

Dünya İnsan Bilimleri Dergisi

World Journal of Human Sciences

ISSN: 2717-6665

Ocak 2022

Cilt/Volume: 2022

Sayı/Issue: 1

“İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına” İlişkin 2008/94 Sayılı Avrupa Birliği Direktifinin Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Evaluation of the European Union Directive No. 2008/94 on "Protection of Employees in the Case of the Bankruptcy of the Employer" in terms of Turkish Labor Law

Çiğdem Yorulmaz*

Özet

İşverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilik alacaklarının korunması, tek geçim kaynağı aldığı ücret olan işçi ve işçinin bakmakla yükümlü olduğu ailesi için büyük önem taşımaktadır. “İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına” ilişkin 2008/94 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi bulunmakta olup, Direktifte işçilik alacaklarının korunması için genel çerçeve çizilmiş ve uygulanması istenilen koruma yolları üye devletlere bırakılmıştır. Üye devletler, işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde ödenmeyen işçilik alacakları için imtiyaz yoluyla koruma yöntemini tercih edebileceği gibi garanti kurumu aracılığıyla da işçilik alacaklarını güvence altına alabilecek veyahut her iki yöntemi de birlikte uygulayabilecektir. Hukukumuzda işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilik alacaklarının korunması hem imtiyaz hem de ücret garanti fonu ile güvence altına alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşveren, ödeme gücü, işçilik alacakları, imtiyaz, garanti kurumu

* Sorumlu Yazar/Corresponding Autor: Av. Dr. Çiğdem Yorulmaz, av.yorulmaz@gmail.com, ORCID ID: 0000-0001-5160-4128.

Atıf/Citation: Yorulmaz, Ç. (2022). “İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına” İlişkin 2008/94 Sayılı Avrupa Birliği Direktifinin Türk İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. Dünya İnsan Bilimleri Dergisi, 2022 (1), 96-111.

Abstract

In the event of the employer's inability to pay, the protection of labor receivables is of great importance for the employee, whose only source of income is wages, and for the employee's dependent family. There is a European Union Directive No. 2008/94 on “protection of employees in the case of the bankruptcy of the employer”, a general framework has been drawn for the protection of labor claims in the directive and the desired protection methods have been left to the member states. Member states may choose the method of protection through concession for unpaid labor claims in case of insolvency of the employer, or they may secure their labor claims through the guarantee institution, or they may apply both methods together. In our law, the protection of workers' receivables in case of insolvency of the employer is guaranteed by both concession and wage guarantee fund.

Keywords: Employer, insolvency, labor claims, concession, guarantee institution

Giriş

İşçilik alacakları, işçinin iş sözleşmesine dayalı olarak iş görme ediminin karşılığında elde ettiği çoğu zaman kendisinin ve ailesinin tek geçim kaynağıdır (Keser, 1998: 7; Öztürk, 2011: 1449). İşçilik alacakları, sosyal haklar içerisinde olup sosyal haklar en genel ifadeyle; “ekonomik bakımdan zayıf ve güçsüz olanların ve özellikle işçilerin haklarının ve çıkarlarının korunması, geliştirilmesi, emek ile anamal arasındaki ilişkilerde bir güç dengesi kurulması için devletin gerçekleştirme sorumluluğunu üstlendiği ekonomik ve sosyal nitelikli ve özgürlükçü önlemlerin bütünü”dür (Algan, 2007: 25).

İş ilişkisinin kurulmasından sona ermesine kadar işçilik alacaklarının güvence altına alınması, işçinin ve ailesinin sosyo-ekonomik hayatının devamlılığı açısından önemli olduğu gibi iş ilişkisinin taraflarının çalışma barışını kuvvetlendirmesi, devletin ekonomik geleceği ve istikrarı açısından da öneme sahiptir. İşçilik alacaklarının güvence altına alınmasının yalnızca taraflar üzerinde etkisi olmadığı için ülke genelinin de toplumsal yararı bulunmaktadır (Korkusuz, 2014: 219; Fındık, ET. 21.12.2017: 17). Dolayısıyla işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilik alacaklarını korumayı gerektiren sosyal devlet anlayışı, devletin işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmesini ve birtakım koruyucu önlemler alınmasını zorunlu hale getirmiştir (Tulukçu, 2012: 35).

İşverenin ödeme güçlüğü içerisine düşmesi halinde işçilik alacaklarını korumaya yönelik uluslararası hukukta genel çerçeveyi düzenleyecek ulusal hukuka yol gösterecek düzenlemeler yapılmıştır. Türk iş hukukunda da işçilik alacaklarının korunmasına yönelik uluslararası hukukun çizdiği genel çerçeveye uygun şekilde birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Hukukumuzda işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilik alacakları, imtiyaz ve ücret garanti fonu ile güvence altına alınmıştır.

1. Avrupa Birliğinin “İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına” İlişkin 2008/94 Sayılı Direktifi

a. Amacı ve Kapsamı

Ülkemizin 1999 yılında Avrupa Birliğine aday ülke olarak kabulünün ardından Avrupa Birliğinin düzenlemelerine de uyum sağlanması gereği ortaya çıkmıştır. Nitekim 06.05.2003 tarihli iş kanunu tasarısının gerekçesinde ülkemizin onayladığı Uluslararası çalışma sözleşmelerinin gereklerine uyma çabasının yanında Avrupa sosyal normlarına da uyulması gerektiği belirtilmiştir. (<https://www5.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, ET. 22.12.2021).

İşverenlerin ödeme aczine düşmesi halinde işçilerin korunmasına yönelik 1980 tarihinde kabul edilen Direktif, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki dönemde birikmiş bulunan işçilerin alacaklarının tahsilini güvence altına almayı ve bu amaçla garanti fonunun oluşturulmasını öngörmektedir (Tekinalp/Tekinalp, 2000: 636; Frank, 2005: 18; Gordon, ET. 23.01.2020: s.4).

