

## KONKORDATONUN İŞÇİLİK ALACAKLARI VE İŞ SÖZLEŞMELERİ ÜZERİNE YANSIMASI

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.642018>

**Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP\***

### Öz

*İcra ve İflâs Kanunu'nun konkordatoya ilişkin hükümlerinde, borçluya karşıya hiçbir takip yapılamayacağı ve başlamış takiplerin duracağı, kesin mühlet kararının alacaklılar bakımından sonuçları arasında düzenlenmiştir. Aynı düzenlemede İİK m. 206'daki birinci sırada yazılı imtiyazlı alacakların ise, takip yasağından istisna tutulduğu ifade edilmiştir. Bahsi geçen imtiyazlı alacaklar arasında çalışma konumuzu oluşturan işçilik alacakları da yer almaktadır. İşçilik alacaklarının imtiyaz kapsamında yer alabilmesi için süre bakımından bir sınırlandırma getirilmiş olmakla birlikte, işçilik alacaklarından hangilerinin bu kapsama dâhil edilmesi gerektiği konusu değerlendirmeye açık bir konudur. Aynı zamanda kesin mühlet kararı verilmesinin sözleşmeler bakımından sonuçlarında genel kurala yer verilmiş, iş sözleşmeleri üzerindeki etkisi ise bu genel kuraldan istisna tutulmuştur. Buna göre iş sözleşmelerinin feshinde İİK m. 296/f.2, c. 1 değil, iş mevzuatında yer alan feshe ilişkin hükümler uygulanacaktır.*

### Anahtar Kelimeler

*Konkordato, imtiyazlı alacaklar, takip yasağı, işçilik alacakları, iş sözleşmesi*

## THE REFLECTION OF THE CONCORDATUM ON LABOR RECEIVABLES AND EMPLOYMENT CONTRACTS

### Abstract

*In the provisions of the Enforcement and Bankruptcy Law, it is arranged as the results of the final decision for the creditors that no execution proceeding*

---

\* İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi (e-posta: [aslihan.kayik@inonu.edu.tr](mailto:aslihan.kayik@inonu.edu.tr)) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3146-4636> (Makalenin Geliş Tarihi: 26.03.2019) (Makale Gönderilme Tarihi: 26.03.2019/Makale Kabul Tarihi: 13.06.2019)

*can be made to the debtor and the execution proceeding will be stopped. In the same arrangement the preferential creditor that is written first row in Articles 206, are exempted from the prohibition of execution proceeding. Among these preferential receivables, labor receivables are also included. Although there has been a limitation in terms of time for labor receivables, it is a subject that is subject to evaluation which of the labor receivables should be within this scope. At the same time, there is an arrangement between the provisions on concordatum, which leaves the general rule for the effect of the concordatum on employment contracts. Accordingly, the existence of concordatum alone for the termination of employment contracts is not sufficient and reference is made to the provisions in the labor legislation.*

**Keywords**

*Concordatum, preferential receivables, prohibition of execution proceeding, labor receivables, employment contracts*

## GİRİŞ

Konkordato, iflâsın ertelenmesi kurumunun kaldırılması<sup>1</sup> ve İcra ve İflâs Kanunu'nda 28/2/2018 tarihli ve 7101 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik üzerine uygulamada sıklıkla adından bahsettiren bir kurum haline gelmiştir. En önemli etkisini ise alacaklılar üzerinde göstermektedir. Kurumun alacaklılar bakımından hüküm ve sonuçlarına bakıldığında, borçluya karşı takip yapma yasağı ve başlamış takiplerin durması karşımıza çıkmaktadır. Ancak konuya ilişkin düzenlemeler arasında bazı alacakların bu hüküm ve sonuçlardan istisna tutulduğu görülmektedir. Buna göre İİK m. 206'da birinci sırada yer alan imtiyazlı alacaklar, borçluya karşı takip yapma yasağından istisna olarak kabul edilmiştir. Birinci sırada yer alan imtiyazlı alacaklara bakıldığında işçilik alacaklarının da bu kapsamda değerlendirildiği görülmektedir. Aynı zamanda konkordato sürecinde kesin mühlet kararı verilmesinin sözleşmeler üzerindeki etkisi hususunda, iş sözleşmelerine ilişkin ayrı düzenleme yer almaktadır. Çalışmamızda ilk olarak hangi işçilik alacaklarının takip yapma yasağından istisna tutulan imtiyazlı alacak olarak kabul edildiği üzerinde durulmuştur. Akabinde konkordato ve işçilik alacaklarını ilgilendiren İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan düzenlemeden ve kesin mühlet kararının iş sözleşmeleri üzerindeki etkisinden bahsedilmiştir.

## I. GENEL ANLAMDA KONKORDATO VE KESİN MÜHLET KARARININ ALACAKLILAR BAKIMINDAN HÜKÜM VE SONUÇLARI

### A. Genel Anlamda Konkordato

Konkordato kendi istek ve iradesi dışında işleri iyi gitmeyen, ekonomik durumu bozulmuş dürüst borçluları<sup>2</sup> koruma amacıyla kabul edilmiş bir

<sup>1</sup> 7101 sayılı Kanun ile iflâsın ertelenmesi kurumu yürürlükten kaldırılmış olup, Kanun'un yürürlük tarihi 15.03.2018 itibariyle iflâs erteleme talep edilemeyecektir. İflâsın ertelenmesine ilişkin hükümler 15.03.2018 tarihinde yürürlükten kaldırılmakla birlikte, İflâs ertelemenin talep edilemeyeceği ve mahkemelerce İflâs ertelemeye karar verilemeyeceği tarih, 669 ve 673 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler uyarınca, 21.07.2016 tarihidir, **Taş-Korkmaz**, Hülya: 7101 Sayılı Kanun ile İcra ve İflâs Kanunu'nda Yapılan Değişikliklerin Zaman İtibariyle Uygulanması, 7101 Sayılı Kanunla Konkordato ve Elektronik Tebligat Konularında Getirilen Yenilikler, Editör: Muhammet Özkes, İstanbul 2018, s. 34.

<sup>2</sup> Dürüst borçludan ne anlaşılması gerektiği hakkında detaylı bilgi için bkz. **Tanrıver**, Süha: Konkordato Komiseri, Ankara 1993, s. 36-42.

kurumdur<sup>3</sup>. Borçlu tarafından yapılan teklifin kanunda öngörülen nitelikli çoğunluk tarafından kabul edilmesi ve bu durumun yetkili makamca tasdik edilmesi halinde, belirlenen bir zaman içinde borçların, sunulan teklif doğrultusunda ve kendisine uygun şartlar çerçevesinde ödemesini mümkün kılan hukuki bir imkândır<sup>4</sup>. Konkordato bir takip yolu olmayıp, borçlunun muhtemel takiplerden kurtulmasını amaçlayan ve borçlarını yeniden yapılandırmasını sağlayan, özellikle iflâsa engel olmayı amaçlayan bir kurumdur<sup>5</sup>. Konkordatonun talep edilebilmesi için borçlunun iflâsa tabi olması gerekli olmayıp, şartlar oluştuğunda herkesin konkordato talep edebilmesi mümkündür<sup>6</sup>.

Konkordato için ilk olarak borçlu ya da borçlunun iflâsını isteyebilecek alacaklılardan birinin talebi gerekmektedir<sup>7</sup>. Bu başvuru asliye ticaret mahkemesine yapılacaktır<sup>8</sup>. Mahkemeye dilekçeyle birlikte borçların ne suretle

<sup>3</sup> Konkordato hakkında detaylı bilgi için bkz. **Kuru**, Baki: İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2013, s. 1443; **Postacıoğlu**, İlhan: Konkordato, İstanbul 1965, s. 12; **Üstündağ**, Saim: İflâs Hukuku, İstanbul 1998, s. 181, 182; **Tanrıver**, Süha/**Deynekli**, Adnan: Konkordatonun Tasdiki, Ankara 1996, s. 29; Konkordatonun talep edilebilmesi için, borca batıklık gerekli olmayıp, borcun ödenememesi ya da ödeyememe tehlikesi içinde bulunması yeterlidir, **Özekes**, Muhammet: Konkordatoya Başvuru ve Geçici Mühlet Kararı, 7101 Sayılı Kanunla Konkordato ve Elektronik Tebligat Konularında Getirilen Yenilikler, İstanbul 2018, s. 53 (Konkordato); **Pekcanitez**, Hakan/**Erdönmez**, Güray: 7101 Sayılı Kanun Çerçevesinde Konkordato, İstanbul 2018.

<sup>4</sup> **Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Sungurtekin Özkan**, Meral/**Özekes**, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı, 3. Bası, Ankara 2016, s. 527; **Uyar**, Talih: Yeni Konkordato Hukukumuzun Temel İlkeleri, Ankara 2019; **Eroğlu**, Orhan: Uygulamada Konkordato, Ankara 2018; **Karadeniz**, Hasan: Yasal Düzenlemeli ve Uygulama Örneklili Konkordato, Ankara 2018; **Gökgöz**, Ahmet/**Akgül**, Alper: Mali ve Hukuki Yönleriyle Konkordato, Bursa 2018; **Pekcanitez/Erdönmez**, s. 5.

<sup>5</sup> **Tanrıver/Deynekli**, s. 30; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 527, 528; **Balcı**, Şakir: Türk Hukukunda Konkordato, İzmir 2007, s. 21; **Özekes**, Konkordato, s. 55.

<sup>6</sup> **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 528.

<sup>7</sup> **Kale**, Serdar: “7101 Sayılı İcra ve İflâs Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Çerçevesinde İflâs Dışı Adi Konkordato”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 5 (1), 2018, s. 216 (Adi Konkordato); **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 530; **Balcı**, s. 53.

<sup>8</sup> Konkordatoda yapılan değişiklikte birlikte icra mahkemesinin konkordatoya ilişkin hükümlerin uygulanması bakımından görevi sona ermiş olup; mühlet talebi asliye ticaret mahkemesine yapılacak, geçici ve kesin mühlet kararları ile konkordatonun tasdiki yine bu mahkeme tarafından hükme bağlanacaktır, **Kale**, Adi Konkordato, s. 217, 218; **Özekes**, Konkordato, s. 55; **Pekcanitez/Erdönmez**, s. 14.

ödeneceğini belirten bir konkordato ön projesinin de sunulması gerekir<sup>9</sup>. Görevli mahkeme tarafından konkordato şartlarının mevcut olduğunun anlaşılması halinde, geçici mühlet kararı verilir ve konkordato komiseri görevlendirilir<sup>10</sup>. Geçici mühlet içinde konkordatonun başarıya ulaşmasının mümkün olduğunun anlaşılması durumunda borçluya kesin mühlet kararı verilir. Daha sonraki süreçte alacaklıların komiser tarafından toplantıya davet edilmesi üzerine, alacaklılar tarafından yapılan oylama sonucu konkordatonun kabul edilip edilmeyeceği hakkında karar verilir.

Konkordato alacaklılar tarafından kabul edildikten sonra, konkordatonun tasdiki amacıyla asliye ticaret mahkemesine sunulması gerekir. Konkordatonun asliye ticaret mahkemesi tarafından kabul edilmesi halinde hüküm ve sonuçlarını doğurmaya başlar. Bu doğrultuda borçlu borçlarını ödemeye başlar ya da tenzilat konkordatosunun olması halinde borçlu belli oranda borçlarından kurtulur<sup>11</sup>.

## B. Kesin Mühlet Kararının Alacaklılar Bakımından Hüküm ve Sonuçları

### 1. Borçluya Karşı Takip Yapma Yasağı

Alacaklılar bakımından kesin mühletin sonuçları İcra ve İflâs Kanunu m. 294'te düzenlenmiştir<sup>12</sup>. Buna göre mühlet içinde borçluya karşı, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a göre yapılan takipler de dâhil olmak üzere hiçbir takip yapılamayacak ve daha önce başlamış olan takipler duracaktır. Aynı zamanda ihtiyati tedbir<sup>13</sup> ve ihtiyati haciz kararları da uygulanamayacak, bir takip işlemi ile kesilebilen zaman-

<sup>9</sup> **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 530; Başvuru esnasında sunulması gereken belgelerde eksiklik olması durumunda hemen red kararı verilememesi, bu eksikliğin bilinçli bir eksiklik olmaması, tereddütlü ya da tekdire dayalı bir sebepten kaynaklanması halinde, borçluya kısa bir süre verilerek eksikliği tamamlama şansının verilmesinin doğru olacağı görüşü için bkz. **Özekes**, Konkordato, s. 67.

<sup>10</sup> Geçici mühlet kararı hakkında detaylı bilgi için bkz. **Özekes**, Konkordato, s. 68-83; **Pekcanitez/Erdönmez**, s. 21-43; **Kale**, Adi Konkordato, s. 221; **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 530.

<sup>11</sup> **Pekcanitez/Atalay/Sungurtekin Özkan/Özekes**, s. 530.

<sup>12</sup> Kesin mühlet kararının alacaklılar ve borçlular bakımından sonuçları, mahkeme tarafından verilen mühlet kararıyla birlikte doğmakla birlikte bu kararın ilanına, tebliğine ya da ilgili yerlere bildirilmesine gerek yoktur, **Kale**, Adi Konkordato, s. 229.

