak ettiği işçilik alacaklarının belirlenen dönemde işveren tarafından ödenmemesi halinde Kanunda işçiye bazı haklar ve imtiyazlar tanınmıştır. Söz konusu hükümlerle, iş sözleşmesi çerçevesinde hak ettiği alacaklarını alamayan ve işveren karşısında güçsüz konumda olan işçinin korunması amaçlanmıştır.³⁰⁹

a. İşçilik Alacağının ve Faizin Talep Edilmesi Hakkına İlişkin Düzenlemeler

Alacağın muaccel hale geldiği tarihte işveren tarafından işçilik alacaklarının ödenmemesi halinde işçi, ödenmeyen işçilik alacaklarını, hak ediş tarihinden itibaren faiziyle birlikte ödenmesini talep edebilecektir.³¹⁰

Temel ücret, ücret ekleri, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ve boшта geçen süre ücretleri ile kıdem tazminatı gibi kimi alacaklar için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanırken, yıllık izin ücreti, iş güvencesi tazminatı ve ihbar tazminatı gibi kimi alacaklar içinse yasal faiz uygulanmaktadır. Bunun dışında, ücret alacakları ile ihbar tazminatı, kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat, iş güvencesi tazminatı, yıllık izin ücretine ilişkin alacaklara faiz uygulanabilmesi, işverenin temerrüde düşürülmüş olmasına bağlıdır (TBK. md. 117/2).³¹¹ Ancak, kıdem tazminatı

kararda geçen 6772 sayılı Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 Nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun'un 4. maddesinde fazla çalışma, evlilik, hafta ve genel tatil ücretleri gibi ücret eklerinin haczedilemeyeceği belirtilse de söz konusu hüküm, kanunun 1. maddesi gereğince, sadece kamu kurumunda veya kamu kurumunun sermayesinin yarısından fazlasına sahip olduğu şirketlerde, kamu iktisadi teşebbüslerinde veya diğer kamu işyerlerinde çalışan İş Kanununa tabi olan veya olmayan işçilere uygulanacaktır. Dolayısıyla, özel sektörde çalışan işçilerin fazla çalışma ve diğer ücret alacaklarına, İşK'nın 35. maddesinde belirlenen sınırlar çerçevesinde haciz konulabilecektir.

³⁰⁸ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 386; Çenberci, 1984, s. 538; Özcan, *Şerh*, s. 673; Narter, *Ücret*, s. 24; Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 271; Selçuki'ye göre, kıdem tazminatının aksine, ihbar tazminatı işsizlik tazminatı sayıldığından ve işten ayrılan çalışanın ne kadar sürede iş bulacağı belirsiz olduğundan, ihbar tazminatı alacağının da haczedilememesi gerekmektedir. (Selçuki, *İş Kanunu*, s. 542).

³⁰⁹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 309.

³¹⁰ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 122; Günay, *C. II*, s. 1758; Özcan, *Şerh*, s. 668.

³¹¹ Süzek, 19. b., s. 381-382; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 668; Yargıtay kararlarında isabetli olarak, taraflarca işçilik alacağının ödenme tarihinin kesin olarak belirlenmiş olması halinde işverenin temerrüde düşürülmesi için ayrıca ihtarda bulunmaya gerek olmadığı belirtilmiştir; "Dava

alacaklarında alacağın muaccel hale gelmesi ya da iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat alacaklarında kazanın meydana gelmiş olması, söz konusu alacaklara faiz uygulanabilmesi için yeterli görülmüştür.³¹²

b. Ücretin İhale Makamı Tarafından Asıl İşveren ve Alt İşverene Yapılacak Ödemelerden Kesilerek Ödenmesine İlişkin Düzenlemeler

İK'nın 36. maddesinin 1. fıkrasında sayılan kamu kurum ve kuruluşları, her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinin tümünü eser sözleşmesi çerçevesinde başka bir işverene ihale edebilmektedir³¹³. İhaleyi alan işveren de başka bir alt işveren ile anlaşarak, söz konusu işlerin yapım ve onarımını bu kişilere devredebilmektedir. Bu gibi durumlarda işçilik alacakları, değişen alt işverenler tarafından çeşitli sebeplerle ödenmemektedir³¹⁴.

Böyle bir ilişkide işçilik alacaklarının korunması amacıyla işçi çalıştırmadığı için işveren sıfatını kazanmayan ihale makamı, ILO'nun 94 sayılı Kamu Makamı Tarafından Yapılan Kamu Sözleşmelerinde Çalışma Şartlarına Konulacak Esaslara İlişkin Sözleşme ile paralel olarak ihale edilen işte çalışan işçilerin müteahhit veya taşeron firma tarafından alacaklarının ödenip ödenmediğini, bordro ve diğer belgeleri kontrol ederek araştırmakla yükümlü tutulmuştur³¹⁵. İhale makamı, araştırma yükümlülüğü dışında daha çok müteahhit sıfatındaki asıl işverene hak ediş ödeneceğini işyerinde işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asarak duyurmak zorundadır (İşK. md. 36/2)³¹⁶.

dilekçesinde davaya konu ücret ve ikramiye alacakları için hak kazanma tarihlerinden itibaren faiz isteğinde bulunulmuştur. Toplu iş sözleşmesinde ücret ve ikramiye alacaklarının ödeme tarihlerinin kesin olarak belirlendiği anlaşılmaktadır. Böyle olunca Borçlar Kanunun 101. maddesi uyarınca davalı işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Mahkemece dava dilekçesinde sözü edilen istekler yönünden talep doğrultusunda hak kazanma tarihlerinden itibaren faize karar verilmesi gerekirken dava ve ıslah tarihlerinden itibaren faiz yürütülmesi hatalı olmuştur." (Yarg. 9. HD., 2009/5001 E., 2009/17850 K., 23.06.2009 T. Kararı, khyk.kazancihukuk.com, Erişim Tarihi: 17.11.2021).

³¹² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1186; Özcan, *Şerh*, s. 881; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 598-599; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 390.

³¹³ Günay, C. II, s. 1766.

³¹⁴ Eşmelioğlu, *İş Kanunları*, s. 452.

³¹⁵ Süzek, 19. b., s. 393; Özcan, *Şerh*, s. 675; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 318; Kılıçoğlu, Şenocak, *Şerh II*, s. 571; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 130; Eşmelioğlu, *İş Kanunları*, s. 453; İzveren, *İş 1974*, s. 160.

³¹⁶ Ekonomi, C. I, s. 130; Günay, C. II, s. 1766; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 373; Turan, *Ferdi İş*, s. 101.

İşçilerin ücret alacaklarının ödenmediğinin yapılan kontroller neticesinde tespit edilmesi veya işçinin başvurusuyla bu durumun anlaşılması halinde ihale makamları, her hak ediş dönemi için ödenmeyen ücret alacaklarının üç aylık tutarını asıl işverenin hak edişinden ödemek zorundadır (İşK. md. 36/2).³¹⁷ Söz konusu hüküm ile ihale makamları, işçinin ödenmeyen üç aylık ücret alacağından sorumlu tutulmuştur.³¹⁸

Kanun metninde ücret alacağından bahsedildiğinden ihale makamları, ücret alacağı dışında ödenmeyen diğer işçilik alacaklarından sorumlu değildir.³¹⁹ İlgili hükümde geçen ücret alacağı, temel ücret olarak kabul edilmektedir.³²⁰ Bu nedenle temel ücret dışında kalan prim, ikramiye gibi ücret ekleri ile fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti gibi diğer ücret alacakları yönünden de ihale makamının sorumluluğu bulunmamaktadır.³²¹ Belirtmek gerekir ki, maddede geçen ücret kavramının geniş anlamda ücret olarak kabul edilmesi, işçilik alacaklarının korunması amacına ve işçi lehine yorum ilkesine daha isabetli olacaktır.³²²

İşK.'nın 36. maddesinin 3. fıkrasında, müteahhitlerin, ihale makamındaki her çeşit teminat ve hak edişleri üzerinde yapılacak devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibinin, bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade edeceği belirtilerek işçinin ödenmeyen ücret alacakları koruma altına alınmıştır.³²³ Aynı şekilde maddenin 4. fıkrasında, işverenin üçüncü kişiye olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibinin, işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade edeceği belirtilmiştir.³²⁴

³¹⁷ Çenberci, 1984, s. 542; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 548; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 120.

³¹⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 701-702; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153; Narter, *Ücret*, s. 26; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 318; Turan, *Ferdi İş*, s. 101.

³¹⁹ Akyiğit, *C. II*, s. 1595-1596; Günay, *C. II*, s. 1766; Sabahattin Yürekli, "İşçi Ücretlerinde Öncelik Hakkı", *Prof. Dr. Nihal Uluocak'a Armağan*, İstanbul: 1999, s. 463 (Öncelik Hakkı).

³²⁰ Özcan, *Şerh*, s. 675.

³²¹ Süzek, 19. b., s. 382; Akyiğit, *C. II*, s. 1596; Kanun maddesinde geçen ücret alacağı teriminin, sadece çıplak ücreti değil, işçinin tüm parasal haklarını kapsamı gerektiğine ilişkin ileri sürülen görüş için bkz., Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 137.

³²² Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 117.

³²³ Akyiğit, *C. II*, s. 1601-1602; Kılıçoğlu, Şenocak, *Şerh II*, s. 572; Ekonomi, *C. I*, s. 130-131; Günay, *C. II*, s. 1767; Turan, *Ferdi İş*, s. 101.

³²⁴ Selçuki, *İş Kanunu*, s. 548; Günay, *C. II*, s. 1767; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319-320.

c. Ücretin İşverenler Tarafından Alt İşverene Yapılacak Ödemelerden Kesilerek Yapılmasına İlişkin Düzenlemeler

İşK' nın 36. maddesine 10.09.2014 tarihinde 6552 sayılı Kanun ile eklenen 5. fıkrasında, asıl işveren konumunda olan kamu ve özel kurum ve kuruluşlara, alt işveren ve asıl işveren arasındaki müteselsil sorumluluğa ilişkin İşK' nın 2. maddesinin 6. fıkrasıyla birlikte yeni bir yükümlülük getirilmiştir.³²⁵ Söz konusu hükümde asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmekle yükümlü tutulmuştur.³²⁶

Ücret alacaklarının ödenip ödenmediğini aylık olarak resen araştırmak zorunda olan işveren, yaptığı araştırma veya işçinin başvurusu üzerine ücret alacağının alt işveren tarafından ödenmediğini tespit ederse, ödenmeyen ücret alacaklarını alt işverenin hak edişinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmak zorundadır.³²⁷ Böylelikle işçinin ücret alacakları, asıl işverenin müteselsil sorumluluğuyla birlikte, alt işverenin hak edişi üzerinden koruma altına alınmaya çalışılmıştır. (İşK. md. 36/6)

İşK'nın 36. maddesinin 1. ve 2. fıkrasında düzenlenen yükümlülükler, işveren niteliği taşımayan kamu kuruluşlarının sadece yapım ve onarım işlerinde uygulanırken, İşK'nın 36. maddesinin 5. fıkrasında düzenlenen yükümlülükler ise tüm asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde uygulanmaktadır. Ayrıca, İşK' nın 36. maddesinin 2. fıkrasında ihale makamının sorumluluğu işçinin ödenmeyen üç aylık ücret alacağıyla sınırlı tutulmuşken, 5. fıkra düzenlenene asıl işverenin sorumluluğunda herhangi bir sınırlama öngörülmemiştir.³²⁸

d. İş Görmekten Kaçınma Hakkına İlişkin Düzenlemeler

İş sözleşmesiyle iş görme borcu edimini yükümlenen işçi, bu edim karşısında hak ettiği işçilik alacaklarının sözleşmenin diğer tarafı olan işveren tarafından ödenmemesi halinde iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.³²⁹

³²⁵ Süzek, 19. b., s. 394-395.

³²⁶ Günay, C. II, s. 1768; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel, s. 154.

³²⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 233.

³²⁸ Süzek, 19. b., s. 395.

³²⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 235; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 230; Özkan, *İflas*, s. 64; Sarper Süzek, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 56 (2007), s. 210 (Ücretin Ödenmemesi); Deynekli, *İflasın Etkisi*, s. 43.

İşK. m. 34'e göre; "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.". İşçinin iş görmekten kaçınabilmesi, işçilik alacağının muaccel hale gelmiş olmasına ve muaccel hale gelen alacağın mücbir sebepler dışında muacceliyet tarihinden itibaren yirmi gün içinde ödenmemiş olmasına bağlıdır.³³⁰ İşK. m. 34'te sadece ücret alacaklarının gününde ödenmemiş olmasından söz edildiğinden, muaccel hale gelen tazminat alacaklarının gününde ödenmemiş olması nedeniyle işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacaktır.³³¹ Doktrindeki görüşe ve Yargıtay uygulamasına³³² göre, temel ücret dışında ücret eklerinin ve diğer ücret alacaklarının ödenmemesi halinde de işçi İşK'nın 34. maddesinde düzenlenen iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilecektir.³³³

İşçinin iş görmekten kaçınabilmesi için işverenin ödenmesi gereken ücret alacaklarını mücbir bir neden olmaksızın ödememesi gerekmektedir.³³⁴ Dolayısıyla, işveren tarafından mücbir bir nedenin varlığı ve ücretin ödenmemesi ile bağlantısının ispat edilmesi halinde işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacaktır.³³⁵ Mücbir sebep, işverenin elinde olmayıp dıştan gelen ve önlenmesi mümkün olmayan olaylardır.³³⁶ Örneğin; deprem, sel, yangın, salgın hastalık gibi doğal afetlerin meydana gelmesi veya savaş ya da seferberlik ilan edilmesi gibi olaylar mücbir sebep olarak

³³⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 690; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 311; Günay, C. II, s. 1743; Özcan, *Şerh*, s. 667; Süzek, *Ücretin Ödenmemesi*, s. 210.

³³¹ Ünal Narmanlıoğlu, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, Özel S., 2010, s. 615, dp. 18 (Kaçınma); Günay, C. II, s. 1743.

³³² "Ödenmesi gereken tarihten üç ay geçmesine rağmen ödenmeyen genel anlamda ücret olarak kabul edilen ikramiye için işçilerin bireysel kararlarına dayalı iş görme ediminden kaçınma eylemi yasadışı grev sayılamaz. Fesih bildiriminde davacının 21.04.2004 tarihinde işyerine geldiği halde İş Kanununun 34. maddesine dayanarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması sayısal olarak toplu nitelik kazansa da yasadışı grev sayılamaz. Bu nedenle feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararına yönelik davalı vekilinin temyiz itirazları yerinde değildir." (Yarg. 1. H.D., 2005/19436 E., 2005/22753 K., 27.06.2005 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 12.05.2022); "Primlerin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 24/ II (e) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür. Yine prim ödemelerinin 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde işçinin aynı yasanın 34. maddesine göre iş görmekten kaçınma hakkı söze konu olur." (Yarg. 9. H.D., 2008/33353 E., 2010/19301 K., 17.06.2010 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 12.05.2022).

³³³ Süzek, 19. b., s. 383; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 689-690; Narmanlıoğlu, *Kaçınma*, s. 616-617; Narter, *Ücret*, s. 20.

³³⁴ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 110; Akyiğit, C. II, s. 1567; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 123.

³³⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 690; Narmanlıoğlu, *Kaçınma*, s. 618; Süzek, *Ücretin Ödenmemesi*, s. 211.

³³⁶ Kılıçoğlu, Şenocak, *Şerh II*, s. 541; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 110.

değerlendirilmektedir. Buna karşılık ekonomik kriz, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi, işverenin banka hesaplarına bloke konulması gibi olayların mücbir sebep olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.³³⁷

Ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmemesi ve mücbir bir sebebin varlığının işverence ispatlanamaması halinde işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilecektir.³³⁸ İşK' nın 34.maddesinde, ücret alamayan işçilerin iş görme borcunu yerine getirmemelerinin sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemeyeceği, iş görmekten kaçınma hakkını kullandıkları için işçinin iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği, yerine yeni işçi alınamayacağı ve bu işlerin başkasına yaptırılamayacağı belirtilmiştir (İşK. md. 34/1). 1475 sayılı Kanun'da ödenmeyen ücret alacağı için yasal faiz oranının uygulanacağı düzenlenmişse de 4857 sayılı İşK' da ödenmeyen ücret alacağı için ödeme tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanacağı kabul edilmiştir (İşK. md. 34).³³⁹ Ücretini alamayan veya eksik alan ya da geç alan işçi, İşK md. 24/2-e gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.³⁴⁰

İşçinin, ücret alacağının mücbir bir sebep olmaksızın ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ödenmemiş olması nedeniyle iş görmekten kaçınması halinde iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilemeyecek, yerine ayrı bir işçi çalıştırılamayacak ve bu işler başkasına yaptırılamayacaktır (md. 34).

e. Hapis Hakkına İlişkin Düzenlemeler

Hapis hakkı, kanunda belirlenen şartların gerçekleşmesiyle alacaklıya, mülkiyeti borçluya ait olan ancak zilyetliği alacaklıda bulunan taşınır mallar ve kıymetli evrakı, borçluya iade etmekten kaçınma ve bunları paraya çevirme yetkisi veren aynı bir haktır. Hapis hakkı TMK'nın 950 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Hapis hakkının konusunu taşınır mallar ve kıymetli evrak oluşturmaktadır (TMK. md. 950). Hapis hakkının konusunu oluşturan taşınır mallar ile kıymetli evrakın paraya çevrilebilecek

³³⁷ Özcan, *Şerh*, s. 667-668; Kılıçoğlu, Şenocak, *Şerh II*, s. 541; Narmanlıoğlu, *Kaçınma*, s. 618.

³³⁸ Günay, *C. II*, s. 1743; Narter, *Ücret*, s. 20; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 230-231.

³³⁹ Narter, *Ücret*, s. 21; Günay, *C. II*, s. 1758; Ocak, *C. I*, s. 669.

³⁴⁰ Ekonomi, *C. I*, s. 169; Çenberci, 1984, s. 481; Narter, *Ücret*, s. 20.

nitelikte olması gerekmektedir. Niteliği gereği paraya çevrilmeye elverişli olmayan taşınır lar üzerinde hapis hakkının kullanılması mümkün değildir (TMK. md. 951/1)

Muaccel hale gelmesine rağmen işveren tarafından işçilik alacaklarının ödenmemesi halinde işçi, işverenin işinde kullanılmak üzere kendisine verilen alet, makine ve sair eşya veya üretim araçlarını alıkoyarak hapis hakkını kullanabilecektir³⁴¹. İşçinin hapis hakkını kullanabilmesi için TMK'nın 950. maddesindeki şartların oluşması gerekmektedir. Buna göre, işçinin borçlu olan işverene ait olan taşınır mal (işçiye iş görme edimini gereği gibi yerine getirmek için teslim edilen bilgisayar, işyeri kıyafet ve ekipmanları gibi sair eşyalar) veya kıymetli evrakın işverenin rızasıyla zilyedi olması, hapis hakkına konu olacak eşyanın işçilik alacağı ile bağlantısının bulunması, işçilik alacağının hapis hakkının ileri sürüldüğü anda muaccel hale gelmiş olması gerekmektedir.³⁴² Ancak, işverenin ödemedi den acze düşmesi halinde, alacak hakkı muaccel olmasa da işçi hapis hakkını kullanabilecektir (TMK. md. 952/1).

İşveren, muaccel hale gelen işçilik alacaklarını ödemez ve yeterli teminat da göstermezse işçi, işverene önceden bildirimde bulunmak koşuluyla hapsedtiği taşınır mal veya kıymeti evrakları ilgili icra dairesine başvurarak rehlin paraya çevrilmesi yoluyla satılmasını ve paraya çevrilmesini talep edebilecektir (TMK. md. 953).

f. İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshe İlişkin Düzenlemeler

İşverenin emir ve talimatıyla bağlı kalarak iş görme edimini yerine getiren işçiye, bu bağlılık ve iş görmeye katlanmasının en önemli sebebi olan işçilik alacaklarının ödenmemesi veya eksik ödenmesi işçi açısından iş sözleşmesinin sürdürülmesini anlamsızlaştırabilecektir. Bu nedenle yasa koyucu, alacağı zamanında ödenmeyen işçiye iş sözleşmesini sona erdirme hakkı tanımıştır.³⁴³

İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle sona erdirme hallerinin düzenlendiği İşK'nın 24. maddesinde, işveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi

³⁴¹ Turan, *Ferdi İş*, s. 103; Şahin Çil, "İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, s. 1287 (Ücretin Ödenmemesi).

³⁴² Çil, *Ücretin Ödenmemesi*, s. 1287.

³⁴³ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 122, 123; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 146-147; Günay, C. II, s. 1229; Turan, *Ferdi İş*, s. 97; Çil, *Ücretin Ödenmemesi*, s. 1272.

halinde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirmeye hakkı tanınmıştır (İşK md. 24/II-e).

Maddede geçen ücret terimi geniş anlamda ele alınmakta, asıl ücretle birlikte ücret ekleri ve diğer ücret alacaklarını da kapsamaktadır.³⁴⁴ Bu nedenle, fazla çalışma ücreti veya prim alacaklarının ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde de işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.³⁴⁵ Söz konusu hüküm sadece ücret alacaklarının ödenmemesi halinde işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vermekte olup, diğer işçilik alacaklarından olan tazminat alacaklarının (iş kazasından kaynaklı maddi ve manevi tazminat gibi) ödenmemesi halinde işçi, bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir. Ancak, Yargıtay'ın yerleşik uygulamasında da kabul edildiği üzere, sosyal güvenlik hakkıyla ilgili olmasına rağmen sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik yatırılması halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.³⁴⁶

Her ne kadar kanun metninde sadece işçinin ücret alacağının ödenmemiş olması veya eksik ödenmiş olması halleri haklı nedenle fesih sebebi olarak belirtilse de Yargıtay uygulamasında da kabul edildiği üzere, işçinin ücretinin kasıtlı bir şekilde

³⁴⁴ Ekonomi, C. I, s. 170; Özcan, Şerh, s. 511; Akyiğit, C. I, s. 1100; Günay, C. II, s. 1229; Çil, Ücretin Ödenmemesi, s. 1273.

³⁴⁵ Süzek, 19. b., s. 698; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 430; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş* 2014, s. 830; Eşmelioğlu, *İş Kanunları*, s. 340; "Davacı 21.4.2005 tarihli istifa dilekçesinde maaşının yetmediğinden dolayı kıdem tazminatı ödenerek işten ayrılmak istediğini belirtmiştir. Mahkemece kabul edildiği üzere davacının fazla çalışma ve genel tatil ücretine hak kazandığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Geniş anlamda ücrete dahil olan anılan alacaklar ödenmemiş olduğundan davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır." (Yarg. 9. H.D., 2007/20596 E., 2008/15582 K., 13.06.2008 T. Kararı, Günay, C. II, s. 1242).

³⁴⁶ "İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi işçinin sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkanı vardır. (Yargıtay 9. HD. 18.1.2010 gün, 2009/24286 E, 2010/74 K.) Davacının sigorta primlerinin eksik ödenmesi işçiye 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/2 (e) maddesi uyarınca haklı fesih imkanı vermektedir" (Yarg. 9. H.D., 2015/17205 E., 2017/19308 K., 29.11.2017 T. Kararı, www.leganbank.net, Erişim Tarihi: 12.05.2022); Yarg. 22. H.D., 2014/25230 E. 2015/35041 K., 21.12.2015 T. Kararı, Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay Kararları*, 7. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2016, s. 546 vd. (2015-2016).

sürekli olarak geciktirilerek ödenmesi, işçinin rızası olmaksızın ücrette indirim yapılması gibi durumlarda da işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.³⁴⁷

g. İşçinin Teminat Talep Etme Hakkına İlişkin Düzenlemeler

TBK'nın 436. maddesin uyarınca, işverenin ödeme güclüğüne düşmesi halinde işçi, işçilik alacaklarının işveren tarafından uygun bir süre içinde güvenceye bağlanmaması halinde sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilecektir.³⁴⁸

Söz konusu hükümle işçi, işverenin ödeme gücünü kaybetmesi nedeniyle tehlikeye düşen veya düşebilecek olan işçilik alacaklarının korunması amacıyla teminat gösterilmesini talep etme hakkına sahip olmaktadır.³⁴⁹ Bu hakkın kullanılmasıyla işverenin, işçi tarafından bizzat veya hakim aracılığıyla belirlenen süre içerisinde gerekli teminatı göstermemesi halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.³⁵⁰

³⁴⁷ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 431; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 831; Süzek, 19. b., s. 698-699; Akyiğit, C. I., s. 1100; Yarg. 7. H.D., 2014/19510 E., 2015/14193 K., 08.09.2015 T. Kararı Çil, 2015-2016, s. 551; "Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi 19.03.2013 tarihinde keşide ettiği ihtarname ile iş akdini maaşların düzensiz ve eksik ödenmesi nedeniyle feshetmiş aynı ihtarda Ocak 2013 maaşından kalan 660,00 TL, Kasım 2011 maaşını da tüm uyarılarına ve çabalarına rağmen alamadığını, 2010, 2011, 2012 yıllarına ait fazla mesai ücretlerinin de tarafına ödenmediğini bildirmiştir. Davalı ise maaşların geç de olsa ödendiğini savunmuştur. Mahkeme ise davacının iş aktini feshettiği 19.03.2013 tarihi öncesinde uzun bir dönem maaş ödemelerinde gecikme yada eksik ödeme olmadığı, 2012 öncesinde yaşanan aksamaların ise üzerinden uzun zaman geçmiş olması nedeniyle iş akdinin davacı tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedildiği bu itibarla davacının kıdem tazminatına hak kazanmadığının kabulü ile davanın reddine karar verilmiştir. Mahkemece kıdem tazminatı talebinin reddine ilişkin kabul dosya kapsamına uygun değildir. Nitekim, sunulu davacı banka hesap hareketleri incelendiğinde; davacının en son ücreti 1659,01 TL olup, 2013 Ocak maaşının 1000 TL olarak yatırıldığı davacının ihtarda belirttiği gibi 659,01 TL nin ödendiğine dair dosyada bir bilgi ve belge bulunmadığı görülmüştür. Yine mahkemenin kabulünün aksine maaş ödemelerindeki düzensizlik sadece 2012 yılı öncesine ait bir sorun olmayıp, 2012 yılından fesih tarihine kadar geçen sürede de maaşların temadi eder şekilde düzensiz yatırıldığı açıktır. Bu nedenlerle davacının iş akdinin ücretinin eksik ve düzensiz ödenmesi nedeniyle 4857 Sayılı İş Kanununun 24/II-e maddesi uyarınca haklı nedenle feshettiği anlaşıldığından davanın kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir." (Yarg. 9. H.D., 2015/5096 E., 2016/18378 K., 24.10.2016 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 12.05.2022); "Davacının istifa dilekçesi vermesi, ücretinin düşürülmesi ve ihtisas olmayan tır sürücülüğü yapmaya zorlanmasından kaynaklanmaktadır. Sırf ücretin düşürülmesi işçiye iş akdini feshetme yetkisi vermektedir. Bu durumda iş akdinin davacı tarafından haklı feshedildiğinin kabulü ile kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekirken reddedilmesi hatalıdır." (Yarg. 9. H.D., 2008/3116 E., 2009/14776 K., 28.05.2009 T. Kararı, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 12.05.2022).

³⁴⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 703; Narter, Ücret, s. 29; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 216; Özkan, *İflas*, s. 44; Aydın, *İflas*, s. 74.

³⁴⁹ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 105.

³⁵⁰ Cevdet Yavuz, Faruk Acar, Burak Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, 15. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018, s. 499 (Özel Hükümler); Özkan, *İflas*, s. 48.

h. İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

Uluslararası sözleşmelerde işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin öngörülen sistemlerin devreye girmesinde, işverenin "*ödeme güçlüğüne düştüğü an*" esas alınmıştır.³⁵¹ Buna göre, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü anda, sözleşmelerde veya Yönerge'lerde öngörülen imtiyazlı koruma sistemi ile garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemi devreye girmektedir.

Ödeme güçlüğü kavramı, alacaklıların alacaklarının ödenmesi amacıyla işveren hakkında külli takibin, diğer bir deyişle işverenin tüm malvarlığının tasfiye edilerek alacaklıların alacaklarının karşılanması amacıyla iflas takibinin başlatıldığı haller olarak tanımlanmıştır.³⁵² ILO'nun 173 sayılı Sözleşme'si ve 180 sayılı Tavsiye Kararı'nda, aynı şekilde Avrupa Birliği'nin 2008/94 Sayılı Yönerge'sinde söz konusu kavramın, üye devletlerin kendi inisiyatifleriyle genişletilebileceği belirtilmiştir. Buna göre ödeme güçlüğü kavramına, işverenin işletmeyi kapatması, faaliyetlerini durdurması veya tasfiye etmesi, işçilik alacaklarını karşılayacak ekonomik güce sahip olmaması, malvarlığının iflas işlemlerini başlatılmasını haklı göstermeye yetecek düzeyde olmaması gibi haller de dahil edilebilecektir.

Türk hukukunda, işverenin yaşadığı mali sıkıntılar nedeniyle işçilik alacaklarını ödeyememesi halinde ödenmeyen işçilik alacaklarının korunması amacıyla ILO' nun 173 sayılı Sözleşme'si ile Avrupa Birliği'nin 2008/94 Sayılı Yönerge'sinde olduğu gibi iki farklı koruma sistemi öngörülmüştür.³⁵³ Ancak Türk hukukunda, uluslararası sözleşmelerde kabul edilen ödeme güçlüğü kavramına daha dar bir şekilde anlam verilerek, işverenin iflas etmesi, konkordato talep etmesi veya ödeme aczine düşmesi kavramları üzerinden koruma sistemleri açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede, işverenin iflas etmesi, konkordato talep etmesi veya ödeme aczine düşmesi durumunda yasal koşulların oluşmasıyla işçilik alacakları imtiyazlı koruma sistemi veya garanti

³⁵¹ Özkan, *İflas*, s. 29.

³⁵² Özkan, *Ödeme Güçlüğü*, s. 141.

³⁵³ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 179.

kurumu aracılığıyla koruma altına alınmış ve böylece bu alacaklara ayrıcalık tanınmıştır.³⁵⁴

İşverenin iflas etmesi halinde işçilik alacakları, İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrası gereğince, imtiyazlı koruma sistemi ile koruma altına alınmıştır.³⁵⁵ Bu çerçevede işverenin iflasına karar verilmesiyle malvarlığının tasfiye edilerek paraların paylaştırılmasında işçilik alacakları diğer alacaklar karşısında öncelikli olarak ödenecektir.³⁵⁶ ILO'nun 173 sayılı Sözleşme'sinin 8. maddesinde işçilik alacağına diğer imtiyazlı alacakların çoğundan ve özellikle devlet alacakları ile sosyal güvenlik sisteminin alacaklarından daha yüksek bir ayrıcalık tanınması gerektiği belirtilmişken Türk hukuk siteminde işçilik alacaklarının, rehinli alacaklar ile satılan malın aynından doğan kamu alacakları ve iflas idaresi tarafından yapılan işlemlerden doğan masraf ve alacaklar karşılandıktan sonra ödeneceği belirtilmiştir (İİK. md. 206).³⁵⁷

İşverenin iflas sürecine girmesi durumunda işçilik alacaklarına tanınan imtiyaz dışında, işverenin iflas etmesi, konkordato talep etmesi veya ödeme aczine düşmesi durumunda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek madde 1 hükmü ile bu hüküm doğrultusunda çıkarılan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde, ödenmeyen işçilik alacakları Ücret Garanti Fonu tarafından yapılacak ödemeler ile koruma altına alınmaya çalışılmıştır.³⁵⁸

³⁵⁴ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 113; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 127; Ekonomi, C. I, s. 131; Narter, *Ücret*, s. 24-25.

³⁵⁵ Süzek, 19. b., s. 390; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 700; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 541; Turan, *Ferdi İş*, s. 103; Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 232-233.

³⁵⁶ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Saymen, *İş 1954*, s. 512-513; Sümer, *İş 2016*, s. 84; Arda, *Ücret Hakkı*, s. 381.

³⁵⁷ Turan, *Ferdi İş*, s. 103; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153.

³⁵⁸ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 113; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 232; Süzek, 19. b., s. 391; Narter, *Ücret*, s. 26-27; Sümer, *İş 2016*, s. 85; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 219; Nacar, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 31; Fındık, *Fon*, s. 26; Tiryaki, *Fon*, s. 253.

İKİNCİ BÖLÜM

BAŞLICA İŞÇİLİK ALACAKLARI

I. İŞÇİLİK ALACAĞI KAVRAMI

Alacak, taraflar arasındaki sözleşmesel veya sözleşme dışında meydana gelen bir ilişkide, ilişkinin unsurlarından biri olan alacaklıya doğan esas bir haktır. Alacak hakkı, alacaklı ile borçlu arasında kurulan bir hukuki bağa dayanmaktadır.³⁵⁹ Söz konusu hak ile birlikte alacaklı, borçludan herhangi bir edimi isteme yetkisine sahip olmaktadır.³⁶⁰

İş sözleşmesi, kira sözleşmesi veya satış sözleşmesi gibi tarafların karşılıklı iradeleri ile kurulan sözleşme neticesinde, taraflardan biri edim yükümlülüğü altına girmekte, diğer taraf da kendisine yönlendirilen edime karşılık olarak başka bir edim yükümlülüğü altına girmektedir. Sebepsiz zenginleşme, haksız fiil gibi tarafların ortak iradeleri olmaksızın kurulan sözleşme dışı ilişkilerde ise taraflardan birinin tek taraflı eylemi karşılığında diğer taraf bir edim talep etme hakkı elde etmekte, diğer taraf ise talep edilen edimi yerine getirme yükümlülüğü altına girmektedir.³⁶¹

Her iki durumda da taraflarda bulunan edim hakkı neticesinde, taraflardan biri diğerinden bir şeyi yapma, yapmama veya vermesini talep etme hakkı elde etmektedir. Diğer bir anlatımla, nispi hak niteliğinde olan alacak hakkı ile alacaklı, borç ilişkisinde borçludan bir edimin yerine getirilmesini, yani bir şeyin yapılmasını, verilmesini veya yapılmamasını talep etme hakkına sahip olmaktadır.³⁶²

İşçi ile işverenin anlaşmasıyla yapılan iş sözleşmesi, İşK'nın 8'inci maddesinde de belirtildiği üzere, işçinin işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise bu iş görme karşısında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. TBK'nın 393'üncü maddesinde hizmet sözleşmesi, *"işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret*

³⁵⁹ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 3.

³⁶⁰ Fındık, *Fon*, s. 5.

³⁶¹ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 16. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2014, s. 77.

³⁶² Oğuzman, Öz, *Borçlar Hukuku C. I*, s. 14.

ödemeyi üstlendiği sözleşmedir" şeklinde tanımlanmıştır. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesi, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır.³⁶³

İş sözleşmesinden söz edebilmek için, öncelikle bir iş görme ediminin söz konusu olması gerekmektedir (İşK. m. 8; TBK. m. 393). İş sözleşmesinin konusu, taraflar arasında kararlaştırılan işin görülmesidir.³⁶⁴ Burada görülecek olan işin, insan emeğinden kaynaklanması, fikri veya bedeni faaliyete dayalı ve ekonomik bir değerinin olması gerekmektedir.³⁶⁵

İş görme ediminin bağımlı olarak yerine getirilmesi gerekmektedir (İşK. md. 8). Bağımlılık unsurunun bir gereği olarak, taraflar arasında kurulan iş ilişkisi sonucunda işçinin, işverenin vereceği emir ve talimat ile bağlı kalarak iş görme edimini yine işverenin yönetimi, gözetimi ve denetimi altında yerine getirmesi gerekmektedir.³⁶⁶ İş sözleşmesindeki bağımlılık³⁶⁷, işçinin kendisine verilen emir ve talimat doğrultusunda iş görme edimini yerine getirmesi nedeniyle kişisel ve hukuki bağımlılıktır.³⁶⁸ Kişisel

³⁶³ Çenberci, 1984, s. 54; Sümer, *İş 2016*, s. 37; Turan, *Ferdi İş*, s. 11; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 56; Akyiğit, C. I, s. 427; Ekonomi, C. I, s. 61; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 15.

³⁶⁴ Sümer, *İş 2016*, s. 37; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 47; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 79.

³⁶⁵ Saymen, *İş 1954*, s. 392-393; 452; Süzek, 18. b., s. 223; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 56-57; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 114-115; Ekonomi, C. I, s. 62.

³⁶⁶ Turhan Esener, *İş Hukuku*, 3. b., Ankara: Sevinç Matbaası, 1978, s. 126-127 (1978); Ekonomi, C. I, s. 62; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 79; Saymen, *İş 1954*, s. 395; Turan, *Ferdi İş*, s. 13; İzveren, *İş 1974*, s. 3; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 19.

³⁶⁷ "İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işveren karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işveren bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi Bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir." (Yarg. 9. H.D., 2008/10530 E., 2010/4617 K., 23.02.2010 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 12.05.2022).

³⁶⁸ Süzek, 18. b., s. 225; Esener, 1978, s. 127; Günay, C. I, s. 358; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 49; " ... İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel

bağımlılık unsurunun yoğunluğu, iş sözleşmesini eser ve vekalet sözleşmesi gibi, diğer benzer sözleşmelerden ayıran en önemli unsurdur.³⁶⁹

İş sözleşmesinde işçinin iş görme edimini yerine getirmesi karşılığında işveren, ücret ödeme yükümlülüğü altına girmektedir.³⁷⁰ Görüldüğü üzere, iş sözleşmesi, bir taraftan işçiyi iş görme edimini yerine getirmek amacıyla işverene bağımlı hale getirirken; diğer taraftan işvereni, yerine getirilen iş görme edimi sebebiyle işçiye bir ücret ödeme yükümlülüğü altına sokmaktadır.³⁷¹ İş sözleşmesi ile işçi iş görme edimi yükümlülüğü, işveren ise bu edim karşısında ücret ve şartları oluştuğunda diğer alacakları ödeme yükümlülüğü altına girdiğinden iş sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen ve sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme türüdür.³⁷²

İşverenin emir ve talimatı ile hareket ederek iş görme edimini yerine getiren işçi, işverene sunduğu iş görme edimi karşılığında çeşitli kalemlerden oluşan alacak hakkını elde etmektedir. İşçinin iş görme ediminin, diğer bir deyişle emeğinin veya çalışmasının karşılığı olan geniş anlamda ücret ve tazminat alacaklarından oluşan bu hakkına işçilik alacağı denir.

İş sözleşmesiyle işverenin emir ve talimatı doğrultusunda iş görme edimini işverene bağımlı olarak yerine getiren işçi, şartlarının oluşmasıyla işçilik alacaklarına hak kazanmaktadır. İşçilik alacakları, iktisadi ve sosyal açıdan güçsüz olan işçinin en temel hakkıdır.³⁷³ Bunun nedeni, işverene hem kişisel hem de iktisadi bağımlılık içinde işverenin emir ve talimatı altında çalışmaya katlanan işçinin, bunun karşılığında aldığı ücret ve diğer işçilik alacaklarının kendisi ve ailesi için tek geçim kaynağı olmasıdır.³⁷⁴

İşçilik alacağı, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin genel itibarıyla kanun, toplu iş sözleşmesi veya işçi ile işverenin ortak iradesi ile kurulan bireysel iş sözleşmesi

anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder." (Yarg. HGK., 2015/10-3550 E., 2019/748 K., 20.06.2019 T. Kararı, Ekmekçi, Yiğit, İş Hukuku, s. 17).

³⁶⁹ Ekonomi, C. I, s. 66; İzveren, *İş 1974*, s. 60-61; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 119 vd; Turan, *Ferdi İş*, s. 14; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 22.

³⁷⁰ Sümer, *İş 2016*, s. 38; Ekonomi, C. I, s. 112; Özcan, *Şerh*, s. 175; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 47; Saymen, *İş 1954*, s. 486; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 78.

³⁷¹ Çenberci, 1984, s. 54; Günay, C. I, s. 356; Ekonomi, C. I, s. 61; Turan, *Ferdi İş*, s. 18; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 49; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 218.

³⁷² İzveren, *İş 1974*, s. 131; Saymen, *İş 1954*, s. 450 Süzek, 18. b., s. 231; Özveri, *Güvence*, s. 2; Özcan, *Şerh*, s. 175; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 9; Günay, C. I, s. 356.

³⁷³ Ekonomi, C. I, s. 112.

³⁷⁴ Günay, C. I, s. 357; Saymen, *İş 1954*, s. 487.

neticesinde üstlendiği iş görme ediminin karşılığı olarak hak ettiği ücret, ücret ekleri ve diğer ücret alacaklarından, ayrıca kanunda, toplu iş sözleşmesinde veya bireysel iş sözleşmesinde düzenlenen tazminat alacaklarından oluşmaktadır.³⁷⁵

İşçilik alacaklarından olan ücret alacağı, işçinin temel alacağını ve işverenin temel borcunu, aynı zamanda iş sözleşmesinin kurucu unsurunu teşkil etmektedir.³⁷⁶ Ücret alacağı, dar/genel anlamda ücret ve geniş anlamda ücret olarak 2 farklı şekilde tanımlanmaktadır.³⁷⁷

Dar anlamda ücret, İşK'nın 32/1 maddesinde düzenlendiği üzere, işçinin çalışmasının karşılığı olarak işveren tarafından ödenen temel/asıl ücretini ifade etmektedir.³⁷⁸ Dar anlamda ücret, doktrinde "temel ücret", "çıplak ücret", "giydirilmemiş ücret", "kök ücret" veya "esas ücret" gibi farklı şekillerde ifade edilmektedir.³⁷⁹ Geniş anlamda ücret ise temel ücrete ek olarak, işçinin ikramiye, prim, sosyal yardım ve sair ücret ekleri ve para ile ölçülebilen menfaatlerinden oluşan ücret eklerinin dahil edildiği ücreti ifade etmektedir.³⁸⁰

Geniş anlamda ücret alacağı dışında işçinin işçilik alacaklarından olan tazminat alacakları ise işçinin kanun, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesinden doğan her türlü tazminat alacaklarını kapsamaktadır. Buna göre, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak işçinin talep edebileceği kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı ile iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olmaksızın işçinin şartların oluşması neticesinde talep edebileceği, ayrımcılık tazminatı, sendikal tazminat, iş kazası ve meslek hastalığına bağlı tazminat alacakları, kişilik haklarının ihlaline bağlı tazminat ve ayrımcılık tazminatı bu kapsamda sayılabilecektir.

³⁷⁵ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 10.

³⁷⁶ Süzek, 18. b., s. 350; Günay, C. II, s. 1515; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 315; Saymen, *İş 1954*, s. 393; Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 267; Ocak, C. I, s. 663.

³⁷⁷ Çenberci, 1984, s. 462; Akyiğit, C. II, 1477; Turan, *Ferdi İş*, s. 81; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 219.

³⁷⁸ Özcan, *Şerh*, s. 629; Özcan, C. II, s. 1515; Turan, *Ferdi İş*, s. 81; Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 267.

³⁷⁹ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 96; Esener, 1978, s. 163-164; Sümer, *İş 2016*, s. 75; Süzek, 18. b., s. 351; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 621; Özcan, *Şerh*, s. 629-630; Eşmelioğlu, s. 427-428; Ekonomi, C. I, s. 113.

³⁸⁰ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 284-285; Artür Kandemir, Hakan Ekinci, *İşçilik Alacakları*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019, s. 23; Ekonomi, C. I, s. 113; Çenberci, 1984, s. 463; Turan, *Ferdi İş*, s. 82; Ocak, C. I, s. 667; "...Giydirilmiş ücretin tespitinde, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler dikkate alınır..." (Yarg. 22. H.D., 2017/24691 E., 2019/18928 K., 14.10.2019 T. Kararı, Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 220).

II. İŞÇİLİK ALACAKLARININ KAPSAMI

A. ÜCRET ALACAKLARI

Özellikle 18'inci yüzyılın sonlarından itibaren sanayinin gelişmesiyle artış gösteren işgücü ihtiyacı karşısında işçiler insan doğasına aykırı şartlar altında çalıştırılmakta, bu ağır şartlarda çalışma karşısında ise işçilerin aldığı ücretlerde ciddi haksızlıklar yapılmaktaydı. Kendisi ve/veya bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimini sağlamak ve hayatını idame ettirmek zorunda olan işçilerin, emir ve talimatları altında çalıştığı işverenlere karşı güçsüz ve muhtaç durumda olması bu duruma müdahale etmelerini çoğu zaman etkilese de bir yandan sosyal düzeyde meydana gelen dengesizlikler nedeniyle devletin, diğer yandan işçilerin örgütlenmesi ve ayaklanmalarının da etkisiyle, devletler işçilerin haklarının ve bu çerçevede ücret hakkının korunması amacıyla düzenleme yapma gereği duymuş, işverenlere -zamana göre kapsamı genişleyen- yükümlülükler yüklemeye başlamış ve ücretin korunması adına hem uluslararası hem de ulusal alanda düzenlemeler yapmıştır.³⁸¹

ILO, amaç ve hedeflerini bildirdiği Filadelfiya Bildirgesi'nde Örgüt'ün dayandığı temel ilkeleri sayarken, emeğin bir mal olmadığını vurgulamış, ILO' nun Anayasa metninde ise işçilerin, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınarak gerekli iyileştirilmelerin acilen yapılması gerektiği belirtilmiştir.³⁸² ILO tarafından 08.06.1949 tarihinde kabul edilen Ücretin Korunması Hakkında 95 No'lu Sözleşme'nin birinci maddesinde ise ücretin tanımı, *"...yapılan veya yapılacak olan bir iş veyahut görülen veya 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 mevzuatta tespit edilen bedel veya kazançları ifade eder."* şeklinde yapılmıştır.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. bölümün 4. bendinde ise kendileri ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere iyi bir yaşam düzeyi sağlamak amacıyla tüm çalışanların adil bir ücret alma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde, 2. bölümün 2. maddesinde, çalışanların yıllık ücretli izin dahil adil çalışma koşulları hakkına sahip

³⁸¹ Saymen, *İş 1954*, s. 487; İzveren, *İş 1974*, s. 144.

³⁸² Türk Harb-İş Sendikası, *Sözleşmeler*, s. 220.

olduğu, 4. maddesinde çalışanların adil bir ücret hakkı olduğu gibi ücret başta olmak üzere, işçinin temel haklarıyla ilgili çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Ancak, Şart'ta ücretin tanımıyla ilgili herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

İş hukuku, vergi hukuku, iktisat bilimi ve sosyal politika ile yakından ilgili olan ücret kavramı doktrinde yerine göre farklı şekillerde tanımlanmıştır.³⁸³ İktisat bilimi açısından ücret, istihdam politikasını, fiyatları, ekonominin gelişme hızını, yatırımları yakından ilgilendiren, dolayısıyla en önemli üretimin faktörlerinden olan insan emeğinin karşılığı olarak verilen fiyat olarak tanımlanırken³⁸⁴, sosyal politikada, işveren tarafından emek sahibine ödenen ve emek sahibi ile bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yaşam olanak ve düzeylerini belirleyen tek geçim kaynağı olan gelirler³⁸⁵, vergi hukukunda ise *"işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ile ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler"*³⁸⁶ olarak tanımlanmaktadır.

Anayasa'nın 55'inci maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu belirtildikten sonra, sosyal devletin gereği olarak devletin ücretin korunması için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiş, ancak ücret ile ilgili bir tanıma yer verilmemiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu³⁸⁷ ile TBK'da ücretin tanımına yer verilmezken, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda³⁸⁸, İşK' da yer alan düzenlemeye benzer bir tanıma yer verilmiştir.

İşK' da ücret, 32. maddede, *"genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır."* şeklinde tanımlanmıştır. Ücret, işçi ve ailesi için çoğunluklu olarak tek geçim kaynağıdır.³⁸⁹ Bu durum ücreti normal alacak hakkından ayırarak ücrete sosyal bir nitelik kazandırmıştır.³⁹⁰

³⁸³ Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 9.

³⁸⁴ Turan, *Ferdi İş*, s. 81; İzveren, *İş 1974*, s. 131; Arda, *Ücret Hakkı*, s. 370.

³⁸⁵ Esener, 1978, s. 160-161; Şahin Çil, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2010, s. 1 (Ücret); Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 9; Işıklı, *İş Hukuku*, s. 78; Narter, *Ücret*, s. 1-2.

³⁸⁶ 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu 61. madde.

³⁸⁷ 20.06.1952 tarihli ve 8140 sayılı R.G.

³⁸⁸ 29.04.1967 tarihli ve 12586 sayılı R.G.

³⁸⁹ Ekonomi, C. I, s. 127; Çenberci, 1984, s. 457.

³⁹⁰ Süzek, 18. b., s. 350; Günay, C. II, s. 1743; İzveren, *İş 1974*, s. 131-132.

Doktrinde ise ücret, işçinin iş görmesi neticesinde veya bazı durumlarda iş görmesine bağlı olmaksızın, iş ilişkisi nedeniyle işçiye sağlanan tüm çıkarlar³⁹¹, işçinin iş görme borcunun karşılığı olarak işveren tarafından işçiye sağlanan nakdi ve ayni ödemeler³⁹², işçinin icra ettiği iş nedeniyle işverenin ödemek zorunda olduğu karşılık³⁹³, olarak çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Özetlemek gerekirse, ücret, işçinin iş görme borcu karşısında, işverenin taraflar arasındaki ilişki nedeniyle işçiye ödemek zorunda olduğu nakdi ve ayni ödemelerden oluşan temel borcudur.³⁹⁴ Her ne kadar ücretin, işçi tarafından yapılan bir işin karşılığı olduğu belirtilse de günümüzün sosyal adalet düşüncesinin ve sosyal devletin bir sonucu olarak, özellikle hasta, izinli, sakat, işsiz ya da yaşlı işçilerin gelirlerinin devamlılığını sağlamaya yönelik, işçilerin fiilen çalışmadığı bazı hallerde de ücret talep edebileceği yasayla kabul edilmiştir.³⁹⁵

Bir üst başlıkta da değinmiş olduğumuz gibi geniş anlamda ücret alacağı, temel ücret alacağı, ücret ekleri ve diğer ücret eki niteliğindeki işçilik alacaklarını³⁹⁶ içinde barındırmaktadır. Ücret ekleri, sınırlandırılmayacak nitelikte olmakla birlikte, genel itibariyle ikramiye, prim, kardan pay alma, provizyon veya komisyon gibi alacaklar ile sosyal yardımlardan oluşmaktadır.³⁹⁷ Diğer ücret eki niteliğindeki işçilik alacakları ise fazla çalışma, hafta talili, genel tatil ve ulusal bayram, yıllık izin ve boşta geçen süre ücretleri olarak sayılabilecektir.

ILO' nun 95 sayılı sözleşmesinde de kabul edildiği üzere, ücretin kural olarak nakit para ile ödenmesi gerekmekte ise de³⁹⁸ ücret nakit para dışında ayni

³⁹¹ Çenberci, 1984, s. 457.

³⁹² Esener, 1978, s. 163; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 620; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 89; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 67.

³⁹³ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 282; Ekonomi, C. I, s. 113; Günay, C. II, s. 1515.

³⁹⁴ Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, 26. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013, s. 150; Süzek, 18. b., s. 350; İzveren, *İş 1974*, s. 133; Narter, *Ücret*, s. 2.

³⁹⁵ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 282-283; Çenberci, 1984, s. 457; Saymen, *İş 1954*, s. 487; Süzek, 18. b., s. 351; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 131; Ekonomi, C. I, s. 113; Özcan, *Şerh*, s. 629; İşK'nın 66. maddesinde sayılan, işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirlenecek süreler ve ilgili maddede sayılan diğer süreler de bu duruma örnek gösterilebilir.

³⁹⁶ Her ne kadar doktrinde diğer ücret alacakları ücret eki adı altında incelenirse de niteliği ve kapsamı gereği diğer ücret eklerine göre spesifik önem arz ettiğinden ayrı bir başlık altında ele alınacaktır. (Esener, 1978, s. 166; Çenberci, 1984, s. 463).

³⁹⁷ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 91; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 294-295.

³⁹⁸ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 113; Ekonomi, C. I, s. 113; Özcan, *Şerh*, s. 631; Turan, *Ferdi İş*, s. 95; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 219.

ödeme/menfaat ile de ödenebilmektedir.³⁹⁹ Ancak temel ücret alacağı İŞK'nın 32'nci maddesindeki emredici hüküm nedeniyle, aynı olarak kararlaştırılamayacak ve ödenemeyecektir.⁴⁰⁰ Bununla beraber, temel ücret dışında kalan ücret ekleri aynı ödeme ile ödenebilecektir.⁴⁰¹

Tüm ücret ve ücret eklerinin, İŞK' nın 32. maddesinin 5. fıkrası gereğince, işin yapılmasından veya ücret eklerinin hak edilmesinden sonra en geç bir ayda ödenmesi gerekmektedir.⁴⁰² İşçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi çerçevesinde ücret ve ücret eklerinin ödenme zamanı bir haftaya kadar indirilebilmektedir.⁴⁰³ İş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülebilen tüm menfaatleri muaccel hale geleceğinden, bunların eksiksiz bir şekilde derhal ödenmesi gerekmektedir. (İK md. 32/6).⁴⁰⁴

Tüm ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır (İŞK. md. 32/son). Sürenin başlangıç tarihi ise ücret alacağının hak edildiği, diğer bir deyişle doğduğu tarihtir.⁴⁰⁵ Ancak, iş sözleşmesi devam ederken kullanılması gereken ve iş sözleşmesinin feshi ile muaccel hale gelen yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işlemeye başlamaktadır (İŞK. md. 59).

1. Temel Ücret Alacağı

Temel ücret alacağı, işçinin çalışmasının karşılığı olarak işveren veya üçüncü kişi tarafından kural olarak dönemsel ve nakden ödenen paradır.⁴⁰⁶ 4857 sayılı Kanun'unun 32'inci maddesinin birinci fıkrasında temel ücret alacağının tanımı

³⁹⁹ Saymen, *İş 1954*, s. 505; Günay, *C. II*, s. 1522.

⁴⁰⁰ Çenberci, 1984, s. 477; Süzek, 18. b., s. 351; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 492; İzveren, *İş 1974*, s. 133; Narter, *Ücret*, s. 16-17.

⁴⁰¹ Esener, 1978, s. 177; Saymen, *İş 1954*, s. 505-506; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 622; Ekonomi, *C. I*, s. 113.

⁴⁰² Özcan, *Şerh*, s. 631; Günay, *C. II*, s. 1522; Narter, *Ücret*, s. 18; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 99; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 229.

⁴⁰³ Çenberci, 1984, s. 477; Turan, *Ferdi İş*, s. 97.

⁴⁰⁴ Turan, *Ferdi İş*, s. 97; Saymen, *İş 1954*, s. 508; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 228; Narter, *Ücret*, s. 17; Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 270.

⁴⁰⁵ İzveren, *İş 1974*, s. 160; Turan, *Ferdi İş*, s. 99.

⁴⁰⁶ Esener, 1978, s. 164; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 622; Ekonomi, *C. I*, s. 113; Günay, *C. II*, s. 1515; Turan, *Ferdi İş*, s. 81; Arda, *Ücret Hakkı*, s. 371.

yapılmıştır. Temel ücret, işçinin ikramiye, prim, sosyal yardım ve sair ücret eklerinin veya para ya da para ile ölçülebilen menfaatlerin dahil edilmediği ücrettir.⁴⁰⁷

4857 sayılı Kanunu'na göre, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile yıllık izin ücreti, temel ücret üzerinden hesaplanıp işçiye ödenmektedir.⁴⁰⁸ Bunun dışında, kanunda hangi ücret üzerinden ödeme yapılacağına belirtilmediği durumlarda, ödemenin tespitinde kural olarak temel ücret esas alınmaktadır.⁴⁰⁹ Buna karşılık, İşK'da kıdem ve ihbar tazminatı gibi bazı ödemelerin geniş anlamda ücret esas alınarak hesaplanacağı kabul edilmiştir.⁴¹⁰

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁴¹¹ 401'inci maddesine göre, "İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür". Söz konusu hüküm uyarınca, iş sözleşmesinde düzenlenmemiş olsa bile işveren, asgari ücretten⁴¹² az olmamak üzere işçiye emsal ücreti ödemek zorundadır.⁴¹³

Temel ücret alacağı, çalışılan ayı takip eden ay başında muaccel hale gelmektedir. İşverenin temerrüde düşmesi, işçinin buna ilişkin bildirimde bulunmasına bağlıdır. Bu nedenle temel ücret alacağında gecikme faizi, işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren işlemeye başlamaktadır.⁴¹⁴ Temel ücret alacağına mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmaktadır (İşK. md. 34/1).

⁴⁰⁷ Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 112-113; Özcan, *Şerh*, s. 629; Narter, *Ücret*, s. 2.

⁴⁰⁸ Süzek, 18. b., s. 351; Özcan, *Şerh*, s. 629-630; Ocak, C. I, s. 667; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 67.

⁴⁰⁹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 285.

⁴¹⁰ Esener, 1978, s. 166; Süzek, 18. b., s. 351; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 624; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 488.

