

# ULUSLARARASI HUKUKTA VE TÜRK HUKUKUNDA İŞVERENİN İFLASI HALİNDE İŞÇİ ALACAKLARININ KORUNMASI

Yard. Doç. Dr. Ufuk AYDIN  
Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

## GİRİŞ

1980'lerin ortalarından itibaren tüm dünyada yaşanmaya başlanan globalleşme ve yapısal dönüşüm, yeni dönemin koşullarına ayak uyduramayan işletme ve işverenlerin zorluklar yaşamasına ve hatta iflasına yol açmaktadır.

İflasların işverenler kadar, hatta bazan daha da fazlası ile işçileri etkilemesi ise kaçınılmaz bir sonuçtur. İflas halinde işçilerin elde edemedikleri alacakların korunması ve güvence altına alınması sosyal taraflar arasındaki diyalogun güçlendirilmesi ve yaşanabilecek sorunların çözümüne önemli katkılar sağlayabilecektir.

Belirtilen amaçla, gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzeyde çıkarılan yasal düzenlemeler, işçilerin iflas sebebiyle özellikle ücret kayıplarını önlemeyi amaçlamaktadır.

İş hukuku alanında çok önemli bir fonksiyonu yerine getiren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), konu ile ilgili olarak çıkardığı bir sözleşme ile, belirtilen sorunun çözümü için üye ülkelere yol göstermeyi amaçlamıştır. Yine uluslararası alanda önemli bir güç olan Avrupa Birliği (AB) de, konu ile ilgili olarak yayınladığı bir Direktif ile işverenin iflası halinde işçi alacaklarını koruma altına almaya yönelik esaslar getirmiştir. Ülkemiz bakımından ise, özellikle İcra İflas Kanunu'nda (İİK) önemli sayılabilecek hususlar düzenlenmiştir.

İşte bu çalışmada önce ILO'nun konu ile ilgili 173 sayılı sözleşmesinde düzenlenen esaslar, daha sonra AB'nin 80/987 sayılı Direktifinin ana hatları ve Türk Hukukunda konuya ilişkin düzenlemeler incelenecektir. Son kısımda ise Türk Hukuku ile uluslararası mevzuatın karşılaştırılmasına çalışılacaktır.

## I. ILO'NUN KONUYA YAKLAŞIMI

### 1. GENEL OLARAK

ILO, 3 Haziran 1992 tarihindeki 79. Birleşiminde 1949 tarihli "Ücretlerin Korunması Sözleşmesi"<sup>1</sup> ve 1925 tarihli "İşçilerin Kazalara Karşı Korunması Sözleş-

<sup>1</sup> Türkiye'nin onay tarihi 24.10.1960; 109 sayılı Kanun, R.G. T. 28.10.1960, S. 10641.

mesi"nden<sup>2</sup> bu yana, iflas etmiş işverenler ve işyerlerinin rehabilitasyonlarında önemli gelişmeler olduğunu saptamış ve üye ülkelerin iç hukuklarında, belirtilen konuda önemli değişiklikler yapıldığını tespit etmiştir. 79. Birleşimde bu konudaki gelişmeler dikkate alınarak "İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması" isimli 173 sayılı sözleşmenin çıkarılmasına karar verilmiştir<sup>3</sup>. Böylece ulusal hukuklardaki düzenlemeler bakımından da yol gösterebilecek bir uluslararası belge yürürlüğe konulmuştur.

## 2. 173 SAYI SÖZLEŞME İLE GETİRİLEN DÜZENLEMELER

ILO'nun 173 sayılı sözleşmesinin genel ilkeler kısmında iflas kavramı "ülke iç hukukuna göre, alacaklıların bütünsel olarak işverenin mevcutlarına el konulması sürecini başlatmalandır" şeklinde tanımlamıştır (m.1, f.1). Bunun dışında üye ülkelerin, işverenin finansal sebeplerle işçi ücretlerini ödeyememeleri halini de iflas sayabilecekleri belirtilmiş ve örnek olarak işverenin mevcutlarının iflas sürecinin açılmasına engel olamayacağına tahmin edilmesi (işverenin aczi) gösterilmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesinde ise, sözleşmeyi onaylayacak ülkenin, sözleşmenin 2. bölümünde belirtildiği şekilde "işçi alacaklarına bir imtiyaz tanıma" ya da 3. bölümde belirtildiği gibi "işçi alacaklarının bir garanti fonu ile güvence altına alınması" veya her ikisinin birlikte yerine getirilmesi ve bu seçeneklerden hangisinin benimsendiğinin sözleşmeyi onay metninde gösterilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Öte yandan 2. bölümü ya da 3. bölümü kabul eden bir ülkenin sonradan diğer bölümü kabul etme olanağı yanında, her iki bölümü de kabul eden bir devletin, kendi ülkesinde en çok temsil yeteneği bulunan işçi ve işveren örgütlerine danışarak 3. bölümün uygulanmasına belli işçi grupları ya da faaliyet kategorileri bakımından gerekçe göstererek istisna tanıyabilecekleri de düzenlenmiştir (m.3, f.3-4).

Ayrıca yine en çok temsil yeteneğine sahip işçi ve işveren örgütlerinin görüşünün alınması koşulu ile 3. bölümdeki hükümlerle korunan alacakların, 2. bölüm kapsamından çıkarılması olanağı getirilmiş; aynı zamanda 2. bölümün onaylanması ile hukuk gereği (ipso jure) 1949 tarih ve 95 sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesinin 11. Maddesindeki<sup>4</sup> yükümlülüklerin son bulacağı belirtilmiştir.

Yine sözleşmenin dördüncü maddesine göre yetkili otorite en çok temsil yeteneğine sahip örgütlere danışarak, çalışma ilişkilerinin doğası gereği ya da sözleşmedekine eşdeğer başka yöntemlerle korunmaları halinde 2. ve 3. bölümlerin uygulanması bakımından kamu görevlilerinin kapsam dışı bırakılması olanağını da getirmiştir (m.4, f.2).