<sup>13</sup> Buradaki ihtiyati tedbirden kastın borçlunun malvarlığı haklarına ilişkin ihtiyati tedbir kararı olduğu, mühletin şahısvarlığı haklarına ilişkin davalarda alınan ihtiyati tedbir kararlarının uygulanmasına herhangi bir etkisinin olmayacağına ilişkin görüş için bkz. **Atalı**, s. 97.

aşımı ve hak düşümüne ilişkin süreler işlemeyecektir. Bu düzenleme ile borçlunun projesinde yer alan uygulamaları yapabilmesi ve ticaret hayatına devam edebilmesi için alacaklılar tarafından yapılacak icra ve iflâs tehdidinden korunması amaçlanmıştır<sup>14</sup>.

Kesin mühlet kararının verilmesi ile duracak takipler borçlunun malvarlığı ile ilgili takipleri olup, borçlunun şahısvarlığı hakkına ilişkin takipler değildir<sup>15</sup>. Örneğin bir şeyin yapılması hakkında verilmiş olan bir ilamın konusu malvarlığını ilgilendirmiyorsa, bu ilama dayalı olarak borçlu aleyhine ilamlı takip yapılabilir ya da başlamış bir ilamlı takibe devam edilebilir<sup>16</sup>.

## 2. Mühletten Önce Başlamış Takiplerin Durması

Mühlet içinde borçluya karşı hiçbir icra takip işlemi yapılamayacağı gibi mühletin verilmesinden önce borçlu aleyhine başlamış takipler de durur<sup>17</sup>. Bu nedenle mühlet verildikten sonra, borçlunun malları haczedilemez. Ancak alacaklının önceden yaptığı takip nedeniyle haczedilmiş olan bir mal var ve konkordato mühleti verilmeden önce paraya çevrilmiş ise satış bedeli alacaklıya ödenecektir<sup>18</sup>.

Konkordato mühleti içinde daha önce başlamış takiplere devam edilemeyeceği ve icra takip işlemi yapılmayacağına ilişkin yasağın çiğnenmesi halinde uygulanacak yaptırım, geçersizlik yaptırımı olacaktır<sup>19</sup>. Diğer bir anlatımla yapılan icra takip işlemleri geçersiz olacaktır. Aynı zamanda bu hususa ilişkin şikâyet de bir süreye tabi olmayacaktır<sup>20</sup>.

Bu yasak hükmü, kesin mühlet verilmesine ilişkin karar tarihinden itibaren geçerli olacaktır<sup>21</sup>. Ancak geçici mühlet kararının kanun gereği kesin mühlet kararının sonuçlarını doğuracak olması nedeniyle, geçici mühlet kararıyla birlikte borçluya karşı takip başlatılmasına ya da başlatılmış

<sup>14</sup> **Kuru**, s. 1460; **Kale**, Serdar (**Öztek**, Selçuk/**Budak**, Ali Cem/**Tunç Yücel**, Müjgan/**Yeşilova**, Bilgehan): Yeni Konkordato Hukuku, Ankara 2018, s. 207, 210 (Konkordato Şerhi); **Kale**, Adi Konkordato, s. 231; **Kale**, Serdar: İsviçre İcra İflâs Kanununun Adi Konkordato Hükümlerine Genel Bir Bakış, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 4 (2), 2017, s. 156 (Genel Bir Bakış).

<sup>15</sup> **Kuru**, s. 1461; **Kale**, Konkordato Şerhi, s. 209; **Kale**, Adi Konkordato, s. 231.

<sup>16</sup> **Kuru**, s. 1461.

<sup>17</sup> Söz konusu yasağın icra takibine yönelik talepte bulunulmasına mani olmayacağı hakkındaki görüş için bkz. **Atalı**, s. 97.

<sup>18</sup> **Kuru**, s. 1462; **Atalı**, s. 98.

<sup>19</sup> **Kuru**, s. 1463.

<sup>20</sup> **Kuru**, s. 1463.

<sup>21</sup> **Kuru**, s. 1463; **Kale**, Konkordato Şerhi, s. 208.

takiplerin durdurulmasına ilişkin bir tedbir kararı verilmesine gerek yoktur<sup>22</sup>. Geçici mühlete ilişkin karar, mahkeme tarafından verilecek kesin mühlet kararına kadar etkisini sürdürürken, kesin mühlet kararı ise konkordatonun tasdikine kadar olan süreçte etkisini gösterecektir<sup>23</sup>. Dolayısıyla mühlet kararı verilmeden önce, borçlu aleyhine takip yapılabilecek ya da başlamış olan takipler devam edebilecektir<sup>24</sup>.

## II. BORÇLUYA KARŞI TAKİP YAPMA YASAĞININ İSTİSNALARI

### A. Takip Yasaklarına Genel Bir Bakış

Konkordato mühleti içinde takip yapma ve takibe devam yasağı iflâs takipleri ve davaları için mutlak olmakla birlikte icra takipleri bakımında bu yasağa ilişkin istisnai hükümler öngörülmüştür. Bu istisnalar; borçlu aleyhine, muhafaza tedbirleri ve satış istenememekle birlikte, rehnin paraya çevrilmesine ilişkin takip<sup>25</sup>; İİK m. 206'da düzenlenen birinci sıra imtiyazlı alacaklar<sup>26</sup>; konusu şahısvarlığı hakkı olan veya borçlunun malvarlığı ile ilgili olmayan takipler; ihtiyati haciz kararları uygulanamamakla birlikte borçlu aleyhine açılacak davalar ve ihtiyati tedbir kararının verilmesidir<sup>27</sup>.

### B. İşçilik Alacakları

#### 1. Genel Anlamda

Kanun koyucu korunmaya özel olarak muhtaç olmaları nedeniyle bazı alacakların diğerlerinden daha önce ödenmesi gerektiğini kabul ederek, bu

<sup>22</sup> Aralarında nitelik olarak farklılıklar olmakla birlikte geçici mühletin, kesin mühletin öncülü de olması sebebiyle, geçici mühlet kesin mühletin sonuçlarını doğuracaktır. Detaylı bilgi için bkz. **Özkes**, Konkordato, s. 81; **Kale**, Adi Konkordato, s. 222.

<sup>23</sup> Kesin mühlet hakkında detaylı bilgi için bkz. **Atalı**, Murat: Konkordatoda Kesin Mühlet ve Sonuçları, 7101 Sayılı Kanunla Konkordato ve Elektronik Tebligat Konularında Getirilen Yenilikler, İstanbul 2018, s. 85-109; **Kale**, Konkordato Şerhi, s. 208.

<sup>24</sup> **Kuru**, s. 1463.

<sup>25</sup> Rehinli mallara ilişkin getirilen muhafaza tedbiri ve satışa ilişkin yasak borçluya ait olan rehinli mallar içindir. Bu nedenle borç nedeniyle üçüncü kişiler tarafından tesis edilmiş bir rehin bulunmaktaysa, muhafaza ve satış yasağı bu rehin hakkı için geçerli olmayacak, bu tür rehinli alacak bakımından muhafaza ve satış talep edilebilecektir, **Kale**, Konkordato Şerhi, s. 212; **Kale**, Adi Konkordato, s. 231.

<sup>26</sup> Mehaz İsviçre hukukunda bu alacakların konkordatoya tabi olmayıp tamamen ödenecek olmaları ve bu alacaklar için teminat gösterilmesi zorunluluğu bulunması nedeniyle konkordato sürecinde yeteri kadar korundukları bu nedenle mühlet içinde takip yasağına takılmamalarının gerekli olmadığı kabul edilmektedir, **Kale**, Adi Konkordato, s. 232.

<sup>27</sup> **Kuru**, s. 1464-1466; **Kale**, Konkordato Şerhi, s. 212.

alacaklara imtiyaz tanımıştır<sup>28</sup>. Buradaki imtiyazlı sıfatına alacaklının değil alacağın sahip olması nedeniyle, alacaklı tarafından bu alacağın başkasına devredilmesi halinde, imtiyaz hakkı da alacakla birlikte devralan alacaklıya geçecektir<sup>29</sup>. Ancak İşK. m. 35'e göre, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ücret güvencesi açısından öngörülen bu devir yasağı, işçinin ücretine ilişkin olduğundan ücret niteliği taşımayan alacaklar devir yasağının kapsamı dışında kalacaktır<sup>30</sup>. Dolayısıyla ücret güvencesinin kapsamı dışında kalan alacakların üçüncü bir kişiye devri halinde, imtiyaz hakkı da alacakla birlikte devralan alacaklıya geçecektir.

Birinci sırada yer alan alacaklar: “A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları, B) İşverenlerin, işçileri için yardım sandıkları veya sair yardım teşkilatı kurulması veya bunların yaşatılması maksadıyla meydana gelmiş ve tüzelkişilik kazanmış bulunan tesislere veya derneklere olan borçları, C) İflâsın açılmasından önceki son bir yıl içinde tahakkuk etmiş olan ve nakden ifası gereken aile hukukundan doğan her türlü nafaka alacakları”.

Çalışma konumuzu, imtiyazlı alacaklar arasında yer alan işçilik alacakları oluşturmaktadır. Dolayısıyla yapılacak açıklamalarda birinci sıra imtiyazlı alacak tabiri yerine işçilik alacakları kullanılacak ve konu bu kapsamda incelenecektir.

## 2. Süre Sınırı Açısından İmtiyazdan Faydalanabilecek İşçilik Alacakları

İşçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olarak değerlendirilmesi, İİK m. 206 tarafından bir süre sınırlamasına tabi tutulmuştur. Bu süre “...İflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş...” şeklinde ifade edilmiştir. Burada yer alan bir yıllık süreden önce doğmuş ya da iflâstan sonra

<sup>28</sup> Bu haklara imtiyaz tanınması, icra hukuku bakımından kişiliğin ve kişilik haklarının korunması ilkesine dayandırılabilir. Bu konu ve icra hukukunda temel hak ve ilkeler hakkında detaylı bilgi için bkz. **Özekes**, Muhammet: İcra Hukukunda Temel Haklar ve İlkeler, Ankara 2009; İşverenin iflâs etmesi halinde işçilik alacaklarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. **Sungurtekin-Özkan**, Meral: İşverenin İflâs Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılanması Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum, Ankara 2008.

<sup>29</sup> **Kuru**, s. 1274.

<sup>30</sup> **Süzek**, s. 389.



doğmuş işçilik alacakları ise imtiyazlı kabul edilmeyecektir<sup>31</sup>. İflâsın ertelenmesi kurumu mevcutken “İflâsın açılmasından önceki bir yıl” ifadesi, iflâsın ertelenmesinde “erteleme kararının verildiği tarihten önceki bir yıl” şeklinde kabul edilmekteydi<sup>32</sup>. Kanunun değişiklik yapılmadan önceki haline ilişkin olarak bir yıllık sürenin hesaplanmasında şu sürelerin hesaba katılmayacağı belirtilmiştir; “1) İflâsın açılmasından önce mühlet de dahil olacak şekilde geçirilen konkordato süresi, 2) İflâsın ertelenmesi süresi 3) Alacağa ilişkin açılan davanın devam ettiği süre, 4) Terekenin iflâs hükümlerine göre tasfiyesinde, ölüm tarihinden tasfiye kararı verilmesine kadar geçen süre”<sup>33</sup>. Buna göre sürenin hesabında, iflâsın açılmasından önce mühlet de dahil olmak üzere geçirilen konkordato süresi hesaba katılmaz<sup>34</sup>.

Kesin mühlet kararının alacaklılar bakımından sonuçlarına ilişkin İİK m. 294/f.2’de takip yapma yasağının istisnası, İİK’nun iflâsa ilişkin düzenlemeleri arasında yer alan m. 206’ya atıf yapılmak suretiyle belirlenmiştir. Maddede yer alan bir yıllık süre de iflâsın açılması tarihi esas alınarak düzenlenmiştir. Konkordatoda bir yıllık sürenin tespiti noktasında, m. 206’ya atıf yapılmak yerine ayrı bir düzenlenmenin yapılmış olması hiç şüphesiz ki tereddütleri ortadan kaldıracaktır. Ancak hali hazırda böyle bir düzenleme olmayıp m. 206’ya atıf yapıldığı için, bir yıllık sürenin başlangıcının konkordatoya başvuru yani geçici mühlet talebi tarihi olarak anlaşılması gerekir<sup>35</sup>. Dolayısıyla imtiyazlı alacak olarak kabul edilen işçilik alacakları,

<sup>31</sup> **Deynekli**, Adnan/**Kısa**, Sedat: Haciz ve İflâsta Sıra Cetveli, 3. Bası, Ankara 2005, s. 696; **Sungurtekin-Özkan**, s. 102.

<sup>32</sup> İflâsın ertelenmesi kurumu mevcutken 1 yıllık süreye ilişkin Yargıtay’a intikal etmiş bir karar için bkz. “...İİK’nun 206. Maddesinde yazılı bulunan “İflâsın açılmasından önceki bir yıl” ifadesiyle belirlenen sürenin; İflâsın ertelenmesinde “erteleme kararının verildiği tarihten önceki bir yıl” olarak kabulü gerekir. Somut olayda, İİK’nun 206/1. Maddesinde öngörülen (alacağın tahakkuk tarihi) icra mahkemesince tespit edildiği üzere 12.04.2006 olup, 21.06.2006 tarihinde 1 yıl süreyle İflâsın ertelenmesine karar verildiğine göre takibe konu işçi alacağı İİK’nun 206. Maddesinin birinci sırasındaki alacaklardan olup, İİK’nun 179/b-3. Maddesindeki istisna kapsamında kaldığından mahkemece icra müdürü işleminin iptaline karar vermek gerekirken şikayetin reddi isabetlidir...”, Y. 12. HD., E. 2008/22156, K. 2009/2154, T. 10.02.2009 ve benzer nitelikli kararlar için bkz. Y. 12. HD., E. 2008/16657, K. 2008/20589, T. 21.11.2008, Y. 12. HD., E. 2008/17246, **Bilgen**, Mahmut: İflâsın Ertelenmesi, Konkordato Sıra Cetveli İhalenin Feshi, 2. Baskı, Ankara 2010, s. 217, 219, 224.

