

Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi

Doç. Dr. Adnan Deynekli

1- Genel Olarak İşçi Alacaklarının Korunması

İşçi ve ailesinin geçim kaynağı işverenden hizmet akdinden kaynaklanan alacakları özellikle ücret alacağıdır. İşçinin tek geçim kaynağı olan ücret alacağının korunması için Uluslararası sözleşmelerde İş Kanununda ve diğer kanunlarda bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Uluslararası sözleşmelere Türkiye'nin onayladığı 1949 tarihli 95 sayılı Ücretin Korunması Hakkında Sözleşmeyi, Türkiye'nin henüz onaylamadığı 173 sayılı sözleşmeyi örnek olarak gösterebiliriz.

İş Kanunu'nun 35. Maddesine göre işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir veya temlik olunamaz.

Borçlar Kanunu'nun 123. Maddesine göre ücret alacağı işçinin onayı olmadan takas edilemez. Borçlar Kanunu'nun 333. Maddesine göre işveren, işçisinin ve ailesinin geçimi için zorunlu olduğu takdirde, işçinin onayı olmaksızın kendi alacağı ile işçinin ücretini takas edemez. Ancak işçinin kasten verdiği zarar nedeniyle doğacak tazminat alacağının takasında işçinin onayı aranmaz.

İş Kanunu'nun 36. Maddesine göre Kamu Tüzel Kişilerine ve bazı kuruluşlara ait işverenlerin ücret borçlarının ödenmesi sorumluluğu yüklenmiştir.

İş Kanunu'nun 38. Maddesine göre işveren toplu sözleşme veya hizmet akdinde gösterilen sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. Kesinti cezasının üst sınırı ve nasıl kesileceği aynı hükümde düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 34. Maddesine göre mücbir sebep dışında ücreti 20 gün içinde ödenmeyen işçi iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

İş Kanunu'nun 62. Maddesine göre her türlü işte uy-

gulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

İşverenin aczi halinde ise 5763 sayılı Kanununun 17. Maddesi ile 4447 sayılı Kanuna ilave edilen ek madde 1'de Ücret Garanti Fonuna başvurulması konusu düzenlenmiştir. İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde devreye giren Ücret Garanti Fonunun uygulanması sigortalı işçi çalıştıran tüm işverenler yönünden uygulama alanı bulmaktadır.

Medeni Kanun'un 893. Maddesine göre taşınmaz inşaatında çalışan işçiler, tahakkuk eden ücret alacakları için kanuni ipoteğin tescilini talep edebilirler.

Medeni Kanun'un 950. maddesine göre alacaklı, borçluya ait olup onun rızasıyla zilyedi bulunduğu taşınırı veya kıymetli evrakı, borcun muaccel olması ve niteliği itibarıyla bu eşyanın alacak ile bağlantısı bulunması halinde, borç ödeninceye kadar haczedilecektir. MK'nun 952. maddesine göre alacaklı, borçlunun ödemedi acze düşmesi halinde, alacağı muaccel olmazsa bile, hapis hakkını kullanabilir. İşverenden alacaklı olan işçi, MK'nun 950. maddesi kapsamında bağlantı bulunması halinde alacağı için işveren aleyhine hapis hakkına dayanarak rehinin paraya çevrilmesi yoluyla takip yapabilir.

Türk Ticaret Kanunu'nun 1272 maddesine göre bir alacaklı alacağını, borçluların aciz rizikosuna karşı sigorta ettirebilir. İşçinin bu hükme dayanarak sigorta primini ödeyerek sigorta yaptırması mümkün görünmüyor. Ancak toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikalarının sigorta yaptırması mümkündür.

İcra ve iflas Kanunu'nun 206. maddesi uyarınca işçi alacaklarına imtiyaz tanınarak alacakları korunmuştur. İİK'nun 179/b maddesi uyarınca iflasın ertelenmesi kararı verilmiş olsa bile imtiyazlı işçi alacaklarına haciz yoluyla takip imkanı getirilmiştir. İİK'nun 289. maddesi uyarınca konkordato mühleti içinde imtiyazlı işçi alacakları için haciz yoluyla takip yapılmasının mümkün olduğu kabul edilmiştir.

