

ÜCRET GARANTİ FONU VE YARARLANMA ŞARTLARI

Başlangıç

Bir işçi çalışmasına karşın ücretini alamaması oldukça önemlidir. Çünkü işverenin ödeyeceği ücret, işçinin ekonomik varlığının temelini meydana getiren, kendi ve ailesinin geçimini, fiziki, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını sağlayan ve çok zaman tek gelirdir.

Bu nedenle uluslar arası ya da uluslar üstü örgütler olumsuz ekonomik şartlar nedeniyle ücret ve diğer menfaatlerini işyerlerinden alamayan işçileri koruyucu sözleşmeler, direktifler kabul etmişlerdir[1].

Avrupa Birliğine üye ülkelerde, işverenin ödeme aczine düşmesi nedeniyle işçinin ücretini alamadığı durumlar için farklı uygulamalar bulunmaktadır. Ülkemizdeki esaslarla aynı tarzda işleyen Ücret Garanti Fonu farklı olarak örneğin, Danimarka'da son altı aylık ücretlerin yanı sıra diğer tazminatlar da işverenlerce ödenen primlerden oluşturulan fondan karşılanmakta, Belçika'da ay sınırlaması olmayıp alınacak ücretle ilgili tavan sınırlaması bulunmakta, Almanya'da bu amaçla oluşturulan fona devlet de katkı yapmakta, Yunanistan'da iflastan önceki altı aylık dönemde hak edilmesine rağmen ödenmeyen üç aylık ücret garanti fonu kapsamında bulunmakta, İrlanda'da ödenmeyen sendika aidatları, mahkemece belirlenen yasal olmayan işçi çıkarmadan kaynaklanan zararları da içerecek miktar fondan ödenmekte, Fransa'da yapılan ödeme kadar firmanın alacaklısı, olunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmeyi yeterli görmeyerek 1992 yılında işverenlerin ödeme güçlüğü içine düşmeleri halinde işçi alacaklarını koruyan 173 sayılı yeni bir sözleşmeyi benimsemiş, AB Konseyi de 20 Ekim 1980 tarihinde 80/987 sayılı Yönergeyi kabul etmiş, bu Yönerge 23 Eylül 2002 tarihinde 2002/74 No'lu Direktifle[2] değiştirilmiştir.

Çalışma Yaşamındaki Değişimlerin Nedenleri ve Ücret Garanti Fonu'nun Kabulü

Türkiye'deki çalışma yaşamını belirleyen yasal çerçevede önemli değişimler yaşanmaktadır. Bunun bir nedeni değişimin gerisinde kalmamak diğeri ise Avrupa Birliğine aday bir ülke olarak düzenlemelerin AB müktesebatıyla[3] uyumlu hale getirilmesi çabalarıdır. Avrupa Birliğine aday olmaktan dolayı müzakere sürecinin 19 numaralı faslı içinde yer alan koşulların tümüyle yerine getirmesi gerekmektedir.

AB müktesebatının 80/987 sayılı Yönergesi[4], işverenlerin ödeme aczi içine düşmesi halinde işçilerin son üç aylık ücret alacaklarının korunmasını öngörmektedir.

İş Kanunu'nda ücretle ilgili pek çok kural[5] bulunmaktadır. Bu kurallar genel olarak ücretin ödenmesiyle ilgili kuralları ifade etmektedir. Ödenemeyen ücretleri garanti altına alan bir düzenleme bulunmamaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. Maddesinde "Ücret Garanti Fonu" düzenlenerek işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin

ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulduğu, Ücret Garanti Fonu'nun, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biri olduğu belirtilmiştir.

Ücret Garanti Fonu İle İlgili Düzenlemedeki Değişimler:

İş Kanunundaki ücret garanti fonu ile ilgili bu düzenleme Mayıs/2008 tarihinde 5763 sayılı Kanun ile kaldırılarak, İşsizlik Sigortası Kanununa Ek Madde 1 ile eklenmiş, ilgili Yönetmelik ise 28.06.2009 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

Ücret Garanti Fonuyla ilgili düzenlemenin, İş Kanunundan İşsizlik Sigortası Kanununa taşınmasıyla yetinilmemiş, içeriğinde de önemli değişiklikler yapılmıştır:

Bu düzenleme İş Kanununda yer aldığı dönemde fondan yalnızca İş Kanununa tabi kişilere ödeme yapılıyorken İşsizlik Sigortası Kanununda yer almasıyla birlikte İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamındaki tüm işçilerin ödenmeyen üç aylık ücreti garanti kapsamına alınmıştır.