<sup>2</sup> Türkiye bu sözleşmeyi onaylamamıştır.

<sup>3</sup> Sözleşmenin gerekçesi için bkz. <http://ILOLEX.ilo.ch/www.ilo.org>.

<sup>4</sup> m.11: Bir müessesenin iflası veya mahkeme kararıyla tasfiyesi halinde, bu müessesede çalışan işçiler, gerek ifalasa veya mahkeme kararıyla tasfiyeye takaddüm edip milli mevzuatla tayin edilen bir müddet zarfında geçen bazı hizmetler dolayısıyla, kendilerine borçlanılan ve gerekse milli mevzuatla tayin edilen miktan geçmeyen ücretler için imtiyazlı alacak mevkilini işgal edeceklerdir. İmtiyazlı alacak teşkil eden ücret, alelade alacaklıların hisselerini almadan evvel tam olarak imtiyazlı bir alacak teşkil eden ücretin, imtiyazlı alacaklara nazaran rüçhan sırası, milli mevzuatla tayin edilecektir.

173 sayılı sözleşme, görüldüğü gibi işverenin iflası halinde işçi alacakları bakımından iki tür koruma öngörmektedir. Bunlar iflas halinde işçi alacaklarına imtiyaz tanıma (2. bölüm) ya da işçi alacaklarının garanti fonu oluşturularak güvence altına alınmasıdır (3. bölüm).

#### **A. İşçi Alacaklarına İmtiyaz Tanınması**

173 sayılı sözleşmenin 5. maddesi, sözleşmeyi onaylayan devlete, işverenin iflası halinde işçi alacaklarına imtiyaz tanınması, başka bir deyişle işçi alacaklarının imtiyazsız alacaklardan önce ödenmesinin sağlanması olanağını getirmektedir. 6. madde ise belirtilen imtiyazın kapsamını belirleyerek güvencenin:

- Ücretler bakımından hizmet sözleşmesinin son bulmasından ya da iflastan önceki üç aydan az olmayan bir süreyi kapsayacağını,
- İflasın yaşandığı ya da hizmet sözleşmesinin son bulunduğu yıla ilişkin izin ücretlerini kapsayacağını,
- İflasın yaşandığı ya da hizmet sözleşmesinin son bulunduğu yıldan önceki üç aydan az olmayan bir süreye ilişkin diğer ücretli izin ücretlerini kapsayacağını,
- İşçilerin, sözleşmenin son bulmasına kadar ortaya çıkan kıdem tazminatlarını kapsayacağını belirtmektedir.

İmtiyazla ilgili sırayı düzenleyen 8. maddeye göre ise, iç hukukların işçi alacaklarına kamu alacakları ve sosyal sigorta kurumlarının alacakları gibi diğer imtiyazlı alacakların önünde yer vermesini; ancak eğer işçi alacakları ayrıca 3. Bölümdeki bir fon yardımı ile korunuyorsa o zaman kamu alacakları, sosyal sigorta alacakları ve diğer imtiyazlı alacaklara öncelik tanınabileceğini düzenlemiştir.

#### **B. İşçi Alacaklarının Garanti Fonu ile Korunması**

173 sayılı Sözleşme, taraf devletlere, dilerlerse işçi alacaklarının iflas sebebiyle ödenmemesi halinde bir garanti fonu oluşturularak güvence sağlanması olanağını da getirmiştir. Ancak bu fonu oluşturacak devletlere, belirtilen şekilde bir korumanın kötüye kullanılmasını önlemek için gerekli önlemleri alma konusunda en çok temsil yeteneğine sahip işçi ve işveren örgütlerine danışma koşulu da düzenlenmiştir.

Öte yandan, fonun kurulması, yönetimi, faaliyetleri ve finansmanı konusunda düzenleme yapılırken ülke iç hukuklarının özellikleri dikkate alınabilecektir. Bunun dışında garanti fonu ile getirilecek güvenceler en az:

- Hizmet sözleşmesinin son bulması ya da iflastan geriye doğru 8 haftadan az olmayan bir süreye ilişkin ücretlerini,
- Hizmet sözleşmesinin son bulması ya da iflastan geriye doğru en az altı aylık bir döneme ait izin ücretlerini,
- İflastan ya da hizmet sözleşmesinin son bulmasından geriye doğru altı haftalık bir süreden az olmayan dönem için diğer ücretli izin ücretlerini,

- Hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar olan kıdem tazminatlarını güvence altına almalıdır (m.12).

Eğer bu bölümdeki alacaklar, ilgili maddelerde belirtildiği üzere belirli bir miktar para limiti ile sınırlanırsa, bu sınırlama sosyal bakımdan kabul edilebilir bir düzeyin altına inemez ve bu durumda güvence altına alınan tutarların değerinin korunması için gerekli önlemler alınır (m.13)

### **3. SÖZLEŞMENİN ONAY DURUMU**

ILO'nun 173 sayılı sözleşmesi 1999 yılı başı itibarıyla 11 üye ülke tarafından onaylanmıştır<sup>5</sup>. İlk onaylayan ülke Avustralya'dır. Sözleşme Avustralya'nın 8.6.1994 tarihli imzasından 1 yıl sonra 8.6.1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye 1999 yılı başı itibarıyla sözleşmeyi onaylayan ülkeler arasında yer almamakta, onaycı devletler arasında AB'ye üye Avusturya, Finlandiya ve İspanya bulunmaktadır. Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin yapıları dikkate alındığında, ekonomik ve endüstriyel yönden güçlü bir çok devletin sözleşmeyi onaylamadıkları da göze çarpan önemli bir husustur.

