



İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞANLARIN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAĞLAMINDA İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA ŞARTLARI*

Conditions for Receiving Unemployment Benefits under Unemployment Insurance Law

Arkın GÜNAY*

Eda DÖNER**

ÖZ

İşsizlik sigortası, çalışma iradesi, yeteneği, sağlık durumu ve mesleki yeterliliği bulunmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden, iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, işsizlik nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belirli bir süre ve ölçüde telafi etmeyi amaçlayan, sigortacılık esaslarına dayalı zorunlu bir sosyal güvenlik uygulamasıdır. İşsizlik ödeneği ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında, sigortalı işsizlere, Kanun'da öngörülen süre ve miktarlarda yapılan parasal yardımı ifade etmektedir. Bu çalışmada, işsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için gerekli koşullar ele alınmıştır. Sigortalının İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yer alması, öngörülen sürede prim ödemiş olması, iş sözleşmesinin Kanun'da belirtilen nedenlerle sona ermesi, hak düşürücü sebeplerin bulunmaması, iş sözleşmesinin askıya alınmamış olması, Türkiye İş Kurumu'na süresi içerisinde başvuruda bulunması ve sigortalının çalışmaya istekli ve elverişli olması aranan şartlar arasında yer almaktadır. Söz konusu bu koşulların tamamının birlikte gerçekleşmiş olması halinde sigortalı işsizlik ödeneğine hak kazanmış olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İşsizlik Sigortası, İşsizlik Ödeneği, Yararlanma Şartları.

• **Gönderi:** 27.03.2026 - **Kabul:** 04.05.2026 | **Received:** 27.03.2026 - **Accepted:** 04.05.2026.

* (Başlıca Yazar) Dr. Öğr. Üyesi, Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Yalova, Türkiye ✉ arkin.gunay@yalova.edu.tr • ORCID 0000-0003-2301-8505.

** Avukat, Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Yalova, Türkiye ✉ edadoner1996@gmail.com • ORCID 0009-0008-2685-2259.

Atıf Şekli / Cite As: GÜNAY, Arkın, DÖNER, Eda (2026). İş Sözleşmesi ile Çalışanların Sosyal Güvenlik Hukuku Bağlamında İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Şartları. ÇÜHAD, (9), 416-448.

İntihal / Plagiarism: Bu makale bir intihal engelleme yazılımı aracılığıyla denetlenmiş ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been checked via a plagiarism prevention software and reviewed by at least two referees.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

ABSTRACT

Unemployment insurance is a compulsory social security mechanism based on insurance principles, which aim to compensate, for a limited period and to a certain extent, the loss suffered by insured individuals who become unemployed despite having the willingness, ability, health and Professional qualifications to work, and who lose their jobs through no fault or will of their own. Unemployment benefit, on the other hand, refers to the monetary payments made to insured unemployed individuals within the scope of the Unemployment Insurance Law No 4447, in the amounts and for the durations prescribed by the law. This study examines the conditions required to qualify for unemployment benefits. Accordingly, the insured individual must be covered by the Unemployment Insurance Law, have paid Contributions for the prescribed period, have their employment contract terminated for reasons specified by law, not be subject to any disqualifying circumstances, not have their employment contract suspended, apply to the Turkish Employment Agency within the statutory period, and be willing and able to work. Where all the conditions are fulfilled cumulatively, the insured individual shall be entitled to receive unemployment benefits.

Keywords: Unemployment, Unemployment Insurance, Unemployment Benefits, Benefit Conditions.

GİRİŞ

İş hayatında ücret, bağımlı çalışan konumunda olan işçilerin en önemli gelir kaynağını oluşturur. Gerçekten bir işte çalışmak, kişinin ekonomik ve sosyal yaşamını ikame etmesinin en temel şartıdır. “Çalışma istek ve yeteneğine sahip olup, mevcut çalışma ve ücret koşullarına göre emeğini arz ettiği halde uygun bir iş bulamayan” çalışanların halini belirten işsizlik olgusu, çalışmayan bir kimseyi geçim olanaklarından mahrum bırakmaktadır ve çağımızın en önemli sosya-ekonomik sorunlarından birisidir¹.

