



ÜCRET GARANTİ FONUNDAN YARARLANMANIN USUL ve ESASLARI

Faruk YÜKSEL (*)

1 - GİRİŞ

Bilindiği üzere hizmet akdine istinaden çalışan işçilerin en önemli hakları ücret alma haklarıdır. İnsanlar öncelikle gelir elde edebilmek için çalışırlar. Ancak çalışanların ücretlerini alamamaları çalışma hayatında sık karşılaşılan bir durumdur.

4447 sayılı Kanunun¹ ek birinci maddesi ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulması hükmüne bağlanmıştır. Bu hüküm uyarınca kurulması gereken Ücret Garanti Fonu ile ilgili düzenlemeleri belirlemek üzere çıkarılan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği², 26/05/2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir. Ancak işçilerin Ücret Garanti Fonu'nun sağladığı haklar ile ilgili olarak yeterince bilgi sahibi olmadıkları ve bu haklarını kullanmadıkları görülmektedir.

Yazımızda yukarıda açıklanan düzenlemeler ışığında Ücret Garanti Fonu'nun sağladığı haklar ve bu hakların kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar hakkında bilgiler verilecektir.

2- İŞ KANUNUNA GÖRE ÜCRET ve ÜCRETİN ÖDENMESİ

4857 sayılı İş Kanununda³ genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Ücretin ödenmesine ilişkin olarak İş Kanunu ile belirlenmiş olan esaslar şunlardır:

(*) SGK Baş Müfettişi

¹ 08/09/1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

² 28/06/2009 tarih ve 27272 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

³ 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

a) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile ödenir. Eğer bu nitelikteki ödemelerin tutarı yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

b) Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

c) Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

d) İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve İş Kanunundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

e) Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

f) Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

g) Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu durumdaki iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

3- ÜCRET GARANTİ FONU'NA YAPILACAK BAŞVURULARDA ARANAN BELGELER

Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuş bir fondur ve fon ile ilgili iş ve işlemler Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmektedir. Dolayısıyla Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanmak üzere yapılacak başvurular Türkiye İş Kurumuna yapılmalıdır.

İşçiler, işverenin belli nedenler ile ödeme güçlüğüne düşmesi halinde ücretlerini alamadıklarında Türkiye İş Kurumuna başvurarak ücret alacaklarının Ücret Garanti Fonu'ndan ödenmesini isteyebilirler. İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğü şu hallerde bu talepte bulunulabilir.

a) **İşverenin konkordato ilan etmesi,**

b) **İşveren için aciz vesikası alınması,**

c) **İşverenin iflası,**

d) **İşverenin iflasının ertelenmesi.**

Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmek için bu dört durumdan birinin gerçekleşmiş olması şarttır. Aksi halde işveren işçi ücretlerini ödemesi dahi işçiler Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanamaz.

Ücret alacağının ödenmesini talep eden işçi Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği ekinde bulunan ve ücret alacaklarını gösteren **İşçi Alacak Belgesi** ile Türkiye İş Kurumuna başvuruda bulunabilir. İşçi alacak belgesi, işçinin ücret alacağını aylar itibarıyla göstermek üzere düzenlenir.

Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanmak isteyen işçilerin yaptıkları başvuru sırasında işverenin yukarıda sayılan nedenlerden biri nedeniyle ödeme güçlüğüne düştüğünü belgelemesi de gerekir.

Ücret Garanti Fonu'na yapılacak başvurularda talep edilen iki tür belge bulunmaktadır: Ödeme güçlüğü'nün nedenini gösteren belge ve uygun şekilde düzenlenmiş/onaylanmış işçi alacak belgesi. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 8. maddesinde ödeme güçlüğü'nün nedenine göre hangi belgeler ile başvuru yapılacağı şöyle düzenlenmiştir:

a) İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda;

a1) İlgili mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288. maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge,

a2) Konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

b) İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda;

b1) İlgili icra dairesinden alınan aciz vesikası veya İcra ve İflas Kanununun 105. maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı,

b2) İşveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi,

c) İşverenin iflası durumunda;

c1) İlgili mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166. maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge,

c2) İflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

d) İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda;

d1) İlgili mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166. maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge,

d2) Kayyum tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

Burada belirtilmesi gereken bir husus da Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmek için işçinin işten ayrılmış olması şart değildir. Yukarıda açıklanan belgeler ile Türkiye İş Kurumuna başvuran ve iş sözleşmesi devam eden işçiler de Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilir.