<sup>33</sup> **Kuru**, s. 1275.

<sup>34</sup> **Kuru**, s. 1465.

<sup>35</sup> Aynı doğrultudaki görüş hakkında bkz. **Kale**, Konkordato Şerhi, s. 213; İşçi alacaklarının imtiyazları hakkındaki süreye ilişkin yargıya intikal etmiş bir olay hakkında bkz. “...İşçi alacaklarının haciz yolu ile düzenlenecek sıra cetvellerindeki imtiyazları, haciz

konkordatoya başvuru tarihinden<sup>36</sup> önceki bir yıl içinde doğmuş işçilik alacaklarıdır. Bu süreden daha önce ya da konkordatoya başvuru tarihinden sonra doğmuş işçilik alacakları, bu düzenleme nedeniyle imtiyazlı alacak olarak nitelendirilemeyecek, konkordato hükümlerine tabi olacaktır.

### 3. Tür Bakımından İmtiyazdan Faydalanabilecek İşçilik Alacakları

Alacağın türü bakımından ilgili düzenlemede ihbar ve kıdem tazminatları dâhil olmak üzere işçilik alacaklarının bu imtiyazdan faydalanacakları yer almaktadır. İhbar ve kıdem tazminatı açık bir şekilde zikredilmiş olmakla birlikte, diğer işçilik alacakları açık bir şekilde sayılmamıştır. Ancak bu alacakları ücret<sup>37</sup>, fazla çalışma alacağı<sup>38</sup>, hafta tatili ile ulusal bayram ve

*talep tarihinden geriye doğru bir yıllık süre için söz konusudur; bu sürelerin hesaplanmasında 206 ncı maddenin son fıkrasında sayılan durma nedenleri de dikkate alınır. Davacının hizmet akdi 01.03.2003 günü feshedilmiş, dava süresi de göz önüne alınmakla kesin haczi 4 ay 12 günlük süre sonunda va'zedilmiştir...Görüldüğü gibi her iki alacaklı bakımından da geriye doğru birer yıllık imtiyaz süresi geçmemiş, diğer bir ifade ile alacaklılar imtiyazlı süreden çıkmamışlardır...”, Y. 19. HD., E. 2008/7101, K. 2008/9245, T. 09.10.2008, Benzer nitelikteki bir diğer karar hakkında bkz. “...Somut olayda şikâyet edenin iş akdi 20.12.2001 tarihinde feshedilmiş, alacak davası ise iş akdinin feshinden 1 yıl 7 gün sonra 27.12.2002 tarihinde açılmıştır. Müflis şirketin iflâsına ise 7.2.2003 tarihinde karar verilmiştir. Şikâyet edenin alacağı iflâsın açılmasından önceki bir yıl içerisinde tahakkuk etmeyip, daha önceki bir tarihte tahakkuk ettiğinden öncelikli olarak sıra cetvelinin 1. sırasına kaydedilmesi isabetli değildir. Bu nedenle şikâyetin reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulü bozmayı gerektirmiştir...” , Y. 19. HD., E. 2007/9177, K. 2008/1288, T. 15.02.2008, **Bilgen**, s. 799, 802.*

<sup>36</sup> 7101 sayılı Kanun ile İİK.'da değişiklik yapıldıktan sonra konkordatoya başvuru ve geçici mühlet talebi eş zamanlı gerçekleşmektedir, **Özkes**, Konkordato, s. 45; Konkordatoya başvuru beraberinde mühlet talebini de getirdiğinden, konkordatoya başvuru tarihi ile mühlet talebi tarihi aynı zamanı ifade etmektedir.

<sup>37</sup> **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Baskı, İstanbul 2017, s. 149; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018, s. 236; **Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2016, s. 58; **Akyığıt**, Ercan: İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Cilt 2, Ankara 2008, s. 1476; **Çil**, Şahin: İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 2. Baskı, Ankara 2007, s. 2148; **Çopuroğlu**, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013, s. 11; **Evren**, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara 2007, s. 21; Ücrete ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...İş sözleşmesinin varlığı için gerekli ikinci unsur “ücret” olup, bu unsur iş sözleşmesinin esaslı öğelerindendir. Bir işin görülmesi, karşı tarafın ücret ödemeyi vaat etmesi karşılığında olur. Bu nedenledir ki, ücret karşılığı olmadan yapılan çalışmalar iş sözleşmesi sayılmaz. Burada hemen belirtelim ki, ücret miktarının açıkça kararlaştırılması gerekli olmayıp, işin bir ücret karşılığı yapılacağına gerekli ve olağan görüldüğü hâllerde ücret kararlaştırılmış sayılır...”, YHGK, E.2015/9-3561, K. 2018/77, T. 24.1.2018, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, www.kazanci.com.tr., E.T.25.5.2019.

genel tatillerde çalışılması halinde oluşan ücret alacağı, yıllık ücretli izin alacağı, ikramiye alacağı, prim alacağı<sup>39</sup> gibi saymak mümkündür<sup>40</sup>. İhbar, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı ile diğer işçilik alacaklarını, alacağın tahakkuk etme tarihi esas alınmak suretiyle iki grup halinde incelemek mümkündür. Bu doğrultuda ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağı bir grupta, diğer işçilik alacakları ise diğer bir grupta incelenebilir.

İlgili düzenlemede “İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları...” bilgisi yer almaktadır. Tahakkuk tarihi esas alınmak suretiyle, yukarıda iki gruba ayırmış olduğumuz işçilik alacakları açısından değerlendirme yapmak gerekirse;

Birinci grupta kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık ücretli izin alacağı yer almaktadır. Bu alacakların mevcudiyeti için kısaca şartlarına bakmak gerekecektir. Kıdem tazminatının hukuki dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesi uyarınca, 1475 sayılı İşK m.14 oluşturmaktadır<sup>41</sup>. Buna göre kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için; işçinin en az bir yıllık çalışmasının olması, iş kanunlarına tabi çalışmasının olması ve iş sözleşmesinin kanunda belirtilen hallerden biriyle sona ermesi gerekmektedir<sup>42</sup>. Kanunda belirtilen sona erme halleri; işveren tarafından İşK m. 25/f.2 dışında fesih, işçi tarafından m. 24. uyarınca fesih, muvazzaf askerlik nedeniyle fesih, yaş-

<sup>38</sup> Fazla çalışmanın gece döneminde yapılması hakkında detaylı bilgi için bkz. **Mülayim, Baki Oğuz**: “İş Hukukunda Gece Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2017, S. 2, s. 97-112.

<sup>39</sup> Prim hakkında detaylı bilgi için bkz. **Kayık Aydınalp**, Aslıhan: “İş Hukukunda Prim”, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, cilt.9, S. 36, Y. 2018, ss.53-72.

<sup>40</sup> İş kazasından doğan manevi tazminat alacağının da imtiyaz kapsamında olduğuna ilişkin Yargıtay'a intikal etmiş bir karar hakkında bkz. “...İş kazasından doğan manevi tazminat alacağının işçi alacağı niteliğinde olduğu gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulmasında isabet görülmemiştir...”, Y. 19. HD., E. 2006/9508, K. 2007/354, T. 25.01.2007, **Bilgen**, s. 803; **Sungurtekin-Özkan**, s. 103.

<sup>41</sup> **Çelik/Canikoğlu/Canbolat**, s. 591; **Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 12. Basım, Ankara 2018, s. 357-360; **Senyen Kaplan**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 7. Baskı, Ankara 2015, s. 255.

<sup>42</sup> **Tunçomağ**, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2015, s. 233-236; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2018, s. 312-317; **Çelik/Canikoğlu/Canbolat**, s. 592-600; **Akyiğit**, s. 361-374; **Süzek**, s. 734; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 237, 238; **Senyen Kaplan**, s. 261; **Korkmaz**, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014, s. 250-252; **Andaç**, Faruk: İş Hukuku, Detay Yayıncılık, Ankara 2014, s. 123.

lılık aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla fesih, kadın işçinin evlenme nedeniyle sözleşmesini feshetmesi, işçinin ölümüdür<sup>43</sup>. İhbar tazminatı açısından ise, süreli fesihte İşK m. 17 ve Türk Borçlar Kanunu'nun 432. maddesinde, tarafların uymakla yükümlü olduğu bildirim süresinin sona ermesi ile iş sözleşmesi sona erecektir. Bildirim süresine uyulmaksızın iş sözleşmesinin derhal sona erdirilmesi durumunda, bildirim süresine uymayan taraf diğer tarafa ihbar tazminatı adı altında bir ödeme yapmak zorunda kalacaktır. Yıllık ücretli izin alacağına ise, yıllık ücretli izin hakkının ücret alacağına dönüşebilmesi için artık işçinin çalışma imkânının kalmamış olması yani iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekir. Dolayısıyla ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağının tahakkuk edebilmesi için iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekir. Tahakkuk edebilme şartı olarak iş sözleşmesinin sona ermesi, bu üç alacak için ortak olduğundan, bunlar bir grup içinde değerlendirilmiştir. Bu grupta değerlendirilecek alacaklılar, iş sözleşmesi sona ermiş olan işçilerdir. Yani geçici mühlet talebi tarihinde konkordato için başvuran işyerinde çalışmaya devam eden işçiler açısından bu grupta yer alan alacaklar imtiyazlı alacak olarak nitelendirilemeyecektir. Diğer bir anlatımla mühlet talebi tarihinden sonra iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle doğan bu alacaklar imtiyaz hakkına sahip olamayacaktır.

Bu alacaklar iş sözleşmesinin sona ermesiyle doğmakla birlikte, imtiyaz kapsamında olabilmeleri için öngörülen bir yıllık süre açısından ayrıca değerlendirme yapmak gerekir. İhbar tazminatının miktarı İşK m. 17 uyarınca işçinin işyerinde geçirmiş olduğu kıdemine göre belirlenecektir. Örnek vermek gerekirse işçinin işyerindeki kıdemi dört yıl ise, ihbar tazminatı hesabında esas alınması gereken süre İşK m. 17/f.2,d uyarınca sekiz haftadır. İşçinin dört yıllık kıdemine ilişkin ihbar tazminatı hesaplanırken, sekiz hafta dikkate alınacaktır. Dört yıllık kıdemi olan işçinin iş sözleşmesinin 12.12.2018 tarihinde sona erdiği, konkordatoya başvuru tarihinin de 1.1.2019 olduğunu varsayalım. Dört yıllık kıdeme ilişkin ihbar tazminatı 12.12.2018 tarihinde doğacağından ve bu tarihin de konkordato başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde kaldığından imtiyaz kapsamında değerlendirilecektir. Aynı şekilde kıdem tazminatı da işçinin sahip olduğu kıdem yılı dikkate alınarak hesaplanacaktır. Bir örnekle açıklamak gerekirse, 10 yıllık kıdeme sahip işçinin kıdem tazminatı hesaplanırken, işçinin son almış

<sup>43</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 312-317; Çelik/Canikoğlu/Canbolat, s. 592-600; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 244-248; Senyen Kaplan, s. 256-261; Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2015, s. 191-193; Andaç, s. 123, 124.

olduğu ücretin 10 ile çarpılmasıyla sonuca ulaşılabilecektir. Yukarıda yer alan iş sözleşmesinin sona erme tarihi ile konkordato başvuru tarihini burada da esas alacak olursak, 10 yıllık kıdeme sahip işçinin kıdem tazminatı 12.12.2018 tarihinde doğacak ve bu tarih de konkordato başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde kalacağından imtiyaz kapsamında değerlendirilecektir. Yıllık ücretli izin hakkına ilişkin alacak ise, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda, işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretidir. Bu alacak, iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda ücret alacağı şeklinde doğmaktadır. Bu nedenle bu işçilik alacağının imtiyazlı kabul edilebilmesi için öngörülen bir yıllık süre, iş sözleşmesinin sona erme tarihi esas alınmak suretiyle belirlenecektir. Örnek vermek gerekirse, 4 yıldır yıllık ücretli izin hakkını kullanmayan işçinin, yıllık ücretli izne ilişkin ücret hakkı 4 yılda kullanmadığı süreler esas alınarak hesaplanacaktır. Bu alacağa ilişkin zaman aşımı süresi de iznini kullanmadığı tarihten itibaren değil, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren işleyecektir. Bu nedenle bu alacağın imtiyaz kapsamında olup olmadığı değerlendirilirken, konkordato talebi tarihinden geriye doğru sadece bir yıl içinde kullanılan izinlere ilişkin olarak değil, işçinin kullanmadığı tüm izin süreleri dikkate alınarak hesaplama yapılmalıdır<sup>44</sup>. Örneğin, konkordato talep tarihinin 1.1.2019 olduğunu ve işçinin 2015, 2016, 2017 ve 2018 yıllarına ilişkin kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkı mevcutken iş sözleşmesinin 12.12.2018 tarihinde sona erdiğini varsayalım. İşçinin kullanmadığı dört yıla ilişkin izin hakkı, iş sözleşmesinin sona erme tarihi olan 12.12.2018 tarihinde ücret alacağına dönüşecektir. Yani yıllık ücretli izin hakkına ilişkin ücret alacağı bu tarihte doğacaktır. Hakkın doğma tarihi olan 12.12.2018, konkordatoya başvuru tarihinden önceki bir yıllık süre içinde doğduğundan, iznin kullanılmadığı dört yıla ilişkin ücret alacağı imtiyaz kapsamında değerlendirilecektir.