Sosyal güvenlik hukukunda işsizlik riskinin ilk olarak ekonomik (parasal) etkisi önem arz etmektedir. Zira işsizlik riski, emek gelirinin elde edilmesini önleyen diğer sosyal risklerle (hastalık, engellilik vs.) aynı sonuçları doğurur. İşsizliğin maddi olmayan etkileri de kişi için önemli sorunlar ortaya çıkarır. İşsizlik, öncelikle işsiz kalan bir kimsenin topluma faydasız bir insan olduğu hissini doğurur. Keza işsizlik işsiz kalanların hayatına korkuyu getirir ve bu korkudan da toplumsal öfke meydana çıkar². Ayrıca işçiyi ekonomik güvensizlik ortamına sürükleyen işsizlik, aşırı borçlanma, başkasına yük olma ve zorunlu gereksinimlerinden kısıntı yapma tehlikesini beraberinde getirir ve çalışan bir kimseyi bunlardan yoksun bırakmak, onurunu ve özgürlüğünü de yok etmek anlamına gelir³.

¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. HARTMANN, s. 15; BEVERIDGE, section 52; BİRKAN, s. 4 vd.; BAŞTERZİ, s. 1 vd.; GÜZEL, s. 38 vd.; ÖZKARACA, s. 4 vd.; UŞAN, s. 345 vd.; ANDAÇ, s. 40 vd.; SARAÇ, s. 1; GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 772 vd.; TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 320 vd.; ŞAKAR, s. 293 vd.; KORKUSUZ, UĞUR, s. 393.; YARDIMCIOĞLU, s. 7 vd.; BAL BEKTAŞ, Yararlanma Koşulları, s. 560.

² BEVERIDGE, section 52.

³ HARTMANN, s. 19; GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 774.

İşsizlik, her ülkede olduğu gibi ülkemizde de toplumun en önemli sosyoekonomik sorunlarından birini oluşturmaktadır. İşsizlik sorununun tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmamakla birlikte, bu durumun yol açtığı maddi kayıpların telafi edilmesi sosyal hukuk devletinin temel sorumlulukları arasında yer almaktadır⁴. Bu çerçevede işsizlik sebebiyle ortaya çıkan gelir kaybının telafi edilmesi ile bireylere asgari düzeyde ekonomik güvence sağlanma amacıyla 1999 yılında 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu⁵ ile işsizlik sigortası sistemi ayrı bir biçimde düzenlenmiştir. Bir diğer ifadeyle bu sigorta kolu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁶ kapsamı dışında bırakılarak bağımsız bir sigorta dalı olarak düzenlenmiştir. Her ne kadar bu sigorta kolu ayrı bir Kanunda düzenlenmiş olsa bile, uygulama alanı ile tescil, primlerin tahsili gibi konularda 5510 sayılı Kanun ile bağlantılı önemli düzenlemeler içermektedir⁷. Türk hukukunda, 4447 sayılı Kanun'a ve öğretiyeye göre işsizlik sigortası, "çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, bir işte çalışırken, işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı" ifade etmektedir⁸.

Alman Hukukunda ise, 1998 yılından beri yürürlükte olan Sosyal Güvenlik Kanunu'nun üçüncü kitabı (SGB III) kapsamında⁹ ve istihdam teşvik hukuku (Arbeitsförderungsrecht) bağlamında, işsizlik ödeneği özel olarak düzenlenmiştir (§ 136-§ 164). İsviçre Hukukunda ise, 1983 tarihinden beri yürürlükte olan, İşsizlik Sigortası Kanunu'nun (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG)¹⁰ ikinci bölümünde işsizlik sigortası yer almıştır ve iş sözleşmesi ile bağımlı çalışanlar işsizlik sigortası kapsamına girmektedirler (AVIG, Art. 10, 1).

İşsizlik sigorta kolunun temel işlevi, geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya, ücret gelirinin telafisine yönelik, "işsizlik ödeneği" (Arbeitslosengeld/ Arbeitslosenentschädigung) adı altında parasal bir yardımın yapılmasıdır¹¹. Bu sigorta kolunun gelir güvencesi sağlama işlevi yanında, işsizlerin yeni bir iş edinmeleri ve onların mesleki eğitim görmelerini sağlayıcı işlevleri de günümüzde önem taşımaktadır¹². Bu bağlamda sigortalı kişi, işsizlik riskiyle karşılaşması halinde çalışma döneminde primlerini düzgün ödemiş olmak

⁴ BAŞTERZİ, s. 1.