Diğer esaslı değişiklik, eskiden yalnızca net ücret garanti kapsamındayken artık sigorta primine dahil tüm kazançlar için fondan ödeme yapılabilmekte, önceden ücretle ilgili üst sınır bulunmazken artık brüt asgari ücretin 6,5 katından fazla ödeme yapılamamaktadır.

İşveren için ödeme güçlüğüne düştüğü kabul edilen haller arasına iflasın ertelenmesi de dahil edilmiş, son olarak da alacaklı işçiye ödeme yapılabilmesi için işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışması koşulu getirilmiştir.

Ücret Garanti Fonu İçin Aktarılan Prim

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliğinin 6 ncı maddesine göre, fon, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde birinden oluşur.

Buna göre, işveren asgari ücret üzerinden çalışan bir işçisi için işsizlik sigortasına her ay $(666 \times \%02 = 13,32)$ 13,32 TL. ödeme yapmakta, bu ödemenin yıllık toplamı ise 159,84 TL. olmaktadır. İşte bu yıllık primin içinden %01'i hesaplanarak İşsizlik Sigortası Fonu'ndan Ücret Garanti Fonu'na aktarılmaktadır. Kısaca **asgari ücretle çalışan bir işçi için Ücret Garanti Fonuna bir yıllık süre içinde yalnızca 1 TL. 59 Kr. aktarılmaktadır.**

Ücret Garanti Fonu'na devlet katkısı bulunmamakta, yapılacak ödemelerin Fon kaynaklarıyla sınırlı olduğu 9 uncu maddesinde belirtilerek Fon'un açık vermesi durumunda devletçe yapılacak yardımlara ilişkin bir husus düzenlemelerde yer almamaktadır.

Ücret Garanti Fon'undan Yararlanma Şartları:

A- Alacaklı İşçiye İlişkin Şartlar

1- Yönetmeliğin 2 nci maddesine göre işsizlik sigortası kapsamına giren sigortalılar Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabileceklerdir.

Kimlerin işsizlik sigortası kapsamında olduğu ile kimlerin işsizlik sigortasından yararlanabileceği farklı kavramlardır. İşsizlik Sigortası Kanununun 46 ncı maddesinde kapsamda olanlar ifade edilmişken 50 nci maddesinde işsizlik ödeneğinden yararlanacak olanlar belirtilmiş, **işsizlik sigortası primi ödeyenlerin işsizlik ödeneği alabilecekleri vurgulanmıştır. İşsizlik sigortası kapsamında olanlar adına işsizlik sigortası primi ödenmemiş olsa bile Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabileceklerdir.**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdiyle çalışanlarla, bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların oluşturduğu birliklerde **hizmet akdi ile çalışan işçiler işsizlik sigortası kapsamındadır**[6].

Fondan yararlanabilmek için alacaklı işçinin başvurusu esnasında o işyerinde hala çalışıyor ya da çalışmıyor olması aranmamakta, hatta o işyerinin faaliyetine devam edip etmemesi de ödeme yapılabilmesi için aranan şartlar içinde yer almamaktadır.

2- Yönetmeliğin 9 (2) fıkrasına göre işçinin Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmesi için işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir.

Ancak burada işsizlik sigortasındaki gibi son bir yıl içinde sürekli çalışma şartı söz konusu değildir. İşverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde bir gün bile çalışmış olmak yeterli kabul edilmelidir.

Kanun'da ve Yönetmelik'te yalnızca bu işyerinde çalışılması gibi bir şart belirtilmediği için işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde bu işyerinin yanında başka bir işyerinde de çalışılması Fon'dan yararlanmaya engel değildir.

Son bir yıl içinde mücbir sebeplerle (kanuni bir ödevin yerine getirilmesi, muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle çalışmama, gözaltına alınma, tutukluk ya da hükümlülük, savaş, sıkıyönetim ya da olağan üstü hal gibi nedenlerle) ya da açılan davanın kesinleşmesine kadar geçen sürede çalışılmamış ise belgelendirilmesi kaydıyla ücret alacaklısı bu koşulu yerine getirmiş sayılır.