## **II. AB'NİN KONUYA YAKLAŞIMI**

### **1. GENEL OLARAK**

İşverenin iflası halinde işçi alacaklarının korunması Avrupa Birliği'nin temel ilkelerinden biri olan "Birliğin dengeli ekonomik ve sosyal gelişimini sağlamak" bakımından önemli görülmüş ve Konsey, kanunların uyumlaştırılması planı çerçevesinde 20 Ekim 1980'de işverenlerin iflası halinde işçilerin korunmasına yönelik 80/987 EEC sayılı Direktifi kabul etmiştir<sup>6</sup>. Direktifin temel sebeplerinden bir diğeri ise Birliğin yapılanması sebebiyle ortaya çıkabilecek olası iflaslara karşı önlemler almaktır<sup>7</sup>.

### **2. AB'NİN 80/987 SAYILI DİREKTİFİNİN ANAHLARI**

AB'nin konu ile ilgili Direktifinin gerekçe kısmında, üye ülkelerdeki farklı uygulamaların yarattığı sorunlar dile getirilmiş; Birliğin temel hedeflerinden olan dengeli ekonomik ve sosyal gelişmeyi sağlamak amacıyla ve farklı uygulamaların halen sürdüğüne dikkat çekilerek ilgili Direktifin çıkarıldığı belirtilmiştir.

Direktifin 1. maddesi, uygulamanın kapsamını düzenlemekte ve hizmet sözleşmesi ya da iş ilişkisinden doğan alacakların Direktif ile korunacağını belirtmektedir. Ayrıca üye ülkelerin istisnai olarak hizmet sözleşmesinin özel koşullarından doğan sebeplerle ya da bu Direktiftekine benzer güvenceler sağlamış

<sup>5</sup> Onay tarihleri sırasıyla Avustralya : 8.6.1994; Avusturya: 20.12.1996; Botswana:5.6.1997; Finlandiya: 20.6.1994; Litvanya: 26.9.1994; Madagaskar:3.6.1998; Meksika:24.9.1995; Slovakya: 24.9.1998; İspanya: 16.5.1995; İsviçre: 16.6.1995; Zambiya: 25.5.1998. Ayrıntılar için bkz. <http://ilolex.ilo.ch/1567/scripts/ratifce.pl/c.173>.

<sup>6</sup> Direktif metni için bkz. <http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/ind/en-analytical-index-0.5.html>.

<sup>7</sup> Roger BLAINPAIN-Chris ENGELS, *European Labour Law*, Hollanda, 1997, (Kluwer), s.333.

olmak koşulu ile belli kategorideki alacakları Direktifin kapsamı dışında bırakılmalarına olanak tanımıştır.

2. maddede ise hangi hallerin iflas sayılacağı düzenlenmiştir. Buna göre iflas:

- İşverenin alacaklılarının bütünsel olarak tatmini amacıyla ilgili ülke mevzuatına göre iflas sürecinin başlaması için gerekli çağrının yapılmış olması veya

- Yetkili organın iflas sürecini başlatma kararını almış olması ya da,

- İşverenin sermaye ve malvarlığının borçlarını karşılayamayacak durumda olması sebebiyle faaliyetini tamamen durdurması hallerinden birinin gerçekleşmiş olmasıdır.

İşte Direktif bu haller sebebiyle üye ülkelerin, belirlenmiş bir tarihten<sup>8</sup> geriye doğru işçi alacaklarını garanti altına alabilecek bir garanti fonu oluşturmak için gerekli düzenlemeleri yapmalarını öngörmüştür.

Direktif bunun dışında üye devletlerin seçtikleri iflas tarihine göre güvence sağlayacakları dönemleri de ayrıntılı şekilde düzenlemiştir. Direktif hükümlerine göre güvence altına alınması amaçlanan dönem, kabul edilen seçeneğe göre 8 hafta ile 3 ay arasında değişmekte, başka bir deyişle iflastan geriye doğru işçilere ödenmeyen 8 hafta ile 3 aylık ücretlerin, oluşturulacak fon ile güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Hatta üye devletlere, Direktifin sosyal amacından uzaklaşmaması koşulu ile 8 haftalık ücretleri kapsayan bir tavan ile sınırlandırma yapma olanağı dahi tanınmaktadır<sup>9</sup>.

Direktif ayrıca, garanti fonunun yapısı ve özellikleri konusunda da düzenlemeye giderek, üye ülkeleri fonun örgüt yapısı, finansmanı ve işleyişi hakkında ayrıntılı hükümler getirme yükümlülüğü altına sokmuştur. Buna göre, fonun sermayesi işverenlerin sermayelerinden bağımsız olacak; iflas halinde alacaklılar bu fona ulaşamayacaklardır. Fon, tamamen devletçe finanse edilmediği sürece işverenler finansmana katılacaklardır. İşverenler fona katılmasa ya da bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmeseler bile fon işçilere güvence sağlamaya devam edecektir.

Bunlar dışında Direktif üye ülkelere dilerlerse kamusal ya da özel sosyal güvenlik örgütlerinin prim alacaklarını güvence kapsamı dışı bırakma olanağını da tanımaktadır. Ancak böyle bir durumda işverenlerden tahsil edilemeyen prim alacakları yüzünden işçilerin hak kayıplarının önlenmesi ve bu sebeple sosyal

<sup>8</sup> Bu tarih ilgili devletin tercihine bırakılan aşağıdaki seçeneklerden biri olacaktır:

- İflasın kesinleştiği tarih,
- İflas sebebiyle hizmet sözleşmesinin feshine ilişkin bildirim yapıldığı tarih,
- İflas sürecinin başlangıç tarihi,
- İflas sebebiyle hizmet sözleşmesinin devam ettirilemeyeceğinin anlaşıldığı tarih (Direktif, Bölüm 2, m.3).

<sup>9</sup> Üye ülke eğer böyle bir tavan uygulamasını tercih etmiş ise, tavanın belirlenmesi yöntemi hakkında Komisyonu bilgilendirmek zorundadır (Bölüm 2, m.4/3).

güvenlik yardımlarından (işçilerden gerekli kesintilerin yapılmış olması koşulu ile) indirmeye gidilmemesi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir.