⁵ R.G, 08.09.1999, 23810.

⁶ R.G. 16.06.2006,26209.

⁷ CENTEL, Sosyal Güvenlik, s. 334; Özellikle işsizlik sigortasının finansmanına yönelik eleştiriler için bkz. ALPER, 4447 Sayılı Kanun, s. 129 vd.

⁸ 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu madde 47 (c) bendi. Ayrıca bkz. ÖZKARACA, s. 14; CENTEL, İşsizlik Sigortası, s. 11.

⁹ Dritte Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), 24 Marz 1997, BGBl, I S. 594,595.

¹⁰ Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung, AS 1982, 2184.

¹¹ WIDMER, s.337-338.; ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 136, Rn. 1; LEU, s. 261; KORKUSUZ, UĞUR, s. 394.; LİMONCUOĞLU, s. 84-85.; YİĞİT, s. 46 vd.

¹² BAŞTERZİ, s. 201; ÖZKARACA, s. 15; KORKUSUZ, UĞUR, s. 394; LİMONCUOĞLU, s. 90.

şartıyla ücret kaybını karşılayacak gelire işsizlik sigortası ile kavuşacaktır. 4447 sayılı Kanun kapsamında, sigortalılara sadece işsizlik ödeneği sağlanmamakta, bu ödenek dışında, 5510 sayılı Kanun gereğince ödenecek sigorta primleri ile yeni bir iş bulmalarını kolaylaştırmaya yönelik meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimleri olmak üzere çeşitli edim ve hizmetler de sağlanmaktadır. (İŞSK m. 48/6, b, c ve d bentleri).

İsviçre Hukukunda (AVİG, Art. 8), sigortalının, işsizlik ödeneğinden/tazminatından yararlanmasının şartları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca, sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için yedi koşul öngörülmüştür. Bu koşullardan birini bile yerine getiremez ise, sigortalı işsizlik ödeneğinden yararlanamayacaktır¹³. Öncelikle, sigortalı tamamen veya kısmen işsiz olmalıdır (AVIG Art. 10). Hesaplanabilir bir iş/gelir kaybı yaşamış olmalıdır (AVIG, Art. 11)¹⁴. İsviçre’de yasal olarak ikamet etmelidir (AVIG, Art. 12). Zorunlu eğitim süresini tamamlamış, emeklilik yaşına ulaşmamış ve Kurumdan yaşlılık aylığı almıyor olmalıdır. Adaylık süresini (AVİG Art. 13)¹⁵, referans süre (Rahmenfrist) içerisinde¹⁶ yerine getirmiş veya katkı payı süresini yerine getirmekten muaf tutulmuş olmalıdır¹⁷. İş bulmaya hazır ve çalışmaya uygun bir durumda olmalıdır (Vermittlungsfähigkeit)¹⁸. Yetkili kurumların denetim kurallarına uygun davranmış olmalıdır (AVIG, Art. 17)¹⁹. Bunun haricinde, getirilen özel hükme göre ise (AVIG, Art. 29/1), Kurum sigortalı çalışanın kendi hatası olmadan iş kaybı dönemine yönelik önceki işverenden ücret veya ilgili hüküm (AVIG, Art. 11/3) kapsamında bir tazminat hakkı olup

¹³ WIDMER, s. 336 ; LEU, s. 263.

¹⁴ Sigortalının iş kaybı, aynı zamanda gelir kaybına yol açarsa ve iki ardışık tam çalışma günü sürer ise kanunen dikkate alınır (AVIG, Art. 11/1). Keza işsiz kişinin sözleşmenin erken feshi nedeniyle tazminat talebi hakkının bulunduğu bir iş kaybı, kanunen dikkate alınmayacaktır (AVIG, Art. 11/2).

¹⁵ Sigortalılığın referans süresi zarfında en az on iki ay sigorta katkı payı ödemiş olduğu bir işte çalışmış olan sigortalı kimse bu yükümlülüğü yerine getirmiş sayılır (AVIG, Art. 13/1).