4- ÜCRET GARANTİ FONU'NA BAŞVURU ve ÖDEME ŞARTLARI

Ücret Garanti Fonu'na başvuru ve yapılacak ödemeler için belirlenmiş olan şartlar şunlardır:

4.1- İşçinin Ücret Garanti Fonu'na başvurabilmesi için işverenin ödeme gücüne düştüğü tarihten önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekir.

Örneğin 15/07/2012 tarihi itibarıyla iflas eden bir (A) firmasında 01/01/2012 tarihinde çalışmaya başlayan ve 2011 yılının Kasım ve Aralık aylarında (B) firmasında çalışmış olan bir işçi ödenmeyen ücretleri için Ücret Garanti Fonu'na başvuramaz.

4.2- Ücret Garanti Fonu'ndan yapılan başvurular uygun bulunduğu anda, işçinin ücret alacağı başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar Türkiye İş Kurumu tarafından ödenir.

Örneğin bir işçi 05/06/2012 tarihinde gerekli tüm belgeler ile Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanmak üzere başvurmuş ise 31/07/2012 tarihine kadar ücret alacakları kendisine ödenir.

4.3- Ücret Garanti Fonu'ndan tüm ücret alacakları talep edilememektedir. Sadece işverenin ödeme gücüne düştüğü tarihten önceki ücret alacakları ödenir. İşverenin ödeme gücüne düştüğü tarihten sonraki ücret alacakları Ücret Garanti Fonu'ndan talep edilemez.

Örneğin 20/03/2012 tarihinde iflası açıklanan bir işverenden 2012 yılı Nisan ve Mayıs ayları ücretlerini alamayan bir işçi Ücret Garanti Fonu'na başvuramaz.

Ayrıca işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki döneme ait **en fazla üç aylık** ücret alacağı Ücret Garanti Fonu'ndan ödenebilir. Üç aydan daha uzun süreye ilişkin ücret alacakları Ücret Garanti Fonu'ndan talep edilemez.

4.4- İşçinin günlük ücret alacağı 5510 sayılı Kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz. Şayet aşıyorsa aşan kısım Ücret Garanti Fonu'ndan ödenmez.

Örneğin bir işçi 2012 Temmuz ayındaki çalışmaları karşılığı 6.500.-TL. ücret alacağı için Ücret Garanti Fonu'na başvuran işçinin başvurusunun kabul edilmesi halinde kendisine 5510 sayılı Kanunun 82. maddesi gereğince belirlenen sigorta primine esas kazancın aylık tutarı olan 6.113,40.-TL. ödenecektir. Bu tutarı aşan 386,60.TL. ise Ücret Garanti Fonu tarafından ödenmeyecektir.

5- SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununa ücret en geç ayda bir ödenir ve ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır ve gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, işverenin iflası ve iflasın ertelenmesi nedenlerinden biri ile ödeme güçlüğüne düşen işvereninden ücret alacağını alamayan işçiler ücret alacaklarının Ücret Garanti Fonu'ndan ödenmesi için Türkiye İş Kurumuna başvurabilir.

Uygun şekilde düzenlenmiş İşçi Alacak Belgesi ile Türkiye İş Kurumuna başvuran işçilerin işverenin ödeme güçlüğüne düştüğünü belgelemesi de gerekir.

Başvurusu kabul edilen işçiye işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki döneme ait en çok üç aylık ücreti, sigorta primine esas kazancın üst sınırını aşmamak üzere, Ücret Garanti Fonu'ndan ödenir. Ödeme Türkiye İş Kurumu tarafından en geç başvurunun yapıldığı tarihi takip eden ayın sonuna kadar yapılır.