Bunun dışında üye devletler, iflas sebebiyle hak sahipleri ve işçilerin ya da yaşlılık aylığı veya ölüm aylıklarına ilişkin hakların güvence altına alınması için gerekli önlemleri de alacaklardır.

Öte yandan Direktif, üye devletlere işçiler için daha üstün olanaklar sağlama yolunu da tanımış; ayrıca uygulamanın kötüye kullanılmasının önlenmesi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirmiştir. Direktife göre, işçi ve işveren arasındaki özel bağlar sebebiyle Direktifteki yükümlülüklerin yerine getirilmesi hakkaniyete aykırı sonuçlar doğuruyorsa bu durumda özel düzenlemelere gidilebilmesi olanağı bulunmaktadır.

Direktifin uygulanması bakımından bazı çekinceler de yer almaktadır<sup>10</sup>. Yine Direktif yürürlüğe girdikten sonra 2 Mart 1987'de İspanya bakımından bir ek düzenlemeye gidilmiştir<sup>11</sup>.

### 3. AB ÜLKELERİNDEKİ UYGULAMA

AB'nin konu ile ilgili Direktifi özetle;

- İşverenin sermayesinden bağımsız ve iflas halinde alacaklıların ulaşamayacağı bir fon ile işçi alacaklarına güvence sağlamak,
- İflas sebebiyle işverenin prim ödeyememesi halinde işçinin kazanılmış sosyal güvenlik haklarını güvence altına almak,
- İflas halinde kamusal ya da ek sosyal güvenlik haklarını (özellikle ölüm ve yaşlılık aylıklarını) korumak hususlarında hükümler getirmektedir.

Ayrıca Direktif, ayrıntılı düzenlemeler getirmeleri halinde üye devletlere, eşdeğer ya da daha üstün haklar sağlayan yasalar çıkarma olanağını da tanımaktadır<sup>12</sup>. Aslen Direktifin temel amacı üye devletlerin bu konudaki hukuki düzenlemelerini yakınlaştırmaktır; zira Direktifin yürürlüğe konduğu dönemde, bazı ülkelerde belirtilen fonlar bulunurken, bazılarında bu hususta herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği görülmektedir<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> Yunanistan denizciler bakımından; İrlanda evde parça başı çalışanlar, işverenin aile üyeleri, denizciler, haftada 18 saatten az çalışanlar; Hollanda haftada üç günden az çalışanlar; İngiltere ise işverenin eşi ve denicilik faaliyetleri bakımından sözleşmeyi uygulamayacaklarını belirtmişlerdir.

<sup>11</sup> İspanya için 1987'de getirilen düzenlemeye göre bir gerçek kişi tarafından istihdam edilen ev hizmetçileri Direktifin kapsamı dışına çıkarılmıştır. Dir.87/164 EEC, 2 Mart 1987. Bu arada İspanyol Ulusal Mahkemesi de verdiği bir kararla üst yöneticileri Direktifin kapsamı dışında bırakmıştır. BLAINPAIN-ENGELS, s.336'dan, Wagner MIRET, Fondo De Garantia Salarial, 16.12.1993, No:334/1992, Yayınlanmamış yargı kararı. Bunun dışında üst yöneticilerin bu haklardan yararlanabilmeleri için iflastaki kusurlarının araştırılmasının yerinde olacağını düşünen yazarlar da bulunmaktadır. BLAINPAIN -ENGELS, s.339.

<sup>12</sup> BLAINPAIN-ENGELS, s.336.

<sup>13</sup> BLAINPAIN-ENGELS, s.337.

Direktif üye devletler için tek bir garanti fonu uygulaması öngörmemekte, farklı uygulamalara olanak tanımaktadır. Öte yandan Direktifin sosyal güvenlik ile ilgili düzenlemelerine göre de fonun, sosyal sigorta primlerinden sorumlu tutulmayacağı kararlaştırılabilecektir. Ancak bu durum, müflis işverenin primleri ödeyememesi sebebiyle işçilerin sosyal sigorta haklarının kaybına yol açabilecek şekilde anlaşılacak ve üye devletler bu durumdaki işçilerin haklarını korumak için gerekli yöntemleri geliştireceklerdir<sup>14</sup>.

### III. TÜRKİYE'DEKİ YASAL DÜZENLEMELER VE UYGULAMALAR

#### 1. GENEL OLARAK

Ülkemizde iflas ve iflasın hukuki sonuçları İcra İflas Kanunu (İİK) ile düzenlenmiştir<sup>15</sup>. Hukukumuzda, iflas halinde borçlunun bütün alacaklılarının bütün malvarlığı ile tatmini amaçlanmakta; iflas kural olarak yalnızca tacirler<sup>16</sup> için sözkonusu olmaktadır. İflas davasının sonucundan bütün alacaklılar yararlanmakta ve ilke olarak bütün alacaklılar arasında eşitlik bulunmaktadır. Ancak İİK m.206'da yer alan alacaklılara, alacaklarının niteliğinden kaynaklanan sebeplerle bir ayrıcalık tanınmıştır.

İflas işlemleri ticaret mahkemesi, iflas idaresi ve iflas masası gibi özel organlarca gerçekleştirilmekte; oluşturulan iflas masasına giren mallar iflas idaresi tarafından tasfiye edilmektedir<sup>17</sup>. İşte bu süreç içinde konumuz ile ilgili olan işçi alacaklarının durumu özel bir anlam taşımaktadır.

#### 2. İŞVERENİN İFLASI HALİNDE İŞÇİ ALACAKLARININ KORUNMASI

Ülkemizde işverenin iflası halinde işçi alacaklarının korunmasına ilişkin düzenlemeler işçi işveren ilişkilerindeki temel kanun olan İş Kanunu değil İcra İflas Kanunu ile Borçlar Kanununda düzenlenmiştir.

