



KONKORDATO SÜRECİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ DURUMU VE ÇÖZÜM YOLLARI

Gülden Kaman

SMMM-Bağımsız Denetçi-Muhasebe Bilim Uzmanı, Türkiye, e-mail: guldenkaman@hotmail.com

1. Konkordatoda İşçilik Alacaklarının Önceliği

Konkordato mühletinin verilmesinin alacaklılar bakımından en önemli sonucu, mühlet içinde borçluya karşı, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a göre yapılan takipler de dahil olmak üzere, hiçbir takibin yapılamaması ve daha önce başlamış olan takiplerin durmasıdır. İİK m. 294/1 hükmü ile konkordato mühleti verilen borçluya karşı mühlet süresince icra ve iflas takibi yapılamaz; başlamış takipler ise durur.

Konkordato ilan eden işyerindeki işçilik alacaklarının durumu, 2004 sayılı İcra İflas Kanunu'nun 294. maddesinde açıklanmıştır. Madde metni şu şekildedir:

a. Mühlet içinde borçlu aleyhine 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a göre yapılan takipler de dahil olmak üzere hiçbir takip yapılamaz ve evvelce başlamış takipler durur; ihtiyatî tedbir ve ihtiyatî haciz kararları uygulanmaz; bir takip muamelesi ile kesilebilen zamanaşımı ve hak düşüren müddetler işlemez.

b. 206. maddenin birinci sırasında yazılı imtiyazlı alacaklar için haciz yoluyla takip yapılabilir.

Yapılan düzenlemeye göre, devlet alacakları dahil, konkordato ilan eden borçluya karşı hiçbir icra takibi gerçekleştirilemeyecek; ayrıca konkordato öncesinde başlatılan icra takipleri de duracaktır. Ancak, 2004 sayılı İcra İflas Kanunu'nun 206/1. maddesi işçilik alacaklarına imtiyaz tanımaktadır. Bu madde gereğince, işçiler, iş ilişkisine dayalı olarak konkordato ilan edilmeden önce doğmuş olan ihbar ve kıdem tazminatları dâhil olmak üzere alacakları için ve konkordato sebebiyle iş ilişkilerinin sona ermesi durumunda hak kazandıkları ihbar ve kıdem tazminatları için konkordato ilan etmiş borçlu aleyhine icra takibi başlatma hakkına sahiptirler.

2. İşçilik Alacaklarına Getirilen Süre Sınırlaması

İcra ve İflas Kanunu'nun 206. maddesine göre, imtiyazlı işçilik alacakları "iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde doğmuş" alacaklar olarak sınırlandırılmıştır. Eğer işçi iflastan önce işten ayrılmışsa, iflas tarihinden geriye doğru bir yıllık süreden işçinin ayrıldığı tarihe kadar olan alacakları imtiyazlı kabul edilir.

Citation/Atf: KAMAN, G. (2024). KONKORDATO SÜRECİNDE İŞÇİLİK ALACAKLARININ DURUMU VE ÇÖZÜM YOLLARI. İZMİR SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER DAYANIŞMA DERGİSİ. 7(2): 296-297

Corresponding Author/ Sorumlu Yazar:

Gülden Kaman

E-mail: guldenkaman@hotmail.com



Bu çalışma, Creative Commons Atf 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Ancak, işçi iflasın açılmasından bir yıl önce işten ayrıldıysa, bu durumda işçilik alacakları imtiyazlı statüde değerlendirilemeyecek ve konkordato kabul edilirse bu alacaklar konkordato hükümlerine tabi olacaktır.

3. Konkordatoda İşçinin Fesih Hakkı

Şirketin konkordato kararı alması işçilere fesih hakkı vermez. İşçi, haklı sebepler ortaya çıktığında iş akdini tek taraflı olarak feshedebilir. Ücretlerin düzenli ödenmesi, iş koşullarının ağırlaştırılmaması gibi durumlar hariç, konkordato dışında haklı bir neden olmadıkça işçiler iş sözleşmelerini sona erdirirlerse kıdem ve ihbar tazminatı alamazlar.