⁴¹¹ 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı R.G.

⁴¹² Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesine göre asgari ücret, "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti" ifade etmektedir;

⁴¹³ Ocak, C. I, s. 664; "İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanununun 323. maddesinin 2. fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikler, meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir." (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2008/17186 E., 2010/3993 K., 18.02.2010 T. Kararı, Çil, *Ücret*, s. 55 vd.).

⁴¹⁴ Özcan, *Şerh*, s. 668; "4857 sayılı İş Kanununun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Yasanın 34 üncü maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, prim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya

2. Ücret Ekleri

Ücret ekleri, temel ücretin tamamlayıcısı olarak kanun, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi veya işyeri uygulamalarıyla işçinin hak kazandığı para veya para ile ölçülebilen menfaatler olarak tanımlanmaktadır.⁴¹⁵ Ücret ekleri genel olarak prim, ikramiye, bahşiş, kardan pay alma, komisyon ve işveren tarafından yapılan sosyal yardımlar olarak sayılabilmektedir. Ancak ücret eklerini bunlarla sınırlamak mümkün değildir.⁴¹⁶ Bu nedenle, işveren tarafından sadece bir defa veya düzensiz olarak verilen prim, ikramiye ve sair ödemeler ücret eki olarak değerlendirilememektedir.⁴¹⁷

a. Prim

Prim, işçinin çalışmasına bağlı olarak daha çok ödüllendirmek veya daha iyi çalışmaya teşvik etmek amacıyla ödenen ek ücrettir.⁴¹⁸ Prim ödemesi ile işçinin daha iyi, başarılı ve verimli çalışması amaçlanmaktadır.⁴¹⁹ Bir ek ödemenin prim olarak kabul edilebilmesi için ödemenin, işçinin yaptığı işin nicelik veya niteliğini arttırmak amacıyla verilmesi gerekmektedir.⁴²⁰ Ödüllendirme amacı da taşıdığı için ikramiye ile karıştırılabilmektedir.⁴²¹ Ancak ikramiye, daha çok bayram, yılbaşı, evlenme gibi özel günler ve olaylarda verilirken, prim daha çok işçiyi teşvik etmek veya işçinin kişisel başarısından dolayı ödüllendirmek amacıyla verilmektedir.⁴²²

Prim ödemesi, işçi ile işveren arasında düzenlenen iş sözleşmesinde kararlaştırılabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi ile de prim ödemesi yapılacağı kararlaştırılabilmektedir.⁴²³ Bunun dışında, işveren tarafından prim ödemesinin belli ve

kadar boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de aynı faiz oranı uygulanmalıdır." (Yarg. 9. H.D., 2010/3969 E., 2012/14663 K., 27.04.2012 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 12.05.2022).

⁴¹⁵ Çenberci, 1984, s. 463; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 294; İzveren, *İş 1974*, s. 133-134; Esener, 1978, s. 166; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 624.

⁴¹⁶ Esener, 1978, s. 166.

⁴¹⁷ Selçuki, *İş Kanunu*, s. 489; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 297.

⁴¹⁸ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 93; Ekonomi, C. I, s. 115; Günay, C. II, s. 1519; Saymen, *İş 1954*, s. 500; Turan, *Ferdi İş*, s. 93.

⁴¹⁹ Süzek, 18. b., s. 354; Çil, *Ücret*, s. 363; Özcan, *Şerh*, s. 639; İzveren, *İş 1974*, s. 136; Narter, *Ücret*, s. 4; Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 268.

⁴²⁰ Çenberci, 1984, s. 464.

⁴²¹ Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 113.

⁴²² Özcan, *Şerh*, s. 639; Narter, *Ücret*, s. 4; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 93-94; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 137.

⁴²³ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 72; Ekonomi, C. I, s. 115; Narter, *Ücret*, s. 4.

düzenli aralıklarla yapılması halinde prim ödemesi işyeri uygulamasına dönüşebilecektir.⁴²⁴ İşçiyi teşvik etmek veya ödüllendirmek amacıyla ödenen primlerin işyeri uygulaması olarak kabul edilip ücret eki olarak değerlendirilebilmesi ve -kıdem tazminatı gibi- bazı ücret ve tazminat miktarlarının tespitinde dikkate alınabilmesi için primin devamlı nitelikte ödenmiş olması gerekmektedir.⁴²⁵ Primin işyeri uygulaması haline gelmesi durumunda ise işçinin talep hakkı doğmaktadır.⁴²⁶ Bu doğrultuda, işyeri uygulaması haline gelen primin ödenmemesi halinde işçi, ücretin ödenmemesi halinde sahip olduğu hakları kullanabilecektir.⁴²⁷

Prim, taraflarca kararlaştırılan tarihte, taraflarca kararlaştırılmamışsa, genel olarak ödendiği dönemde muaccel hale gelmektedir. Primin ödeme tarihinin kararlaştırılmamış olması halinde, İşK'nın 34. maddesi uyarınca prim alacağına faiz işletilebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmüş olması gerekmektedir.⁴²⁸ İşçinin prime hak kazanabilmesi için, primin ödenme zamanına kadar çalışmış olması gerekmektedir.⁴²⁹ Böyle bir durumda işçi, çalıştığı süre ile orantılı olarak prim ödemesine hak kazanmaktadır.⁴³⁰

b. İkramiye

İkramiye, işçilerin çalışmasının karşılığında işyerinin gelişmesine katkıda bulunması nedeniyle veya evlilik, doğum günü, yılbaşı veya işçinin işyerine bağlılığı⁴³¹

⁴²⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel* s. 136; Özcan, *Şerh*, s. 639; İşyeri uygulaması, işverenin tek taraflı ve devalı olarak bir menfaati sağlaması, işçilerin de işverenin davranışından böyle bir isteği olduğu sonucunu dürüstlük kurallarına uygun olarak çıkarmış olması halinde söz konusu olmaktadır. (Süzek, 18. b., s. 74-75); Yargıtay'a göre, devamlılık gösteren prim ödemeleri giydirilmiş/geniş anlamda ücrete dahil edileceğinden, kıdem ve ihbar tazminatına esas alınacak ücretin hesaplanmasında dikkate alınacaktır. (Yargıtay 9. HD., 2008/22536 E., 2010/7226 K., 18.03.2010 T. Kararı, Çil, *Ücret*, s. 376; Esener, 1978, s. 170).

⁴²⁵ Turan, *Ferdi İş*, s. 93; Ekonomi, C. I, s. 115; Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 78.

⁴²⁶ Süzek, 18. b., s. 354.

⁴²⁷ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 72; Çenberci, 1984, s. 464; Özcan, *Şerh*, s. 640.

⁴²⁸ Özcan, *Şerh*, s. 640; Narter, *Ücret*, s. 5.

⁴²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, 630; Narter, *Ücret*, s. 4.

⁴³⁰ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 225; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 72; Yargıtay'a göre de "İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır." (Yargıtay 9. HD., 2008/22536 E., 2010/7226 K., 18.03.2010 T. Kararı, Çil, *Ücret*, s. 375).

⁴³¹ Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 25; Günay, C. II, s. 1518; Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 268.

gibi bazı nesnel olaylar neticesinde işçiye ödenen ücrettir.⁴³² TBK'nın 405'inci maddesindeki düzenlemede de işverenin bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi günler dolayısıyla işçilerine özel ikramiye verilebileceği belirtilmiştir.⁴³³

İkramiye ödemesi, kanunda⁴³⁴ düzenlenmiş olabileceği gibi, taraflar arasındaki bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılabilmektedir.⁴³⁵ Bunlarda düzenlenmemiş olması halinde ise işverenin tek taraflı iradesiyle ödediği ikramiyenin işyeri veya işletmedeki tüm personele veya belli bir kategorideki işçilere devamlı şekilde ve belirlenebilen nitelikte ödenmesi neticesinde işçiler açısından bu ödemenin devam edecek nitelikte olacağı kanısının yerleşmesi halinde de ikramiyenin ücret eki niteliğinde olduğu kabul edilecektir.⁴³⁶ Böyle bir durumda işverenin eşitlik ilkesine aykırı hareket etmemesi gerekmektedir.⁴³⁷

İkramiyenin bağış niteliğinde mi yapıldığı yoksa ücretin eki niteliğinde mi yapıldığı konusunun tespiti önem arz etmektedir.⁴³⁸ Nitekim, bağış amacıyla ödenen ikramiye işçiye talep hakkı vermemekte, aynı şekilde kıdem tazminatı gibi giydirilmiş brüt ücret üzerinden tespiti yapılan alacakların hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır.⁴³⁹

⁴³² Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 92; Çenberci, 1984, s. 465; Saymen, *İş 1954*, s. 520; Evrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 137; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 113; Sümer, *İş 2016*, s. 76; Ekonomi, C. I, s. 115; Turan, *Ferdi İş*, s. 93.

⁴³³ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 223; "İşçinin işyerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiyi ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak adlandırılabilir." (Yarg. 9. HD., 2009/39965 E., 2009/31341 K., 10.11.2009 T. Kararı, Çil, Ücret, s. 328 vd.).

⁴³⁴ 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde, gazetecilere, her hizmet yılı sonunda asgari birer aylık ücret tutarında ikramiye verileceği düzenlenmiştir. Ayrıca bkz., 6772 sayılı Devlet Ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2'nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun Ek madde 1.

⁴³⁵ Ekonomi, C. I, s. 116; Turan, *Ferdi İş*, s. 93-94; İzveren, *İş 1974*, s. 136-137; Narter, *Ücret*, s. 3.

⁴³⁶ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 296 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 225; Evrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 137; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 489; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 70-71; "Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip... ikramiye alacağının hesaplanması... gerekir." (Yarg. HGK., 2003/9-11 E., 2003/54 K. 05.02.2003 T. Kararı, Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 92).

⁴³⁷ Çenberci, 1984, s. 466; Ekonomi, C. I, s. 116; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 332; "İşveren, aynı durumdaki işçileri arasında özendirme ikramiyesi konusunda dahi ayırım yapamaz. Ters, işçiler arasındaki eşitlik ilkesiyle bağdaşmaz" (Yarg. 9. H.D., 1972/45593 E., 1972/33036 K., 29.12.1972 T. Kararı, Çenberci, 1984, s. 471).

⁴³⁸ İzveren, *İş 1974*, s. 136.

⁴³⁹ Esener, 1978, s. 170; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 295.

Prim alacağında olduğu gibi ödenmeyen ikramiye alacağına faiz işletilebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmüş olması gerekmektedir.⁴⁴⁰ İş sözleşmesi sona eren işçilere çalıştıkları dönem ile orantılı olarak hak ettikleri ve düzenli aralıklarla ödenen ikramiyelerin ödenmesi gerekmektedir.⁴⁴¹ Belirtmek gerekir ki, çalışılmayan dönem için işçi ikramiye talep edemeyecektir.⁴⁴²

c. Bahşış

Bahşış, işçinin üçüncü kişi statüsünde olan müşterilere arz etmiş olduğu iyi hizmet karşılığında, bu kişiler tarafından işçiye verilen bir ücrettir. İşK' da bahşış deyimine yer verilmemiş olsa da kanunun 51'inci maddesinde ve söz konusu madde gereğince hazırlanan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin⁴⁴³ 4. maddesinde hesap pusulalarına "yüzde" olarak eklenen paranın yanında, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraların işverence eksiksiz olarak işçilere ödenmesi zorunluluğu getirilmiş olması, müşterilerce işçilere verilen bahşişlerin de ücret eki niteliğinde olduğunu göstermektedir.⁴⁴⁴

İşveren tarafından işçiye hiçbir ücret ödenmeyip, işçinin sadece üçüncü kişiler/müşteriler tarafından verilen bahşış ile çalıştığı durumda ücret ekinden değil temel ücretten bahsedilecektir.⁴⁴⁵ Bu nedenle, işçinin aldığı bahşişlerin aylık toplamının asgari ücretin altında kalması halinde, kalan kısmın işverence ödenmesi gerekmektedir.⁴⁴⁶

⁴⁴⁰ Özcan, *Şerh*, s. 635.

⁴⁴¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 136; Özcan, *Şerh*, s. 634; Narter, *Ücret*, s. 3; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 93.

⁴⁴² Bazı yazarlara göre, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumunda da işçi ikramiye talep edemeyecektir. (Çenberci, 1984, s. 467; Şelçuki, *İş Kanunu*, s. 489) Ancak İş.K.' nun 32/5 maddesi gereği, iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle feshi durumunda da ikramiyenin oransal olarak ödenmesi gerekmektedir. (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 628-629); "*Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre, işçinin çalıştığı süre ile sınırlı olarak hesaplanan ikramiyeye hak kazandığının kabulü gerekir.*" (Yarg. 9. HD., 2004/5642 E., 2005/466 K., 11.01.2005 T. Kararı, Çil, *Ücret*, s. 361).

⁴⁴³ 28.02.2004 tarihli 25387 sayılı R.G.

⁴⁴⁴ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 299; Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 79.

⁴⁴⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 630; Narter, *Ücret*, s. 6-7.

⁴⁴⁶ İzveren, *İş 1974*, s. 138; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 136; "*Dosya kapsamına göre davacı çalışma karşılığında bahşış kabul ettiğine göre müşterilerin verdikleri bahşışte ücrettir. Zira ücretin üçüncü kişi tarafından ödenmesi mümkündür. Ancak bunun miktarı üzerinde taraflar arasında bir birleşme olmazsa bilirkişi incelemesi yaptırılması ve bilirkişi aracılığıyla tespit edilen bahşışin aylık toplamı asgari ücretin üstünde bulunduğu takdirde istek red edilmeli, aksi halde aradaki farkın tahsiline*

d. Kardan Pay Alma

Kardan pay alma, işçinin işletmenin bütünü veya bir bölümünün karına belirli oranlarda katılmasıdır.⁴⁴⁷ Böyle bir durumda işçi, temel ücrete ek olarak sadece devamlı bir şekilde karın belli bir oranına sahip olmaktadır.⁴⁴⁸ İşçi kardan pay alarak işletmenin ve zararın ortağı olmamaktadır.⁴⁴⁹

Taraflar arasından kararlaştırılan kardan pay alma usulünün, ortaklık ilişkisinden ayırt edilebilmesi, bağımlılık ilişkisinin olup olmadığına bağlıdır.⁴⁵⁰ Buna göre, kişinin iş sahibinin emir ve talimatıyla hareket ederek bağımlı bir şekilde çalışması durumunda taraflar arasında işçi-işveren ilişkisi olduğu kabul edilecektir. Ancak, bağımlılık ilişkisi olmayıp her iki tarafın aralarındaki ilişkide eşit ve bağımsız olması, işletmenin zararına katılması gibi durumların varlığı halinde işçi-işveren ilişkisinden değil, ortaklık ilişkisinden bahsedilecektir.⁴⁵¹ İşverene bağımlı olarak çalışan işçiye, temel ücretin yanında ödenen kardan pay ücreti, ücret eki niteliğinde olacaktır.⁴⁵²

TBK'nın 403. maddesi uyarınca, sözleşmeyle işçiye ücrete ek olarak, üretilenden, cirodan veya kardan belli oranda pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenecektir. Payın hesap dönemini izleyen en geç üç ay içerisinde belirlenip ödenmesi gerekmektedir (TBK. md. 406/3, 442/3). Payın hesaplanmasında taraflar arasında anlaşmazlık olursa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak, ayrıca işçinin istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorundadır (TBK. md. 403/2).

karar verilmelidir." (Yarg. 9. HD., 1995/10989 E., 1996/20053 K., 24.10.1996 T. Kararı, Çil, Ücret, s. 400).

⁴⁴⁷ Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 114; Narter, *Ücret*, s. 7.

⁴⁴⁸ Ekonomi, C. I, s. 116; Günay, C. II, s. 1520; Turan, *Ferdi İş*, s. 92.

⁴⁴⁹ Sümer, *İş 2016*, s. 77; İzveren, *İş 1974*, s. 137.

⁴⁵⁰ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 96; Günay, C. II, s. 1520.

⁴⁵¹ İzveren, *İş 1974*, s. 137; Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Güzel İstanbul Matbaası, 1968, s. 254, dp. 41a (1968).

⁴⁵² Günay, C. II, s. 1520.

e. Komisyon

Komisyon, daha çok komisyoncu veya tellal gibi özellikle seyyar satış işini üstlenen işçiye, daha çok üçüncü kişiler ile yapılan sözleşmeleri bizzat yaparak veya sözleşmelere aracılık ederek işverene menfaat sağlaması neticesinde sağladığı menfaat üzerinden belirli bir orana göre hesaplanarak ödenen ücrettir.⁴⁵³ Kardan pay almadan ayrı olarak, burada işverenin karı değil işçi tarafından sağlanan işlemin değeri önem arz etmektedir.⁴⁵⁴

Her komisyon ödemesi, taraflar arasında iş ilişkisi olduğunu göstermemektedir.⁴⁵⁵ Komisyon ücretinin ödendiği durumlarda, taraflar arasındaki ilişkinin iş ilişkisi olup olmadığının tespitinde bağımlılık unsuru önem arz etmektedir.⁴⁵⁶

Komisyon, ücret eki olarak ödenebildiği gibi asıl ücret olarak da ödenebilmektedir.⁴⁵⁷ Ancak, komisyonun asıl ücret olarak ödenmesi durumunda, ödenen ücretin asgari ücretin altında kalmaması gerekmektedir. Aksi takdirde işverenin eksik kalan kısmı tamamlaması gerekmektedir.⁴⁵⁸ Komisyon ücreti, işçi ile üçüncü kişi arasında sözleşmenin kurulması neticesinde, satım konusu malların bedelinin işverene ödenmesiyle muaccel hale gelmektedir.⁴⁵⁹

f. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımlar, işveren tarafından, tarafların ortak iradeleriyle düzenlenen bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ya da devamlı ve düzenli bir şekilde işverenin tek taraflı iradesiyle belirli bir işçi grubuna veya işyerindeki tüm işçilere yapılan her türlü ayni-nakdi ödemelerdir.⁴⁶⁰

Sosyal yardımlara örnek olarak, yemek yardımı, yakacak yardımı, yol veya servis yardımı, özel sağlık sigortası, hayat sigortası, kasa tazminatı gibi ayni ve nakdi ödemeler gösterilebilir. Bunlar sınırlı sayıda olmayıp, her ne ad altında olursa olsun,

⁴⁵³ Turan, *Ferdi İş*, s. 95; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 114; Saymen, *İş 1954*, s. 501; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 300; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 138; Sümer, *İş 2016*, s. 77.

⁴⁵⁴ Ekonomi, C. I, s. 116; Çenberci, 1968, 253; Saymen, *İş 1954*, s. 501.

⁴⁵⁵ Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 82.

⁴⁵⁶ Çil, *Ücret*, s. 391; Narter, *Ücret*, s. 9.

⁴⁵⁷ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 94; Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 27.

⁴⁵⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 138; Süzek, *18. b.*, s. 357.

⁴⁵⁹ Çenberci, 1968, s. 253; Turan, *Ferdi İş*, s. 95; İzveren, *İş 1974*, s. 137.

⁴⁶⁰ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 301-302.

yapılan aynı ve nakdi ödemelerin sosyal veya işçinin motivasyonunu artırmak amacıyla yapılması ve bu ödemelerin devamlı nitelik taşıması halinde her ne ad altında olursa olsun sosyal yardım olarak kabul edilecek ve ücret ve tazminatların tespitinde dikkate alınacaktır.⁴⁶¹

3. Diğer Ücret Alacakları

a. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinde çalışma süresi⁴⁶² tarafların ortak iradeleriyle kararlaştırılabilmektedir. Ancak kanun koyucu, işçilerin devamlı üretim yapan bir makine olmaktan kurtarılması ve dinlenip başka sosyal faaliyetlerde bulunabilmesi, ücret hakkının korunması amacıyla ve işsizliğin önlenmesi gibi sosyal, politik ve ekonomik sebeplerle günlük ve haftalık çalışma sürelerine düzenleme ve sınırlamalar getirmiştir.⁴⁶³ Getirilen bu sınırlamanın sonucunda, işçinin ülkenin genel yararı veya işin niteliği ya da üretimin artırılması amacıyla⁴⁶⁴ normal çalışma süresine ek olarak fazladan efor sarf etmesinin karşılığında fazla çalışılan süre için normal saatlik ücretine oranla daha fazla ücret verilmektedir.⁴⁶⁵

Türk hukuk sistemine göre, haftalık çalışma süresi kırk beş saattir (İşK md. 63/1). Taraflar arasında aksine bir anlaşma yoksa bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanmaktadır.⁴⁶⁶ Kanun koyucu, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin haftalık çalışma süresinin otuz yedi buçuk ve günlük çalışma süresinin ise yedi buçuk saatten fazla olamayacağını belirlemiştir (İşK md. 63). İşK'nın 63'üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, taraflar, haftalık normal çalışma süresinin, haftanın

⁴⁶¹ Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 83-83; "...ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası prim ödemeleri de para ile ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup tazminata esas ücrete eklenmelidir." (Yarg. 9. HD., 2007/38244 E., 2009/3712 K., 26.02.2009 T. Kararı, Çil, Ücret, s. 267-268).

⁴⁶² İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3'üncü maddesi uyarınca, "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.". Doktrinde çalışma süresi, "işçinin fiilen çalıştığı süre ile fiilen çalışmamakla beraber, iş görme borcunu yerine getirmek üzere işverenin vereceği talimata hazır şekilde çalışmıyarak geçen sürenin toplamı" olarak tanımlanmıştır. (Esener, 1978, s. 191).

⁴⁶³ Esener, 1978, s. 191; İzveren, *İş 1974*, s. 115; Günay, *Şerh II*, s. 2194-2195; Saymen, *İş 1954*, s. 292-293; Turan, *Ferdi İş*, s. 199-200; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 607-608.

⁴⁶⁴ İK. md. 41/1.

⁴⁶⁵ Çenberci, 1984, s. 570; Saymen, *İş 1954*, s. 300; İzveren, *İş 1974*, s. 139.

⁴⁶⁶ Saymen, *İş 1954*, s. 294; Ekonomi, C. I, s. 226; Çenberci, 1984, s. 660-661.

çalışılan günlerine, günde on bir saati⁴⁶⁷ aşmamak üzere farklı şekilde dağıtılabileceği konusunda anlaşma yapılabilecektir.⁴⁶⁸ Bu halde, işçinin iki aylık süre içindeki "*haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini*" aşamayacaktır (İşK. md. 63/2). Günlük çalışma süresinin on bir saati aşması durumunda, haftalık toplam çalışma süresi 45 saati geçmese dahi, aşan kısım fazla çalışma niteliğinde olacaktır.⁴⁶⁹

Fazla çalışma, belirli sebeplere ve şartlara bağlı olarak kanunda belirlenen haftalık veya günlük çalışma süresini aşan çalışmalardır.⁴⁷⁰ Haftalık 45 saati veya günlük on bir saati aşan saatlerde işçilere fazla çalışma ücreti ödenmektedir.⁴⁷¹ İşK' nın

⁴⁶⁷ Gece çalışmaları günde 7,5 saati geçmemektedir. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması kaydıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir (İK. md. 69/3).

⁴⁶⁸ Özcan, *Şerh*, s. 689.

⁴⁶⁹ Narter, *Ücret*, s. 90; Ekonomi, C. I, s. 245; "*Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamli ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.*" (Yarg. 9. HD., 2009/35166 E., 2012/188 K., 16.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 338-340).

⁴⁷⁰ İzveren, *İş 1974*, s. 138-139; Esener, 1978, s. 199; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 492; Ekonomi, C. I, s. 245; Özcan, *Şerh*, s. 805; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 578; Turan, *Ferdi İş*, s. 200.

⁴⁷¹ 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, öğretide çoğu görüş, günlük çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma kabul edilmekte, buna ek olarak haftalık 45 saat olan çalışma süresinin aşılmasına gerek görülmemekteydi (Çenberci, 1984, s. 572; Ekonomi, C. I, s. 248; Akyiğit, C. I, s. 1205; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 156; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 574). Yargıtay'ın da katıldığı bir başka görüş ise günlük çalışma süresinin aşılmasıyla birlikte, haftalık 45 saat olan çalışma süresinin de aşılmış olması gerektiğini belirtmekteydi. (Günay, C. II, s. 1816; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1243-1244). "*1475 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu dönemde; Yargıtay'ın istikrar kazanan uygulamasına göre haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla mesai olarak kabulü gerekir. Davacının günde 14 saat çalıştığı kabul edildiğinde, haftada 3 gün çalıştığında, haftalık çalışma süresi 42 saat olacaktır. Bu haftalarda fazla mesai yapıldığı kabul edilemez. Dört gün çalışılan haftalarda ise haftalık çalışma 56 saat olup, davacının bu haftalarda, haftada 11 saat fazla mesai yaptığının kabulü gerekir. Mahkemenin hükmüne esas alınan bilirkişi raporunda 1475 sayılı yasa döneminde günlük 7,5 saati aşan çalışmaların fazla mesai olarak kabulü hatalıdır. 4857 sayılı Yasa döneminde ise; Günlük 11 saati aşan çalışmaları ile haftalık 45 saatten fazla çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edildiğinden, haftada 3 gün çalışılan haftalarda 11 saati aşan günlük 3 saat, haftalık 9 saat çalışmanın; haftada 4 gün çalışıldığında günlük 3, haftalık 12 saat çalışmanın fazla çalışma saati olarak kabulü gerekir.*" (Yarg. H.G.K., 2006/9-374 E., 2006/382 K., 14.06.2006 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022); 4857 sayılı İK. ile bu tartışmalar sona erdirilmiş ve fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışma olarak tanımlanmıştır. (Şahin Çil, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 14. S., 2007/3, s. 57-58 (Fazla Çalışma); Narter, *Ücret*, s. 85). Ancak, güncel Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, günlük 11 saatin üzerindeki çalışmalar, haftalık çalışma süresi tamamlanmamış olsa dahi fazla çalışma sayılmaktadır. Aynı şekilde, gece çalışmalarında haftalık 45 saat olan çalışma süresi tamamlanmamış olsa da günde 7,5 saati geçen çalışmaların karşılığında fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerektiği vurgulanmıştır; "*Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamli ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.*" (Yarg. 9. HD., 2009/35166 E., 2012/188 K., 16.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 338-340); "*Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu*

41'inci maddesine göre, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olup, fazla çalışılan her bir saat için işçiye, normal çalışma ücretinin saat başına denk gelen miktarının yüzde elli arttırılması suretiyle tespit edilen ücretin ödenmesi gerekmektedir (İşK. md. 41/2).⁴⁷² Çalışma süresinin haftalık kırk beş saat ve bu süreyi aşan çalışmaların fazla çalışma olduğuna ilişkin kuralın istisnası, İşK.'nın 63'üncü maddesi uyarınca denkleştirme esasının uygulanması halinde söz konusu olabilecektir. Buna göre, normal haftalık iş süresini aşmamak koşuluyla, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin bazı haftalarda kırk beş saati aşması halinde, aşan çalışma süresi fazla çalışma sayılmayacaktır.⁴⁷³ Ancak bu durumda, iki aylık süre içerisindeki haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşmaması gerekmektedir (İşK. md. 63/2).

Belirtmek gerekir ki, haftalık çalışma süresinin taraflar arasındaki sözleşmede işçi yararına olacak şekilde kırk beş saatin altında kararlaştırılmış olması durumunda, belirlenen çalışma süresini kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar, fazla çalışma sayılmayacaktır.⁴⁷⁴ Bu çalışmalar, İşK.'nin 41'inci maddesinin üçüncü fıkrasında da belirtildiği üzere, fazla sürelerle çalışma kabul edilecektir.⁴⁷⁵ 06.04.2004 tarihinde yürürlüğe giren İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 3'üncü maddesinde de tanımlandığı üzere "*Fazla sürelerle çalışma: Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar*" dır. Fazla süreyle yapılan çalışmada, fazla çalışılan saatler için verilecek ücret, "*normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesi*" suretiyle ödenmektedir (İşK. md. 41/3). Dolayısıyla, fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma arasındaki fark, fazla çalışılan sürenin ücretinin belirlenmesi noktasında ortaya çıkmaktadır.

durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır." (Yarg. 9. H.D., 2015/18840 E., 2016/8610 K., 06.04.2016 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁴⁷² Günay, C. II, s. 1850; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 577; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 431; Çenberci, 1984, s. 571; İzveren, *İş* 1974, s. 139.

⁴⁷³ Özcan, *Şerh*, s. 689; Narter, *Ücret*, s. 86.

⁴⁷⁴ Evrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 281; Narter, *Ücret*, s. 156.

⁴⁷⁵ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 331.

İşK' nın 41'inci maddesinin altıncı fıkrasında yapılan atfa bağlı olarak, sağlık kaideleri yönünden günde sadece 7,5 saat ve daha kısa süre çalışılması gerekli olan işler ile gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde⁴⁷⁶ kural olarak fazla çalışma yapılamamaktadır.⁴⁷⁷ Aynı şekilde, İşK' nın 41. maddesinin 9. fıkrası gereğince, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, Kanunun zorunlu veya olağanüstü nedenlerin varlığı haricinde fazla çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir.

Kanun koyucu bir yılda yapılacak toplam fazla çalışma süresine sınırlama getirmiştir. Buna göre, fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saati geçemeyecektir (İşK. md. 41/8).⁴⁷⁸ Aynı maddenin son fıkrası gereğince çıkarılan İKFÇY'nin 5'inci maddesinde de bir yıl içerisinde yapılacak toplam fazla çalışma süresinin iki yüz yetmiş saatin üzerinde olamayacağı vurgulanmıştır. Ayrıca, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan sürelerin yarım saat, yarım saati aşan sürelerin ise bir saat olarak sayılacağı belirtilmiştir (İKFÇY md. 5/2).

(1). Olağan nedenlerle fazla çalışma

İşverenin fazla çalışma yaptırabilmesi için, kanunda belirtilen durumların mevcut olması gerekmektedir. Bu çerçevede, ülkenin umumi yararı veya işin niteliği ya da üretim miktarının çoğaltılması gibi olağan sebeplerden biri veya birkaçı söz konusuysa fazla çalışma yaptırılabilir.⁴⁷⁹ Kanun maddesindeki "gibi" ibaresi belirtilen nedenlerin sınırlı olmadığını ve benzer nedenlerin mevcut olması halinde de fazla çalışma yaptırılabilirliğini göstermektedir.⁴⁸⁰

⁴⁷⁶ İşK'nın 69'uncu maddesine göre, "*çalışma hayatında 'gece' en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir*".

⁴⁷⁷ "*Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.*" (Yarg. 9. HD., 2009/35166 E., 2012/188 K., 16.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., s. 340).

⁴⁷⁸ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 338; İşçiyi korumaya yönelik söz konusu sınırlandırmaya rağmen, uygulamada çoğu işyerinde yıllık 270 saati aşan fazla çalışmalar yapılmaktadır. Mevzuatta sınırı aşan işverenlerin denetlenmesi ve işverenlere yaptırım uygulanmasına ilişkin hukuki bir zemin oluşturulmamıştır. Belirtmek gerekir ki, işçinin yılda 270 saati aşacak şekilde fazla çalıştırılması halinde işçi iş sözleşmesini İK'nın 24/II-f bendi uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir. (Süzek, 18. b., s. 791-793; Çil, *Fazla Çalışma*, s. 61).

⁴⁷⁹ Ekonomi, C. I, s. 249; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 575; Saymen, *İş 1954*, s. 297; Narter, *Ücret*, s. 87.

⁴⁸⁰ Çil, *Fazla Çalışma*, s. 58; Çenberci, 1968, s. 322; Kanun maddesinde yer alan işin niteliği dışında kalan diğer iki sebebin fazla çalışma yaptırabilmek için işverenlere sınırsız ve denetimsiz yetki verdiği haklı olarak ileri sürülmüştür. (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1245).

İK'nın 41. maddesinde düzenlenen olağan nedenlerle fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapılabilmesi için, yukarıda belirtilen olağan nedenlerin varlığıyla birlikte işçinin onayının alınması gerekmektedir (İşK. md 41/7, İKFCY md. 9).⁴⁸¹ Bu onayın, iş sözleşmesinin yapılması esnasında veya bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınması gerekmektedir.⁴⁸² Onay vermesine rağmen daha sonra fazla çalışma yapmak istemeyen işçi, verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirmek şartıyla geri alabilir (İKFCY md 9/2). Bununla beraber, işçinin başlangıçta fazla çalışmaya rıza göstermiş olmasına rağmen, sağlık durumunun fazla çalışma yapmasına olanak vermemesi veya fazla çalışmaya katılmamayı haklı gösterecek bu gibi diğer nedenlerin varlığı halinde işçi fazla çalışmaya zorlanamayacaktır.⁴⁸³

(2). Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

Kanun koyucu fazla çalışmanın işçinin onayıyla yapılabileceği kuralına, İşK' nın 42 ve 43'üncü maddeleriyle istisna getirmiştir. Buna göre, zorunlu nedenlerin veya olağanüstü hallerin varlığı halinde fazla çalışma için işçinin onayı aranmamaktadır.⁴⁸⁴ Zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı, haklı bir nedeni olmaksızın reddeden işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından İşK'nın 25/II-h bendi uyarınca sadakat borcuna aykırılık nedeniyle feshedilebilecektir.⁴⁸⁵

İşçinin rızasına bağlı olmayan zorunlu nedenlerle fazla çalışma, İşK' nın 42. maddesinde düzenlenmiştir.⁴⁸⁶ Zorunlu fazla çalışma, hammadenin veya gıda malzemelerinin bozulma riski gibi çıkmış veya çıkacak bir arızanın giderilmesi ya da makineler ile diğer teçhizatlar için derhal yapılması gereken ivedi işlerde ya da yangın,

⁴⁸¹ Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 132; Ekonomi, C. I, s. 251; Çenberci, 1984, s. 581; Özcan, *Şerh*, s. 689; Yönetmeliğin ilk halinde, işverenler tarafından her yıl başında işçilerden fazla çalışma onayı alınması zorunlu hale getirilmişken (Narter, *Ücret*, s. 88), bu şartı içeren hüküm daha sonra yürürlükten kaldırılmıştır.

⁴⁸² Süzek, 18. b., s. 790.

⁴⁸³ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1247; Ekonomi, C. I, s. 251; Günay, C. II, s. 1833; İzveren, *İş 1974*, s. 118-119.

⁴⁸⁴ Ekonomi, C. I, s. 255; Günay, C. II, s. 1832.

⁴⁸⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1263-1264; Narter, *Ücret*, s. 100-101; Özcan, *Şerh*, s. 730.

⁴⁸⁶ Çil, *Fazla Çalışma*, 62; Narter, *Ücret*, s. 97.

sel gibi zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında yapılan fazla çalışmadır.⁴⁸⁷ İlgili maddede zorunlu nedenlerle yapılacak fazla çalışmanın, işyerinin normal çalışmasına dönmesini sağlayacak, dereceyi aşmaması gerektiği belirtilmiştir.⁴⁸⁸ Ayrıca, işverenin, zorunlu nedenle fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verme zorunluluğu bulunmaktadır (İşK. md. 42).

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması durumunda, İşK'nın 41'inci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında düzenlenen hükümler aynen uygulanmaktadır (İşK 42/2).⁴⁸⁹

(3). Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen İşK' nın 43. maddesine göre, Cumhurbaşkanı seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla, fazla çalışmaya gerek görülürse işin türüne göre günlük çalışma süresi, işçinin maksimum çalışma gücüne çıkarılabilecektir.⁴⁹⁰ Belirtmek gerekir ki, ilgili madde uyarınca sadece seferberlik hali ile yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde, işverenin talimatı ile değil, Cumhurbaşkanlığı kararı ile fazla çalışma yapılmasına karar verilebilecektir.⁴⁹¹

Zorunlu nedenlerle fazla çalışmada olduğu gibi, olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada da işçinin onayı aranmamaktadır.⁴⁹² Aynı şekilde, olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılması durumunda, İşK'nın 41'inci maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında düzenlenen hükümler aynen uygulanmaktadır (İşK. 43/2).

(4). Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin belirlenmesi

İşçinin dinlenme ve sosyal yaşamdan fedakarlık ederek, normal çalışma süresinin üzerinde çalışması halinde, işçiye fazla çalışılan her saat için, normal saatlik

⁴⁸⁷ Turan, *Ferdi İş*, s. 202; Esener, 1978, s. 204; İzveren, *İş 1974*, s. 119; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 132; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s.161; Çil, *Fazla Çalışma*, s. 62; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 643.

⁴⁸⁸ Süzek, 18. b., s. 804; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 271.

⁴⁸⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 279; Çil, *Fazla Çalışma*, 63; Süzek, 18. b., s. 804-805.

⁴⁹⁰ Süzek, 18. b., s. 805; Ekonomi, C. I, s. 256; Turan, *Ferdi İş*, s. 203; Narter, *Ücret*, s.104.

⁴⁹¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s.280; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 341.

⁴⁹² Çenberci, 1984, s. 581; Günay, C. II, s. 1832.

ücretine oranla daha fazla ödeme yapılması gerekmektedir.⁴⁹³ Gerçekten de İşK'nın 41. maddesinin 2. fıkrası ile İKFCY'nin 4. maddesinin 1. fıkrasına göre, fazla çalışma yapılan her saat karşılığında işçiye, normal çalışma ücretinin bir saatlik kısmına denk gelen tutarının yüzde elli yükseltilmesi ile belirlenecek olan ücret ödenecektir.⁴⁹⁴

Yukarıda da belirtildiği üzere, haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin aşışında belirlenmiş olması halinde, işçinin taraflarca belirlenen süreyi geçen ve kırk beş saate kadar olan çalışmaları fazla sürelerle çalışma kabul edilmektedir.⁴⁹⁵ İşçinin fazla sürelerle çalışması durumunda, fazla süre ile çalışılan her saat karşılığında ödenecek olan ücret ise normal çalışma ücretinin saat başına denk gelen tutarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile belirlenecek olan ücrettir (İşK. md. 41/3, İKFCY. md. 4/2). Belirtmek gerekir ki, taraflar arasında yapılan sözleşmede çalışma süresinin kırk beş saatin aşışında kararlaştırıldığı hallerde, işçinin kırk beş saate ulaşmaya kadar yapmış olduğu fazla çalışmaları fazla sürelerle çalışmayken, kırk beş saati aşan çalışmaları ise fazla çalışma olarak değerlendirilmekte ve fazla çalışılan ücretin tespiti de buna göre yapılmaktadır.⁴⁹⁶ Örneğin, işçi ile işveren arasında yapılan iş sözleşmesinde haftalık normal çalışma süresi kırk saat olarak belirlendiği varsayımında işçi haftada kırk sekiz saat çalışmışsa, beş saat fazla sürelerle çalışma, kırk beş saati aşan üç saat ise fazla çalışma olarak kabul edilip hesaplama yapılacaktır.

İlgili kanun maddelerinde belirtilen yüzde elli veya yüzde yirmi beş fazlasıyla ödeme kuralı, nispi emredici niteliktedir. Bu kuralın taraflar arasındaki anlaşmayla işçi aleyhine azaltılması suretiyle değiştirilmesi mümkün değilken, işçi lehine olacak şekilde artırılması suretiyle değiştirilmesi mümkündür.⁴⁹⁷

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında, işçinin fazla çalıştığı dönemde aldığı temel ücret esas alınmaktadır.⁴⁹⁸ Uygulamada çoğunlukla, uzun yıllar aynı işverene bağlı çalışan işçi, ödenmeyen veya eksik ödenen fazla çalışma çalışma ücretini iş sözleşmesi sona ererken talep edebilmektedir. Böyle bir durumda, fazla çalışma

⁴⁹³ Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 432; Çenberci, 1984, s. 570.

⁴⁹⁴ Ekonomi, C. I, s. 253; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 577; Turan, *Ferdi İş*, s. 204; Narter, *Ücret*, s. 91.

⁴⁹⁵ Günay, C. II, s. 1830.

⁴⁹⁶ Süzek, 18. b., s. 789; Özcan, *Şerh*, s. 805.

⁴⁹⁷ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 159-160; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 499; Ekonomi, C. I, s. 253; Günay, C. II, s. 1858; Turan, *Ferdi İş*, s. 204.

⁴⁹⁸ Süzek, 18. b., s. 799; Narter, *Ücret*, s. 92.

ücretinin hangi ücret üzerinden hesaplanacağı önem arz etmektedir. Doktrin ve Yargıtay kararlarında, bu gibi durumlarda fazla çalışma ücretinin ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerektiği kabul edilmektedir.⁴⁹⁹ Bunun dışında, fazla çalışma ücretinin uzun bir süre için hesaplanması durumunda, fazla çalışmanın yazılı delille ispatlanamamış olması durumunda, Yargıtay'ca hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği görüşü son yıllarda hakim olmuştur.⁵⁰⁰ Hakkaniyet indiriminin miktarı ise her somut olaya göre değişkenlik göstermektedir. Yargıtay kararlarında, yapılacak olan hakkaniyet indiriminin hakkın özünü zedeleyecek nitelikte olmaması gerektiği vurgulanmaktadır.⁵⁰¹

İŞK'nın 41'inci maddesinin dördüncü fıkrası ve İKFCY'nin 6'ncı maddesi ile işçiye fazla çalışılan süre için zamlı ücret almak yerine serbest zaman kullanma imkanı da verilmiştir. Buna göre işçi, yaptığı fazla çalışmalar karşılığında ücret istemeyip, fazla çalıştığı her saat için bir buçuk saat, fazla sürelerle çalıştığı her saat için ise bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir (İŞK. md. 41/4).⁵⁰² İşçinin serbest zaman kullanma hakkını kullanabilmesi için, bu talebini işverene fazla çalışmadan itibaren altı ay içerisinde yazılı olarak bildirmek zorundadır.⁵⁰³ İşveren, talebin işin veya işyerinin gereklerine uygun olacak şekilde aralıksız ve ücrette bir kesinti olmadan işçiye belirlediği tarih aralığında serbest zaman kullanma hakkını vermek zorundadır (İKFCY

⁴⁹⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 502; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 660; Çil, *Fazla Çalışma*, s. 69-70; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1254-1255; "Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir....Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir.Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir." (Yarg. 9. HD., 2015/7138 E., 2018/2031 K., 08.02.2018 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi., 58. S., 2018/3, s. 1639-1641).

⁵⁰⁰ "Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır...Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere v işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimde gidilmemektedir." (Yarg. 9. HD., 2009/29766 E., 2012/1429 K., 24.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., s. 259-261).

⁵⁰¹ Yarg. 9. HD., 2009/29766 E., 2012/1429 K., 24.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., s. 259-261.

⁵⁰² Narter, *Ücret*, s. 94; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 277; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 332;

⁵⁰³ Doktrinde yazılı başvurunun geçerlilik şartı olmadığını ileri sürülmektedir. (Çil, *Fazla Çalışma*, s. 73).

md. 6). Belirtmek gerekir ki, işçi, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yaptığı fazla çalışma karşılığında zamlı ücret yerine serbest zaman kullanma talebinde bulunamamaktadır.⁵⁰⁴

Fazla çalışma ücretinin işçiye ödenmemesi veya serbest zaman kullanma hakkının işçinin talebine rağmen kullandırılmaması halinde işçi, İşK' nın 34. maddesi uyarınca iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceği gibi iş sözleşmesini İşK. 24/II-e maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir. İşçinin, fazla çalışma ücreti alacağına ilişkin faiz talep edebilmesi, işvereni bu konuda temerrüde düşürmüş olmasına bağlıdır.⁵⁰⁵ Diğer ücret alacaklarında olduğu gibi, fazla çalışma ücreti alacağına da mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı işlemektedir.⁵⁰⁶ Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti, her bir fazla çalışma için ayrı ayrı değerlendirilmek kaydıyla, söz konusu alacağın doğduğu tarihten itibaren beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir (İşK. md. 32/son).⁵⁰⁷

b. Hafta Tatili Ücreti

Hafta tatili ücreti, işçiye çalışmamasına rağmen hafta tatili günü ödenmesi gereken ve kural olarak işçinin bir günlük ücreti tutarında olan ücrete denir.⁵⁰⁸ İlk olarak dini amaçlarla çıkarılan ve ibadet etme günü olarak kabul edilen hafta tatili, sanayi devrimi ile birlikte zor şartlar altında ve kimi zaman aralıksız çalışan işçilerin sosyal ve fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla kabul edilmiştir.⁵⁰⁹

Türkiye'nin de 11.02.1946 tarihinde onayladığı⁵¹⁰ ILO' nun 25.10.1921 tarihli 14 sayılı Haftalık Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkındaki Sözleşme ile hafta tatili hakkı güvenceye alınmıştır. Söz konusu sözleşmenin 2. maddesinde, resmi veya özel herhangi bir sanayide veya onun eklentilerinde çalışan tüm işçilerin, her yedi günlük süre içerisinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme hakkına sahip olduğu

⁵⁰⁴ Sümer, *İş 2016*, s. 143; Narter, *Ücret*, s. 95.

⁵⁰⁵ Günay, C. II, s. 1871; İzveren, *İş 1974*, s. 140.

⁵⁰⁶ "Fazla çalışma, hafta tatili ve resmi tatil ücreti geniş anlamda ücret niteliğinde olup, 4857 sayılı *İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince, gününde ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.*" (Yarg. 9. H.D., 2012/22391 E., 2014/23271 K., 03.07.2014 T. Kararı, Narter *Ücret*, s. 136).

⁵⁰⁷ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 431; Narter, *Ücret*, s. 115.

⁵⁰⁸ Çenberci, 1968, s. 340; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 485.

⁵⁰⁹ Ekonomi, C. I, s. 263; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1301.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 253; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 678; Turan, *Ferdi İş*, s. 209; İzveren, *İş 1974*, s. 140.

⁵¹⁰ 16.02.1946 tarihli 6234 sayılı Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6234.pdf>.

vurgulanmıştır.⁵¹¹ Ancak, ilgili sözleşmede söz konusu tatilin ücretli veya ücretsiz olacağı konusunda açık bir hükme yer verilmemiştir.⁵¹²

Anayasanın 50. maddesinde "*çalışma şartları ve dinlenme hakkı*" başlığıyla düzenlenen maddede, dinlenmenin çalışanların anayasal bir hakkı olduğu vurgulanmıştır.⁵¹³ Maddenin ikinci fıkrasında ise "ücretli hafta tatili" vurgusu yapılarak, hafta tatilinin ücretli olması ilkesi benimsenmiştir.⁵¹⁴

İşK'nın 46'ncı maddesine göre, "...işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.". EİK'nın 41. maddesi uyarınca, hafta tatilinden önceki 6 iş gününde günlük çalışma sürelerine uygun olacak şekilde çalışmayan işçiler hafta tatili ücretine hak kazanamamaktaydı.⁵¹⁵ İşK' nın 46. maddesinde düzenlenen yukarıdaki madde ile bu durum ortadan kaldırılmıştır. İlgili maddenin gerekçesinde de "hafta tatilinin mutlaka 6 işgünü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın 7 günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi esası kabul edilmiştir."⁵¹⁶ Bu durumda, İşK' nın 63. maddesi uyarınca haftada 45 saat çalışan işçi, çalışılmış gibi sayılan günlerle birlikte haftalık çalışma süresini doldurduğunda, 6 gün çalışma zorunluluğu olmaksızın hafta tatili ücretine hak kazanacaktır.⁵¹⁷ Bununla beraber, İşK' nın 46. maddesinin ikinci fıkrasında sayılan, çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, İşK Ek madde 2 uyarınca evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar, eşin doğum yapması halinde ise beş güne kadar, "*en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya*

⁵¹¹ Saymen, *İş 1954*, s. 304.

⁵¹² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 306.

⁵¹³ Özcan, Şerh, s. 737; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 625-626; "*41. maddede iktisadi ve sosyal hayatın düzenlenmesinde herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış düzeyi sağlanması amacı dahi öngörülmüştür. Bir hafta olağan biçimde çalışıp yorulan bir kimsenin hafta sonunda dinlenmesi, onun insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış düzeyine ermesi için, bu günkü uygarlık dünyasında, vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır.*" (AYM., 1971/32 E., 1971/65 K., 13.08.1971 T. Kararı, Çenberci, 1984, s. 612).

⁵¹⁴ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 303; Turan, *Ferdi İş*, s. 209.

⁵¹⁵ Ekonomi, C. I, s. 269; Çenberci, 1984, s. 613; Saymen, *İş 1954*, s. 524; İzveren, *İş 1974*, s. 140.

⁵¹⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı madde gerekçesi.

⁵¹⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1306; Sümer, *İş 2016*, s. 151-152; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 279; Süzek, 18. b., s. 809; Günay, C. II, s. 2021; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 309.

bölümler halinde on güne kadar" verilmesi gereken süreler ve bir haftalık süre içinde kalmak üzere, işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme zamanları, çalışılmış günler gibi hesaba dahil edilmektedir (İşK. md. 46/3; İşK. Ek madde 2).⁵¹⁸

İşçinin hak kazanmış olup çalışmadığı hafta tatili için işveren tarafından çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenmelidir (İşK. md. 46/2).⁵¹⁹ Buna göre, işçinin tatil günü ücreti, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücreti olacaktır (İşK. md. 49). Parça başına, akort, götüğü veya yüzde usulü ile çalışan işçinin hafta tatili günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır (İşK. md. 49/2). Saat ücreti ile çalışan işçinin hafta tatili ücreti ise saat başına düşen ücretinin yedi buçuk katı olacaktır (İşK. md. 49/3).

Zorlayıcı ve ekonomik bir neden olmaksızın haftanın bir veya birkaç günü işyerinde çalışmanın işveren tarafından ertelenmesi halinde, ertelenen çalışma günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılacaktır (İşK. md. 46/3).⁵²⁰ İşin bir haftayı aşacak şekilde tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı nedenlerin meydana gelmesi halinde ise çalışılmayan günler için işçiye ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenecektir (İşK. md. 46/4). İşK.'nın 57. maddesi uyarınca, hafta tatilinin yıllık izin süresine rastlaması halinde, hafta tatili ücreti ayrıca ödenecektir.⁵²¹

Hafta tatili ücreti, işçinin tatil ücretine hak kazandığı dönemdeki temel ücreti esas alınarak hesaplanmaktadır.⁵²² Bu nedenle, hafta tatili ücretinin hesaplanmasında ücret ekleri dikkate alınmamaktadır.⁵²³ Sabit aylık ücretle, diğer bir deyişle maktu ücretle çalışan işçilere, çalışılmayan hafta tatili için ayrıca ücret ödenmez.⁵²⁴ Nitekim böyle durumlarda çalışılmayan hafta tatili ücretinin aylık ücrete dahil olduğu kabul edilmektedir.⁵²⁵

⁵¹⁸ Günay, C. II, s. 2021; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 504; Saymen, *İş 1954*, s. 524; Narter *Ücret*, s. 174.

⁵¹⁹ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 103-104; Ekonomi, C. I, s. 268; Özcan, *Şerh*, s. 738; Çenberci, 1984, s. 613.

⁵²⁰ Saymen, *İş 1954*, s. 524; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 505; Ekonomi, C. I, s. 269.

⁵²¹ Çenberci, 1984, s. 614; Narter, *Ücret*, s. 179.

⁵²² Selçuki, *İş Kanunu*, s. 626; Günay, C. II, s. 2023; Çenberci, 1984, s. 605; Narter, *Ücret*, s. 178.

⁵²³ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 279; Sümer, *İş 2016*, s. 152; Ekonomi, C. I, s. 269; Saymen, *İş 1954*, s. 525.

⁵²⁴ Özcan, *Şerh*, s. 738; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 505.

⁵²⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 310; Turan, *Ferdi İş*, s. 88-89; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 222.

İşçilerin hafta tatili hakkına ilişkin düzenleme, işçinin onayı olsa dahi aleyhine olacak şekilde değiştirilemeyecektir.⁵²⁶ Ancak çalışma hayatında, ilgili kanun maddelerine aykırı olmasına rağmen işçilerin, hafta tatili gününde çalıştırıldığı görülmektedir. Hafta tatili gününde çalıştırılan işçinin çalışması duruma göre fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla, hafta tatilinde çalışılan günlerin ücretinin tespitinde, fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır.⁵²⁷

İşçinin hafta tatili gününde de çalıştırılması halinde işçiye, fazla çalışma nedeniyle çalıştığı günün ücreti yüzde elli artırılarak ödenecektir.⁵²⁸ Ancak, işçinin haftalık çalışma süresinin altında çalışma yapması halinde, hafta tatilinde yapılan çalışma için çalışma süresi dolana kadar işçiye normal ücret, aşan kısım için ise çalışmanın fazla sürelerle veya fazla çalışma olmasına göre yüzde yirmi beş veya yüzde elli zamlı ücret ödenecektir.⁵²⁹

Hafta tatili ücretine faiz işletilebilmesi, işverenin temerrüde düşürülmüş olmasına bağlıdır.⁵³⁰ Hafta tatili ücretinin işçiye ödenmemesi halinde işçi, İşK'nın 34'üncü maddesi uyarınca iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceği gibi iş

⁵²⁶ Süzek, 18. b., s. 812; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 681.

⁵²⁷ Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 73; Narter, *Ücret*, s. 177.

⁵²⁸ Sümer, *İş 2016*, s. 152; Çenberci, 1984, s. 614-615; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 170; Yargıtay'a göre hafta tatili günü çalıştığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. (Yarg. 22. HD., 2017/45713 E., 2018/367 K., 17.01.2018 T. Kararı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 58. S., s. 1827-1830).

⁵²⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 310; Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*; Yargıtay ise hafta tatilinde çalışan işçinin fazla çalışma ve hafta tatili ücreti hesaplanırken hafta tatiline konu olan yedi buçuk saatin üzerindeki çalışmayı fazla çalışma olarak kabul ederek haftalık fazla çalışma miktarına eklemektedir; "Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir. 4857 sayılı İş Kanununun 47 nci maddesinde, Kanunun kapsamındaki işyerleri bakımından, ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışma karşılığı olmaksızın o günün ücretinin ödeneceği, tatil yapılmayarak çalışıldığında ise ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücretin ödenmesi gerektiği hükmüne bağlanmıştır. Somut uyuşmazlıkta hükme esas alınan bilirkişi raporu incelendiğinde; davacının, hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalıştığı saat üzerinden hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının hesaplandığı saptanmıştır. Oysa ki yukarıdaki yasal düzenlemeler ve Dairemiz uygulamaları dikkate alındığında hafta tatilindeki çalışmanın o günün yevmiyesinin 1,5 katı olarak hesaplanması gerektiği, yine genel tatildeki çalışmanın da o günün çalışma karşılığı olmayan yevmiyesinin ödenmemesi halinde 1 günlük yevmiye olması gerektiği açıktır. Yani hafta tatili ve genel tatil ücreti alacaklarının çalışılan saat üzerinden hesaplanması hatalıdır. Ayrıca davacı hem fazla çalışma hem de hafta tatili ücreti talebinde bulunduğundan, fazla çalışma ücretinin 6 gün üzerinden hesaplanması ancak hesaplanan haftada hafta tatili çalışması olması halinde hafta tatilindeki çalışmanın 7,5 saati aşan kısımlarının o haftaya ait fazla çalışmaya eklenmesi gerektiği de gözetilmelidir." (Yarg. 9. H.D., 2015/28639 E., 2019/2690 K., 05.02.2019 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁵³⁰ Özcan, Şerh, s. 739; Narter, *Ücret*, s. 181-182.

sözleşmesini İşK. 24/II-e maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir. Hafta tatili ücreti, her bir dönem için ayrı ayrı hesaplanmak kaydıyla, ücret alacağının doğduğu tarihten itibaren 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir (İşK. md. 32/son).⁵³¹

c. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti

17.03.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununda ülkemizdeki ulusal bayram ve genel tatil günleri belirtilmiştir.⁵³² Kanunun 1. maddesinde, Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayram olarak kabul edilmiş olup, bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlayıp 29 Ekim günü devam etmektedir.⁵³³

Anılan kanunun 2. maddesinde ise resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleri olarak belirtilmiştir. Maddenin devamında resmi bayram günleri 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı olarak; dini bayram günleri Ramazan Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün) ve Kurban Bayramı (Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün) olarak; genel tatil günleri ise 1 Ocak yılbaşı tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü tatili ve 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatili olarak sayılmıştır.⁵³⁴ Kanunun 2. maddesinin 2. fıkrası uyarınca, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin Cuma akşamı sona ermesi durumunda, ardından gelen Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.⁵³⁵ Nitelikleri gereği sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümleri saklı tutularak, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde faaliyetlerine devam edebileceklerdir (UBGTHK. md. 2/3).⁵³⁶ Kanunun 2. maddesinin 4. fıkrasında ise 29 Ekim günü özel

⁵³¹ Narter, *Ücret*, s. 181.

⁵³² Süzek, *18. b.*, s. 816; Sümer, *İş 2016*, s. 153.

⁵³³ Çenberci, *1984*, s. 602; Saymen, *İş 1954*, s. 306; Turan, *Ferdi İş*, s. 213.

⁵³⁴ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 377.