Her şeyden önce belirtmek gerekir ki, Türk Hukuku bakımından iflas hizmet sözleşmelerini kendiliğinden sona erdiren bir sebep değildir<sup>18</sup>. Zira iflas borcun iflasını imkansız kılmaz. Dolayısıyla iflas halinde hizmet sözleşmesi iflas idaresi veya tasfiye memuru ile devam edebilir. Fakat iflas idaresi veya tasfiye memuru gerek görürse ihbar sürelerine uyarak hizmet sözleşmesini fesih edebilir<sup>19</sup>.

<sup>14</sup> BLAINPAIN-ENGELS, s.339.

<sup>15</sup> Kanun No: 2004, R.G.T. 19.6.1932, S.2128.

<sup>16</sup> TTK.m.14'e göre "tacir bir ticari işletmeyi kısmen dahil olsa kendi adına işleten kimsedir". TTK m.11'e göre ise "ticarethane veya fabrika yahut ticari şekilde işletilen diğer müesseseler ticari işletme sayılır".

<sup>17</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Baki KURU-Ramazan ARSLAN-Ejder YILMAZ, *İcra ve İflas Hukuku*, Ankara, Ekim 1986, s.416 vd.; Memduh YELEKÇİ, *Notlu İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu*, Ankara, 1984, s.474 vd., İlhan POSTACIOĞLU, *İflas Hukuku İlkeleri*, C.I, İflas, İstanbul, 1978, s.169 vd.; Gönen ERİŞ, *Uygulamalı İflas ve Konkordato Hukuku*, Ankara, 1991, s.609 vd.

<sup>18</sup> Ferit H. SAYMEN, *Türk İş Hukuku*, İstanbul, 1954, s.545; Ünal NARMANLIOĞLU, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, B.2, İzmir, 1994, s.230; Adil İZVEREN-Erol AKI, *İş Hukuku C.1, Bireysel İş Hukuku*, İzmir, 1999, s.243; Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, *İş Hukuku*, Eskişehir, 1999, s.73; Erdal TERCAN, *İflasın Sözleşmelere Etkisi*, Ankara, 1996, s.250.

<sup>19</sup> SAYMEN, s.546.

Öte yandan İş Kanunu m.16/2-d'ye göre de iflas halinde işçinin ücreti kanun hükümlerine veya iş sözleşmesi şartlarına göre hesap edilmez ya da ödenmez ise işçi de hizmet sözleşmesini derhal (bildirimsiz) fesih hakkına sahiptir<sup>20</sup>.

Belirtmek gerekir ki, bir çok hallerde iflas durumunda dahi işletmenin faaliyetini sürdürmesinde her bakımdan büyük yararlar vardır. Ancak yine de işverenin iflası, işçi ücretlerinin güvencesiz kalması tehlikesini doğuran bir durum olduğundan, belirli bir tarihe kadar muaccel olmuş işçi alacaklarının korunması gerekmektedir<sup>21</sup>.

Öte yandan İİK.m.140/3 ve İş K.m.29 hükümleri ile iflas dışında, işverene yönelik haciz ve icra takiplerinde de işçi alacaklarının (son üç aylık kısmının) korunmasına çalışılmış; İİK.m.326 hükmü de Bakanlar Kurulu'nun ekonomik buhran gibi dönemlerde aldığı karar ve moratoryumların ücretler üzerinde etkili olamayacağını; işçilerin bu dönemlerde dahi ücret alacaklarını talep ve takip edebileceklerini düzenlemiştir<sup>22</sup>. Ancak bu haller incelememiz kapsamı dışında kaldığından ayrıntısına inilmeyecek, çalışmamız iflas uygulaması ile sınırlı tutulacaktır.

### 3. KORUMANIN KAPSAMI

İşverenin iflası halinde işçilerin hukuki durumu BK.m.346'da kısmen düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin ücreti ödemede aceze düşmesi halinde (iflas da dahil olmak üzere) işçi, işverenden uygun bir süre içinde kendisine teminat gösterilmesini isteyebilecek; iflas idaresi veya müflis işveren bu süre içinde gerekli teminatı göstermez ise işçi sözleşmeyi fesih edebilecektir<sup>23</sup>. Bunun dışında yukarıda da belirttiğimiz gibi İş K. m.16/2-d de işçiye fesih hakkı tanımaktadır.

İşverenin iflası halinde hizmet sözleşmesinin iflas idaresi ile devam etmesi gibi istisnai bir durum dışında, iflasın hemen her zaman hizmet sözleşmelerinin sona ermesine yol açacağı açıktır. Zira bu dönemde hem işverenin kendi malvarlığı üzerinde bir yetkisi kalmamakta, hem de işçinin ücretinin ödenmesinde önemli zorluklar yaşanmaktadır. İşte iflas sebebiyle hizmet sözleşmesinin son bulması halinde, birikmiş işçi alacaklarının durumu ve bunların işçilere ödenmesi önemli sorunlara yol açmaktadır.

İİK.m.206 düzenlemesine göre işçi alacaklarının güvence altına alınması bakımından Türk Hukukunda imtiyaz tanınması yöntemi tercih edilmiştir. Buna göre iflastan önce işçi tarafından tahsil edilemeyen, başka bir deyişle işverence temin edilemeyen ve iflasın açılmasından belirli bir süre öncesine ilişkin bulunan ücret alacaklarını İİK imtiyazlı alacaklar arasında saymıştır<sup>24</sup>. İİK.m.206'ya göre:

<sup>20</sup> GÜVEN-AYDIN, s.73-74.

<sup>21</sup> İZVEREN-AKI, s.244; TERCAN, s.250.

<sup>22</sup> Bu düzenlemeler için bkz. Tankut CENTEL, *İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku*, İstanbul, 1992, s.157; Hakan KESER, *Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması*, Haber İş Sendikası Ya.No: 16/1998, s.41, NARMANLIOĞLU, s.230; GÜVEN-AYDIN, s.62.

<sup>23</sup> SAYMEN, s.546; TERCAN, s.251.