3- Aynı işçi Fon'a tekrar müracaat edebilir.

İşçi Fondan ücretlerini aldıktan sonra aynı işverenin de başka bir işverenin de yanında çalışmaya devam edebilir. Yasada belirtilen şartların tekrar oluşması halinde aynı işverenden veya başka bir işverenden iş ilişkisinden kaynaklanan ücretlerini yine Fon'dan alabilir. Düzenlemelerde böylesi bir sınırlama da bulunmamaktadır.

B- Alacağın Niteliği İle İlgili Şartlar

1- Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin (e) bendine göre işçiye, iş ilişkisinden kaynaklanan en fazla üç aylık temel ücreti ödenebilecektir.

Yönetmelik "temel ücret"i işçinin 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücret, şeklinde tanımlayarak bu konuda yaşanabilecek tereddütleri gidermiştir.

Yürürlükten kaldırılan Kanun ve Yönetmelikte işçiye ödenecek ücretin tavanıyla ilgili sınırlama bulunmamaktaydı. Öyle ki, işçiye aldığı net aylık ücret üzerinden ödeme yapılırken net asgari ücretin yaklaşık 45 katı büyüklüğünde ödemeler de yapılmıştı. Ücret Garanti Fonundan yapılacak ödemelerin fon mevcuduyla sınırlı oluşu, asgari ücretin 6,5 katından fazla kazanç gösterilememesi karşısında ödemelere tavan konulması çok yerinde bir düzenleme olmuştur. Artık Fon'dan bir işçiye bir ay için asgari ücretin 6,5 katından fazla ödeme yapılmamaktadır.

Garanti Fonundan yapılacak ödemede artık sigortalıların prime esas kazançları dikkate alındığından yapılacak ödeme sadece ücretle sınırlı kalmayacaktır. 5510 sayılı Kanun'un 80 inci maddesine göre prime esas kazançlardan sadece birisi ücrettir. Hak edilen ücretin yanı sıra prim, ikramiye, fazla mesai, izin ücreti, ... gibi tüm kazançlar[7] Fon kapsamına alınmıştır.

Diğer bir ifadeyle alacaklı işçiye fondan yapılacak ödeme, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen o aya ilişkin kazançtan, prim, gelir ve damga vergisi kesintileri düşüldükten sonra kalan net ücret olacaktır.

İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten (10/06/2003) itibaren oluşan ücret alacakları fondan talep edilebilmektedir.

Eğer işverenden ücret alacağı 26.05.2008 tarih ve öncesine ilişkin ise ödeme yürürlükten kaldırılan 18/10/2004 tarihli Yönetmelik hükümlerine göre yapılacaktır.

2- Fon'dan ödeme yapılabilmesi için işveren ödeme gücüne düşmelidir.

Yönetmelik hem ödeme gücünden ne anlaşılması gerektiğini, hem de ödeme gücüne düşülen tarihin ne zaman olduğunu 4 üncü maddesinde belirtmiştir. Eğer işveren hakkında iflas, iflasın ertelenmesi, konkordato kararı verilmişse veya aciz vesikası **alınmışsa bu belgeler işverenin ödeme aczine düştüğünü belgelemektedir.** Bir başka belge işverenin ödeme gücüne düştüğünü gösterse bile Yasa sayma yoluyla sadece bu belgeleri belirtmiş olduğundan fondan ödemede diğer belgeler dikkate alınmayacaktır.

Yönetmelik iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi veya aciz vesikası alınması durumunda belge tarihini ödeme gücüne düşme tarihi olarak kabul etmiştir. İşverenin iflası halinde iflasın açıldığı, iflasın ertelenmesi halinde ilgili mahkemece verilen iflas erteleme karar tarihini, konkordatoda ise

mühlet karar tarihini, aciz vesikası veya haciz tutanağı alınması durumunda ise bu belgelerin düzenlenme tarihleri, **ödeme gücüne düşülen tarih olarak kabul edilecektir**. Alacaklı işçinin ödenmeyen ücreti işte bu ödeme gücüne düşülen tarih ve öncesine ait olmalıdır.