⁵³⁵ "...Davacının genel tatil günü olan Cuma gününden sonraki Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak değerlendirilmesini talep etmektedir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu'nun 2/D maddesinde; "Bu kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır..." hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, Kanunun yayınlandığı tarihte Cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir..." (Yarg. 9. H.D., 2003/17723 E., 2003/17653 K., 23.10.2003 T. Kararı, Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 377).

⁵³⁶ Süzek, *18. b.*, s. 816; Narter, *Ücret*, s. 195.

işyerlerinin kapanmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir.⁵³⁷ Ancak, İşK'nın 44. maddesinde, taraflar arasındaki iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ya da işçinin onayıyla, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağı kararlaştırılabilecektir.⁵³⁸ Anılan hüküm, İşK'ya tabi işçilerin, hafta tatilinden farklı olarak, belirtilen şartların gerçekleşmesiyle 29 Ekim günü dahil, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılabileceğini göstermektedir.⁵³⁹

İşK' nın 47. maddesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücretin ne şekilde ödeneceği düzenlenmiştir. Buna göre, işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaması halinde, işçiye bir iş karşılığı olmaksızın o günlerin ücretleri tam olarak ödenmektedir (İşK. md. 47). Belirtmek gerekir ki, hafta tatili ücretinde olduğu gibi, maktu ücretle çalışan işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, maktu aylık ücrete dahildir.⁵⁴⁰ İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalışması halinde işçiye çalıştığı her gün için ayrıca bir günlük ücreti ödenecektir (İşK. md. 47).⁵⁴¹ Hafta tatili ücretinde olduğu gibi, ulusal bayram ve genel tatil ücreti de temel ücret üzerinden gerçekleştikleri dönemdeki ücretleri üzerinden hesaplanmaktadır.⁵⁴² Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmaların, aynı zamanda haftalık çalışma saatini aşması halinde, İşK'nın 41. maddesi uyarınca işçiye zamlı ücret yapılacaktır.⁵⁴³

Ulusal bayram ve genel tatil ücretine faiz işletilebilmesi, işverenin temerrüde düşürülmüş olmasına bağlıdır.⁵⁴⁴ Ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini işçiye ödenmemesi halinde işçi, İşK'nın 34'üncü maddesi uyarınca iş görmekten kaçınma hakkını kullanabileceği gibi iş sözleşmesini İşK. 24/II-e maddesi uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir.

⁵³⁷ Ekonomi, C. I, s. 271; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 378.

⁵³⁸ Özcan, *Şerh*, s. 749; Çenberci, 1984, s. 603.

⁵³⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1311; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 517; Günay, C. II, s. 2056.

⁵⁴⁰ Esener, 1978, s. 209; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 520.

⁵⁴¹ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 104; Ekonomi, C. I, s. 273; Özcan, *Şerh*, s. 749; Turan, *Ferdi İş*, s. 215.

⁵⁴² Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 283; Süzek, 18. b., s. 818-819; Saymen, *İş 1954*, s. 525; İzveren, *İş 1974*, s. 141; Çenberci, 1984, s. 605; Fazla çalışma ücretinde olduğu gibi, Yargıtay kararlarında yerleşik olarak ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretinin uzun yıllar alınmadığının ileri sürülmesi ve hesaplanan miktarın yüksek çıkması halinde hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği kabul edilmektedir. (Yarg. 9. HD., 2011/12029 E., 2013/11935 K., 15.04.2013 T. Kararı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 39. S., 2013/4)

⁵⁴³ Çenberci, 1984, s. 607-608.

⁵⁴⁴ Özcan, *Şerh*, s. 749; Narter, *Ücret*, s. 200.

d. Yıllık İzin Ücreti

Yıllık izin hakkı, işçinin dinlenmesini sağlayıp, sağlığının korunması amacıyla Anayasa ile koruma altına alınan sosyal bir haktır.⁵⁴⁵ Anayasanın 50. maddesinin 3. ve 4. fıkrasında dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtildikten sonra, yıllık izin hakları ile şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Bu kapsamda İşK' nın 53 vd. maddeleri ile 03.03.2004 tarihli Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği düzenlenmiştir.⁵⁴⁶ Aynı şekilde TBK'nın 422 ila 426 maddeleri arasında da yıllık izin hakkına ilişkin kurallara yer verilmiştir.⁵⁴⁷

İşK'daki yıllık izin hakkına ilişkin düzenlemeler, sosyal kamu düzenine ve kişilik haklarına ilişkin emredici hükümlerdir.⁵⁴⁸ Bu nedenle, ilgili düzenlemelerdeki hükümler, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işçi aleyhine değiştirilemeyeceği gibi, işçi de yıllık izin hakkından feragat edemeyecektir.⁵⁴⁹

İK'nın 53. maddesine göre, işçinin, çalıştığı işyerinde deneme süresi de dahil olmak üzere, işe başladığı günden itibaren en az bir yıl çalışması halinde yıllık ücretli izin hakkı doğmaktadır.⁵⁵⁰ Kanun lafzından da anlaşılacağı üzere, sürenin başlangıç tarihi iş sözleşmesinin düzenlenme tarihi olmayıp, işçinin o işyerinde fiilen işe başlamış olduğu tarihtir.⁵⁵¹ İşçinin aynı işverene bağlı birden fazla işyerinde çalışmış olması halinde de söz konusu süreler birleştirilerek hesaplanmaktadır (İşK. md. 54/1).⁵⁵² İşçinin işyerinde aralıklı olarak çalışması halinde de yıllık izin süresi ile ücretinin

⁵⁴⁵ İzveren, *İş* 1974, s. 140; Sümer, *İş* 2016, s. 156; Çenberci, 1984, s. 640; Günay, C. II, s. 2090; "Fazla çalışma, genel tatil ve hafta taili ücret alacaklarının hak edilen tarihteki çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Geçmiş yılların ücretleri bilinmiyorsa son ücret asgari ücrete oranlanarak geçmiş yıllar ücretinin belirlenmesi gerekir" (Yarg. 9. HD., 2015/8537 E., 2018/1793 K. 07.07.2018 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 58. S., 2018/3, s. 1647-1648).

⁵⁴⁶ 03.03.2004 tarihli 25391 sayılı R.G.

⁵⁴⁷ Süzek, 18. b., s. 819, 820; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 284.

⁵⁴⁸ Esener, 1978, s. 209; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 522; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 697; Turan, *Ferdi İş*, s. 217.

⁵⁴⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş* 2014, s. 1315; Sümer, *İş* 2016, s. 156; Çenberci, 1984, s. 640; Günay, C. II, s. 2091; Özcan, *Şerh*, s. 768.

⁵⁵⁰ Ekonomi, C. I, s. 276; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 657; İzveren, *İş* 1974, s. 141; Narter, *Ücret*, s. 216; K. Ahmet Sevimli, "Yıllık Ücretli İznin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18 (2010), s. 40 (Yıllık İzin).

⁵⁵¹ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 176; Esener, 1978, s. 210.

⁵⁵² Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 381; Özcan, *Şerh*, s. 768; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 658; "...yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir." (Yarg. 9. HD., 2009/35351 E., 2012/724 K., 18.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 314-317).

hesaplanmasında çalışılan sürelerin birleştirilerek dikkate alınması gerekmektedir.⁵⁵³ Aynı şekilde, alt işveren işçilerinin, alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam etmeleri halinde de yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanmaktadır (İşK. md. 56/7).⁵⁵⁴

İK'nın 54. ve 55. maddesi hükmü gereğince işçi, yıllık izin hakkını, gelecek hizmet yılı içinde kullanabilmektedir.⁵⁵⁵ İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi ise önceki izin hakkının doğduğu tarihten itibaren başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda hesaplanacaktır (İşK. md. 54).⁵⁵⁶

İşçinin yıllık ücretli izin hakkını kazanabilmesi belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmasına bağlı değildir. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi de yıllık ücretli izin hakkını kazanabilecektir.⁵⁵⁷ Belirli süreli iş sözleşmesinde, çalışma süresinin bir yıldan az kararlaştırılmış olmasına rağmen, sözleşmenin yenilenmesi halinde de işçi bir yıllık süreyi doldurduğu an yıllık ücretli izne hak kazanabilecektir.⁵⁵⁸

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 13. maddesine göre, *"Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz"*. Söz konusu hükümle, kısmi süreli ve çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin de yıllık ücretli izin hakkından faydalanmaları sağlanmıştır.⁵⁵⁹ Söz konusu iznin ne şekilde kullanılacağı ise maddenin devamında açıklanmıştır. Buna göre, kısmi süreli veya çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, yıllık ücretli izinlerini kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanacaklardır (YÜİY. md. 13/2).

Yıllık ücretli izne hak kazanılabilmesi için aranan en az bir yıl çalışma süresinin hesaplanmasında, işçinin fiilen çalıştığı süre dışında, İşK'nın 55. maddesinde

⁵⁵³ Süzek, 18. b., s. 821; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, 1322; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 285; Ekonomi, C. I, s. 278; İzveren, *İş 1974*, s. 141.

⁵⁵⁴ Çenberci, 1984, s. 643; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 541; Günay, C. II, s. 2112; Turan, *Ferdi İş*, s. 218-219.

⁵⁵⁵ Ekonomi, C. I, s. 291; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 541.

⁵⁵⁶ Selçuki, *İş Kanunu*, s. 659; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 383.

⁵⁵⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 314; Sümer, *İş 2016*, s. 157.

⁵⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1317.

⁵⁵⁹ Özcan, *Şerh*, s. 768; Narter, *Ücret*, s. 217.

düzenlenen çalışılmış gibi sayılan haller de dikkate alınmaktadır.⁵⁶⁰ Söz konusu hükme göre, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler⁵⁶¹, kadın işçilerin 74. madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler, yılda doksan günden fazla olmamak kaydıyla işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler, işçinin zorlayıcı sebep ortadan kalktıktan sonra yeniden işe başlaması şartıyla çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucunda işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü, 66. maddede düzenlenen çalışma süresinden sayılan hallerde geçen süreler, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, röntgen muayenelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler, işçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler, işçiye evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin ölümü veya eşinin doğumu üzerine verilen izin süreleri, işveren tarafından verilen diğer izinler ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2. maddesinde yer alan kısa çalışma süreleri, İşK'nın uygulanması sonucunda işçiye verilen yıllık ücretli izin süreleri, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılmaktadır (İşK. md. 55; İşK. ek madde 2).⁵⁶²

İşK'da yıllık ücretli izin süreleri, işçinin kıdemi ve yaşı esas alınarak kademeli olarak düzenlenmiş ve asgari bir izin süresi belirtilmiştir.⁵⁶³ Buna göre, işçilere verilecek olan yıllık ücretli izin süresi, çalışma süresi bir yıldan beş yıla kadar olan

⁵⁶⁰ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 700; Ekonomi, C. I, s. 279; Çenberci, 1984, s. 642; Özcan, *Şerh*, s. 769; Turan, *Ferdi İş*, s. 219.

⁵⁶¹ İşK'nın 17. maddesindeki bildirim sürelerini altı hafta aşan süreler sayılmamaktadır; "55. maddede belirtilmemiş olmakla birlikte kısmen veya tamamen tatil yapılan cumartesi günlerinin de yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış sürelerden sayılması gerekir." (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş 2014, s. 1320).

⁵⁶² Belirtmek gerekir ki, işçinin işe iade amacıyla açtığı davanın lehine sonuçlanması halinde mahkemece belirlenen dört aylık boşta geçen süre de yıllık izin hesabında dikkate alınmaktadır. (Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 386).

⁵⁶³ Esener, 1978, s. 211; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 319; Ekonomi, C. I, s. 282; Çenberci, 1984, s. 644.

işçiler için on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olan işçiler için yirmi günden, on beş yıl ve daha fazla olan işçiler içinse yirmi altı günden az olamayacaktır.⁵⁶⁴ Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılmak suretiyle uygulanmaktadır (İşK. md. 53/4).⁵⁶⁵ Bununla beraber, on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaşta bulunan işçilere kullandırılacak iznin süresi, kıdem süreleri beş yıldan az olsa dahi, yirmi günden az olamayacaktır (İşK. md. 53/5). Yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin hükümler, nispi emredici nitelikte olduğu için, izin süreleri iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir (İşK. 53/6).⁵⁶⁶

Belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde işçi, işverenden yıllık ücretli izin hakkını kullanma talebini en az bir ay önceden işverene yazılı olarak bildirmelidir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği md. 7.).⁵⁶⁷ Ancak, işveren işçinin talebi ile bağlı değildir.⁵⁶⁸ İşveren, yönetim hakkı kapsamında işçinin hak kazanmış olduğu yıllık izin hakkını hangi zaman aralığında kullanacağını işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre belirleyebilecektir (İşK. md. 60; YÜİY. md. 5).⁵⁶⁹ Yıllık ücretli izin dönemi belirlenirken işveren izin süresini bölemeyecektir (İşK. md. 56). Ancak tarafların anlaşması ile yıllık izin süreleri, bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir (İşK. md. 56/2). İşveren tarafından yıl içinde başka nedenlerle verilen ücretli ve ücretsiz izinler ya da dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izin sürelerinden mahsup edilerek, yıllık izin süresinin kısaltılması veya ortadan kaldırılması mümkün değildir (İşK. 56/4).⁵⁷⁰ Ayrıca, yıllık izin gününe denk gelen ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmamaktadır (İşK. md. 56/5).⁵⁷¹

İşçinin yıllık ücretli iznini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olması ve bu durumu belgelendirmesi durumunda, işverenin, işçinin talebi ile yolda

⁵⁶⁴ Özcan, *Şerh*, s. 769; Narter, *Ücret*, s. 224-225; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 391.

⁵⁶⁵ TBK'ya tabi işçiler için yıllık ücretli izin süresi, en az bir yıl çalışma şartıyla, en az iki hafta, on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilerin ise en az üç hafta olarak belirlenmiştir (TBK. md. 422).

⁵⁶⁶ Ekonomi, C. I, s. 282; Çenberci, 1984, s. 645; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 661; Turan, *Ferdi İş*, s. 220; İşveren, *İş 1974*, s. 142.

⁵⁶⁷ Sümer, *İş 2016*, s. 160; Günay, C. II, s. 2111-2112.

⁵⁶⁸ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 178; Narter, *Ücret*, s. 234; Ekonomi, C. I, s. 292.

⁵⁶⁹ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 290; Turan, *Ferdi İş*, s. 221; Sevimli, *Yıllık İzin*, s. 41-42.

⁵⁷⁰ Süzek, 18. b., s. 828; Narter, *Ücret*, s. 227; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 392.

⁵⁷¹ Turan, *Ferdi İş*, s. 223; Ekonomi, C. I, s. 287.

gececek süreleri karşılamak üzere dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır (İşK. md. 56/6).

İşveren tarafından yıllık ücretli izin hakkını kullanacak olan işçiye, yıllık iznin kullanıldığı döneme ilişkin ücretin, işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödenmesi, veya avans olarak verilmesi gerekmektedir (İşK. md.57/1).⁵⁷² Yıllık izin ücretinin hesaplanmasına esas alınacak ücret, işçinin temel ücretidir (İşK. md 57, md. 50; YİÜY., md. 21).⁵⁷³ İşçinin, akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi ücret eki niteliğinde ve belirli olmayan süre ile tutar üzerinden ücret alması halinde yıllık izin ücreti, işçinin son bir yılda kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak olan ortalama üzerinden hesaplanmaktadır (İşK. md. 57/3).⁵⁷⁴ Son bir yıl içerisinde işçinin ücretine zam yapılmış olması halinde, izin ücreti işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin, aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır (İşK. md 57/4).⁵⁷⁵ Çağrı üzerine veya kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere, izin dönemine rastlayan çalışması gereken sürelerle ilişkin ücretleri, yıllık izin ücreti olarak ödenmektedir (YİÜY. md. 21/5). Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin, izin süresinde ücret karşılığı başka bir işte çalıştığı tespit edilirse işveren, işçiye ödemiş olduğu yıllık izin ücretini geri alabilecektir (İşK. md. 58).

Yukarıda da belirtmiş olduğumuz gibi, işçi, yıllık ücretli izne hak kazandığı anda yıllık ücretli izin hakkını kullanmak istediğine ilişkin talebini işverene iletebilecektir.⁵⁷⁶ Ancak işveren, işçinin talebi ile bağlı olmayıp, hak edilen iznin gelecek hizmet yılı içinde kullandırılması şartıyla, işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre yönetim hakkı çerçevesinde izin dönemini belirleyebilecektir.⁵⁷⁷ İşçinin iş sözleşmesi süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücret, iş sözleşmesinin devamı süresince

⁵⁷² Ekonomi, C. I, s. 295; Günay, C. II, s. 2133; Özcan, Şerh, s. 782; Turan, *Ferdi İş*, s. 223; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 400; Sevimli, Sevimli, *Yıllık İzin*, s. 41.

⁵⁷³ Esener, 1978, s. 213; Özcan, Şerh, s. 782; Selçuki, İş Kanunu, s. 669; Yelekçi, İlhami Yelekçi, Şerh, s. 548; "Fazla çalışma, genel tatil ve hafta tatili ücret alacaklarının hak edilen tarihteki çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Geçmiş yılların ücretleri bilinmiyorsa son ücret asgari ücrete oranlanarak geçmiş yıllar ücretinin belirlenmesi gerekir. Yıllık ücretli izin alacağının ve ücret alacağının da çıplak günlük brüt ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir." (Yarg. 9. HD., 2015/8537 E., 2018/1793 K., 07.02.2018 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 58. S., 2018/3, s. 1647-1648).

⁵⁷⁴ Yelekçi, İlhami Yelekçi, Şerh, s. 546; Turan, *Ferdi İş*, s. 223; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 400.

⁵⁷⁵ Özcan, Şerh, s. 782; Narter, Ücret, s. 237-238.

⁵⁷⁶ Ekonomi, C. I, s. 292; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 395.

⁵⁷⁷ Narter, Ücret, s. 234; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 290.

kendisine ödenmez.⁵⁷⁸ Buna göre, işçi, iş sözleşmesi devam ederken, kullandırılmayan yıllık izin dönemlerine ait ücreti talep edemeyeceği gibi, işveren de yıllık izin ücretini ödeyerek, izin süresi içerisinde işçiyi çalıştıramayacaktır.⁵⁷⁹

İşveren, işçinin hak etmiş olduğu yıllık izin hakkını iş sözleşmesi devam ettiği sürece gecikmeli de olsa işçiye kullandırmak zorundadır.⁵⁸⁰ İş sözleşmesinin, hangi sebeple olursa olsun son bulmuş olması halinde, işçinin hak etmiş olup da henüz kullanmamış olduğu yıllık izin süresine ait ücreti kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir (İşK. md. 59).⁵⁸¹ Dolayısıyla, kullandırılmayan ve ödenmeyen yıllık izin ücretleri, iş sözleşmesinin sona erdiği anda muaccel hale gelecektir.⁵⁸² İlgili hükümde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinden bahsedildiği için, iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız olarak veya işveren tarafından haklı nedene

⁵⁷⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş 2014, 1335; "Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir." (Yarg. 9. HD., 2009/35351 E., 2012/724 K., 18.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 317).

⁵⁷⁹ Süzek, 18. b., s. 833; Ekonomi, C. I, s. 296.

⁵⁸⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel, s. 321; "... Yıllık izin kullandırma zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olsa da işçinin yıllık olarak dinlenme hakkının sağlanması işyeri çalışma koşulları arasında yer alır. Başka bir anlatımla işçinin yıllık dinlenme hakkının tanınması, dayanağı Anayasa olan çalışma koşulu olup aksine uygulama 4857 Sayılı yasanın 24/II-f. bendine göre işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturur. Somut olayda; davacı işçiye 6 yılı aşan süre içinde sadece 14 gün yıllık izin kullandırılmıştır. İşçiye uzun bir süre dinlenme hakkının sağlanmaması işçi açısından yukarıda sözü edilen madde gereği haklı fesih nedeni oluşturur..." (Yarg. 9. H.D., 2017/10772 E., 2019/8028 K., 08.04.2019 T. Kararı, Ekmekçi, Yiğit, İş Hukuku, s. 396).

⁵⁸¹ Turan, Ferdi İş, s. 218; Yıllık iznin işçi tarafından kullanıldığını ve yıllık izin ücretinin işçiye ödendiğini işveren ispat etmek zorundadır. Kayıt tutma yükümlülüğü olan işverenin bu durumu yazılı delille ispat etmesi gerekmektedir. (Tunçomağ, Centel, İş Hukukunun Esasları, s. 181; "Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir." (Yarg. 22. HD., 2017/8122 E., 2017/11543 K., 18.05.2017 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 57. S., 2018/2, s. 1157).

⁵⁸² İzveren, İş 1974, s. 142; "Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir." (Yarg. 22. HD., 2017/8122 E., 2017/11543 K., 18.05.2017 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 57. S., 2018/2, s. 1158); Yıllık izin ücreti iş sözleşmesinin sona ermesiyle muaccel hale geldiğinden, zamanaşımı süresi de sonra erme tarihinden itibaren başlayacaktır. (Yarg. 22. HD., 2017/18349 E., 2016/20557 K., 22.09.2016 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 54. S., 2017/3, s. 1781-1782); "Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve İş Kanununun 34 üncü maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir...Bu itibarla, izin ücreti için yasal faiz uygulanmalıdır." (Yarg. 9. HD., 2009/35351 E., 2012/724 K., 18.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 317).

dayanılarak feshedilmesi halinde de kullandırılmayan ve ödenmeyen yıllık izin ücreti ödenecektir (İşK. md. 59/1).⁵⁸³

Fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücretlerinin aksine, yıllık izin ücreti, önceki dönemlere ait olsa da işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanmaktadır (İşK. md. 59). Ayrıca, Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile hafta tatili ücretinin aksine, yıllık izin ücretinde hakkaniyet indirimi yapılmamaktadır.⁵⁸⁴

İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde, yıllık ücretli izin süreleri 17. maddede belirtilen bildirim süresi ve 27. madde gereğince işçiye verilen iş arama izinleri ile iç içe giremez (İşK. md 59/2). İş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi halinde ise işçi, bildirim süresi içerisinde yıllık izin hakkını kullanabilecektir.⁵⁸⁵

Yıllık izin ücreti, taraflar arasındaki sözleşmenin sona ermesiyle muaccel hale geldiğinden, 5 yıllık zamanaşımı süresi de bu tarihten itibaren işlemeye başlayacaktır.⁵⁸⁶ Diğer ücret alacaklarının aksine, yıllık izin ücreti alacağına yasal faiz uygulanmakta olup, söz konusu alacağa faiz işletilmesi, işverenin temerrüde düşürülmüş olmasına bağlıdır.⁵⁸⁷

e. Boşta Geçen Süre Ücreti

İş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi neticesinde yapılan feshin haklı veya geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem⁵⁸⁸ tarafından tespit

⁵⁸³ Ekonomi, C. I, s. 298; Süzek, 18. b., s. 832.

⁵⁸⁴ "Davalı işveren davacıya yıllık izinlerini kullandığını davacının imzasını taşıyan izin defteri veya eşdeğer bir belge ile ispatlamalıdır. Bu nitelikte belgeler ibraz edilmediği takdirde işçinin yıllık izin ücreti alacağına hak kazanacağı aşıkardır. Hal böyle olunca sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden yanılığlı değerlendirme ile taktiri indirim yapılması hatalı olmuştur." (Yarg. 7. H.D., 2014/20225 E., 2015/20127 K., 22.10.2015 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022); "Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir." (Yarg. 22. HD., 2017/8122 E., 2017/11543 K., 18.05.2017 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 57. S., 2018/2, s. 1158).

⁵⁸⁵ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel, s. 325; Süzek, 18. b., s. 833.

⁵⁸⁶ Narter, Ücret, s. 247.

⁵⁸⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş 2014, s. 1343.

⁵⁸⁸ Özel hakem tarafından uyuşmazlığın çözülmesi, HMK 412 vd. maddelerinde düzenlenen tahkim sözleşmesi hükümleri çerçevesinde yapılmaktadır (Süzek, 18. b., s. 593).

edilmesi halinde, işçinin haksız ve geçersiz fesih nedeniyle boшта geçirdiği süreye ait ücretleri koruma altına alınmıştır.⁵⁸⁹

ILO tarafından düzenlenen 158 sayılı sözleşmeye uygun olarak, Türk hukuk sisteminde iş güvencesi olarak tanımlanan bu koruma sistemi, iş sözleşmesinde fesih serbestisi sistemini ortadan kaldırarak, iş sözleşmesinin işveren tarafından belli şartlarının gerçekleştirilmesiyle feshedilebileceğini hüküm altına alınmıştır.⁵⁹⁰ Buna göre, işveren iş sözleşmesini İşK'nın 25. maddesinde sınırlı sayıda belirtilen sebeplerle derhal feshedebileceği gibi, 18. maddede düzenlenen geçerli sebeplere dayanarak da feshedebilecektir. İşveren tarafından iş sözleşmesinin haklı sebep olmaksızın veya geçerli sebep olmasızın feshedildiğini düşünen işçi, iş güvencesi kapsamında düzenlenen hükümler çerçevesinde feshin haksız veya geçersiz olduğunu görevli ve yetkili mahkeme ya da özel hakem tarafından tespit edilmesini talep edebilecektir.

İşçinin, İşK'nın 18. ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için, İşK'ya tabi işçi olması, işyerinde otuz ve daha fazla işçi çalışıyor olması⁵⁹¹, yer altı işlerinde çalışan işçiler hariç olmak üzere işçinin en az altı aylık kıdeminin olması ve iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekmektedir (İşK. md. 18). Bunların dışında işçinin, fesih bildiriminin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununda düzenlenen hükümler uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır.⁵⁹² Arabuluculuk faaliyeti sonucunda işçi ve işverenin anlaşmaya varamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde işçinin dava açması gerekmektedir. İşçi ve işverenin anlaşması halinde söz konusu uyuşmazlık aynı süre içerisinde iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilecektir (İşK. md. 20).

⁵⁸⁹ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 133.

⁵⁹⁰ Süzek, 18. b., s. 533; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 332; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 492.

⁵⁹¹ "Aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşçi sayısına ilişkin bu hüküm nispi emredici olduğundan, daha az işçi sayısını öngören sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir. Otuz işçi sayısının belirlenmesinde fesih bildiriminin işçiye ulaştığı tarih itibarıyla belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik sözleşmelerle çalışan tüm işçiler dikkate alınır." (Yarg. 22. HD., 2011/5056 E., 2012/194 K., 19.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 409).

⁵⁹² Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 531.

Mahkeme veya özel hakem tarafından, işverence yapılan feshin geçersizliğine karar verilmesi durumunda, verilen kararın kesinleşmesine kadar boşta kaldığı süre için işçiye iş güvencesi hükümleri kapsamında en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının⁵⁹³ ödenmesi gerekmektedir (İşK. md. 21/4).⁵⁹⁴

İşçinin boşta kaldığı süreye ilişkin ücreti talep edebilmesi, kesinleşen mahkeme veya hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içerisinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmasına bağlıdır.⁵⁹⁵ Nitekim, işçinin belirtilen süre içerisinde işverene başvuruda bulunmaması, işverence yapılan fesih geçerli bir fesih sayılmakta ve işveren, kıdem ve ihbar tazminatı gibi, sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olmaktadır (İşK. md. 21/6).⁵⁹⁶ Bu durumda işçi kendisine ödenecek olan boşta geçen süre ücret ve diğer haklarını kaybedecektir.⁵⁹⁷ İşe başlamak için işverene başvuruda bulunan işçiyi işveren bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır (İşK. md. 21/1). Yargıtay kararlarında ve doktrinde işverenin işçiyi işe başlatma davetine işçinin uymaması halinde boşta geçen süreye ait ücretin talebinin mümkün olmadığı kabul edilmiştir.⁵⁹⁸

⁵⁹³ "Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı pirim gibi ödemelerinin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz" (Yarg. 9. HD., 2008/22949 E., 2010/7943 K., 25.03.2010 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 27. S., 2010/4)

⁵⁹⁴ Günay, C. I, s. 1126; Özcan, Şerh, s. 436; Boşta geçen süre ücretinin hukuki niteliği için bkz., Narter, Ücret, s. 265 vd.

⁵⁹⁵ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 134; "Yasanın düzenlenmesine, işçinin başvurusu bir şekil şartına bağlamamıştır. İşçi işyerinde hazır bulunmak suretiyle başvurabileceği gibi, bu konuda iradesini işverene gönderebileceği yazılı bir ihbarname ile de açıklayabilir. Ancak ispat kolaylığı açısından başvurunun yazılı ve özellikle noter aracılığı ile yapılmasında yarar vardır. İşçinin başvurusu, geçersizliğine karar verilen, fesihten sonra tekrar devam ettirilmesi gündeme gelen iş ilişkisinde iş görme edimine hazır olduğunu beyan etme iradesidir." (Yarg. 9. HD., 2017/26994 E., 2017/21810 K., 19.12.2017 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 57. S., 2018/2, s. 882); On iş gününün kapsayan bu süre, hak düşürücü süre niteliğindedir. (Güven, Aydın, Bireysel, s. 184; Süzek, 18. b., s. 613).

⁵⁹⁶ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 338; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 521-522; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 134.

⁵⁹⁷ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel, s. 208; Günay, C. I, s. 1129; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 162.

⁵⁹⁸ Güven, Aydın, Bireysel, s. 185; Süzek, 18. b., s. 614-615; "İşçinin işe iade yönündeki başvurusu ciddi ve samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez...İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi ve samimi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez." (Yarg. 22. HD., 2011/13096 E., 2012/97 K., 17.01.2012 T.

İşçinin on günlük süre içerisinde işe başlamak amacıyla işverene yaptığı başvuru sonucunda işe başlatılması halinde de işçiye boşa geçen süreye ait ücretin ödenmesi gerekmektedir.⁵⁹⁹ Madde gerekçesinde de belirtildiği üzere, boşa geçen süreye ait ücretin ödenmesi, işçinin işe başlatılıp başlatılmamasına bağlı değildir.⁶⁰⁰ Söz konusu ödemenin işçinin işe başlama başvurusu tarihi itibarıyla yapılması gerekmektedir.⁶⁰¹ Belirtmek gerekir ki, işçinin işe başlatılması halinde kendisine peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, boşa geçen süre ücretinden mahsup edilecektir (İşK. md. 21/6).

İlgili kanun maddesinde, boşa geçen süre ücretinin en çok dört ay kadar doğmuş olan ücret ve diğer hakları kapsayacağı belirtilmiştir. İşçinin iş sözleşmesi haksız veya geçersiz bir şekilde feshedildikten sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması veya feshin geçersizliği için açılan davanın dört aylık süreden önce sonuçlanması halinde, işe başladığı tarihe kadar boşa geçirdiği sürenin ücreti kendisine ödenecektir.⁶⁰² Söz konusu hükümde boşa geçen süre ücretinin dört ay ile sınırlandırılmasının nedeni, 12.10.2017 tarihinde yapılan değişiklikten önce İşK.'nın 20. maddesinde işe iade davalarının iki ay içinde sonuçlanacağını, kararın temyiz edilmesi halinde de Yargıtay tarafından bir ay içerisinde kesin olarak karar verileceğinin belirtilmesi idi. Yapılan değişiklikle birlikte, önceki metinde belirtilen süreler

Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 426); "İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı Yasanın 21 inci maddesinin beşinci fıkrasına göre geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süreye ait ücret ve diğer hakların talebi mümkün olmaz. Ancak, geçerli sayılan feshe bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir" (Yarg. 9. H.D., 2014/26985 E., 2015/24025 K., 03.07.2015 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁵⁹⁹ Özcan, Şerh, s. 445; Akyiğit, İş Hukuku, s. 241.

⁶⁰⁰ Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, işverenin, işe iade davasının derdest olduğu bir dönemde işçiye işe davet etmesi halinde de boşa geçen sürenin ücretinin ödenmesi gerekmektedir. (Yarg. 22. HD., 2011/17108 E., 2012/103 K., 17.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 424); "Davacının işe başlatılmış olması nedeniyle dava konusuz kalmış olup feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı davalının kabulündedir. Bu durumda, davacının işe iade ve işe başlatmama tazminatlarına ilişkin taleplerinin konusuz kaldığı kabul edilmelidir. Buna karşılık davacı işçi, açıkça feragat etmemiş ya da talebini geri almamış ise boşa geçen en çok dört aylık ücret ve diğer haklarının ise hüküm altına alınması gerekir." (Yarg. 9. H.D., 2021/142 E., 2021/5153 K., 25.02.2021 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁶⁰¹ Sümer, İş 2016, s. 105.

⁶⁰² Günay, C. I, s. 1130.

kaldırılmış ve sadece davanın ivedilikle sonuçlandırılacağı vurgulanmıştır. Günümüzde mahkemelerdeki iş yükünün yoğunluğu nedeniyle uygulamada davalar çok daha uzun sürmektedir.⁶⁰³ Bu durum madde gerekçesinde de kabul edilmiştir. Ancak yine de kanun metninde en çok dört aya kadar boшта geçen süreye ait ücretin ödeneceği belirtilmiştir.⁶⁰⁴

Boшта geçen süre ücretinin hesaplanmasında giydirilmiş brüt ücret esas alınmaktadır.⁶⁰⁵ Söz konusu ücret alacağı işçinin işe başlamak için işverene yaptığı başvuru tarihinde muaccel hale geldiği için, faiz de bugünden itibaren işlemeye başlayacaktır.⁶⁰⁶

Boшта geçen süreye ait ücret, doktrinde ve Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, geçersiz fesih tarihini izleyen dönem ücretleri dikkate alınarak hesaplanmaktaydı.⁶⁰⁷ Ancak, 12/10/2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 11. maddesi ile İşK'nın 21. maddesinin 4. fıkrasına eklenen hüküm ile, boшта geçen süreye ait ücret ve diğer hakların, dava tarihindeki ücret esas alınarak belirleneceği düzenlenmiştir.⁶⁰⁸ 7036 sayılı Kanunun 38. maddesinde ise bu maddedeki hükümlerin 1/1/2018 tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir. Buna göre,

⁶⁰³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 206.

⁶⁰⁴ Bu durum doktrinde, işçinin boшта kaldığı tüm sürenin ücretinin ödenmemiş olması haklı olarak eleştirilmiştir. (Süzek, 18. b., s. 623; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 206; Narter, *Ücret*, s. 295).

⁶⁰⁵ Özcan, *Şerh*, s. 446; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 164; Günay, C. I, s. 1130-1131; "Boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir. 16.6.2009 tarihinde yürürlüğe giren 5904 sayılı yasa ile 193 sayılı gelir vergisi kanununda değişiklik yapılmış ve işe başlatmama tazminatı gelir vergisi istisnaları arasında gösterilmiştir. Buna göre işe başlatmama tazminatından gelir vergisi kesilmemeli, sadece damga vergisi kesilmesiyle yetinilmelidir." (Yarg. 9. HD., 2008/22949 E., 2010/7943 K., 25.03.2010 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 27. S., 2010/4)

⁶⁰⁶ Sümer, *İş 2016*, s. 105; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 137.

⁶⁰⁷ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 137; Süzek, 18. b., s. 612; "Boшта geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boшта geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir." (Yarg. 22. HD., 2016/27290 E., 2020/1037 K., 22.01.2020 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 67. S., 2020/4); "Boшта geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boшта geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boшта geçen en çok 4 aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilmelidir" (Yarg. 9. H.D., 2016/25330 E., 2019/23459 K., 17.12.2019 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁶⁰⁸ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 550; Söz konusu hüküm ile, işe iade talepli açılan davada işe başlatmama tazminatı ile boшта geçen süre ücretine ilişkin kararın ilamlı icraya konu olup olamayacağına ilişkin detaylı bilgi için bkz., Süzek, 18. b., s. 605-611.

1/1/2018 tarihinden önce iş sözleşmesi feshedilen işçinin boşta geçen ücretinin tespitinde, fesih tarihindeki ücret ve diğer haklar esas alınırken, 1/1/2018 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen işçilerin boşta geçen ücretinin tespitinde ise dava tarihindeki ücret esas alınmaktadır.

B. TAZMİNAT ALACAKLARI

İş hukukundaki tazminat alacakları, işçinin kanun, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesinden doğan her türlü tazminat alacaklarını kapsamaktadır. İşçilik alacaklarından olan tazminat alacakları, bir kısmı iş sözleşmesinin feshine bağlı, diğer kısmı ise iş sözleşmesinin feshine bağlı olmayıp şartlarının gerçekleşmesiyle işçinin hak kazandığı tazminat alacaklarından oluşmaktadır.

Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ayrımcılık tazminatı ve kötüniyet tazminatı iş sözleşmesinin feshine bağlı olan tazminat alacaklarından, iş güvencesi tazminatı, sendikal tazminat, iş kazası ve meslek hastalığına bağlı tazminat alacakları, kişilik haklarının ihlaline bağlı tazminat ve ayrımcılık tazminatı ise iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olmayıp, kanun, toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesinde belirtilen şartların gerçekleşmesiyle talep edilebilecek tazminat alacaklarındandır.

1. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Bağlı Olan Tazminat Alacakları

a. Kıdem Tazminatı Alacağı

Kıdem tazminatı, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kazandığı işçilik alacağıdır.⁶⁰⁹⁶¹⁰ Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda değil,

⁶⁰⁹ Çenberci, 1968, s. 142; Sümer, *İş 2016*, s. 122; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 237; Esener, 1978, s. 243; Süzek, 18. b., s. 726; Ercan Akyiğit, *Kıdem Tazminatı*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010, s. 27; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 533.

⁶¹⁰ Doktrinde kıdem tazminatının hukuki niteliği ile ilgili farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bir görüşe göre kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle işçinin uğramış olduğu zararın hakkaniyet gereği tazmin edilmesi (Esener, 1978, s. 246), diğer bir görüşe göre işçinin uzun süre aynı işyerinde tükettiği iş gücünün karşılığı olan ve işçinin geleceğine güvenle bakmasını sağlayan yararlı bir müessese (Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s.533; Ekonomi, C. I, s. 193; Saymen, *İş 1954*, s. 591), katıldığımız bir başka görüşe göre ise kendine özgü bir niteliğe sahip olan bir hukuki kurumdur (Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, s. 326; Süzek, 18. b., s. 727; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 226; Çenberci, 1984, s. 283; Günay, C. II, s. 2428; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 359-360). Kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin doktrindeki diğer görüşler için bkz., Saymen, *İş 1954*, s. 590-592; Akyiğit, *Kıdem Tazminatı*, s. 31 vd.; Sami Narter, *Çalışanlar İçin Tazminatlar*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2015, s. 102 vd. (Tazminat); *Yargıtay'a göre kıdem tazminatı, "İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı*

kanunda sınırlı sayıda sayılan sebeplerle sona ermesi ve asgari çalışma süresinin doldurulmasıyla söz konusu olmaktadır.⁶¹¹

Kıdem tazminatına ilişkin hükümler, 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir. İşK'nın 120. maddesi ile, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi hariç olmak üzere diğer tüm maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. Kıdem tazminatı hükümlerinin düzenlendiği 14. maddenin kaldırılmamasının nedeni, İşK'nın geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı fonunun kurulacağı ve söz konusu fonun kurulmasına kadar 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin uygulanacağının belirtilmesidir.⁶¹²

EİK'nın 14. maddesi uyarınca, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin aynı işyerinde veya aynı işverenin değişik işyerlerinde⁶¹³ en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir.⁶¹⁴ Bir yıllık süre dolmadan iş sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir.⁶¹⁵ Bir yıllık sürenin başlangıcında esas alınacak tarih iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir.⁶¹⁶

katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya" denilmektedir. (Yarg. 9. HD., 2016/27098 E., 2020/11592 K., 13.10.2020 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 68. S., 2021/1)

⁶¹¹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 533; Günay, C. II, s. 2424; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 157; Saymen, *İş 1954*, s. 593; İzveren, *İş 1974*, s. 182; Narter, *Tazminat*, s. 111; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 205.

⁶¹² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 237; Süzek, 18. b., s. 727; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 227.

⁶¹³ "İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı guruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için Dairemizin önceki içtihatlarında "şirketler arasında organik bağ" dan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gitmekteydi (Yargıtay 9.HD. 26.03.1999 gün 1999/18733 E, 1999/6672 K.). Ancak daha sonraki kararlarda organik bağdan söz edilerek sonuca gidilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 28.11.2005 gün 2005/34442 E, 2005/37457 K.). Dairemizin bu yöndeki kararları son yıllarda istikrar kazanmış ve farklı işverenler nezdinde geçen sürelerin kıdem tazminatı hesabı noktasında birleştirilebilmesi için işyeri devri, hizmet akti devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi ve birlikte istihdam olgularının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği çok sayıda kararda vurgulanmıştır (Yargıtay 9. HD. 22.10.2007 gün 2007/ 5762 E, 2007/ 30979 K.). Ancak, bu yöndeki yaklaşım işçilerin yasal haklarını karşılamada özellikle davaların uzaması göz önünde bulundurulduğunda yetersiz kalmıştır. Bu nedenle Dairemiz önceki içtihatlarına dönmüştür. Bu yolla kıdem tazminatının hesabında organik bağ çerçevesinde sonuca ulaşma hedeflenmiştir." (Yarg. 9. HD., 2009/31730 E., 2012/141 K., 16.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 362).

⁶¹⁴ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 238; Ekonomi, C. I, s. 197; Günay, C. II, s. 2429; Narter, *Tazminat*, s. 115; En az bir yıl çalışmış olma şartı nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle, toplu veya bireysel iş sözleşmesi ile bir yıllık çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir. (Yarg. 9. HD., 2016/27098 E., 2020/11592 K., 13.10.2020 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 68. S., 2021/1)

⁶¹⁵ Süzek, 18. b., s. 727; Çenberci, 1984, s. 305.

⁶¹⁶ Ekonomi, C. I, s. 206; Özcan, *Şerh*, s. 862; Günay, C. II, s. 2429; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 257; Saymen, *İş 1954*, s. 599; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 204.

Bir yıllık süre derhal fesihlerle feshin bildirildiği tarihte, bildirimli fesihlerde ise ihbar süresinin bitiminde sonra ermektedir⁶¹⁷. Söz konusu süre içerisinde geçen deneme süresi, izin, tatil, dinlenme süreleri ile iş sözleşmesinin grev ve lokavt dışında askıda olduğu süreler kıdem süresinin hesabında dikkate alınırken; grev ve lokat nedeniyle iş sözleşmesinin askıda bulunduğu süreler (STİSK. md. 67/3) bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır.⁶¹⁸ İşyerinin herhangi bir nedenle devredilmesi veya başka bir işverene geçmesi ya da başka bir yere nakledilmesi halinde ise işçinin kıdem süresi, işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmesi sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmaktadır (İşK. md. 14/2).⁶¹⁹

İşyerinin 12/7/1975 tarihinden itibaren başkasına devredilmesi veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren de sorumlu olacaktır.⁶²⁰ Ancak, devreden işverenin kıdem tazminatından sorumluluğu, işçiyi çalıştırdığı süre ve işçinin devir tarihindeki ücret seviyesiyle sınırlıdır. 12/7/1975 tarihinden önceki devir veya el değiştirme durumunda ise devreden ve devralan arasındaki sözleşmede aksine bir hüküm yoksa, işlemiş kıdem tazminatından sadece yeni işveren sorumlu olacaktır (EİK. md. 14/2).⁶²¹

Bir yıllık kıdem dışında, işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin kanunda öngörülen belirli nedenlerle sona ermesi gerekmektedir.⁶²² Tarafların anlaşması veya belirli süreli iş sözleşmesinde sürenin sona ermesi gibi iş sözleşmesinin belirli nedenler dışında sona ermesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.⁶²³

⁶¹⁷ Selçuki, *İş Kanunu*, s. 261; Saymen, *İş 1954*, s. 600-601; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 1176; "İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirimi muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dâhil edilir. İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır." (Yarg. 9. H.D., 2011/24852 E., 2011/1551 K., 26.05.2011 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁶¹⁸ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 207-208; Esener, 1978, s. 249; Sümer, *İş 2016*, s. 124; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 238; Ekonomi, C. I, s. 201; Günay, C. II, s. 2431; Özcan, *Şerh*, s. 862-863; Narter, *Tazminat*, s. 119.

⁶¹⁹ Çenberci, 1984, s. 306-307; Günay, C. II, s. 2433; Saymen, *İş 1954*, s. 599.

⁶²⁰ Narter, *Tazminat*, s. 120.

⁶²¹ Selçuki, *İş Kanunu*, s. 258-259; İzveren, *İş 1974*, s. 183.

⁶²² Çenberci, 1984, s. 291; Günay, C. II, s. 2428; Saymen, *İş 1954*, s. 593.

⁶²³ Esener, 1978, s. 246; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 253.

EİK'nın 14. maddesine göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından İŞK'nın 25. maddesinde sınırlı sayıda belirtilen işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları dışında hangi sebeple olursa olsun derhal feshetmesi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁶²⁴ Dolayısıyla, iş sözleşmesinin işverenin tek taraflı irade beyanıyla geçerli nedenle feshedilmesi, yine 25. maddenin I. bendinde belirtilen sağlık nedenleri veya aynı maddenin III. bendindeki zorlayıcı nedenlerle ya da IV. bendindeki tutuklama veya gözaltına alınma nedenleriyle feshedilmesi durumunda da işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁶²⁵ Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması bir önem arz etmemektedir.⁶²⁶ Nitekim kanunun lafzında böyle bir ayrıma gidilmemiştir.⁶²⁷ Dolayısıyla, iş sözleşmesi belirli süreli olan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından İŞK. md. 25/II'de sayılan sebepler dışında sona erdirilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

EİK'nın 14. maddesine göre iş sözleşmesinin işçi tarafından İŞK'nın 24. maddesi uyarınca feshedilmesi halinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁶²⁸ Buna göre, işçinin iş sözleşmesini, 24. maddenin I. bendinde belirtilen sağlık nedenleriyle veya II. bendinde sayılan işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle ya da III. bendinde belirtilen zorlayıcı nedenlerle feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁶²⁹

İşçinin iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır.⁶³⁰ Ancak, işçinin kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak ya da muvazzaf askerlik hizmeti amacıyla⁶³¹ veya kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak

⁶²⁴ Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 70. maddesi uyarınca, yasa dışı grev nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçilere de kıdem tazminatı ödenmemektedir. (Süzek, 18. b., s. 729).

⁶²⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 438; Esener, 1978, s. 247; Güven, Aydın, Bireysel, s. 232-233; Demircioğlu, Centel, *İş Hukuku*, s. 200.

⁶²⁶ Ekonomi, C. I, s. 194-195.

⁶²⁷ Süzek, 18. b., s. 729, Esener, 1978, s. 247-248.

⁶²⁸ Özcan, Şerh, s. 874; Saymen, *İş 1954*, s. 596.

⁶²⁹ Güven, Aydın, Bireysel, s. 229; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Bireysel, s. 245; Yasa dışı lokavta maruz kalan işçinin iş sözleşmesini Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 70. maddesinin 3. fıkrası uyarınca feshetmesi halinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanır. (Süzek, 18. b., s. 744).

⁶³⁰ Esener, 1978, s. 248; Çenberci, 1968, s. 151; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 438-439.

⁶³¹ "...davacının 06.10.1995 20.02.1997 tarihleri arasındaki çalışması, askerlik sebebi ile ayrılmasıyla sona erdiğinden, davacı bu dönem için kıdem tazminatına hak kazanır." (Yarg. 9. H.D., 2008/35439 E., 2010/27932 K., 07.10.2010 T. Kararı, Narter, *Tazminat*, s. 153-154).

kazanacaktır (İşK. md. 14/1-b. 3,4).⁶³² Aynı şekilde, İşK'nın 14. maddesine 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile eklenen 5. bendine göre, yaşlılık aylığı bağlanması için gerekli prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresini tamamlayıp yaş koşulunu yerine getiremediği için henüz kendisine aylık bağlanmamış olan işçinin, bu durumu belgelemesi şartıyla iş sözleşmesini feshetmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁶³³ Bunlar dışında, iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi halinde de işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.⁶³⁴ Bu durumda kıdem tazminatı, ölen işçinin kanuni mirasçılara ödenecektir.⁶³⁵ İşçinin ölüm nedeni ve ölüm şeklinin kıdem tazminatının ödenmesi açısından bir etkisi olmayacaktır.⁶³⁶

EİK'nın 14. maddesi uyarınca, kıdem tazminatına belirlenen şartlar çerçevesinde hak kazanan işçiye veya mirasçılara, işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işveren tarafından 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir.⁶³⁷ İşçinin asgari bir yıllık çalışma süresini tamamlamasından sonra gelen çalışma sürelerinin bir tam yılı doldurmaması halinde kıdem tazminatı tamamlanmayan yıl için oransal olarak ödenmektedir.⁶³⁸

Kıdem tazminatı, işçinin aldığı son brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır (EİK. md. 14/9).⁶³⁹ Ancak, son bir yıl içinde işçinin ücretine zam yapılırsa, tazminata esas alınacak olan ücret, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarih ile ücret zammının

⁶³² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 247; Sümer, *İş 2016*, s. 123-124; Özcan, *Şerh*, s. 869-870.

⁶³³ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 230; 5510 sayılı SSGSSK'nın 28. maddesine göre, -ilgili hükmün b bendinde yer alan yıllardaki yaş sınırları haricinde- 7200 prim gün ve kadınlar için 58, erkekler için 60 yaşını doldurma şartlarını yerine getiren işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanacakları belirtilmiştir. Yaş sınırının ağırlaştırılmış olması nedeniyle İK.'ya eklenen söz konusu hüküm ile işçilere yaş şartını tamamlamadan iş sözleşmesini bir nevi emeklilik nedeniyle feshetme imkanı tanınmıştır. Buna göre işçinin 58 veya 60 yaşını tamamlamamış olmasına rağmen en az 15 yıl sigortalılık süresi ile 3600 prim gününü tamamlamış olması halinde işçi, ilgili Kurumdan bu koşulları tamamladığına ilişkin yazı alarak iş sözleşmesini bu nedenle feshedebilecek ve kıdem tazminatına hak kazanabilecektir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 441; Süzek, 18. b., s. 735-736).

⁶³⁴ Sümer, *İş 2016*, s. 123; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 446.

⁶³⁵ Günay, C. II, s. 2438; Çenberci, 1984, s. 294.

⁶³⁶ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 362; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 207; Süzek, 18. b., s. 738; "İş Kanununun amulan hükmünde işçinin sadece ölümünden söz edilip ölüm nedenleri üzerinde durulmadığından, işçinin eceliyle ölmesi gibi ölümün üçüncü kişiler ya da kendi kusurlu davranışı veya intiharı sonucu ortaya çıkması hak kazanma noktasında sonuca etkili değildir." (Yarg. 9. H.D., 2008/12098 E., 2009/31549 K., 13.11.2009 T. Kararı, Narter, *Tazminat*, s. 163).

⁶³⁷ Ekonomi, C. I, s. 208-209; Çenberci, 1984, s. 327.

⁶³⁸ Günay, C. II, s. 2451; Narter, *Tazminat*, s. 122.

⁶³⁹ İzveren, *İş 1974*, s. 184; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 210; Ekonomi, C. I, s. 210; Saymen, *İş 1954*, s. 601; "Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur." (İK. md. 14/9).

yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır (İşK. md. 14/10). Hesaplamaya esas alınacak ücret, geniş anlamda ücret/gyidirilmiş brüt ücrettir.⁶⁴⁰ Dolayısıyla, işçiye ücret dışında ödenen para ve para ile ölçülmesi mümkün olan ücret ekleri de brüt ücrete dahil edilerek hesaplama yapılmaktadır (EİK. md. 14/11). Belirtmek gerekir ki, kıdem tazminatı hesaplamasına esas alınacak olan brüt ücrete dahil edilecek ücret eklerinin, kanundan, toplu veya bireysel iş sözleşmesinden doğması ya da işyeri uygulaması haline gelmiş olması ve devamlılık arz etmesi gerekmektedir.⁶⁴¹

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte muaccel hale gelmektedir. Fesih tarihinde kıdem tazminatının ödenmemesi halinde faizin başlangıç tarihi de işçi tarafından herhangi bir bildirim yapılmasına gerek olmaksızın, fesih tarihi olacaktır.⁶⁴² Kıdem tazminatına uygulanan faiz oranı ise özel-kamu bankalarında mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır (EİK. md. 14/11). Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, faiz miktarı belirlenirken, iş sözleşmesinin feshedildiği tarih baz alınarak, her yıl için bu tarihe denk gelen gündeki mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı baz alınarak hesaplama yapılacaktır.⁶⁴³

Kıdem tazminatının bir yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memurlarına 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre

⁶⁴⁰ Selçuki, *İş Kanunu*, s. 261; Günay, C. II, s. 2451-2452.

⁶⁴¹ Ekonomi, C. I, s. 211-213.

⁶⁴² Ancak, işçinin yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandıktan aldığı belgeyi işverene verdiği tarih faiz başlangıç tarihi olacaktır. (Yarg. 9. HD., 2009/36361 E., 2012/1770 K., 25.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 236).

⁶⁴³ Ocak, C. I, s. 23-24; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 213; " Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir." (Yarg. 9. H.D., 2010/29003 E., 2012/41844 K., 10.12.2012 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022); "Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda kıdem tazminatı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı olmalıdır. Aynı miktar için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz." (Yarg. 22. H.D., 2013/6086 E., 2014/4784 K., 04.03.2014 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022)

bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir (İşK. md. 14/13).

31/12/1960 tarihli 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25. maddesi uyarınca, İşK. ve DİK. kapsamındaki çalışanların kıdem tazminatı alacağının tamamı, BİK. kapsamındaki çalışanların ise yirmi dört aylığını aşmayan miktarları gelir vergisinden muaftır.⁶⁴⁴ Dolayısıyla işveren tarafından verilecek veya mahkeme ya da özel hakem kararıyla hükmedilecek kıdem tazminatı alacağından sadece damga vergisi kesintisi yapılacaktır.⁶⁴⁵

Kıdem tazminatı kural olarak iş sözleşmesinin fesih tarihinde peşin olarak ödenmelidir. Ancak, taraflar aralarında anlaşarak kıdem tazminatının taksitle ödenmesini kararlaştırabilecektir. Böyle bir durumda son taksit ödeninceye kadar faiz hakkı saklı tutulabilmektedir. Faiz hakkının saklı tutulmamış olması durumunda işçi bu hakkından vazgeçmiş sayılacaktır.⁶⁴⁶ Ancak, taksitlerden bir veya birkaçının vadesinde ödenmemiş olması halinde hak kazanılan kıdem tazminatının tamamı için faize karar verilecektir.

7036 sayılı Kanun ile 12/10/2017 tarihinde İşK'ya eklenen ek madde 3 uyarınca kıdem tazminatının zamanaşımı süresi beş yıldır. Söz konusu hüküm, iş sözleşmesi 12/10/2017 tarihinden sonra sona eren işçiler hakkında uygulanacak olup, bu tarihten önce iş sözleşmesi sona eren işçiler için TBK'nın 146. maddesinde düzenlenen 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır (İşK. Geçici Madde 8).

b. İhbar Tazminatı Alacağı

İş sözleşmesi tarafların tek taraflı irade beyanıyla sona erdirilebilmektedir.⁶⁴⁷ Buna göre iş sözleşmesi, kanunda sayılan haklı nedenlerin varlığı halinde derhal feshedilebileceği gibi, fesih bildirimi yoluyla kanunda öngörülen sürelerin sonunda da sona erdirilebilecektir.⁶⁴⁸

⁶⁴⁴ Çenberci, 1984, s. 329; Özcan, Şerh, s. 881.

⁶⁴⁵ Özcan, Şerh, s. 881; Narter, Tazminat, s. 136-137.

⁶⁴⁶ Demircioğlu, İş Yasası, s. 213.

⁶⁴⁷ Günay, C. I, s. 471-472; Çenberci, 1984, s. 229; Selçuki, İş Kanunu, s. 204; Turan, Ferdi İş, s. 128; Demircioğlu, İş Yasası, s. 121; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 305; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, İş 2014, s. 900.

⁶⁴⁸ İzveren, İş 1974, s. 178-179; Saymen, İş 1954, s. 551; Selçuki, İş Kanunu, s. 204.