<sup>24</sup> NARMANLIOĞLU, s.230.



- İflasın açılmasından evvelki bir yıl için hizmetçi ücretleri<sup>25</sup>,
- İflasın açılmasından evvelki bir yıl için yazıhane memur, katip ve müstahdemleri ile müessesede daimi çalışan memur ve müstahdemlerin ücretleri,
- İflasın açılmasından evvelki bir yıl için gündelik veya parça üzerinden çalışan fabrika işçileri ile sair işçilerin kanun veya sözleşmelerden doğan ücret ve para ile ölçülebilen hak ve menfaatleri<sup>26</sup>,
- İşçi ihbar ve kıdem tazminatları<sup>27</sup> imtiyazlı alacaklar arasında yer almaktadır.

Ancak, işçi alacaklarına tanınan bu imtiyaz bir ölçüde yanıltıcı olabilir. Zira İİK.m.206'ya göre iflas masası, malların satışından sonra elde edilecek paradan rehinli alacakları, masa alacaklarını<sup>28</sup>, kamu alacaklarını ve özel kanunlarla imtiyazı tanınmış alacakları ödedikten sonra kalan para imtiyazlı alacaklılara dağıtılacaktır. Böylece bu borçlar ifa edildikten sonra imtiyazlı alacakların birinci sırasını teşkil eden işçi alacaklarına sıra gelecek ve müflis işverenin işçilerine bir yıllık süre ile sınırlı olarak ve fakat arta kalan miktar üzerinden ödeme yapılabilecektir. Dolayısıyla tasfiye işleminden sonra iflas masası öncelikle iflasın açılmasından sonra yaptığı masa borçlarını, kamu borçlarını (alacaklarını) ve özel kanunlarla düzenlenmiş imtiyazlı borçları (alacakları) ödeyecektir. Bu anlamda işverenin işçileri bakımından ödemediği SSK prim borçları ile kendisi için ödemediği Bağ Kur prim borçları<sup>29</sup> da İİK.m.206'da belirtildiği üzere işçi alacaklarından önce ödenecektir.

Öte yandan, eğer iflas masası iflas sebebiyle hizmet sözleşmesini fesih etmemiş ise, iflastan önceki dönemde ödenmemiş işçi alacakları iflas alacağı niteliği taşıyacak ve İİK.m.206 çerçevesinde imtiyazlı olarak birinci sırada yer alacak; buna karşılık iflas sebebiyle hizmet sözleşmesi fesih edilmediğinden iflastan sonraki çalışmadan doğan ücret alacağı masa alacağı olacak ve yine İİK.m.206'ya göre imtiyazlı alacakların da önünde ödenecektir<sup>30</sup>.

<sup>25</sup> Burada kastedilen ev hizmetlerinde kullanılan hizmetçi ücretleridir. Kapıcılar bu kapsamda değerlendirilemez. POSTACIOĞLU, s.195.

<sup>26</sup> 15.6.1985 tarih ve 3222 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce hizmetçi alacakları dışında Kanun, diğer işçiler bakımından 6 aylık bir süreyi öngörmekte idi. Ancak belirtilen 3222 sayılı Kanun ile tüm işçi alacakları bakımından süre 1 yıla çıkarılmıştır. Değişiklik gerekçesi için bkz. Bakı KURU-Ramazan ARSLAN, *İcra İflas Kanunu ile Nizamnamesi ve Yönetmeliği*, B.3, Ankara, 1986, s.136-137; Değişiklikten önceki döneme ilişkin tartışmalar için bkz. POSTACIOĞLU, s.195; Senai OLGAÇ, *İcra-İflas*, C.2, Ankara, 1978, s.1636 vd., İhsan ERKUL, *Türk İş Hukuku, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, 1475 sayılı İş Kanunu Uygulaması*, Eskişehir, 1985, s.265-266.

<sup>27</sup> 3222 sayılı Kanuna eklenmiştir.

<sup>28</sup> Masa alacağı iflas masasının yaptığı ve iflasın açılmasından tasfiyenin sonuçlanmasına kadar masa tarafından yapılan borçlar; iflas alacağı ise müflisin iflastan önceki muaccel, müccel, şarta bağlı ya da konusu paradan başka şey olan borçlardır. Bkz. KURU-ARSLAN-YILMAZ, s.478.

<sup>29</sup> SSK.m.81'e göre prim ve para cezaları kamu alacağı niteliği taşımaktadır. Bağ Kur K.m.17/1'e göre de Kurumun alacakları devlet alacağı derecesinde imtiyazlıdır. Ayrıca konu ile ilgili eski sayılabilecek bir Yargıtay kararı da bu hususu doğrulamaktadır. Bkz. Yarg. İİD, T. 23.12.1954, E. 1954/5573, K. 1954/5992, YELEKÇİ, s.481.

<sup>30</sup> KESER, s.39-40; İZVEREN-AKI, s.244; KURU-ARSLAN-YILMAZ, s.479; TERCAN, s.255.

Bu arada İİK, iflas halinde ücretleri korunacak işçilerin tanımını yapmadığından, işverene bağlı olarak çalışan ve bağımsızlığı sözkonusu olmadan yapılan tüm çalışma hallerinin getirilen korumadan yararlandırılması yerinde olacaktır<sup>31</sup>. Dolayısıyla, kanımızca her türlü hizmet sözleşmesi ile çalışanların belirtilen kapsamda değerlendirilmesi; başka bir deyişle gerek İş Kanunu ve gerekse Borçlar Kanunu kapsamında; gerek sürekli ve gerekse süreksiz hizmet sözleşmeleri ile çalışanların İİK. m.206 ile getirilen koruyucu hükümlerden yararlandırılması düzenlemenin amacına uygun olacaktır. Bunun dışında iflasta kusurlu olan ve hizmet sözleşmesi ile çalışan üst düzey yöneticilerin, kusurlarının sabit olması halinde güvence kapsamında çıkarılması da makul karşılanabilecek bir uygulama sayılmalıdır.