4. Konkordatoda İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanması

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek-1. maddesinde; işçilik alacaklarının güvence altına alınması amacıyla oluşturulan Ücret Garanti Fonu düzenlenmiştir. İşvereni konkordato ilan eden bir işçinin, hizmet akdine dayanarak çalıştığı dönemde, İŞKUR aracılığıyla Ücret Garanti Fonundan üç aylık brüt ücreti ödenecektir. Bu ödeme, işçinin ödenmemiş üç aylık ücretiyle sınırlıdır. İşçilerin Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmesi için bazı kriterler yerine getirilmelidir: İşçi, ücret alacağının bulunduğu dönemde hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olmalı; işveren mali zorluk içine girmiş olmalı (yani konkordato ilan etmiş olmalı); işçi, konkordato ilanından önceki son bir yıl içinde aynı iş yerinde çalışmış olmalı ve ayrıca, ödenmemiş olan ücret alacağının 5 yıllık zaman aşımına uğramamış olması gerekmektedir. İşçiler, Ücret Garanti Fonu kapsamına girmeyen alacaklar için icra takibi başlatma hakkına sahiptir. Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği 8. maddesinde, "mahkemece verilen kesin mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanunu'nun 288. maddesi uyarınca kesin mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri tarafından onaylanan işçi alacak belgesi ile birlikte işçinin Kurum birimine mücbir sebepler dışında şahsen başvurması

gerekir" demektedir. Bu durumda, işçinin Ücret Garanti Fonundan üç aylık ücret ödeme almasının bir diğer şartı, konkordato ilan eden şirketin "Kesin Mühlet" almasıdır. Kesin Mühlet; üç aylık geçici mühletten sonra komiser raporunda detaylıca incelenen konkordato projesinin uygulanabilirliğinin var olduğu sonucunun öngörülmesi halinde mahkeme tarafından verilir. Ücret Garanti Fonu'ndan ücretini alan işçinin, ücretinin zamanında ödenmediği veya işin ağırlaştırıldığı gerekçesiyle iş akdini tek taraflı olarak feshetme hakkı kaybolmamaktadır. İşçi, Ücret Garanti Fonundan parasını aldıktan sonra iş akdini tek taraflı feshettiğinde tazminat hakkı kaybolmaz.

5. Konkordato Tasdik Şartı: İşçilik Alacaklarının Ödenmesi Veya Teminata Bağlanması

Konkordatonun tasdik edilmesi, kanunda belirtilen şartların yerine getirilmesi ile mümkündür. İİK 305/1-d bendi gereğince; İİK 206. maddenin birinci fıkrasında tanımlanan imtiyazlı alacaklardan biri olan işçilik alacaklarının tamamen ödenmesi için borçlunun yeterli bir teminat sunması, konkordatonun tasdiki için öngörülen şartlardan birisidir. Kanun koyucu, borçlunun teminat göstermesini konkordato tasdik şartı olarak belirleyerek, işverenin borcunu ödememesi durumuna karşı işçilerin alacaklarını güvence altına almayı hedeflemiştir. Teminat, borçlu veya üçüncü bir kişi tarafından gösterilebilir; ancak borçlunun gösterdiği teminat, diğer alacaklıların alacaklarını tahsil etmesi için projede yer alan taşınır veya taşınmaz mallardan biri olamaz. Teminatın miktarı ve niteliği işçilerin alacaklarının güvence altına alınmasında kritik bir rol oynamaktadır. Yeterli teminatın sağlanamaması durumunda, işçiler alacaklarını tahsil edemeyebilir ve bu durum onların ekonomik durumlarını olumsuz etkileyebilir. Yeterli teminatın sağlanabilmesi için de işçilik alacaklarının kesin olarak belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.