II – İşverenin Aczi Halinde İşçi Alacaklarının Korunması :

1- Aciz Hali Kavramı

Aciz hali, borçlunun ödeme araçlarındaki yetersizlikten dolayı, hemen ifası gereken para borçlarını ödeme gücünden yoksun bulunması ve bu durumun sürekli nitelik taşımasıdır.

Aciz hali, borca batıklıktan farklıdır. Borca batıklık, borçlarını malvarlığının aktifinin pasifini karşılamamasıdır. Borca batık olan ama kredi bulan borçlu, ödeme güclüğü içine düşmüş değildir¹. Bu durumun tersi de mümkündür. Muaccel borçlarını ödeme araçlarından yoksun olan ve yoksunluğu süreklilik arz eden borçlu aktifi pasifinden fazla olmasına rağmen mal varlığını paraya çevirmesi çok zorsa borca batık değildir ancak acz halindedir.

İİK'nun 177/2. maddesinde ödemelerin tatili maddi iflas sebebi olarak kabul edilmiştir. Ödemelerin tatili aciz halinin varlığına delalet ederse de her iki kavram aynı şeyleri ifade etmez. Ödemelerin tatili borçlunun en küçük borçlarını bile ödeyememesi ve bu durumun genellik ve süreklilik arz etmesidir. Yoksa geçici nakit yoksunluğu nedeniyle ödemelerin yapılamaması ödemelerin tatili anlamına gelmez. Aciz halindeki şirket ödemelerini tatil etmemek için pekala kredi temin ederek ödemeleri tatilden kaçınabilir. Aciz halinde bulunmayan borçluda ödemeleri tatil etmeye yönelebilir².

İşverenin aczi, işverenin borçlarını ödeyemez hale düşmesi, yapılan icra takibi sonucunda veya iflas tasfiyesi sonucunda alacaklının alacağını alamamasını ifade eder.

Alacaklı işçinin işveren aleyhine başlattığı takip sonucunda işverenin borcu karşılayacak malvarlığının bulunmadığının icra müdürlüğüne düzenlenen tutanakla tespit edilmesi veya takip sonucunda alacağını alamayan işçi için aciz belgesi düzenlenmesi ile işverenin aczi hukuki anlamda tespit edilmiş olur.

İflas tasfiyesi sonucunda alacağını alamayan işçiye aciz belgesi verilir.

2- İşverenin Aczi Halinde İşçinin Başvurabileceği Yollar :

a) İşçinin Teminat İstemesi

Borçlar Kanunu'nun 346. maddesinde işçinin ücret alacağını korumak amacıyla aciz halinde bulunan işverene karşı, işçi teminat isteyebilir. İşveren işçi tarafından verilen makul süre içinde teminat göstermemesi halinde işçi hizmet akdini feshedebilir. Teminat gösterilinceye kadar işçinin işi yapmadan kaçınma hakkı bulunduğu, bu şekilde işverenin teminat gösterip göstermeyeceğine ilişkin kararını daha çabuk vereceği kabul edilmektedir.

İşçi teminatı müstakbel alacaklarını güvence altına almak için istemelidir. Zira muaccel ücret alacağı ödenmeyen işçi İş Kanunu'nun 24/2. maddesi uyarınca bildirimsiz fesih hakkına sahiptir.

İşverenin teminat göstermesi³ halinde işçi sözleşmesi feshedilemez.

b) İşçinin Ücret Garanti Fonu'na Başvurması

İşverenin acze düşmesi halinde işçiye üç aylık ücret alacağı için Ücret Garanti Fonu'na başvuru imkanı getirilmiştir. Bu şekilde işçiye üç aylık ücret alacağı yönünden koruma sağlanmıştır. Ücret Garanti Fonu'nun oluşumu ve uygulanması Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.