İşyerinde otuzdan fazla işçi çalıştıran işveren, altı aylık kıdemi dolduran bir işçinin iş sözleşmesini haklı sebeplerin varlığı dışında, kanunda belirtilen geçerli sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesini feshedebilecektir. İşK'nın 18. maddesinde söz konusu geçerli nedenler, "*işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan*" nedenler olarak sayılmıştır. Bu nedenlerin varlığı halinde işveren İşK'nın 19. maddesinde belirtilen usul şartlarını da yerine getirerek iş sözleşmesini fesih bildiriyle sona erdirebilecektir.⁶⁴⁹ İşçi ise işveren için aranan geçerli bir nedene dayanmaksızın, iş sözleşmesini kanunda belirtilen fesih bildirim sürelerine uyarak feshedebilecektir. İş sözleşmesinin fesih bildirimi yoluyla sona erdirilmesi durumunda durumun diğer tarafa bildirilmesi ve bildirimden itibaren kanunda öngörülen bildirim sürelerine uyulması gerekmektedir.⁶⁵⁰

İşK'nın 17. maddesine uyarınca, fesih bildirimiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda iş sözleşmeleri bildirimin diğer tarafa iletilmesinden başlayarak, işi altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta sonra, işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta, işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için altı hafta, işi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için ise sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır (İşK. md. 17).⁶⁵¹ Dolayısıyla, söz konusu bildirim süreleri içerisinde iş sözleşmesi devam etmekte olup, işçi ve işveren açısından tüm hak ve yükümlülükler de varlığını sürdürmektedir.⁶⁵² İlgili maddede belirtilen bildirim süreleri nispi emredici nitelikte olup, bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle taraflar bu süreleri sadece artıracaktır (İşK. md. 17/3).⁶⁵³ Bildirim sürelerinin sözleşme ile artırılması durumunda, ihbar tazminatı da artırılan süreler üzerinden hesaplanacaktır.⁶⁵⁴

⁶⁴⁹ Belirtmek gerekir ki, işverenin iş sözleşmesini fesih bildirimiyle tek taraflı olarak sona erdirmesi, belirtilen şartların yerine getirilmiş olmasına bağlı olmayıp, fesih iradesinin işçiye bildirilmesiyle iş sözleşmesi sona ermektedir. (Çenberci, 1984, s. 231; Saymen, *İş 1954*, s. 552-553). Ancak, işveren tarafından belirtilen şartlara uyulmadan yapılan fesih, İşK'nın 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerine tabi olacaktır.

⁶⁵⁰ Narter, *Tazminat*, s. 196.

⁶⁵¹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 360; Günay, C. I, s. 473; Özcan, *Şerh*, s. 235; Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 121.

⁶⁵² Çenberci, 1984, s. 241-242; Turan, *Ferdi İş*, s. 133; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 124; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 472.

⁶⁵³ Selçuki, *İş Kanunu*, s. 205; İzveren, *İş 1974*, s. 180; Saymen, *İş 1954*, s. 557; "*Taraflarca bildirim süreleri ortadan kaldırılamaz ya da azaltılamaz. Ancak, sürelerin sözleşme ile artırılacağı Kanunda düzenlenmiştir. Ancak, bildirim önellerinin artırılacağı belirtilmiş olmakla birlikte, Yasada bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırın hakim tarafından belirlenmesi ve en fazla ihbar ve*

İşK'nın 17. maddesinin 4. fıkrasında belirtildiği üzere, işverenin bildirim şartına uymadan iş sözleşmesini fesih bildiriyle sona erdirmesi halinde işçiye bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.⁶⁵⁵ Dolayısıyla ihbar tazminatını, iş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmadan feshi halinde, şarta uymamış tarafın, diğer tarafa bildiri süresini karşılayan ücreti ödemek zorunda kaldığı tazminattır.⁶⁵⁶ İhbar tazminatı, ilgili maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere, sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinde söz konusu olmaktadır.⁶⁵⁷ İşverenin, kanunda öngörülen bildirim sürelerine uymadan belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işveren, usulsüz fesih nedeniyle bildirim süresine ait ücretin karşılığı olan ihbar tazminatını ödemek zorunda kalmaktadır.⁶⁵⁸ Aynı şekilde işverenin, bildirim sürelerinin tamamını kullandırmadan iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işveren, bildirim süresinin tamamı üzerinden ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmaktadır.⁶⁵⁹ İş sözleşmesinin işveren tarafından İşK'nın 25. maddesinde sayılan sağlık nedeniyle, haklı nedenle veya zorlayıcı nedenlerle derhal feshedilmesi durumunda ise ihbar tazminatı ödenmemektedir.⁶⁶⁰

Usulsüz fesihte bulunan işverenin, bu tazminatı ödeme yükümlülüğü, işçinin kusurlu olmasına veya zararın meydana gelmiş olmasına bağlı değildir.⁶⁶¹ Buna göre,

kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olması gerektiği kabul edilmektedir." (Yarg. 9. HD., 2009/35588 E., 2012/1046 K., 23.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 286).

⁶⁵⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 906-907; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 28. b., s. 314; "ildirim önellerinin arttırılabileceği yasada belirtilmiş olmakla birlikte bir üst sınır öngörülmemiştir. Dairemiz tarafından, üst sınırı hakimin belirlemesi gerektiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 21.03.2006 gün 2006/109 E. 200 6/ 7052 K.). Üst sınırın en çok ihbar ve kötüniyet tazminatlarının toplamı kadar olabileceği belirtilmelidir (Yargıtay 9.HD. 14.07.2008 gün 2007/ 24490 E, 2008/ 20203 K.)." (Yarg. 9. H.D., 2011/23582 E., 2013/18093 K., 12.06.2013 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁶⁵⁵ Ekonomi, C. I, s. 156; Günay, C. I, s. 473; Çenberci, 1984, s. 249; Saymen, *İş 1954*, s. 605; Turan, *Ferdi İş*, s. 137; İzveren, *İş 1974*, s. 180; "İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir neden olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanunun 24 ve 25 inci maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı ödenmelidir." (Yarg. 9. H.D., 2010/42629 E., 2013/4444 K., 06.02.2013 T. Kararı, Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 125).

⁶⁵⁶ İhbar tazminatının hukuki niteliği ile ilgili ortaya atılan görüşler için bkz., Çenberci, 1984, s. 253-255; Özcan, *Şerh*, s. 246; Saymen, *İş 1954*, s. 606; Turan, *Ferdi İş*, s. 137-138; İzveren, *İş 1974*, s. 181; Narter, *Tazminat*, s. 197 -198).

⁶⁵⁷ Günay, C. I, s. 484; Çenberci, 1984, s. 233.

⁶⁵⁸ Ekonomi, C. I, s. 157; Turan, *Ferdi İş*, s. 137; Ocak, C. I, s. 587.

⁶⁵⁹ Yelekçi, İlhami Yelekçi, *Şerh*, s. 124.

⁶⁶⁰ Çenberci, 1984, s. 250.

⁶⁶¹ Ekonomi, C. I, s. 157; Günay, C. I, s. 285.

bildirim şartına uymamak, ihbar tazminatının talep edilebilmesi için yeterlidir.⁶⁶² Bunun yanında iş sözleşmesini fesheden tarafın ihbar tazminatı talep etmesi mümkün değildir.⁶⁶³ Dolayısıyla, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi halinde, fesih nedeni İŞK'nın 24. maddesinde yer alan haklı sebeple fesih nedenlerinde olsa dahi ihbar tazminatı talep edilemeyecektir.⁶⁶⁴

Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli nedenlerle feshedilmesine rağmen, işçinin feshin haksız ve geçersiz olduğu iddiasıyla İK'nın 20. maddesi uyarınca işe iade davası açması neticesinde işçi işe geri alınırsa ihbar tazminatını alamayacağı gibi, kendisine peşin olarak ödenen ihbar tazminatı da ödenmesi gereken boşta geçen süre ücretine mahsup edilecektir. İşe iade davasının işçi lehine sonuçlanmasına rağmen işçinin işe geri alınmaması halinde, iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın fesheden işveren, bildirim süresine bağlı olarak işçiye ihbar tazminatı ödemek zorunda kalacaktır.

Kıdem tazminatında olduğu gibi, ihbar tazminatı da işçinin aldığı son brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır.⁶⁶⁵ Hesaplamaya esas alınacak ücret, geniş anlamda ücret/giydirilmiş brüt ücret olup, işçiye ücret dışında ödenen para ve para ile ölçülmesi mümkün olan ücret ekleri de brüt ücrete dahil edilerek hesaplama yapılmaktadır (İŞK. md. 17/7).⁶⁶⁶ Netice itibarıyla, bildirim süresindeki gün ile giydirilmiş brüt ücretin çarpımı sonucu bulunan miktar ihbar tazminatının miktarı olacaktır. Ayrıca, ihbar tazminatı hesaplanırken, İŞK'nın 17. maddesinde hafta olarak belirlenen bildirim sürelerinin, bir hafta yedi gün olarak dikkate alınması gerekmektedir.⁶⁶⁷

⁶⁶² Narter, *Tazminat*, s. 201.

⁶⁶³ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 477; Turan, *Ferdi İş*, s. 137; Çenberci, 1984, s. 249-250.

⁶⁶⁴ "İhbar tazminatı, iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olması nedeniyle, iş sözleşmesini fesheden tarafın feshi haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz." (Yarg. 9. H.D., 2012/15926 E., 2014/17231 K., 28.05.2014 T. Kararı, Narter, *Tazminat*, s. 219).

⁶⁶⁵ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 125; Ekonomi, C. I, s. 158; Selçuki, *İş Kanunu*, s. 217; Ancak, kıdem tazminatının aksine, ihbar tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplandıktan sonra, gelir vergisi dahil yasal kesintiler yapıldıktan sonra, net hali ile işçiye ödenmektedir. (Saymen, *İş 1954*, s. 605-606; Narter, *Tazminat*, s. 211; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 127).

⁶⁶⁶ "İhbar tazminatının hesabında Kanunun 32 nci maddesinde yazılı olan ücrete ek olarak, işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler de dikkate alınır. Ücret dışında kalan parasal hakların bir yılda yapılan ödemeler toplamının 365'e bölünmesi suretiyle bir günlük ücrete eklenmesi gereken tutar belirlenir." (Yarg. 9. HD., 2009/35588 E., 2012/1046 K., 23.01.2012 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 287).

⁶⁶⁷ Ocak, C. I, s. 592-593; Çenberci, 1984, s. 256.

İhbar tazminatı iş sözleşmesinin feshedilmesiyle muaccel hale gelmektedir. Ancak, kıdem tazminatının aksine, ihbar tazminatı borcu bakımından işveren iş sözleşmesinin feshiyle birlikte temerrüde düşmemektedir. Bu nedenle, işçi tarafından yapılacak bildirimle işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. İhbar tazminatında gecikme faizi, işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten veya dava tarihinden itibaren işlemeye başlamaktadır.⁶⁶⁸ Ayrıca, ihbar tazminatına uygulanan faiz türü de temerrüt tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yasal faizdir.⁶⁶⁹

12/10/2017 tarihinde İşK'ya eklenen ek madde 3'te ihbar tazminatının zamanaşımı süresi beş yıl olarak belirlenmiştir. Söz konusu hüküm, iş sözleşmesi 12/10/2017 tarihinden sonra sona eren işçiler hakkında uygulanmakta olup, bu tarihten önce iş sözleşmesi sona eren işçiler için TBK'daki on yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanmaktadır. (İşK. Geçici Madde 8)

c. Kötüniyet Tazminatı

TMK'nın 2. maddesine göre: “*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır.*”. Söz konusu hüküm karşısında, işveren veya işçinin, kanunen kendilerine tanınan iş sözleşmesini tek taraflı fesih hakkını dürüstlük kuralına aykırı kullanmaları durumunda, fesih hakkının kötüye kullanılması söz konusu olacaktır.⁶⁷⁰

İşverenin iş sözleşmesini haksız veya geçersiz nedenle feshetmesi durumunda, işyerinde çalışan işçilerin toplam sayısı ve işyerindeki çalışma süresine bağlı olarak işçi İşK'nın 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümleri çerçevesinde fesih bildirimine karşı hukuki yollara müracaat edebilecektir.⁶⁷¹ Ancak, işçinin çalıştığı işyerinde otuzdan az işçi çalıştırılması veya işçinin kıdeminin altı aydan az olması halinde işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır.⁶⁷² Bunun dışında, İşK'nın 18. maddesinin son fıkrası uyarınca, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve

⁶⁶⁸ Özcan, *Şerh*, s. 250; Narter, *Tazminat*, s. 207.

⁶⁶⁹ Günay, *C. I*, s. 497; Ocak, *C. I*, s. 593.

⁶⁷⁰ Ekonomi, *C. I*, s. 160-161; Özcan, *Şerh*, s. 252; Saymen, *İş 1954*, s. 566.

⁶⁷¹ Özcan, *Şerh*, s. 280-281.

⁶⁷² Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 492-493; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 135-136; Uğur Ocak, *İşçilik Alacakları*, C. 2, Ankara: Kalkan Matbaacılık, 2013, s. 1415 (C. 2).

işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri de iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır.⁶⁷³ Dolayısıyla işveren, işyerinde otuzdan az işçi çalıştırıyorsa veya işçinin kıdemi altı aydan azsa, iş sözleşmesini herhangi bir nedene dayanmaksızın kanunda öngörülen bildirim süresine riayet ederek veya bildirim süresine denk gelen ücreti önceden ödeyerek feshedebilecektir.⁶⁷⁴

İşK'nın 17. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, İİK'nın 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işçinin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi halinde işçiye fesih bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmektedir.⁶⁷⁵ Benzer düzenleme TBK'da da yer almakta olup, 434. maddede düzenlenen söz konusu hüküm uyarınca, " *Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür.*" Belirtmek gerekir ki, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin kötüniet tazminatını talep edebilmeleri mümkün değildir.⁶⁷⁶ Bu nedenle, işçinin çalıştığı işyerindeki toplam işçi sayısının otuzdan az olması veya işçinin çalışma süresinin altı aydan az olması ya da işçinin İşK'nın 18. maddesini son fıkrası uyarınca işveren vekili olması nedeniyle iş güvencesinden yararlanamayan işçiler kötüniet tazminatını talep edebilecektir.

Söz konusu hüküm, feshe karşı koruma düşüncesini işçinin işini kaybetmesi anlamında değil, kötünietli ve haksız fesihleri maddi bir yaptırıma bağlama noktasında ele almıştır.⁶⁷⁷ Dolayısıyla süreli fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda iş sözleşmesi sona erecek, ancak sözleşmeyi kötünietle fesheden işveren kanunda öngörülen yaptırıma tabi tutulacaktır.⁶⁷⁸ İş sözleşmesinin feshedilmiş olması nedeniyle de işçi, ihbar tazminatında olduğu gibi feshe bağlı diğer işçilik alacaklarını da talep edebilecektir.⁶⁷⁹

⁶⁷³ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 206; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 135.

⁶⁷⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 934-935.

⁶⁷⁵ Saymen, *İş 1954*, s. 608; Çenberci, 1984, s. 261; Turan, *Ferdi İş*, s. 141; İzveren, *İş 1974*, s. 181; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 128.

⁶⁷⁶ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 478; Özcan, *Şerh*, s. 253; Narter, *Tazminat*, s. 253.

⁶⁷⁷ Çenberci, 1984, s. 261.

⁶⁷⁸ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 204; Ekonomi, C. I, s. 161.

⁶⁷⁹ Doktrinde ileri sürülen görüşe ve Yargıtay uygulamasına göre, kötüniet tazminatı ihbar tazminatını da içerecek vasıfta olduğundan, her iki tazminat birlikte talep edilemeyecektir. (Çenberci, 1984, s. 261-262; Turan, *Ferdi İş*, s. 141); "Bu konuda özellikle belirtmek gerekir ki kabul şekli itibarıyla ihbar tazminatına karar verdikten sonra üç kat tutarında kötüniet tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır. Dairemizin

Madde gerekçesinde, işçinin işveren hakkında bir şikayette bulunması ya da işveren aleyhinde dava açması veya tanıklık yapması nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gibi durumlarda işverenin iş sözleşmesini kötüniyetli olarak feshetmiş sayılacağı örnek olarak belirtilmiştir.⁶⁸⁰ Bunun dışında Yargıtay kararlarında, işçinin iş güvencesinden yararlanması için gerekli altı aylık kıdemin dolmasını engellemek için işveren tarafından yapılan fesihler de kötüniyetli fesih olarak kabul edilmiştir.⁶⁸¹

İşverenin yukarıda belirtilen şekilde iş sözleşmesini kötüniyetli olarak feshetmesi ve bu durumun işçi tarafından ispatlanması halinde kötüniyet tazminatı ödemekle yükümlü hale gelecektir.⁶⁸² Buna göre işveren, İşK'nın 17. maddesinde işçinin çalışma süresine göre belirlenen bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödemek zorunda kalacaktır.⁶⁸³ Kanunda belirtilen bildirim sürelerinin sözleşme ile artırılmış olması durumunda, kötüniyet tazminatının artırılan süreye göre hesaplanması gerekmektedir.⁶⁸⁴

Kötüniyet tazminatı, İşK'nın 17. maddesinin son fıkrası uyarınca, kıdem ve ihbar tazminatında olduğu gibi, işçinin aldığı son brüt ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. Hesaplamaya esas alınacak ücret, geniş anlamda ücret/gyidirilmiş brüt ücrettir.⁶⁸⁵ Dolayısıyla, işçiye ücret dışında ödenen para ve para ile ölçülmesi mümkün olan ücret ekleri de brüt ücrete dahil edilerek hesaplama yapılmaktadır (İşK. md. 17/7).

kararlılık kazanmış içtihatları ihbar tazminatı yanında ayrıca üç katı tutarında değil iki katı tutarında kötüniyet tazminatı kabul edilmelidir. Bir başka anlatımla kötüniyet tazminatı içinde ihbar tazminatı da vardır." (Yarg. 9. H.D., 1997/16098 E., 1997/19509 K., 21.11.1997 T. Kararı, Günay, C. I, s. 613). Ancak, doktrinde ileri sürülen bir başka görüşe göre, ihbar tazminatı ücret niteliğinde, kötüniyet tazminatı ise sosyal amaç güden bir tazminat olduğundan, her iki tazminat ayrı ayrı talep edilebilecektir. (Saymen, *İş 1954*, s. 609).

⁶⁸⁰ İşK. 'nın 17. maddesi gerekçesi.

⁶⁸¹ "25.07.2011 tarihinde, ay olarak süreye vurulduğunda 5 ay 29 gün sonra davranışlarından kaynaklanan nedenle, ancak savunması alınmadan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesi uyarınca feshedilmiştir. Öncelikle davacının iş sözleşmesi davranışlarından kaynaklanan nedenle feshedilip, savunması alınmadığından geçerli nedene dayanmadığı gibi altı aylık kıdem koşuluna bir gün kala iş sözleşmesinin bu şekilde feshi dürüstlük kuralın aykırıdır. Davalının davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaması amacıyla hareket ettiği açıktır." (Yarg. 9. H.D., 2012/35856 E., 2013/10606 K., 01.04.2013 T. Kararı, Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 136).

⁶⁸² İş sözleşmesinin kötüniyetli olarak feshedildiğinin ispat yükü işçide iken (Saymen, *İş 1954*, s. 567; Turan, *Ferdi İş*, s. 141), iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiği iddiasında ispat yükü, feshin bu nedenle yapılmadığını ileri süren işverenedir. (Narter, *Tazminat*, s. 280).

⁶⁸³ Ekonomi, C. I, s. 161; Narter, *Tazminat*, s. 259.

⁶⁸⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş 2014*, s. 942-943; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 400.

⁶⁸⁵ Özcan, *Şerh*, s. 254; Narter, *Tazminat*, s. 259.

12/10/2017 tarihinde 7036 sayılı Kanunla İŞK'da yapılan değişiklikten önce, İŞK'da kötüniyet tazminatına ilişkin zamanaşımı süresine ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden, TBK'nın 146. maddesinde düzenlenen on yıllık genel zamanaşımı süresi uygulanmaktaydı. Ancak, söz konusu değişiklikle birlikte İŞK'ya eklenen ek madde 3'ün c bende uyarınca kötüniyet tazminatına ilişkin zamanaşımı süresi beş yıl olarak belirlenmiştir. Buna göre, iş sözleşmesi 12/10/2017 tarihinden sonra sona eren işçiler hakkında kötüniyet tazminatına beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

d. İş Güvencesi Tazminatı

Boşta geçen süre ücreti kısmında detaylı olarak anlatıldığı üzere, İŞK'nın 18. maddesinde yer alan şartları sağlayıp iş güvencesi kapsamına giren işçinin İŞK'nın 20. maddesi çerçevesinde yapacağı başvuru neticesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız veya geçersiz bir şekilde feshedildiğini ispat etmesi halinde işveren, İŞK'nın 21. maddesinin 1. fıkrası uyarınca iş güvencesi tazminatı, diğer adıyla işe başlatmama tazminatı ödemekle yükümlü olabilecektir.⁶⁸⁶ İşçi tarafından iş sözleşmesinin feshinin haksız veya geçersiz olduğu iddiasıyla mahkemede açtığı davada veya özel hakeme yaptığı başvuruda, yapılan feshin haksız veya geçersiz olduğuna karar verilmesi halinde, işçinin talebi olmasa dahi iş güvencesi tazminatına hükmedilecektir.⁶⁸⁷ Mahkeme veya özel hakem, ödenecek iş güvencesi tazminatının miktarını da belirleyecektir (İŞK. md. 21/2).

Boşta geçen süre ücretinden farklı olarak, iş güvencesi tazminatına hükmedilebilmesi, işçinin işe başlama başvurusu neticesinde işveren tarafından İŞK'nın 21. maddesinin birinci fıkrasında öngörülen bir aylık süre içinde işe başlatılmamış olmasına bağlıdır.⁶⁸⁸ İşçinin Kanunda öngörüle on iş günü içerisinde işe iade başvurusunda bulunması neticesinde işverenin bir aylık süre içinde işçiyi işe davet etmesi veya on günlük süre içerisinde işçinin başvuruda bulunmamış olması halinde,

⁶⁸⁶ Narter, *Tazminat*, s. 364; Özcan, *Şerh*, s. 442.

⁶⁸⁷ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 526; Özcan, *Şerh*, s. 442; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 139.

⁶⁸⁸ Narter, *Tazminat*, s. 364; Günay, *C. I*, s. 1132.

mahkeme veya özel hakem tarafından belirlenen iş güvencesi tazminatı talep edilemeyecektir.⁶⁸⁹

İşK'nın 21. maddesinin birinci fıkrasında iş güvencesi tazminatının işçinin en az dört ay ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında olabileceği belirtilmiştir. Uygulamada tazminat miktarı belirlenirken, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi sebebi, işverenin işçiye işe başlatmama sebebi ve işçinin kıdemi dikkate alınmaktadır.⁶⁹⁰

İş güvencesi tazminatı, işçinin dava tarihindeki temel ücreti esas alınarak hesaplanmaktadır (İşK. md. 21/4).⁶⁹¹ Dolayısıyla, iş güvencesi tazminatı hesaplanırken işçiye ücret dışında ödenen para ve para ile ölçülmesi mümkün olan ücret ekleri dikkate alınmamaktadır.⁶⁹²

İş güvencesi tazminatı, işçinin işe iade başvurusuna rağmen, işveren tarafından bir aylık hak düşürücü süre içerisinde işe başlatılmaması halinde bir aylık sürenin sonunda veya işe başlatılmayacağının sözlü veya eylemli olarak açıklandığı tarihte, yani iş sözleşmesinin feshedilmiş sayıldığı tarihte muaccel hale gelmektedir.⁶⁹³ İşçinin işe iade başvurusunda, başvurunun reddi halinde işe iade tazminatının ödenmesini talep

⁶⁸⁹ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 210.

⁶⁹⁰ "4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminat; işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatılmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirlenecektir. Dairemizin uygulaması bu yöndedir... Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır." (Yarg. H.D., 2014/7083 E., 2014/21914 K., 25.06.2014 T. Kararı, Narter, *Tazminat*, s. 371-372).

⁶⁹¹ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 164; Günay, C. I, s. 1132; Özcan, *Şerh*, s. 445; İş güvencesi tazminatının belirlenmesinde, hangi tarihteki ücretin esas alınacağına ilişkin doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, işe başlatmama tazminatının işçinin fesih tarihindeki değil, işe iade davasında verilen hükmün kesinleştiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir [Ömer Ekmekçi, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Legal İHSGHD*, S. 1 (2004), s. 174 (İşe İade)]. Diğer bir görüşe göre ise bu tazminatın, fesih tarihindeki ücret esas alınarak hesaplanması gerekmektedir (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 208; 12.10.2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı Kanunun 12. maddesiyle İK'nın 21. maddesinin 4. fıkrasına eklenen hükümde, iş güvencesi tazminatının dava tarihindeki ücret esas alınarak tespit edileceği belirtilerek bu tartışmalara son verilmiştir. (Ekmekçi, *Yiğit, İş Hukuku*, s. 550).

⁶⁹² Ekmekçi, *İşe İade*, s. 175.

⁶⁹³ Süzek, 18. b., s. 623; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 141; Narter, *Tazminat*, s. 368; Günay, C. I, s. 1133; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 159; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 341; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 528.

etmiş olması halinde işveren iş güvencesi tazminatı açısından temerrüde düşürülmüş sayılacaktır.⁶⁹⁴ Böyle bir talebin başvuru talebinde yer almaması halinde, işveren temerrüde düşürülmemiş olduğundan faiz temerrüde düşürme tarihinden veya dava tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır.⁶⁹⁵ İş güvencesi tazminatına yasal faiz oranı uygulanmaktadır.⁶⁹⁶

İşK'nın Ek madde 3 hükmünde düzenlenen hükümde iş güvencesi tazminatına yer verilmediği için iş güvencesi tazminatında TBK'nın 146. maddesinde düzenlenen ve genel zamanaşımı süresi olan on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

2. İş Sözleşmesinin Sona Ermesine Bağlı Olmayan Tazminat Alacakları

a. Sendikal Tazminat

Anayasanın 51. ve 52. maddesinde sendika hakkı güvence altına alınmıştır. Bu kapsamda düzenlenen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun⁶⁹⁷ 25. maddesinde, işçilerin işe alınmalarının belli bir sendikaya üye olup olmamasına bağlanamayacağı, işverenin sendikaya üye olanla olmayan arasında çalışma kuralları ya da çalışmanın sona erdirilmesi yönünden ayırım yapamayacağı, iş saatleri dışında veya işverenin izniyle iş saatleri içerisinde işçi kuruluşlarının etkinliklerine iştirak etmeleri veya sendikal faaliyette bulunmuş olmalarından ya da sendikaya üye olmaları veya olmamalarından dolayı işten çıkarılamayacağı ya da farklı bir işleme tabi tutulamayacağı belirtilmiştir (STİSK. md. 25/1, 2, 3).⁶⁹⁸ İşverenin söz konusu hükme aykırı davranması halinde, işveren aleyhine "*işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata*" hükmedilecektir (STİSK. md. 25/4).⁶⁹⁹

⁶⁹⁴ "İşe başlatmama tazminatının da fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerekir. İşçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. İşverenin dava tarihinden önce temerrüde düşürülmemiş olması halinde dava ve varsa ıslah tarihinden itibaren faize hükmedilir. İşe iade kararına rağmen işçinin işe alınmaması nedeniyle işe başlatmama tazminatının ödenmesi söz konusu ise işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez. Bu durumda işe başlatmama anından itibaren faiz hakkı doğar " (Yarg. 9. H.D., 2012/10838 E., 2014/15258 K., 12.05.2014 T. Kararı, Narter, Tazminat, s. 373).

⁶⁹⁵ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 531; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 142-143.

⁶⁹⁶ Günay, C. I, s. 1134.

⁶⁹⁷ 07.11.2012 tarihli ve 28460 sayılı R.G.

⁶⁹⁸ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 329; Turan, *Ferdi İş*, s. 142; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 558.

⁶⁹⁹ Narter, *Tazminat*, s. 282; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 526.

Sendikal tazminat, iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın işçilerin iş sözleşmelerinin sendikal nedenlerle sona erdirilmesin halinde talep edilebilecektir.⁷⁰⁰ STİSK.'nın 25. maddesinin 5. fıkrasında, sendikal nedenlerle iş sözleşmesi feshedilen işçinin İŞK'nın 20 ve 21. maddeleri uyarınca işe iade davası açma haklarının olduğu belirtilmiştir. İlgili hükümde İŞK'nın 18. maddesine yapılan atıf Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiş olması nedeniyle, iş güvencesine tabi olmayan, diğer bir deyişle otuzdan daha az işçi çalıştıran işyerinde çalışan veya altı aydan daha az kıdemi olan işçi de işe iade davası açma hakkına sahiptir.⁷⁰¹ İş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiği tespit edilirse, işçinin işverene işe iade başvurusunda bulunmasına veya işe başlatılıp başlatılmamasına bakılmaksızın sendikal tazminata karar verilecektir.⁷⁰² Ancak, başvuruya rağmen işçinin işveren tarafından işe başlatılmaması durumunda, sendikal tazminatın yanında İŞK'nın 21. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen iş güvencesi tazminatına hükmedilemeyecektir (STİSK. md. 25/5).⁷⁰³ İşçi, İŞK'nın 20 ve 21. maddesi uyarınca işe iade davası açmayarak doğrudan sendikal tazminat davası da açabilecektir. (STİSK. md. 25/5, 9).⁷⁰⁴

Kötüniyet tazminatının aksine, STİSK.'nın 25. maddesinin 6. fıkrası uyarınca, işçi fesih sebebini kanıtlamak zorunda olmayıp, asıl fesih sebebini işveren tarafından kanıtlanmış olması gerekmektedir.⁷⁰⁵ Feshin, işveren tarafından ileri sürülen nedene dayanmadığının işçi tarafından iddia edilmesi halinde, işçinin, yapılan feshin sendikal nedene dayandığını kanıtlaması gerekmektedir.⁷⁰⁶ Belirtmek gerekir ki, iş sözleşmesinin

⁷⁰⁰ Süzek, 18. b., s. 531; Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 177; "Her ne kadar 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde açıkça düzenlenmese de iş güvencesi hükümleri kapsamında kalmayan işçilerin sendikal nedenlerle fesih gerçekleşmesi ve ispat edilmesi halinde, Uluslararası ve Anayasanın normatif hükümleri, aynı maddenin işe girerken ve işe sözleşmesi devam ederken sendikal ayrımcılıkta öngördüğü yaptırım gibi sendikal tazminat isteminde bulunabileceklerinin kabulü gerekir." (Yarg. 9. H.D., 2014/13993 E., 2014/10049 K., 25.03.2014 T. Kararı, Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 178-180, dp. 93).

⁷⁰¹ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 498-499; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 195.

⁷⁰² Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 343.

⁷⁰³ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 312; Ocak, C. II, s. 1340.

⁷⁰⁴ Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 183; Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 195.

⁷⁰⁵ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 311; Narter, *Tazminat*, s. 280; Ocak, C. II, s. 1341.

⁷⁰⁶ Güven, Aydın, *Bireysel*, s. 196; Yarg. 9. HD., 2016/26885 E., 2017/16188 K., 19.10.2017 T. Kararı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 57. S., 2018/2, s. 973; "İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür." (Yarg. 9. H.D., 2015/33184 E., 2019/6086 K., 19.03.2019 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde fesih bildirimisiyle sona erdirilmesinde aynı zamanda sendikal nedenlerin varlığı söz konusuysa, işçinin sendikal tazminat talebinde bulunması durumunda ayrıca kötüniet tazminatına hükmedilemeyecektir. Dolayısıyla, kötüniet tazminatı ile sendikal tazminata aynı anda hükmedilmesi mümkün değildir.⁷⁰⁷ Ayrıca, yukarıda da belirtildiği üzere, STİSK.'nın 25. maddesinin 5. fıkrasındaki açık hüküm nedeniyle sendikal tazminat ile iş güvencesi tazminatına, İŞK'nın 5. maddesinin 6. fıkrasındaki açık hüküm nedeniyle de sendikal tazminat ile ayrımcılık tazminatına aynı anda hükmedilmesi mümkün değildir.

Sendikal tazminat, sözleşmenin feshedildiği tarihteki temel ücret üzerinden hesaplanmaktadır.⁷⁰⁸ Sendikal tazminatın hesaplanmasında, işçiye ücret dışında ödenen para ve para ile ölçülmesi mümkün olan ücret ekleri dikkate alınmamaktadır. İş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ispat edilmesi halinde hükmedilecek sendikal tazminat bir yıldan az olamayacaktır. Bir yıllık süre asgari nitelikte olup bir yıldan fazla miktarda sendikal tazminatına hükmedilebilecektir. Uygulamada, sendikal tazminat kural olarak alt sınırdan ve işçinin yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin kıdemi esas alınarak belirlenmektedir.⁷⁰⁹

Sendikal tazminat iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshinden itibaren muaccel hale gelmektedir.⁷¹⁰ Ancak, ihbar tazminatında olduğu gibi faiz, işçi tarafından yapılan ihtarname veya dava tarihi itibarıyla işlemeye başlamaktadır.⁷¹¹ Yargıtay kararında da belirtildiği üzere, sendikal tazminata yasal faiz oranı uygulanmaktadır.⁷¹²

⁷⁰⁷ Turan, Ferdi İş, s. 142; "Dairemizin kararlılık kazanmış görüşünün de aynı fesih nedenine bağlı iki ayrı tazminata birlikte hükmedilemeyeceği şeklinde olmakla; gerek yasanın açık hükmü, gerek dairemizin uygulaması nedeniyle sendikal tazminatla birlikte esasen benzer nitelikte bulunan bu tazminata da birlikte hükmetmek mümkün değildir." (Yarg. 9. H.D., 2002/27592 E., 2003/11207 K., 12.06.2003 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁷⁰⁸ Özcan, İşçilik Alacakları, s. 186; Ocak, C. II, s. 1341.

⁷⁰⁹ "...sendikal tazminatın maddeye göre en az işçinin bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği öngörülmüştür. Yasa da öngörülen miktar alt sınır olup, üst sınır hakkında bir miktar belirtilmemiştir. Bu tür bir düzenlemede alt sınırdan tazminatın hüküm altına alınması dairemizin istikrar kazanan uygulamasıdır." (Yarg. 9. H.D., 2006/29857 E., 2006/29758 K., 13.11.2006 T. Kararı, Ocak, C. II, s. 1360).

⁷¹⁰ Özcan, İşçilik Alacakları, s. 185.

⁷¹¹ Ocak, C. II, s. 1341.

⁷¹² Özcan, İşçilik Alacakları, s. 186; "Taraflar arasındaki uyumsuzluk, toplu iş sözleşmesi prosedürü devam ederken işyeri sendika temsilcisinin iş değişikliğinden kaynaklanan bakiye sendikal tazminat isteğine ilişkin olup bu uyumsuzluk toplu iş sözleşmesinden değil 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumda hüküm altına alınan miktar için aynı yasanın 61. maddesinde yer alan ve sadece sendika üye aidat alacağı için öngörülen en yüksek işletme

İşK'nın Ek Madde 3 hükmünde düzenlenen hükümde sendikal tazminata yer verilmediği için sendikal tazminatta TBK'nın 146. maddesinde düzenlenen ve genel zamanaşımı süresi olan on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

b. Ayrımcılık Tazminatı

Anayasanın 10. maddesinde "kanun önünde eşitlik" başlığıyla düzenlenen maddede, herkesin, "*dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde*" eşit olduğu belirtilmiştir.⁷¹³ Söz konusu hükmün uzantısı olarak İşK' nın 5. maddesinde düzenlenen hükümde, işverenin işçilere eşit davranma yükümlülüğü düzenlenmiştir.⁷¹⁴ İlgili hüküm uyarınca işveren yönetim yetkisi kapsamında işçiler arasında "*dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım*" yapamayacaktır (İşK. md. 5). Aynı şekilde maddenin devamında işverenin, esaslı bir sebep bulunmadıkça kısmi süreyle çalışmakta olan işçi ile tam süreyle çalışmakta olan işçi, belirli süreyle çalışmakta olan işçi ile belirsiz süreyle çalışmakta olan işçi arasında ayırım yapamayacağı, iş sözleşmesinin her aşamasında gebelik ve cinsiyet nedeniyle farklı bir muamelede bulunamayacağı, benzer veya birbirine denk ölçüde bulunan işler için cinsiyet sebebiyle daha az bir ücret kararlaştıramayacağı belirtilmiştir.⁷¹⁵

İşK'da düzenlenen söz konusu düzenleme dışında STİSK'nın 25. maddesi uyarınca, sendikal nedenlere dayalı olarak eşit davranma borcuna aykırı hareket edilerek ayrımcılık yapılması, aynı şekilde 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde

kredisi faizine hükmedilmesi hatalıdır. Böyle olunca sendikal tazminata yasal faiz yürütülmelidir." (Yarg. 9. H.D., 2004/18398 E., 2004/6634 K., 31.03.2004 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 13.05.2022).

⁷¹³ Ocak, C. II, s. 1457; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 249; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 276; Veli Karagöz, "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 5, S. 1 (2012), s. 59 (Ayrımcılık Tazminatı).

⁷¹⁴ Murat Kandemir, Didem Yardımcıoğlu, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 30-31 (2014), s. 8 (Eşitlik İlkesi).

⁷¹⁵ Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 144; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 325.

Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un⁷¹⁶ 14. maddesinde özürlüler aleyhinde ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.⁷¹⁷

İşçiler arasında ayırım yapma yasağını sadece ücret ile sınırlandırmak mümkün değildir. Buna göre, iş sözleşmesinin yapılmasında, iş sözleşmesinin devamı sürecinde, işin dağıtımında, ücret eklerinin ödenmesinde veya iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde işverenin yönetim hakkı çerçevesinde eşit davranma borcuna ya da ayrımcılık yasağına aykırı hareket etmemesi gerekmektedir.⁷¹⁸

Belirtmek gerekir ki, ayrımcılık yasağı ile eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasının önlenmesi amaçlanmıştır. Dolayısıyla işveren farklı konumda olan işçiler bakımından yönetim hakkı kapsamında farklı davranma serbestisine sahiptir.⁷¹⁹

İşverenin iş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıda belirtilen eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranması durumunda işçi, en fazla dört aylık ücreti miktarında tazminat ve diğer yoksun kaldığı hakları isteyebilecektir (İşK. md. 5/6).⁷²⁰ İşverenin ayrımcılık tazminatı ile yükümlü tutulabilmesi, her eşit işlem borcuna aykırılıkta değil, sadece ilgili maddede mutlak olarak belirtilen ayrımcılık nedenlerinin ihlali halinde söz konusu olacaktır.⁷²¹

İşverenin ayrımcılık yasağına aykırı davrandığının işçi tarafından ispat edilmesi gerekmektedir (İşK. md. 5/7). Ancak, işçinin ayrımcılık yasağına aykırılığın varlığını

⁷¹⁶ 07.07.2005 tarihli ve 25868 sayılı R.G.

⁷¹⁷ Kübra Doğan Yenisey, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 11 (2006/4), s. 64 (Eşitlik İlkesi).

⁷¹⁸ Günay, *Şerh I*, s. 266; Ocak, *C. II*, s. 1457; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 250.

⁷¹⁹ Özcan, *Şerh*, s. 141; Günay, *Şerh I*, s. 265; Karagöz, *Ayrımcılık Tazminatı*, s. 60 "...Kanun önünde eşitlik ilkesi Mahkememizin pek çok kararında belirttiği gibi, tüm yurttaşların mutlaka her yönden, her zaman aynı kurallara bağlı tutulmaları zorunluluğunu içermez. Bir takım yurttaşların başka kurallara bağlı tutulmaları haklı bir nedene dayanmakta ise böyle bir durumda kanun önünde eşitlik ilkesine ters düşüldüğünden söz edilemez... Bundan dolayıdır ki, eşitliği bozan bir kuralın varlığı, ancak o kuralın kamu yararına veya başka haklı bir nedene dayanmamış olması hallerinde ileri sürülebilecektir." (AYM. 1981/13 E., 1983/8 K., 18.04.1983 T. Kararı, Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 328, dp. 217).

⁷²⁰ Özcan, *Şerh*, s. 143; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 146; Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 278; Yenisey, *Eşitlik İlkesi*, s. 81.

721 4857 sayılı İş Kanunu sistematığında, eşit davranma borcu, işverenin genel anlamda borçları arasında yerini almıştır. Buna rağmen eşitlik ilkesini düzenleyen 5. maddede, her durumda mutlak bir eşit davranma borcu düzenlenmiş değildir. Belli bazı durumlarda işverenin eşit davranma borcunun varlığından söz edilmiş, ancak “esaslı nedenler olmadıkça” ve “biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça” bu yükümlülüğün bulunmadığı Dairemiz kararlarında vurgulanmıştır(Yargıtay 9.HD. 25.7.2008 gün 2008/27310 E, 2008/22095 K.)... 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. ve 18/III. Maddede sayılan hallerin sınırlayıcı olarak düzenlenmiş değildir. İşçinin işyerinde olumsuzluklara yol açmayan cinsel tercihi sebebiyle ayırım yasağı da buna eklenebilir. Yine, siyasi sebepler ve dünya görüşü gibi unsurları esas alan bir ayrımcılık korunmamalıdır." (Yarg. 9. H.D., 2008/26989 E., 2010/15054 K., 31.05.2010 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 14.05.2022).

güçlü bir biçimde ortaya koyması halinde ispat yükümlülüğü yer değiştirmektedir. Böyle bir durumda işverenin ayrımcılık yasağına aykırılığın olmadığını ispat etmesi gerekmektedir.⁷²²

Ayrımcılık tazminatı, İşK'nın 5. maddesinin son fıkrası gereğince sendikal tazminatla birlikte istenememektedir (İşK. md. 5/6).⁷²³ Ayrıca, Yargıtay kararlarında ayrımcılık tazminatının, işe iade davası neticesinde verilen iş güvencesi tazminatı ile birlikte istenemeyeceği belirtilmiştir.⁷²⁴ Ancak öğretide, işçi lehine yorum ilkesi de göz önüne alınarak her iki tazminatın da aynı anda istenebileceği ileri sürülmüştür.⁷²⁵

Ayrımcılık tazminatının hesaplanmasına esas alınacak ücret, işçinin temel ücretidir.⁷²⁶ Dolayısıyla, işçinin temel ücretle birlikte aldığı paralar ile parayla ölçülebilen menfaatlerin hesaplamaya dahil edilmemesi gerekmektedir.⁷²⁷ Ayrıca, ayrımcılık tazminatı, işveren tarafından eşit işlem ilkesine aykırılığın gerçekleştiği tarihte muaccel hale geldiğinden, işçinin bu tarihteki ücreti hesaplamaya esas

⁷²² Yenisey, *Eşitlik İlkesi*, s. 75; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 330; Kandemir, Yardımcıoğlu, *Eşitlik İlkesi*, s. 33; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 254; "Eşit davranma borcuna aykırılığı ispat yükü işçide olmakla birlikte, anılan maddenin son fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işçi ihlalin varlığını güçlü biçimde gösteren bir delil ileri sürdüğünde aksi işveren tarafından ispatlanmalıdır." (Yarg. 9. H.D., 2012/8946 E., 2014/14146 K., 30.04.2014 T. Kararı, Narter, *Tazminat*, s. 350).

⁷²³ Günay, C. I, s. 269-270; Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 146; Karagöz, *Ayrımcılık Tazminatı*, s. 72.

⁷²⁴ Özcan, *Şerh*, s. 145; Günay, C. I, s. 270; "...Hamilelik nedeniyle yapılan fesih işlemi, işe iade davasında İş Kanunu'nun 18/3-d maddesi uyarınca geçersiz sayılıp, işçinin işe iadesi ile işe başlatılmaması halinde 21. madde uyarınca iş güvencesi tazminatına hükmedilmiştir. İşverenin yaptığı fesih işlemi, ayrıca ayrımcılık yasağını ihlal etse bile, yine de sonuç değişmeyecek ve feshin geçersizliği ile işçinin işe iadesine karar verilecektir. Yasa'nın 21. maddesindeki özel düzenleme nedeniyle işe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir." (Yarg. 9. H.D., 2010/13065 E., 2012/23353 K., 18.06.2012 T. Kararı, <https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 07.11.2021); "Yasanın 21. maddesindeki özel düzenleme nedeniyle işe iade davasına bakan mahkeme, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iade ile işe başlatmama tazminatına hükmedecek, işe başlatmama tazminatı yanında ayrıca ayrımcılık tazminatına hükmedemeyecektir. Zira bu neden doğrudan geçersiz kabul edilmiştir. Bu nedenle fesihte işe başlatmama tazminatının fesih sebebine göre belirlenmesi, ayrımcılığı da yaptırma bağlayacaktır. Diğer taraftan 21. maddedeki tazminat en az dört aya kadarki ücret tutarında, 5. maddedeki tazminat ise en çok 4 aya kadarki ücret tutarında olup 21. madde işçi lehinedir. Aksinin kabulü halinde, ayrımcılık yasağının gündeme geldiği her işe iade davasında, davayı kabul eden mahkeme, hem iş güvencesi tazminatına hem de ayrımcılık tazminatına hükmetmek zorunda kalacaktır." (Yarg. 9. H.D., 2015/18355 E., 2015/26031 K., 17.09.2015 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 14.05.2022).

⁷²⁵ Yenisey, *Eşitlik İlkesi*, s. 78-79; Kandemir, Yardımcıoğlu, *Eşitlik İlkesi*, s. 39.

⁷²⁶ Özcan, *Şerh*, s. 143; Narter, *Tazminat*, s. 342; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 330; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 254; Karagöz, *Ayrımcılık Tazminatı*, s. 69.

⁷²⁷ Kandemir, Yardımcıoğlu, *Eşitlik İlkesi*, s. 36.

alınmaktadır. Ayrımcılık tazminatına faiz işletilebilmesi için, işverenin temerrüde düşürülmüş olması gerekmektedir.⁷²⁸

7036 sayılı Kanun ile 12/10/2017 tarihinde İşK'ya eklenen ek madde 3-d bendi uyarınca ayrımcılık tazminatına ilişkin zamanaşımı süresi 5 yıldır. Söz konusu hüküm, iş sözleşmesi 12/10/2017 tarihinden sonra sona eren işçiler hakkında uygulanacak olup, bu tarihten önce iş sözleşmesi sona eren işçiler için TBK'nın 146. maddesinde düzenlenen 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır (İşK. Geçici Madde 8).

c. Maddi ve Manevi Tazminat Alacakları

(1). İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat alacağı

İşçi, iş sözleşmesine bağlı olarak işgücünü işverene sunmakta ve işverenin emir ve talimatı altında kalarak iş görme edimini yerine getirmeye çalışmaktadır. İşveren ise bu işgücü ve tam bağımlılık karşısında işçiye ücret vermenin yanı sıra, işgücünü kendisine sunan ve tam bağımlı olarak kendisinin emir ve talimatı altında çalışan işçiye korumakla yükümlü hale gelmektedir.⁷²⁹

İşveren, kendisinin emir ve talimatı altında bulunan ve kendisine bağlı olarak çalışan işçiye gözetme borcu altındadır.⁷³⁰ İşverenin işçiye gözetme borcu kapsamındaki en önemli yükümlülüklerinden biri, işçinin sağlık, yaşam ve vücut bütünlüğünün korunması amacıyla, işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliğini tesis edecek önlemlerin alınmasıdır.⁷³¹

İş sağlığı ve güvenliğini tesis etmek ve iş kazası ve meslek hastalığının önüne geçmek amacıyla kanun koyucu tarafından işverene yükümlülükler yüklenmiştir.⁷³² 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁷³³ 4. maddesine göre, "işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür."⁷³⁴ Aynı şekilde, TBK'ya göre, işveren "işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her

⁷²⁸ Ocak, C. II, s. 1459; Günay, C. I, s. 268.

⁷²⁹ İzveren, *İş* 1974, s. 163.

⁷³⁰ Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 517.

⁷³¹ Ali Güzel/ Deniz Ugan Çatalkaya, *İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, s. 168.

⁷³² İzveren, *İş* 1974, s. 165.

⁷³³ 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı R.G.

⁷³⁴ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 264-265.

türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak"⁷³⁵ ile yükümlüdür. Söz konusu hükümler uyarınca işveren, risklerin meydana gelmesini engellemek amacıyla önlem almak, bu önlemleri çalışanlara bilgi ve eğitim vermek dahil her türlü tedbirleri⁷³⁶ alarak, işyerinde gerekli organizasyonu yaparak, gerekli teçhizatları sağlayarak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen koşullara elverişli bir duruma getirerek uygulamak ve önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle yükümlüdür.⁷³⁷

Söz konusu yükümlülüklerle aykırı hareket edilmesi ve alınması gereken önlemlerin alınmaması veya alınan önlemlerin uygulanmaması ya da uygulanıp uygulanmadığının yeterli bir şekilde denetlenmemiş olması sonucunda iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi, işverenin tazminat sorumluluğunu gündeme getirecektir.⁷³⁸

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışana, SSGSSK. uyarınca gerekli sağlık yardımları yapılır, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri bağlanır ve sigortalı çalışanın iş kazası veya meslek hastalığından dolayı ölmesi durumunda da hak sahiplerine gelir bağlanır.⁷³⁹ Ancak, bu yardım, ödenek ve gelirler götürü nitelik taşıdıklarından çoğu zaman zarara uğrayan işçi veya hak sahiplerinin gerçek zararını karşılamaz. Ayrıca, SGK zarara uğrayan çalışan veya yakınlarının manevi zararlarını karşılayacak herhangi bir ödeme de yapmaz.

Bunun dışında, kimi durumlarda çalışan, gözetme borcuna aykırı hareket edilmesinden doğan zararını doğrudan doğruya işverenden talep edebilmektedir.

⁷³⁵ TBK. md. 417/2.

⁷³⁶ "Maddenin işveren yükümlülüklerinden bazılarını saydıktan sonra 'her türlü tedbirin alınması' cümlesi işverenin ağırlaştırılmış yükümlülüğüne referans vermektedir."(Murat Özveri, *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, 1. b., İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2015, s. 77); "İşçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işveren, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekemeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan çekinemeyecektir." (Yarg. 10 H.D., E. 2008/17190, K. 2010/4177, 23.03.2010 T. Kararı, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 09.10.2021).

⁷³⁷ Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 517; "Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı, işverenin önlem alma ödevini etkilemez. İşveren, iş disipliniyi sağlamak, çalıştırdığı sigortalının beden ve ruh tamliğini korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak, uygulamak ve denetlemekle yükümlüdür."(Yarg. 10 H.D., E. 2008/17190, K. 2010/4177, 23.03.2010 T. Kararı, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 09.10.2021).

⁷³⁸ İzveren, *İş 1974*, s. 166.

⁷³⁹ Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 275.

Mesela, SSGSSK kapsamı dışında kalan, diğer bir deyişle sigortalı sayılmayan çalışanlar, işverenin gözetme borcuna aykırı davranışından doğan zararlarının tümünü genel hükümlere göre tazmin ettirebilecektir. Bunun gibi, iş kazası ve meslek hastalığından dolayı bağlanacak olan gelirlerin 5 yıllık zamanaşımı süresi içinde istenmemesi (SSGSSK md. 97) durumunda olduğu gibi, SGK tarafından işçiye herhangi bir nedenle gelir bağlanmamış olması durumunda da işçi uğradığı zararı doğrudan doğruya işverenden tazmin ettirebilecektir.⁷⁴⁰

Netice itibarıyla işçinin veya hak sahiplerinin, işverenin sorumluluğuna gidebilmesi, yukarıda belirtmiş olduğumuz gibi, Kurumca yapılan ödeme ve bağlanan gelirlerin meydana gelen zararı tümüyle karşılamamış ve işverenin çalışanını gözetme borcu kapsamında mevzuatta kendisine yüklenen yükümlülüklerle aykırı davranmış olmasına bağlıdır.⁷⁴¹

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda meydana gelen zararın ne şekilde tespit edilip giderileceği hususunda İK, SSGSSK ve İSGK mevzuatında herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle TBK'da düzenlenen genel hüküm niteliğindeki maddi ve manevi tazminat hükümleri uygulama alanı bulacaktır.⁷⁴² Bu çerçevede, işçi uğramış olduğu bedensel zararı⁷⁴³, hak sahipleri ise işçinin ölümüyle yaptıkları masraf ve işçinin desteğinden yoksun kalmaları sebebiyle uğramış oldukları zararı maddi tazminat çerçevesinde zarara sebep olan işveren tarafından karşılanmasını isteyebilecektir. İşçi ve hak sahipleri, bedensel zarar sonucunda oluşan acı, elem ve ızdırap sebebiyle manevi zararın manevi tazminat çerçevesinde zarar veren işveren tarafından karşılanmasını da isteyebilecektir.⁷⁴⁴

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işverenin sorumluluğuna gidebilmek için, kaza veya hastalık sonucunda maddi zararın ortaya çıkması, iş kazası veya meslek hastalığı ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması ve işverenin

⁷⁴⁰ Sarper Süzek, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s. 194.

⁷⁴¹ Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 520.

⁷⁴² Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 275.

⁷⁴³ "...cismani zarar kavramına ruhi bütünlüğün ihlali, sinir bozukluğu veya hastalığı gibi hallerinde girdiği, bu maddelerle sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil, ruhi ve asabi bütünlüğün de korunduğu doktrinde ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir." (Yarg. HGK., E. 11-122/430, 26.04.1995 T. Kararı, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 09.10.2021). Söz konusu Yargıtay kararında belirtildiği gibi, bedensel zarar kavramının içine ruhsal zararlar da girmektedir.

⁷⁴⁴ Şahin Yüksel, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları*, İstanbul: Sosyal Sigorta Yayınları, 1985, s. 213; İzveren, *İş* 1974, s. 169-170.

meydana gelen kazada kusurunun bulunması gerekmektedir.⁷⁴⁵ TBK'nın 53 ve devamı maddelerinde düzenlenen genel hükümler çerçevesinde, işçinin uğramış olduğu maddi ve manevi zararı ispat etmesi halinde, işçi söz konusu hükümlerde düzenlenen esaslar çerçevesinde maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilecektir.

Maddi zararın belirlenmesinde, TBK'da düzenlenen genel hükümler (md. 53, 54) uygulama alanı bulacaktır. Bunun dışında, zararın tam olarak tespit edilebilmesi için, iş göremezlik oranının, işçinin ücretinin, çalışma süresi ile yaşam süresinin ve kusur oranlarının da belirlenmesi gerekmektedir.⁷⁴⁶ Bulunan miktardan, SGK, sigorta şirketi ve işveren tarafından yapılan ödemelerin ve elde edilen diğer menfaatlerin çıkarılması sonucu kalan miktar, maddi tazminat miktarını gösterecektir.

⁷⁴⁵ Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 520; Yasemin Başmanav, "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 10, S. 40 (2013), s. 44; "Davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasa'nın 26. maddesindeki sorumluluk işveren açısından kusura dayanan sınırlı bir sorumluluk niteliğindedir. İş kazası veya meslek hastalığından dolayı işverenin sorumlu tutulabilmesi, kasdi veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi ya da suç sayılır bir eyleminin gerçekleşmiş olması koşuluna bağlıdır. Mahkemece bu madde çevresinde, olayda işverenin kusuru bulunup bulunmadığı işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden teknolojik gelişmeler de göz önünde tutularak alması gereken tedbirlerin neler olduğu, bunların hangilerinin ne oranda alındığı periyodik muayenelerin yapılıp yapılmadığı, sigortalının kişisel durumu, işyeri koşulları, bizzat işyerinden gereğince ve yeterince araştırılıp saptanmadan özellikle de işveren tüm önlemleri almış olsa dahi muayyen süre bu işte çalıştırılan sigortalının meslek hastalığının meydana geleceği tıbbi gerçeği karşısında işçinin meslek hastalığına yakalanmaması için uygun bir süre yer altında çalıştırıldıktan sonra yer üstündeki işlerde çalıştırılmaması olmasının işveren açısından bizzatihi kusur durumunu oluşturup oluşturacağı üzerinde durulmadan ve bu hususları içermeyen bilirkişi raporuna dayanılarak olayın tam kaçınılmaz olarak kabulü isabetli sayılamaz." (Yarg. H.G.K., 1985/10197 E., 1985/826 K., 16.10.1985 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 14.05.2022).

⁷⁴⁶ "Uyuşmazlık tazminatın belirlenmesi noktasında toplanmaktadır Tazminatın belirlenmesinde; zarar ve tazminata doğrudan etkili olan işçinin net geliri, bakiye ömrü, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik ve karşılıklı kusur oranları Sosyal Sigortalar tarafından bağlanan peşin sermaye değeri gibi tüm verilerin hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde öncelikle belirlenmesi gerektiği tartışmasızdır. Diğer yandan tazminat miktarı; işçinin olay tarihindeki bakiye ömrü esas alınarak aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluştuğu tartışmasızdır. Başka bir anlatımla, işçinin günlük" (Yarg. 21. H.D., 2008/7265 E., 2008/8004 K., 26.05.2008 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 14.05.2022); "Bu tür davalarda gerçek zarar hesabı, tazminat hukukuna ilişkin genel ilkeler doğrultusunda yapılmalı, sigortalı sürekli iş göremezlik durumuna girmişse bedensel zarar, ölüm halinde destekten yoksun kalma tazminatı hesabı dikkate alınmalıdır. Gerçek zararın belirlenmesinde, zarar ve tazminata doğrudan etkili olan sigortalının net geliri, kalan ömür süresi, iş görebilirlik çağı, iş göremezlik derecesi, kusur ve destek görenlerin gelirden alacakları pay oranları, eşin evlenme olasılığı gibi tüm veriler ortaya konulmalıdır. Gerçek zarar, sigortalının kaza tarihi itibarıyla kalan ömür süresine göre aktif ve pasif dönemde elde edeceği kazançlar toplamından oluşmaktadır. Sigortalı veya hak sahiplerinin kalan ömür süreleri yönünden ise ilk peşin sermaye değerlerinin hesabında uygulamaya konulmuş olup özü itibarıyla varsayımlara dayalı gerçek zarar hesabında gerçeğe en yakın verilerin kullanılması gerektiğinden ülkemize özgü ve güncel verileri içeren TRH2010 tablosu kalan ömür sürelerinde esas alınmalıdır." (Yarg. 10. H.D., 2015/18711 E., 2017/6212 K., 02.10.2017 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 14.05.2022).