¹⁶ Referans süre ise, ilgili hükümde şöyle tanımlanmıştır; Kanunda başka bir hüküm bulunmadığı sürece, referans süre iki yıldır (AVIG, Art. 9/1). Bir diğer ifadeyle, referans süre işsizliğin başladığı tarihten önceki son iki yılı ifade eder bkz. WIDMER, s. 337. İşsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmaya yönelik referans süre tüm hak ve koşulların karşılandığı günden itibaren başlar (AVIG, Art. 9/2). Eğer referans süre dolmuş ise ve sigortalı yeniden işsizlik sigortası ödeneği talebinde bulunur ise, aksi Kanun’da öngörülmemiş ise, işsizlik sigortası prim ödeme süreleri için yeniden iki yıllık referans süre geçerli olacaktır (AVIG, Art. 9/4).

¹⁷ Anılan Kanun’da, bazı kimseler katkı süresini tamamlama yükümlülüğünden muaf tutulmuşlardır. Genel olarak çerçeve süre içinde on iki aydan fazla süreyle bir iş ilişkisi içinde bulunmayıp, katkı süresini ilgili hükümdeki belirli nedenlerden dolayı (örneğin, eğitim askerlik, hastalık, annelik vs.) tamamlayamamış olan kimseler bu gruba dâhildirler (AVIG, Art. 14/1). Ayrıca boşanma eşin ölümü veya benzeri nedenlerle bağımlı olarak bir işe başlayanlar da bu kapsamdadırlar (AVIG, Art. 14/2). Ayrıca bkz. LEU, s. 261, dn. 12.

¹⁸ İşsiz kişi, objektif açıdan makul/kabul edilebilir bir işi (zumtbare Arbeit) kabul etmeye ve işe yerleştirme önlemlerine katılmaya istekli ve yetenekli olduğunda, yasal olarak, iş bulmaya hazır bir kimse sayılır (AVIG, Art. 15/1). Bedensel veya zihinsel bakımdan engelli olan kimselerin, bu durumları, kendilerine uygun bir iş aranırken göz önünde bulundurulur (AVIG, Art. 15/2). Ayrıca, Kanton iş bulma bürosu tarafından onaylanan bir proje kapsamında işsizler için gönüllü faaliyet yürüten sigortalı da doğrudan iş bulmaya hazır bir kimse olarak kabul edilir (AVIG, Art. 15/4).

¹⁹ İşsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak isteyen sigortalı, İş Bulma Kurumu’nun da yardımıyla, işsizlikten kurtulmak için he türlü makul çabayı göstermekle sorumludur. Bilakis gerekli durumlarda mevcut mesleği dışındaki işleri de aramakla yükümlüdür. Sigortalı kişi, işsizlik sigortası ödeneğini talep ettiği günün en geç ilk günü olmak üzere, mümkün olan en erken vakitte İş Bulma Kurumu’na başvurmalı ve Federal Konsey’in denetim kurallarına uymalıdır (AVIG, Art. 17/1, 2).

olmadığı hususunda makul şüpheye düşerse, yine işsizlik ödeneği ödenmelidir (AVIG, Art. 29/1). Bu durumda işsizlik ödeneğinin ödenmesi Kurumun takdirinde değildir²⁰.

Alman Hukukunda ise, işsizlik halinde işçinin işsizlik parasına hak kazanmanın şartları genel olarak şunlardır. Öncelikle kişi kanunen işsiz sayılmalıdır. Bunun için İş Bulma Kurumuna resmen işsiz olarak kaydolmalıdır. Son olarak ise işsizlik parasına hak kazanmak için gerekli süreyi doldurmuş olmalıdır²¹ (SGB III, § 137, 1). İşsizlik parasına hak kazanmak için gerekli olan adaylık süresi, buna ilişkin referans süre dikkate alınarak belirlenmiştir. Nitekim referans süre içerisinde en az on iki ay boyunca sigortalılık ilişkisi içinde bulunan bir işçi adaylık süresini yerine getirmiş sayılacaktır (SGB III, § 142, 1). Referans süre ise otuz ay olup, işsizlik parasına hak kazanmak için gerekli olan tüm diğer şartların yerine getirilmesinden önceki günden itibaren geriye yönelik başlar (SGB III, § 143, 1)²².