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin haklarının korunması konusundaki 20.10.1980 tarihli ve 80/987 sayılı anılan Direktifi, 02.03.1987 tarihli 87/164 sayılı ve 13.09.2002 tarihli 2002/74 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi değiştirilerek İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına İlişkin 22.10.2008 tarih ve 2008/94 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi yürürlüğe girmiştir. 80/987 Direktifinin uygulamada yoğun problemlere neden olması nedeniyle Avrupa Birliğinde yoğun eleştiriler almış ve bu nedenle Avrupa Birliği Komisyonlarında yeniden gözden geçirilme sürecine girerek değişiklik yapılmıştır (Büyükuslu, 2004: 140). 22.10.2008 tarihinde düzenlenen Direktifin muhatabı, 18. maddede belirtildiği üzere üye devletler olup 17. maddeye göre yürürlük tarihi, Direktifin Avrupa Birliği Resmî Gazetesi'nde yayınlanmasını takip eden 20. gündür.

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işçilik alacaklarının nasıl korunacağı hem ulusal hem de uluslararası hukukta güncelliğini yitirmeyen sorunlardan biridir. Elbette günümüzde yaşanan ekonomik sorunlar, yaşanan hukuki sorunun sayısal olarak artmasına neden olmaktadır. İşverenlerin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda işverenin alacaklısı olan yalnızca işçiler olmayacak bunun yanında devlet ve üçüncü şahıslar da alacaklarını tahsil edebilmek için hukuki işlemlere başlayacaktır. Devlet ile karşı karşıya kalmak istemeyen işverenlerin genelde gözden en kolay çıkarttıkları işçilik alacaklarıdır (Özkan, 2008: 139).

İşveren, işçiye iş görme edimi karşılığında işçilik alacaklarını zamanında ödememişse, işçinin alacaklarına kavuşması yasal düzenlemeler ışığında sağlanabilmektedir. İşveren, ödeme güçlüğü içerisinde ise işçinin haklılığı yargı kararı ile belirlense de alacağına kavuşabilmesi mümkün olamayabilir. İşverenin ödeme güçlüğü içinde bulunması halinde tek geçim kaynağı ücreti olan işçi alacaklarına özel bir koruma getirilmesi gerekir (Öztürk, 2011: 1449). Bu nedenle işverenin ödeme güçlüğü halinde devletin müdahalesi ile işçinin alacağına kavuşmasını sağlayacak belirleyici ve sonuç odaklı çözümlere ihtiyaç bulunmaktadır. İç hukukta anayasal temelde birtakım koruyucu düzenlemeler yapıldığı gibi konunun önemine binaen uluslararası hukukta da iç hukuka yön vermek ve genel çerçeveyi belirlemek adına sözleşmeler, tavsiye kararlar ve direktifler ile birçok esas belirlenmiştir. İşveren açısından ödeme güçlüğü halinin gerçekleşmesi durumunda işçilik alacaklarının nasıl korunacağı uluslararası belgelerde düzenlenmiştir. Bahsi geçen durumda işçilerin ödenmemiş ücretleri, imtiyazlı olarak, sosyal güvence fonları ile veya bu ikisinin birlikte uygulanmasıyla da korunabilir (Mucciarelli, 2017: 255).

2008/94 sayılı Direktifin düzenleniş amacı; işverenin iflası halinde çalışanların alacaklarının korunmasını sağlamak, asgari bir seviyede özellikle kalan alacaklarının ödenmesini güvence altına almak ve bu sayede Topluluğun dengeli, ekonomik ve sosyal kalkınmasını sağlamaktır. Direktifle,



işverenin iflası halinde işçi haklarının korunması ve özellikle üye devletlerin mevzuatlarında bu konuda yer alan farklılıkların giderilmesi gerektiği vurgulanmıştır (İren, 2008: 165).

b. Ödeme Güçlüğü Kavramı

Direktif'te işverenin ödeme güçlüğü (acz) kavramı açıkça ifade edilmemiş, bu husus, Üye devletlerin ulusal mevzuatlarına bırakılmıştır. Üye devletlerin ulusal mevzuatlarındaki farklılıkların var olacağı düşünülerek Direktif'te geniş bir çerçeve çizilerek işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlar, m.2/1'de düzenlenmiştir (Tekin, 2007: 83).

Düzenlemeye göre; üye ülkenin kanunları, düzenlemeleri ve idari kuralları gereğince bir işverenin iflas etmesine bağlı olarak toplu işlemlerin başlamasına ve işverenin mallarının hepsinin veya bir kısmının tasfiye edilmesine ya da benzer bir görevi yapacak kişi veya yetkili kurumun tayin edilmesine yönelik bir talepte bulunulmuşsa ve yetkili Kurum dava açmaya karar verir veyahut işverenin teşebbüsü veya işletmesinin kesin bir şekilde kapandığını ve mevcut varlıklarının kovuşturmanın açılmasını başlatmaya yetersiz olduğunu tespit ederse işveren iflas etmiş sayılacaktır (Özkan, 2008: 127).

Direktif'in, ödeme güçlüğüne düşme halini iflas ve konkordato işlemlerinin başlaması olarak kabul ettiği, ancak yetkili makamlarca işyeri veya işletme faaliyetlerinin kesin olarak durdurulduğu ve işlemlerin tekrar başlaması için malvarlığının alacağı karşılamaya yetmeyecek ölçüde olduğuna karar verilmesi durumunu da işverenin ödeme güçlüğü olarak kabul etmiştir (İren, 2008: 166; Öztürk, 2011: 1465).