İşverenin acze düşmesi halinde işçi, son üç aylık ücretinin ödenmediğini gösteren işçi alacak belgesi ve İİK'nun 105. maddesi uyarınca düzenlenecek geçici aciz belgesi veya İİK'nun 143. maddesi uyarınca düzenlenecek olan kesin aciz belgesi ile Ücret Garanti Fonuna başvurmalıdır. (Yönetmelik m.8.) İşçi aynı

1 Sungurtekin Özkan, Meral: İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşıllanması, Ankara 2008, s. 34.

2 Sungurtekin Özkan, s. 36.

3 İİK'nun 177/4. maddede sayılan hallerde işçinin konkordatonun tasdiki talebi reddedilen işverenin iflasını isteyip istemeyeceği tartışılabilir.

işverenle olan iş ilişkisinde aciz vesikasına dayanarak Ücret Garanti Fonu'ndan sadece bir kez yararlanabilir. Örneğin aciz vesikasına dayanarak Ücret Garanti Fonundan üç aylık ücret alacağı olan işçi, işverenin daha sonra iflas etmesi halinde iflas nedenine dayanarak Ücret Garanti Fonuna başvuramaz.

İşçinin Ücret Garanti Fonu tarafından karşılanmayan ücret alacağını genel hükümlere göre işverenden isteyebilir.

c) Aciz Belgesinin İşçiye Sağladığı Diğer İmkanlar

İşçiye işverenin acizini tespit eden bir belgenin verilmiş olması alacağını sona erdirmemektedir. İşçinin ücret alacağı için 5 yıl, tazminat alacakları için 10 yıl olan zaman aşımı süresi alacağın aciz belgesine bağlanması halinde 20 yıla çıkmaktadır. İşçi aciz belgesini bağlanmış alacak için faiz isteyemese de işveren aciz vesikası sicilinden kaydını sildirebilmesi işçi alacakların faizlerini de ödemesi gerekir.

Aciz belgesi İİK'nun 68. maddesinde sayılan belgelerden olması nedeniyle haciz yoluyla ilamsız takibe itiraz edilmesi halinde işçiye işverenin itirazını icra mahkemesine başvurarak kaldırma imkanı tanımaktadır.

Aciz belgesine sahip işçi bu belgeye dayanarak yaptığı takip sonucunda İİK'nun 100. maddesi uyarınca ilk hacze iştirak imkanına sahip bulunmaktadır.

İflasta düzenlenen aciz belgesi ile ilk hacze iştirak imkanı verirse de belgenin İİK'nun 68. maddesinde sayılan belgelerden olabilmesi için müflisinin aciz belgesine konu alacağı kabul etmesi gerekir.

Ayrıca aciz belgesine sahip işçi işverenin tasarrufunun iptalinin İİK'nun 277 ve devamı maddeleri uyarınca isteyebilir.

3- İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması

İşçi muaccel alacakları için işveren aleyhine adi iflas yoluyla, kambiyo senedi verilmişse kambiyo senetlerine özgü iflas yoluyla takibe geçebilir. Ayrıca İİK'nun 177. maddesinde sayılan hallerde ⁴ ve İİK'nun 179. maddelerinde düzenlenen halde işçi işverenin iflasını isteyebilir. İşçi işverenin ödemelerini

tatil etmesi veya borca batık olması halinde işverenin doğrudan iflasını istemesi mümkündür. Ancak işçi işverenin aciz halinde bulunduğunu ileri sürerek işverenin iflasını isteyemez. Zira bu nedene dayanarak sadece borçlu kendi iflasını isteyebilir. (İİK m. 179/1) İİK'nun 178/3. maddelerinde öngörülen halde ise borçlu kendi iflasını istemek zorundadır.

İşçi veya bir başka alacaklının veya işverenin talebi üzerine işverenin iflas etmesiyle işçi alacaklarına hemen başvuramaz. İflasın hizmet akdine etkisi ve iflasta işçi alacaklarına tanınan imtiyaz konusuna değineceğiz.