Önemle belirtmek gerekirse, Alman Hukukunda tek bir işsizlik ödeneği şekli öngörülmemiştir. Bunun yerine birinci basamak işsizlik parası (Arbeitslosengeld I- ALG I), ikinci basamak işsizlik parası (Arbeitslosengeld II- Hartz IV), olmak üzere ikili bir ayrıma gidilmiştir. Keza anılan ikinci basamak işsizlik parası, 2023 tarihinden itibaren Vatandaşlık parası (Bürgergeld) olarak değiştirilmiştir²³.

Türk hukukunda da işsiz sigortalıların belirli bir süre için gelir güvencesi altına alınması ve işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi, birtakım koşulların birlikte gerçekleşmesine bağlıdır. Buna göre sigortalının, 4447 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılması, öngörülen süre boyunca prim ödemiş olması, hizmet akdinin Kanun'da belirtilen nedenlerle sona ermiş bulunması, hak düşürücü bir durumun mevcut olmaması ve iş sözleşmesinin askıda olmaması gerekmektedir. Ayrıca sigortalının Türkiye İş Kurumu'na başvuruda bulunması, çalışmaya istekli ve çalışabilir durumda olması da aranan şartlar arasındadır. Söz konusu koşulların tamamının birlikte sağlanması halinde işsizlik ödeneğinden yararlanmak mümkün olmaktadır. Bu çalışmada, belirtilen şartlar ayrıntılı biçimde ve ayrı başlıklar altında incelenmiştir.

I. SİGORTALI OLMAK

4447 sayılı Kanunu'nun 51. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan” ifadesiyle, işsizlik ödeneğinden yararlanabilmenin ilk şartı olarak sigortalı olma koşulu aranmıştır. Sigortalı kavramı ise ilgili hükmünde “*Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse*” şeklinde tanımlanmıştır. (İşSK m.47/1, d bendi). Bu bağlamda Kanun'da, sigortalı sayılmak için sigortalının hizmet

²⁰ BGE 126 V 373; LEU, s. 264.

²¹ ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 137.

²² ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 143, Rn. 1.

²³ Ayrıntılı bilgi için bkz. YARDIMCIOĞLU, s. 64 vd.

sözleşmesine bağlı çalışması esas alınmıştır, dolayısıyla diğer sözleşme tiplerine göre çalışanlar ve bağımsız çalışanlar, kapsam dışında tutulmuştur²⁴. Ayrıca Kanun'un 46. maddesinin ikinci fıkrasında işsizlik sigortası kapsamında yer alan sigortalılar, aynı maddenin üçüncü fıkrasında ise, işsizlik sigortası kapsamı dışında kalanlar düzenlenmiştir.

İsviçre Hukukunda ise, sadece iş sözleşmesi ile bağımlı çalışanların kanunen işsiz sayılabilecekleri (AVIG Art. 10) belirtilerek iş sözleşmesi ile çalışanların işsizlik sigortası kapsamına girdikleri vurgulanmıştır. Keza Sosyal Sigorta Kanunu'nun Genel Kısımına İlişkin Federal Kanun (Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts) kapsamında, işçi çalıştırdığı için işveren sayılanlar (Art. 10 ATSG²⁵), prim ödeme yükümlüsü tutulmuşlardır (AVIG Art. 2/1-a). Alman Hukukunda ise, iş sözleşmesi ile çalışanların Sosyal Güvenlik Kanunu'nun üçüncü bölümü (SGB III) kapsamında, işsizlik sigortasına tabi oldukları açıkça düzenlenmiştir (SGB III, § 24, 2).

A. İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMINA GİRENLER

4447 sayılı Kanunu'nun ilgili hükmünde kimlerin işsizlik sigortasından yararlanacağı ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (İŞSK m. 46/2).²⁶ İlgili hüküm incelendiğinde, 5510 sayılı 4/1 maddesi a bendine paralel olacak şekilde bir düzenlemeye yer verilmiştir. Dolayısıyla işsizlik sigortasının kişi bakımından kapsamı belirlenirken 5510 sayılı Kanunun 4/1 maddesi a bendi esas alınmaktadır²⁷.