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

Avrupa Birliği, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan alacaklarının korunması için üye devletlerin garanti kurumlarını oluşturmaları gerektiğini, işçi imtiyazlarının, garanti kurumları kadar etkin bir güvence sağlamadığını ifade etmektedir (Mucciarelli, 2017: 267). Ancak üye devletler, işverenin malvarlığından bağımsız garanti kurumunun kapsamını, işçilik alacaklarına getirilecek sınırlama ile azaltabilecektir (Frank, 2005: 4; Özkan, s.127).

Direktifin 3. maddesine göre; üye devletler ulusal mevzuatın desteklediği durumlarda iş ilişkisinin sona ermesi üzerine kıdem tazminatı da dâhil olmak üzere iş ilişkisinden kaynaklanan çalışanların ödenmemiş işçilik alacaklarının karşılanmasının garanti edilmesini sağlamak için gerekli önlemleri alacaktır. Garanti Kurumu, üye devletler tarafından belirlenen bir tarihin öncesindeki ve/veya uygulanabilmesi mümkünse bu tarihten sonraki döneme ilişkin ödenmeyen hakları güvence altına alacaktır (Ayrıntılı değerlendirme için bkz. Özkan, 2008: 150).

Üye devletler 4. madde kapsamında Garanti Kurumlarının yükümlülüğünü sınırlama seçeneğine sahip olup ödenmemiş alacakların Garanti Kurumu tarafından karşılanmasını gerekli kılan dönemin ne kadar süre olacağını belirleyebilecektir. Belirlenen süre altı aylık dönemi içermekteyse bu altı aylık dönem içerisinde kalan son üç aylık ödenmeyen işçi alacakları, Fondan karşılanacaktır. Bu süre on sekiz aydan daha uzun bir dönem için belirlenmişse iş ilişkisinin son sekiz haftasında ödenmeyen ücret alacakları ile sınırlanmaktadır (Türe, 2017: 145). Ancak bu süre 3. maddede belirtilen tarihten önce veya sonra olan iş ilişkisinin en son üç aylık ücret ödemesinden kısa bir süre olmayacaktır.

Üye devletler, işçilerin Garanti Kurumundan yararlanma zamanının başlangıç anını; işverenin ödeme gücüne düştüğü an, iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin işverenin ödeme gücüne düşmesi nedeniyle sona erdiği an, işverenin ödeme gücüne düşmesi nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği an olarak belirlemiştir (Korkusuz, 2014: 45). Üye devletlerin garanti kurumunun yükümlülüğü, sekiz hafta ile üç ay arasındaki alacak tutarları arasında değişmektedir. Direktif m.4/2'e göre garanti kurumu, on sekiz aylık alacaktan sekiz haftayı ya da son altı aylık alacaktan üç ayını teminat altına alacaktır. Direktif'in aynı maddesinin 3. fıkrasında ise sosyal amaca uygun olan seviyenin altına düşmemek ve kullanılan yöntemleri Avrupa Komisyonuna bildirmek kaydıyla üye ülkeler garanti kurumu tarafından yapılan ödemelere üst sınır da getirebilir. Özetle; üye ülke ya işverenin ödeme gücünün başladığı tarihten önceki altı aylık dönem içerisinde kalan son üç ayındaki ücret alacaklarını ya da işverenin ödeme gücüne düşmesi nedeniyle iş ilişkisini sona erdirdiği tarihten önceki dönemde kalan son üç ayındaki ödenmemiş ücret alacaklarının garanti kurumunca teminat altına alınması sağlanacaktır (Hermans, 2001: 32; Özkan, 2008: 151).

Direktif, üye ülkelere bir tercih hakkı daha vermiş olup buna göre dilerse üye ülke, işverenin ödeme gücünün başlaması nedeniyle iş ilişkisinin sona erdiği tarihten önceki on sekiz aylık dönem içerisinde ödenmemiş ücret alacaklarının ödenmesinin sekiz haftalık bir süreyle veya toplam sekiz haftaya ulaşacak ücret ödemesi olarak sınırlandırabilecektir.

Direktif'in 5. maddesine göre; garanti kurumlarının teşkilatlanması, finansmanı ve işleyişi hususlarını üye ülkelerin ulusal mevzuatlarına bırakmakla birlikte düzenlemeleri yaparken garanti kurumuna müracaat edecek çalışanların haklarının korunması açısından temel birtakım ilkeleri benimsemiş ve bu ilkelere uyulmasını zorunlu kılmıştır. Garanti kurumunun varlıkları, işverenlerin işletme sermayesinden bağımsız ve adli tasfiyenin dışında tutulacaktır (Ayrıntılı bilgi için bkz. İren, 2008: 167).

Garanti kurumunun finansmanının tamamı, kamu kurumları tarafından karşılanmadığı sürece işverenler tarafından katkı sağlanabilecek, ancak Kurumların sorumlulukları, finansmana



katkı sağlama yükümlülüğünün yerine getirilip getirilmemesine bağlı olmayacaktır (Hermans, 2001: 33).

Direktifin 9. maddesine göre en az iki üye ülke alanında faaliyet gösteren işletmelerinin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin ödenmemiş alacakları yönünden sorumluluk, işçilerin çalıştıklarını sınır içerisinde bulunan üye ülkenin garanti kurumundadır (Tekin, 2007: 82).

İşçilerin haklarının kapsamı garanti kurumu tarafından düzenlenecektir. Bu durumda üye ülkeler, başka üye ülkeden talep edilmiş olan ve Direktif'in 2. maddesinin 1.fıkrası gereğince alınan kararların bu yönergenin kapsamı içerisinde işverenin ödeme güçlüğü hali tespit edilirken dikkate alınması için gerekli önlemleri almalıdır.