İlgili düzenlemede ihbar ve kıdem tazminatına iki kez yer verilmiştir. Buna göre; “İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları”. Düzenlemenin ikinci kısmında iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları da

<sup>44</sup> Aksi yöndeki, birikmiş yıllık izinlerden sadece iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde hak edilmiş fakat kullanılmamış izinlerin imtiyazlı olacağına ilişkin görüş için bkz. **Sungurtekin-Özkan**, s. 111, 113; İflâsın ertelenmesi halinde yapılan aksi yöndeki görüş için bkz. **Deynekli**, Adnan: “İflâsın Ertelenmesinin İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2009, s. 58.

imtiyazlı işçilik alacakları arasında yer alacaktır<sup>45</sup>. Yukarıda bahsedilen bir yıllık süre burada söz konusu değildir. Burada yer alan “iflâs” kavramının konkordato durumunda “konkordato” olarak kabul edilip işlem yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Bu çıkarımdan devam edecek olursak, ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin ikinci kısmın “konkordato nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları” şeklinde anlaşılması uygun olacaktır. Her ne kadar aşağıda “Kesin Mühlet Kararının İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkisi” başlığı altında<sup>46</sup> detaylı olarak incelendiği üzere, konkordato başlı başına bir fesih sebebi olmamakla birlikte, başlıkta değinilen hallerde feshe yol açması halinde doğacak ihbar ve kıdem tazminatlarının da madde kapsamına dâhil edilip, imtiyazlı sayılması gerektiği kanaatindeyiz. Örnek vermek gerekirse, kesin mühlet süresi içinde işverenin küçülmeye gitmesi durumunda ve iş gücü fazlalığının ortaya çıkması şartıyla, iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin kazanabileceği ihbar ve kıdem tazminatlarının imtiyaz kapsamında değerlendirilmesi gerekir. Aksi takdirde, konkordatonun yarattığı ekonomik sebepler nedeniyle iş sözleşmesi, iş mevzuatında yer alan özel düzenlemeler uyarınca feshedilebilecek ve bu alacaklar imtiyaz kapsamında değerlendirilmediğinde işçi çoğu zaman bu alacaklarının tahsili konusunda sıkıntı yaşayacaktır. Bu konuda açık bir düzenlemenin yapılmasının işçi açısından yerinde olacağı kanaatindeyiz. Ayrıca böyle bir düzenleme, işverenleri de konkordato nedeniyle meydana gelen ekonomik sebeplere dayalı olarak iş sözleşmesini feshederken daha dikkatli davranmaya sevk edecektir.

İkinci grupta yer alan işçilik alacaklarından ücret alacağı, fazla çalışma alacağı, prim alacağı, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma nedeniyle gerçekleşen ücret alacağı ile ikramiye alacağının doğabilmesi için, ödeme zamanının gelmiş olması gerekir. Dolayısıyla bu grupta yer alan işçilik alacaklarının imtiyazlı alacaklar arasında yer alabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekli değildir. Bu nedenle hali hazırda geçici mühlet kararı alınan işyerinde çalışan işçilerin bu alacakları, mühlet kararından önce alacakların ödeme zamanının geçmiş olması halinde muacceliyet kazanacak ve imtiyazlı alacaklar grubu içinde yer alacaktır. Ancak ödeme zamanının geçici mühlet tarihinden sonra olması durumunda açıklanan sebep nedeniyle imtiyazlı alacaklar içinde yer almayacaktır. Bu alacaklar, konkordatonun kabul edilmesi halinde, konkordato hükümlerine tabi olacaktır.

<sup>45</sup> Sungurtekin-Özkan, s. 115.

<sup>46</sup> Bkz. IV, B. “Kesin Mühlet Kararının İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkisi”.

Bu grupta yer alan alacaklar ücret alacağı olarak kabul edilir ve ücrete ilişkin hukuki rejime tabi olur. Ücrete ilişkin İşK m. 32/f.5'e göre, ücret en geç ayda bir ödenir, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. Bu hükümden hareket ettiğimizde ücret en geç ayda bir ödenecekse, belirlenen ödeme günü geldiğinde ücret hakkı doğmuş olacaktır. Örnek vermek gerekirse ücretin ayın onunda ödeneceği kararlaştırılmışsa, bu tarihte ücret alacağı doğmuş olacaktır. Zamanaşımı süresi de ödeme tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır. Bu grupta yer alan alacakların doğabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesinin gerekli olmadığından yukarıda bahsettik. Bu nedenle bu alacakların imtiyaz kapsamında değerlendirilebilmesi için her bir alacağın doğum tarihinin dikkate alınması gerekir. Örnek vermek gerekirse, işçinin 1.1.2015 tarihinden itibaren her ay ücretinin eksik yattığını ve konkordato başvuru tarihinin 1.1.2019 olduğunu varsayalım. Ücret alacaklarının da her ayın onunda ödendiğini kabul edecek olursak, işçinin 2017 aralık ayı ücreti ile 1.1.2018-1.1.2019 tarihleri arasında eksik yatan ücret alacakları imtiyaz kapsamında değerlendirilecektir. Ancak işçinin 2018 yılının aralık ayına ilişkin ücreti, 10.1.2019 tarihinde tahakkuk edeceği için bu ücret alacağı imtiyaz kapsamında değerlendirilmeyecektir. 1.1.2018'den önce doğan ücret alacakları da bir yıllık sürenin kapsamına girmediğinden, imtiyaz kapsamında değerlendirilmeyecek, konkordato hükümlerine tabi olacaktır.

İmtiyaz kapsamında değerlendirilmeyen, konkordato hükümlerine tabi işçilik alacaklarının akıbeti açısından şöyle bir değerlendirme yapmak mümkün olabilir. İcrada mevcut paylaşırma esasları genel anlamda gözetilecek olursa, borçlunun mevcudunun bütün borçlarını ödemeye yetmemesi halinde bir sıranın oluşturulması söz konusudur. Bu sıra ise İİK m. 206'da gösterilmiştir. Buna göre, malın aynından doğan kamu alacakları ile rehinli alacaklar, imtiyazlı alacaklar ve imtiyazsız alacaklar şeklinde bir sıralama yapılır. Konkordato projesine dâhil olan işçilik alacakları bakımından da bu hükmün kıyasen uygulanması gerektiği kanaatindeyiz. Bu doğrultuda konkordato hükümlerine tabi işçilik alacaklarının kıyasen uyguladığımız sıra önceliği nedeniyle imtiyazsız alacaklara göre öncelikle ödenmesi gerekir. Zira konkordatonun reddedilmesi ve iflâsa karar vermenin söz konusu olması halinde de işçiler İİK m. 206'da yer alan sıra uyarınca alacaklarını imtiyazsız alacaklılara göre öncelikle alacaklardır. Hem konkordatoda şartları taşıyan imtiyazlı işçilik alacaklarının takip yasağı dışında tutulması, hem de iflâs halinde işçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olarak imtiyazsız alacaklara göre öncelikle ödenecek olması, konkordato hükümlerine tabi işçilik alacakları açısından da daha hakkaniyete uygun bir yöntemin uygulanmasını

gerekli kılar. Bu nedenle konkordato hükümlerine tabi işçilik alacaklarının, paylaştırmadaki sıra esası gözetilerek imtiyazsız alacaklara göre öncelikle ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

#### 4. İmtiyazlı Alacakların Tespiti Meselesi

##### a. Önemi

İmtiyaz kapsamına dâhil olan işçilik alacaklarının tür olarak hangileri olduğuna ilişkin bir belirleme yaptıktan sonra bu alacaklıların kimler olduğunun tespitinin yapılması gerekir. Hiç şüphesiz ki bu hak işçilere aittir. Ancak işçilik alacakları ve bunların miktarı, istisnalar olmakla birlikte çoğu zaman çekişmeli alacaklardır. Dolayısıyla konkordatoda bu alacakların türünün ve miktarının belirlenmiş olması, imtiyazlı alacaklara ilişkin pek çok hükmün uygulanması noktasında faydalı olacaktır. Tür olarak tespit edilen işçilik alacaklarının imtiyazdan yararlanabilmeleri için komiser ve mahkemenin bu alacaklardan haberdar olması gerekir. Özellikle bu tespit imtiyazlı alacaklar için öngörülen, konkordato projesinin tasdik şartlarından biri olan teminatın sağlanıp sağlanmadığı hususunda önem arz etmektedir.

İflâta, masaya yazdırılan her iflâs alacağı hakkında iflâs idaresi ayrı ayrı inceleme yapar. İnceleme yaparken, masaya yazdırılan alacağın mevcut olup olmadığını, mevcut olması halinde miktarını, alacağı yazdıran kişinin o alacağın gerçek alacaklısı olup olmadığını, alacağın imtiyazlı olup olmadığını ve imtiyazlı ise sırasının ne olduğunu dikkate alarak tespit yapar<sup>47</sup>. Oysa konkordato komiserinin böyle bir yetkisi bulunmayıp, sadece bildirilen alacakları kaydeder, konkordato sürecinde bir alacağı kabul edip etmeme yetkisi sadece borçluya aittir<sup>48</sup>.

##### b. Tespit Yöntemleri

Konkordato talep edilirken, bu talebe bazı belgelerin eklenmesi gerekli kılınmıştır. İİK m. 286'ya göre eklenecek belgeler arasında c bendinde; alacaklıları, alacak miktarlarını ve alacaklıların imtiyaz durumunu gösteren liste de yer almaktadır. Borçlu tarafından bu bent uyarınca sunulan bir liste ile borçlular ilk kez ismen zikredilmiş olmaktadır. Listede gerek imtiyazlı gerek adi alacaklar yer alabilecektir. Bu madde kapsamında düzenlenen belgelerin

<sup>47</sup> Kuru, s. 1318.

<sup>48</sup> Pekcanitez/Erdönmez, s. 57; Bilgen, s. 315; Atalı, s. 107; Kale, Adi Konkordato, s. 242.



eksiksiz olduğunun mahkeme tarafından tespit edilmesi halinde, m. 287 uyarınca geçici mühlet kararı verilecektir<sup>49</sup>.

Geçici mühlet kararı, komiser tarafından m. 288 uyarınca ticaret sicili gazetesinde ve Basın-İlan Kurumu'nun resmi ilan portalında ilan olunur. Bu ilan ile alacaklılar m. 299 uyarınca ilan tarihinden itibaren onbeş gün içinde alacaklarını bildirmeye davet edilir. Aynı zamanda adresi belli olan alacaklılara ilanın birer sureti posta ile gönderilir. İlanda, alacaklarını bildirmeyen alacaklıların bilançoda kayıtlı olmadıkça konkordato projesinin müzakerelerine de kabul edilmeyecekleri ihtar da yazılır<sup>50</sup>. Böylece borçlu tarafından sunulan konkordato projesinde zikredilmeyen alacaklardan bu aşamada haberdar olunabilir. İmtiyazlı alacakların bu davete icap etmemesi, alacaklarını imtiyazlı sınıfından çıkarmayacaktır. Ancak imtiyazlı alacaklara tanınan imkânlardan faydalanabilmeleri için de bu alacaklardan haberdar olunması gerekecektir<sup>51</sup>. Alacaklıların davete icap etmemelerinin yaptırımı olarak m. 299'da, bilançoda kayıtlı olmadıkları müddetçe konkordato projesinin müzakerelerine kabul edilmeyecekleri öngörülmüştür. Bildirilmeyen bu alacaklar arasında imtiyazlı alacaklar da yer alabilir. Ancak bu alacaklar m. 302 uyarınca zaten alacaklı çoğunluğun hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır.

Komiser iddia olunan alacaklar hakkında açıklamada bulunmak amacıyla m. 300 uyarınca borçluyu davet eder. Aynı zamanda komiser borçlunun defterleri ve belgeleri üzerinden gerekli incelemeyi yapacaktır. Borçlu tarafında sunulan listede yer alan alacaklar ve bunların miktarı, esasen borçlu tarafından kabul edilmiş bulunmaktadır. Komiserin inceleme yetkisi, listede yer almayan ya da yer almakla birlikte alacak miktarı ya da kalemlerinin daha fazla bildirildiği alacaklara ilişkin olmalıdır. Bu nedenle borçlunun davete icap etmemesi halinde ya da icap etmekle birlikte alacaklı tarafından bildirilen alacak miktarından daha az beyan etmesi halinde, muvazaa hali saklı kalmak kaydıyla, komiserin borçlu tarafından sunulan listedeki beyanına itibar edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Ancak komiserin işyerine ilişkin belgelerden ulaştığı fakat bildirilmeyen alacakları tespit edip bunlara raporunda yer verebilmesi, konkordatonun amacına ulaşması bakımından hiç şüphesiz ki mümkündür.