Manevi zararın belirlenmesinde ise TBK. md. 56 hükmü ile 26.06.1966 tarihli ve 7/7 sayılı Yargıtay İçtihat Birleştirme Kararı göz önünde tutulmaktadır. Buna göre hakim, her somut olayın özelliğine⁷⁴⁷ göre manevi tazminat miktarını belirleyecektir.

Belirlenen maddi ve manevi tazminata kazanın meydana geldiği tarihten itibaren başlamak üzere yasal faiz oranı uygulanmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen maddi ve manevi tazminatta TBK'nın 146. maddesinde düzenlenen ve genel zamanaşımı süresi olan on yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.⁷⁴⁸

(2). İşçinin kişilik haklarının ihlalden kaynaklanan maddi ve manevi tazminat alacağı

İşveren, işçinin kişiliğini koruma borcu kapsamında işçinin kişiliğini korumak ve kişiliğine saygı göstermek, diğer işçiler veya işveren vekilleri tarafından psikolojik⁷⁴⁹ ve cinsel tacize uğramalarını önlemek, bunun için gereken önlemleri almakla yükümlüdür. Dolayısıyla, işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği emir ve

⁷⁴⁷ "Özel hal ve şartlar, her olaya göre değişir. Esasen maksat, yukarıda da açıklandığı gibi, olaysa has hal ve şartlar, yani olayın özellikleridir. Bu özelliklerin başında, manevi zararın önemli olması gelir. Eli çizilen bir kimseye cismani zarar uğradı diye kural olarak manevi tazminat hükmedilmesi icap etmez. demek ki, cismani zarara uğruyan kimsede veya ölenin yakınlarında önemli bir manevi zarar (elem, ızdırap) husule gelmeli, yani gerçekten manevi bir tatmin ihtiyacı doğmuş bulunmalıdır. Ölüm vukubulmuşsa, sağlığında ölen ile davacı arasındaki münasebetin mahiyeti ve derecesi bu hususun takdirinde büyük rol oynar... Kısacası kanun vazı, her olayda meydana çıkan ihtiyacı karşılayan kesin bir kural koymaktaki zorluğu düşünerek, 47 inci madde metnini kasten elastiki bir şekilde formüle etmiş ve manevi tazminat hükmedilmesini gerekli kılan hal ve şartları, hakim takdirine bırakmıştır.." (Yarg. İBK., 1966/7 E., 1966/7 K., 22.06.1966 T. Kararı, www.kazanci.com, 09.10.2021).

⁷⁴⁸ İşveren, İş 1974, s. 174.

⁷⁴⁹ "...Ülkemizde yaygın olarak kullanılan ifadesiyle "işyerinde psikolojik taciz" (mobbing), Türk Dil Kurumu'nun "Bezdiri" olarak tanımladığı olgu; sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkla çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir veya bir kaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırma ve bezdirmektedir... Mobbingi, bir veya bir grup işçinin aynı işyerinde bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. ... Öğretide genel olarak mobbing kapsamına giren durumlar; kendini göstermeyi engellemek; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, alaya alınma gibi davranışlar olarak belirtilmiştir." (Yarg. 9. H.D., 2010/38293 E., 2013/5390 K., 12.02.2013 T. Kararı, Ekmekçi, Yiğit, İş Hukuku, s. 247).

talimatların, yukarıda belirtildiği şekilde işçinin kişilik haklarını ihlal edici nitelikte olmaması gerekmektedir.⁷⁵⁰

İşçinin işyerinde kişilik haklarının ihlal edilmesi halinde işçi, iş kazası ve meslek hastalığında maddi ve manevi tazminat başlığı altında açıklandığı üzere, TBK'daki genel hükümler çerçevesinde maddi ve manevi tazminat talep edebilecektir.⁷⁵¹



⁷⁵⁰ "İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür." (Yarg. 9. H.D., 2018/9908 E., 2019/8092 K., 08.04.2019 T. Kararı, www.calismatoplum.org, Erişim Tarihi: 14.05.2022).

⁷⁵¹ K. Ahmet Sevimli, "İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 24 (2010), s. 307-308; "... Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir (Örneğin; eldeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi). Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir." (Yarg. HGK., 2012/9-1925 E., 2013/1407 K., 25.09.2013 T. Kararı, Ekmekçi, Yiğit, *İş Hukuku*, s. 262).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRK HUKUKUNDA İFLAS SÜRECİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ KORUNMASINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

I. GENEL OLARAK

İşverenin iflas etmesi neticesinde iflas sürecinden en fazla etkilenen kesim işçiler olmaktadır.⁷⁵² Nitekim, iflas sürecinde işçiler, bir yandan ödenmeyen işçilik alacaklarını iflas sürecine girmiş işverenden alamama riskiyle karşılaşmakta⁷⁵³ diğer yandan ise işini kaybetme korkusu ile çalışmaya devam etmekte veya işini kaybetmektedir.

İflas sürecinde, diğer alacaklılar gibi iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin hak etmiş oldukları işçilik alacakları da bu süreçlerden etkilenmektedir.⁷⁵⁴ İşverenin iflas etmesi halinde yaşanan iflas sürecinde, bütün alacakların eşit kabul edilmesi sonucunda işçilik alacaklarının da diğer alacaklarla aynı statüde değerlendirilmesi, toplumsal adalet ve sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmayacaktır.⁷⁵⁵ Nitekim, sadece iş görme edimi karşısında hak ettiği işçilik alacaklarıyla geçimini sağlamaya çalışan işçinin, diğer alacaklılarla aynı statüde kabul edilmesi, çoğu zaman işçilik alacaklarının iflas sürecinde erimesine, diğer bir deyişle işçilik alacaklarının karşılığının alınamamasına neden olabilecektir. Dolayısıyla, iflas tasfiyesi sürecinde eşitlik ilkesinin katı bir şekilde uygulanması, toplumun büyük bir kesimini oluşturan işçilerin hak etmiş oldukları işçilik alacaklarını elde edememelerine ve sefaletle varan bir yaşama maruz kalmalarına yol açacaktır.⁷⁵⁶

Bu nedenle, işverenin iflas etmesi sürecinde işverenin işletmesi veya işyerinde iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilerin işçilik alacaklarının korunması, işçilik alacakları üzerinde meydana gelecek olumsuz etkilerin kaldırılması ve işçilik alacaklarının ödenmesinin kolaylaştırılması amacıyla çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.⁷⁵⁷

⁷⁵² Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1449.

⁷⁵³ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1184-1185.

⁷⁵⁴ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 215.

⁷⁵⁵ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 289; Aydın, *İflas*, s. 73.

⁷⁵⁶ Türe, *İflas*, s. 115.

⁷⁵⁷ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1192-1193.

Yapılan düzenlemelerle, iflas sürecinde işçilik alacakları üzerinde oluşabilecek olumsuz etkilerin kaldırılarak, işçilerin hak etmiş olduğu alacaklarına kavuşmalarının kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

Bu çerçevede uluslararası sözleşmelerde işverenin iflas etmesi halinde işçilik alacaklarının, imtiyaz tanınmak veya garanti kurumu aracılığıyla karşılanmak suretiyle korunmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır.⁷⁵⁸ Söz konusu koruma sistemleriyle, işçilik alacaklarının diğer alacaklardan daha üstün olduğu ve öncelikli olarak ödenmesi, ayrıca işçilik alacaklarının işverenin malvarlığı dışında, devlet tarafından oluşturulan bir kurum aracılığıyla ödenmesi amaçlanmıştır.

Türk Hukukunda da uluslararası sözleşmelerde yer alan düzenlemelere paralel olarak, işçilik alacaklarının iki farklı koruma sistemiyle güvence altına alınması öngörülmüş ve bu çerçevede düzenlemeler yapılmıştır. İşverenin iflas etmesi halinde işçilik alacakları İİK'da yer alan düzenlemelerle imtiyazlı koruma sistemi ile koruma altına alınmıştır.⁷⁵⁹ Bunun dışında, 4447 sayılı Kanunun ek madde 1.'de yer alan düzenleme ile 28.06.2009 tarihinde 27272 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan sayılı Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde yer alan düzenlemelerle ödenmeyen işçilik alacaklarının kurulan garanti kurumu aracılığıyla karşılanması amaçlanmıştır.⁷⁶⁰

Ancak, kabul edilen koruma sistemlerinin devreye girmesi, mevzuatta öngörülen şartların yerine getirilmesine bağlı tutulmuştur. Bunun dışında, koruma altına alınan işçilik alacaklarına süre yönünden ve özellikle garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminde kapsam yönünden bazı sınırlamalar getirilmiş olup, bu sınırlamalarla işçilik alacaklarının önemli bir bölümünü teşkil eden bazı işçilik alacakları kapsam dışında bırakılmıştır.

II. İŞVERENİN İFLASI HALİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARI

İşverenin, ticari faaliyetlerini sürdürecektir ve borçlarını karşılayacak finansmanının bulunmaması halinde alacaklılardan biri, işverenin iflasa tabi şahıslardan olması halinde, alacağının tahsili amacıyla iflas prosedürüne başvurabilecektir.

⁷⁵⁸ Korkusuz, *Fon*, s. 1328; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1185.

⁷⁵⁹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 198; Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 232.

⁷⁶⁰ Narter, *Ücret*, s. 26; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320.

İşverenin iflasına karar verilmesi durumunda, kanunda yer alan hükümler, hakkında iflas kararı verilen işveren için de uygulanacaktır.

Kanun koyucu, işverenin iflası halinde işçilik alacaklarının durumuna ilişkin İŞK. ve TBK'da herhangi bir düzenlemeye yer vermemiş olup, İİK'da yer alan düzenlemelerle yetinmiştir.⁷⁶¹ Bu nedenle, işverenin iflası sonucunda işçilik alacaklarının durumunun ve korunma düzeyinin anlaşılması için, İİK'da yer alan iflas hükümlerinin incelenmesi gerekmektedir.

A. İFLAS KARARININ HÜKÜM VE SONUÇLARI

1. İflasın İşveren Açısından Sonuçları

a. İflasın İşverenin Mallarına Etkisi Bakımından Sonuçları

İşverenin iflasına karar verilmesiyle birlikte, iflas dairesi tarafından borçlunun mallarının defteri tutularak iflas masası oluşturulmaktadır.⁷⁶² İflas masası, müflis işverenin haczedilebilen tüm mal, alacak ve haklarından meydana gelmektedir.⁷⁶³ İflas sürecini yürütmekle yetkili olan iflas idaresinin en önemli görevi, iflas masasında yer alan müflise ait malları tasfiye ederek, alacaklıların alacaklarını karşılamaya çalışmaktadır.⁷⁶⁴ Bu aşamada, kanunda öngörülen istisnalar dışında, tüm alacaklılar eşit kabul edilmekte ve malların tasfiye edilmesi sonucunda elde edilen paralar bu alacaklılar arasında eşit bir şekilde paylaştırılmaktadır.⁷⁶⁵

Üzerinde rehin hakkı tesis edilmiş mallar da alacaklının rüçhan hakkı saklı kalmak ve en uygun zamanda paraya çevrilmek kaydıyla iflas masasına girmektedir (İİK. md. 185). Üçüncü kişi tarafından verilmiş olan rehinler iflas masasına girmemektedir.⁷⁶⁶ Borçlu işveren tarafından üçüncü kişinin borcunun teminat altına

⁷⁶¹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Aydın, *İflas*, s. 73.

⁷⁶² Postacıoğlu, *İflas*, s. 52; Muşul, *İflas*, s. 1552; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 225; Necmeddin M. Berkin, "İflasın Müflisin Mal ve Alacaklarına Tesiri", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 17, S. 3-4 (1951), s. 717 (İflasın Tesiri).

⁷⁶³ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 928; Kuru, *İflas*, s. 2833; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 193; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 489.

⁷⁶⁴ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 401-403; 494; Postacıoğlu, *İflas* s. 99; Özkan, *İflas*, s. 63; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1192;

⁷⁶⁵ Kuru, *El Kitabı*, s. 1082; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 434; Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 232;

⁷⁶⁶ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 206; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 467; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 453; Postacıoğlu, *İflas*, s. 109; Adnan Deynekli, Sedat Kısa, *Hacizde ve İflasta Sıra Cetveli*, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1996, s. 489 (Sıra Cetveli); *"Masaya ithal edilen malların*

alınması amacıyla verilen rehinler ise iflas masasına girmektedir.⁷⁶⁷ Kural olarak, iflas kararıyla birlikte müflis aleyhine takip yapılamamasına rağmen⁷⁶⁸, iflas masasına dahil olan rehinli malın alacaklısı, müflis aleyhine rehnin paraya çevrilmesi yolu ile takip yapabilecektir (İİK. md. 193/4).⁷⁶⁹ Dolayısıyla borçlu işverenin iflas etmiş olması rehinli alacaklının rehnin paraya çevrilmesi yolu ile takip yapmasına engel olmayacaktır.⁷⁷⁰

Bunun dışında, alacaklıların eşit kabul edilmesinin ve iflas sürecinde borçlu aleyhinde kural olarak yeni bir takip başlatılamamasının bir gereği olarak, iflas kararından önce alacaklılar tarafından haczedilen ancak henüz satışı yapılmayan mallar da iflas masasına girmektedir (İİK. md 186/1).⁷⁷¹ İflas kararından önce haczedilen malların karardan önce satılmış olması halinde ise; satılan malların bedeli, haciz koyduran alacaklılar arasında paylaştırıldıktan sonra kalan bedel, iflas masasına dahil edilmektedir (İİK. md. 186/2). Satılan mal ise üçüncü kişiye devredilmiş olduğundan iflas masasına dahil edilmeyecektir.⁷⁷²

Üçüncü kişi tarafından iflasın açılmasından önce borçlu işverene tahsil amacıyla ciro edilen hamiline veya emre yazılı senetler iflas masasından geri istenebilecektir (İİK. md. 188).⁷⁷³ Bunun dışında, müflis işverenin iflas etmeden önce üçüncü kişiye ait olan bir malı sattıktan sonra satış bedelini alıcıdan tahsil etmemiş olması halinde, işverenin alıcıdan talep edebileceği satış bedeli de iflas masasına girecektir.⁷⁷⁴ Böyle bir durumda, malın sahibi olan üçüncü kişi, satış bedelinin kendisine temlik edilmesini,

müflise değil, şirket ortaklarına ait olduğu şirketin borcu için bunlar tarafından ipotek edildiği tahakkuk etmiş bulunduğu göre bu malların iflas masasından çıkarılması doğrudur" (Yarg. İcra ve İflas Dairesi, 1968/1476 E., 1968/1638 K., 15.02.1968 T. Kararı, Olgaç, *İflas*, s. 1309, dp. 10).

⁷⁶⁷ Kuru, *İflas*, s. 2847-2848; Yelekcı, *İflas*, s. 445.

⁷⁶⁸ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 943; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 249.

⁷⁶⁹ Postacıoğlu, *İflas*, s. 121; Muşul, *İflas*, s. 1556; "...rehin sahibi alacaklı, istediği takdirde iflastan sonra da masaya karşı rehnin paraya çevrilmesi yoluyla takip yapabilir" (Yarg. 12. H.D., 2010/31269 E., 2011/12146 K., 09.06.2011 T. Kararı, Coşkun, C. III, s. 3099).

⁷⁷⁰ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 474; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 454; Aynı şekilde, alacaklının iflas kararından önce borçlu aleyhine rehnin paraya çevrilmesi yolu ile takibe başvurusu halinde, iflas kararının bu takibe bir etkisi olmayacaktır. (Kuru, *El Kitabı*, s. 1206).

⁷⁷¹ Olgaç, *İflas*, s. 1312; Yelekcı, *İflas*, s. 446; Berkin, *İflasın Tesiri*, s. 717; İflas kararından önce müflisin malvarlığı üzerinde bulunan hacizlerin iflas idaresi açısından bir önemi bulunmamak olup, söz konusu hacizler hacze konu malın iflas masasına girmesiyle düşmektedir. (Postacıoğlu, *İflas*, s. 103-104).

⁷⁷² Berkin, *İflas Hukuku*, s. 209; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 488.

⁷⁷³ Postacıoğlu, *İflas*, s. 138; Muşul, *İflas*, s. 1559.

⁷⁷⁴ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 936; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 515; Pekcanitez, *Ders Kitabı*, Atalay, Özkan, Özekes, s. 459.

müflis tarafından satış için yapılan masrafların ödenmesi şartıyla, iflas masasından isteyebilecektir (İİK. md 189).

İflas kararından önce müflis işverene satılıp gönderilen, ancak iflas açıldığı anda henüz işverenin eline geçmeyen taşınır malların, işverenin iflasından sonra iflas masasına girmesi halinde satıcı, söz konusu malların bedelinin işveren tarafından tamamen ödenmemiş olması şartıyla, satılan malların iflas masasından çıkarılıp kendisine geri verilmesini talep edebilecektir (İİK. md. 190).⁷⁷⁵ Ancak, söz konusu malların, iflasın açılmasından önce taşıma senedi, konişmento, makbuz senedi, varant gibi emtiayı temsil eden senetlerle iyiniyetli üçüncü kişilere satılmış olması veya rehnedilmesi halinde satıcı söz konusu malları geri isteyemeyecektir (İİK. md. 190/2). Satıcı tarafından gönderilen malların iflastan önce müflis işverenin eline geçmesi halinde ise satıcı istirdat iddiasında bulunamayacak olup malın bedelini iflas masasına yazdırması gerekmektedir.⁷⁷⁶

İflas masasına dahil olan ve iflas masasından çıkarılacak olan malların tespiti sonucunda iflas masasının net değeri bulunacak olup söz konusu değer iflas alacaklarının paylaştırılmasında esas kabul edilmektedir.⁷⁷⁷ Belirtmek gerekir ki, paylaştırılmaya dahil olan alacaklar "iflas alacakları" olup söz konusu alacaklar, iflasın açıldığı anda müflise karşı hukuken var olan ve iflas masasına yazdırılan alacaklardır.⁷⁷⁸ Dolayısıyla, iflas anında mevcut olmayan ve iflas masasına yazdırılmayan işçilik alacakları, iflas alacaklarından kabul edilmeyecektir.

İflas alacağı kabul edilmeyen alacakların iflas masasından karşılanması mümkün değildir. Ancak, alacaklının alacağının masa alacağı olması halinde ise bu alacaklar iflas masasından, diğer iflas alacaklarından önce ve rehinli alacaklardan sonra karşılanmaktadır⁷⁷⁹. Masa alacağı, iflas masası tarafından iflasın açılmasından tasfiye edilmesine kadar edinilen borçlardır⁷⁸⁰. Masa alacaklarının, iflas masasından tam olarak

⁷⁷⁵ Olgaç, *İflas*, s. 190; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 459-460; Yelekçi, *İflas*, s. 452; Postacıoğlu, *İflas*, s. 132.

⁷⁷⁶ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 221-222; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 460.

⁷⁷⁷ Kuru, *İflas*, s. 2861.

⁷⁷⁸ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 453.

⁷⁷⁹ Kuru, *El Kitabı*, s. 1213.

⁷⁸⁰ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 488-489; Erdal Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, 1. b., Ankara: Adil Yayınevi, 1996, s. 9.

karşılanması gerekmektedir⁷⁸¹. İflas masasının borcu olan masa alacakları, rehinli alacaklardan sonra, malın aynından doğan kamu alacakları ile diğer iflas alacaklarından önce ödenmektedir. Buna göre, iflas masasının tasfiyesi aşamasında iflas idaresinin işverene ait işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirmeyip, işçi çalıştırmaya devam etmesi halinde, işçinin iflas kararından sonra hak kazandığı işçilik alacakları masa alacağı olacağından, bu alacaklar iflas alacağından önce ödenecektir⁷⁸².

b. İflasın İşverenin Tasarruf Yetkisine Etkisi Bakımından Sonuçları

İflas kararıyla birlikte müflis işverenin tasarruf yetkisi, sadece iflas masasına giren mallar açısından kısıtlanmaktadır.⁷⁸³ Bu nedenle, iflas masasına giren mal, alacak ve haklar üzerindeki tasarruf yetkisi iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından kullanılmaktadır (İİK. md. 226).⁷⁸⁴ Müflis işverenin iflas açıldıktan sonra masaya ait mallar üzerinde yaptığı tasarruf işlemi hükümsüzdür (İİK. md. 191/1).⁷⁸⁵ Ayrıca müflis işveren, kendisine yapılan hiçbir ödemeyi kabul edemeyecek olup, işverene ödeme yapan kimse müflisin alacaklarına karşı sadece masaya giren para veya kıymet nispetince borcundan kurtulacaktır (İİK. md. 192).

⁷⁸¹ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 461; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 513-514; "Somut olayda davacıya ait arazi üzerinde bulunan mallar borçlunun iflası ile masanın kontrolüne geçtiğinden iflastan sonraki dönem için takdir olunan ve miktarı çekışmesiz olan ecrimisil bedeli öncelikle ödenmesi gereken masa borcu niteliğindedir" (Yarg. 19. H.D., 4668/8474, 12.09.2005 T. Kararı, Coşkun, C. III, s. 3093).

⁷⁸² Kuru, *El Kitabı*, s. 1213, dp. 29; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Aydın, *İflas*, s. 75; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1195; Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 269; Tercan'a göre, iflas kararından sonra doğan ihbar ve kıdem tazminatı dışındaki tazminat alacakları, iflas masasına imtiyazsız alacak olarak kaydedilecektir. (Erdal Tercan, "4949 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Sonra, İcra ve İflas Kanunu m.206'ya göre İmtiyazlı Alacaklar (Sıra Cetveli)", *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, C. 22, S. 2 (2003), s. 18 (İmtiyazlı Alacaklar); Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 25).

⁷⁸³ Olgaç, *İflas*, s. 1318; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 234; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 512; Postacioğlu, *İflas*, s. 88; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 215; İflas masasına girmeyen mallar ve haklar üzerindeki müflisin tasarruf yetkisi kısıtlanmamaktadır. (Kuru, *İflas*, s. 2869; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 938).

⁷⁸⁴ Postacioğlu, *İflas*, s. 90; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 226-227; "Dava açılmadan önce davalı yüklenici iflas etmiş olup, İİK.nun 191 inci maddesi hükmü gereğince müflisin masaya giren mal ve aklar üzerinde tasarruf yetkisi kalmadığı gibi, husumet ehliyeti de bulunmamaktadır. Aynı yasanın 226 ncı maddesi hükmü gereğince masayı iflas idaresi temsil edeceğinden, husumetin iflas idaresine tevcih edilmesi gerekmektedir." (Yarg. 15 H. D., 3897/5400, 25.12.1989 T. Kararı, Uyar, *İflas C. IV*, s. 6068).

⁷⁸⁵ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 518; Özkan, *İflas*, s. 63; Berkin, *İflasın Tesiri*, s. 719; Müflisin, iflas masasında bulunan mallar üzerindeki tasarrufunun alacaklılara karşı hükümsüzlüğüne ilişkin ortaya atılan teoriler için bkz., Berkin, *İflas Hukuku*, s. 235 vd.; Müflis tarafından yapılan tasarrufun, masanın menfaatine olması halinde iflas idaresi, tasarrufun geçersizliğini ileri sürmeyebilecektir. (Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 462).

İflas kararının ve müflisin tasarruf yetkisinin kısıtlanmış olmasının bir sonucu olarak iflasın açılmasıyla müflis aleyhine iflas kararından önce başlatılan takipler, iflas kararıyla birlikte durmakta ve söz konusu takipler iflas kararının kesinleşmesiyle birlikte düşmektedir (İİK. md 193).⁷⁸⁶ Ancak, rehnin paraya çevrilmesi yolu (İİK. md. 185/1; 193/4) ile ilgili takipler ve tahliye takipleri (İİK. md. 269 vd.) iflasın açılmasıyla durmayacağı gibi, iflas kararından sonra dahi söz konusu takipler başlatılabilecektir.⁷⁸⁷ İşçi tarafından, işverence ödenmeyen işçilik alacaklarının tahsili amacıyla iflas kararından önce başlatılan takipler de iflas kararıyla birlikte durmakta ve kararın kesinleşmesiyle düşmektedir.

İflas masasını oluşturan müflis işverenin malvarlığıyla ilgili davalarda da dava takip yetkisi iflas idaresine geçmektedir.⁷⁸⁸ İflas masası ile ilgili olmayan davalar ise işveren tarafından takip edilmektedir.⁷⁸⁹ İflas masasını ilgilendiren davalarda iflas idaresinin takip yetkisini kullanıp kullanmayacağının tespit edilebilmesi, öncelikli olarak iflas organlarının oluşması ve davalarla ilgili bilgi sahibi olmasına bağlıdır.⁷⁹⁰ Bu durum ise zaman alacağından İİK'da takiplerde olduğu gibi davaların da durması gerektiği kabul edilmiştir.⁷⁹¹ Takiplerde olduğu gibi, işverenin davalı veya davacı olduğu tüm davalar iflasın açılmasıyla birlikte durmakta olup söz konusu durma ikinci alacaklılar toplanmasından on gün sonrasına kadar devam eder (İİK. md. 194).⁷⁹² Takip

⁷⁸⁶ Postacıoğlu, *İflas*, s. 99; Muşul, *İflas*, s. 1566; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 228.

⁷⁸⁷ Kuru, *İflas*, s. 2886 vd.

⁷⁸⁸ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 480; Yelekçi, *İflas*, s. 460; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 464; Postacıoğlu, *İflas*, s. 152; "Bunun yanında kanunun lafzına göre davacıların müflise karşı davaya devam edeceği izlenimi hasıl olmakta ise de masaya dahil mal ve haklar bakımından müflisin yetkisiz kalması keyfiyeti, kendisinin, müstacel de olsa bu davalara taraf olmaya devam etmesine manidir. Bu durum karşısında birinci alacaklılar toplantısı yapılmış ve iflas idaresi teşekkül etmişse, müstacel davalar ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeden iflas idaresine karşı; birinci alacaklılar toplantısı henüz yapılmamış ve işin müstaceliyeti icabı iflas idaresinin seçimini dahi beklemeye durum müsait değilse, bu takdirde iflas idaresi müflisin yerini alarak davaya iflasın açılmasından önce davanın görüldüğü iş mahkemesinde devam olunur. Böylece işçinin alacağının tahsili amacıyla iş mahkemesinde açılan davadan sonra işverenin iflasına karar verilmesi mahkemenin görevini etkilemez ise de, işveren müflisin yerine geçecek olanı etkiler." (Yarg. 9. H.D., 2021/4718 E., 2021/8899 K., 29.04.2021 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.06.2022)

⁷⁸⁹ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 537; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 252.

⁷⁹⁰ Olgaç, *İflas*, s. 1325; Yelekçi, *İflas*, s. 460.

⁷⁹¹ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 946; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 524; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 251; Müflisin zorunlu dava arkadaşlarından biri olduğu davada, müflis için davanın durmasına karar verilmesi mümkün olmayıp, bu davalar iflas kararıyla birlikte görülmeye devam edecektir. (Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 465; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 481).

⁷⁹² Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 464; Kuru, *El Kitabı*, s. 1226-1227; Berkin, *İflasın Tesiri*, s. 720.

ve davaların durmasıyla zamanaşımı ve hak düşürücü süreler de durmaktadır (İİK. md. 194/2). Söz konusu sürenin dolmasıyla veya iflasın kesinleşmesiyle birlikte takiplerin aksine davalar düşmemekte, duran davalar görülmeye devam etmektedir.⁷⁹³ Söz konusu hükmün uygulanabilmesi için, davaların iflasın açılmasından önce açılmış olması ve dava konusunun iflas masasına giren mal, alacak veya haklarla ilgili olması gerekmektedir.⁷⁹⁴

Müflis işverenin taraf olduğu davaların duracağı kuralının istisnası olarak kanunda, acele davaların, haksız fiilden doğan tazminat davalarının, evlenmeye, kişilik haklarına veya nafakaya ilişkin davalar ile rehlin paraya çevrilmesi yoluyla takiplerle ilgili olarak açılan hukuk davalarının iflasın açılmasıyla durmayacağı, söz konusu davaların iflasın açılmasıyla görülmeye devam edeceği belirtilmiştir (İİK. md. 194). İflasın açılmasıyla birlikte duran davaların istisnası olarak maddede belirtilen acele davalar, davacı veya davalının özel durumu veya davanın konusu nedeniyle beklenemeyecek olan davalardır.⁷⁹⁵ Görülmekte olan davanın acele nitelikte olup olmadığına mahkeme tarafından karar verilir.⁷⁹⁶ HMK.'nın 103. maddesinde düzenlenen adli tatilde görülebilen davalar, doktrinde ve Yargıtay kararlarında acele dava olarak kabul edilmektedir.⁷⁹⁷ Hükümde iş sözleşmesinden kaynaklanan davalara da yer

⁷⁹³ Kuru, *İflas*, s. 2895; Görgün, Toraman, *İflas*, Kodakoğlu, s. 229.

⁷⁹⁴ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 464; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 480.

⁷⁹⁵ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 256; Olgaç, *İflas*, s. 1326; Kuru, *El Kitabı*, s. 1232.

⁷⁹⁶ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 947.

⁷⁹⁷ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 538; Kuru, *İflas*, s. 2909; Postacıoğlu, *İflas*, s. 154; Özveri, *İflas*, s. 73; "İflasın açılması ile müflisin taraf olduğu hukuk davalarının ikinci alacaklılar toplantısından on gün sonrasına kadar duracağı genel kural ise de (İ.İ.K. m. 194), yine bu hükmünün müstacel haller, tazminatsız ceza davaları, şeref ve haysiyete tecavüzden ve cismani zararlardan doğan tazminat davaları ile evlenme, ahvali şahsiye veya nafaka davalarına uygulanamayacağı kabul edilmiştir. İcra ve İflas Kanununun 194 üncü maddesinde ayrı tutulan "Müstacel haller" den maksat acele görülmesi gereken ve durduğu takdirde verilecek hükmün faydasız kalacağı davalardır. Bu davalarda hakim takdir hakkını kullanarak müstaceliyet kararı vermek suretiyle yargılamaya devam eder. İşçinin alacaklı olduğu iş hukukuna ilişkin bir dava işçinin sosyal durumu itibarıyla İ.İ.K. 194 üncü maddenin gayesine uygun görülecek acele işlerden sayılmalı ve ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeksizin yargılamaya devam edilmelidir." (Yarg. 9. H.D., 2010/41382 E., 2011/901 K., 25.01.2011 T. Kararı, Muşul, *İflas*, s. 1575-1576, dp. 35); "İflasın açılması ile müflisin taraf olduğu hukuk davalarının ikinci alacaklılar toplantısından on gün sonrasına kadar duracağı genel kural ise de, yine bu hükmün müstacel haller, tazminatsız ceza davaları, şeref ve haysiyete tecavüzden ve cismani zararlardan doğan tazminat davaları ile evlenme, ahvali şahsiye veya nafaka davalarının uygulanamayacağı kabul edilmiştir. 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesinde ayrı tutulan "Müstacel haller" den maksat, acele görülmesi gereken ve durduğu takdirde verilecek hükmün faydasız kalacağı gerçeğidir. Bu davalarda hakim takdir hakkını kullanarak müstaceliyet kararı vermek suretiyle yargılamaya devam eder. İşçinin alacaklı olduğu iş hukukuna ilişkin bir dava, işçinin sosyal durumu itibarıyla 2004 sayılı Kanun'un 194. maddenin

verilmiş olduğundan, bu davalar da acele davalardan kabul edilecektir. Bu nedenle, işçilik alacaklarının tespit ve tahsili amacıyla veya diğer sebeplerle açılan iş davaları, işverenin iflasına karar verilmesi halinde görülmeye devam edecektir.⁷⁹⁸

İflas kararından sonra, müflis işveren veya masa aleyhine masaya giren mal, alacak veya haklarla ilgili dava açılmayacaktır.⁷⁹⁹ Bu nedenle, işçilik alacaklarının ödenmediği iddiasında bulunulması durumunda, işçinin ödenmeyen işçilik alacaklarını İşK'nın 219. maddesi uyarınca yapılan ilan neticesinde verilen 1 aylık süre içerisinde iflas masasına bildirmeleri gerekmektedir. İşçi tarafından bildirilen işçilik alacaklarının iflas idaresi tarafından kabul edilmesi halinde söz konusu alacaklar sıra cetveline yazılmaktadır. Bildirilen alacakların iflas idaresi tarafından kabul edilmemesi halinde ise hak iddiasında bulunan işçi, iflas masasına karşı sıra cetvelinin ilanından itibaren 15 gün içerisinde sıra cetveline karşı iflasa karar verilen yerdeki ticaret mahkemesinde itiraz davası açabilecektir (İİK. md. 235).⁸⁰⁰

gayesine uygun görülerek acele işlerden sayılmalı ve ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeksizin yargılamaya devam edilmelidir. Bunun yanında kanunun lafzına göre davacıların müflise karşı davaya devam edeceği izlenimi hasıl olmakta ise de masaya dahil mal ve haklar bakımından müflisin yetkisiz kalması keyfiyeti, kendisinin, müstacel de olsa bu davalara taraf olmaya devam etmesine manidir. Bu durum karşısında birinci alacaklılar toplantısı yapılmış ve iflas idaresi teşekkül etmişse, müstacel davalara ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeden iflas idaresine karşı; birinci alacaklılar toplantısı henüz yapılmamış ve işin müstaceliyeti icabı iflas idaresinin seçimini dahi beklemeye durum müsait değilse, bu takdirde iflas idaresi müflisin yerini alarak davaya iflasın açılmasından önce davanın görüldüğü iş mahkemesinde devam olunur. Böylece işçinin alacağının tahsili amacıyla iş mahkemesinde açılan davadan sonra işverenin iflasına karar verilmesi mahkemenin görevini etkilemez ise de, işveren müflisin yerine geçecek olanı etkiler." (Yarg. 9. H.D., 2021/4718 E., 2021/8899 K., 29.04.2021 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.06.2022)

⁷⁹⁸ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 256; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 198-199; Deynekli, *İflasın Etkisi*, s. 46.

⁷⁹⁹ Olgaç, *İflas*, s. 1326; Kuru, *İflas*, s. 2914-2915; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 947; Ancak, masa alacaklıları, iflas masası aleyhine dava açabilecektir. (Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 498); Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 448.

⁸⁰⁰ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 538; "İflas kararı verildikten sonra işçi işçilik haklarından doğan alacağının dayanağını ve miktarını iflas idaresine bildirir. Alacaklıların alacaklarını kaydettirmeleri için 2004 sayılı Kanun'un 219/2. maddesinde öngörülen bir aylık sürenin bitiminden sonra, iflas idaresi alacakların doğru olup olmadığını incelemeye başlar. Maddi yönden inceleme sonucu kabul edilen her alacak tespit edilen sıraya göre sıra cetveline kaydedilir. Kabul edilmeyen alacaklar da ret sebepleri ile birlikte sıra cetvelinde gösterilir. İflas idaresi 2004 sayılı Kanun'un 232. maddesinde öngörülen sürede düzenlediği sıra cetvelini iflas idaresine verir ve alacaklıları aynı Kanun'un 166/2. maddesindeki usule göre ilan yoluyla haberdar eder. Ayrıca iflas masasına müracaat sırasında tebligatı gösterir adres ve tebligat masrafları için avans yatırımlara sıra cetveli tebliğ edilir. Sıra cetveline itiraz davalarında dava açma süresi, görev ve yetki 2004 sayılı Kanun'un 235. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hükme göre dava açma süresinin ilandan itibaren başlayacağı belirtildikten sonra, ayrıca 2004 sayılı Kanun'un 223/3. maddesi hükmünün saklı olduğu belirtilmiştir. Saklı tutulan hükme göre, iflas masasına müracaat eden

2. İflasın Alacaklılar Bakımından Sonuçları

Alacağı muaccel olan alacaklı, iflasın açılmasıyla birlikte iflas kararına kadar işlemiş faiz ve varsa takip giderlerini iflas masasına yazdırabilecektir.⁸⁰¹ Alacağı henüz muaccel olmamış alacaklıların alacakları da; alacaklılar arasındaki eşitliğin sağlanması amacıyla, iflasın açılmasıyla muaccel hale gelmektedir.⁸⁰² Ancak, taşınmaz mallarının rehni suretiyle teminat altına alınan müeccel alacaklar, iflasın açılmasıyla muaccel hale gelmemektedir (İİK. md. 195/1).⁸⁰³ Bu nedende, taşınmaz malların rehni suretiyle teminat altına alınan müeccel alacaklar dışındaki diğer müeccel alacaklar, iflasın açılmasıyla muaccel hale geleceğinden iflas masasına yazdırılabilecektir.⁸⁰⁴ İflas idaresi

alacaklılar tebligatı kabule elverişli adres gösterir, yazı ve tebligat masrafları için avans yatırmışlarsa sıra cetveline itiraz davası açma süresi bu alacaklılar hakkında sıra cetvelinin kendilerine tebliğinden itibaren başlar. Davanın on beş gün içinde açılması gerekmektedir. Bu süre hak düşürücü süre olup Mahkemece kendiliğinden dikkate alınır. 2004 sayılı Kanun'un 235/1. maddesine göre sıra cetveline itiraz davası iflas kararı veren ticaret mahkemesinin bulunduğu yerdeki herhangi bir ticaret mahkemesinde açılabilir. Görevin belirlenmesinde dava değerinin önemi olmadığı gibi, buradaki mahkemenin yetkisi de kamu düzenine ilişkindir. Bu durum karşısında iş mahkemesinde görülmekte olan, işçi alacaklarına yönelik dava sırasında, işverenin iflası halinde dahi, 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesi uyarınca, davaya iş mahkemesinde devam edileceği, işverenin işçi alacaklarına ilişkin dava açılmadan önce iflası halinde ise yukarıda belirtilen şekilde hareket ile alacağın iflas masasına kaydedilmemesi halinde, asliye ticaret mahkemesinde kayıt kabul davası olarak açılması gerekir.

Bu durum karşısında iş mahkemesinde görülmekte olan, işçi alacaklarına yönelik dava sırasında, işverenin iflası halinde dahi, 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesi uyarınca, davaya iş mahkemesinde devam edileceği, işverenin işçi alacaklarına ilişkin dava açılmadan önce iflası halinde ise yukarıda belirtilen şekilde hareket ile alacağın iflas masasına kaydedilmemesi halinde, Asliye Ticaret Mahkemesinde kayıt kabul davası olarak açılması gerekir." (Yarg. 9. H.D., 2021/4718 E., 2021/8899 K., 29.04.2021 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.06.2022); "Bu durum karşısında iş mahkemesinde görülmekte olan, işçi alacaklarına yönelik dava sırasında, işverenin iflası halinde dahi, 2004 sayılı Kanun'un 194. maddesi uyarınca, davaya iş mahkemesinde devam edileceği, işverenin işçi alacaklarına ilişkin dava açılmadan önce iflası halinde ise yukarıda belirtilen şekilde hareket ile alacağın iflas masasına kaydedilmemesi halinde, Asliye Ticaret Mahkemesinde kayıt kabul davası olarak açılması gerekir." (Yarg. 7. HD., 2016/10830 E., 2016/10060 K., 04.05.2016 T. Kararı, karararama.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi: 29.11.2021).

⁸⁰¹ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 527; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 261; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 469; İflas kararından sonra işleyecek olan faiz iflas masasına yazdırılamamaktadır. (Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 487).

⁸⁰² Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 950; Yelekçi, *İflas*, s. 462; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 259; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 546; Postacıoğlu, *İflas*, s. 142; Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, s. 10; Belirtmek gerekir ki, müflisin borçları, iflasın açılması ile sadece iflas masasına karşı muaccel hale gelmekte olup, müşterek borçlular ile kefiller açısından bu borçlar muaccel hale gelmemektedir. (Kuru, *İflas*, s. 2925).

⁸⁰³ Alacaklıların taşınır rehni ile teminat altına alınan alacakları ise iflas kararıyla birlikte muaccel hale gelmektedir. (Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 453).

⁸⁰⁴ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 546; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 482.

tarafından yapılan işlemler nedeniyle doğan alacak ve masraflar ise masa alacağı niteliğinde olup, bu alacakların iflas masasına bildirilmesi gerekmemektedir.⁸⁰⁵

İşçilik alacakları açısından kanunda istisnai bir hüküm bulunmadığından, genel kural uygulanacaktır. Buna göre işçi, işçilik alacaklarını iflas kararına kadar işlemiş faiz ve varsa iflas kararıyla duran takibin giderleriyle birlikte iflas masasına yazdırabilecektir. Aynı şekilde, iflas kararından önce doğan ancak karar anında henüz muaccel hale gelmeyen işçilik alacakları da muaccel hale geleceğinden, iflas masasına yazdırılabilecektir.⁸⁰⁶ İşçinin, kıdem ve ihbar tazminatı hariç olmak üzere, iflas kararından sonra muaccel hale gelen işçilik alacakları ise masa alacağı sayılacağından, bu nitelikteki alacakların iflas masasına bildirilme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Alacakları geciktirici şarta veya belirsiz süreye bağlı olan alacaklar da iflas masasına yazdırılabilecektir.⁸⁰⁷ Ancak, söz konusu alacaklar şartın gerçekleşmesi veya vadenin gelmesi ile alacaklılara ödenecektir (İİK. md. 197).⁸⁰⁸ Konusu para olmayan alacaklar da; iflasta eşitlik ilkesi gereğince para alacağına çevrilerek iflas masasına yazdırılabilecektir (İİK. md. 198/1).⁸⁰⁹ Ancak iflas dairesince aynen ifanın iflas masası için daha yararlı olacağının tespit edilmesi halinde alacaklının alacağı aynen ifa edilebilecektir.⁸¹⁰ Böyle bir durumda alacaklı, iflas idaresinden teminat gösterilmesini talep edebilir. (İİK. md. 198/2).

İflasın açılmasıyla birlikte, iflas masasına giren alacaklarda faiz işlemeye devam etmektedir (İİK. md. 196). İflas masasına girmeyen alacaklar ile (taşınır veya taşınmaz) rehinli alacaklar dışındaki tüm alacaklara, ticari olmayan işlerdeki faiz oranı uygulanacaktır (İİK. md. 196/2).⁸¹¹ Belirtmek gerekir ki, faiz alacağının iflas

⁸⁰⁵ Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 232.

⁸⁰⁶ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 187.

⁸⁰⁷ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 954; Kuru, *İflas*, s. 2936; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 264.

⁸⁰⁸ Olgaç, *İflas*, s. 1330; Kuru, *El Kitabı*, s. 1242; Postacioğlu, *İflas*, s. 143.

⁸⁰⁹ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 471; Para alacağına çevirme işlemi bizzat alacaklı tarafından yapılmalıdır. Ancak, iflas idaresi, alacaklının yapmış olduğu değerlendirmeyi kabul etmek zorunda olmayıp, söz konusu alacağı kabul ettiği miktar kadar iflas masasına kaydedebilecektir. (Olgaç, *İflas*, s. 1331-1332).

⁸¹⁰ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 267; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 533.

⁸¹¹ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 951; İflasın açılması ile muaccel hale gelen ve faizsiz olan müeccel alacaklar, iflasın açılması ile vade tarihi arasındaki süre için hesaplanan yıllık yasal faiz miktarı iskonto edilmek suretiyle ödenmektedir (İİK. md. 195/2). (Postacioğlu, *İflas*, s. 142; Kuru, *El Kitabı*, s. 1238); "Diğer taraftan finansal kiralama sözleşmesinden kaynaklanan davacı alacağına ilişkin 4 adet 18.496 dolarlık senetlerde vade tarihi, sözleşmenin 28/d maddesine dayanılarak 18.1.1991 olarak yazılmışsa da asıl olan sözleşmedeki ödeme tarihleri olup, 12.6.1991, 12.12.1991 ve 12.6.1992 tarihlerinde ödenmesi

masasından karşılanabilmesi, müflis işverenin tüm ana para borçlarının ödenmesi sonucunda iflas masasında arta kalan paranın mevcut olması halinde söz konusu olacaktır.⁸¹²

İflasın açılmasıyla birlikte, alacaklı tarafından alacağın tahsili veya teminat gösterilmesi amacıyla başlatılan takipler durur (İİK. md. 193/1). Söz konusu takipler iflas kararının kesinleşmesiyle düşer (İİK. md. 193/2).⁸¹³ İflas kararından önce açılan davalar ise İİK'nın 194. maddesinde sayılan istisnalar dışında, 2. alacaklılar toplantısından on gün sonrasına kadar durur, ancak bu davalar iflas kararının kesinleşmesiyle düşmez.⁸¹⁴

Belirtmek gerekir ki, iflasın açılmasıyla alacaklıların alacağının tabi olduğu zamanaşımı süresi kesilmemekte olup zamanaşımı süresinin kesilmesi, söz konusu alacakların iflas masasına yazdırılmasıyla gerçekleşmektedir.⁸¹⁵

3. İflasın İş Sözleşmesine Etkisi Bakımından Sonuçları

İflas kararıyla birlikte müflisin daha önceden akdettiği sözleşmelerin devam edip etmeyeceği her sözleşmeye göre ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Kural olarak, sözleşmeler taraflardan birinin iflası ile sona ermemektedir.⁸¹⁶ Ancak, kanundaki özel düzenlemelerle bazı sözleşmelerin kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir.⁸¹⁷ Buna örnek olarak, TBK'nın 370. maddesi gösterilebilecektir. Söz konusu hükme göre, kiracının iflas etmesi halinde kira sözleşmesi iflasın açıldığı anda kendiliğinden sona

kararlaştırılan 18.496 Doların İİK'nın 195/2. maddesi uyarınca iflas tarihine göre, iskontolu değerinin bilirkişi incelemesi yaptırılarak saptandıktan sonra masaya kaydedilmesi gerekir." (Yarg. 19. H.D., 8120/10613, 08.11.1994 T. Kararı, Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 700).

⁸¹² Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 553; Kuru, *İflas*, s. 2932-2933; "...İflas tarihinden sonra işleyecek olan ana alacağın fer'i bulunan gecikme zammı sıra cetveline kayıt edilemez. Bu kabulün dopal sonucu olarak da iflas süresi içinde gerçekleşen gecikme zammı ile ilgili ödemenin, Yasanın 196. maddesi hükmü doğrultusunda kesinleşen sıra cetvelindeki paylaşımdan sonra varsa bakiyesi üzerinden yapılması mümkün olabilir." (Yarg. H.G.K., 1993/11-631 E., 1993/777 K., 08.12.1993 T. Kararı, Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 647-648); İmtiyazlı alacaklara işleyen faiz alacakları da aynı usulde paylaştırılacak olup, bu alacaklar mevcut kanuni düzenleme nedeniyle imtiyazlı koruma kapsamına alınamayacaktır. (Deynekli, *Ücret Alacağının Önceliği*, s. 34-35).

⁸¹³ Postacıoğlu, *İflas*, s. 150-151.

⁸¹⁴ Kuru, *İflas*, s. 2895; Postacıoğlu, *İflas*, s. 153.

⁸¹⁵ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 469.

⁸¹⁶ Kuru, *El Kitabı*, s. 1246; Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, s. 12; Muşul, *İflas*, s. 1582; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 233.

⁸¹⁷ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 471; Kuru, *İflas*, s. 2947-2948.

erecektir (TBK. md. 370).⁸¹⁸ Kanunda iflas ile birlikte sözleşmelerin sona ereceğine ilişkin açık bir düzenleme olmaması halinde ise sözleşmeler iflas kararıyla birlikte kendiliğinden sona ermez ve iflas sürecinde de yürürlükte kalmaya devam eder.⁸¹⁹ Bu nedenle, sözleşme taraflarının aynen ifa yükümlülüğü, taraflardan birinin iflas etmesi halinde de devam etmektedir.

İflas kararıyla birlikte sözleşmelerin iflas kararından ne şekilde etkileneceği sözleşmenin türüne ve hangi aşamada olduğuna göre değişiklik arz etmektedir. İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, müflisin borcunu ifa etmediği ancak diğer tarafın borcun tamamını ifa ettiği durumlarda diğer taraf alacağını iflas alacağı olarak iflas masasına yazdıracaktır.⁸²⁰ İflas kararı verildiği anda sözleşmedeki her iki tarafın edimlerini tam olarak ifa etmemiş olması halinde ise diğer taraf, iflas idaresinden kendisine teminat verilmesini talep edebilecek ve kendisine teminat verilene kadar kendi edimini yerine getirmekten kaçınabilecektir.⁸²¹ İflas idaresi tarafından istenilen teminatın verilmemesi halinde diğer taraf sözleşmeyi feshedebilecektir (TBK. md. 98). Diğer taraf, bu aşamaya kadar yapmış olduğu ve karşılığını almadığı kısmi ifadan kaynaklanan alacağını iflas alacağı olarak iflas masasına yazdırabilecektir.

İşverenin iflasına karar verilmesi halinde iş sözleşmelerinin sona ereceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.⁸²² İşçinin haklı nedenle fesih sebeplerinin düzenlendiği İşK'nın 24. maddesinde de buna ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle, işverenin feshi ile birlikte iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermeyecektir.⁸²³ Sözleşmenin sırf işverenin feshi nedeniyle işçi tarafından sona

⁸¹⁸ Olgaç, *İflas*, s. 1332.

⁸¹⁹ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319.

⁸²⁰ Kuru, *El Kitabı*, s. 1247; Muşul, *İflas*, s. 1584.

⁸²¹ Postacioğlu, *İflas*, s. 158-159; Kuru, *İflas*, s. 2895; İflas idaresi tarafından gösterilecek olan teminat, işçinin muaccel alacakları değil, müeccel alacakları için gösterilmektedir. Bu nedenle işçi, önce muaccel hale gelen alacakları için teminat talebinde bulunamayacaktır. (Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 472); İflas idaresi tarafından teminat gösterilmesi durumunda, alacaklı, sözleşmenin gereği gibi ifa edilmemesi nedeniyle uğramış olduğu zararları masa alacağı olarak iflas idaresinden, gösterilen teminattan karşılanmak üzere ödenmesini talep edebilecektir. (Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, s. 96).

⁸²² Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, s. 250; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 215; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Saymen, *İş 1954*, s. 545-546; Deynekli, *İflasın Etkisi*, s. 45.

⁸²³ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 477; İzveren, *İş 1974*, s. 158; Özveri, *İflas*, s. 73; "... Öte yandan önceki işverenlerin iflası ile hizmet akdinin sona erdiği de kabul edilemez. Çünkü davacı iflastan sonra da çalışmasını sürdürmüştür... Önceki dönem için süre ve ücret dikkate alınarak masa aleyhine hüküm kurulmalıdır." (Yarg. 9. H.D., 1995/17661 E., 1995/34218 K., 14.11.1995 T. Kararı, Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 216).

erdirilmesi haksız fesih sonucunu doğuracaktır. Ancak, İşK'nın 24. maddesinde düzenlenen haklı nedenle fesih sebeplerinden birinin mevcut olması halinde işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.⁸²⁴ Örneğin, iflas eden işveren tarafından işçinin hak kazandığı işçilik alacaklarının ödenmemesi işçi açısından haklı fesih sebebi olup, işçi bu sebebe dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Bununla birlikte, işverenin iflasına karar verilmesiyle birlikte işçi iş sözleşmesini derhal feshetmeyip, ödenmeyen işçilik alacaklarının ödenmesi için iflas idaresinden teminat verilmesini de isteyebilecektir (TBK. md. 436; İİK. md. 198).⁸²⁵ İflas idaresi tarafından istenilen teminatın gösterilmemesi halinde işçi, İşK'da veya TBK'da düzenlenen hükümler çerçevesinde iş sözleşmesini feshedebilecektir.⁸²⁶

İflas idaresi, müflis işverene ait işletme veya işyerinin faaliyetlerine devam edip etmeyeceğine ve buna bağlı olarak iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin iş sözleşmelerinin devam edip etmeyeceğine karar verebilmektedir.⁸²⁷ Kural olarak, işverenin iflasına karar verilmesi, iflas dairesine iş güvencesi kapsamında olan işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkı vermemektedir.⁸²⁸ Ancak Yargıtay uygulamasında, özellikle işverene ait olan işletmede küçültmeye gidilmesi veya işletmenin tamamen kapatılması gibi hallerde, işverenin iflasının iflas idaresi tarafından geçerli nedenle fesih sebebi yapılabileceği kabul edilmiştir.⁸²⁹ Buna göre mahkemece işverenin iflasına karar

⁸²⁴ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1212.

⁸²⁵ Saymen, *İş 1954*, s. 546; Deynekli, *İflasın Etkisi*, s. 46; Özkan, *İflas*, s. 44; Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1470; Gösterilecek teminatın, sadece iflasın açılması anında işlemekte olan ücret için değil, belirli süreli sözleşmelerde sürenin sonuna kadar doğacak tüm ücretler için, belirsiz süreli sözleşmelerde ise en yakın fesih ihbar süresinin sonuna kadar işleyecek ücret için gösterilmesi gerekmektedir. (Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, s. 252; Narter, *Ücret*, s. 29); Özkan, belirli ve uzun süreli sözleşmelerde teminat büyük meblağlara ulaşabileceğinden, daha kısa bir süre için teminat gösterilmesinin yeterli sayılması gerektiğini ileri sürmüştür. (Özkan, *İflas*, s. 47-48).

⁸²⁶ Kuru, *İflas*, s. 2970-2971; Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, s. 252.

⁸²⁷ Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, s. 255.

⁸²⁸ Süzek, 19. b., s. 576.

⁸²⁹ "...Dosya içeriğine göre davalı işverence iş sözleşmesinin tekstil sektöründe yaşanan olumsuz rekabet koşulları, stokların artması ve satışların düşmesi nedeni ile iş gücü verimliliğinin artırılması amacıyla feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece alınan bilirkişi raporunda işletmenin operasyonel ve finansal açıdan 2005 yılında 2004 yılına göre gerilediği, üretim miktarındaki azalmaya rağmen stok devir hızında da azalma olduğu, brüt satış hasılatında önceki yıla göre gerileme olduğu, özellikle yurt dışı satışlarda gerileme gözlemlendiği, satış hasılatının azalmasında kur etkisi bulunmadığı, davacının çalıştığı paketleme bölümündeki çalışan sayısında davacının işten çıkartıldığı dönem öncesine göre bir artış görülmediği, işçi çıkarılmasının zorunlu hale geldiği belirtilmiştir. Ancak, işletme gereklerinin feshi geçerli kalması için, öncelikle üretimi daraltma uygulamasının kalıcı olması gerekir. Ayrıca, işveren kararının uygulanması sözleşmenin feshini objektif olarak gerekli ve kaçınılmaz hale getirilmelidir. Bu açıdan salt bazı ekonominin güçlüklerin ortaya çıkması feshin gerekli ve kaçınılmaz olduğunu göstermez. İşçinin çalışma olanağının

verilmesi sonucunda iflas idaresi, işverene ait işyerlerini kapatmaya veya yeniden yapılandırmaya karar vererek, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesini, ihbar sürelerine uyarak işletmesel nedenle feshedebilecektir.⁸³⁰

İflas kararıyla birlikte iş sözleşmesinin işçi veya iflas idaresi tarafından sona erdirilmemesi ve iş sözleşmesinin aynen ifasına karar verilmesi halinde iflas kararından sonra işçinin hak ettiği işçilik alacakları masa alacağı olarak kabul edilecek olup, bu alacaklar tüm iflas alacaklarından önce ödenecektir.⁸³¹

İşverenin iflası kararından sonra iş sözleşmesinin aynen ifasına karar verilmesi halinde, iş sözleşmesi iflas tasfiyesinin sonuna kadar devam edecektir. Tasfiye sonucunda, müflis işverene ait işletme veya işyerleri kapanacağından veya devredileceğinden, taraflar arasındaki iş ilişkisi de sona erecektir. Müflis işverene ait iş yerlerinin üçüncü bir kişiye devredilmesi halinde, devir tarihinde devredilen işyerinde mevcut olan iş sözleşmelerinin de devralan kişiye geçip geçmeyeceği İşK'nın 6. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin 6. fıkrası uyarınca, iş sözleşmesinin devralan kişiye geçmesi ve sorumluluğa ilişkin kurallar, iflas dolayısıyla müflis işverene ait malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün bir başkasına devri halinde uygulanmamaktadır (İşK md. 6/6). Bu durumun sonucu olarak, işyeri veya işletmede çalışan işçilerin iş sözleşmeleri devralana geçmeyeceği gibi müflis işverenin devirden önceki işçilik alacaklarına ilişkin borçlarından, tasfiye sonucunda işyeri veya işletmeyi devralan sorumlu olmayacaktır. Bununla beraber, tasfiye aşamasında işyerinin devri halinde müflis işverenin taraf olduğu iş sözleşmeleri, geçerli nedenle sona erdirilebilecektir.⁸³² Nitekim, tasfiye sonucunda işyerinin veya bir bölümünün bir

kesin ve sürekli olarak ortadan kalkmış olması gerekir. Bu bağlamda işveren işçinin çalışma olanağının neden ve nasıl ortadan kalktığını, feshe son çare olarak başvurduğunu somut şekilde açıklamalı ve kanıtlamalıdır. Mahkemece alınan bilirkişi raporu belirtilen hususları açıklığa kavuşturma noktasında yetersizdir. Bu nedenle yapılacak iş; işverenin üretimi daraltma uygulamasının kalıcı olup olmadığı, bu karar sonucunda işçi çıkartılmasının gerekli bulunup bulunmadığı, davalı işverence fesihten önce ve sonra yeni işçi alınıp alınmadığı, feshin son çare olması ilkesinin göz önünde bulundurularak bulundurulmadığı hususlarını kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturacak bir bilirkişi raporu alınıp sonucuna göre karar vermekten ibarettir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır..." (Yarg. 9. H.D.,2007/14828 E., 2007/36511 K., 03.12.2007 T. Kararı, Yıldız, İşçinin Korunması, s. 912).