Direktif'in 10. maddesinde üye devletler, 9. maddenin belirlediği amaç ve hedefleri uygulayabilmek amacıyla çalışanların haklarını ödemekle yükümlü olan garanti kurumunu bilgilendirmesi gereklidir. Üye ülkeler yetkili idari Kurumlar ve/veya garanti kurumlarının iletişim bilgilerini Avrupa Komisyonuna bildirecek ve bu bilgiler kamuya açık şekilde sunulacaktır.

Direktifin, üye devletlerin işçiler için daha faydalı ulusal düzenleme getirmesini etkilemeyeceği ve uygulanması hiçbir şart altında içerdiği konularda üye ülkelerin çalışanların genel koruma seviyesindeki durumunun gerilemesine neden olmayacağı Direktif'in 11. maddesinde düzenlenmiştir.

Direktif'in 12. maddesi ile üye ülkelere uygulamanın kötüye kullanımının engellenmesi için gerekli önlemleri alma yükümlüğü getirilmiştir (Özkan, 2008: 130).

İşçi ve işveren arasında kurulan ortak menfaat sebebiyle yükümlülükler hakkaniyete aykırı bir sonucu doğuracaksa bu durumda üye ülke, garanti sorumluluğunu ortadan kaldırayabileceği gibi işçinin kendi başına veya yakın akrabaları ile birlikte işletmenin veya ticari faaliyetinin önemli bir kısmına sahip olduğu veya onun faaliyetleri üzerinde büyük oranda etkili olduğu durumlarda da garanti yükümlülüğünü azaltabilecek veya tümüyle reddedebilecektir (Ayrıntılı bilgi için bkz. İren, 2008: 169).

Direktif'in genelinde vurgulanan bildirim yükümlülüğü, 14. madde kapsamında yinelenmiş olmakla üye ülkeler, bu Direktif'in uygulanması ile ilgili onayladıkları tüm ulusal düzenlemeleri Adalet Komisyonuna bildirmekle yükümlüdür.

“İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına” İlişkin 2008/94 Sayılı Avrupa Birliği Direktifinde yalnızca iş ilişkisine dayalı işçilik alacaklarının belirli bir zaman içerisinde olmak şartıyla garanti kurumlarınca güvence altına alınması esası getirilmiştir (Özkan, 2008: 155).

Avrupa Birliğinin 2008/94 sayılı Direktifinin 3. maddesinde ekonomik denge ve toplumdaki sosyal gelişme düşünüldüğünde işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilerin özellikle temerrüde düşmüş alacaklarının garanti altına alınması amacıyla, işçilik alacaklarının korunmasının

sağlanmasının gerektiği ve bunun üye devletlerin kendi ulusal hukuklarında işçilik alacaklarını koruyucu kurumların oluşturulmasını sağlayarak yapılabileceği belirtilmiştir (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32008L0094>, ET.23.01.2020).

Direktifin uygulanması için yetkili ulusal makama iflas işlemlerinin başlatılması için başvuruda bulunulmasının ardından prosedürlerin başlatılması veya varlıkların değerinin düşmesi nedeniyle şirketin kapatılması kararının verilmesi gerekmekte olup Direktif ile teminat altına alınan ödenmemiş borçların kararın verildiği tarihten itibaren değil, işverenin ödeme aczinin başladığı tarihten itibaren geçerli olacağı düzenlenmiştir (Paducel, 2010: 140)

2. Türk İş Hukukunda İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunmasına İlişkin Düzenlemeler

a. Genel Olarak

İşveren açısından ödeme güçlüğü kavramının ne olduğuna dair mevzuatımızda açık bir tanım bulunmamakla birlikte ödeme güçlüğü kavramına bağlı yapılan düzenlemelerin esasen uluslararası hukukta yer alan ödeme güçlüğü kavramı dikkate alınarak yapıldığı görülmektedir.

Kişilerin içinde buldukları ekonomik sıkıntı içeren bazı olumsuz durumlar, ödeme güçlüğü hali olarak ifade edilebilecektir. Bu hallerin temelinde yatan durum, borçlunun ödeme araçlarındaki yetersizlikten dolayı, işverenin borcunu ödeyemeyecek duruma gelmesi hem işyerinde hem de başka bir yerde haczi mümkün malının bulunmamasıdır (Keser, 2006: 1187).

İşyerinde veya başka bir yerde haczi mümkün malının bulunmaması nedeniyle borcunu ödeyemeyecek hale gelen işveren, ödeme güçlüğü içinde sayılacaktır. Mevzuatımızda işverene karşı aciz vesikası alınması, işverenin konkordato ilan etmesi, işverenin iflas etmesi, iflasının ertelenmesi (İİK. m.179 vd. maddelerinde düzenlenen iflasın ertelenmesi müessesesi, 15.03.2018, 30361 sayılı RG.'de yayımlanan 7101 Sayılı İcra ve İflâs Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 3. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır) veya borca batık hale gelmesi işveren açısından ödeme güçlüğü halleri olarak gösterilmektedir (Ermenek, 2009: 177).