<sup>49</sup> Konkordato talebini alan mahkeme sayılan belgelerin şekli olarak tamam olması halinde, içerik incelemesi yapmaksızın Kanun'un lafzına göre geçici mühlet kararını verecektir, **Özkes**, Konkordato, s. 49, 50; **Kale**, Adi Konkordato, s. 220.

<sup>50</sup> "Bu çağrının amacı borçlunun pasif malvarlığı değerlerinin açıklığa kavuşturmak ve konkordato görüşmelerinde oy kullanacak alacaklıları belirlemektir.", **Kale**, Adi Konkordato, s. 240.

<sup>51</sup> **Pekcantez/Erdönmez**, s. 56.

Dolayısıyla konkordato komiseri imtiyazlı alacaklardan üç türlü haberdar olur. Bunlardan ilki konkordato talebiyle birlikte sunulacak bir alacaklılar listesi, diğeri alacaklıların ilan suretiyle daveti üzerinde alacaklıların alacaklarını bildirmesidir. Aynı zamanda borçluya ait diğere belge ve envanterlerin incelenmesi suretiyle de alacaklılar tespit edip, raporunda yer verebilir.

### 5. Çekişmeli Alacak Kavramı

Komiser tarafından hazırlanan raporda yukarıda bahsettiğimiz komiserin inceleme yetkisine giren alacakların, borçlu tarafından tamamen ya da kısmen reddedildiğine ilişkin beyanın yer almasıyla bu alacaklar çekişmeli alacak haline gelmiştir. Aynı zamanda borçlu tarafından kabul edilmekle birlikte miktarındaki ihtilaf nedeniyle saptanması mahkeme kararına bağlı olan alacaklar, düzenlenen raporda çekişmeli olarak gösterilecektir. İşçilik alacaklarının çoğu zaman itiraza uğrayacak olmaları kuvvetle muhtemeldir. Komiser alacaklıları, alacaklarını bildirmek üzere çağırdıktan sonra, borçlunun da bu alacaklar hakkında görüşünü alır ve borçlunun kabul etmediği alacaklar çekişmeli alacak olarak kayıt olunur<sup>52</sup>.

İİK m. 308/b'de itiraza uğramış çekişmeli alacaklar hakkında dava imkânı getirilmiştir. İlgili düzenlemede bu alacakları imtiyazlı ya da adi alacak olduğuna ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır<sup>53</sup>. Dolayısıyla alacakları çoğunlukla itiraza uğradığı için çekişmeli alacak niteliğinde olan işçilik alacaklarını da bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Böylece takip yapma yasağının istisnaları arasında yer almakla birlikte bu dava hakkını da tanıdığımızda ikinci bir güvenceye kavuşmuş olacaklardır. Buna göre, alacakları itiraza uğramış olan alacaklılar, tasdik kararının ilanı tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabileceklerdir. Aynı zamanda 2. fıkrada yer alan düzenleme ile bu alacaklar için güvence getirilmeye çalışılmıştır. Buna göre, tasdik kararı veren mahkeme, konkordato projesi uyarınca çekişmeli alacaklara isabet eden payın, kararın kesinleşmesine kadar borçlu tarafından mahkemece belirlenen bir bankaya yatırılmasına karar verebilir. Bir aylık süre içinde dava açmamış olan alacaklılar ise, bu paydan ödeme yapılmasını talep etme hakkını kaybedecekler ve bu durumda yatırılan pay borçluya iade edilecektir.

<sup>52</sup> **Kale**, *Adi Konkordato*, s. 242; Borçlunun kabul ettiği bir alacağa diğere alacaklıların ya da komiserin itiraz etmesi bu alacağı çekişmeli hale getirmeyecektir, **Bilgen**, s. 321.

<sup>53</sup> Bu alacakların sadece adi alacaklar olduğuna ilişkin görüş için bkz. **Pekcanitez/Erdönmez**, s. 152.

Komiser tarafından alacaklılar, konkordato projesinin hazırlanması, alacakların bildirilmesi ve tahkiki tamamlandıktan sonra, yeni bir ilanla konkordato projesini müzakere etmek üzere tekrar toplantıya davet edilir. Böylece alacaklılar toplantısı gerçekleştirilmeye çalışılır. Bu toplantıda konkordato projesinin kabul edilebilmesi için belirli bir çoğunluk tarafından imza edilmiş olması gerekir<sup>54</sup>. Bu oylamada imtiyazlı alacaklar başta olmak üzere bir kısım alacaklar dikkate alınmayacaktır. Buna göre, çekişmeli ya da geciktirici şarta bağlı ya da belirli olmayan bir vadeye tabi alacakların hesaba katılıp katılmayacağına ve hangi oranda katılacaklarına ise mahkeme tarafından karar verilecektir. Mahkeme tarafından hızlı bir inceleme yapılarak, alacaklının ibraz ettiği belgelerden ve gerekli görmesi halinde bilirkişi incelemesi yapmakla birlikte detaylı bir inceleme yapmaksızın, konkordato sürecinde alacaklıya oy ya da teminat hakkı tanınmayacağı sorununa çözüm bulunacaktır<sup>55</sup>. Alacağın gerçekten mevcut olup olmadığı ise işin esasını inceleyecek mahkemeye ait olacaktır<sup>56</sup>.

## 6. Teminat

Kesin mühlet içinde hazırlanan konkordato projesinin tasdik edilebilmesi için İİK m. 305'te öngörülen şartların gerçekleşmiş olması gerekir. Bu şartlardan biri de m. 206'da yer alan birinci sıra imtiyazlı alacaklıların alacaklarının tam olarak ödenmesinin ve mühlet içinde komiserin izniyle akdedilmiş borçların ifasının, alacaklının bundan açıkça vazgeçmediği sürece yeterli bir teminata bağlanmış olmasıdır. Teminat aynı ya da şahsi teminat olabilir<sup>57</sup>. Bu nedenle konkordatonun tasdik edilebilmesi için çalışma konumuz açısından işçilik alacakları için teminat gösterilmiş olması gerekecektir. Bu düzenlemenin uygulanabilmesi için işçilik alacakların ve bunların miktarlarının tam olarak belirlenmiş olması gerekir. Zira madde metninde bu alacakların tam olarak ödenmesinin teminata bağlanmış olması şartı aranmaktadır.

Komiser tarafından alacaklılar toplantısı gerçekleştirildikten sonra açık verilerin yer aldığı konkordato dosyasının mahkemeye sunulması gerekir.

<sup>54</sup> Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. "...Çoğunluk koşulunun hesaplanmasında göz önünde tutulacak olan alacaklar konkordatoya kaydedilmiş olan alacaklardır... Konkordatonun tasdiki için gerekli çoğunluk koşulu kayıtlı alacaklara göre gerçekleşmediğinden tasdik talebinin reddi isabetlidir..." , Y. 19. HD., E. 2004/11852, K. 2005/5159, T. 5.5.52005, **Bilgen**, s. 317.

<sup>55</sup> **Kale**, Adi Konkordato, s. 247.

<sup>56</sup> **Kale**, Adi Konkordato, s. 247.

<sup>57</sup> **Bilgen**, s. 352.

Raporda itiraza uğrayan alacaklar sebepleriyle birlikte belirtilmeli aynı zamanda m. 206 birinci sıra imtiyazlı alacaklar için gerekli olan teminatın ne olduğuna da yer verilmelidir<sup>58</sup>. Bu rapor tasdik konusunda mahkemenin işini kolaylaştıracaktır<sup>59</sup>.

Bir görüşe göre teminat, komiser tarafından mahkemeye sunulacak konkordato raporundan önce yatırılmalıdır<sup>60</sup>. Mahkeme yatırılan teminatın yeterli olup olmadığını re'sen gözetmeli, teminat konusunda eksiklik olması halinde bu eksikliğin tamamlanması için borçluya kısa bir süre vermelidir<sup>61</sup>.

Birinci sırada yer alan işçilik alacakları konkordatoya tabi olmaksızın ve miktar bakımından da bir sınırlamaya tabi olmaksızın tam olarak ödeneceklerdir<sup>62</sup>. Hem imtiyazlı hem de çekişmeli alacaklar arasında yer alan işçilik alacakları için teminat gösterilmesi gerekip gerekmemesi ya da gösterilmekle birlikte hangi oran üzerinden gösterileceği diğer önemli bir husustur. İşçilik alacaklarının tamamına borçlu tarafından listede yer verilmesi veya yer verilmeyen ya da kısmen yer verilmekle birlikte, alacaklılar tarafından yapılan bildirim borçlu tarafından itiraz edilmemiş olması halinde, teminata ilişkin bir uyuşmazlık söz konusu değildir. Ancak listede yer almamakla birlikte alacaklı tarafından bildirilen alacağın borçlu tarafından itiraza uğraması halinde alacak çekişmeli hale gelecek ve çekişmeli alacakların oylamada hesaba katılıp katılmayacağına ya da hangi oranda katılacaklarına m. 302 uyarınca mahkeme karar verecektir. Ancak mahkeme tarafından bu alacakların bir kısmının ya da tamamının oylamaya katılacağı yönünde karar vermesi bu alacakları çekişmeli olmaktan çıkarmayacaktır. Fakat bu yönde verilen bir karar, tasdik şartı arasında yer alan teminatta kıyasen uygulanacağından, mahkemenin kendisiyle çelişmemesi için oylamaya dâhil etmediği alacakları, teminat hakkından faydalandırması gerektiği kanaatindeyiz.

### III. 4447 SAYILI KANUN UYARINCA ÜCRETİN GÜVENCESİ

İşverenin ödeme aczine düşmesine yol açan durumlar arasında yer alan konkordato, sosyal risk olarak değerlendirilmiş ve bu riske karşı işçi ücretleri bahsedeceğimiz düzenleme ile güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda konkordatonun işçiler üzerindeki olumsuz yansımalarını önlemeye yönelik olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda bir düzenlemeye

<sup>58</sup> **Kale**, Adi Konkordato, s. 248.

<sup>59</sup> **Kale**, Adi Konkordato, s. 248.

<sup>60</sup> **Kale**, Adi Konkordato, s. 252.

<sup>61</sup> **Kale**, Adi Konkordato, s. 253.

<sup>62</sup> **Kale**, Adi Konkordato, s. 256.

yer verilmiştir. Kanunu'nun ek 1. maddesinde ücret garanti fonu düzenlenmiştir<sup>63</sup>. İşverenin ödeme aczine düşmesi başlıklı ek 1. maddeye göre, sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflâsı veya iflâsın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur<sup>64</sup>. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır<sup>65</sup>.

Konumuz kapsamında işverenin ödeme aczini ifade eden hallerden olan işveren tarafından konkordato ilan edilmesi riskine karşı, işçilerin ödenmeyen ücretleri yukarıdaki düzenleme ile güvence altına alınmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda konkordato ilan edilmesi halinde işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan sadece üç aylık ücret alacakları ücret garanti fonundan karşılanacaktır. Ancak işçilerin bu ödemedен faydalanabilmeleri için, işverenin ödeme aczine düşmesinden yani konkordato ilan etmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işveren yanında çalışmış olmaları gerekmektedir.

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde fondan yapılacak ödemeler ile Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esasları düzenlemek amacıyla Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği<sup>66</sup> hazırlanmıştır.

<sup>63</sup> Ücret garanti fonu hakkında detaylı bilgi için bkz. **Korkusuz**, M. Refik: İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2004, S. 4.

<sup>64</sup> İşverenin işsizlik sigortası fonuna ödeme aczine düşmesi halinde işçinin ücretini alamama riski için belli bir miktar prim ödemektedir. Bu kapsamda fon tarafından ödemede bulunulması halinde işverenin malvarlığında haksız bir artma, fonun malvarlığında da haksız bir azalma olmaz, **Ermenek**, İbrahim: İşsizlik Sigortası Kanunu'na Göre İşverenin Aczi ve Bunun İcra ve İflâs Hukuku Bakımından Doğurduğu Sonuçlar, Haluk Konuralp Anısına Armağan, C. 2, Ankara 2009, s. 184.

<sup>65</sup> Ücret garanti fonundan yararlanabilmek için düzenlemede sayılan hallerin sınırlı sayıda olduğu, masa yetersizliğinden dolayı külli takip açılması talebinde bulunulmaması ya da masa yetersizliğinden ötürü külli takip talebinin reddedilmiş olması gibi hallerde de yer verilmesinin uygun olacağı hakkındaki görüş için bkz. **Sungurtekin-Özkan**, s. 115; Benzer bir görüş için bkz. **Alp**, Mustafa: Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi Sempozyumu, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2002.

<sup>66</sup> RG., S. 27272, 28.06.2009.