Alacaklı işçi ödenemeyen ücreti için belirtilen yasal takip yollarına başvurmuş ya da işveren hakkında belirtilen kararlar verildiği için alacağını tahsil edememiş olduğu için Fon kendisine en geç müracaatını izleyen ayın sonuna kadar ödeme yapmaktadır.

3- Ücret Alacağı Zamanaşımına Uğramamalıdır.

İşçinin Ücret Garanti Fonu'ndan talep edeceği ücret beş yıllık zamanaşımına uğramamalıdır. Ücretin işverenin ödeme gücüne düştüğü tarihten itibaren geriye dönük beş yıllık dönem içinde oluşması gerekmektedir. Beş yıllık süreden daha önceki bir tarihe ait olan ücretler Fon'dan ödenmemektedir[8].

İşçinin işverenden tahsil edemediği ücret işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki bir tarihe ait olmalıdır. Bu ücret alacağı ödeme gücüne düşülmesinden önceki son bir yılda da olabilir daha önceki yıllara da ait olabilir.

4- Yapılacak Ödeme En Fazla 3 Aylık Ücretle Sınırlıdır

Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin (e) bendine göre işçiye, iş ilişkisinden kaynaklanan en fazla üç aylık temel ücreti ödenebilecektir.

Bazı durumlarda işçinin işverenden sadece üç aylık değil daha fazla ücret alacağı bulunabilir. İşçi sadece üç aylık kısmı Fondan aldıktan sonra geri kalanı yine yasal yoldan takibini yaparak almaya devam edecektir. Fondan yapılan ödemeler iflasta iflas masasına, iflasın ertelenmesi durumunda kayyuma, aciz durumunda icra dairesine, konkordatoda konkordato komiseri ve tasfiye memuruna ve ayrıca işverene ve işverenin bağlı bulunduğu vergi dairelerine bildirileceğinden işçiye mükerrer ödeme yapılamayacaktır.

İşçinin üç aydan fazla ücret alacağı var ise hangi aylara ait ücretinin ödeneceğine dair Kanunda ve Yönetmelikte bir kural bulunmamaktadır. Kanaatimizce bu konuda talepte bulunan işçinin tercihi esas alınarak ödeme yapılmalıdır.

İşçinin Fon'dan talep edeceği ücreti en fazla üç ayla sınırlı tutulmuş olmasına karşın en az ne kadarlık ücretini isteyebileceği konusunda bir sınırlama bulunmamaktadır.

Başvuru ve Aranacak Belgeler

İşçi ve alacağı yukarıda belirtilen özelliklere sahipse herhangi bir Türkiye İş Kurumu İl/Şube Müdürlüğüne bizzat kendisi veya vekalet verdiği bir başkası başvuruda bulunabilir.

Alacaklı işçi ya da vekalet verdiği kişi işverenden ücret alacağı olduğuna dair belgeyi ve bu alacağına niçin kavuşamadığını belirten belgeyi (işverenin ödeme gücüne düştüğünü gösteren) Kuruma ibraz etmesi gerekir.

İşçinin işverenden alacaklı olduğunu gösteren belge, Yönetmelikte 1 no'lu ek olarak verilmiştir. İşçi Alacak Belgesi adı verilen bu belgenin usulüne uygun olarak doldurulmasından sonra,

Aciz vesikası veya aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağı ile başvuruda bulunuyorsa işveren tarafından,

İflasın açıldığına dair mahkeme kararının tasdikli suretiyle veya iflas kararının ilan edildiğini gösteren gazete küpürüyle başvuruda bulunuyorsa iflas idaresi veya iflas dairesi tarafından,

İflasın ertelenmesine dair mahkeme kararının tasdikli suretinin veya iflasın ertelendiğine dair mahkeme kararının ilan edildiğine dair gazete küpürüyle başvuruda bulunuyorsa kayyum tarafından,

İcra tetkik merciince konkordato kararı veya bu kararın ilan edildiğine dair gazete küpürüyle başvuruda bulunuyor ise konkordato komiseri ya da konkordato tasfiye memuru tarafından

Onaylanması gerekmektedir.