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun (RG., 26.05.2008, 26887) ek 1. maddesinde bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi işveren açısından ödeme güçlüğü halleri olarak belirtilmiştir. Ancak ödeme güçlüğü kavramı bunların yanında işverenin ödemelerinin tatili ve borca batıklık hallerini de kapsayacak mahiyettedir. “İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına” İlişkin 2008/94 sayılı Direktife uygun şekilde Türk iş hukukunda işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçilik alacakları, imtiyazlı koruma ve ücret garanti fonu ile güvence altına alınmıştır.

b. İmtiyazlı Koruma

İmtiyazlı koruma, bir alacağa diğer alacaklara göre öncelik tanınmasıdır. Borçluya ekonomik ve kişisel açıdan bağımlı olan ve ekonomik olarak ondan daha güçsüz olan alacaklının alacağını (işçilik alacağını, nafaka alacağını vb.) diğer alacaklara karşı koruma, alacağa öncelik tanıma ihtiyacı nedeniyle imtiyazlı koruma ortaya çıkmıştır. İmtiyazlı alacaklarda imtiyazlı olan, alacaklı değildir, alacağın kendisidir (Kuru, 2013: 1274). Bu nedenle alacaklı, imtiyazlı alacağını üçüncü kişiye devrederse imtiyaz hakkı da alacağı devralan yeni alacaklıya geçer (Aydınalp, 2019: 494; Ercan, 2019: 945). İmtiyaz hakkı, alacaklının vefatı halinde mirasçılara ve hatta borcu ödeyerek alacaklının haklarına halef olan kefile de geçer (Kuru, 2013: 1274).

2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun “Adi ve Rehinli Alacaklarının Sırası” başlıklı 206. maddesinde işçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olduğu, diğer adi alacaklardan önce ödenmesinin gerektiği belirtilmiştir. İşçinin alacağının imtiyazlı koruma kapsamında olabilmesi için mutlaka mahkeme kararına ihtiyaç bulunmamakta olup işçi, işveren tarafından ödenmeyen işçilik alacaklarının var olduğunu işyeri kayıtları, sendika üyeliği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları vb. bilgi, belge ve kayıtlarla kanıtlayabilecektir (İpekçi, 2003: 1122).

İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları, birinci sırada imtiyazlı koruma kapsamı içinde bulunmaktadır (İİK.m.206/IV) (Ayrıntılı bilgi için bkz. Yılmaz, 2016: 1026; Coşkun, 2019: 1070; Deynekli, 2008: 59; Ruhi/Ruhi 2018:57; Ercan, 2019: 945; Dikici, 2005: 131).

Başka bir ifadeyle; iflasın açılmasından önceki döneme ait alacakların imtiyazlı kabul edilerek sıra cetvelinin birinci sırasına kaydedilebilmesi için, işçilerin iş ilişkisine dayanan kıdem ve ihbar tazminatı dahil alacaklarının bulunması ve bu alacakların iflasın açılmasından önceki bir yıllık dönem içinde tahakkuk etmiş olması gerekmektedir.

c. Ücret Garanti Fonu ile Koruma

Garanti kurumu aracılığıyla koruma yöntemi, uluslararası hukukta kabul görmüş ve birçok ülke tarafından da benimsenmiştir. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde ödenmeyen işçilik alacaklarının belli koşulların gerçekleşmesi halinde belli sınırlar dâhilinde de olsa ödenmesi için oluşturulacak fon veya kurum tarafından karşılanması, Avrupa Birliği ülkelerinde de en fazla koruma sağlayan sistem olarak kabul edilmektedir (Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 2019: 164; Korkusuz, 2004: 1337). Nitekim, 2008/94 sayılı Direktifte de işçilik alacaklarını güvence altına almak için garanti kurumu aracılığıyla korumanın etkin şekilde kullanılması gerektiği ifade edilmiştir.

Türk iş hukukunda imtiyaz dışında işçilik alacakları, ücret garanti fonu ile güvence altına alınmıştır. İşçinin tek geçim kaynağı olan ücretinin ödenmesini güvence altına almak, ücretin eksik

veya hiç ödenmemesi gibi zorlayıcı bir durumla karşı karşıya kalan işçinin devlet müdahalesi ile koruma altına almak amacıyla ücret garanti fonu oluşturulmuştur. Ödeme güclüğü içerisinde bulunan işverenden ücretini alamayan işçinin ekonomik ve sosyal varlığını devam ettirebilmesi için en azından ücretinin bir kısmının ödenmesini sağlamak amacıyla düzenlenmiştir (Görücü, 2009: 87; Pekcanitez/Atalay/ Sungurtekin/Özekes, 2019: 358; Arslan/Yılmaz/Ayvaz/Hanağası, 2019: 95; Ücret Garanti Fonunun oluşturulma nedeni kanunun gerekçesinde ifade edilmiştir. Maddenin gerekçesinde “işverenin konkordato ilan etmesi, iflası veya işveren için aciz vesikası alınması gibi nedenlerle ödeme güclüğüne düştüğü hallerde, iş ilişkisinden kaynaklanan, son üç aylık ücreti güvence altına alınan işçi, iflas ve konkordato gibi durumlarda sıkça karşılaşılan ücretini hiç alamama riskinden kurtarılmış olmaktadır. Bu güvence, "Avrupa Birliğinin 36 numaralı İşverenin Ödeme Güclüğüne Düşmesi Hallerinde Bir Fon veya Benzeri Bir Kurum Oluşturulmasını Öngören 1980 tarihli Yönergesi" doğrultusunda, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulacak ayrı bir ücret fonu ile sağlanacaktır, Uçum, 2003: 66; Tuncay, /Ekmekçi, 2009: 454).

Ücret Garanti Fonu, 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güclüğü içerisinde bulunduğu hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuş olan fon olarak tanımlanmıştır (ÜGFY.m.4) (Ayrıntılı bilgi için bkz. Korkusuz, 2004: 1333; Arslan, 2019: 257; Göçmez, 2012: 103; Uçum, 2003: 65; Uşan, 2009: 355; Süzek, 2019: 379; Eyrenci, 2004: 40; Eyrenci/ Taşkent/Ulucan, 2019: 164; Kaplan, 2019: 184). Ücret Garanti Fonu, Türkiye İş Kurumunun yönetim kurulu kararları doğrultusunda İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında yer aldığından ayrı bir tüzel kişiliği bulunmamaktadır (Gök, 2014: 60). Ücret Garanti Fonu, iş sözleşmesine bağlı olarak sigortalı çalıştıran işverenin ödeme güclüğü içerisinde bulunduğu hallerde geçerli olmak üzere işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla oluşturulmuştur. Fondan işçiye ödeme yapılabilmesi için maddede belirtilen sınırlı sayılan şartların gerçekleşmesi gereklidir (Albayrak, 2012: 193).