Yönetmeliğin tanımlar maddesi olan 4. maddesine bakıldığında “İşçi Alacak Belgesi”nin, işçinin ücret alacağını aylar itibariyle gösteren belge olarak tanımlandığını görmekteyiz. Tanımda bu alacakları, tahakkuk ettikleri tarih anlamında sınırlandırmaya yönelik bir bilgi yer almamaktadır. Aynı şekilde yine aynı maddede “Ücret Alacağı”, işçinin, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflâsı veya iflâsın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücrete ilişkin alacakları, şeklinde tanımlanmış olup, alacağın tahakkuk tarihine ilişkin bir sınırlandırma yer almamaktadır. Yönetmeliğin 8. maddesinde ise, Kurum tarafından ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın “İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflâs Kanununun 288 inci maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanan işçi alacak belgesi” ile birlikte işçinin Kurum birimine başvurması gerektiği düzenlenmektedir. Bu düzenlemelerden hareketle işçinin Kurum tarafından ödenecek üç aylık ücretinin imtiyaz kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. İşçi üç aylık ücret alacağını tahakkuk ettiği zaman önemli olmaksızın ki tahakkuk zamanına ilişkin bir sınırlama yönetmelikte yer almamaktadır, imtiyaz kapsamında değerlendirilmeksizin tamamen almalı, geriye kalan ücret alacağı ile diğer işçilik alacakları şartları taşıması halinde imtiyaz kapsamında değerlendirmelidir. Zira Yönetmelik’in Ek 1. maddesinde yer alan işçi alacak belgesine bakıldığında, aylar itibariyle temel ücret alacaklarına ilişkin bir bölüm olup, burada alacağın tahakkuk tarihine ilişkin bir sınırlandırma yer almamaktadır. Üç aylık ücret alacağı için mükerrer ödeme ya da gereksiz teminat ayırımı yapılmaması adına, komiser tarafından haberdar olunan işçilik alacakları açısından, Kurumdan ücret garanti fonundan ödeme yapıldığına ilişkin belgenin talep edilmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz. Ancak bu husus, yukarıda savunmuş olduğumuz görüş doğrultusunda, işçinin sadece imtiyaz kapsamında yer alan ücret alacağının olması durumunda önem taşıyacaktır. Yönetmelik m. 10’da ücret alacağının Fondan ödenmesi halinde konkordato ilanında konkordato komiserine veya konkordato tasfiye memuruna yazılı olarak bildirim yapılacağına ilişkin bir düzenleme de yer almıştır.

Ücret alacağının çekişmeli alacak olarak kabul edilmesi ve işveren tarafından işçi alacak belgesinin verilmemesi halinde, karşı tarafın da kamu kurumu olması sebebiyle işçinin tespit davası açabilmesi mümkün olma-

lıdır<sup>67</sup>. Böylece işçi tespit hükmüyle birlikte Kuruma başvurduğunda ödenmeyen üç aylık ücret alacağını alabilecektir. İşçinin tespit davası açması yerine, çekişmeli alacaklar için İİK. m. 308/b'de tanınan dava hakkını kullanması ve davanın müspet sonuçlanması halinde, bu kararı Kurum'a sunması da mümkündür.

#### IV. KESİN MÜHLET KARARININ İŞ SÖZLEŞMELERİ ÜZERİNE ETKİSİ

##### A. Kesin Mühlet Kararının Genel Anlamda Sözleşmeler Üzerindeki Etkisi

Konkordato talebi sonucunda kesin mühlet verilmesi halinde bu durumun sözleşmeler bakımından sonuçları İİK m. 296'da düzenlenmiştir. İİK m. 296/f.1'e göre, sözleşmenin karşı tarafının konkordato projesinden etkilenip etkilenmediğine bakılmaksızın borçlunun taraf olduğu ve işletmesinin faaliyeti için önem arz eden sözleşmelerde yer alıp da borçlunun konkordato talebinde bulunmasının sözleşmeye aykırılık teşkil edeceğine, haklı fesih sebebi sayılacağına ya da borcu muaccel hale getireceğine ilişkin hükümler, borçlunun konkordatoya başvurması halinde uygulanma alanı bulmayacaktır. Sözleşmede bu yönde hüküm bulunmasa dahi sözleşme borçlunun konkordatoya başvurması gerekçesiyle sona erdirilemeyecektir.

İİK m. 296/f.2'ye göre borçlunun tarafı olduğu sürekli sözleşmeler, konkordatonun amacı olan borçlunun iyileşme sürecini gerçekleştirmesini olumsuz engellediği takdirde ve karşı tarafın zararının karşılanması şartıyla her zaman mahkemenin onayıyla sona erdirilebilecektir<sup>68</sup>. Borçlunun kendisine tanınan bu yetkiyi kötüye kullanmasına izin verilmemeli ancak borçlu sürekli borç ilişkilerini sürdürmesinin mali durumunu iyileştirmesine engel olduğu takdirde bu yetkisini kullanabilmelidir<sup>69</sup>. Borçlu bu yetkisini geçici

<sup>67</sup> Aksi yöndeki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı için bkz. Y. HGK., E. 2013/22-561, K. 2013/733, T. 22.5.2013, www.lexpera.com.tr, E.T. 23.05.2019.

<sup>68</sup> **Kale**, Adi Konkordato, s. 238; **Pekcanitez/Erdönmez**, s. 105; Bu çerçevede ödenmesi gereken tazminat konkordato projesine dahil olur, komiserin buradaki onayı fesih sebebiyle ortaya çıkan tazminat alacağını konkordatoya tabi olacak olmaktan çıkarmaz. Kanunda "tazminat" ifadesine yer verilmesiyle kanun koyucunun buradaki feshi haksız bir fesih olarak kabul ettiği, borçlu tarafından haksız fesih sebebiyle ödenecek tazminat göze alındıktan sonra herhangi bir sürekli borç ilişkisinin konkordato mühleti içinde kendisi tarafından da feshedilebileceği ve bu takdirde doğan tazminatın zaten konkordatoya dahil olduğu ve bu nedenle böyle bir düzenlemeye gerek olmadığı hakkında haklı görüş için bkz. **Atalı**, s. 102.

<sup>69</sup> **Pekcanitez/Erdönmez**, s. 106.

ya da kesin mühlet içinde konkordato tasdik edilmeden önce kullanılabilir<sup>70</sup>. Sözleşmeyi sona erdirme yetkisine sahip olan mahkeme bu yetkisini kullanmadan önce komiserin görüşünü almak zorundadır<sup>71</sup>.

## B. Kesin Mühlet Kararının İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkisi

### 1. İİK m. 296/f.2'da Yer Alan Düzenleme ve İş Sözleşmesinin Genel Olarak Feshi

İİK m. 296/f.2'de getirilen kural, sürekli borç ilişkilerinin konkordatonun amacına ulaşmasını engellemesi halinde, komiserin uygun görüşü ve mahkemenin onayıyla feshedilebilecek olmasıdır. Ancak düzenlemenin devamında iş sözleşmeleri bu kuraldan istisna tutulmuştur. Bu durum, "Hizmet sözleşmelerinin feshine ilişkin özel hükümler saklıdır." hükmü ile ifade edilmiştir<sup>72</sup>. Bu istisnai hükümle konkordatoda şartları taşınması halinde mahkeme tarafından verilen bir onay ile borçlu tarafından iş sözleşmeleri, diğer sözleşmelerden farklı olarak sona erdirilemeyecektir. Diğer bir anlatımla konkordato amacıyla kesin mühlet verilmiş olması ve iş sözleşmelerinin konkordatonun amacına ulaşmasını engelleyecek nitelikte olması, İİK m.296/f.2 uyarınca iş sözleşmeleri için bir fesih sebebi değildir. Bu nedenle konkordato kurumuna başvuran işveren ile bu kuruma başvurmayan diğer bir işveren arasında iş sözleşmesinin feshi noktasında bir ayırım yer almamaktadır. Her iki işveren de ancak iş sözleşmesinin feshine ilişkin iş mevzuatında yer alan özel hükümlere uyararak iş sözleşmesini feshedebilecektir. Diğer bir anlatımla iş sözleşmeleri ancak haklı ya da süreli feshe yol açan sebeplerin mevcudiyeti halinde sona erdirilebilecek, başlı başına konkordato ise bu sebepler arasında yer almamaktadır. İİK m. 296/f.2, c.3'te yer alan istisnai düzenleme mevcut olmasıydı iş sözleşmeleri, örneğin konkordatonun amacına ulaşmasında iş sözleşmelerinin ağır mali yük getirmesi gerekçesiyle feshedilebilecekti. Diğer bir anlatımla iş mevzuatında düzenlenen ve aşağıda açıklamış olduğumuz haklı nedenle derhal fesih ya da süreli feshe yol açan sebepler olmaksızın iş sözleşmeleri, komiserin uygun görüşü ve mahkemenin onayıyla feshedilebilecekti.

İİK m. 296/f.2, c. 3'te iş sözleşmesine ilişkin hükümler saklı tutulduğundan, ancak iş mevzuatında yer alan sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesi feshedilebilecektir. Çalışma konumuzu oluşturmamakla birlikte bu

<sup>70</sup> Pekcanitez/Erdönmez, s. 107.

<sup>71</sup> Kale, Adi Konkordato, s. 238; Pekcanitez/Erdönmez, s. 107.

<sup>72</sup> İş sözleşmelerine yönelik getirilen bu istisna hükmü mehzaz İsviçre İcra İflâs Kanunu'nda da öngörülmüştür, Pekcanitez/Erdönmez, s. 106.



sebepler mevcut olmaksızın iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda, işçilerin iş güvencesi kapsamında olmaları ya da olmamalarına göre uygulanacak yaptırım farklılık arz edecektir.

İİK m. 296/f.2, c. 3'te kastedilen iş sözleşmelerinin feshine ilişkin özel hükümler ise İŞK ve TBK'nda yer alan düzenlemelerdir. Bu kanunlarda yer alan feshe sebebiyet veren nedenlere baktığımızda konkordato, ne haklı ne de geçerli fesih sebepleri arasında yer almaktadır. Ancak konkordato diğer fesih sebeplerinin meydana çıkmasına yol açabilir. Dolayısıyla bu konuya geçmeden önce genel anlamda iş hukuku açısından fesih sebeplerine kısaca değinmekte fayda vardır.

Türk iş hukuku açısından iş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden biri olan fesih, süreli ve haklı nedenle derhal fesih olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Haklı nedenle derhal fesih; ortaya çıkan bir durum nedeniyle sürekli borç ilişkisi yaratan iş sözleşmesine devamın, dürüstlük kuralı gereği taraflardan beklenemeyecek derecede çekilmez hale gelmesinde söz konusudur<sup>73</sup>. Bu sebepler İŞK m. 24 ve 25'te sayılmıştır. Süreli ya da bildirimli fesih ise,

<sup>73</sup> **Esener**, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 237; **Süzek**, s. 679; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 222; **Akyiğit**, s. 272; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 218-232; **Tunçomağ/Centel**, s. 212; **Demircioğlu/Centel**, s. 172; **Korkmaz/Alp**, s. 225, 226; **Alpagut**, Gülsevil: "İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2006, Y.1, S.1, s. 72; **Senyen Kaplan**, s. 232-244; **Doğan Yenisey**, Kübra: "Hizmet Sözleşmesi", *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu Makaleler Tebliğler*, İstanbul 2012, s. 330, 331; **Alpagut**, Gülsevil: "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 31, Yıl: 2011, s. 938; **Bedük**, Mehmet Nusret: "İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı", *Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e ARMAĞAN*, İstanbul 2011 s. 922; **Yürekli**, Sabahattin: *Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014, s. 228, 229; **Özcan**, Durmuş: İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara 2013, s. 32-45; Konuya ilişkin Yargıtay'a intikal etmiş bir olay hakkındaki karara göre; "...Somut olayda, davacı işçinin işyerinde 06/12/2010 günü F. Ç. isimli bir başka işçiyle kavga ettiği ve ona tokat vurduğuna dair tutanak düzenlenmiştir; aynı tarihli ve el yazılı savunmasında davacı olayı doğrulamıştır. Davalı işveren bunun üzerine 4857 sayılı Kanunun 26. maddesindeki hak düşürücü süre içinde 4857 sayılı Kanunun 25/II. maddesine uygun olarak iş aktini haklı nedenle ve derhal feshetmiştir...", Y. 7. HD., 13.02.2014, E. 2013/20587, K. 2014/3739, <http://www.hukuklink.com/>, E.T. 2.8.2019; Yargıtay'ın haklı nedenle feshe ilişkin örnek niteliğindeki kararları için bkz. Y9HD, 29.9.2003, E. 2003/16598, K. 2003/15552; Y9HD, 26.3.2002, E. 2001/19820, K. 2002/4952; Y9HD, 8.2.2005, E. 2004/8810, K. 2005/3622; Y9HD, 13.4.2005, E. 2004/19728, K. 2005/13022; Y9HD, 8.3.2007, E. 2006/21174, K. 2007/6123; Y9HD, 28.4.2005, E. 2004/31892, K. 2005/14992, <http://www.hukuklink.com/>, E.T. 2.8.2019.

feshe yol açan davranışların haklı nedenle derhal fesih sebepleri kadar ağır olmamakla birlikte, iş akışını ve işyerindeki uyumu olumsuz etkilemesi halinde ortaya çıkmaktadır<sup>74</sup>. Süreli feshe yol açan sebepler ise müstakil bir şekilde ilgili düzenlemede sayılmamıştır. Bu sebeplere İş Kanununun gerekçesinden ve yorum suretiyle haklı nedenle fesih sebeplerinden ulaşmaktayız. Haklı ya da süreli fesih sebeplerin varlığı halinde, feshin son çare olması ilkesine de uyulmak şartıyla, ilgili usulü kurallar çerçevesinde iş mevzuatı gereğince iş sözleşmeleri feshedilebilecektir.