⁸³⁰ Saymen, *İş 1954*, s. 546; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1210; Türe, *İflas*, s. 110-111.

⁸³¹ Pekcanıtez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 479; Kuru, *İflas*, s. 2971; Özkan, *İflas*, s. 69-70; Postacıoğlu, *İflas*, s. 83; Tercan, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, s. 93; İzveren, *İş 1974*, s. 158; Aydın, *İflas*, s. 75; Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1471; Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 269.

⁸³² Türe, *İflas*, s. 106-107.

başkasına devri halinde, devralanın, devredilen işyerinde çalışan işçilerin iş sözleşmelerini devralmak istememesi halinde, devreden müflis işverene bağlı olarak çalışan işçilerin çalışma imkanı ortadan kalkacaktır. Böyle bir durumda müflis işverene bağlı olarak çalışan işçilerin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceği sonucuna varmak yerinde olacaktır.

4. Sıra Cetveli ve Pay Cetvelinde İşçilik Alacaklarının Durumu

a. Sıra Cetvelinin Düzenlenmesi

(1). Alacak ve istihkak iddialarının incelenmesi

Müflis işverene ait masa mallarının adi tasfiye usulü ile tasfiye edileceğine ilişkin yapılan ilanda, müflis işverenden alacaklı olan kişilere alacaklarını, işverene ait masa malları üzerinde istihkak iddiasında bulunanların ise istihkak iddialarını ilandan itibaren bir ay içerisinde iflas masasına yazdırmaları ve bunların dayanağı olan delilleri vermeleri, müflisin borçlularının ilandan itibaren bir ay içerisinde kendilerini ve borçlarını bildirmeleri gibi bilgilere de yer verilmektedir (İİK. md. 219/2).⁸³³

Alacaklılar alacaklarını, iflasın açıldığı, diğer bir deyişle iflas kararının verildiği tarihe kadar işlemiş olan faizleri ile birlikte iflas masasına yazdırabilecektir (İİK. md. 195). İlanda verilen süre içerisinde yazdırılan alacaklar ile istihkak iddialarının doğruluğu iflas idaresi tarafından incelenecektir (İİK. md. 230).⁸³⁴ Yapılan inceleme neticesine göre iflas alacakları belirlenecek ve daha sonra sıra cetveli düzenlenecektir.⁸³⁵

Kanunda öngörülen bir aylık süre hak düşürücü süre olmayıp, bu süre dolduktan sonra da alacaklılar alacaklarını iflasın kapanmasına kadar iflas masasına

⁸³³ Tapu sicilinden anlaşılan alacakların bildirim yükümlülüğü bulunmamaktadır (İİK. md. 231). Ayrıca, masa alacaklarının da bildirilme zorunluluğu bulunmamakta olup bu alacaklar sıra cetvelinde gösterilmemektedir. (Postacıoğlu, *İflas*, s. 83).

⁸³⁴ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 573; İflas idaresi, iflas masasına yazdırılan alacaklarla ilgili müflisin beyanına başvurabilmektedir. Müflisin kabul veya ret beyanı iflas idaresini bağlamamaktadır. İflas idaresi, alacaklının beyan ve belgeleri, müflisin beyanları ve tüm defter ve kayıtlarda yaptığı incelemeleri dikkate alarak, iflas masasına yazdırılan alacağın sıra cetvelinde gösterilip gösterilmeyeceğine karar verecektir. (Olgaç, *İflas*, s. 230; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 497).

⁸³⁵ Postacıoğlu, *İflas*, s. 65.

yazdırabilecektir.⁸³⁶ Bu nedenle, iflas idaresi söz konusu süre dolduktan sonra yazdırılan alacakları da incelemekle yükümlüdür.⁸³⁷ Ancak, alacağını geç yazdıran alacaklı alacağın geç yazdırılmasından doğan masraflardan sorumlu olmakta ve alacağın yazdırıldığı tarihe kadar yapılan paylaştırmaya dahil olamamaktadır.⁸³⁸

Belirtmek gerekir ki, masa alacaklarının İİK'nın 219. maddesinde öngörülen bir aylık süre içerisinde iflas masasına yazdırılması zorunluluğu bulunmamaktadır.⁸³⁹ Bu nedenle masa alacaklıları, paraların paylaşılması aşamasına kadar alacaklarını doğrudan iflas idaresine isteyebilecektir.⁸⁴⁰ İflas idaresinin söz konusu talebi reddetmesi halinde ise masa alacaklısı genel mahkemede iflas masası aleyhine dava açabilecek veya icra takibi yapabilecektir.⁸⁴¹

İflas idaresi, adi tasfiye usulünün ilanından itibaren verilen bir aylık süre içerisinde iflas masasına yazdırılan istihkak iddiaları sonucunda, istihkak konusu eşyanın iddiada bulunan kişiye verilip verilmeyeceğine karar verecektir (İİK. md. 228/1).⁸⁴² İstihkak iddiasının iflas idaresi tarafından reddedilmesi halinde iddiası reddedilen üçüncü kişiye icra mahkemesinde istihkak davası açması için 7 günlük süre verilecektir.⁸⁴³ Söz konusu sürede istihkak davası açılmaması halinde üçüncü kişinin istihkak iddiasından vazgeçmiş sayılacağı kabul edilmiştir (İİK. md. 228/2).

⁸³⁶ Yelekçi, *İflas*, s. 507; Olgaç, *İflas*, s. 1377; Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 490; Postacıoğlu, *İflas*, s. 74; Muşul, *İflas*, s. 1625; "İflas alacaklıları ile istihkak iddiasında bulunacak olanların, bu haklarını İİK'nın 219. maddesi uyarınca adi tasfiyesinin ilanından itibaren bir ay içinde iflas masasına kaydettirmelidirler. tespit edilen sürede kaydettirilmeyen alacaklar, İİK'nın 236/1. maddesi gereğince iflasın kapanmasına kadar alacak ve haklarını iflas masasına yazdırabilirler" (Yar. 19. H. D., 6680/7486, 26.09.1995 T. Kararı, Coşkun, C. III, s. 3221).

⁸³⁷ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 345; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 721; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 206; "Sıra cetveline kaydı gecikmiş olan alacağın kabulü halinde, iflas idaresinin sıra cetvelinin yeniden düzenleyerek ilan etmesi ve diğer alacaklılara bildirilmesi yasal zorunluluktur. Bu zorunluluğa uyulmaması süresiz şikayete konu olur." (Yar. 11. H.D., 8701/7250, 18.12.1989 T. Kararı, Coşkun, C. III, s. 3302, dp. 39).

⁸³⁸ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 629; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 984-985; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 581; Postacıoğlu, *İflas*, s. 74; Berkin, *İflasın Tesiri*, s. 723.

⁸³⁹ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s.498.

⁸⁴⁰ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 345.

⁸⁴¹ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 508 Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 498;

⁸⁴² Hacizdeki istihkak iddiası ve davasından farklı olarak, iflasta istihkak davasının konusunu sadece mülkiyet hakkı oluşturmaktadır. Mülkiyet hakkı dışındaki istihkak iddiaları iflas idaresi tarafından diğer alacak iddiaları gibi dikkate alınıp değerlendirilmektedir. Buna göre, iflas idaresinin, mülkiyet hakkı dışındaki istihkak iddiasını kabul etmesi halinde bu haklar sıra cetveline geçirilmektedir. İstihkak iddiası kabul edilmeyenler ise sıra cetveline itiraz davası açabilmektedir (Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 997; Kuru, *El Kitabı*, s. 1311).

⁸⁴³ Postacıoğlu, *İflas*, s. 70.

İflas idaresi ilandan itibaren bir aylık süre içerisinde iflas masasına yazdırılan alacakların da doğru olup olmadığını inceleyecektir.⁸⁴⁴ İflas idaresi tarafından yapılan incelemede, masaya yazdırılan alacağın mevcut olup olmadığı, miktarı, alacağı yazdıran kişinin gerçek alacaklı olup olmadığı ve alacağın İİK'nın 206. maddesi uyarınca imtiyazlı olup olmadığı, imtiyazlı ise hangi sıradaki imtiyazlı alacaklardan olduğu araştırılıp tespit edilmektedir.⁸⁴⁵ İflas idaresi tarafından reddedilen alacaklar, ret nedenleriyle birlikte sıra cetvelinde gösterilecektir (İİK. md. 233). Böyle bir durumda alacaklı, sıra cetvelinin ilanı tarihinden itibaren on beş gün içerisinde iflas idaresi aleyhinde dava açabilecektir (İİK. md. 235/1).⁸⁴⁶

İflas dairesi veya iflas idaresinin müflisin kayıtlarını resen inceleme yükümlülüğü bulunmamaktadır.⁸⁴⁷ Bu nedenle, işçilik alacaklarının işveren tarafından ödenmediği işverene ait kayıtlardan anlaşılıyor olsa dahi iflas idaresi resen bu alacakları iflas masasına kaydedemeyecektir.⁸⁴⁸ Dolayısıyla, işverenin iflasıyla birlikte, müflis işverenden alacaklı olduğunu iddia eden işçinin, verilen bir aylık süre içerisinde ödenmeyen işçilik alacaklarını, İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrası uyarınca imtiyaz kapsamında ise imtiyaz sebepleriyle ve bu durumu ispatlayan bilgi ve belgelerle birlikte iflas masasına yazdırması gerekmektedir.

İşçilik alacaklarının ödenmediğini iddia eden işçinin bu iddiasını mutlaka mahkeme kararıyla ispat etmesi gerekmektedir. Buna göre işçinin, müflis işverenle iş ilişkisini ve bu iş ilişkisi nedeniyle hak ettiği işçilik alacaklarını, işverene ait işletme veya işyeri kayıtları, sigorta kaydı bilgileri, sendika üyeliği bilgileri gibi kayıt ve belgelerle ispat etmesi yeterli kabul edilmektedir.⁸⁴⁹ İflas idaresi, alacaklı tarafından

⁸⁴⁴ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 345; Postacıoğlu, *İflas*, s. 73;

⁸⁴⁵ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 497; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 573; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 206; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1193.

⁸⁴⁶ Postacıoğlu, *İflas*, s. 76-77; "Alacaklıya İİK'nın 234/2 maddesi uyarınca ayrıca tebliğ yapılmış olması, sürenin başlangıç tarihini değiştirmez." Yarg. 12. H.D., 2698/3884, 16.05.1983 T. Kararı, Uyar, *İflas C. IV*, s. 6335).

⁸⁴⁷ Ancak, alacaklının alacağını borçlunun defter ve diğer kayıtlarından ispat edeceğini iddia etmesi halinde iflas idaresi söz konusu alacağa ilişkin bir kayıt olup olmadığını incelemek zorunda olacaktır. (Postacıoğlu, *İflas*, s. 76).

⁸⁴⁸ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 206; Bu durumun tek istisnası İİK'nın 231. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre, "Tapu siciline yazılı olan alacaklar; kayıt için müracaat edilmemiş olsa bile işliyen faizle kabul olunurlar".

⁸⁴⁹ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 985; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 345; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 498.

sunulan kayıt ve belgeler dışında, müflisin defter ve belgelerini de inceleyerek, alacağın iflas masasına yazılıp yazılmayacağı konusunda sonuca varmaktadır.⁸⁵⁰

(2). İnceleme Sonucunda Sıra Cetveline Esas Alınacak Alacakların Tespiti

İlanda belirtilen bir aylık sürenin dolması ve alacakların ve istihkak iddialarının incelenmesinden sonra iflas idaresinin seçilmesinden itibaren en geç iki ay içerisinde iflas idaresi tarafından, İİK'nın 206 ve 207. maddelerindeki düzenlemeler çerçevesinde sıra cetveli düzenlenmektedir (İİK. md. 232).⁸⁵¹ İflas kararından sonra doğan masa alacaklarına, mülkiyete ilişkin istihkak iddialarına ve alacaklıların müflisle birlikte üçüncü şahıslara karşı sahip oldukları haklara sıra cetvelinde yer verilmemektedir.⁸⁵²

Sıra cetvelinde kabul edilmeyen alacaklar ret sebepleri ile birlikte sıra cetvelinde gösterilmektedir (İİK. md. 233). Alacak iddialarının bir kısmı veya tamamı reddedilen ya da iddia edildikleri sıraya yazılmayan alacaklılara doğrudan haber verilmektedir (İİK. md. 234/2).

Kanunda alacak iddiaları tamamen veya kısmen reddedilen ya da iddia edildikleri sıraya yazılmayan alacaklılara, iflas idaresi tarafından düzenlenen sıra cetveline karşı şikayet yoluna başvurma veya itiraz davası açma hakkı tanınmıştır.⁸⁵³ İİK'nın 235. maddesinde düzenlenen hükümde, sıra cetvelinin ilanından itibaren on beş gün içerisinde sıra cetveline itiraz edenler tarafından iflasa karar veren yerdeki Asliye Ticaret Mahkemesine dava açılabilmesi belirtilmiştir. Alacak iddiasının iflas idaresince ret edilmesi veya iddia edilen sıraya yazılmaması sebebiyle itiraz edilmesi halinde dava iflas masasına karşı⁸⁵⁴, sıra cetvelinde yer alan başka alacaklının alacağına veya sırasına itiraz edilmesi halinde ise dava o alacaklıya karşı açılmaktadır (İİK. md. 235/2). Sıra cetvelinde yer alan başka alacaklının alacağına karşı açılan itiraz davasının kazanılması halinde, dava konusu alacağa tahsis edilen sıra, dava masraflarıyla birlikte sıraya bakılmaksızın alacağı oranında itiraz edene verilecektir (İİK. md. 235/3).

⁸⁵⁰ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 573.

⁸⁵¹ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 693; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 1003; Muşul, *İflas*, s. 1638.

⁸⁵² Berkin, *İflas Hukuku*, s. 348; Kuru, *El Kitabı*, s. 1323; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, 507; Yelekçi, *İflas*, s. 508-509.

⁸⁵³ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 352; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 1005.

⁸⁵⁴ Alacaklı tarafından iflas idaresi aleyhine açılan söz konusu dava, eda davası niteliğinde olup, alacaklının alacağını genel hükümler çerçevesinde ispat etmesi gerekmektedir. (Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 509; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 499).

İflas kararından önce açılan ve müflisin davalı olduğu davalarda iflas idaresi, davacının davayı açmakta haklı olup olmadığını değerlendirmeden dava konusu alacağı çekişmeli alacak olarak sıra cetveline geçirecektir.⁸⁵⁵ Örneğin, işçinin ödenmeyen işçilik alacaklarının tespiti ve tahsili amacıyla dava açmış olması halinde, iflas idaresi, işçinin davayı açmakta haklı olup olmadığını değerlendirmeden dava konusu alacağı sıra cetveline geçirecektir. İlgili davaya devam edilip edilmeyeceğine ve alacağın kabul edilip edilmeyeceğine ikinci alacaklılar toplanmasında karar verilecektir.⁸⁵⁶ İkinci alacaklılar toplanmasında davaya devam edilmesine karar verilmesi durumunda davayı takip yetkisi iflas idaresine geçecektir.⁸⁵⁷ Böyle bir durumda davaya, İİK'nın 235. maddesinde düzenlenen sıra cetveline itiraz davası olarak devam edilecektir. Davanın iflas masası lehine sonuçlanması durumunda davacı işçinin sıra cetveline yazdırmış olduğu işçilik alacakları sıra cetvelinden çıkarılacaktır. Buna karşılık, işçinin davayı kazanması halinde ise dava konusu işçilik alacakları iflas alacağı olarak sıra cetveline kabul edilecektir. Ancak, iflas idaresinin davaya devam etmiş olması nedeniyle davacı işçi tarafından iflasın açılmasına kadar yapılan yargılama giderleri masa alacağı niteliğinde olacaktır.⁸⁵⁸ İflas idaresinin davaya devam etmemesi ve diğer alacaklıların İİK'nın 245. maddesi uyarınca davayı takip yetkisini üstlenmemesi halinde davacı işçinin alacağı iflas alacağı olarak kabul edilmiş sayılacaktır.⁸⁵⁹ Böyle bir durumda davacının davayı kazanması halinde, davacı tarafından yapılan yargılama giderleri, iflas idaresi davayı kabul etmiş olduğundan iflas alacağı olarak kabul edilecektir.⁸⁶⁰

İflas idaresinin, sıra cetvelini düzenlerken İİK'nın 16. maddesinde yer alan hükümlere aykırı hareket etmesi veya itiraz edenin alacağa veya alacağın miktarına değil de sadece sıraya itiraz etmesi halinde alacaklı şikayet yoluna başvurabilecektir (İİK. md. 235/son; 16).

⁸⁵⁵ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 481.

⁸⁵⁶ Kuru, *El Kitabı*, s. 1323.

⁸⁵⁷ Davaya devam edilmesi halinde, devam edilen dava sonuçlanmadan pay cetveli düzenlenemeyecektir. (Öğütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 1025).

⁸⁵⁸ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 465; Muşul, *İflas*, s. 1588; Berkin, *İflasın Tesiri*, s. 720.

⁸⁵⁹ Kuru, *El Kitabı*, s. 1323-1324.

⁸⁶⁰ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 465; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 481.

Kanunda öngörülen bir aylık süre içerisinde alacaklarını iflas masasına yazdırmayan alacaklılar iflasın kapanmasına kadar iflas idaresine başvurarak alacaklarını iflas masasına yazdırabilecektir (İİK. md. 236/1). Söz konusu başvurunun iflas idaresi tarafından kabul edilmesi halinde yeniden sıra cetveli düzenlenecek ve düzenlenen yeni sıra cetveli ilan edilecektir (İİK. md. 236/4). Geç kalmadan dolayı meydana gelen masraflardan alacağını geç yazdıran alacaklı sorumludur.⁸⁶¹ Bunun dışında, alacağını geç yazdıran alacaklı, daha önce kararlaştırılmış paylaşmaya iştirak hakkını kaybetmektedir (İİK. md. 236/2-3). Yapılan yeni ilana karşı alacaklılar şikayet yoluna başvurabilecek veya itiraz davası açabilecektir (İİK. md.236/5)

(3). Sıra cetvelinde alacakların sırası

Sıra cetvelinde iflas alacaklarının⁸⁶² sırası İİK'nın 206 ve 207. maddelerindeki hükümlere göre belirlenecek ve bu alacaklar miktarları ve sıralarıyla birlikte sıra cetveline yazılacaktır.⁸⁶³ İlgili hükümlerde alacaklar, adi ve rehinli alacaklar olarak iki ayrı kategoriye ayrılmıştır.⁸⁶⁴ Bunlar dışında eşya ve taşınmazın aynından doğan kamu alacakları ile rehinli malın satış ve muhafazası için yapılan harcamalar da iflas masasından ayrıca karşılanmaktadır.

Adi alacaklar, alacağı rehin hakkı gibi aynı bir hakla teminat altına alınmamış olan alacaklardır.⁸⁶⁵ Adi alacaklar kendi içerisinde imtiyazlı ve imtiyazsız adi alacaklar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.⁸⁶⁶ Kanun koyucu, özellikle korunmaya muhtaç olan bazı alacakların, diğer adi alacaklardan daha önce ödenmesini sağlamak amacıyla bazı alacaklara imtiyaz hakkı tanımıştır.⁸⁶⁷ Bunun dışında, özel kanunlarda yapılan düzenlemelerle bazı alacaklara da imtiyaz hakkı tanınmıştır.⁸⁶⁸ Adi alacaklara imtiyaz

⁸⁶¹ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 1011; Olgaç, *İflas*, s. 1377; Yelekçi, *İflas*, s. 511-512.

⁸⁶² Sıra cetvelinde konusu mülkiyet hakkı olan istihkak iddiaları ile masa alacaklarına yer verilmemektedir. (Berkin, *İflas Hukuku*, s. 348; Kuru, Arslan, Yılmaz, s. 576; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 702; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 508; Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 462; Muşul, *İflas*, s. 1640).

⁸⁶³ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 498; Olgaç, *İflas*, s. 1371; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153.

⁸⁶⁴ Tercan, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 18; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1193.

⁸⁶⁵ Kuru, *İflas*, s. 3003; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 490; Öztürk, *Güvence*, s. 111.

⁸⁶⁶ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 969; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 484; Tercan, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 21.

⁸⁶⁷ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 289; Öztürk, *Güvence*, s. 111.

⁸⁶⁸ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 545.

hakkı tanınmış olması, bu alacakların diğer imtiyazsız adi alacaklardan önce ödenmesini sağlamaktadır.⁸⁶⁹

İİK'nın 206. maddesi uyarınca, sıra cetveli düzenlenirken, ilk sırada alacakları rehinle teminat altına alınmış rehinli alacaklılara yer verilecektir.⁸⁷⁰ Rehinli alacaklar ödenmeden önce, rehinli malın satış ve muhafazası için iflas idaresi tarafından yapılan masraflar karşılanacaktır (İİK. md 248).⁸⁷¹ Daha sonra, iflas masasında bulunan eşya ve taşınmazların aynından doğan kamu alacakları karşılanacaktır.⁸⁷² İİK'nın 206.

⁸⁶⁹ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 969; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 290; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 490.

⁸⁷⁰ Postacıoğlu, *İflas*, s. 189; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 201.

⁸⁷¹ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1193; Rehinli malın satışından elde edilen paradan sadece rehinin muhafazası ve satışından doğan masraflar mahsup edilecek olup, rehinli alacak ödenmedikçe, iflas idaresi tarafından yapılan diğer masraflar, kamu alacakları ve hatta masa alacakları bu paradan karşılanamayacaktır. (Postacıoğlu, *İflas*, s. 120-121).

⁸⁷² İİK'nın 206. maddesinin 1. fıkrasında geçen kamu alacakları, gümrük vergisi, gümrük resmi, bina ve arazi vergisi gibi eşya ve gayrimenkulün aynından doğan kamu alacakları olup, bunlar dışında kalan vergi alacakları, gecikme zammı, sosyal sigorta prim alacağı, Bağ-Kur alacağı gibi kamu alacakları, 6183 sayılı Amme Alacakları Tahsili Usulü Hakkında Kanun'un 21. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında sayılan imtiyazlı alacaklar listesinde üçüncü sırada yer almaktadır. (Ümit Sait Üstün, "Kamu Alacaklarına İflasta Öncelik Tanınması", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 23, S. 2, 2015, s. 16-17; Güray Erdönmez, "İcra ve İflas Kanunu'nda Yapılan Değişikliklerin Amme Alacaklarının Tahsiline Etkisi", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S. 57, 2005, s. 154); "Eşyanın aynından doğan vergi veya harçtan söz edebilmek için, vergi veya harcı doğuran olayın o eşyanın var olmasından yahut vergi veya harcı doğuran işlemin yapılmasından kaynaklanması gerekir. Somut olayda, paylaşım konu para maden işletme ruhsatının satış bedelidir. 3213 sayılı Maden Kanunu'nun 19. maddesine göre, işletme ruhsatı talep eden kişinin, 6183 sayılı Kanun'un 22/A maddesi kapsamında vadesi geçmiş borcunun bulunmaması şartıyla, işletme ruhsatı taban bedeli ve işletme ruhsat bedelini Genel Müdürlüğün bütçesine gelir kaydedilmek üzere yatırması zorunludur. Aksi halde talep reddedilir ve ilgili saha ihalelik saha konumuna getirilerek ihale yolu ile ruhsatlandırılır. Bu maddeden de anlaşılacağı gibi, işletme ruhsatı bedeli yatırılmadan işletme ruhsatı verilmesi mümkün olmadığından "ruhsat harcının" işletme ruhsatının aynından kaynaklanan kamu alacağı olduğundan söz edilemez." (Yarg. 23. H.D., 2017/2314 E., 2020/3293 K., 27.10.2020 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 14.05.2022); "Davacı vekili, dava dışı müflis EGS Ege Giyim San. ve Dış. Tic. A.Ş. iflas idaresi tarafından düzenlenen sıra cetvelinde, müvekkili alacağının 4. sıraya, davalı bir kısım bankaların ve yine TMSF'ye devrolunan diğer bir kısım bankaların alacaklarının imtiyazlı alacak olarak üçüncü sıraya kaydedildiğini, oysa ki bankaların alacaklarının müflis şirkete kullandırılan kredilerden kaynaklandığını, diğer davalılar Vergi Dairesi Müdürlükleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu alacaklarının da İİK'nın 206. maddesine göre bir öncelikleri bulunmadığını ileri sürerek, müflis şirket iflas idaresi tarafından düzenlenen sıra cetvelinde davalıların sıraları değiştirilerek, 4. sıraya adi alacak olarak alınmalarına, bu sıradan serbest kalacak meblağdan müvekkilinin yararlandırılmasına karar verilmesini talep ve dava etmiştir. Davalı Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu vekili, 4389 sayılı Kanun'un 15/3. maddesine göre fona intikal eden bankaların, bu bankaların hakim hissedarlarının ya da bu hissedarların ortağı bulunduğu şirketlerden olan alacakların imtiyazlı alacaklardan olduğunu, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun geçici 11. maddesi uyarınca 4389 sayılı Kanun'un bu hükümlerinin halen yürürlükte olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir. Davalı Birleşik Fon Bankası A.Ş. vekili, müvekkili bankanın tüm hisselerinin TMSF'ye ait olduğunu, bu itibarla 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun 136. maddesi gereği alacaklarının imtiyazlı alacaklardan olduğunu savunarak, davanın reddini istemiştir. Davalılar, Tasfiye Halindeki T. Emlak Bankası A.Ş., T.Halkbankası A.Ş. , T.Vakıflar Bankası T.A.O. ve T.C. Ziraat Bankası A.Ş. vekilleri, müvekkilleri banka alacaklarının 4389 sayılı Kanun'un Ek 5. maddesi (12.12.2003 - 5020

maddesinin 4. fıkrasında belirtildiği üzere, teminatlı olup rehinle karşılanmamış veya teminatsız olan adi alacaklar sıra cetvelinde rehinli alacaklar, eşya ve taşınmazların aynından doğan kamu alacakları ve rehinli malın satış ve muhafazası için yapılan harcamalardan sonra yer almaktadır.⁸⁷³ Adi alacaklar da kendi içerisinde alacağın imtiyazlı olup olmamasına ve imtiyazın niteliğine göre dört farklı şekilde sıralandırılmıştır. İlk üç sırada yer verilen alacaklar imtiyazlı alacaklar olup son sırada imtiyazlı olmayan bütün adi alacaklara yer verilmektedir.⁸⁷⁴ Belirtmek gerekir ki, masa alacağı niteliğindeki alacaklar, rehinli alacaklardan sonra, diğer tüm alacaklardan önce ödenmektedir.⁸⁷⁵ Dolayısıyla, işverenin iflasından sonra iflas idaresi tarafından akdedilen veya devam ettirilen iş sözleşmesi ve diğer sözleşmelerden doğan ve masa

S.K./27. md.) uyarınca 6183 Sayılı Kanun'un hükümlerine tabi olup imtiyazlı alacaklardan olduğunu savunarak, davanın reddini istemişlerdir... Mahkemece tüm davalılar yönünden, 6183 sayılı Kanun'un 21. maddesinde yapılan değişikliğin sıra cetveli kesinleşmeden yürürlüğü girdiği, davalıların tamamının alacaklarının bu yasa kapsamında imtiyazlı alacaklardan olması nedeniyle sıra cetvelinde üçüncü sırada yer almalarının usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.10.2006 gün ve 19-649/661 E.K. sayılı kararında da vurgulandığı üzere, davalılar T.Halk Bankası A.Ş., T.C.Ziraat Bankası A.Ş., T.Vakıflar Bankası T.A.O ve Tasfiye Halinde T.Emlak Bankası A.Ş.'nin, Anayasa Mahkemesi'nin 06.11.2008 gün ve 2008/156 sayılı kararı ile iptal edilen 4389 sayılı Bankalar Kanunu'nun Ek 5. maddesinden yararlanmaları mümkün olmayıp, buna yakın bir içeriğe sahip bulunan 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun Geçici 13. maddesinden yararlanmaları ise ancak diğer alacaklıların muvazaadan ari hakları aleyhine sonuç doğurmamak şartına bağlanmıştır. Somut olayda adı geçen bankalara sıra cetvelinde üçüncü sırada yer ayrılma, hem üçüncü sıradaki alacak paylarının düşmesi ve hem de dördüncü sıraya kalacak paranın azalması sonucu doğduğundan, davalı bankaların bu düzenlemeden yararlanmasına da yasal olanak bulunmamaktadır." (Yarg. 23. H.D., 2012/4489 E., 2012/6595 K., 09.11.2012 T. Kararı, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 14.05.2022).

⁸⁷³ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 908; Nacar, *İmtiyazlı Alacakları*, s. 20; Söz konusu alacak ve masraflar ile masa alacakları karşılanmadan adi alacaklar ödenemeyecektir. (Postacıoğlu, *İflas*, s. 192-193); Belirtmek gerekir ki, her ne kadar 4949 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle birlikte, özel kanunlarında imtiyazlı olduğu belirtilen alacakların imtiyazlı alacak sıralamasında 3. sırada yer alacağı kabul edilse de İİK'nın 308/c/4 maddesinde görüldüğü üzere, özel kanunlarında bazı alacakların tüm imtiyazlı alacaklardan önce ödeneceği kabul edilmiştir. Bu ve buna benzer düzenlemeler, İİK'nın 206. maddesinde düzenlenen sıralamanın, diğer özel kanun ve hükümler karşısında önemini yitirdiğini açık bir şekilde göstermektedir.

⁸⁷⁴ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 484; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 131, dp. 316; Öztürk, *Güvence*, s. 111; Tercan'a göre, özel kanunlarında imtiyazlı kabul edilip, imtiyaz sırası da ilk üç sırada olduğu belirtilen alacakların, özel kanunlarında hangi sırada olduklarına bakılarak İİK'nın 206. maddesinde öngörülen sıralamaya dahil edilmesi, özel kanunlarında 4. ve 5. sırada imtiyazlı kabul edilen alacakların ise imtiyazsız alacaklar arasına yazılması gerekmektedir. (Tercan, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 38-39).

⁸⁷⁵ Berkin, *İflas Hukuku*, 200; Kuru, *El Kitabı*, s. 1272; Postacıoğlu, *İflas*, s. 83; Görgün, Toraman, Kodakoğlu, *İflas*, s. 249; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 203-204; Görücü, *Fon*, s. 89.

alacağı niteliğinde olan alacaklar, rehinli alacaklardan sonra, ancak, kamu alacakları ile imtiyazlı alacaklardan önce ödenecektir.⁸⁷⁶

İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında yer verilen adi alacakların birinci sırasında üç farklı alacak türüne yer verilmiştir. Bunlar, iş ilişkisinden doğan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içerisinde muaccel hale gelmiş olan kıdem ve ihbar tazminatı alacağı da dahil tüm işçilik alacakları ile iflas nedeniyle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin son bulması halinde hak edilen kıdem ve ihbar tazminatı alacakları (İİK. md. 206/4-A), işverenlerin işçilere yardım amacıyla kurulmuş tesislere veya derneklere olan borçları (İİK. md. 206/4-B) ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içerisinde muaccel hale gelmiş olan ve nakden ifa edilmesi gereken her türlü nafaka alacaklarıdır (İİK. md. 206/4-C).

Adi alacakların ikinci sırasında, velayet veya vesayet ilişkisi nedeniyle malları borçlunun idaresine bırakılan kişilerin bu ilişki nedeniyle doğan alacak hakları yer almaktadır. Adi alacakların üçüncü sırasında, özel kanunlarda imtiyazlı olduğu belirtilen alacaklar, son sırasında ise imtiyazlı olmayan diğer tüm alacaklar yer almaktadır (İİK. md. 206/4).

Belirtmek gerekir ki, aynı sırada yer alan alacaklılar, kendi aralarında eşithaklara sahip olmaktadır (İİK. md. 207/1).⁸⁷⁷ Bu nedenle, müflise ait malların tasfiyesinden sonra elde edilen paralar, aynı sırada yer alan alacaklılar arasında eşit oranda⁸⁷⁸ paylaştırılmaktadır.⁸⁷⁹ Buna karşılık, önceki sırada yer alan alacaklar karşılanmadıkça, sonraki sırada yer alan alacakların alacaklılarına ödeme yapılmamaktadır (İİK. md. 207/2). Dolayısıyla, sıra cetvelinde işçilik alacaklarından önce yer alan rehinli alacaklar, eşya ve taşınmazın aynından doğan kamu alacakları ve rehinli malın satış ve

⁸⁷⁶ Muşul, *İflas*, s. 1587; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Aydın, *İflas*, s. 75; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1195.

⁸⁷⁷ Postacıoğlu, *İflas*, s. 193; Öztürk, *Güvence*, s. 112; Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1470.

⁸⁷⁸ Eşit oranda paylaşımına örnek vermek gerekirse, aynı sırada yer alan alacaklılardan birincisinin 5.000 TL, ikincisinin 10.000 TL ve üçüncüsünün 15.000 TL alacağı olmak üzere toplam alacak miktarının 30.000 TL olduğu, satıştan elde edilen paranın ise 15.000 TL olduğu varsayımında, birinci alacaklıya $5.000/30.000 \times 15.000 = 2.500$ TL, ikinci alacaklıya $10.000/30.000 \times 15.000 = 5.000$ TL ve üçüncü alacaklıya, $15.000/30.000 \times 15.000 = 7.500$ TL pay verilecektir.

⁸⁷⁹ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 612; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 545; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 484; Postacıoğlu, *İflas*, s. 193-194; Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 233.

muhafazasından kaynaklanan harcamalar karşılanmadıkça, imtiyazlı işçilik alacaklarının karşılanması amacıyla ödeme yapılamayacaktır.⁸⁸⁰

b. Pay Cetvelinin Düzenlenmesi ve Paraların Paylaştırılması

Alacakların tespit işlemi yapıldıktan sonra, İİK'nın 232. maddesinde sıra cetvelinin düzenlenmesi için öngörülen sürenin bitiminde alacakları kısmen veya tamamen kabul edilen alacaklılar ile alacağı kısmen veya tamamen reddedildiğinden sıra cetveline kayıt davası açan ve İİK'nın 235. maddesi gereğince katılmalarına karar verilmiş olan alacaklılar, iflas idaresi tarafından ilan yoluyla ikinci alacaklılar toplanmasına davet edilir (İİK. md. 237). Davete ilişkin ilanın en az yirm, gün önceden yapıp ilanın birer nüshasının alacaklılara gönderilmesi gerekmektedir (İİK. md. 237/2).⁸⁸¹ Belirtmek gerekir ki, ikinci alacaklılar toplantısının yapılabilmesi, iflas kararının kesinleşmiş olmasına bağlıdır (İİK. md. 164/2).

İkinci alacaklılar toplantısının yapılmasından sonra masa mallarının satışı aşamasına geçilmektedir.⁸⁸² Kural olarak masa malları açık artırma usulüyle satılmaktadır (İİK. md. 241). Ancak, İkinci alacaklılar toplantısında masa mallarının pazarlık usulüyle satılmasına karar verilebilecektir.⁸⁸³

İflas masasındaki malların satılıp alacakların tahsil edilmesiyle elde edilen paraların alacaklılar arasında paylaştırılması aşamasına geçilmektedir.⁸⁸⁴ Paraların paylaştırılması, malların satılıp alacakların tahsilinden başka, sıra cetvelinin kesinleşip iflas idaresince pay cetvelinin düzenlenmesine bağlıdır (İİK. md. 247).⁸⁸⁵ Pay cetveli, iflas masasındaki malların tasfiyesi sonucunda elde edilen paradan iflas masrafları ile masa borçları indirildikten sonra kalan miktar ve kesinleşen sıra cetvelindeki sıra esas alınarak düzenlenmektedir.⁸⁸⁶

⁸⁸⁰ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 131-132.

⁸⁸¹ Postacıoğlu, *İflas*, s. 84.

⁸⁸² İİK'nın 229. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen hüküm uyarınca, acele satılması gereken mallar ile üzerinde rehin hakkı bulunan mallar ikinci alacaklılar toplantısı beklenmeden yapılabilir.

⁸⁸³ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 360; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 733.

⁸⁸⁴ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 768-769.

⁸⁸⁵ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 1025; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 590; Postacıoğlu, *İflas*, s. 198; Türe, *İflas*, s. 131.

⁸⁸⁶ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 377; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 769; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özkes, *Ders Kitabı*, s. 500; Muşul, *İflas*, s. 1660.

Rehinli malların satış bedeli rehin alacaklılarına daha önceden dağıtılmadıysa, pay cetvelinde öncelikli olarak rehinli alacaklılar ile paylarına ve rehinli malın satış ve muhafazasından kaynaklanan masraflara yer verilecektir.⁸⁸⁷ Rehinli alacaklardan sonra, masaya ait eşya ve taşınmazların aynından doğan kamu alacakları, daha sonra ise İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrası ve devamı maddeleri uyarınca belirlenen sıralama çerçevesinde adi alacaklara yer verilecektir.⁸⁸⁸ Ancak, adi alacaklar ödenmeden önce, iflasın açılmasından iflas tasfiyesinin kapanmasına kadar iflas idaresi tarafından yapılan masraflar ve masa borçları ödenecek, kalan para sıra cetveline uygun bir şekilde düzenlenen pay cetveline göre adi alacaklar arasında sırasına göre paylaştırılacaktır.⁸⁸⁹

İflas idaresi tarafından düzenlenen pay cetveli ve son hesap⁸⁹⁰ iflas dairesine bırakılır ve orada on gün süre ile kalır (İİK. md. 249/1). İflas idaresi, pay cetveli ile son hesabın iflas dairesine bırakıldığını ve alacaklıların pay cetvelindeki paylarını her alacaklıya ayrı ayrı posta veya başka bir araçla bildirilir (İİK. md. 249/2).⁸⁹¹ Alacaklılar, söz konusu bildirimden itibaren yedi gün içerisinde pay cetveli ve son hesapla ilgili olarak genel hükümler çerçevesinde şikayet yoluna gidebilecektir.⁸⁹² Şikayet yoluna gidilmesi durumunda paraların paylaşılması, şikayet üzerine verilecek kararın paylaştırmaya edeceği etki oranında ertelenebilecektir (İİK. md. 250).

Pay cetvelinin kesinleşmesiyle iflas masasındaki kalan para, pay cetveli esas alınarak dağıtılacaktır.⁸⁹³ Paraların dağıtımı sonunda alacağını tamamen alamayan olan her alacaklıya iflas idaresi tarafından ödenmemiş miktar için aciz vesikası verilecektir.⁸⁹⁴ Müflisin söz konusu alacağı tasfiye aşamasında kabul etmesi halinde

⁸⁸⁷ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 590; Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 492.

⁸⁸⁸ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 908.

⁸⁸⁹ Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 492; Postacıoğlu, *İflas*, s. 205; Masa alacaklısı, İİK'nın 206. maddesinde belirtilen sıralamaya dahil olmayıp, alacağını paraların paylaşılması aşamasına kadar (İİK. md. 248) doğrudan iflas idaresinden isteyebilecektir.; Masa alacaklısının talebinin reddedilmesi halinde masa alacaklısı, iflas masasına karşı alacak davası açabileceği gibi doğrudan ilamsız icra takibi de yapabilecektir. (Berkin, *İflas Hukuku*, s. 382).

⁸⁹⁰ Son hesap, masanın aktifinin paraya çevrilmesi sonucunda ortaya çıkan toplam parayı ve bundan çıkarılan masrafları ve geriye kalan parayı hangi esaslara göre paylaştırılacağını, yani iflas idaresinin tasfiye aşamasındaki bütün para muamelelerini göstermektedir. (Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 500; Yelekçi, *İflas*, s. 520).

⁸⁹¹ Postacıoğlu, *İflas*, s. 205.

⁸⁹² Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 591; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 773; Olgaç, *İflas*, s. 1389.

⁸⁹³ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 1027; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 379; Yelekçi, *İflas*, s. 520.

⁸⁹⁴ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 775; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 500; Postacıoğlu, *İflas*, s. 206; Masa alacaklılarına aciz vesikası verilmemektedir. (Yelekçi, *İflas*, s. 523).

düzenlenen aciz vesikası, İİK'nın 68. maddesinde düzenlenen borç ikrarını içeren belge niteliğinde olacaktır (İİK. md. 251). Alacaklılar, söz konusu belgeye dayanarak müflisin yeni mal iktisap ettiği gerekçesiyle hakkında yenide takip talebinde bulunabilecektir.⁸⁹⁵ Müflis, söz konusu takip talebi üzerine kendisine tebliğ edilen ödeme emrine yeni mal iktisap etmediği gerekçesiyle itiraz ederse uyuşmazlık icra mahkemesinde genel hükümler ve basit yargılama usulüne göre karara bağlanacaktır. (İİK. md. 251/2). İflas masasına hiç yazılmamış ve tasfiyeye girmemiş olan alacaklara da aciz vesikası verilen alacaklar hakkındaki bu hükümler uygulanacaktır (İİK. md. 253).

İflas masasındaki malların dağıtılması ve alacağını alamamış olan alacaklılara aciz belgesi verilmesinden sonra, iflas kararını veren Asliye Ticaret Mahkemesince iflasın tasfiyesi incelendikten sonra iflasın kapanmasına karar verilir.⁸⁹⁶ Söz konusu karara karşı on gün içerisinde istinaf yoluna, istinaf kararına karşı da aynı süre içerisinde temyiz yoluna başvurulabilecektir (İİK. md. 254).

B. İŞVERENİN İFLASININ İŞÇİLİK ALACAKLARINA ETKİSİ

1. Genel Olarak

İşverenin iflas etmesi halinde diğer alacaklılar gibi işçilik alacakları da iflasın hüküm ve sonuçlarına tabi olmaktadır. Bu çerçevede ödenmeyen işçilik alacakları, belirtilen usul çerçevesinde bildirilmek kaydıyla iflas masasından karşılanmaya çalışılmaktadır.⁸⁹⁷

Borçlunun iflası halinde müflisin malvarlığından oluşan iflas masasının tasfiyesinden elde edilen para, çoğu zaman alacaklıların alacağını karşılamaya yetmemektedir. Bu nedenle, elde edilen paranın alacaklılar arasında hangi sırayla ve hangi miktarda paylaştırılacağını belirlemek amacıyla sıra cetveli düzenlenmektedir.⁸⁹⁸ İşçilik alacakları da diğer alacaklılar gibi sıra cetvelinde gösterilmekte ve bulunduğu sıraya göre bu alacakların karşılığı ödenmektedir.

⁸⁹⁵ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 594-595.

⁸⁹⁶ Postacıoğlu, *İflas*, s. 215-216; Muşul, *İflas*, s. 1667.

⁸⁹⁷ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 290; Kuru, *İflas*, s. 3006; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 219.

⁸⁹⁸ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 205-206; İcra takibinin aksine iflas takibinde sıra cetveli her durumda düzenlenmektedir. (Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 576).

İşverenin iflasıyla birlikte işçinin hak ettiği ancak henüz muaccel hale gelmeyen işçilik alacakları da muaccel hale, diğer bir deyişle, talep edilebilir hale gelmektedir.⁸⁹⁹ Muaccel olan ve muaccel hale gelen bu işçilik alacaklarının iflas masasından karşılanması, öncelikli olarak söz konusu alacakların iflas masasına yazdırılmış olması, diğer bir deyişle iflas idaresinin söz konusu alacaklardan haberdar edilmiş olmasına bağlıdır. Kural olarak, işçilik alacaklarının tasfiye usulünün belirlendiği ilanda verilen 1 aylık süre içerisinde iflas masasına yazdırılması gerekmektedir. Ancak söz konusu süre hak düşürücü süre olmayıp, bu süre içerisinde işçi tarafından işçilik alacaklarının yazdırılmamış olması, bu alacakların iflas masasından karşılanmasına engel olmayacaktır.⁹⁰⁰ İşçi, ödenmeyen işçilik alacaklarını, iflas sürecinde paraların paylaşılması aşamasına kadar iflas masasına yazdırabilecek, ancak geç yazdırmadan dolayı yapılan masraflardan sorumlu olacak ve daha önceden yapılan geçici paylaştırmalara iştirak etme hakkını kaybedecektir.⁹⁰¹

Herhangi bir sınırlandırmaya tabi olmaksızın, tüm işçilik alacakları iflas masasına yazdırılabilecektir. İşverenin iflas etmesi, bütün alacakları muaccel hale getirecektir.⁹⁰² Bu nedenle, işçinin işverenle aralarındaki iş sözleşmesinden doğan ancak henüz muaccel hale gelmeyen işçilik alacakları da iflas kararıyla birlikte muaccel hale geleceğinden, masaya yazdırılabilecektir. Ancak, iflas kararının verildiği anda henüz doğmamış olan işçilik alacakları iflas masasına yazdırılamayacaktır. Buna göre, iflas kararından sonra iflas idaresi tarafından iş sözleşmesinin devamına karar verilmiş olması halinde, işçinin iflas kararından sonra doğan işçilik alacakları iflas masasına yazdırılamayacak, bu alacaklar masa alacağı olacak doğrudan iflas idaresinden talep edilebilecektir.⁹⁰³ Diğer bir anlatımla, iflas kararından sonra iş sözleşmesi devam eden işçinin işçilik alacaklarının iflas alacağı mı yoksa masa alacağı mı olduğu, işçilik alacaklarının iflas kararından önce veya sonra doğmuş olmasına bağlı olarak değişmekte

⁸⁹⁹ Korkusuz, *Fon*, s. 1341.

⁹⁰⁰ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 345; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 721; Olgaç, *İflas*, s. 1377; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 511.

⁹⁰¹ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 629; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 984-985; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 581.

⁹⁰² Kuru, *İflas*, 2923; Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 482.

⁹⁰³ Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 479; Kuru, *İflas*, s. 2971; Aydın, *İflas*, s. 75; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Görücü, *Fon*, s. 89; Özkan, *İflas*, s. 69-70.

olup, iflas kararından önce doğan işçilik alacakları iflas alacağı, iflas kararından sonra doğan işçilik alacakları ise masa alacağı olarak kabul edilmektedir.

İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında işçilik alacakları imtiyazlı alacaklar arasında sayılmıştır.⁹⁰⁴ Bu nedenle işçilik alacaklarına diğer sıralarda yer alan adi alacaklar karşısında öncelik tanınmıştır.⁹⁰⁵ Böylelikle işverenin iflası sonucunda mallarının tasfiyesi aşamasında ödenmeyen işçilik alacaklarının korunması amaçlanmıştır.⁹⁰⁶ Ancak, imtiyazlı korumadan yararlandırılacak işçilik alacakları bazı sınırlandırmalara tabi tutulmuştur. Dolayısıyla, tüm işçilik alacakları imtiyazlı koruma kapsamına alınmamış olup, imtiyazlı koruma kapsamı dışında kalan işçilik alacakları, sıra cetvelinde dördüncü sıradaki, yani diğer imtiyazsız adi alacaklarla birlikte ödenecektir.⁹⁰⁷ İşçi tarafından ödenmeyen işçilik alacaklarının iflas masasına bildirilmesi esnasında, bu alacakların İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında yer alan imtiyaz kapsamında olduğunun iddia edilmesi durumunda, imtiyaz sebepleri ile bu durumun doğruluğunu ispatlayan bilgi ve belgelerin de iflas masasına bildirilmesi gerekmektedir

Ödenmeyen işçilik alacaklarının işçi tarafından iflas masasına zamanında yazdırılması, özellikle sendikalaşmanın ve yönetime katılma sisteminin⁹⁰⁸ ülkemizde çok düşük oranda olması gibi nedenlerle çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Nitekim, geçimini sağlama derdinde olan ve özellikle işveren ile aralarındaki iş ilişkisi iflas kararından önce son bulan işçiler, çoğu zaman işverenin iflasın eşiğinde veya iflas sürecinde olduğundan haberdar olmamaktadır.⁹⁰⁹ Bu durum, işçilerin ödenmeyen işçilik alacaklarının ödenmesini veya korunmasını, iflas masasına yazdırılmamış veya geç yazdırılmış olması nedeniyle sekteye uğratabilmekte ve imtiyazlı koruma sistemini işlevsizleştirebilmektedir. Aynı şekilde, işverenin iflasın eşiğinde olduğundan haberdar olmayıp, işverene bağlı işyerinde çalışmaya devam eden işçi, işini kaybetme korkusuyla ödenmesini talep edemediği işçilik alacaklarını tamamen kaybetme veya çok geç bir süre sonra elde etme riskiyle de karşı karşıya kalabilmektedir.

⁹⁰⁴ Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 271; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 198.

⁹⁰⁵ Turan, *Ferdi İş*, s. 103; İzveren, *İş 1974*, s. 158; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153.

⁹⁰⁶ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Ekonomi, *C. I*, s. 131.

⁹⁰⁷ Ekonomi, *C. I*, s. 131.

⁹⁰⁸ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 904-905.

⁹⁰⁹ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1449; Özveri, *Güvence*, s. 9.

2. İşçilik Alacaklarının İmtiyazlı Koruma Sistemiyle Korunması

a. İmtiyaz Hakkı ve İmtiyazlı Koruma Kavramı

İmtiyaz hakkı, hak sahibi olan kişiye imtiyazsız olan diğer haklardan farklı ve üstün bir hukuki ayrıcalık tanınmasıdır.⁹¹⁰ Kanun koyucu, özellikle korunmaya muhtaç olan bazı alacakların, diğer alaklardan daha önce ödenmesini sağlamak amacıyla bu alacaklara imtiyaz hakkı tanımıştır.⁹¹¹

Aynı bir hak olan rehin hakkının aksine imtiyaz hakkı aynı hak niteliğinde olmayıp, sadece icra ve iflas hukukunda alacakların ödenme sırası bakımından kabul edilen bir imtiyaz hakkıdır.⁹¹² Bunun dışında imtiyaz hakkı, hak sahibine değil hakkın kendisine imtiyaz tanımaktadır.⁹¹³ Dolayısıyla, hakkın devri ile birlikte imtiyaz da devralan kişiye geçmektedir.⁹¹⁴ Alacak hakkı devredilmeden imtiyaz hakkının devredilmesi ise mümkün değildir.

Bir alacağın imtiyazlı olması, diğer alacaklar karşısında ayrıcalıklı olmasını ve öncelikli olarak ödenmesini sağlamaktadır.⁹¹⁵ İşçinin ve işçilik alacaklarının korunmaya muhtaç olması, işçilik alacaklarının işverenin iflas etmesi hali gibi İcra ve İflas Hukuku alanına giren durumlarda imtiyazlı koruma kapsamına alınmasını ve diğer alacaklar karşısında öncelikli olarak ödenmesini gerektirmektedir.⁹¹⁶ Bu nedenle kanun koyucu, işverenin iflası halinde işçilik alacaklarının korunması amacıyla bu alacakları imtiyazlı koruma kapsamına almıştır.

İşçilik alacaklarının hangi durumlarda imtiyazlı alacak statüsünde olacağı İcra ve İflas Kanununda yer alan düzenlemelerden anlaşılmaktadır.⁹¹⁷ Buna göre borçlunun iflası durumunda iflas ile ilgili hükümlerin düzenlendiği bölümde, borçlunun malvarlığından oluşan masanın tasfiyesiyle birlikte elde edilen paraların paylaştırılmasında bazı alacakların diğer alaklardan öncelikli olarak ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir.⁹¹⁸ İlgili düzenlemede bazı işçilik alacakları da belirli şartların

⁹¹⁰ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1193.

⁹¹¹ Arslan, Yılmaz, Ayvaz, Hanağası, *İflas*, s. 490; Kuru, *El Kitabı*, s. 1274.

⁹¹² Berkin, *İflas Hukuku*, s. 289; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 601.

⁹¹³ Kuru, *İflas*, s. 3011; Postacıoğlu, *İflas*, s. 194.

⁹¹⁴ Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 411.

⁹¹⁵ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 969; Korkusuz, *Fon*, s. 1328.

⁹¹⁶ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1194.

⁹¹⁷ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319.

⁹¹⁸ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 545; Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 972.

gerçekleşmesiyle imtiyazlı alacak kapsamına alınmıştır. Söz konusu hükümlerle işverenin iflası halinde işçilik alacaklarına imtiyaz hakkı tanınarak bu alacakların öncelikli olarak ödenmesi amaçlanmıştır.⁹¹⁹

b. İşverenin İflası Halinde İşçilik Alacaklarının İmtiyazlı Koruma Sistemiyle Korunması

Sıra cetvelinde işçilik alacaklarının diğer adi alacaklarla eşit kabul edilmesi, diğer alacaklar karşısında korunmaya muhtaç olan bu alacakların ödenmesini imkansızlaştırabilecektir. Bu nedenle, işverenin iflas etmesi halinde tek geçim kaynağı işverenden alacağı işçilik alacaklarına bağlı olan işçilerin ödenmeyen işçilik alacaklarının özel bir şekilde korunması amacıyla düzenleme yapma gereği duyulmuştur.⁹²⁰ Bu çerçevede, önceki bölümlerde de belirtildiği üzere, uluslararası sözleşmelerde işverenin, iflas gibi işçilik alacaklarını karşılayamayacak bir duruma düşmüş olması halinde ödenmeyen işçilik alacaklarının korunması, sosyal adalet ilkesinin bir gereği olarak kabul edilmiş ve bu doğrultuda işçilik alacaklarına diğer alacaklar karşısında imtiyaz tanınmıştır.⁹²¹ İşçilik alacaklarının imtiyazlı alaklardan kabul edilmesiyle bu alacakların, işverenin iflas etmesi halinde yapılacak olan paylaşırma aşamasında diğer alaklardan önce ödenmesi amaçlanmıştır.⁹²²

İşçilik alacaklarının imtiyazla korunmasının yanında, bu alacaklara tanınan imtiyazın diğer alacaklar karşısında ne kadar koruma sağladığının tespiti de işçilik alacaklarının korunma düzeyi açısından önemli bir konudur. Nitekim, alacaklıların alacaklarını rehin hakkı gibi aynı bir hakla teminat altına almış olması veya kamu alacaklarının söz konusu olması halinde imtiyazlı işçilik alacaklarının bu alacaklar karşısındaki konumu, işçilik alacaklarının karşılanması noktasında büyük önem arz etmektedir.⁹²³ Bu nedenle, işverenin iflası ve masa mallarının tasfiyesi aşamasında imtiyazlı alacak kapsamındaki işçilik alacaklarının rehinli alacaklar, kamu alacağı ve

⁹¹⁹ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 289; Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 600-601; Saymen, *İş 1954*, s. 513; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 198; Arda, *Ücret Hakkı*, s. 381.

⁹²⁰ Ekonomi, *C. I*, s. 131; Görücü, *Fon*, s. 87; Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1450.

⁹²¹ Özcan, *İşçilik Alacakları*, s. 271; Özkan, *İflas*, s. 16-17.

⁹²² Saymen, *İş 1954*, s. 513; Ekonomi, *C. I*, s. 131; Turan, *Ferdi İş*, s. 103.

⁹²³ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153.

diğer imtiyazlı alacaklar karşısında hangi konumda olduğunun ele alınması gerekmektedir.

Bunun dışında, işçilik alacaklarının hangi durumlarda imtiyazlı koruma kapsamına alınacağının tespiti de önem arz etmektedir. Nitekim, ülkemizde çoğu işletme veya işyerinde sendikalaşmanın olmaması veya işçilerin yönetime katılma sisteminin uygulanmıyor olmasının bir sonucu olarak, işverenin iflas sürecine girdiğinden haberdar olmayan ve çoğu zaman işverenin malvarlığının tasfiye edilmesinden sonra iflas sürecinden haberdar olan işçilerin ödenmeyen işçilik alacaklarının imtiyazlı koruma kapsamında ne şekilde korunacağı tartışmaya değer bir konudur.