5510 sayılı Kanunun 4/1 maddesi a bendi ile aynı maddenin 2. fıkrasında yer alanlardan sadece bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar, işsizlik sigortasından yararlanacak kimselerdir. Gerçekten "*hizmet akdi bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar*" (SSGSSK m. 4/1, a bendi). işsizlik sigortasından bakımından da sigortalı sayılmaktadır²⁸. Bu düzenleme uyarınca 4857 Sayılı İş Kanunu²⁹, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu³⁰, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu³¹ ile 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu³² uyarınca hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar işsizlik sigortası kapsamında olacaktır. Keza 4447 sayılı Kanunun ilgili hükmü gereğince (İŞSK m. 46/2), 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrasında

²⁴ ÖZKARACA, s. 21; YARDIMCIOĞLU, s. 145.

²⁵ 06.10.2000 tarihinde kabul edilip, 2003 tarihinde yürürlüğe giren anılan Kanun madde 10 uyarınca, işçiler iş sözleşmesi ile bir işverene bağımlı olarak ücret karşılığında çalışan kimselerdir (ATSG Art. m.10)

²⁶ İlgili hükmün son hali şöyledir. "Bu Kanun, 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olup, bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar."

²⁷ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 777.

²⁸ BALCI, s.114.

²⁹ R.G, 10.06.2003, 25134

³⁰ R.G, 20.06.1952, 8140

³¹ R.G., 20.04.1967, 854.

³² R.G, 04.02.2011, 27856

yer alan aynı maddenin birinci fıkrasının a bendi uyarınca sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin uygulandığı kişiler de bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmalarını şartıyla, işsizlik sigortası kapsamına girmektedir³³. Örneğin, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubeliklerinin başkanlık ve yönetim organlarında görev yapanlar (SSGSSK m.4/2, a), eğer iş sözleşmesini feshetmeden, görevlerine devam ederlerse, hiç şüphesiz işsizlik sigortası kapsamı içinde yer alırlar³⁴. Böylece her ne kadar işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin yönetim organlarında görev yapanlar 5510 sayılı Kanun anlamında işçi sayılmasalar da sadece hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışmalarını halinde işsizlik sigortası kapsamına gireceklerdir. Keza işveren tarafından çalıştırılması şartıyla; gösteri ve görsel sanatlarda (sinema, tiyatro, sahne, ses ile müzik, resim, heykel ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kolları), çalışanlar ile düşünürler ve yazarlardan sadece “iş sözleşmesiyle çalışanlar” 4447 sayılı Kanunun kapsamına girmektedirler³⁵.

13.02.2011 tarihli 6111 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun ile 4447 sayılı Kanun’un sigortalı kapsamı genişletilmiştir³⁶. Öncelikle, 6111 sayılı Kanun ile sadece 4857 Sayılı İş Kanunu’na göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara 5510 sayılı Kanun’un 50. maddesi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olup, işsizlik sigortası primi ödeyenlere işsizlik sigortası kapsamında olma imkânı getirilmiştir (İŞSK m. 46/2)³⁷. Bu düzenleme ile kısmi süreli çalışma biçimi nedeniyle prim ödeme gün sayısı yetersiz kalan sigortalıların, işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için öngörülen prim ödeme koşullarını daha kolay şekilde yerine getirebilmeleri amaçlanmaktadır³⁸.

Bununla birlikte, 6111 Sayılı Kanun ile eklenen ek madde 6 hükmü ile bazı kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar da işsizlik sigortası kapsamına dahil edilmiştir. Bu kapsamda yer alan kişiler; ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanlar ile 5510 sayılı Kanunu m.4-1/b uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesine dayanarak bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan sanatçılar, düşünürler ve yazarlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Belirtmek gerekir ki, söz konusu kişiler çalıştıkları ay içerisinde fiilen çalışılan gün

³³ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 777; YARDIMCIOĞLU, s. 145.

³⁴ Sendika yönetim kurulu üyeleri ile sendika arasındaki ilişki vekâlet sözleşmesine dayanır, Nitekim bu kişiler ile sendikalar arasında vekâlet ilişkisi olduğundan 5510 Sayılı Kanun anlamında işçi sayılmaları da mümkün değildir. bkz. GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 95, 777.; TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 697.; SÖZER, s. 541.

³⁵ SARAÇ, s. 4.

³⁶ TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 697.

³⁷ Öğretide, bizce de haklı olarak, işsizlik sigortası mevzuatının kısmi süreli çalışmayı yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde ele almasının, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamında kısmi süreli çalışanları kapsam dışında bırakması nedeniyle düzenlemenin isabetli olmadığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır. Ayrıca bkz. GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 778; YARDIMCIOĞLU, s. 159.