## 2. Konkordatonun Haklı Nedenle Derhal Fesih Açısından Değerlendirmesi

Haklı nedenle derhal fesih nedenleri işçi ve işveren açısından olmak üzere İşK m. 24 ve 25'te düzenlenmiştir. İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen m. 25'e bakıldığında konkordato ile doğrudan bağlantılı olabilecek bir fesih sebebi bulunmamaktadır. Ancak işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen m. 24'e bakıldığında "Zorlayıcı sebepler" başlığı altında "İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması" düzenlenmesi yer almaktadır. Konkordato çerçevesinde bu düzenlemeye bakıldığında, başlı başına konkordato işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir sebep değildir. Ancak konkordato sebebiyle işyerinde faaliyetin durması ve bu durumun bir haftadan uzun sürmesi halinde işçi bu nedene dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir. Dolayısıyla konkordato sürecinin herhangi bir aşamasında konkordato sürecindeki işyerinde işçinin bir haftadan uzun süre çalışmasını engelleyen halin ortaya çıkması durumu, işverene değil işçiye derhal fesih hakkı veren sebepler arasında yer alacaktır. Özetlemek gerekirse tek başına konkordato değil ancak konkordatoya bağlı olarak işçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir sebebin ortaya çıkması, işçi açısından haklı nedenle derhal fesih sebebi olarak nitelendirilebilecektir. Örneğin, konkordato projesi çerçevesinde hammadde

<sup>74</sup> 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinin gerekçesine bakıldığında, "İşçinin yetersizliğinden ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmaz." açıklamasının yer aldığı görülmektedir, [https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski/pdf\\_is\\_kanunu\\_yenilenmis\\_4\\_baski.pdf](https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/is_kanunu_yenilenmis_4_baski/pdf_is_kanunu_yenilenmis_4_baski.pdf), E.T. 18.2.2019; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 465; Süzek, s. 519; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 194; Özcan, s. 10-25.

alımına ilişkin sözleşmenin sona erdirilmesi sebebiyle, işyerindeki üretim faaliyeti iki hafta süre ile durmuşsa, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir.

### 3. Konkordatonun Süreli Fesih Açısından Değerlendirilmesi

İş sözleşmesinin işçi tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirilebilmesi için herhangi bir sebebin mevcut olması gerekli değildir. İşçi bildirim süresine uymak şartıyla her zaman iş sözleşmesini süreli fesih yoluyla sona erdirilebilir. Bu nedenle süreli fesih sebebine ilişkin yapılan açıklamalar işveren açısından değildir.

Süreli feshе yol açan nedenler; işçinin davranışlarından, yetersizliğinden ya da işletmenin, işyerinin veya işin niteliğinden kaynaklanan sebeplerdir<sup>75</sup>. İşletmeden, işyerinden ve işin niteliğinden kaynaklanan sebepler işçinin yeterliliği ya da davranışlarından bağımsız olarak, yapılan iş ya da sözleşmeyi ortadan kaldıracı veya değiştirici etkisi olan, işletmeye, işyerine ve yapılan işe ait ekonomik güçlükler ile teknolojik değişiklikler nedeniyle ortaya çıkan sebeplerdir<sup>76</sup>. Bu sebepler işyeri dışından ve işyeri içinden kaynaklanan sebepler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşyeri dışından kaynaklanan sebepler, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı, sürüm ve satış olanaklarının azaltılması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı gibi sebeplerle işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi olarak kanunun gerekçesinde sayılmıştır<sup>77</sup>. İşyeri içinden ve dışından kaynaklanan sebeplerin gerçekleşmiş olması tek başına geçerli sebebin oluşması için yeterli olmayıp, aynı zamanda işgücü fazlalığının da ortaya çıkması gerekmektedir<sup>78</sup>.

<sup>75</sup> **Demir**, Fevzi: “Geçerli Sebep Kavramı ve Uygulama”, *Legal İHD*, 2006/10, s. 470-498; **Köseoğlu**, Ali Cengiz: “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış”, *Legal İSGHD*, C. 9, S. 36, Yıl 2012, s. 88; **Çelik/Canikoğlu/Canbolat**, s. 465; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 283-288; **Süzek**, s. 567; **Korkmaz/Alp**, s. 205; **Manav**, Eda: “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, *Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e ARMAĞAN*, İstanbul 2011, s. 1358; **Demircioğlu/Centel**, s. 165-167.

<sup>76</sup> **Demir**, s. 488; **Süzek**, s. 628.

<sup>77</sup> **Çelik/Canikoğlu/Canbolat**, s. 490; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 287; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 195; **Demir**, s. 488; **Senyen Kaplan**, s. 214.

<sup>78</sup> Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...İşin alt işverene verilmesi kural olarak fesih için geçerli neden ise de feshin son çare olması ilkesi kapsamında, gaz açım işinin yüklenici firmaya verilmesi ile istihdam fazlalığı oluşup oluşmadığı, davacı işçinin davalı işverenin başka işyeri veya bölümlerinde değerlendirilme imkanının olup olmadığı araştırılmalıdır...”, Y. 22. HD., 14.02.2013, E. 2013/1920, K. 2013/2980, <http://www.hukuklink.com/>, E.T. 8.2.2019; Konuya ilişkin bir diğer Yargıtay kararı için

Konumuz açısından konkordatoya bakıldığında, konkordato uzantılı olarak çıkabilecek sebepler işçinin yeterliliği ve davranışlarının dışında kalan işletmeye, işyerine ve yapılan işe ait sebepler olabilir. Ancak süreli feshin söz konusu olabilmesi için bu sebeplerin mevcut olması yeterli olmayıp aynı zamanda bu sebeplere bağlı olarak iş gücü fazlalığının da olması aranır. Dolayısıyla konkordatonun gerçekleşmesi başlı başına süreli fesih sebebi olmamakta, diğer şartların da mevcudiyeti halinde işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebep olarak karşımıza çıkabilmektedir. Örnek vermek gerekirse işverenin konkordato süreci nedeniyle küçülmeye gitmesi halinde iş gücü fazlalığı meydana geliyorsa, işveren işçiyi işletmeden kaynaklanan sebepler nedeniyle işten çıkarabilecektir. İşverenin küçülmeye gitmesine rağmen iş gücü fazlalığı meydana gelmemişse, işveren yapmış olduğu fesih geçersiz kabul edilecektir<sup>79</sup>. Aynı zamanda konkordato uzantılı olarak işletmeden, işyerinden ve işin niteliğinden kaynaklanan sebeplere dayanarak fesih yoluna gidilmeden önce, feshin son çare olması ilkesine de uyulmalıdır<sup>80</sup>. Dolayısıyla istihdamın devamı için her

bkz. "...İşletme dışı sebepler, işletme gereklerine dayanan fesih için, ancak, bu sebepler, işyerinde işgücü fazlasına neden olmuşsa, önem arzeder...", Y. 9. HD., E. 2014/34091, K. 2015/2067, T. 26.1.2015, www.lexpera.com.tr, E.T.18.3.2019; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 289.

<sup>79</sup> Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı hakkında bkz. "*İşletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan fesihte, yargısal denetim yapılabilmesi için mutlaka bir işletmesel karar gerekir. İş sözleşmesinin iş, işyeri veya işletme gereklerine dayalı olarak feshi, işletmesel kararın sonucu olarak gerçekleşmekte, fesih işlemi de işletmesel karar çerçevesinde değişen durumlara karşı işverene tepkisini oluşturmaktadır. Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyor, dikkate alınmalıdır...*", Y. 9. HD., E. 2014/34091, K. 2015/2067, T. 26.1.2015, www.lexpera.com.tr, E.T.18.3.2019.

<sup>80</sup> Son çare ilkesi hakkında bkz. **Güzel**, Ali: "İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları", A. Can Tuncay'a Armağan, 2005; **Çelik/Canikoğlu/Canbolat**, s. 494; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 289-290; **Senyen Kaplan**, s. 215; **Manav**, s. 1360; **Korkmaz/Alp**, s. 209; **Manav**, Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 100, 109-117; **Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2009, s. 398; **Keser**, Hakan: 4857 sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 2. Güncellenmiş Baskı, Ankara 2012, s. 268-274; İşyeri kapatma nedeniyle gerçekleştirilen fesihte davalı işverenin başka bir işyerinin olması durumunda feshin son çare olma ilkesine uyulması hakkında Y9HD, 4.12.2006, E. 2006/30162, K. 2006/31905, bkz. **Kılıçoğlu**, Mustafa/**Şenocak**, Kemal: İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 1064; **Taşkent**, Savaş: "Geçerli Sebep Bağlamında

türlü imkânın araştırılması ve öngörülen uygulamaların yapılmasına rağmen artık fesihden başka çare olmadığı sonucuna varılıyorsa işletmenin, işyerinin ve işin gereklerine dayanılarak yapılan fesihler, mahkemece geçerli olarak kabul edilecektir<sup>81</sup>. Son çare ilkesi bilhassa işletme gerekleri nedeniyle yapı-

Belirli İlkeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2011, Yıl 6, Sayı 21, s. 18; **Eyrenci/ Taşkent/Ulucan**, s. 196-197; **Demircioğlu/Centel**, s. 167; Feshin son çare olması ilkesi hakkında bir Yargıtay kararı için bkz. “...Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri sebepleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlamıyla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır...”, Y. 22. HD., E. 2018/4636, K. 2018/13333, T. 29.5.2018, www.lexpera.com.tr, E.T.18.3.2019; Örnek bir diğer Yargıtay kararı için bkz.”...davalı banka hisselerinin dava dışı ..Bank A.Ş. tarafından satın alınmasından sonra her iki bankanın birleştiği ve banka Yönetim Kurulunun 15.3.2006 tarih ve 63/24 sayılı kararı doğrultusunda mevcut organizasyon yapısının değiştirilmesine gidildiği ve yeni bir organizasyon şemasının oluşturulduğu, yapılan yeni organizasyonda davacının son olarak görev yaptığı “Finansal Analiz ve Risk Yönetimi Birimi”nin bulunmadığı, davacıya Organizasyon Yönetim Birimi içindeki Süreç Geliştirme pozisyonunda çalışmasının teklif edildiği, davacının önerilen bu görevi kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin tazminatları ödenmek suretiyle feshedildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının eski görevini sürdürme olanağının ortadan kalktığı hususunun ispatlanamadığı gerekçesi ile davacının işe iadesine karar verilmiş ise de yeni organizasyon şemasında davacının görev yaptığı birime yer verilmediği gibi, birleşme nedeniyle her iki bankada benzer birimlerin ortak bir birim altında toplanmaları ve yeniden yapılanmadan dolayı bazı birimlerin ortadan kaldırılması sonucu personel fazlalığının da doğması kaçınılmazdır. Davalı işveren aldığı işletmesel kararı tutarlı bir şekilde uygulamış olup, kararın keyfi olduğu iddia ve ispat edilememiştir. Bu aşamadan sonra işverenden beklenen feshin son çare olması ilkesini göz önünde bulundurup bulundurmadığıdır. Davacıya önceki pozisyonuna uygun bir iş bulunmaması nedeniyle özlük haklarında herhangi bir azalma olmaksızın başka bir görev önerilmiş ise de davacının bu yeni pozisyonda çalışmak istemediği tanık anlatımlarından açıkça anlaşılmaktadır. Mevcut olgulara göre, yeniden yapılanma nedeniyle ortaya çıkan personel fazlalığı sonucu davacıyı istihdam etme olanağı ortadan kalkmış ve feshe son çare olarak bakılmıştır. Bu durumda, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davacının işe iade isteğinin reddine...”, Y9HD, 24.9.2007, E. 2007/13962, K. 2007/27955, **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 787, 788; Birleşme sonucunda personel fazlalığı gerekçesiyle iş sözleşmelerinin feshi durumunda, davacının işine ihtiyaç duyulmadığı hakkında bkz. Y9HD, 11.10.2004, E. 2004/16305, K. 2004/22808, Y9HD, 11.12.2006, E. 2006/24963, K. 2006/32630, **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 929, 930; **Mollamahmut oğlu/ Astarlı**, s. 899.

<sup>81</sup> **Demir**, s. 490; Feshin son çare olma ilkesi hakkında bkz. **Çelik/Canikoğlu/Canbolat**, s. 494; **Mollamahmut oğlu/Astarlı/Baysal**, s. 289-290; **Süzek**, s. 593-597; **Eyrenci/ Taşkent/Ulucan**, s. 196-197; **Senyen Kaplan**, s. 215.

lan fesihlerin, geçerli olup olmadığının denetiminde önemli bir kıstastır<sup>82</sup>. Dolayısıyla işletme söz konusu ve işletme birden fazla işyerinden oluşuyorsa, fesihden önce işçinin diğer işyerlerinde iş ilişkisine devam edebilme ihtimalinin araştırılması, feshin son çare olması ilkesi gereğidir<sup>83</sup>. Bu bağlamda konkordato durumunda işverenin işçiyi çalıştırabileceği başka işyerlerinin olmasına rağmen işçiyi işten çıkarıyorsa feshin son çare olması ilkesine aykırı davranmış olacaktır. Özetlemek gerekirse konkordatoya ilişkin kesin mühlet kararının verilmiş olması tek başına değil ancak diğer şartların da mevcudiyeti halinde işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebebe yol açması halinde, süreli fesih sebebi olarak karşımıza çıkabilecektir.