İşverenin ödeme güclüğüne düşmesi, İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan işçilerden olması, işçinin son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması, ödenmeyen ücret alacağının bulunması ve işçi alacağı belgesi ile birlikte kuruma başvuruda bulunması gerekmektedir.

İş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesi durumunda işveren tarafından işçiye ödenmesi gereken kıdem tazminatına işçinin en çabuk şekilde ulaşılmasını sağlamak adına devletin himayesi altında fon oluşturulması amaçlanmıştır. Kıdem tazminatı fonu ile ilgili çalışmalar uzun yıllardır devam etmekte olup henüz yasal bir zemine kavuşmamıştır.



3. Değerlendirme

İşçinin iş görme ediminin karşılığında aldığı ücretin korunması gerektiği hem uluslararası hukukta hem de ulusal hukukta önemsenmekte, korumaya yönelik tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu korumanın nasıl sağlanması gerektiği “İşverenin İflası Durumunda Çalışanların Korunmasına” İlişkin 2008/94 Sayılı Direktifte düzenlenmiş ve genel çerçevesi çizilmiştir. Bu düzenlemelere uygun şekilde mevzuatımızda da birtakım koruma tedbirlerine yer verilmiştir. Hukukumuzda işçilik alacakları iki farklı şekilde güvence altına alınmıştır. Bunlar, imtiyazlı ve garanti kurumu ile korumadır.

Ödeme güçlüğüne düşen işveren karşısında işçilik alacaklarının imtiyazlı olarak korunması gerektiği kuşkusuzdur. Ancak imtiyaz yalnızca işçilik alacaklarına tanınmış bir koruma değildir. Ancak işçilik alacaklarının imtiyazlı alacaklar arasında kabul edilerek yapılan korumanın kapsamının genişletilmesi, amaç olmakla birlikte elbette diğer alacaklılar arasındaki dengeyi de korumak önemlidir. İşçilik alacaklarının yalnızca ücret alacakları ile kıdem ve ihbar tazminatından ibaret olmadığı ve süre sınırının getirilmesinin birtakım olumsuz sonuçlarının olduğu bilinmekle birlikte imtiyazlı korumanın fazla genişletilmesi de işçilik alacakları haricindeki diğer alacaklılar açısından ciddi olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu durum nihayetinde istihdamı da olumsuz etkileyecektir.

İşçilik alacaklarına tanınan imtiyazın kapsamının mevcut düzenlemeden daha fazla genişletildiğinin bir an için düşünülmesi durumunda işveren ile ticari ilişki içerisinde olan tacirin alacağına kavuşması daha da zorlaşacak ve bu durumda alacağına kavuşmayı bekleyen tacir ve yanında çalışan işçilerde ödenemeyen alacaklarla karşı karşıya kalacaktır.

Bir dönem ülkemizde işçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olarak teminatlı alacaklardan daha önce ödenmesi gerektiği yönünde görüşmeler yapılmışsa da bu durum esasen işçilik alacaklarının güvencesini sağlamış olmayacak işçilik alacaklarını daha olumsuz yönde etkilemiş olacaktır (Karşı yönde görüş belirten Aydın’a göre; “işçi alacaklarının belli bir döneme ait kısmının rehinli alacaklar ve kamu alacakları düzeyinde imtiyaz ile korunması, kalan kısmının ise yine birinci sırada tutulması hem taraflar arasındaki denge ve hem de düzenlemenin sosyal amacına uygun olacaktır”, Aydın, 2000: 76).

İmtiyazlı alacak statüsünde bulunan işçilik alacaklarının korumasının daha da artırılarak teminatlı alacaklardan da üstün hale getirilmesi durumunda, bir işverenin ipotek karşılığı bankadan kredi talep etmesi halinde bankalar, işverene kredi kullanırmayabilir (Öztürk, 2011: 1451). Zira, kredi borcunu taksitler halinde bankaya ödeyecek olan işverenin ileride ödeme güçlüğü içinde bulunacağını öngören banka, her ne kadar işverenden teminat alsada işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde, işçilerin imtiyazlı alacakları karşısında kendisinin teminatlı alacağının tahsil

edilmesinin mümkün olmadığını değerlendirecek ve işverenin kredi talebine olumsuz yanıt verecektir. Bu durum da işverenlerin yeni yatırımlar yapmak ve de daha fazla istihdam sağlamak yönündeki hedeflerinin önünde bir engel teşkil edecektir. İşverenlerin ticari faaliyetine devam etmesi, ekonominin canlanması, işgücü artışının sağlanması, işverenlerin krediye erişiminin bulunması ile doğru orantılıdır. Tüm sektörlerde aynı sonucu doğurması halinde sonuç olarak, ülke ekonomisi olumsuz yönde etkilenecektir.