1- İflasın Hizmet Akdine Etkisi :

İşverenin iflasının hizmet akdini sona erdireceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. İflas hali hizmet akdinin ifa edilmesini engelleyecek bir imkansızlık durumu oluşturmaz. Bu nedenle iflasın açılmasıyla hizmet akdinin sona ermediği kabul edilmektedir.⁵

İflasın açılmasıyla hizmet akdinin sona erdirilmemesi müflis işveren ve iflas masasının yararına olabileceği fikri işçinin yararına da olabilir. İİK'nun 224. maddesinde müflisin sanat veya ticaretinin devamına karar verebileceği hükme bağlanmıştır. Müflisin ticari işletmesine devam etmesi iflas masası ve alacaklıların yararına olabilir. Alacaklılar işletmeye devam edilmesi sonucu daha fazla alacağı kavuşabilirler. Ayrıca müflis işverende işletmeye devam edilmesi sonucu elde edilen gelire alacaklılarla anlaşma yaparak iflasın kaldırılmasını sağlayabilir.

İşverenin iflası işçi için veya iflas idaresi için hizmet akdinin feshi konusunda haklı bir neden olarak kabul edilebilir mi?

Türk Hukukunda işverenin iflasının iflas masası açısından hizmet akdinin feshi için haklı bir sebep oluşturmayacağı görüşü hakimdir⁶. Ancak bir görüşe göre işverenin iflasında kusuru bulunmayan işveren yönünden hizmet akdinin feshi için haklı bir nedendir. Eğer işveren iflas ederken kusuru yoksa, ekonomik güçlük veya işe devamındaki güçlük gibi haklı bir neden oluşturabilir⁷.

⁵ Tercan s. 250

⁶ Tercan s. 256 dn.38 de belirtilen yazarlar.

⁷ Oğuzman, Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına

⁴ Tercan, Erdal : İflasın Sözleşmelere Etkisi, Ankara 1996,S. 250

İşverenin iflasının işçi açısından da hizmet akdinin feshi yönünden haklı bir neden oluşturmayacağı kabul edilmektedir⁸.

2- İşçinin Teminat İsteme Hakkı

Borçlar Kanunu'nun 346. maddesine göre iş sahibi borcu ödemekten aciz olduğu takdirde, işçi talebi üzerine münasip bir müddet zarfında ücreti için teminat verilmezse akitten rücu edebilir. İflas işvereni genel olarak aciz halinde bulunduğunu gösterdiğinden iflasta da bu hükmün uygulanması mümkündür.

İşçinin verdiği münasip süre içinde ücreti için teminat verilmezse sözleşmesi feshedilebilir. İflas halinde Borçlar Kanunu'nun 346. maddesi hükmü ile İcra ve İflas Kanunu'nun 198. maddesi hükmünün hangi zaman dilimleri içinde uygulanacağı konusu tartışılmaktadır.

İşverenin iflasını öğrenmesine rağmen İcra ve İflas Kanunu'nun 346. maddesi uyarınca işlem yapmayan işçi sözleşmeyi devam ettirmek isteyebilir. Bu durumda iflas idaresi İcra ve İflas Kanunu'nun 198. maddesi uyarınca bu seçim hakkına sahiptir. İflas idaresi sözleşmenin aynen ifasına karar verebilir. Bu durumda sözleşme iflasın açıklanmasından sonra da devam eder. İflas idaresinin aynen ifaya karar vermesinden sonra işçinin hizmet akdinden doğan bütün alacağı masa alacağı haline gelir⁹.

İşçi sözleşmeye devam etmek için iflas idaresinden teminat isteyebilir. Bu teminatın verilmemesi halinde işçi hizmet akdini feshedebilir.

İflas idaresi sözleşmenin aynen ifasını kabul etmemesi halinde sözleşmenin normal süresinde sona ereceğini ilişkin görüş¹⁰ bulunduğu gibi iflas idaresinin aynen ifayı kabul etmemesi halinde tarafların sözleşmenin ifasını talep haklarının sona erdiğine, işçinin sözleşmenin ifa edilmemesinden dolayı uğradığı zararları iflas masasından isteyebileceğine ilişkin görüş de bulunmaktadır¹¹.