Öte yandan güvence altına alınan alacakların niteliği konusundaki yorum da genişletici olmalı, ücret kavramına nakdi ve aynı ücret, ikramiye, prim, tatil ve fazla çalışma ücretleri ve ücretten sayılan her türlü aynı tediye ile ihbar ve kıdem tazminatları dahil edilmelidir<sup>32</sup>.

İİK'nin düzenlemesine göre, işçi alacaklarının korunduğu dönem iflastan önceki bir yıldır. Konuyu örneklemek gerekirse, iflas eden işveren iflastan önceki bir buçuk yıl ücret ödeyememiş ve hizmet sözleşmesi iflas sebebiyle son bulmuş ise, bu ücret borcunun bir yıllık kısmı İİK.m.206'ya göre ilk sırada yer alan bir imtiyazlı alacak kabul edilecek ve mümkün olduğu ölçüde tatmin edilecek; kalan 6 aylık ücret alacağı ise yine İİK.m.206'ya göre 6. sırada yer alacaktır. Dolayısıyla bu altı aylık alacak işçi alacağı olsa dahi iflas masasınca en son sırada ödenecektir<sup>33</sup>. Yargıtay'a göre de "...İİK.m.206'da iflasın açılmasından önceki 6 ay (şimdi bir yıl) içindeki işçi ücretleri sözkonusu edilmiştir. Bu hüküm gözönüne alınmadan 8 aylık (yani altı ayın- şimdiki düzenlemeye göre bir yılın üzerindeki) ücretin birinci sıraya konulması yanlıştır"<sup>34</sup>.

Tüm bunlar dışında önemle belirtelim ki, işçi ücretleri için getirilen bu güvencenin uygulamadaki işlevi amaca ulaşmayı engellemektedir. Zira yukarıda da değinildiği gibi imtiyazlı alacak olmasına rağmen işçi ücretlerinden önce kamu alacakları ve rehinli alacaklar ödenmektedir<sup>35</sup>. Bu durum, özellikle rehin karşılığı kredi açan bankaların rehinli alacakları sebebiyle çoğu zaman müflis işverenin tüm malvarlığına el koyabilmesi sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan kamu alacakları, özellikle vergi ve prim borçları ile cezalar da büyük meblağlara ulaştığından, çoğunlukla elde işçilere ücret olarak ödenecek tutarlar kalmamaktadır. Bu durum ise genellikle tek geçim kaynağı ücret olan işçi ve ailesini mağdur etmektedir<sup>36</sup>. Kanımızca belirtilen olumsuzluğun düzeltilmesi için en azından işçi alacaklarının belli bir döneme ait kısmının rehinli alacaklar ve kamu alacakları düzeyinde imtiyaz

<sup>31</sup> POSTACIOĞLU, s.195.

<sup>32</sup> İZVEREN-AKI, s.244.

<sup>33</sup> Aynı görüş POSTACIOĞLU, s.196.

<sup>34</sup> Yarg. İİD., T.28.4.1966, E. 1966/547, K.1966/543, OLGAÇ, s.1642.

<sup>35</sup> Yarg. 11.H.D., T. 15.10.1990, E. 1990/6010, K. 1990/6522, ERİŞ, s.611.

<sup>36</sup> KESER, s.40.

ile korunması, kalan kısmının ise yine birinci sırada tutulması hem taraflar arasındaki denge ve hem de düzenlemenin sosyal amacına uygun olacaktır.

## SONUÇ

Tüm dünyada 1980'lerin ortalarından itibaren başlayan globalleşme ve dönüşüm süreci kaçınılmaz olarak beraberinde bir kısım iflasları getirmektedir. Bu durum gerek ulusal ve gerekse uluslararası alanda iflas eden işverenlerin işçilerine olan borçlarının korunması için çeşitli önlemler alma çabalarına yol açmıştır.

Konuyla yakından ilgilenen ILO, 1992 yılında çıkardığı 173 sayılı İşverenlerin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Sözleşmesi ile üye ülkelere yol göstermeyi amaçlamıştır. ILO'nun 173 sayılı sözleşmesi özetle, işverenin iflasında işçi alacaklarının korunması için ya iflastan önce ödenmeyen alacaklar için imtiyaz tanınması ya da yine bu alacakların oluşturulacak bir fon ile güvence altına alınmasını öngörmüştür. ILO sözleşmesi incelendiğinde fon oluşturulması yönteminin daha güvenceli bir yol olduğu görülmektedir. 173 sayılı sözleşmenin uygulanması bakımından işçi, işveren ve devletin işbirliği öngörülmekte ve genel olarak iflastan önceki üç aylık döneme ait ücret alacaklarının güvence altına alınması amaçlanmaktadır. Sözleşmede dikkat çeken önemli bir başka husus ise, eğer işçi alacaklarına imtiyaz tanınması yöntemi benimsenirse, bu alacakların sosyal güvenlik ve kamu alacakları gibi diğer imtiyazlı alacakların önünde yer almasını öngörmesidir. Kuşkusuz eğer fon oluşturulması yöntemine gidilirse böyle bir gereksinim söz konusu olmamaktadır. ILO, garanti fonu bakımından ise fonun kamusal olmasını ve finansmana işverenlerin katılımını da öngörmektedir. 1999 yılı başı itibarıyla sözleşmeyi 11 ILO üyesi onaylamıştır.