İşçilik alacaklarına teminatlı alacaklardan daha üstün bir koruma sağlanması işverenlerin kötüniyetli uygulamalarına da yol açabilir. İşverenlerin bankalardan kredi almaları zor olmakla birlikte bankanın kredi kullandırması durumunda işveren, işçilerin işçilik alacaklarını ödemeyerek, işçilerin imtiyazlı koruma kapsamında alacağına kavuşmasını sağlayıp, bankanın alacağına kavuşmasını engelleyebilir. Örneğin, çok sayıda işçinin çalıştığı bir fabrika sahibi işveren, mali açıdan zora girdiğini ve borçlarını ödeyebilmesinin mümkün olmadığını gördüğünde işyerini bankaya teminat olarak gösterip yüksek miktarda kredi kullanabilir ve aldığı kredi ile borçlarını da ödemeyerek faaliyetine son verebilir. Bu durumda hem işverenin alacaklıları alacağına kavuşmamış olur, hem işçiler hak ettikleri alacaklarını alabilmeleri için uzun bir yargı sürecine girebilir hem de teminatlı alacağı olmasına rağmen öncelik işçilik alacaklarının olduğundan banka, alacağına kavuşamayabilir. Esasen işçilik alacaklarının korumasının imtiyaz yoluyla güçlendirilmesinin ilk bakışta işçinin yararına olabileceği değerlendirilse de sonuç olarak bu örnekte olduğu gibi işçiler de dahil tüm alacaklıların aleyhine olacak bir sonuca da varabilir.

İşçilik alacaklarını imtiyazlı koruma kapsamında tutulması zaruri olmakla birlikte korumanın kapsamını imtiyazlı koruma yöntemi ile genişletme yoluna gitmek yerine fon kapsamında güvence sağlamak daha yerinde olacaktır. İmtiyazlı koruma dışında garanti kurumu aracılığıyla koruma yöntemi, 2008/94 sayılı Direktifte de düzenlenmiştir. İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde ödenmeyen işçilik alacaklarının belli koşulların gerçekleşmesi halinde belli sınırlar dâhilinde de olsa ödenmesi için oluşturulacak fon veya kurum tarafından karşılanması, AB ülkelerinde de en fazla koruma sağlayan sistem olarak kabul edilmektedir.

Ülkemizde imtiyaz dışında ücret garanti fonu ile işçilik alacaklarının güvencesi sağlanmıştır. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği, işçilik alacaklarının güvencesini sağlama yönünden oldukça yetersiz ve yararlanma şartları ise somut gerçeklere uzak şekilde düzenlenmiştir. Fon'dan yararlanmak için ödeme güçlüğüne düşen işverenin İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan işçilerden olması, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki bir yıl içinde aynı işyerinde çalışıyor olması ve iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ödenmeyen ücret alacağının bulunması gerekmektedir. Bu koşulları sağlayan işçinin İşçi Alacak Belgesi ile Kuruma müracaatı gereklidir.



İşsizlik Sigortası Kanununa göre kişinin sigortalı sayılmasının Fon’dan yararlanmak için gerekli olduğunun düzenlenmesi yalnızca İş Kanuna tabi olanların değil, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olanların da yararlanabilmesini sağlaması bakımından önemlidir. Ücret Garanti Fonundan yalnızca işçinin ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücret alacağına karşılansması işçileri koruyucu bir düzenleme olmakla birlikte yeterli bir koruma olmadığı kuşkusuzdur. Sigortalıların temel ücret dışında diğer alacaklarının da koruma kapsamı altına alınması, ödeme gücüne düşen işveren karşısında sigortalıya sağlanan güvenceyi artıracaktır. Bu kapsamda her bir alacağa yönelik getirilecek azami sınırlar çerçevesinde, yalnızca işverenin sağladığı primlerle gelirini finanse eden bir Fon değil, işçilerin alacakların daha kapsamlı şekilde güvence altına alınabilmesi için belli oranda devlet katkısının da sağlandığı bir sistemin getirilmesi uygun olacaktır.

Sonuç

Avrupa Birliği Direktifinde işçi alacaklarının belirli bir zaman dilimine ilişkin olmak kaydıyla garanti kurumlarınca ödenmesi esası getirilmiştir. Mevzuatımızda ise Avrupa Birliği Direktifinin çizdiği genel çerçeveye uygun olarak hem imtiyaz hem de garanti kurumu aracılığıyla koruma yöntemi benimsenmiştir. Ancak uygulamada bu düzenlemelerin işçilik alacaklarını korumaya yetmediği de bir gerçektir. İşçilik alacaklarının varlığının mahkeme kararlarıyla tespiti durumunda dahi mahkeme kararlarının yerine getirilmesi ve işçinin alacağına kavuşması çoğu zaman mümkün olamamaktadır. İşçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle yaşadığı ekonomik sıkıntı kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu ailesinin zorunlu ihtiyaçlarını dahi karşılayamamasına ve hatta borçlanmasına neden olmaktadır.

İmtiyazlı koruma, bir alacağa diğer alacaklara göre ayrıcalık tanınmasıdır. İmtiyazlı korumanın ortaya çıkış nedeni, borçluya ekonomik ve kişisel açıdan bağımlı olan ve ekonomik anlamda ondan daha güçsüz olan alacaklının alacağını diğer alacaklara karşı koruma, öncelik tanıma ihtiyacıdır.

İşçilik alacaklarına sağlanan güvencenin imtiyazlı koruma kapsamında tutulması zaruri olmakla birlikte korumanın kapsamını, imtiyazlı koruma yöntemiyle genişletme yoluna gitmek yerine garanti kurumunun daha işlevsel hale getirilmesiyle korumanın kuvvetlendirilmesi daha uygun olacaktır.