Onaylı işçi alacak belgesi ile aciz vesikası veya aciz vesikası hükmündeki haciz tutanağının ya da iflas, iflasın ertelenmesi ya da konkordato kararının birlikte verilmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Çalışanların işverenden alacakları yalnızca üç aylık ücretleriyle sınırlı değildir. İşçi işverenden istihdam ilişkisinden kaynaklanan diğer ücret alacaklarını takip ve tahsil için diğer yasalarda yer alan kurallara göre çabalarını elbette sürdürecektir.

İşsizlik Sigortası Kanunundaki bu hüküm garanti kapsamına alınan ücretle ilgili bazı sınırlamalar ve şartlar getirmiştir. Türkiye İş Kurumu, İşsizlik Sigortası Kanununa tabi olarak çalışanların, işverenin konkordato ilan etmesi, aleyhine aciz vesikası alınması, iflasın açılması ve iflasın ertelenmesi nedenleriyle sınırlı olarak ödeme aczine düşmesi durumunda hizmet ilişkisinden kaynaklı ödenmeyen üç aylık ücretlerini Ücret Garanti Fonuna başvurmaları halinde ödemektedir. Düzenleme yaklaşık altı yıl önce yapılmış ve bir kez değiştirilmiştir.

Değişiklikle yalnızca ücret alacakları değil, sigorta primine dahil olan tüm kazançlar da garanti kapsamına alınmış, bir ay için yapılacak ödemeye net asgari ücretin 6,5 katı tavan sınırlaması getirilmiş, iflasın ertelenmesi de ödeme aczine düşülen diğer bir durum olarak kabul edilmiştir. Yapılan bu değişiklikler son derece olumlu olmakla birlikte ödeme aczine düşülmesinden önceki bir yıl içinde aynı işyerinde çalışma şartı getirilmesi, uygulamada 5 yıllık zamanaşımının dikkate alınması ücretin garanti edilmesiyle gelişmektedir.

İşverenin ödeme aczine düşmesi nedeniyle sadece ücretleri ödeyemediği, işçinin diğer parasal haklarını ödeyemediği düşünülmemelidir. Bu nedenle işçinin kıdem ve ihbar tazminatları, ödenmeyen sendika aidatları, mahkemece belirlenen yasal olamayan işçinin işten çıkarılmasından kaynaklanan zararları, diğer ülke

uygulamalarında olduğu gibi altı aylık ücretin de Fon tarafından garanti edilmesi, bu hususlarda da yasal değişiklik yapılması son derece yerinde ve uygun olacaktır.

[1] İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23 üncü maddesi, Avrupa Sosyal Şartı'nın 4 üncü maddesi, Avrupa Birliđi'nin direktifleri, İşçiler İçin Temel Sosyal Haklar Avrupa Sözleşmesi, Uluslar arası Çalışma Teşkilatı'nın sözleşmeleri.

[2] Direktifin 3 üncü maddesinde, istihdam ilişkisinin sona ermesi üzerine **kıdem tazminatı da dahil** olmak üzere istihdam ilişkisinden kaynaklanan ödenmemiş taleplerin garanti kurumunca ödenmesi hususuna yer verilmiştir.

[3] Katılım müzakere çerçeve belgesinde, müzakereler 35 ayrı fasılda gerçekleştirilmektedir. Sosyal Politika ve İstihdam adlı 19 uncu fasıl çalışma yaşamının Avrupa Birliğine uyumu konusuyla ilgilidir. Bu fasılda bireysel ve toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, kadın ve erkek arasında eşit muamele, ayrımcılıkla mücadele, sosyal diyalog, özörlöler, istihdam, sosyal koruma ve sosyal katılımın gerçekleştirilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele, Avrupa İstihdam Stratejisine uyumlu bir istihdam planının oluşturulması konularından oluşmaktadır.

[4] İşverenin ödeme aczine düşmesi (iflası) halinde çalışanların haklarının korunması hakkında Üye Devletler mevzuatının yakınlaştırılmasına ilişkin 20 Ekim 1980 tarih ve 80/987/AET sayılı Konsey Yönergesi

[5] İş Kanununun 32 nci maddesine göre ücretler en geç ayda bir ödenir, hizmet sözleşmesi sona eren işçiye, ücret ödeme zamanı beklenmeden, ücreti ile sözleşme veya kanundan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün menfaatlerin tamamı işveren tarafından ödenmesi gerekir, ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

İş Kanununa (24/II-e) göre "işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse" işçi iş akdini haklı nedenle derhal sona erdirebilir. İşçi, sadece temel ücretinin değil *geniş anlamda ücretinin* başka bir anlatımla her türlü ücret eklerinin ödenmemesi nedeniyle de bu hakkını kullanabilir. İşçinin rızası alınmaksızın herhangi bir şekilde ücretinden tek taraflı olarak indirim yapılması da bu niteliktedir. İşverence sadece ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi değil *geç ödenmesi* de derhal fesih hakkının doğumuna yol açar.