³⁸ CANIKLIOĞLU, s. 5.

sayısı on günden az olsa dahi sigortalı sayılmakta ancak bu gruplar bakımından işsizlik sigortasına tabi olma yönünde zorunlu bir düzenleme öngörülmemiştir³⁹. Bu sebeple bu grupta yer alan kişilerin işsizlik sigortası kapsamında olması kendi iradelerine bağlı olarak mümkün hale gelmektedir⁴⁰.

Bu konuda ev hizmetlerinde⁴¹ ücretle⁴² çalışanların işsizlik sigortasından yararlanıp yararlanmayacağı hususu da önem arz eden bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekirse, bu kimseler zaten iş sözleşmesi ile çalıştıkları için, zorunlu olarak, işsizlik sigortası kapsamında olmaları gerektiği akla gelmektedir⁴³. Ne var ki 6552 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce bu kimselerin büyük bir kısmı zorunlu sigortalılığın kapsamı dışında bırakılmıştı. Anılan Kanun ile eklenen madde ile birlikte bu alanda çalışan kimselerin sigortalılığı bakımından köklü değişiklikler getirilmiştir. Bunun haricinde “*Ev hizmetlerinde 5510 sayılı Kanununun Ek 9. maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılmasına İlişkin Tebliğ*” Kurum Tarafından Resmî Gazetede yayınlanarak 01.04.2015 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁴⁴.

Yasa koyucu tarafından getirilen yeni yasal düzenleme uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı konusunda ikili bir ayrıma gidilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır, (SSGSSK ek m.9/1). Dolayısıyla bu kimseler, eğer bir işveren yanında 10 gün veya daha fazla çalışırlarsa tüm sigorta kollarına dahil olurlar ve haliyle işsizlik sigortası kapsamında da sayılırlar⁴⁵. İşveren ayrıca sigortalı ve işveren payı ile birlikte toplam yüzde 3 oranında işsizlik sigortası primi ödemekle yükümlüdür (Tebliğ 3.4.9). Günlük çalışmanın kısmi nitelikte olması halinde sigortalının ay içinde çalıştığı saatlerin toplanıp 7,5 a bölünmesi suretiyle o ay içinde 10 gün veya daha fazla çalışıp çalışmadığı tespit edilecektir⁴⁶. Ne var ki, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde

³⁹ TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 698; GÜZEL, OKUR, CANİKLİOĞLU, s. 748.

⁴⁰ ARICI, s. 438.

⁴¹ Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortalılığı özel önem arz eden bir konudur. Ayrıntılı bilgi için bkz. ARSLAN ERTÜRK, s. 90 vd.

⁴² Ev hizmetlerinde ücret karşılığı olmadan çalışanlar, 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılmazlar (SSGSSK m.6/1, c).

⁴³ GÜZEL, OKUR, CANİKLİOĞLU, s. 102.

⁴⁴ Anılan Tebliğ uyarınca ev hizmetleri şöyle tanımlanmıştır. “Ev hizmeti : Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını ifade eder (Tebliğ 1.3 Tanımlar).

⁴⁵ ARSLAN ERTÜRK, s. 108; GÜZEL, OKUR, CANİKLİOĞLU, s. 105; YARDIMCIOĞLU, s. 205.

⁴⁶ GÜZEL, OKUR, CANİKLİOĞLU, s. 105-106. Ayrıca 10 günden az çalışmanın tespitinde günlük 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 gün olarak kabul edilecektir. 10 günden az çalışılan süreler birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de olabilecektir (Tebliğ 4.1). Bu olasılıkta da genel kural uyarınca, çalışılan sürelerin tespiti sigortalının, o ay içinde çalışılan sürelerin toplanarak 7,5 a bölünmesi suretiyle hesaplanmalıdır. Ayrıca bkz. ARSLAN ERTÜRK, s. 96.

çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanırlar. Bir diğer ifadeyle bu kimseler kısmen sigortalı sayılırlar ve doğal olarak işsizlik sigortası kapsamında değildirlir⁴⁷.