Kaynakça

- Albayrak, C. (2012). Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi, TBB. Dergisi, 98, 165-202.
- Algan, B. (2007). Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Ankara.
- Arslan, A. S. (2019). Konkordato Mühletinin İşçilik Alacaklarına Etkisi, TBB. Dergisi, 142. 249-272,
- Arslan, R/Yılmaz, E/Ayvaz, S. T/ Hanağası. E. (2019). İcra ve İflas Hukuku, 5.B., Ankara.
- Aydın, U. (2000). Uluslararası Hukukta ve Türk Hukukunda İşverenin İflası Halinde İşçi Alacaklarının Korunması, Kamu-İş Dergisi, 2-5, 67-79.
- Aydınalp, A. K. (2019). Konkordatonun İşçilik Alacakları ve İş Sözleşmeleri Üzerine Yansıması, DEÜHFD. 2-21, 487-522.
- Büyüksulu, A. R. (2004). Avrupa Birliği Perspektifinden ve Endüstri İlişkileri Boyutuyla Yeni İş Kanunu: Esnekli ve İş Güvencesi, İstanbul.
- Coşkun, M. (2019), Konkordato ve İflas, 2.B., Ankara.
- Deynekli, A. (2008). Sıra Cetveli ile İlgili Sorunlar, Bankacılar Dergisi, 67, 28-69.
- Dikici, M. F. (2005). İcra ve İflas Hukuku, 3.B., Ankara.
- Ermenek, İ. (2009). İşsizlik Sigortası Kanununa Göre İşverenin Aczi ve Bunun İcra ve İflas Hukuku Bakımından Doğurduğu Sonuçlar (Ücret Garanti Fonu), Haluk Konuralp Anısına Armağan, Ankara.
- Eyrenci, Ö. (1996), Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 5-19.
- Ercan, İ. (2019). Uygulamacılar İçin İcra ve İflas Hukuku El Kitabı, 5.B., Ankara.
- Eyrenci, Ö/Taşkent/Ulucan, D. (2019). Bireysel İş Hukuku, 9.B, İstanbul.
- Fındık, E. (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Ücret Garanti Fonu Uygulamaları Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara, file:///C:/Users/user/Desktop/ücret%20garanti%20 fonu%204.pdf, ET. 21.12.2017.
- Frank, M. (2005). The Rights of Employees in The Event of The Employer’s Insolvency, New Zealand Postgraduate Law E-Journal,1.ttps://cdn.auckland.ac.nz/assets/nzpglejournal/Subscribe/Documents/2005-1/1Marlene.pdf, ET. 23.01.2020.
- Gordon, W.J. (ET. 23.01.2020). İflas ve Sosyal Koruma: İşverenin İflası Durumunda İşçi Hakları, http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprin_ciples/38184691.pdf,
- Göçmez, S. (2012). Ekonomik Güçlüklerin İşverenin İş Verme ve Ücret Borcu Üzerine Etkileri, İstanbul, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Gök, Y. (2014), İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Durumunda İşçilik Alacaklarının Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, file:///C:/Users/user/Desktop/DOKTORA%20TEZİ%20İÇİN%20YÜKSEK%20LİSANS%20TEZİ%202004, İstanbul, ET.21.12.2017.
- Görücü, İ. (2009). Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları, Kamu-İş, 4-10, 85-103.
- Hermans, S. (2001). Avrupa Birliğinin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu, İktisadi Kalkınma Vakfı Yayınları, İstanbul.
- İpekçi, N. (2003). İcra ve İflas Kanunu Tatbikatı (Şerh), Ankara.
- İren, E. (2005). Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog, Ankara.
- İren, E. (2008). Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu.
- Kaplan, E. T. S (2019). Bireysel İş Hukuku, 10.B., Ankara.
- Keser, H. (1998). Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması, Türkiye Haber İş Sendikası, İzmir.
- Keser, H. (2006). 4857 Sayılı İK. Ve 2004 Sayılı İİK Çerçevesinde Haciz, İflas, Konkordato ve İşverenin Aczinin Bazı Temel Haklara Etkisi, Legal İSGHD., 12-3, 1182-1220.
- Korkusuz, R. (2004). Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara.
- Korkusuz, R. (2004). İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu, Legal İSGHK., Ekim- Kasım- Aralık, 4, 1328-1345.
- Kuru, B. (2013). İcra ve İflas Hukuku, Ankara.
- Mucciarelli, M. F. Employee Priorities In Insolvency Proceedings and Wage Guarantees: A Criticalassessments.8,file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/Rar\$Dla0.892/Emp loyee_ priorities_in_insolvency_procee.pdf, ET. 09.02.2017.
- Özkan, M. (2008). Ödeme Güçlüğüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslararası Normlara Uygunluğu Meselesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1-10, 138-168.
- Özkan, M. Sungurtakin. (2008). İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşlanması Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum, Ankara.
- Öztürk, G. S. (2011). İşverenin Ödeme Aczi Halinde İşçilik Alacaklarının Korunması, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C 2, İstanbul.

- Paducel, I. (2010). Considerations for Ensuring Payment of Wage Claims In Case of Insolvency of The Employee In Linewith EU Rules, Acta Universitatis Danubius, 2010, <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/juridic>, ET. 07.02.2017.
- Pekcanıtez, H/Atalay. O/Sungurtekin, Ö. M/ Özekes, M. (2019). İcra ve İflas Hukuku, 6.B., İstanbul.
- Ruhi, C/Ruhi, A. C. (2018). Hacizde ve İflasta Sıra Cetveli, Ankara.
- Süzek, S. (2019). İş Hukuku, 18.B., İstanbul.
- Tulukçu, N. B. (2012). İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara.
- Tuncay C/Ekmekçi, Ö. (2009). Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, 2.B., İstanbul.
- Tekin, C. (2007). Avrupa Birliği ve Türk Hukuku'nda Çok Uluslu Şirketlerin İflası, Güncel Yayınevi, İzmir.
- Tekinalp, G/Tekinalp, Ü. (2000). Avrupa Birliği Hukuku, 2.B, İstanbul.
- Türe, G. (2017). Türk Hukukunda İşverenin İflası, Ankara.
- Uçum, M. (2003). Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Eylül.
- Uşan, M. F. (2009). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara.
- Yılmaz, E. (2016). İcra ve İflas Kanunu Şerhi, Ankara.