(1) İşverenin iflası halinde işçilik alacaklarının imtiyazlı koruma sistemiyle korunmasının tarihsel gelişimi

İşçi haklarına güvence sağlamak amacıyla kurulan ILO tarafından bu amacın gerçekleştirilmesi amacıyla kuruluş tarihi olan 1919 yılından itibaren çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. İflas süreci gibi işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması nedeniyle işçilik alacaklarını karşılayamayacak hale gelmesi durumunda işçilik alacaklarının korunması gerekliliği karşısında ILO, ilk olarak 08.06.1949 tarihinde 95 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir. ILO tarafından düzenlenen 95 sayılı sözleşme ile, işverenin iflas etmesi halinde işçilerin geçmiş hizmetleri karşılığında hak etmiş oldukları ücret alacaklarına imtiyaz statüsü tanınmış ve böylece bu alacakların imtiyazlı olacak olması nedeniyle diğer alacaklardan önce ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir.⁹²⁴

ILO tarafından düzenlenen 23.06.1992 tarihinde kabul edilen 173 sayılı sözleşmeyle de imtiyazlı koruma kapsamına alınan işçilik alacakları genişletilerek, bu alacakların diğer imtiyazlı alacakların çoğundan ve özellikle devlet alacakları ile sosyal güvenlik sisteminin alacaklarından daha yüksek bir ayrıcalık tanınması gerektiği belirtilmiştir.⁹²⁵ Ancak, imtiyazlı koruma sistemiyle birlikte, garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminin de kabul edilmiş olması halinde, işçilik alacaklarına devlet ve sosyal

⁹²⁴ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 27.

⁹²⁵ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 901.

güvenlik alacaklarından daha az imtiyaz tanınabileceği kabul edilmiştir (md. 8/2).⁹²⁶ Avrupa Sosyal Şartı'nda da 173 sayılı sözleşmeye paralel olacak şekilde işçilik alacaklarına imtiyaz tanınmıştır.⁹²⁷

Türk hukukunda da sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak, işverenin iflas etmesi halinde işçilik alacaklarının korunması amacıyla zamana göre kapsamı genişleyen düzenlemeler getirilmiştir. 04.05.1929 tarihinde 1183 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 18.04.1929 kabul tarihli 1424 sayılı ilk İcra ve İflas Kanununun adi ve rehinli alacakların sırasının düzenlendiği 201. maddesinde, iflasın açılmasından önceki üç ay içinde, gündelik veya parça üzerine çalışan işçilerin gündelik veya haftalık ile çalışan fabrika işçileriyle sair işçilerin ücretleri, imtiyazlı alacak olarak kabul edilmiştir.⁹²⁸ 1424 sayılı Kanunu ilga eden ve 09.06.1932 tarihinde yürürlüğe giren İİK⁹²⁹'nın 206. maddesinin 4. fıkrasının ilk halinde, bir kısım işçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olarak kabul edilmesi esası benimsenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, *"iflasın açılmasından evvelki üç ay için gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileriyle sair işçilerin ücretleri"* imtiyazlı alacak olarak kabul edilmiştir.⁹³⁰ Hükümden de anlaşılacağı üzere, işçilik alacaklarından sadece ücret alacakları imtiyaz kapsamına alınmış ve bu alacak üç ay ile sınırlandırılmıştır. Hükümle birlikte tasfiye sonucunda yapılacak olan paylaştırmada imtiyazlı olarak kabul edilen ücret alacağının diğer adi alacaklardan önce ödeneceği belirtilmiştir. Ancak, kanun maddesinin ilk halinde, sadece ücret alacakları imtiyazlı koruma kapsamına alınmıştır. Uygulamada, kanun metninde geçen ücret kavramının geniş anlamda ücreti kastettiği kabul edilmiştir.⁹³¹

Kanunun yürürlük tarihi esas alındığında, henüz uluslararası sözleşmelerde düzenlenmeyen imtiyazlı koruma sistemine İİK'da yer verilmiş olması önemli bir gelişmedir. Ancak, ilgili hükümde koruma süresinin üç ay olarak belirlenmiş olması, sadece ücret alacaklarının koruma kapsamına alınması ve rehinli alacaklar, kamu

⁹²⁶ Yıldız, *a.g.e.*, s. 901.

⁹²⁷ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 47; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 69.

⁹²⁸ Görücü, *Fon*, s. 88.

⁹²⁹ 19.06.1932 tarihli 2128 sayılı R.G.

⁹³⁰ Ayrıca, söz konusu düzenlemede, ev işlerinde çalışan hizmetçiler, ilgili kanun maddesinin A bendinde düzenlenerek diğer işçilerden ayrık tutulmuş ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içerisinde muaccel hale gelen hizmetçi ücretlerinin (ki bu ücret, ücret ekleri ile diğer ücret alacaklarını da kapsamakta) imtiyaz kapsamında olduğu kabul edilmişti. (Postacıoğlu, *İflas*, s. 195).

⁹³¹ İzveren, *İş 1974*, s. 158.

alacakları ve diğer imtiyazlı alacaklar karşısında daha az imtiyaz tanınmış olması işçilik alacaklarının gereği gibi korunamamasına neden olmuştur. 11.07.1940 tarihinde 3890 sayılı Kanun⁹³² ile yapılan değişiklikle koruma süresi altı ay olarak değiştirilmiş ve koruma kapsamına alınan ücret alacakları süre olarak uzatılmıştır.⁹³³ 15.06.1985 tarihinde 18785 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 3222 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle birlikte ise koruma süresi uzatılmış ve imtiyaz kapsamına alınan işçilik alacakları genişletilmiştir.⁹³⁴ Söz konusu kanunun 23. maddesinde, *"İflâsın açılmasından evvelki bir yıl için gündelik veya parça üzerine çalışan fabrika işçileri ile sair işçilerin kanun ve sözleşmelerden doğan ücret ve para ile ölçülebilen hak ve menfaatleri;"* ile *"İşçi ihbar ve kıdem tazminatları."* imtiyazlı koruma kapsamına alınmış ve koruma süresi bir yıl olarak belirlenmiştir.⁹³⁵

Son olarak, 30.07.2003 tarihinde yayınlanan 25184 sayılı Resmi Gazete ile yapılan 4949 sayılı değişiklik ile ilgili hüküm son halini almıştır. Buna göre, *"İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,"* imtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacakları olarak kabul edilmiştir. Yapılan değişiklikle, belirlenen süre içerisinde muaccel hale gelen tüm işçilik alacaklarının imtiyazlı koruma kapsamına alınacağı kabul edilmiştir. Söz konusu hükümde, kanun metninin ilk halinde olduğu gibi, rehinli alacaklar ile kamu alacaklarının imtiyazlı alacaklardan önce ödenmesi esası kabul edilmiştir.

(2). İmtiyazlı korumanın kapsamı ve sınırları

Uluslararası alanda ilk olarak ILO'nun 95 sayılı sözleşmesi ile düzenlenen imtiyazlı koruma sistemine ilişkin düzenlemede, sadece ücret alacakları imtiyazlı koruma kapsamına alınmıştır. ILO'nun 173 sayılı sözleşmesinde ise ücret alacakları dışında, yıllık ücretli izin alacakları, diğer ücretli izin alacakları ve kıdem tazminatı alacağı imtiyazlı koruma kapsamına alınmıştır. ILO'nun 180 sayılı Tavsiye Kararı'yla

⁹³² 11.07.1940 tarihli ve 4558 sayılı R.G.

⁹³³ Ekonomi, C. I, s. 131; Saymen, *İş* 1954, s. 513.

⁹³⁴ Arslan, *Mühletin Etkisi*, s. 268; Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 204.

⁹³⁵ Tercan, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 19; Turan, *Ferdi İş*, s. 103; Aydın, *İflas*, s. 75, dp. 26; 27.

imtiyazlı koruma kapsamına alınan işçilik alacaklarının kapsamı daha da genişletilmiştir. Bu çerçevede, 173 sayılı sözleşmede öngörülen alacaklar dışında, ihbar tazminatı ile haksız fesih tazminatı alacakları, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat alacakları ve işçilerin iş sözleşmesine bağlı hak kazandığı diğer tazminat alacakları da koruma kapsamına alınmıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nda ise imtiyazlı koruma kapsamına alınacak işçilik alacakları belirlenirken, ücret alacakları yönünden bir sınırlandırma yapılmamış, ancak işçinin iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinin sona ermesinden kaynaklanan tazminat alacaklarının söz konusu koruma kapsamına dahil olup olmadığına ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

Türk hukukunda işverenin iflasına karar verilmesi halinde işverene ait malların tasfiyesi ile birlikte elde edilen paralar, İİK'nın 206. maddesi uyarınca hazırlanan sıra cetveli esas alınarak düzenlenen pay cetveli doğrultusunda paylaştırılacaktır.⁹³⁶ İİK'nın 206. maddesindeki hükümde paylaştırmaya esas alınacak alacakların sırası belirlenmiş, maddenin 4. fıkrasında ise imtiyazlı alacaklar ile bu alacakların sırası düzenlenmiştir. Söz konusu hükümde, *"İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,"* imtiyazlı alacaklardan sayılmıştır.⁹³⁷

İlgili hükümde, ihbar ve kıdem tazminatları da dahil olmak üzere, işçilerin iş ilişkisine dayanan tüm işçilik alacakları koruma kapsamına alınmıştır.⁹³⁸ Böylelikle, uluslararası sözleşmelerde düzenlenen hükümlerin aksine Türk Hukukunda imtiyazlı koruma kapsamına alınan işçilik alacakları daha kapsamlı tutulmuştur.

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinden doğan ve koruma kapsamına alınacağı kabul edilen tüm işçilik alacakları imtiyazlı koruma kapsamına alınmasına rağmen koruma kapsamına alınacak işçilik alacaklarına bazı sınırlandırmalar yapılmıştır. İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında, sadece iflas kararından önceki 1 yıllık süre içerisinde tahakkuk etmiş olan işçilik alacaklarının imtiyazlı korumadan yararlanacağı

⁹³⁶ Eriş, *İflas ve Konkordato*, s. 768-769; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 377; Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 590.

⁹³⁷ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 208.

⁹³⁸ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 217.

belirtilmiştir.⁹³⁹ Dolayısıyla, hükümde belirtilen süreden önce veya bu süre bittikten sonra muaccel hale gelen işçilik alacakları imtiyazlı korumadan yararlanamayacaktır.⁹⁴⁰

Kanun maddesinde belirtilen bu şartlar dışında, imtiyazlı koruma kapsamına dahil olabilecek işçilik alacaklarının, paraların paylaştırılmasında esas alınan sıra ve pay cetvelinde belirtilmiş olması gereklidir. Dolayısıyla, imtiyaz kapsamındaki işçilik alacaklarının iflas sürecinde sıra ve pay cetvelinde herhangi bir sebeple belirtilmemiş olması halinde işçilik alacakları imtiyazlı koruma kapsamına dahil edilemeyecektir.

(a). İmtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacakları

İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında imtiyazlı koruma kapsamına alınacak olan işçilik alacaklar genel bir ifadeyle belirtilmiştir. Söz konusu hükümde, işçilerin iş ilişkisine dayanan, *"ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları"*, imtiyazlı alacaklardan olacağı belirtilmiştir.

Önceki bölümlerde açıklandığı üzere, işçilik alacakları işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden, kanundan veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret, ücret ekleri ve diğer ücret alacakları ile tazminat alacaklarından oluşmaktadır. Kanun metninde, koruma kapsamına alınacak işçilik alacaklarında herhangi bir sınırlandırmaya yer verilmemiş, ihbar ve kıdem tazminatları da dahil olmak üzere iş ilişkisinden doğan tüm işçilik alacaklarının koruma kapsamına alınacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, iş ilişkisinden doğan tüm ücret alacakları ile tazminat alacakları imtiyazlı koruma kapsamına dahil olabilecektir.⁹⁴¹ Ancak, imtiyazlı koruma kapsamına alınacak işçilik

⁹³⁹ Kuru, Arslan, Yılmaz, *Ders Kitabı*, s. 544; Turan, *Ferdi İş*, s. 103; Özkan, *İflas*, s. 54; Tercan, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 25; Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 206; Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, kanun maddesinde geçen tahakkuk ibaresinin, alacağın doğduğu tarih olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Nitekim, aksi durumun kabulü, özellikle iflas kararından sonra iş sözleşmesinin devamı halinde, muaccel hale gelmeyen ancak yıllık izin ücreti alacağının imtiyazsız alacak olarak kabul edilmesine ve bu gibi durumların iflas kararından önce sözleşmesi sona eren işçiler ile iflas kararından sonra sözleşmesi sona eren işçiler arasında eşitsizlik oluşturmaya neden olacaktır. (Türe, *İflas*, s. 133). Kanaatimizce, tahakkuk ibaresinin, alacağın doğduğu tarih olarak kabul edilmesi mümkün olmayıp, bu ibarenin alacak hakkının muaccel olduğu tarih olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Kaldı ki, iş sözleşmesinin iflas kararından sonra sona ermesi halinde, iflas kararından sonra doğan ve o yılı kapsayan yıllık izin ücreti, masa alacağı niteliğinde olacaktır. (Özkan, *İflas*, s. 115).

⁹⁴⁰ Ekonomi, C. I, s. 131; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319.

⁹⁴¹ Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 267.

alacaklarına süre yönünden sınırlandırma getirilmiş olup, koruma kapsamına dahil edilecek işçilik alacaklarının bu süre içerisinde muaccel hale gelmesi gerekmektedir.⁹⁴²

(b). İmtiyazlı korumanın sınırları

(a.a). Muacceliyet şartı

İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrası uyarınca, işçilik alacaklarının imtiyazlı koruma kapsamına alınması, bu alacakların iflas kararından önce tahakkuk hale gelmiş olmasına bağlıdır. Alacağın tahakkuk etmesi, alacaklı tarafından talep edilebilme haline gelmesi, diğer bir deyişle alacağın muaccel hale gelmesi olarak ifade edilmektedir. Buna göre, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan alacakların doğmamış veya doğmasına rağmen muaccel hale gelmemiş olması halinde bu alacaklar imtiyazlı koruma kapsamına alınmayacaktır.⁹⁴³

İşçilik alacaklarının muacceliyet tarihi ise her alacağa göre değişkenlik göstermektedir. Buna göre, kimi işçilik alacakları, iş görme ediminin ifasıyla muaccel hale gelirken, kimi işçilik alacakları ise taraflar arasındaki iş sözleşmesinin sona ermesiyle muaccel hale gelmektedir. İşçilik alacaklarının incelendiği önceki bölümde, alacakların muaccel olduğu tarih detaylı bir şekilde açıklanmış olduğundan, tekrara düşmemek açısından burada kısaca ilgili konuya değinilecektir.

(a.a.a). Ücret alacakları yönünden

Ücret alacakları, işçinin iş görme edimine bağlı olarak çalışmasının karşılığı olan temel ücret; prim, ikramiye, bahşiş, kardan pay alma, komisyon ile sosyal yardımlar gibi ücret ekleri ve fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin ve boşta geçen süre ücretinden oluşmaktadır.

Temel ücret alacağı, işçinin çalıştığı ayı takip eden ay başında muaccel hale gelmektedir. Ücret ekleri de hak edildiği dönemi takip eden ay başında muaccel hale gelmektedir. Ücret eklerinin aylık, yıllık veya belli dönemlerde ödenmesi bu durumu değiştirmeyecektir. Örneğin, bayram günlerinde işçilere verilen ücret eki niteliğindeki ikramiye ödemeleri, bayram gününün bulunduğu ayı takip eden ay başında muaccel hale

⁹⁴² Tunçomağ, Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 131; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319.

⁹⁴³ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1469.

gelecektir. Söz konusu alacakların iflas kararından önceki bir yıllık süre içerisinde muaccel hale gelmesi halinde, bu alacaklar imtiyazlı koruma kapsamına alınacaktır.⁹⁴⁴

Diğer ücret alacaklarından olan fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de temel ücret alacağı gibi, işçinin fazla çalıştığı veya tatil yaptığı dönemi takip eden ay başında muaccel hale gelmektedir. Yıllık izin ücreti ile boşta geçen izin ücretinin muacceliyet tarihi ise farklılık göstermektedir. Boşta geçen süre ücreti, işçinin mahkeme veya hakem kararı sonucunda işe başlamak için işverene yaptığı başvuru tarihinde muaccel hale gelmektedir.⁹⁴⁵ Söz konusu dönemin iflas kararından önceki bir yıllık süreye denk gelmesi halinde, bu alacak da imtiyazlı koruma kapsamına alınacaktır.

İşçinin çalıştığı işyerinde işe başladığı tarihten itibaren en az bir yıl çalışması halinde yıllık izin ücretli izin hakkı doğmakta, ancak iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe muaccel hale gelmemektedir.⁹⁴⁶ Yıllık izin ücretleri, iş sözleşmesinin -haklı veya haksız olarak- sona erdirildiği tarihte muaccel hale gelmektedir.⁹⁴⁷ Buna göre, iflas kararından önceki bir yıl içerisinde veya iflas kararıyla birlikte muaccel hale gelen işçilik alacakları imtiyazlı koruma kapsamına alınacaktır.⁹⁴⁸

(a.a.b).Tazminat alacakları yönünden

Tazminat alacakları kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötüniet tazminatı, sendikal tazminat, iş güvencesi tazminatı, ayrımcılık tazminatı ile maddi ve manevi tazminat alacaklarından oluşmaktadır.

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin EİK'nın 14. maddesinde düzenlenen nedenlerle sona erdiği tarihte; ihbar tazminatı, taraflar arasındaki iş ilişkisinin işverence haklı sebep olmaksızın ya da geçerli bir nedenle sona erdirildiği tarihte; kötüniet tazminatı, sendikal tazminat ve ayrımcılık tazminatı, iş sözleşmesinin işveren tarafından kötünietli olarak veya sendikal nedenlerle ya da ayırım yapma yasağı ihlal edildiği

⁹⁴⁴ Tercan, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 25; Özkan, *İflas*, s. 102.

⁹⁴⁵ Sümer, *İş 2016*, s. 105; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 137.

⁹⁴⁶ İzveren, *İş 1974*, s. 142.

⁹⁴⁷ Aslıhan Kayık Aydınalp, "Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması" (*Konkordato*), *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 21, S. 2 (2019), s. 498.

⁹⁴⁸ Öztürk, *Güvence*, s. 112; Özkan, *İflas*, s. 113; İflas kararından sonra hak edilen yıllık izin ücreti alacakları masa borcu niteliğinde olacaktır. (Özkan, *İflas*, s. 115).

tarihte; iş güvencesi tazminatı, işçinin işe iade başvurusuna rağmen işveren tarafından bir aylık süre içerisinde veya en geç bir ay içerisinde işe başlatılmadığı tarihte; maddi ve manevi tazminat ise zararın meydana geldiği tarihte muaccel hale gelmektedir.

Söz konusu tazminat alacaklarının, iflas kararından önceki bir yıllık süre içerisinde muaccel hale gelmesi halinde bu alacaklar, imtiyazlı alacak kapsamında kabul edilecektir.⁹⁴⁹ Nitekim, İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında yer alan hükümde, *"iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları"* ibaresi geniş olarak kullanılmış olup, alacaklarla ilgili herhangi bir sınırlama yapılmamıştır.

İşverenin iflası kararıyla birlikte iş sözleşmesinin sona ermemiş olup iş ilişkisinin iflas idaresi tarafından devam ettirilmesi halinde, kural olarak iflas kararından sonra muaccel hale gelen işçilik alacakları imtiyazlı koruma kapsamına alınmamakta ve bu alacaklar masa alacağı kabul edilmektedir.⁹⁵⁰ Bilindiği üzere, masa alacağı, imtiyazlı koruma kapsamındaki alacaklara nazaran daha kuvvetli bir koruma sağlamakta olup, bu alacaklar rehinli alacaklardan sonra ve tüm diğer alacaklardan önce ödenmektedir.⁹⁵¹ Nitekim masa alacakları iflas masasına yazdırılmayıp doğrudan iflas idaresinden istenmekte ve bu alacaklar diğer tüm alacaklardan öncelikli olarak ödenmektedir. Bu kurala İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları yönünden bir istisnaya yer verilmiş olup, iş ilişkisinin iflas kararından sonra sona ermesi halinde de hak edilen kıdem ve ihbar tazminatları imtiyazlı koruma kapsamına dahil edilmiştir.⁹⁵² Bu nedenle, iş ilişkisinin iflas kararından sonra sona ermiş olması nedeniyle sona erme tarihinde muaccel hale gelen kıdem ve ihbar tazminatı alacakları, masa alacağı olarak kabul edilmeyip imtiyazlı koruma kapsamına alınacaktır.⁹⁵³ Kıdem ve ihbar tazminatı dışında iflas kararından sonra muaccel hale gelen tüm ücret ve tazminat alacakları ise masa alacağı olarak doğrudan iflas idaresinden istenebilecektir.

⁹⁴⁹ Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 216; Aksi görüş için bkz., Türe, *İflas*, s. 136.

⁹⁵⁰ Kuru, *İflas*, s. 2971; Aydın, *İflas*, s. 75; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 479; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Görücü, *Fon*, s. 89.

⁹⁵¹ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 382; Özkan, *İflas*, s. 83.

⁹⁵² Özkan, *İflas*, s. 48-49, dp. 61; Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 214.

⁹⁵³ Deynekli, *Ücret Alacağının Önceliği*, s. 34; Aydınalp, *Konkordato*, s. 500.

(a.b). Süre şartı

Müflis işveren tarafından ödenmeyen işçilik alacaklarının, imtiyazlı koruma kapsamına alınabilmesi için, söz konusu alacakların muaccel olması yeterli değildir. İİK'nın 206. maddesinin 4. fıkrasında muacceliyet şartı dışında, süre şartı da getirilmiştir. Buna göre, sadece iflasın açılmasından önceki bir yıl içerisinde muaccel hale gelen işçilik alacakları imtiyazlı koruma kapsamına alınacaktır olup, bir yıllık koruma süresi öncesinde veya iflasın açılmasından sonra muaccel hale gelen işçilik alacakları imtiyazlı koruma kapsamına alınmayacaktır.⁹⁵⁴ Ancak, söz konusu kurala kıdem ve ihbar tazminatı açısından istisna getirilmiştir. Buna göre, iflas kararıyla birlikte iş sözleşmesinin sona erdirilmeyip, tasfiye aşamasında veya tasfiye sonunda iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde, sözleşmenin sona erdirilmesiyle muaccel hale gelen ihbar ve kıdem tazminatı alacağı imtiyazlı koruma kapsamına alınacaktır (İİK. md. 206/4-A).⁹⁵⁵

İİK'nın 206. maddesinde 4949 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önceki düzenlemede, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları, iflastan önceki bir yıllık süre içerisinde muaccel olma sınırlamasına tabi olmaksızın imtiyazlı kabul edilmekte idi. Ancak, değişiklikle birlikte kıdem ve ihbar tazminatının imtiyazlı koruma kapsamına dahil olması, iflas kararından önceki bir yıllık süre içerisinde muaccel hale gelmiş olması veya iş ilişkisinin iflas nedeniyle sona ermiş olmasına bağlı tutulmuştur.⁹⁵⁶ Kanaatimizce, değişiklikten önceki düzenleme, özellikle iş sözleşmesinin iflas kararından önce sona eren işçilerin kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının korunması açısından daha yerinde bir uygulama iken, değişiklikle birlikte iflas kararından önceki süreçte, bir yıldan önce muaccel hale gelen kıdem ve ihbar tazminatı imtiyazlı koruma kapsamı dışında bırakılmıştır.

⁹⁵⁴ Tercan, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 25; Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 233; Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 412-413; Öztürk, *Güvence*, s. 112; Aydın, *İflas*, s. 76; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 319; Özkan, *İflas*, s. 55; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 217; Deynekli, *Ücret Alacağının Önceliği*, s. 33; "İşçinin, iflasın açılması tarihinde önceki bir yıllık ücreti rüçhanlı alacaktır. Bundan daha önceki alacaklarının böyle bir rüçhanıyeti yoktur" (Yarg. 11. H.D., 8020/7003, 20.11.1988 T. Kararı, Uyar, *İflas C. IV*, s. 6240).

⁹⁵⁵ Coşkun, *C. III*, s. 3178; Öztürk, *Güvence*, s. 112; Özkan, *İflas*, s.115; Belirtmek gerekir ki, söz konusu düzenleme 4949 sayılı değişiklikle getirilmiş olup, bu değişiklikten önceki düzenlemede, iflas kararından sonra iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle muaccel hale gelen kıdem tazminatı alacakları, imtiyazlı alacak kapsamında kabul edilmemekteydi. (Tercan, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 25).

⁹⁵⁶ Özkan, *İflas*, s. 115.

İflasın açılması tarihinin tespitinde, borçlu işveren hakkında yetkili Asliye Ticaret Mahkemesince iflas kararının verildiği tarih dikkate alınmaktadır.⁹⁵⁷ İflas kararından önce geçici ve kesin mühlet içerisinde geçen süre de dahil, tüm konkordato sürecinde geçen süre, alacak hakkında dava açılmışsa davanın devam ettiği süre ve terekenin iflasa ilişkin hükümler çerçevesinde tasfiye edilmesinde, ölüm tarihinden tasfiye kararına dek geçmiş olan süre hesaba katılmamaktadır (İİK. md. 206/5).⁹⁵⁸ Böylece, işçinin işçilik alacaklarının tespiti ve tahsili amacıyla dava açmış olması halinde, davanın devam ettiği süreçte geçen süre, iflas kararından önceki bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır.

(a.c). İflas masasına bildirilme şartı

İşçilik alacaklarının imtiyaz kapsamına alınması, yukarıda da belirttiğimiz üzere, bu alacakların iflas masasına, imtiyazlı alacaklardan olduğu belirtilerek ve buna dair bilgi ve belgeler de sunularak yazdırılması gerekmektedir.

İşçilik alacaklarının, imtiyazlı alacaklardan olduğunun ileri sürülmemiş olması, iflas idaresi tarafından düzenlenecek olan sıra cetvelinde bu alacakların imtiyazsız adi alacaklar sırasında gösterilmesine neden olacaktır. Bunun dışında, imtiyazlı işçilik alacaklarının geç bildirilmiş olması, bu alacakların imtiyazlı koruma kapsamına alınmasına engel olmayacaktır.⁹⁵⁹ Ancak, geç bildirimden dolayı, yeniden sıra cetveli düzenlenmesi nedeniyle yapılan masraflar, geç bildirimde bulunan işçiden

⁹⁵⁷ Deynekli, *Ücret Alacağının Önceliği*, s. 33; Kuru, *İflas*, s. 2710-2711; Berkin, *İflas Hukuku*, s. 121.

⁹⁵⁸ “İcra ve İflas Kanunu’nun 206. maddesinin 4. fıkrasının A bendi uyarınca “İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları” sıra cetvelinin 1. sırasına kaydedilir...” “Davanın devam ettiği süre” kavramı, davanın açıldığı tarihten sonuçlandığı tarihe kadar olan zaman kesitini ifade eder. Türk Medeni Usul Hukuku’nda davanın hangi tarihte açıldığına ilişkin hukuki düzenleme, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu’nun 178. maddesinde yer almaktadır. Bu hükme göre, dava, dava dilekçesinin mahkeme esas defterine kaydedildiği tarihte açılmış sayılır. Bilgisayar sistemine geçen hukuk ve ticaret mahkemelerinde; dava dilekçesinin Tevzi Bürosu bilgisayarına kayıt tarihi, davanın açıldığı tarihtir. (Hukuk ve Ticaret Mahkemesi Yazı İşleri Yönetmeliği, m. 18/A,II)...” “Davanın devam ettiği süre” kavramında önemli bir husus da davanın sona erme tarihidir. Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu bağlamında, bir dava, ilke olarak, dava dilekçesi ile açılır ve mahkemece hakkında verilmiş olan kararın şekli anlamda kesinleşmesi ile birlikte son bulur; bu zaman kesiti içerisinde hukuken derdest sayılır (Tanrıver, S.: Medeni Usul Hukukunda Derdestlik İtirazı, Ankara 2007, s. 55). Mahkeme kararının şekli anlamda kesinliğinden, o karara karşı artık olağan kanun yollarına başvurulamayacağı (temyiz, karar düzeltme) anlaşılır. Örneğin, temyizi kabil olan kararlar kanun yoluna başvurma süresinin geçmesi ile şekli anlamda kesinleşir.” (Yarg. 19. H.D., 2008/5956 E., 2008/4852 K., 29.05.2008 T. Kararı, Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 268).

⁹⁵⁹ Deynekli, *Ücret Alacağının Önceliği*, s. 34.

istenecektir.⁹⁶⁰ Ayrıca geç bildirilen imtiyazlı alacaklar, bildirimden önce geçici paylaşırma yapılmışsa, bu paylaşırmaya geç bildirim nedeniyle dahil edilmeyecektir.⁹⁶¹

(3). İmtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacaklarının diğler alacaklar karşısındaki durumu

İşverenin iflası halinde imtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacaklarının diğler alacaklar karşısındaki öncelik durumu önem arz etmektedir. Nitekim, işçilik alacaklarına sadece imtiyaz tanınması, bu alacakların korunmasını sağlamaya yetmeyecektir. Dolayısıyla, hem uluslararası sözleşmelerde hem de ulusal düzenlemelerde, işçilik alacaklarına tanınan imtiyazın neticesinde bu alacakların diğler alacaklarla birlikte hangi sırayla ödeneceğı konusunda düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye'nin henüz onaylamadığı ILO'nun 173 sayılı sözleşmesinin 8. maddesinde, işçilik alacaklarına tanınan imtiyaz hakkının, diğler imtiyazlı alacakların çoğundan ve özellikle devlet alacakları ile sosyal güvenlik sisteminin alacaklarından daha yüksek bir ayrıcalık tanınması gerektiğı belirtilmiştir.⁹⁶² Sözleşmede, imtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacaklarının rehinli alacaklardan önce ödenip ödenmeyeceğı konusunda ise açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir.⁹⁶³

Türk hukukunda, İİK'da yer alan düzenlemelerin işçilik alacaklarını korumaya elverişli olup olmadığının tespiti, imtiyazlı koruma kapsamına alına işçilik alacaklarının, işverenden alacaklı olan diğler tüm alacaklar karşısındaki sırasına bağıdır. İİK'nın 206. maddesinde düzenlenen hüküm uyarınca, borçludan alacaklı olan alacaklıların alacakları, adi ve rehinli alacaklar olarak, adi alacaklar da imtiyazlı ve imtiyazsız alacaklar şeklinde sınıflandırılmıştır.⁹⁶⁴ Bunlar dışında, müflise ait eşya ve taşınmazlardan doğan kamu alacakları ile rehinli malın satış ve muhafazasından doğan masraflar ve iflas masasının iflas kararından sonra yükümlendiğı masa borçları da

⁹⁶⁰ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 350.

⁹⁶¹ Ögütçü, Çitoğlu, *İflas C. II*, s. 1011; Eriş, *İflas ve Konkordato*, 721.

⁹⁶² Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 901.

⁹⁶³ Bu konudaki tartışmalar için bkz. Alp, *Güvence*, s. 120; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 909; Aydın, *İflas*, s. 78 vd.; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 32.

⁹⁶⁴ Kuru, *İflas*, s. 3001; Pekcanitez, Atalay, Özkan, Özekes, *Ders Kitabı*, s. 484.

müflise ait malların tasfiyesi sonucunda elde edilen paradan karşılanmaya çalışılmaktadır.⁹⁶⁵

Söz konusu düzenleme uyarınca, öncelikli olarak, rehnedilmiş mallardan rehinli alacaklar ile rehinli malın satış ve muhafazasından doğan masraflar karşılanacaktır. Daha sonra, eşya ve taşınmazların aynında doğan kamu alacakları⁹⁶⁶ ile borçlunun iflasından sonra iflas idaresi tarafından akdedilen veya devam edilen sözleşmelerden doğan masa alacakları ile bu alacakların faizleri, imtiyazlı alacaklar da dahil olmak üzere, adi alacaklardan önce, öncelikli olarak ödenecektir.⁹⁶⁷ Bu alacaklar ödendikten sonra kalan meblağ adi alacaklar arasında sırasına göre dağıtılacaktır (İİK. md. 207).⁹⁶⁸ İşçilik alacakları imtiyazlı alacaklar kapsamında ilk sırada bulunduğu için, bu alacaklar, öncelikli olarak rehinli alacaklar, rehinli malın satışı ve muhafazasından kaynaklanan masraflar kamu alacakları ile masa alacakları ödendikten sonra, birinci sırada bulunan diğer imtiyazlı alacaklar ile birlikte ödenecektir.⁹⁶⁹ İmtiyazlı koruma kapsamı dışında kalan işçilik alacakları ise adi alacaklar sıralamasında son sırada yer alan imtiyazsız adi alacaklardan kabul edilecek olup, bu alacaklar öncelikli olarak ödenen alacaklar ile birinci, ikinci ve üçüncü sıradaki adi imtiyazlı alacaklardan sonra diğer imtiyazsız alacaklarla birlikte ödenecektir.⁹⁷⁰

(4). İmtiyazlı korumaya ilişkin düzenlemelerin işçilik alacaklarına etkisi

İİK'nın 206. maddesinde belirtildiği üzere, iflas kararından önceki bir yıl içerisinde doğan bütün işçilik alacakları, birinci sırada imtiyazlı alacaklardan olup, diğer adi alacaklardan önce ödenmektedir. Ancak, söz konusu düzenlemenin, uygulamada işçilik alacaklarını korumadaki işlevi tartışmaya değer bir konudur.⁹⁷¹ Nitekim, Türk hukuk sisteminde, uluslararası sözleşmelerde kabul edilenin aksine, imtiyazlı alacakların, rehinli alacaklar, masa alacakları, kamu alacakları ve rehinli malın satış ve muhafazasından kaynaklanan masraflardan sonra ödeneceğinin kabul edilmiş olması,

⁹⁶⁵ Berkin, *İflas Hukuku*, s. 290; Kuru, *İflas*, s. 3006; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 219.

⁹⁶⁶ Rehinli malın satış ve muhafazasından kaynaklanan masraflar, öncelikle rehinli malın satışından elde edilen paradan karşılanmaktadır (İİK. md. 248).

⁹⁶⁷ Kuru, *El Kitabı*, s. 1272-1273; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153.

⁹⁶⁸ Sümer, *Ücretin Korunması*, s. 232-233.

⁹⁶⁹ Saymen, *İş 1954*, s. 512; Deynekli, Kısa, *Sıra Cetveli*, s. 420; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 219.

⁹⁷⁰ Postacıoğlu, *İflas*, s. 195; Öztürk, *Güvence*, s. 112.

⁹⁷¹ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1195.

imtiyazlı alacak kapsamındaki işçilik alacaklarının çoğu zaman ödenememesine neden olabilmektedir.⁹⁷² Nitekim, masa alacakları, rehinli alacaklar ile kamu alacağı ve iflas idaresi tarafından yapılan masraflar, iflas masasının tasfiyesi ile elde edilecek olan paranın büyük bir miktarına veya tamamına denk gelmektedir.⁹⁷³

Ekonomik olarak zor durumda olan işveren, finansman gereksinimini karşılamak ve işletme veya işyerini ayakta tutabilmek için çoğu zaman kredi almaktadır. Uygulamada daha çok özel veya kamu bankaları tarafından sağlanan krediler sonucunda söz konusu kredilerin geri ödenmesinin güvence altına alınması ve sözleşme rizikosunun en aza indirilmesi amacıyla işverene ait mallar kredi veren kurum tarafından ipotek altına alınmakta veya işverene ait menkul değerler üzerinde menkul rehni tesis edilmektedir.⁹⁷⁴ Aynı şekilde, işverenin üretim için ihtiyacı olan üretim araçları ile hammadde ve diğer malzeme ve üretim girdilerini işverene satan veya kiralayanlar finansal kiralama şirketleri gibi kurum ve firmalar, satış sözleşmesinden doğan alacaklarını güvence altına almak, sözleşme rizikosunu en aza indirmek ve sözleşmeden doğan alacağını diğer tüm alacaklardan önce tahsil edebilmek amacıyla menkul rehni veya ipotek gibi özel güvence sağlayan hukuki güvencelerden yararlanmaktadır.⁹⁷⁵ Böyle bir durumda, rehin sözleşmeleriyle alacağını iflas masasında yer alan mallarla teminat altına alan alacaklılar ve iyileştirme tasfiyesinden ziyade müflisin malvarlığının tasfiye edilmesini amaçlayan iflasa ilişkin düzenlemeler karşısında işçilik alacaklarına imtiyaz tanınmak suretiyle korunmaya çalışılması anlamsızlaşabilecektir.⁹⁷⁶

İşverenden alacaklı olan çoğu alacaklı, belirtilen nedenlerle alacaklarını rehin ile teminat altına almış olduklarından, olası bir iflas halinde meydana gelecek tasfiye sürecinde elde edilen para, sadece bu alacakların alacağını karşılamaya yetecektir.⁹⁷⁷ Rehinli alacakların ve rehinli malın satış ve muhafazasından doğan masrafların karşılanması sonucunda para kalması halinde de kalan paralar ile imtiyazlı alacaklardan

⁹⁷² Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153; Özkan, *İflas*, s. 145; Öztürk, *Güvence*, s. 112; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1194.

⁹⁷³ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 914; Aydın, *İflas*, s. 75; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 208-209; Alp, *Güvence*, s. 111.

⁹⁷⁴ Özveri, *Güvence*, s. 2.

⁹⁷⁵ Öztürk, *Güvence*, s. 113.

⁹⁷⁶ Özkan, *İflas*, s. 29-30; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 908-909.

⁹⁷⁷ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 209; Özveri, *Güvence*, s. 11.

önce, masa alacakları, kamu alacakları ve iflas idaresi tarafından yapılan masraflar, faiziyle birlikte karşılanmaktadır.⁹⁷⁸ Rehinli alacaklar dışındaki özellikle kamu alacakları ile satış ve muhafaza için iflas idaresi tarafından yapılan masraflar, iflas masası açısından uygulamada ciddi bir maddi külfete neden olmaktadır.⁹⁷⁹ Bu nedenle, bu alacakların karşılanması sonucunda çoğu zaman arta kalan paranın olmaması nedeniyle imtiyaz kapsamı dışındaki işçilik alacakları bir yana, imtiyazlı işçilik alacakları dahi iflas masasından karşılanamamaktadır.⁹⁸⁰

İşçilik alacaklarının rehinli alacaklardan önce ödenmesi gerektiğinin kabul edilmesi ve bu yönde düzenleme yapılması durumu, ekonomik olarak zor durumda olan işverenin kredi veya üretim girdilerinin temininde güçlüklerle karşılaşarak, ödeme güçlüğüne düşme sürecini hızlandırıp işletmenin finansal durumunu kontrol edememe riskinin artmasına neden olacaktır.⁹⁸¹ Nitekim, maliyetlerinin çoğu işçilik alacaklarından oluşan ve finansal durumu iyi bir pozisyonda olmayan işverenlerle hiç kimse sözleşme yapmak istemeyecek ve bu durum kredi veya üretim araçlarını temin edemeyen işverenlerin daha hızlı bir şekilde iflas sürecine girmelerine neden olabilecektir.⁹⁸²

İmtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacaklarının rehinli alacaklardan sonra, ancak kamu alacağı ile iflas masası tarafından yapılan masraflardan önce ödenmesi, bu alacakların korunmasını daha elverişli hale getirebilecektir. Böyle bir durumda da iflas masasının giderlerini karşılayamayan iflas idaresinin iflas sürecini sona erdirebilmesi imkansızlaşabileceği ileri sürülebilecektir. Ancak, devletin, imtiyazlı işçilik alacaklarının öncelikli olarak ödenmesi sonucunda iflas masasında meydana gelen açığı üstlenmesi düşüncesi, hem işçinin tek geçim kaynağı olan işçilik alacaklarının korunmasını daha etkili hale getirecek hem de sosyal devlet ilkesi ile bağdaşacak bir düzenleme olacaktır.

Tüm bunların dışında, işçilik alacaklarının imtiyazlı koruma sistemiyle korunabilmesi, işverenin tasfiyeye konu malvarlığının mevcut olması halinde anlam

⁹⁷⁸ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 908.

⁹⁷⁹ Aydın, *İflas*, s. 76.

⁹⁸⁰ Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1195; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 131, dp. 313.

⁹⁸¹ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1450-1451.

⁹⁸² Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 216-217.

kazanmaktadır.⁹⁸³ İşverenin malvarlığının tasfiye sürecinde meydana gelecek masrafları karşılamaya yetmemesi veya sadece tasfiye masraflarını karşılamaya yetmesi halinde, imtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacakları da diğer alacaklar gibi iflas masasından karşılanamayacaktır.⁹⁸⁴

Ayrıca, iflas tasfiyesinin çoğu zaman uzun ve karmaşık bir süreç halini alması ve paylaştırmanın kural olarak tasfiye sonucunda yapılması, imtiyazlı koruma kapsamındaki işçilik alacaklarının uzun bir süre sonra ödenmesine neden olabilmektedir.⁹⁸⁵ Bu durum da sadece aldığı işçilik alacağı ile geçimini sağlamaya çalışan işçinin, söz konusu alacağını gecikmeksizin elde etme ihtiyacı karşısında olumsuz bir etki oluşturmaktadır. Tüm bu nedenlerle, işverenin ödeme gücüğü içine düşmesi nedeniyle ödeyemediğı ve açıkta kalan işçilik alacaklarının, işverenden bağımsız bir kurum olarak oluşturulan garanti kurumu aracılığıyla da korunması gerektiğı anlayışı ön plana çıkarılmıştır.⁹⁸⁶

3. İşçilik Alacaklarının Garanti Kurumu Aracılığıyla Korunması

a. Tarihsel Gelişimi

ILO tarafından düzenlenen 173 sayılı sözleşmede, üye ülkeler tarafından imtiyazlı koruma sisteminin yanında işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla korunma sistemine de yer verilmiştir.⁹⁸⁷ Bu çerçevede üye ülkelere, her iki koruma sisteminden birini veya her ikisini uygulanmasını seçme hakkı verilmiştir.⁹⁸⁸ Buna göre üye ülkeler mevzuatlarında, işçilik alacaklarının sadece imtiyazlı koruma aracılığı veya garanti kurumu aracılığıyla korunmasını öngörebileceğı gibi, her iki koruma sistemi aracılığıyla da korunmasını kabul edebilecektir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın işverenin ödeme gücölüğüne düşmesi halinde işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin hükümlerin düzenlendiğı 25. maddesinde de 173 sayılı sözleşmede olduğı gibi, iki farklı koruma sistemi öngörölmüş ve işçilik alacaklarının bir garanti kurumu veya diğeri bir etkili koruma biçimiyle güvence altına

⁹⁸³ Türe, *Fon*, s. 3260.

⁹⁸⁴ Alp, *Güvence*, s. 113.

⁹⁸⁵ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1449.

⁹⁸⁶ Alp, *Güvencesi*, s. 118; Özkan, *İflas*, s. 145; Türe, *Fon*, s. 3260.

⁹⁸⁷ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 178.

⁹⁸⁸ Özkan, *İflas*, s. 119.

alınması gerektiği vurgulanmıştır.⁹⁸⁹ Avrupa Birliği'nin 80/987 sayılı Yönerge'si ile bu Yönerge yerine kabul edilen 2008/94 sayılı Yönerge'sinde ise işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilik alacaklarının korunarak, bu alacakların ödenmesinin garanti edilmesi amacıyla, üye ülkeler işçilik alacaklarını garanti altına alan bir kurum kurmakla yükümlü tutulmuştur.⁹⁹⁰

Türkiye'nin onayladığı Avrupa Birliği'nin 80/987 sayılı Yönerge'de öngörülen yükümlülük doğrultusunda İşK'nın 33. maddesinde, kanunda sayılan hallerin mevcut olmasıyla ödenmeyen işçilik alacaklarının ödenmesi amacıyla İşsizlik Sigortası bünyesinde ve diğer fonlardan farklı olarak Ücret Garanti Fonu oluşturulacağı düzenlenmişti. Kanun maddesinde geçen Ücret Garanti Fonunun çalışma esaslarının belirlenmesi amacıyla çıkarılacağı belirtilen yönetmelik, 18.10.2004 tarihli 25617 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁹⁹¹

İşK'nın 33. maddesinde yer alan hüküm, 25.05.2008 tarihli 5763 sayılı Kanunun 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılarak, aynı kanunun 17. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen ek madde 1 ile yeniden düzenlenmiş ve akabinde önceki yönetmelik yürürlükten kaldırılarak, 28.06.2009 tarihinde yayınlanan 27272 sayılı Resmi Gazete'de Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği 26.05.2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir (ÜGFY. md. 12).⁹⁹²

b. Ücret Garanti Fonu

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek madde 1 hükmünde, işverenin ödeme aczine düşmesi başlığıyla işçilik alacaklarının İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında kurulacak Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanması amaçlanmıştır.⁹⁹³ Söz konusu hükme göre, *"Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde*

⁹⁸⁹ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 902-903; Özkan, *İflas*, s.123; Fındık, *Fon*, s. 10.

⁹⁹⁰ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 151.

⁹⁹¹ Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 184.

⁹⁹² Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320; Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 184-185.

⁹⁹³ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 219; Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 227; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 903; Fındık, *Fon*, s. 26.

geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur".

28.06.2009 tarihinde yayınlanan 27272 sayılı Resmi Gazete'de, işverenin ödeme güclüğüne düşmüş olması durumunda fon tarafından karşılanacak ödemelerle Ücret Garanti Fon'unun kurulması ve uygulanmasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi maksadıyla Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği çıkarılmıştır.⁹⁹⁴ 30.09.2021 tarihli 31614 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile, Ücret Garanti Fonu ile ilgili uygulamada yaşanan sorunlar bir nebze çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır.

İSK. ek madde 1 uyarınca, kanun kapsamında olan işçilerin, *"işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güclüğüne düştüğü hallerde"* ödenmeyen ücret alacakları Ücret Garanti Fonu tarafından ödenecektir.⁹⁹⁵ Kaynak Avrupa Birliği yönergeleri ile ILO'nın 173 sayılı Sözleşme'si ve 180 sayılı Tavsiye Kararı'nda ödeme güclüğü kavramı, geniş bir şekilde yorumlanmıştır. Söz konusu düzenlemelerde ödeme güclüğü kavramı, alacaklıların alacağının karşılanması amacıyla işverenin tüm malvarlığının tasfiye edilmesi, diğer bir deyişle işveren aleyhine külli takip işlemlerinin başlatılması hali ile işverenin işçilik alacaklarını karşılayacak ekonomik güce sahip olmadığı diğer haller olarak açıklanmış ve bu hallerin kapsamının belirlenmesi üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmıştır.⁹⁹⁶ Türk hukukunda da imtiyazlı koruma sisteminin aksine, İSK.'da ödeme güclüğü hali sadece iflas kurumu ile sınırlandırılmamış ve işveren hakkında konkordato ilan edilmesi, işveren aleyhine aciz vesikası alınmış olması, işverenin iflasına veya verilen iflasın ertelenmesine⁹⁹⁷ karar verilmiş olması hallerinde işçilerin ödenmeyen bazı işçilik alacaklarının Fon tarafından karşılanacağı kabul edilmiştir.⁹⁹⁸

⁹⁹⁴ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 113; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 152.

⁹⁹⁵ Narter, *Ücret*, s. 27; Sümer, *İş 2016*, s. 85; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 221.

⁹⁹⁶ Özkan, *İflas*, s. 29-30.

⁹⁹⁷ İflasın ertelenmesi kurumu, 15.03.2018 yürürlük tarihli 7101 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

⁹⁹⁸ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320; Özkan, *İflas*, s. 55; Doktrinde, işçinin Ücret Garanti Fonuna başvurabilmesi için işveren hakkında sadece kanun ve yönetmelikte belirtilen iflas, acz hali, konkordato

c. İşverenin İflası Halinde Ödenmeyen İşçilik Alacaklarının Ücret Garanti Fonu Tarafından Karşılanmasının Şartları

İSK.'nın ek 1. maddesi uyarınca, işveren hakkında konkordato kararı verilmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya işverenin iflasına veya iflasının ertelenmesine karar verilmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşerek işçilik alacaklarını karşılayamaması halinde ödenmeyen bir kısım işçilik alacakları İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında kurulan Ücret Garanti Fonu tarafından ödenecektir.⁹⁹⁹ ÜGFY.'nin 1. maddesinde yönetmeliğin amacı "*işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde fondan yapılacak ödemeler ile Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esasların*" düzenlenmesi olarak belirtilmiştir. Söz konusu hükümde işverenin iflas etmesi hali de ödeme güçlüğüne düşme olarak kabul edildiğinden, iflas kararıyla birlikte işçilik alacakları ödenmeyen işçi, Ücret Garanti Fonundan yararlanabilecektir.

İşverenin iflas etmesi halinde, ödenmeyen işçilik alacakları her durumda fon tarafından karşılanmamakta olup, işçilerin bu fondan yararlanabilmesi için bazı şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir. Ayrıca, işverenin iflası halinde fon tarafından karşılanacak olan işçilik alacakları tür ve süre yönünden kısıtlanmıştır. Buna göre, sadece kanun ve yönetmelikte belirtilen işçilik alacakları, mevzuatta öngörülen süreyle sınırlı olmak üzere ödenecektir.

(1). İşverenin iflasının ispatı

İşverenin iflasına karar verilmesiyle birlikte, ödenmeyen işçilik alacaklarının fondan karşılanması, mahkemece verilen iflas kararının veya İİK'nın 166. maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ile iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesinin işçi tarafından -mücbir sebepler dışında- bizzat Türkiye İş Kurumu'na teslim edilmesi gerekmektedir (ÜGFY. md. 8/1-b).¹⁰⁰⁰ İşçi

gibi hallerin gerçekleşmesi değil, daha kapsamlı bir kavram olan, ödeme güçlüğüne düşme halinin Türk hukukunda benimsenmesi gerektiği ileri sürülmüştür. (Türe, *Fon*, s. 3269-3270; Özkan, *Ödeme Güçlüğü*, s. 157; Ayrıca bkz., Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 186-187).

⁹⁹⁹ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 229; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 113; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 180.

¹⁰⁰⁰ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 222; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 114; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 152-153; Öztürk, *Güvence*, s. 124; Deynekli, *İflasın Etkisi*, s. 46; Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 185; Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 141; Görücü, *Fon*, s. 97; Doktrinde, başvurunun, başvuru yapılacak ücretin zamanaşımı süresi dolmadan yapılması gerektiği, aksi halde Fon tarafından zamanaşımı def'i hakkını

alacak belgesi, *"işçinin ücret alacağını aylar itibariyle gösteren belge olarak"* tanımlanmıştır (ÜGFY. md. 4/1-b).

İşçi alacak belgesinde başvuruda bulunan işçinin almış olduğu net ücretinin belirtilmiş olması gerekmektedir (ÜGFY. md. 9/1).

İşçi tarafından Kuruma ibraz edilecek olan işçi alacak belgesinin, işverenin iflasına karar verildiği tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olması gerekmektedir (ÜGFY. md. 9/1).¹⁰⁰¹ Buna göre, işverenin iflasına karar verilmesinden sonra hak edilen ücret alacakları fon tarafından karşılanmayacaktır.

İşçi alacak belgesinin iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanması gerekmektedir.¹⁰⁰² Bu durumun gerçekleşmesi, işçi tarafından ödenmeyen işçilik alacaklarının, alacakların ödenmediğini gösteren bilgi ve belgelerle birlikte iflas masasına bildirilmesi gerekmektedir. Nitekim iflas dairesi, iflas masasına bildirilmeyen alacakları resen araştırmakla yükümlü değildir. Bu nedenle, iflas dairesinin iflas masasına bildirilmeyen işçilik alacakları hakkında, bu alacakların varlığını onaylayarak işçi alacak belgesi düzenlemesi mümkün değildir.

İşçi tarafından iflas masasına bildirilen ancak iflas dairesi tarafından onaylanmayan işçilik alacakları da fon tarafından karşılanmayacaktır. İflas dairesi tarafından onaylanmayan işçilik alacakları hakkında işçinin iflas masasına karşı dava açması ve davanın işçi lehine sonuçlanması halinde, işçilik alacağı ile ilgili verilen mahkeme ilamının işçi alacak belgesi yerine geçip geçmeyeceği konusunda kanun ve yönetmelikte açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Aynı şekilde, iflas kararından önce işçi tarafından işçilik alacaklarının tespiti ve tahsili amacıyla açılan davanın işçi lehine sonuçlanması halinde, verilen mahkeme ilamının işçi alacak belgesi yerine geçip geçmeyeceğine dair bir düzenleme de bulunmamaktadır. 30.09.2021 tarihinde yapılan değişiklikle birlikte Yönetmeliğin 9. maddesinin 1. fıkrasına eklenen cümlede, *"ücret alacağının tespitinde işverene ulaşılamaması halinde, ücret alacağını dönem ve miktar itibariyle belirten kesinleşmiş mahkeme kararı"* nın işçi alacak belgesi yerine geçeceği

kullanabileceği ileri sürülmüştür (Akyiğit, C. II, s. 1559). Ancak, doktrinde ileri sürülen başka bir görüşe göre, zamanaşımı def'i sadece hak sahibi tarafından ileri sürülebilen bir hak olup, bu hakkın üçüncü kişi sayılan Fon tarafından ileri sürülmesi mümkün değildir. (Türe, Fon, s. 3273).

¹⁰⁰¹ Sümer, *İş 2016*, s. 85; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 114; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 904; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1188.

¹⁰⁰² Tiryaki, *Fon*, s. 260; Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 141-142.

kabul edilmiştir. Kanaatimizce, işçinin ödenmeyen işçilik alacaklarının tespiti ve tahsili amacıyla açtığı davada, mahkeme tarafından ücret alacağını dönem ve miktar itibarıyla belirten nitelikte bir ilam vermesi halinde, söz konusu ilamın işçi alacak belgesi yerine geçmesi yerinde bir uygulama olacaktır.¹⁰⁰³ Kanımızca; böyle bir uygulamanın kabulü ile işçinin karmaşık bir yapısı bulunan iflas süreciyle muhatap olmayarak doğrudan Kuruma başvurabilmesi, işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla korunmasını da daha işlevsel hale getirecektir. Nitekim işçi, sadece elindeki mahkeme ilamı ve işverenin iflas ettiğini gösteren mahkeme kararı veya ilanı Kuruma ibraz ederek fondan yararlanabilecektir.

(2). İşçinin İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişilerden olması

İSK.'nın ek 1. maddesi uyarınca, söz konusu kanuna göre sigortalı sayılan ve hizmet akdine tabi olarak çalışanların, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işverenin iflası ya da diğer ödeme güçlüğü halleri nedeniyle ödenmeyen ücret alacakları Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanmaktadır.¹⁰⁰⁴ İlgili kanun metninde, işverenin iflası nedeniyle ödenmeyen ücret alacaklarının fon tarafından karşılanması, talepte bulunan çalışanın sigortalı sayılan kişilerden olmasına bağlanmıştır.¹⁰⁰⁵ Aynı şekilde, ÜGFY.'nin 2. maddesinde de söz konusu yönetmelikte yer alan hükümlerin, İSK. kapsamına giren sigortalılar hakkında uygulanacağı belirtilmiştir.

İSK.'nın 46. maddesinde geçen sigortalı kavramının tanımı ise aynı kanunun 47. maddesinde yapılmıştır. Söz konusu maddenin d bendine göre sigortalı, İSK. kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse olarak tanımlanmıştır (İSK. md. 47/1-d).¹⁰⁰⁶ Belirtmek gerekir ki, işsizlik sigortasının, işçi, işveren veya devlet payının herhangi bir sebeple ödenmemiş olması halinde dahi işçi söz konusu fondan yararlanabilecektir.¹⁰⁰⁷ Nitekim ilgili kanun maddesinde, çalışanların sigortalı sayılan

¹⁰⁰³ Aydınalp, *Konkordato*, s. 508-509; Öztürk, *Güvence*, s. 124.

¹⁰⁰⁴ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 904; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 220.

¹⁰⁰⁵ Sümer, *İş 2016*, s. 85; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 113; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320.

¹⁰⁰⁶ Türe, *Fon*, s. 3264.

¹⁰⁰⁷ Tiryaki, *Fon*, s. 255; Görücü, *Fon*, s.94.

kişilerden olması yeterli kabul edilmiş ve bu durum işsizlik sigortasının ödenip ödenmemesine bağlanmamıştır.

İSK.'nın 46. maddesinde işsizlik sigortasının amacı, işsizlik sigortasına ilişkin kuralların ve uygulama esaslarının düzenlenmesi ve söz konusu kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesinin sağlanması olarak düzenlenmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında ise bu kanun kapsamında sigortalı sayılan çalışanlar açıklanmıştır. Söz konusu fıkra SSGSSK.'nın 4. maddesinin a bendi kapsamında iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler de kapsama alındığından, bu kanunda düzenlenen hükümler İŞK'da düzenlenen iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçilere de uygulanmaktadır (İSK. md. 46/2). İş sözleşmesinin sona ermiş olması fondan yararlanma açısından önem arz etmemektedir (ÜGFY. md. 8/1).