3- İşçinin Ücret Garanti Fonuna Başvurması

İşverenin iflasına karar verilmesi halinde işçi, ifla-

sın açıklanmasına ilişkin mahkeme kararı veya iflas kararının ilan edildiğini gösteren belgeye dayanarak son üç aylık ücret alacağının ödenmesini Ücret Garanti Fonu'ndan isteyebilir. Ücret Garanti Fonu yaptığı ödemeyi İflas Müdürlüğüne bildirmelidir.

4- İşverenin İflasının İşçi ve İşverenin taraf olduğu takip ve davalar etkisi

İcra ve İflas Kanunu'nun 193. maddesine göre iflasın açılması ile işçi tarafından işveren aleyhine başlatılan takipler durur, iflas kararının kesinleşmesiyle bu takipler düşer. Rehinin paraya çevrilmesi şartıyla takiplere iflastan sonra da devam edilebilir.

İcra ve İflas Kanunu'nun 194. maddesine göre acele haller dışında müflisin davacı ve davalı olduğu hukuk davaları durur ve ancak alacaklıların ikinci toplanmasından on gün sonra devam olunabilir.

İşçinin işveren aleyhine açtığı ücret alacağı ile ilgili dava veya işe iade davası acele işlerden olduğundan iflasın açılması ile durmaz. İflas masası temsilcisine dava bildirilerek devam olunur. Dava sonucunda verilen karar iflas masası yönünden bağlayıcıdır. Ancak işe iade kararı verilmiş olsa bile iflas idaresi işe iade kararı olan işçinin işe devam edip etmemesi konusunda seçimlik hakka sahiptir.

5- İşyerinin veya Bir Bölümünün Devri Halinde Ücret Alacağının Korunması

İş Kanunu'nun 6. maddesine göre işyeri veya işyerinin bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredilmesi halinde, devir tarihinde iş yerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğini gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

İşyeri veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı devreden ve devralan işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlardan sorumlu olduğuna ilişkin İş Kanunu'nun 6. maddesi iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün

Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, S.80

8 Tercan s. 251, İşverenin kişisel durumu hizmet akdi yönünden önemli ise, işçi sözleşmeyi sona erdirebilmektedir.

9 Tercan s. 255

10 Tercan s. 256 dn.38 de belirtilen yazarlar.

11 Tercan s 257 dn.41 de belirtilen yazarlar

başkasına devri halinde uygulanmaz.

Cebri icra yoluyla devrolmada sorumluluğun devam edip etmeyeceği konusu ise tartışmalıdır.

6- İşçi Buluşları Nedeniyle İşçiye Tanınan Önalım Hakkı ve Öncelik Hakkı

551 sayılı KHK'nın 38. maddesine göre işveren iflas eder ve iflas idaresi de buluşu işletmeden ayrı devretmek isterse, işçinin yapmış olduğu ve işverenin tam hak talebinde bulunduğu buluşu, işçinin öncelikle alma hakkı vardır. İşçiler müşterek buluş yapmışlarsa Medeni Kanun'un 732. ve izleyen maddelerinde düzenlenen paylı mülkiyete ilişkin önalım hakkı ile ilgili hükümler kıyasen uygulanır. İşçi önalım hakkını satıştan itibaren üç ay ve her halde iki yıl içinde bu hakkı kullanmalıdır.

İşçinin buluşu nedeniyle işverenden olan bedel alacağı imtiyazlı alacak olarak İcra ve İflas Kanunu'nun 206. maddesinde öngörülen üçüncü sırada işlem görecektir. Birden fazla işçinin müşterek buluş alacağı için ayrılan bedel işçiler arasında tamamen paylaşılacaktır. (551 sayılı KHK m.38/2 ve İİK m. 207)