AB ise, ILO'dan önce, 1980'de çıkardığı Direktif ile işverenlerin iflası halinde işçilerin korunmasına yönelik ayrıntılı hükümler getirmiştir. AB'nin ilgili 80/987 sayılı Direktifinin göze çarpan en önemli özelliği, iflas halinde işçi alacaklarının devletçe oluşturulacak ve finansmana işverenlerin de katılacağı bir garanti fonu ile korunması yolunu benimsemesidir. Diğer bir deyişle Direktif, imtiyaz yolu ile koruma yöntemine olanak tanımamıştır. AB'nin Direktifi genel olarak iflastan önceki üç aylık dönemde işçi ücretlerini korumayı ve ayrıca ILO'nun 173 sayılı sözleşmesinden farklı olarak iflas sebebiyle sosyal güvenlik haklarının kaybını önlemeyi amaçlamaktadır. Bunun dışında AB'nin Direktifi belli işkolları bakımından ve belli ülkeler açısından kapsamı daraltma ve bazı işçilerin güvenceden yararlanma olanağının kaldırılmasına da izin vermektedir.

Ülkemizde ise işverenin iflası halinde işçi alacaklarının korunması İİK'da yer almakta ve işçi alacaklarına imtiyaz tanınması yöntemi benimsenmiş bulunmaktadır. Ülkemizdeki düzenlemeye göre işçilerin iflastan önceki bir yıl içinde muaccel olan alacakları iflasın tasfiyesinde imtiyazlı alacaklar olarak kabul edilmiştir. Ancak, İİK'nın düzenlemesine göre kamu alacakları ile rehinli alacaklar işçi alacaklarının önünde gelmektedir ki, bu durum çoğunlukla işçilerin önemli hak kayıplarına yol açmaktadır.

Türk hukukundaki düzenlemeler ile ILO ve AB'nin konuya ilişkin düzenlemeleri karşılaştırıldığında şu genel sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

Türk hukukunda iflas halinde işçi alacaklarına imtiyaz tanınması AB düzenlemesine uygun olmamakla beraber, ILO'nun 173 sayılı sözleşmesi bakımından herhangi bir sorun yaratmamaktadır. Ancak kamu alacakları ile rehinli alacaklara, işçi alacaklarının önünde yer verilmesi ILO'nun 173 sayılı sözleşmesinin 8. maddesine açık şekilde aykındır. Yukarıda da değindiğimiz gibi bir çok hak kaybına yol açan bu hususun olabildiğince çabuk bir şekilde yeniden düzenlenmesi, iflasta çoğunlukla hiçbir kusuru olmadığı halde mağdur duruma düşen işçilerin korunması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Bunun dışında daha ileri giderek bir garanti fonu oluşturulması hem ILO'nun 173 sayılı sözleşmesi ve hem de AB'nin 80/987 EEC. sayılı Direktifi ile uyumu kolaylaştıracak, daha da önemlisi, iflas halinde işçilere gerçek ve sağlam bir güvence sağlanmış olacaktır.

Türk hukukunda işverenin iflası halinde işçinin sosyal güvenlik hakları ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. 173 sayılı sözleşmede yer almayan, buna karşın AB'nin Direktifinde düzenlenen bu konuda hukukumuz bakımından da işçilerin haklarını koruyucu önlemlerin alınması yerinde bir düzenleme olacaktır.

Hukukumuzda iflastan önce güvence altına alınması amaçlanan süre hem 173 sayılı sözleşmeye ve hem de AB'nin Direktifine göre daha uzun tutulmuştur ve bu hal işçinin daha lehine bir durum yaratmaktadır. Yine güvence altına alınan alacakların niteliği ile kapsam içine alınan işçi kesimi de ülkemiz açısından oldukça geniştir. Diğer bir deyişle bu yönlerden mevzuatımız uluslararası düzenlemelerden eksik değildir.

Özetlemek gerekirse, ülkemiz mevzuatının ILO'nun 173 sayılı sözleşmesine uyumu için İİK.m.206'da yukarıda belirttiğimiz şekilde bir değişiklik kanımızca yeterli olacak; AB bakımından ise mutlak surette bir garanti fonu oluşturulması gerekecektir.

#### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

BLAINPAIN Roger -ENGELS Chris, European Labour Law, Hollanda, (Kluwer Publ.) 1997.

CENTEL Tankut, İş Hukuku, C.1, Bireysel İş Hukuku, İstanbul, 1992.

ERİŞ Gönen, Uygulamalı İflas ve Konkordato Hukuku, Ankara, 1991.

ERKUL İhsan, Türk İş Hukuku, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, 1475 sayılı İş Kanunu Uygulaması, Eskişehir, 1985.

GÜVEN Ercan - AYDIN Ufuk, İş Hukuku, Eskişehir, 1999.

İZVEREN Adil - AKI Erol, İş Hukuku C.1, Bireysel İş Hukuku, İzmir, 1999.

KESER Hakan, Türk Hukukunda İşçi Alacaklarının Korunması, Haber İş Sendikası Ya.No: 16/1998, İzmir, 1998.

KURU Baki - ARSLAN Ramazan, İcra İflas Kanunu ile Nizamnamesi ve Yönetmeliği, B.3, Ankara, 1986.

KURU Baki - ARSLAN Ramazan - YILMAZ Ejder, İcra ve İflas Hukuku, Ankara, Ekim 1986.

MİRET Wagner, Fondo De Garantia Salarial, 16.12.1993, No:334/1992, Yayınlanmamış yargı kararı.

NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, B.2, İzmir, 1994.

OLGAÇ Senai, İcra-İflas, C.2, Ankara, 1978.

POSTACIOĞLU İhan, İflas Hukuku İlkeleri, C.I, İflas, İstanbul, 1978.

SAYMEN Ferit H., Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.

TERCAN Erdal, İflasın Sözleşmelere Etkisi, Ankara, 1996.

YELEKÇİ Memduh, Notlu İçtihatlı İcra ve İflas Kanunu, Ankara, 1984.

----- R.G.T. 19.6.1932, S.2128.

----- R.G. T. 28.10.1960, S. 10641.

----- [http: ILOLEX.ilo.ch@www.ilo.org](mailto:ILOLEX.ilo.ch@www.ilo.org)

----- <http://ilolex.ilo.ch/1567/scripts/ratifce.pl/c.173>.

-----<http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/ind/en-analytical-index-0.5.html>.