(3). İşçinin son bir yıl içerisinde aynı işyerinde en az bir gün çalışmış olması

ÜGFY.'nin değişiklikten önceki 9. maddesinin 2. fıkrasında, işçinin fondan yararlanabilmesi için, işverenin iflasına karar verildiği tarihten önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olması gerektiği belirtilmiştir¹⁰⁰⁸, ancak fondan yararlanabilmek için işçinin söz konusu süre içerisinde çalışması gerektiği asgari süre ile ilgili herhangi bir ibareye yer verilmemişti. Türkiye İş Kurumu tarafından daha sonra hazırlanan "İşlemler El Kitabı"nda, işçinin belirlenen bir yıllık süre içerisinde aynı işyerinde en az bir gün süreyle çalışmış olması gerektiği belirtilmiştir.¹⁰⁰⁹

30.09.2021 tarihinde yapılan değişiklikle birlikte, Türkiye İş Kurumu tarafından kabul edilen bu husus, yönetmeliğin 9. maddesinin 2. fıkrasına eklenmiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, işçinin Ücret Garanti Fonundan yararlanabilmesi için, işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten evvelki bir yıl içerisinde aynı işyerinde en az bir gün süreyle çalışmış olması gerekmektedir.¹⁰¹⁰

Yönetmelikte yapılan değişiklik öncesinde, bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmayacak olan durumların belirtilmemiş olması, uygulamada fondan yararlanmayı

¹⁰⁰⁸ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 221; Sümer, *İş 2016*, s. 85; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 905; Öztürk, *Güvence*, s. 124; Nacar, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 34.

¹⁰⁰⁹ Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 228.

¹⁰¹⁰ Tiryaki, *Fon*, s. 256.

imkansız hale getirmiştir.¹⁰¹¹ Nitekim, özellikle işçilik alacağının tespiti ve tahsili veya işverenin iflasına karar verilmesi amacıyla açılan davaların genel olarak bir yıldan fazla sürmesi ve dava sürelerinin, kanun ve yönetmelikte öngörülen bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmayacağına dair herhangi bir hükme yer verilmemiş olması nedeniyle, son bir yıl içerisinde çalışmış olma şartının yerine getirilmiş olmasını imkansız hale getirmiş ve bu durum doktrinde de eleştirilmiştir.¹⁰¹² 30.09.2021 tarihinde yapılan değişiklikle birlikte, işverenin iflasına karar verilmesi veya geçici mühlet kararı verilmesi gibi, işverenin ödeme güçlüğüünün belirlenmesi amacıyla açılan davalar ile ücret alacağının tespiti amacıyla açılan davalarda, davanın açıldığı tarih ile karar tarihi arasında geçen sürelerin son bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmayacağı kabul edilmiştir (ÜGFY. md. 9/2). Söz konusu düzenlemenin, Kurum tarafından hazırlanan El Kitabı yerine kanuni bir düzenlemeye dayandırılmış olması, söz konusu uygulamayı yasal bir zemine kavuşturmuştur.

12.10.2017 tarihinde kabul edilen 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe giren 3. maddesi uyarınca işçilik alacaklarının tespiti ve/veya tahsili amacıyla açılan davalarda arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak kabul edilmiştir (İMK. md. 3). Söz konusu hüküm gereğince, işverenden alacağı olan işçinin dava yoluyla alacağını talep edebilmesi, öncesinde arabuluculuk kurumuna başvurmuş olmasına bağlanmıştır. ÜGFY.'de, bir yıllık sürenin hesabında işverenin ödeme güçlüğüünün belirlendiği davalar ile ücret alacağının tespit edildiği davalarda, sadece davanın açıldığı tarih ile karar tarihi arasında geçen sürenin son bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınacağı belirtilmiş, ancak işçinin dava şartı olarak arabuluculuk kurumuna başvurması nedeniyle geçen sürelerle ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Söz konusu değişiklikle birlikte arabuluculuk kurumuna başvurma süreci, ileride açılacak olan iş davasının bütünleyici ve tamamlayıcı bir parçası yapılmıştır. İMK.'nın 3. maddesinin 17. fıkrasında, arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımının duracağı ve hak düşürücü sürenin işlemeyeceği belirtilmiştir. Kanaatimizce, arabuluculuk kurumuna

¹⁰¹¹ Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 185; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 905.

¹⁰¹² Nacar, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 34-35; Türe, *İflas*, s. 153; Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 185-186; Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 275; Yorulmaz, *Ödeme Güçlüğü*, s. 228-229; Aksi görüş için bkz., Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 139-140.

başvurunun dava şartı olarak kabul edilmesi ve dava aşamasında olduğu gibi, arabuluculuk sürecinde de zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin işlememesi, her ne kadar yönetmelikte belirtilmemiş olsa da dava şartı olan arabuluculuk kurumuna başvuru tarihi ile son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürenin, son bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmaması gerekmektedir. Bu durum, işçilerin ödenmeyen alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla koruma altına alınmasını daha işlevsel hale getirecektir.

İşveren hakkında yetkili Asliye Ticaret Mahkemesince iflas kararının verildiği tarih, geriye dönük olarak bir yıllık sürenin başlangıç tarihi kabul edilecektir. Bir yıllık sürenin hesabında, işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarih dikkate alınmaktadır.¹⁰¹³ Buna göre, iş sözleşmesinin düzenlendiği tarih ile fiili olarak işe başlama tarihinin farklı olduğunun ileri sürülerek fiili çalışma gününün daha önceki bir tarihte olduğunun ispat edilmesi durumunda, fiili çalışma tarihi başlangıç tarihi olarak kabul edilecektir. İşçinin fiili olarak çalıştığı süreler dışında, hafta tatili, ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil günleri gibi çalışmış sayılan günler ile zorlayıcı nedenlerin varlığı gibi iş sözleşmesinin askıda olduğu dönemler bir yıllık süreye dahil edilecektir. Netice itibarıyla, işverenin iflası kararından itibaren geriye dönük olarak işçinin fiili olarak çalıştığı, çalışmış sayıldığı ve iş sözleşmesinin zorlayıcı nedenlerle askıda olduğu günler, bir yıllık sürenin hesaplanmasında dikkate alınacaktır.

Belirtmek gerekir ki, 2008/94 sayılı Yönerge'de, hem Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda, hem de ILO tarafından düzenlenen 173 sayılı sözleşmede, garanti kurumunda yararlanabilmek için işçinin son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışıyor olması şartı aranmamaktadır.¹⁰¹⁴ Ancak, bunun yerine söz konusu düzenlemelerde, asgari olarak belirlenen bir dönem içerisinde doğan ve asgari bir süre ile sınırlandırılan işçilik alacaklarının garanti kurumu tarafından karşılanacağı kabul edilmiştir. Örneğin, AB'nin 2008/94 sayılı Yönerge'sinde, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden veya iş sözleşmesinin bu nedenle sona ermesinden önceki asgari altı aylık bir sürenin referans alınması halinde, bu süre içerisinde hak edilen asgari üç aylık işçilik alacaklarının garanti kurumu tarafından ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir.

¹⁰¹³ Türe, *Fon*, s. 3271.

¹⁰¹⁴ Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 188-189; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 903.

Bu haliyle, Türk Hukukunda yer alan düzenleme, Türkiye'nin onayladığı 2008/94 sayılı Yönerge ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 25. maddesinde yer alan düzenlemelerle uyum halinde olmadığı görülmektedir. İSK. ve ÜGFY.'de yer alan düzenlemede öngörülen bir yıllık süre içerisinde en az bir gün çalışmış olma şartının kaldırılması, hem işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla korunma sisteminin daha işlevsel hale getirecek hem de garanti kurumuna ilişkin düzenlemeleri Türkiye'nin onayladığı uluslararası sözleşmelere daha uygun hale getirecektir.¹⁰¹⁵ Nitekim, işverenden olan alacağı ödenmeyen ve işverenin iflasına karar verildiği tarihten geriye dönük olarak bir yıllık süre içerisinde işverene ait işyerinde en az bir gün çalışmamış olan işçi Fondan yararlanamayacaktır. Bu durum, uygulamada çoğu işçilik alacağının garanti kurumuyla koruma altına alınmasına engel olmaktadır.

(4). İşçinin ödenmeyen ücret alacağının bulunması

İSK.'nın ek 1. maddesi uyarınca Ücret Garanti Fonundan ödeme yapılabilmesi, ödenmeyen ücret alacaklarının bulunması gerekmektedir. ÜGFY.'nin 4. maddesinde ise ücret alacağı, işçinin iş sözleşmesinden doğan ve işveren hakkında iflas kararı verilmiş ya da işveren hakkında konkordato ilan edilmiş olması nedeniyle ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki ödenmeyen ücret alacakları olarak tanımlanmıştır (ÜGFY. md. 4/1-e).¹⁰¹⁶

İşçilik alacakları, ücret alacakları ile tazminat alacaklarından oluşmaktadır. Ücret alacakları ise temel ücret alacağı, ücret ekleri alacağı ve diğer ücret alacakları olarak sınıflandırılmaktadır. İlgili kanun ve yönetmelikte Fon tarafından ödeme yapılabilmesi için aranan işçilik alacağı, temel ücret alacağı olarak kabul edilmiştir.¹⁰¹⁷ Nitekim, ÜGFY.'nin 4. maddesinin e bendi ile 9. maddesinde, ücret alacağının temel ücrete ilişkin alacakları kapsadığı belirtilmiştir.¹⁰¹⁸ Görüldüğü üzere, Fon tarafından

¹⁰¹⁵ Türe, *İflas*, s. 154-155; Nitekim, AB.'nin 2008/94 sayılı yönergesinin 2. maddesinin 3. fıkrasında, üye ülkelerin, işçilerin hak etmiş olduğu işçilik alacaklarının garanti kurumu tarafından karşılanması için, asgari bir hizmet süresi belirleyemeyeceği açık bir şekilde belirtilmiştir. (Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1479).

¹⁰¹⁶ Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 113-114; Sümer, *İş 2016*, s. 85.

¹⁰¹⁷ Narter, *Ücret*, s. 27; Sümer, *İş 2016*, s. 85; Demircioğlu, *İş Yasası*, s. 114; Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320, dp. 195; Keser, *İflas ve Konkordatonun Etkisi*, s. 1188; Görücü, *Fon*, s. 93; Çopuroğlu, *Ücretin Korunması*, s. 277.

¹⁰¹⁸ Öztürk, *Güvence*, s. 124; Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 142.

karşılancak işçilik alacakları kapsam yönünden sınırlandırılmıştır. Buna göre, ödenmeyen tüm işçilik alacakları Fon tarafından karşılanmamakta olup, sadece işçinin ödenmeyen temel ücret alacağı koruma kapsamına alınmış, ücret ekleri, diğer ücret alacakları ve tazminat alacakları ise koruma kapsamı dışında bırakılmıştır.¹⁰¹⁹ Söz konusu düzenleme, ILO'nun 173 sayılı Sözleşme'si ile Türkiye'nin onayladığı AB.'nin 2008/94 sayılı Yönerge'si ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 25. maddesinde yer alan düzenleme ile uyumlu olmayıp, Fon tarafından karşılanacak olan işçilik alacaklarının kapsamı daha dar olarak kabul edilmiştir.

173 sayılı Sözleşme'nin 12. maddesinde, ücret alacakları, yıllık ücretli izin alacakları, ücretli izin alacakları ve kıdem tazminatı alacağının garanti kurumu aracılığıyla koruma altına alınacağı kabul edilmiştir. AB.'nin 2008/94 sayılı Yönerge'sinin 3 ve 4. maddesinde, kıdem ve diğer tazminat alacakları da dahil olmak üzere, tüm işçilik alacaklarının garanti kurumu tarafından karşılanması gerektiği kabul edilmiş, ancak tazminat alacaklarının belirlenmesi ve sınırlandırılması üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 25. maddesinde ise geniş anlamda ücret alacakları, yıllık izin ücreti alacağı ve diğer ücretli izin alacaklarının garanti kurumu tarafından karşılanacağı kabul edilmiştir.

Türk hukukunda ödenmeyen işçilik alacaklarından sadece temel ücret alacağının Fon tarafından karşılanacağına dair getirilen sınırlama dışında, karşılanacak ücret alacağı süre yönünden de sınırlandırılmıştır. Buna göre, işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan ve müflis işveren tarafından ödenmeyen ücret alacaklarından sadece 3 aylık süreye denk gelen kısmı Fon tarafından karşılanacaktır (İSK. ek md. 1; ÜGFY. md. 4/1-e).¹⁰²⁰ Söz konusu 3 aylık süreyi aşan temel ücret alacağı ile ödenmeyen diğer işçilik alacakları, işverenin iflası halinde imtiyazlı koruma kapsamındaysa iflas masasına bildirilerek imtiyazlı alacak kapsamına alınabilecektir. Bu kapsamda olmayan işçilik alacakları ise imtiyazsız adi alacak olarak iflas masasına bildirilebilecektir.

¹⁰¹⁹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 152; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 905; Fındık, *Fon*, s. 97; Türe, *Fon*, s. 3273.

¹⁰²⁰ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320; Narter, *Ücret*, s. 27; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 221; Süzek, *Ücretin Ödenmemesi*, s. 218; Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 143; Özgür Oğuz, "Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşullarına İlişkin Genel Değerlendirme" (*Fon*), *Legal Hukuk Dergisi*, C. 17, S. 193 (2019), s. 230.

Fon tarafından karşılanacak üç aylık temel ücret alacağının, işverenin iflasına karar verildiği tarihten veya iş sözleşmesi daha önceden sona erdiyse sona erme tarihinden önce doğmuş olması gerekmektedir.¹⁰²¹ Bu nedenle, iflas kararından sonra işçinin hak ettiği ücret alacakları Fon tarafından karşılanmayacaktır. Bunun dışında, üç aylık ücret alacağının hangi döneme denk geldiğinin, diğer bir deyişle tahakkuk tarihinin bir önemi bulunmamaktadır.¹⁰²² Buna göre, işverenin iflas ettiği veya iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önce, zamanaşımına uğramamış olması ve diğer şartların da gerçekleşmiş olması kaydıyla, ödenmeyen üç aylık tüm işçilik alacakları Fon tarafından karşılanabilecektir.¹⁰²³

Fondan karşılanacak üç aylık ücret alacağının hesaplanmasında, işçinin aldığı günlük net ücret alacağı dikkate alınmaktadır (ÜGFY. md. 9/3). Buna göre, SSGSSK.'nın 80. maddesi uyarınca tespit edilen işçinin prime esas kazancından¹⁰²⁴ prim, gelir ve damga vergisi kesintileri yapıldıktan sonra kalan net ücretin otuzda biri, günlük net ücret olarak kabul edilecektir.¹⁰²⁵ SGK'ya bildirim yapılmış olan ve çalışılmadan hak kazanılan ücretli izin alacağı, ulusal bayram ve genel tatil alacağı,

¹⁰²¹ Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 221; "... Bütün bunların yanında iflas kararı verilen işyerinin iflas davasının açıldığı tarihte ödeme güçlüğüne düştüğünün kabulü de hayatın olağan akışına uygun bir durumdur. Her ne kadar 4447 sayılı yasada tahdidi olarak iş verenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumları sayılmış ise de Yargıtay'ın yerleşik içtihatları doğrultusunda iş veren ile ilgili iflas davasının açılması tarihinde ödeme güçlüğüne düştüğünün kabul edildiği, zira iflas davası açılmasının da bir tür aciz belgesi niteliğinde bulunduğu sabittir. Hal böyle olunca 4447 s y nın 4. Maddesi hükümlerine uygun olarak açıldığı ve davacının son üç aylık net ücretinin garanti fonundan karşılanması yönünde verilen mahkeme kararı usul ve yasaya uygun bulunmuş olup, davalı vekilinin buna ilişkin istinaf talebinin reddi gerekmiştir." (Bursa BAM., 3. H.D., 2018/3435 E., 2019/601 K., 08.03.2019 T. Kararı, www.lexpara.com.tr, Erişim Tarihi, 16.11.2021).

¹⁰²² Aydınalp, *Konkordato*, s. 508.

¹⁰²³ Korkusuz, *Fon*, s. 1341; İşçi tarafından yapılan başvurunun Kurum tarafından reddedilmesi halinde, işçilerin redde karşı başvurabileceği hukuki yollara ilişkin kanun ve yönetmelikte herhangi bir hükme yer verilmemiştir. İSK.'nın 54. maddesinin 2. fıkrasında yer alan genel hükümde, sigortalıların Kuruma verilen görevlerle ilgili olan itirazları, ilgili işlemin tebliği tarihinden itibaren 15 gün içinde ilgili Kuruma yapacağı belirtilmiştir. Ayrıca doktrinde, başvurunun reddine karşı işçilerin iş mahkemelerinde dava açabileceği de ileri sürülmüştür (Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 187-188).

¹⁰²⁴ Prime esas kazancın belirlenmesinde, "Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları" dışında yapılan tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazanç tabi tutulmaktadır (SSGSSK. md. 80/1-c).

¹⁰²⁵ Oğuz, *Fon*, s. 224-225; Tiryaki, *Fon*, s. 258.

hafta tatili alacağı ile fazla çalışma ücreti alacaklarından talep edilen aya ilişkin olanları da günlük net ücretin hesaplanmasında dikkate alınmaktadır.¹⁰²⁶

Belirlenen günlük ücret alacağı, SSGSSK.'nın 82. Maddesinde¹⁰²⁷ belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamayacaktır (ÜGFY. md.9/3).¹⁰²⁸ SSGSSK.'nın ilgili maddesi uyarınca, 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç üst sınırı, asgari ücretin otuzda biri olan günlük kazanç alt sınırının 7,5 katını aşamayacaktır (SSGSSK. md. 82/1). Buna göre, Fon tarafından işçiye yapılacak olan ödeme, bir ay için aylık asgari ücretin 7.5 katını aşamayacaktır.

Kurum tarafından istenen evrakların işçi tarafından teslim edilmesiyle talep edilen ücret alacağı, Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenecektir (ÜGFY. md. 9/4). Kurum tarafından yapılan ödemenin işverenden her durumda rücu edileceğine dair kanun ve yönetmelikte bir düzenleme bulunmamaktadır. ÜGFY.'nin 9. maddesinin 10. fıkrasında düzenlenen hüküm uyarınca, işverenin iflasına ilişkin verilen kararın istinaf veya temyiz aşamasında bozularak iflasın iptaline karar verilmesi halinde, Kurum tarafından yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden rücu edilecektir (ÜGFY. md. 9/10).¹⁰²⁹ Ayrıca, işçi veya işverenin kusur veya kastından kaynaklandığı tespit edilen fazla veya yersiz ödemeler de yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilecektir (ÜGFY. md. 9/11). Bunlar dışında, Kurum tarafından yapılan ödemelerin işverenden rücu edileceğine dair herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığından, Ücret Garanti Fonu tarafından yapılan ödemeler nedeniyle işverene rücu edilemeyeceği kabul edilmektedir.¹⁰³⁰

¹⁰²⁶ Tiryaki, *Fon*, s. 257; Çil, *Ücretin Ödenmemesi*, s. 1292-1293.

¹⁰²⁷ SSGSSK'nın 82. maddesine göre, *"Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 7,5 katı, ancak sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri için 3 katıdır."*

¹⁰²⁸ Narmanlıoğlu, *Ferdi İş İlişkileri*, s. 320-321; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 905; Öztürk, *Güvence*, s. 126.

¹⁰²⁹ "...Davalı işverenin açmış olduğu iflasın ertelenmesi davasından feragat etmesi ve dosyadaki bilgi ve belgeler kurumun 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..." (Yarg. 22. H.D., 2013/21935 E., 2014/37328 K., 30.12.2014 T. Kararı, Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 144).

¹⁰³⁰ Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 143.

(5). Fon kaynaklarının yeterli olması

Ücret alacaklarının korunması amacıyla Ücret Garanti Fonu tarafından yapılacak olan ödeme, Fon kaynakları ile sınırlı tutulmuştur (ÜGFY. md. 9/5).¹⁰³¹ Buna göre, işverenin iflası kararıyla birlikte ödenmeyen ücret alacağını garanti kurumu aracılığıyla elde etmek isteyen işçiye, Fonda yeterli paranın olmaması halinde ödeme yapılmayacaktır.¹⁰³²

Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuştur (md. 4/1-a). Yönetmeliğin 6. maddesinde fonun gelirlerinin, işveren tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin¹⁰³³ işveren payına düşen miktarının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluştuğu belirtilmiştir.¹⁰³⁴ Bunun dışında, Ücret Garanti Fonuna devletin hiçbir katkısı bulunmamaktadır. 2021 itibariyle işçilere ödenecek asgari ücret miktarının brüt tutarı 3.577,50 TL olup, söz konusu tutarın %2'si, yani 71,55 TL işveren payı olarak işsizlik sigortası primine aktarılmaktadır. Ücret Garanti Fonu, söz konusu bedelin yıllık toplamının sadece yüzde biri (8,586 TL) ve yüzde birlik kısımdan elde edilen kazançlardan oluşmaktadır.

d. Ücret Garanti Fonuna İlişkin Düzenlemelerin İşçilik Alacaklarına Etkisi

İşçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla koruma altına alınmasında, bu alacakların işverenin, iflas gibi ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde korunması amaçlanmış ve imtiyazlı koruma sisteminin bir alternatifi veya destekleyicisi olarak ileri sürülmüştür. 173 sayılı Sözleşme' ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal şartında, üye ülkelere her iki koruma sisteminden birini veya aynı anda her ikisini seçme hakkı

¹⁰³¹ Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 153; Nacar, *İmtiyazlı Alacaklar*, s. 39; Fındık, *Fon*, s. 28; Tiryaki, *Fon*, s.254; Görücü, *Fon*, s. 94.

¹⁰³² Korkusuz, *Fon*, s. 1134.

¹⁰³³ İSK'nın 49. maddesine göre, "...İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır. İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır."

¹⁰³⁴ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 227-228; Sümer, *İş 2016*, s. 85; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 152; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 220; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 903-904; Süzek, *Ücretin Ödenmemesi*, s. 218; Fındık, *Fon*, s. 26-27; Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 185; Yiğit, *Ücret Garanti Fonu*, s. 137.

tanınmıştır.¹⁰³⁵ AB.'nin 80/987 sayılı Yönerge'si ile bu Yönerge'nin güncellenmiş hali olan 2008/94 sayılı Yönerge'de ise işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin olarak sadece garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.¹⁰³⁶ Tüm sözleşme ve yönergelerde, üye ülkeler tarafından söz konusu sözleşme ve yönergelere bağlı olarak yapılacak düzenlemelerin, işçilik alacaklarının sosyal olarak kabul edilebilir bir seviyenin altına inmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Kanaatimizce; garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemi, imtiyazlı koruma sistemine göre işçiler açısından daha rahat ve daha sağlam bir güvence sağlamaktadır.¹⁰³⁷ Nitekim, mevzuatta öngörülen şartların gerçekleşmiş olmasıyla işçilik alacakları, garanti kurumu tarafından doğrudan ödenmektedir. Böylelikle işçiler, işverenin iflası halinde, uzun süren iflas sürecinin karmaşıklığından kurtulmakta ve hak ettiği işçilik alacaklarını çok daha kısa sürede elde etmektedir. Bu nedenle, garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminin, imtiyazlı koruma sistemine göre daha kapsamlı ve işlevsel hale getirilmesi, işçilik alacaklarının korunma düzeyini önemli ölçüde artıracaktır.

Türk hukukunda işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla korunmasına ilişkin düzenlemeler incelendiğinde, kanaatimizce yukarıda ele alınan bazı düzenlemeler, işçilik alacaklarının korunması noktasında uluslararası sözleşmelerde kabul edilen anlayışın uzağında kalmaktadır. Nitekim, işverenin iflası halinde ödenmeyen işçilik alacaklarının Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanacağına ilişkin kanun ve yönetmelikte yer alan hükümler nedeniyle, uygulamada çoğu işçilik alacaklarının kapsam dışında kaldığı ve bu nedenle Ücret Garanti Fonundan yararlanan işçi sayısının çok az olduğu kabul edilmektedir.¹⁰³⁸ Böyle bir durumla karşılaşan işçiler, yeniden imtiyazlı koruma sistemine yönlendirilmekte ve iflas sürecinin karmaşıklığı ile diğer alacaklılar karşısında alacağını elde edememe riskiyle karşı karşıya bırakılmaktadır.

ILO'nun 173 sayılı Sözleşme'si ile Türkiye'nin onaylamış olduğu AB. yönergeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 25. maddesi karşısında, Türk hukukunda

¹⁰³⁵ Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 901; Özkan, *İflas*, s. 119; Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 28.

¹⁰³⁶ Fındık, *Fon*, s. 14.

¹⁰³⁷ Öztürk, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 1452.

¹⁰³⁸ Ertürk, *Ücret Garanti Fonu*, s. 185-186; Türe, *İflas*, s. 146.

ÜGFY.'de yer alan düzenlemelerin, işçilik alacaklarının sosyal olarak kabul edilebilir bir düzeyde koruduğunu söylemek güçtür. Nitekim, işverenin iflas etmesi ve özellikle iflas kararıyla birlikte iş ilişkisinin sona erdirildiği hallerde, işçinin işçilik alacaklarının büyük bir kısmı yıllık izin ücreti alacağı, fazla çalışma ücreti alacağı gibi diğer ücret alacakları ile kıdem ve ihbar tazminatı gibi tazminat alacaklarından oluşmaktadır. İSK. ve ÜGFY.'de yer alan düzenlemeler uyarınca, sadece temel ücret alacağının Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanacak olması, ödenmeyen işçilik alacaklarının büyük bir kısmını koruma kapsamı dışında bırakmaktadır.¹⁰³⁹ İmtiyazlı koruma sisteminin alternatifi olarak kabul edilen ve işçilik alacaklarını daha sağlıklı, pratik ve sağlam bir şekilde korumayı sağlayan garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminde¹⁰⁴⁰, koruma altına alınan işçilik alacaklarının sadece temel ücret alacağıyla sınırlandırılması, çoğu zaman işçiler açısından hiçbir anlam ifade etmeyecek düzeyde bir ödemenin yapılmasına neden olmaktadır.

2008/94 sayılı Yönerge'nin 1. maddesinin 2. fıkrasında ve diğer uluslararası sözleşmelerde, garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemi ile birlikte işçilik alacaklarının imtiyazlı koruma sistemi gibi başka koruma sistemleriyle korunması halinde bazı işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemi dışında bırakılacağı kabul edilmiştir.¹⁰⁴¹ Söz konusu düzenleme, iki koruma sisteminin uygulandığı Türk hukukundaki düzenlemelerin uluslararası sözleşme ve yönergelerle uygun olduğu düşüncesini akla getirirse de garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemi dışında kabul edilen imtiyazlı koruma sisteminin, yukarıda detaylı olarak anlatılan sebeplerle uygulamada işlevsiz olması, bu düzenlemelerin uluslararası sözleşme ve yönergelerde işçilik alacaklarının korunmasına ilişkin amaca aykırı olduğunu göstermektedir. Nitekim, ilgili sözleşme ve yönergelerde, işçilik alacaklarının korunmasındaki amaç, işçinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin insan onuruna yaraşır bir hayat seviyesinin altında yaşanmasının engellenmesi olduğu belirtilmiştir.¹⁰⁴²

Garanti kurumu olan Ücret Garanti Fonu kapsamında ödenecek işçilik alacaklarının kapsamının temel ücret alacağıyla sınırlandırılmış olmasının en büyük

¹⁰³⁹ Görücü, *Fon*, s. 101.

¹⁰⁴⁰ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 179.

¹⁰⁴¹ Özkan, *İflas*, s. 128; Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 903.

¹⁰⁴² Yıldız, *İşçinin Korunması*, s. 903.

nedeni, Fonun kaynaklarının yetersiz olmasıdır. Nitekim, yukarıda da belirtmiş olduğumuz gibi, Ücret Garanti Fonunun tek geliri, işsizlik sigortası kapsamında işveren tarafından ödenene işçinin brüt ücretinin yüzde 2'lik prim payın yıllık toplam miktarının yüzde 1'ine denk gelen kısmıdır.¹⁰⁴³ Bu kadar küçük bir meblağ ile, korunması öngörülen 3 aylık ücret alacaklarının dahi karşılanması zorlaşabilecektir.¹⁰⁴⁴

Fon tarafından yapılacak olan ödemenin Fonun kaynaklarıyla sınırlı tutulmuş olması, bu gibi durumlarda hak etmesine rağmen işçiye 3 aylık ücret alacaklarının da ödenmemesine neden olabilmektedir. Bu durum, garanti kurumunun amacına ve yapısına aykırı olmaktadır. Kanaatimizce, koruma altına alınan işçilik alacaklarının kapsamının artırılarak, Fon tarafından yapılacak olan ödemelerin işverene rücu edilmesi ve böylece işçinin kalan işçilik alacağını iflas eden işverenden tahsil etme zorunluluğundan kurtararak bu işin devlete bağlı Kurum tarafından yerine getirilmesi daha doğru bir uygulama olacaktır.¹⁰⁴⁵

Mevcut düzenlemede, Fon tarafından yapılan ödemeler sadece belli hallerin varlığı halinde işverene rücu edilmektedir. İflas eden işverenin ödemesi gereken ancak Fon tarafından karşılanan işçilik alacaklarının, her durumda borcun sorumlusu olan işverenden, -işveren tarafından talepte bulunan işçi için ödenen toplam prim miktarını aşan kısmın- tahsil edilmesi amacıyla rücu imkanının yasal bir zemine kavuşturulması, aynı şekilde fonun kaynağının bir nebze de olsa artmasını sağlayacaktır.¹⁰⁴⁶ Ayrıca, işçiler de iflas sürecinin karmaşıklığından kurtularak, alacağını daha rahat ve garantili bir şekilde elde etmiş olacaktır. Böylelikle, imtiyazlı koruma sisteminde yaşanan olumsuzlukların, işçilik alacağını alamayan işçilerin üzerinde kalması da engellenmiş olacaktır. Böyle bir uygulama, hem Türkiye tarafından onaylanan uluslararası sözleşmelere hem de Anayasa'da düzenlenen sosyal devlet ilkesine daha uygun olacaktır.

¹⁰⁴³ Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 227-228; Sümer, *İş 2016*, s. 85; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel*, s. 152; Topcu, *İşçi Alacakları*, s. 220.

¹⁰⁴⁴ Korkusuz, *İşçilik Alacaklarının Korunması*, s. 191.

¹⁰⁴⁵ Aynı görüş için bkz., Korkusuz, *Fon*, s. 1343.

¹⁰⁴⁶ Türe, *Fon*, s. 3280.

SONUÇ

İş sözleşmesinin en önemli varlık nedeni olan işçilik alacakları, işçi yönünden büyük önem arz etmektedir. Nitekim işçi, elde edeceği bu alacaklar ile geçimini temin etmeye çalışmaktadır. İşçilik alacaklarının işçi yönünden geçim kaynağı olması, bu alacaklara sosyal bir nitelik kazandırmıştır. Bunun sonucu olarak, toplumsal adaletin sağlanması ve sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak, bu alacakların korunması yönünde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

İşverenin, işçilik alacakları da dahil olmak üzere, borçlarını vadesinde ödeyememesi, alacaklıları harekete geçirebilmektedir. Bu kapsamda alacaklılar, hukukun kendilerine tanıdığı prosedürlere başvurarak alacaklarını tahsil etmeye çalışmaktadır. Borçlunun malvarlığının tümüyle tasfiye edilerek tüm alacaklıların alacaklarını karşılamayı amaçlayan iflas takibi, alacaklılar tarafından tercih edilen en önemli yollardan biridir. Borçlu hakkında iflas kararının verilmesiyle başlayan iflas prosedüründe, kural olarak bütün alacaklılar eşit kabul edilmekte ve bu alacaklıların alacağı, borçlunun tasfiye edilen malvarlığından karşılanmaya çalışılmaktadır.

İflas sürecinde bulunan işveren, çoğu zaman işçinin hak etmiş olduğu işçilik alacaklarını karşılamamış olmaktadır. Biriken alacaklarını alamayan işçi, bir yandan geçim sıkıntısı yaşarken, diğer yandan işini kaybetme endişesi nedeniyle işverene karşı hukuki prosedürlere başvuramamaktadır. Bu durum, ekonomik anlamda işveren ve diğer alacaklılar karşısında güçsüz durumda olan işçilerin ve işçilik alacaklarının, iflas sürecinde de korunmasını gerektirmiştir. Nitekim, iş hukukunun ortaya çıkmasındaki en önemli neden işçi ve işçilik alacaklarının korunmasıdır. Bu amaç doğrultusunda hareket eden uluslararası örgütler, işverenin iflas sürecine girmesi halinde işçilik alacaklarının korunması amacıyla, imtiyazlı koruma sistemi ile garanti kurumu aracılığıyla koruma sistemini kabul etmiştir.

İşçiler için adaletsizliğe, sefalet ve yoksulluğa neden olan çalışma koşullarının ortadan kaldırılması ve işçiler için yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması amacıyla kurulmuş olan ILO tarafından, ilk olarak 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşme'de, ücret alacaklarının işverenin iflası halinde korunması gerekliliği vurgulanmış ve bu alacakların korunması amacıyla imtiyazlı koruma sistemi kabul edilmiştir. Ancak bu Sözleşme'de, koruma kapsamına alınan ücret

alacaklarının miktarı ve kapsamı ile ilgili düzenlemeler üye ülkelerin inisiyatifine bırakılmış ve bu konuda ayrıntılı düzenleme yapmaktan kaçınılmıştır.

Hem ülke ekonomisine hem de sosyal yaşama ciddi etkisi olan işletmelerin iflasının önlenmesine ilişkin düşüncenin ön plana çıkmasıyla, işletmelerin rehabilitasyonu amacıyla yapılan düzenlemelere önem verilmesi ve borçluların iflasının önlenmesi amacıyla farklı hukuki prosedürlerin düzenlenmesi, işçilik alacaklarının sadece iflas sürecinde değil, diğer hukuki prosedürlere de yayılmasını gerektirmiştir. Bu nedenle, 23.06.1992 tarihinde kabul edilen 173 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme ile işverenin sadece iflası halinde değil, işverenin işçilik alacaklarını karşılayamadığı diğer ödeme güçlüğü hallerinde de Sözleşme'de öngörülen koruma sistemlerinin uygulama alanı bulacağı kabul edilmiştir. Söz konusu Sözleşme'de ayrıca, imtiyazlı koruma sisteminin kapsamı genişletilmiş, bunun yanında işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla da korunabileceği kabul edilmiştir. Buna göre, Sözleşme'yi onaylayan üye devletler, düzenlenen koruma sistemlerinden birini veya her ikisini iç hukuklarında kabul etmek ve buna ilişkin düzenlemeleri yapmakla yükümlü tutulmuştur. Avrupa Sosyal Şartı'nda da 173 sayılı Sözleşme'ye benzer bir uygulama kabul edilmiştir.

Avrupa Birliği tarafından kabul edilen 80/987 sayılı Yönerge ile bu Yönerge'nin güncellenmiş hali olan 2008/94 sayılı İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Yönerge'de ise işverenin iflas etmesi veya diğer ödeme güçlüğü hallerine düşmesi durumunda, işçilik alacaklarının, Yönerge'yi onaylayan üye devletler tarafından sistematize edilmiş bir garanti kurumu tarafından karşılanacağı kabul edilmiştir.

Türk hukukunda ise 173 sayılı Sözleşme'ye benzer bir şekilde, işçilik alacaklarının hem garanti kurumu aracılığıyla hem de imtiyazlı koruma sistemiyle korunması kabul edilmiştir. Buna göre, işverenin iflas etmesi halinde işçilik alacakları, İİK'nın 206. maddesinde düzenlenen hüküm uyarınca imtiyazlı alacaklardan kabul edilmiştir. Ayrıca, İSK'nın ek madde 1 hükmü uyarınca, işverenin iflası halinde, ödenmeyen işçilik alacakları, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı olarak kurulacak olan Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanmakta olup, bu alacaklar garanti kurumu aracılığıyla da koruma altına alınmıştır.

İşverenin iflası halinde işçilik alacaklarının korunması amacıyla Türk Hukukunda kabul edilen koruma sistemlerinin kapsamı zamanla genişletilmiş ve değişen şartlara uyarlanmaya çalışılmışsa da uygulamada işçilik alacaklarının yeterli bir şekilde korunamadığı, söz konusu koruma sistemlerinin mevcut düzenlemeler karşısında önemini yitirdiği ve işçilerin uzun süren iflas sürecinin sonucunda alacağını elde edemediği sıklıkla görülmüştür. İİK'nın 206. maddesinde yer alan ve iflas sürecinde işçilik alacakları da dahil olmak üzere diğer alacaklara karşı öncelik tanınan düzenlemeler, kabul edilen koruma sistemlerine rağmen işçilik alacaklarının korunamamasının en önemli etkenlerindendir.

İşverenin iflas etmesi halinde, işverene ait malların tasfiyesi sonucunda elde edilen para, İİK'nın 206. maddesi çerçevesinde düzenlenen sıra cetveli çerçevesinde paylaştırılmaktadır. Söz konusu hükümde işçilik alacakları, imtiyazlı alacaklardan kabul edilmiştir. Bu nedenle, bu alacakların diğer adi alacaklardan önce ödenmesi esası kabul edilmiştir. İlgili hükümde, imtiyazlı koruma kapsamına alınacak olan işçilik alacakları belirlenmiştir. Buna göre, mahkemece verilen iflas kararından önceki bir yıl içerisinde muaccel hale gelen tüm işçilik alacakları, imtiyazlı alacak olarak kabul edilecek olup, bu kapsamdaki alacaklar diğer adi alacaklardan önce ödenecektir. Her ne kadar ilgili hükümde işçilik alacaklarına öncelik tanınarak bu alacakların korunması amaçlanmışsa da bu durumun gerçekleşmesi çoğu zaman imkansız görünmektedir. Nitekim, ilgili düzenlemede imtiyazlı alacaklardan önce rehinli alacakların, rehinli malın muhafazası ve satışından doğan masrafların, eşya ve gayrimenkulün aynından doğan kamu alacakları, iflas masasının borçları ve özel kanunlarında tüm imtiyazlı alacaklardan önce ödeneceği belirtilen alacakların ödeneceği kabul edilmiştir. Söz konusu hüküm doğrultusunda yapılan paylaştırmada işçilik alacakları bir yana, öncelikli olarak ödenmesi gereken ve yukarıda belirtilen alacaklar dahi çoğu zaman karşılanamamaktadır. Bu nedenle, Türk Hukukunda işçilik alacaklarının imtiyazlı koruma sistemiyle korunmasına ilişkin düzenlemelerin, bu alacakları uluslararası sözleşmelerde kabul edilen düzeyde, diğer bir deyişle işçilik alacaklarının sosyal olarak kabul edilebilir bir seviyede korunmadığı görülmektedir.

İşçilik alacaklarının, imtiyazlı koruma sistemiyle yeterli şekilde korunamadığının anlaşılması üzerine, uluslararası sözleşmelerde olduğu gibi, Türk hukukunda da işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla korunmasına ilişkin

düzenlemeler yapılmış ve bu çerçevede yukarıda da belirtmiş olduğumuz gibi, Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur. Buna göre, işverenin iflas etmesi halinde, işçilerin ödenmeyen bazı işçilik alacakları, söz konusu fon tarafından karşılanacaktır. Ancak, işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla korunmasına ilişkin Türk hukukunda yer alan düzenlemelerin, imtiyazlı koruma sistemini tamamlayıcı mahiyette olmadığı açıktır. Nitekim, kabul edilen düzenlemeye göre, işçinin sadece 3 aylık ücret alacakları fon tarafından karşılanmakta ve bu alacakların karşılanması da bazı şartların gerçekleşmiş olmasına bağlı tutulmaktadır. Buna göre, özellikle işçinin, iflas veya geçici mühlet kararından önceki bir yıl içerisinde aynı işyerinde en az bir gün çalışmış olması şartı ile yapılacak ödemenin Fonun kaynaklarıyla sınırlı tutulması çoğu zaman işçilerin Ücret Garanti Fonundan yararlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum, Türk hukukunda yer alan işçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla korunmasına ilişkin düzenlemelerin, uluslararası sözleşmelerde kabul edilen anlayışın uzağında kaldığını ve imtiyazlı koruma sistemini tamamlayıcı mahiyetinden uzaklaştığını göstermektedir.

İşçilik alacaklarının garanti kurumu aracılığıyla korunması, imtiyazlı koruma sistemine göre işçiler açısından daha rahat ve daha sağlam bir güvence sağlamaktadır. Bu nedenle, garanti kurumu aracılığıyla koruma sisteminin, imtiyazlı koruma sistemine göre daha kapsamlı ve uygulanabilir hale getirilmesi, kanaatimizce işçilik alacaklarının korunması açısından önem arz etmektedir. Böyle bir düzenleme, işçilerin bir yandan iflas sürecinin karmaşıklığından kurtulmasını, diğer yandan alacaklarına daha erken ve kolay bir şekilde ulaşmalarını sağlayacaktır. Dolayısıyla, Fon tarafından yapılacak ödemenin, temel ücret alacağıyla sınırlandırılmayıp, diğer işçilik alacaklarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi, Fon'dan yararlanma şartlarının esnekleştirilmesi işçilik alacaklarının korunma düzeyini önemli ölçüde artıracak ve bu alacakların sosyal olarak kabul edilebilir bir seviyede korunmasını sağlayacaktır. Bunu sağlamak ise Fonun kaynağının artırılmasına bağlıdır. Mevcut düzenlemede işveren tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biri ile sınırlandırılmış olan kaynağın bu amacı gerçekleştirmesi imkansızdır. Kanaatimizce, Fon tarafından yapılacak ödeme sonucunda, ödemeyi yapan kurumun halefiyet ilkesi çerçevesinde, ödenmeyen işçilik alacaklarının tahsil edilmesi amacıyla takip edilecek prosedürleri üstlenerek, işverene rücu etmesinin yasal bir zemine kavuşturulması bu sorunu bir nebze olsun rahatlatılabilecektir.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT Ercan, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, C. I., 3. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.
- AKYİĞİT Ercan, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, C. II, 3. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.
- AKYİĞİT Ercan, *Kıdem Tazminatı*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2010.
- AKYİĞİT Ercan, *İş Hukuku*, 12. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018
- ALP Mustafa, "Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi Ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi", *Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayını, 2002.
- ARDA Fisun, "Ücret Hakkının Korunması", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 3, 1975, ss. 368-386.
- ARSLAN Ramazan, YILMAZ Ejder, TAŞPINAR AYVAZ Sema, HANAĞASI Emel, *İcra ve İflas Hukuku*, 4. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2018.
- AYDEMİR Murteza, *Türk Hukukunda İşveren, İşveren Vekili ve Alt İşveren Kavramları*, İstanbul: Simge Matbaacılık, 1993.
- AYDIN Ufuk, "Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması", *Kamu-İş Dergisi*, S. 2, 2000, ss. 67-79.
- AYDINLI İbrahim, *Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu*, 3. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.
- AYKAÇ Hande Bahar, *İş Hukukunda İşveren*, 1. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.
- AYKAÇ Hande Bahar, "94 Sayılı ILO Sözleşmesinin Türk İş Hukukuna Etkisi", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, ss. 241-259.
- BAŞMANAV Yasemin, "İş Kazası ve Meslek Hastalığında Manevi Tazminat", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 10, S. 40 (2013), ss. 37-65.
- BAYRAM Fuat, *Türk İş Normlarının ILO Normları Açısından Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.
- BERKİN Necmeddin M., "İflasın Müflisin Mal ve Alacaklarına Tesiri", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C. 17, S. 3-4, 1951, ss. 717-730.
- BERKİN Necmeddin M., *İflas Hukuku*, İstanbul: Yeni Hamle Matbaası, 1970.

- BİRİNCİ UZUN Tuba, "İşyerinin Devri Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Bakımından 2001/23EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi İle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Karşılaştırılması", *TBB Dergisi*, S. 115, 2014, ss. 359-402.
- COŞKUN Mahmut, *Son Değişikliklerle Birlikte Açıklamalı-İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu*, C. III, 4. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 2013.
- ÇELİK Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 26. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- ÇELİK Nuri, CANIKLIOĞLU Nurşen, CANBOLAT Talat, *İş Hukuku*, 28. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2015.
- ÇENBERCİ Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Güzel İstanbul Matbaası, 1968
- ÇENBERCİ Mustafa, *İş Kanunu Şerhi*, 5. b., Ankara: Olgaç Matbaası, 1984.
- ÇİL Şahin, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 14. S., 2007/3, ss. 57-79.
- ÇİL Şahin, "Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18, 2010, ss. 56-69.
- ÇİL Şahin, *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2010.
- ÇİL Şahin, "İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, ss. 1271-1298.
- ÇİL Şahin, *İş Hukuku Yargıtay Kararları*, 7. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.
- ÇOPUROĞLU G. Çağlar, *Ücretin Korunması*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- DEMİRCİOĞLU A. Murat, CENTEL Tankut, *İş Hukuku*, 9. b., Kırklareli: Beta Basım, 2003.
- DEMİRCİOĞLU A. Murat, *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası*, 3. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2014.
- DEYNEKLİ Adnan, KISA Sedat, *Hacizde ve İflasta Sıra Cetveli*, İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1996.
- DEYNEKLİ Adnan, "Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi", *Ankara Barosu Dergisi*, S. 2, 2009, ss. 43-47.
- DEYNEKLİ Adnan, "İşverenin İflası veya İşverene Yönelik Haciz Halinde İşçinin Ücret Alacağının Önceliği Sorunu", *TBB Dergisi*, S. 60, 2005, ss. 31-43.

- EKMEKÇİ Ömer, "Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Legal İHSGHD*, S. 1, 2004, ss. 165-181.
- EKMEKÇİ Ömer, YİĞİT Esra, *Bireysel Dersleri*, 1. b., İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- EKONOMİ Münir, *İş Hukuku*, C. I, Gümüşsuyu: Teknik Üniversite Matbaası, 1976.
- ERCAN İbrahim, *İcra ve İflas Hukukunda Malvarlığının Terki Suretiyle Konkordato*, Konya: Mimoza Yayınları, 2008.
- ERİŞ Gönen, *Uygulamalı İflas ve Konkordato Hukuku*, 1. b., Ankara: Aydın Yayınları, 1991.
- ERTÜRK Şükran, Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkansızlaşıyor Mu?", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18, 2010, ss. 184-192.
- ESENER Turhan, *İş Hukuku*, Ankara: Sevinç Matbaası, 1973.
- ESENER Turhan, *İş Hukuku*, 3. b., Ankara: Sevinç Matbaası, 1978.
- EŞMELİOĞLU İbrahim, *Gerekçeli Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları ve Mevzuatı*, Ankara: Seçkin Kitabevi, 1986.
- EYRENCİ Evren, TAŞKENT Savaş, ULUCAN Devrim, *Bireysel İş Hukuku*, 7. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2016.
- FINDIK Erhan, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Ücret Garanti Fonu Uygulamaları Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, (Uzmanlık Tezi), Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.
- GÖK Yasemin, *İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunması*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- GÖRGÜN L. Şanal, TORAMAN Ü. Barış, KODAKOĞLU Mehmet, *İcra ve İflas Hukuku (Ders Notları)*, 2. b., Ankara: Legem Yayıncılık, 2018.
- GÖRÜCÜ İbrahim, *Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları*, *Kamu-İş Dergisi*, C. 10, S. 4, 2009, ss. 85-103.
- GÜLEŞÇİ Yusuf, *Kamu İşyerlerinde Alt İşveren Uygulaması*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013.
- GÜNAY Cevdet İlhan, *İş Kanunu Şerhi*, C. I, 4. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- GÜNAY Cevdet İlhan, *İş Kanunu Şerhi*, C. II, 4. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.

- GÜVEN Ercan, AYDIN Ufuk, *Bireysel İş Hukuku*, 5. b., Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2017.
- GÜZEL Ali, UGAN ÇATALKAYA Deniz, *İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34. S., 2012/3, ss. 157-188.
- İŞIKLI Alpaslan, *Hukuku*, 5. b., Ankara: İmaj Kitabevi, Ankara, 2003.
- İREN Ertan, *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu*, (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- İZVEREN Adil, *İş Hukuku*, Ankara: Doğu Matbaacılık, 1974.
- KANDEMİR ARTÜR, EKİNCİ Hakan, *İşçilik Alacakları*, 2. b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- KANDEMİR Murat, YARDIMCIOĞLU Didem, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi", *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 30-31, 2014, ss. 1-44.
- KARAGÖZ Veli, "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 5, S. 1, 2012, ss. 57-76.
- KARAHAN Sami, *Ticari İşletme Hukuku*, 26. b., İstanbul: Mimoza Yayınları, 2014.
- KAYIK AYDINALP Aslıhan, "Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması" (*Konkordato*), *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 21, S. 2, 2019, ss. 487-522.
- KESER Hakan, "4857 sayılı İşK. ve 2004 sayılı İİK. Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato Ve İşverenin Aczinin İş Sözleşmesinden Doğan Bazı Temel Haklara Etkileri", *Legal İHSGHD*, S. 11, 2006, ss. 1181-1220.
- KILIÇOĞLU Mustafa, ŞENOCAK Kemal, *İş Kanunu Şerhi*, C. II, 1. b., İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.
- KORKUSUZ M. Refik, *Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması*, 1. b., Ankara: Roma Yayınları, 2004.
- KORKUSUZ M. Refik, "İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu", *Legal İHSGHD*, S. 4, 2004, ss. 1327-1345.
- KURU Baki, *İflas ve Konkordato Hukuku*, C. II, Ankara: Sevinç Matbaası, 1971.
- KURU Baki, *İcra ve İflas Hukuku*, C. III, 3. b., Ankara: Seçkin Yayınevi, 1993.
- KURU Baki, *İcra ve İflas Hukuku El Kitabı*, 2. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013.

- KURU Baki, ARSLAN Ramazan, YILMAZ Ejder, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*, 27. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2013.
- KURU Baki, *İstinaf Sistemine Göre Yazılmış İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*, 2. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2018.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, ASTARLI Muhittin, BAYSAL Ulaş, *İş Hukuku*, 6. b., Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları, 2014.
- MUŞUL Timuçin, *İcra ve İflas Hukuku*, C. 2, 6. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013.
- NACAR Mehmet Alper, *Konkordatoda İmtiyazlı Alacaklar*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.
- NARMANLIOĞLU Ünal, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 12, Özel S., 2010, ss. 607-633.
- NARMANLIOĞLU Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 4. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2012.
- NARTER Sami, *Çalışanlar İçin Ücretler*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.
- NARTER Sami, *Çalışanlar İçin Tazminatlar*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.
- OCAK Uğur, *İşçilik Alacakları*, C. I, Ankara: Kalkan Matbaacılık, 2013.
- OCAK Uğur, *İşçilik Alacakları*, C. 2, Ankara: Kalkan Matbaacılık, 2013.
- OĞUZ Özgür, "Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşullarına İlişkin Genel Değerlendirme" (Fon), *Legal Hukuk Dergisi*, C. 17, S. 193, 2019, ss. 217-232.
- OĞUZMAN M. Kemal, ÖZ M. Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 1, 12. b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- OĞUZMAN M. Kemal, ÖZ M. Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, C. 2, 10. b., İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013.
- OLGAÇ Senai, *İçtihatlarla Tatbikatımızda İcra ve İflas Kanunu*, C. II., İstanbul: Yörük Matbaası, 1974.
- ÖĞÜTÇÜ A. Tahir, ÇİTOĞLU Ali, *Uygulamalı İcra ve İflas Kanunu*, C. 1., Ankara: Garanti Basımevi, 1977.
- ÖĞÜTÇÜ A. Tahir, ÇİTOĞLU Ali, *Uygulamalı İcra ve İflas Kanunu*, C. II., Ankara: Garanti Basımevi, 1977.
- ÖZCAN Durmuş, *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, 1. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.

- ÖZCAN Durmuş, *İş Hukukunda İşçilik Alacakları*, 3. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.
- ÖZTÜRK M. Onat, "Ekonomik Kriz Koşullarında İşçilik Alacaklarının Güvencesi ve İflasın Ertelenmesi", *Bursa Barosu Dergisi*, C. 34, S. 88, 2010, ss. 108-130.
- ÖZVERİ Murat, "İşverenin Aciz Hali, İflas, İşyerinin Kapatılması, İşyeri Devirleri ve Toplu İşten Çıkarmalar", 1. b., *İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları*, 1999, ss. 66-92.
- ÖZVERİ Murat, "Alt İşveren Uygulaması ve Yeni İş Yasası", *Legal İHSGHD.*, S. 2, 2004, ss. 383-400.
- ÖZVERİ Murat, *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*, 1. b., İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2015.
- ÖZVERİ Murat, "İşçi Alacaklarının Güvencesi ve Konkordato", *Emek Araştırma Dergisi*, C. 10, S. 16, 2019/2, ss. 1-21.
- PEKCANİTEZ Hakan, ATALAY Oğuz, SUNGURTEKİN ÖZKAN Meral, ÖZEKES Muhammet, *İcra ve İflas Hukuku Ders Kitabı*, 2. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2015.
- POSTACIOĞLU İlhan E., *İflas Hukuku İlkeleri*, C. 1., İstanbul: Sulhi Garan Matbaası, 1978.
- SARIBAY ÖZTÜRK Gizem, "İşverenin Ödeme Aczi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, C. I, İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011, ss. 1447-1484.
- SAYMEN Ferit H., *Türk İş Hukuku*, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1954.
- SELÇUKİ Sabih, *İlmi-Kazai İçtihatlarla İş Kanunu*, 3. b., İstanbul: Yelken Matbaası, 1973.
- SEVİMLİ K. Ahmet, "Yıllık Ücretli İznin Kullanılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 18 (2010), ss. 40-47
- SEVİMLİ K. Ahmet, "İşçinin Kişilik Değerlerine Saldırı Nedeniyle Manevi Tazminat", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 24 (2010), ss. 295-308.
- SUNGURTEKİN ÖZKAN Meral, *İşverenin İflası Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılansısı Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1. b., 2008.

- SUNGURTEKİN ÖZKAN Meral, "Ödeme Güçlüğüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslar Arası Normlara Uygunluğu Meselesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 10, S. 1, 2008, ss. 138-168.
- SUR Melda, *İş Hukukunun Uluslararası Kaynakları*, İzmir: Dokuz Eylül Yayınları, 1995.
- SÜMER Haluk Hadi, *İş Hukuku*, 21. b., Konya: Mimoza Yayınları, 2016.
- SÜMER N. Binnur, "İşçi Ücretinin Bu Ücrete Yönelik Haciz ve İşverenin İflası ile İşverene Yönelik Haciz Halinde Korunması", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1-2 (Prof. Dr. M. Şakir BERKİ'ye ARMAĞAN), 1996.
- SÜZEK Sarper, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara: Savaş Yayınları, 1985.
- SÜZEK Sarper, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, S. 56, 2007, ss. 207-221.
- SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, 18. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- SÜZEK Sarper, *İş Hukuku*, 19. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- TAŞKIN Ahmet, *Türk İş Hukukunda ve İşletme Yönetiminde Alt İşverenlik İlişkileri*, 1. b., Ankara: Yetkin Yayınları, 2016.
- TERCAN Erdal, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, 1. b., Ankara: Adil Yayınevi, 1996.
- TERCAN Erdal, "4949 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Sonra, İcra ve İflas Kanunu m.206'ya göre İmtiyazlı Alacaklar (Sıra Cetveli)", *Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi*, C. 22, S. 2, 2003, ss. 17-45.
- TİRYAKİ Hamit, "Ücret Garanti Fonu ve Yararlanma Şartları", *Mali Çözüm Dergisi*, S. 93, 2009, ss. 251-262.
- TOPCU Umut, *Kararları ve Bilirkişi Raporları Işığında İşçi Alacak Davaları ve Belirsiz Alacak Davaları*, 3. b., Ankara: Adalet Yayınevi, 2013.
- TUNÇOMAĞ Kenan, CENTEL Tankut, *İş Hukukunun Esasları*, 6. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- TURAN Kamil, *Ferdi İş Hukuku*, Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, 1993.
- TÜRE M. Gökhan, *Türk İş Hukukunda İşverenin İflası*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

- TÜRE M. Gökhan, "Ücret Garanti Fonu", *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 5, S. 1, 2020, ss. 3259-3285.
- TÜRK HARB-İŞ SENDİKASI, *İnsan Hakları ve Çalışma Yaşamına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler*, Ankara: Dosya Yayıncılık, 2009
- UYAR Talih, *Gerekçeli-Notlu İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu*, C. IV., 1. b., İzmir: y.y., 1997.
- YAVUZ Cevdet, ACAR Faruk, ÖZEN Burak, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, 15. b., İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- YELEKÇİ Memduh, *Notlu-İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu*, Ankara: Demircioğlu Matbaası, 1984.
- YELEKÇİ Memduh, YELEKÇİ İlhami, *Notlu-İzahlı-İçtihatlı İş Kanunu Şerhi*, Ankara: Mars Matbaacılık, 1994.
- YENİSEY Kübra Doğan, "İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 11 (2006/4), ss. 63-82.
- YEŞİL Sevgi Başak, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşyeri Devri*, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- YILDIZ Gaye Burcu, Gaye Burcu Yıldız, "Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğüne Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 2, S. 65, 2020, ss. 899-916.
- YILMAZ Halil, *Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği*, Seçkin Yayıncılık, 1. b., Ankara 2012.
- YİĞİT Esra, "Ücret Garanti Fonu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 44, 2020, ss. 134-145.
- YORULMAZ Çiğdem, *İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması*, (Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.
- YÜKSEL Şahin, *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları*, İstanbul: Sosyal Sigorta Yayınları, 1985.
- YÜREKLİ Sabahattin, "İşçi Ücretlerinde Öncelik Hakkı", *Prof. Dr. Nihal Uluocak'a Armağan*, İstanbul, 1999, ss. 455-467.