<sup>82</sup> **Tulukçu**, Binnur: “Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleleriyle İş Sözleşmesinin Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2010, Yıl 5, Sayı 18, s. 137; Feshin son çare olmasına hakkında yargıya intikal etmiş bir karar için bkz. “...davacının işten çıkarılmasından sonra, davacının çalıştığı muhasebe bölümüne özürlü işçi alınıp davacının çıkarılması sonucunda muhasebe bölümünde işçiyi ihtiyaç duyulduğu, davacıya ücretsiz izin ya da esnek çalışma teklifinin yapılmadığı, davalı işyerinin kısa çalışma ödeneği için müracaatta bulunmadığı, işverenin işyerinde alternatif çalışma yöntemleri uygulama yoluna gitmediği, davacının almış olduğu eğitim ve yapmış olduğu iş ile yaklaşık 8 yıllık kıdemi dikkate alındığında, satın alma bölümündeki kadroda, şef kadrosunun boş olduğu ve davacının da bu bölümde kısa bir eğitim sonrası değerlendirebilmesinin mümkün olduğu, ayrıca davalı işyerindeki iş akışı ve sektör özelliği dikkate alındığında neredeyse alınacak tüm işçilerin alındığı ve bölümlerde eğitimden geçirilerek yetiştirildiğinin anlaşıldığı, davacı bakımından satın alma bölümündeki boş şef kadrosunda çalışma olanağının araştırılmadığı, iş ilişkisinde işletmesel kararla iş sözleşmesini fesheden işverenin Medeni Kanununun 2. maddesi uyarınca, yönetim yetkisi kapsamındaki bu hakkını kullanırken keyfi davrandığı, işletmesel kararı alırken dürüst olmadığı, keyfilik denetiminde işverenin keyfi davrandığı, feshin son çare ilkesine uyulmadığı ve davalı işveren tarafından fesih sebebi olarak gösterilen nedenlerin yerinde olmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir...İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, süreli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır...”, Y. 7. HD., 28.01.2015, E. 2014/17005, K. 2015/771, <http://www.hukuklink.com/>, E.T. 4.2.2019.

<sup>83</sup> **Tulukçu**, s. 139.

## SONUÇ

Konkordato mühletinin alacaklılar bakımından en önemli sonucu mühlet içinde borçluya karşı, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun'a göre yapılan takipler de dâhil olmak üzere hiçbir takibin yapılamaması ve daha önce başlamış olan takiplerin durmasıdır. Ancak kanunda borçluya karşı takip yapılamayacağı kuralının istisnalarına yer verilmiştir. Bu istisnalardan biri de çalışma konumuzu oluşturan İİK m. 206'da düzenlenen birinci sıra imtiyazlı alacaklar arasında yer alan işçilik alacakları olarak tabir ettiğimiz alacaklardır. Bu alacaklar işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatlarıdır.

İşçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olarak kabul edilmesi için bir yıllık bir süre şartı öngörülmüştür. Kesin mühlet kararının alacaklılar bakımından sonuçlarına ilişkin İİK m. 294/f.2'de takip yapma yasağının istisnası, İİK'nun iflâsa ilişkin düzenlemeleri arasında yer alan m. 206'ya atıf yapılmak suretiyle belirlenmiştir. Öngörülen süre şartı "...İflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş..." şeklinde ifade edilmiştir. Bir yıllık süre de iflâsın açılması tarihi esas alınarak düzenlenmiştir. Konkordatoda bir yıllık sürenin tespiti noktasında, m. 206'ya atıf yapılmak yerine ayrı bir düzenlenmenin yapılmış olması hiç şüphesiz ki tereddütleri ortadan kaldıracaktır. Ancak hali hazırda böyle bir düzenleme olmayıp m. 206'ya atıf yapıldığı için, bir yıllık sürenin başlangıcının konkordatoya başvuru yani geçici mühlet talebi tarihi olarak anlaşılması gerekir.

Bu süreden daha önce ya da konkordatoya başvuru tarihinden sonra doğmuş işçilik alacakları, bu düzenleme nedeniyle imtiyazlı alacak olarak nitelendirilemeyecek ve konkordatonun kabul edilmesi halinde konkordato hükümlerine dahil olacaktır. İmtiyaz kapsamında değerlendirilmeyen, konkordato hükümlerine tabi işçilik alacaklarının akıbeti açısından şöyle bir değerlendirme yapmak mümkün olabilir. İcrada mevcut paylaşırma esasları gözetilecek olursa, borçlunun mevcudunun bütün borçlarını ödemeye yetmemesi halinde bir sıranın oluşturulması söz konusudur. Bu sıra ise İİK m. 206'da gösterilmiştir. Buna göre, malın aynından doğan kamu alacakları ile rehinli alacaklar, imtiyazlı alacaklar ve imtiyazsız alacaklar şeklinde bir sıralama yapılır. Konkordato projesine dâhil olan işçilik alacakları bakımından da bu hükmün kıyasen uygulanması, paylaştırmadaki sıra esası gözetilerek imtiyazsız alacaklara göre öncelikle ödenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Çalışmada imtiyaz hakkından faydalanabilecek işçilik alacakları tahakkuk zamanı esas alınmak suretiyle iki grup halinde incelenmiştir. Bu kapsamda değerlendirme yapılırken, konkordatonun başlı başına bir fesih sebebi olmamasına rağmen, konkordatonun iş sözleşmeleri üzerine etkisi başlığı altında değinilen hallerde feshe yol açması halinde doğacak ihbar ve kıdem tazminatlarının da madde kapsamına dâhil edilip, imtiyazlı sayılması gerektiği kanaatindeyiz.

Çalışmada işçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olarak değerlendirilebilmesi için tespitinin önem arz ettiğine ve tespit yöntemlerine değinilmiştir. İşçilik alacaklarının hangi suretle çekişmeli alacak sıfatını kazanacağı ve bu durumda tanınan dava hakkına değinilmiştir. Konkordato projesinin tasdik edilebilmesi için gerekli şartlardan birinin de m. 206'da yer alan birinci sıra imtiyazlı alacaklıların alacaklarının tam olarak ödenmesinin ve mühlet içinde komiserin izniyle akdedilmiş borçların ifasının, alacaklının bundan açıkça vazgeçmediği sürece yeterli bir teminata bağlanmış olmasıdır. Hem imtiyazlı hem de çekişmeli alacaklar arasında yer alabilecek işçilik alacakları için teminat gösterilmesi gerekip gerekmemesi üzerinde durulmuş olup, bu nitelikteki alacaklar için de teminat gösterilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Ücretin, taşınmış olduğu önem nedeniyle çeşitli kanuni düzenlemelerle güvence altına alınmaya çalışıldığı bahsinden yola çıkarak, konkordato durumunda işçilerin bir kısım ücretlerinin Ücret Garanti Fonundan karşılandığı açıklanmıştır. Bu kapsamda ödenen ücret alacağı için mükerrer ödeme ya da gereksiz teminat ayırımı yapılmaması adına, komiser tarafından haberdar olunan işçilik alacakları açısından, Kurumdan Ücret Garanti Fonundan ödeme yapıldığına ilişkin belgenin talep edilmesinin yerinde olacağı ileri sürülmüştür.

Konkordatonun iş sözleşmeleri üzerine etkisi hususunda, konkordato amacıyla kesin mühlet verilmiş olması, İİK m. 296/f.2 uyarınca iş sözleşmeleri için bir fesih sebebi olmadığına ancak konkordatonun diğer fesih sebeplerinin meydana çıkmasına sebebiyet verebileceğine değinilmiştir.



## KAYNAKÇA

- Akyiğit**, Ercan: İş Hukuku, 12. Basım, Ankara 2018.
- Akyiğit**, Ercan: İctihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Cilt 2, Ankara 2008.
- Alp**, Mustafa: Hizmet Akitlerinin Sona Ermesi ve İşçilik Alacaklarının Güvencesi, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi Sempozyumu, Galatasaray Üniversitesi-İstanbul Barosu, İstanbul 2002.
- Alpagut**, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayırımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2006, Y.1, S.1.
- Alpagut**, Gülsevil: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 31, Yıl: 2011.
- Andaç**, Faruk: İş Hukuku, Detay Yayıncılık, Ankara 2014.
- Balcı**, Şakir: Türk Hukukunda Konkordato, İzmir 2007.
- Bedük**, Mehmet Nusret: “İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı”, *Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e ARMAĞAN*, İstanbul 2011.
- Bilgen**, Mahmut: İflâsın Ertelenmesi, Konkordato Sıra Cetveli İhalenin Feshi, 2. Baskı, Ankara 2010.
- Çankaya**, Osman Güven/Çil, Şahin: İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Genişletilmiş 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.
- Çelik**, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 30. Bası, İstanbul 2017.
- Çil**, Şahin: İş Kanunu Şerhi, Cilt 2, 2. Baskı, Ankara 2007.
- Çopuroğlu**, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013.
- Demir**, Fevzi: “Geçerli Sebep Kavramı ve Uygulama”, *Legal İHD*, 2006/10.
- Demircioğlu**, Murat/Centel, Tankut: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2015.
- Deynekli**, Adnan: “İflâsın Ertelenmesinin İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2009.
- Deynekli**, Adnan/Kısa, Sedat: Haciz ve İflâsta Sıra Cetveli, 3. Bası, Ankara 2005.

- Doğan Yenisey**, Kübra: “Hizmet Sözleşmesi”, *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu Makaleler Tebliğler*, İstanbul 2012.
- Ermeneek**, İbrahim: İşsizlik Sigortası Kanunu’na Göre İşverenin Aczi ve Bunun İcra ve İflâs Hukuku Bakımından Doğurduğu Sonuçlar, Haluk Konuralp Anısına Armağan, C. 2, Ankara 2009.
- Eroğlu**, Orhan: Uygulamada Konkordato, Ankara 2018.
- Esener**, Turhan: İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.
- Evren**, Öcal Kemal: İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara 2007.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, Savaş/**Ulucan**, Devrim: Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2016.
- Gökgöz**, Ahmet/**Akgül**, Alper: Mali ve Hukuki Yönleriyle Konkordato, Bursa 2018.
- Güzel**, Ali: “İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları”, A. Can Tuncay’a Armağan, 2005.
- Kale**, Serdar: “7101 Sayılı İcra ve İflâs Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Çerçevesinde İflâs Dışı Adi Konkordato”, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 5 (1), 2018 (Adi Konkordato).
- Kale**, Serdar (**Öztek**, Selçuk/**Budak**, Ali Cem/**Tunç Yücel**, Müjgan/**Yeşilova**, Bilgehan): Yeni Konkordato Hukuku, Ankara 2018 (Konkordato Şerhi).
- Kale**, Serdar: İsviçre İcra İflâs Kanununun Adi Konkordato Hükümlerine Genel Bir Bakış, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 4 (2), 2017, s. 156 (Genel Bir Bakış).
- Karadeniz**, Hasan: Yasal Düzenlemeli ve Uygulama Örnekli Konkordato, Ankara 2018.
- Kayık Aydınalp**, Aşlıhan: “İş Hukukunda Prim”, Adalet Akademisi Dergisi, Y. 2018, S. 36.
- Keser**, Hakan: 4857 sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 2. Güncellenmiş Baskı, Ankara 2012.
- Kılıçoğlu**, Mustafa/**Şenocak**, Kemal: İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, 2. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Korkmaz**, Fahrettin/**Alp**, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014.

- Korkusuz**, M. Refik: İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Y. 2004, S. 4.
- Köseoğlu**, Ali Cengiz: “İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshine Genel Bir Bakış”, *Legal İSGHD*, C. 9, S. 36, Yıl 2012.
- Kuru**, Baki: İcra ve İflâs Hukuku El Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2013.
- Manav**, Eda: “İşyeri Devrinde İş Güvencesi”, *Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e ARMAĞAN*, İstanbul 2011.
- Manav**, Eda: İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
- Mollamahmutoglu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2018.
- Mülayim**, Baki Oğuz: “İş Hukukunda Gece Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Y. 2017, S. 2.
- Özcan**, Durmuş: İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara 2013.
- Özekes**, Muhammet: İcra Hukukunda Temel Haklar ve İlkeler, Ankara 2009.
- Özekes**, Muhammet (Editör): 7101 Sayılı Kanunla Konkordato ve Elektronik Tebligat Konularında Getirilen Yenilikler, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul 2018.
- Senyen Kaplan**, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Yenilenmiş 7. Baskı, Ankara 2015.
- Sungurtekin-Özkan**, Meral: İşverenin İflâs Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşılınması Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum, Ankara 2008.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 16. Baskı, İstanbul 2018.
- Pekcanitez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Sungurtekin Özkan**, Meral/**Özekes**, Muhammet: İcra ve İflâs Hukuku Ders Kitabı, 3. Bası, Ankara 2016.
- Pekcanitez**, Hakan/**Erdönmez**, Güray: 7101 Sayılı Kanun Çerçevesinde Konkordato, İstanbul 2018.
- Postacioğlu**, İlhan: Konkordato, İstanbul 1965.
- Tunçomağ**, Kenan/**Centel**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 7. Baskı, İstanbul 2015.

**Tanrıver**, Süha: Konkordato Komiseri, Ankara 1993.

**Tanrıver**, Süha/**Deynekli**, Adnan: Konkordatonun Tasdiki, Ankara 1996.

**Taşkent**, Savaş: “Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Mart 2011, Yıl 6, Sayı 21.

**Tulukçu**, Binnur: “Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekliliğiyle İş Sözleşmesinin Feshi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2010, Yıl 5, Sayı 18.

**Uyar**, Talih: Yeni Konkordato Hukukumuzun Temel İlkeleri, Ankara 2019

**Üstündağ**, Saim: İflâs Hukuku, İstanbul 1998.

**Yürekli**, Sabahattin: *Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara 2014.