[6] 1- İşveren veya işveren vekili ya da alt işveren tarafından işe alınıp, hizmet akdine tabi çalışanlar veya işe başlatılanlar, 2- Yabancı, uyruksuz, uyruklu, göçmenler ve sığınmacı kişiler ile müteakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülke sigortalılarından, sözleşmede belirlenen istisna halleri dışında çalışmalarını hizmet akdine tabi sürdürenler, 3- Büyükelçilik, konsolosluk mensuplarının özel hizmetlerinde çalıştırılanlardan gönderen devlette veya üçüncü bir devlette sigortalılıklarını belgeleyemeyenler ile Türkiye’ de ikamet etmekte iken buralarda çalıştırılan Türk vatandaşları, 4- Ücretli ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar, 5- Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle çalışanlar 6- Özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar (süreksiz işlerde çalışanlar kapsam dışındadır), 7- Ülkemizle sosyal güvenlik anlaşması imzalamamış ülkelerde çalışmak üzere geçici görevle yabancı bir ülkeye gönderilen sigortalılar, 8- Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların oluşturduğu birliklerde **hizmet akdi ile çalışan işçiler**, (ancak çalışanlardan memur ve KİT’lerde sözleşmeli personel istihdamını düzenleyen 399 sayılı KHK tabi olarak çalışan sözleşmeli personel ve hizmetliler ise işsizlik sigortası kapsamında değildirler, “kapsamdışı personel” olarak nitelendirilenler ise işsizlik sigortası uygulamasına tabidirler), 9- Libya’da iş yapan Türk işverenlerin yanında çalışan daimi işçiler (Türkiye’de iş yapan Libya’lı işverenlerin yanında çalıştırdığı Libya’lı daimi işçiler işsizlik sigortası kapsamında değildir), 10- Türk işverenler tarafından Almanya Federal Cumhuriyeti’nde istisna akdi anlaşması kapsamında çalıştırılan işçiler

[7] 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesinin (c) bendine göre (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında her ne adla yapılırsa yapılsın tüm ödemeler ile aynı yardım yerine geçmek üzere yapılan nakdi ödemeler prime esas kazançta tabi tutulur. Kanun’un (b) bendinde belirtilen istisnalar ise (aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30’unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz) prime esas kazançta dahil olmayacak, diğer bir ifadeyle Fon bu kazançları ödemeyecektir.

[8] Uygulamada zamanaşımı süresi dikkate alınıyor olsa da kanaatimiz bu yönde değildir. Ücret Garanti Fonu ile ilgili Kanunda veya Yönetmelikte yapılacak ödemelerle ilgili çeşitli sınırlamalar getirilirken zamanaşımının dikkate alınacağı belirtilmemiştir. Düzenlemelerin kaynağı olan AB’nin 2002/74 No’lu direktifinde de zamanaşımı ile ilgili kısıtlamalar bulunmamaktadır. Kaldı ki Fon’un varlık sebebi işçinin yasal takibine rağmen alamadığı ücretini ödeyerek mağduriyetini kısmen de olsa gidermek olduğu dikkate alınırsa genel hükümlerden yola çıkarak ödeme yapmamak uygun olmayacaktır. İşçi lehine yorum kuralını işleterek değerlendirme yapmanın daha uygun olduğunu düşünüyoruz. Ücret Garanti Fonu’ndan işçilere yapılan ödemeler işverene rücu edilmemektedir. Oysa genel hükümlerden yola çıkılarak pek ala işçiye yapılan ödeme, işverenden talep edilebilir. Genel hükümlerden yola çıkılarak bu kural nedense uygulanmamaktadır. Bu nedenlerle mahkemelerin vereceği kararlarla konunun netlik kazanmasını beklememiz gerekecektir.