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 46. maddesinin 2. fıkrasında 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıların işsizlik sigortası kapsamında olduğu düzenlenmiştir. İşsizlik sigortası kapsamında yer alan bir diğer grubu ise ikili sosyal güvenlik sözleşmesi koşulu aranmaksızın Türkiye'de iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan yabancılar oluşturmaktadır. Ancak ilgili düzenlemede müteakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyuğunda olanlar hariç tutulmuştur⁴⁸.

B. İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI DIŞINDA KALANLAR

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun "sigortanın kapsamı" başlıklı 46. maddesinin 3. fıkrasında işsizlik sigortası kapsamı dışında kalanlar özel olarak düzenlenmiştir.

5510 Sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının c bendi kapsamında sigortalı sayılan kamu görevlileri çalışmalarının hizmet akdine dayanmaması nedeniyle işsizlik sigortası kapsamına alınmamışlardır⁴⁹. Bu kişiler arasında, kamu idarelerinde kadro veya pozisyon esasına göre sürekli olarak çalışan ancak ilgili mevzuatlarında hizmet akdiyle çalışanlar gibi sigortalı sayılmaları öngörülmeleyenler ile sözleşmeli statüde çalışıp 5510 sayılı Kanunun 4/a bendi kapsamında sigortalı kabul edilmeyenler yer almaktadır. Ayrıca, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu m.86 uyarınca açıktan vekil olarak atananlar da bu gruba dâhildirler.

4447 sayılı Kanun'un kapsam dışında bıraktığı bir diğer grup ise 5510 Sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının a bendi kapsamında olanlardan bir hizmet akdine bağlı olarak çalışmayanlardır (işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanları ve yönetim kurulu üyeleri; bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılmakla birlikte hizmet sözleşmesi bulunmayan film, tiyatro, sahne ve gösteri sanatçıları ile ses ve saz sanatçıları, ayrıca müzik, resim, heykel, dekoratif sanatlar ve benzeri güzel sanat dallarında faaliyet gösterenler ile düşünürler ve yazarlar; Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun uyarınca çalıştırılan kişiler vs.). Bundan dolayı her ne kadar, bu kimseler,

⁴⁷ Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ev hizmetlerinde çalışanlar, ev hizmetleri 4857 Sayılı İş Kanunu (İK m. 4/1 e uyarınca) kapsamına girmediğinden dolayı, 4447 sayılı İşsizlik Kanunu kapsamında sigortalı sayılmazlar (İSK m. 46/2). Ayrıca bkz. GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 152; ARSLAN ERTÜRK, s.100. YARDIMCIOĞLU, s. 206.

⁴⁸ CENTEL, İşsizlik Sigortası, s. 11; GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 779; TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 697; UŞAN, s. 346.

⁴⁹ Kamu görevlilerinin iş güvencelerinin olması sebebiyle işsizlik riskine fazla maruz kalmamaları ve ücret bakımından korunmaya ihtiyaçlarının olmamaları bunda etken olan nedenlerdir bkz. SÖZER s. 541.; SARAÇ, s. 10.

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesi a bendi kapsamında sigortalı sayılmalarına rağmen, eğer ayrıca bir iş sözleşmesi ile çalışmaları yoksa, haliyle işsizlik sigortasının kapsamı dışında kalacaklardır⁵⁰.

5510 sayılı Kanun'un madde 5,6 ve geçici 13. maddeleri kapsamında bulunan kimseler de (kısmen sigortalı sayılanlar, sigortalı sayılmayanlar), 4447 sayılı Kanunu'ndaki ilgili hüküm (İŞSK m. 46/3) gereğince işsizlik sigortasının kapsamı dışında tutulmuştur. Yine tarım ve orman işlerinde çalışanlar ise, gelir ve süreklilik ölçütleri çerçevesinde işsizlik sigortası kapsamı dışındadırlar. Buna göre, kamu idareleri ve 5510 sayılı Kanun'un ek m.5 hükmü kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yıllık tarımsal faaliyet gelirleri belirli bir sınırın altında kalanlar ve 65 yaşını doldurmuş olup talepte bulunanlar, işsizlik sigortası kapsamında sigortalı sayılmamaktadır⁵¹. Keza kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar (İŞSK m. 46/3) da işsizlik sigortası kapsamı dışında tutulmuştur. Bu şekilde çalışanları düzenleyen hükme bakıldığında hizmet akdine dayanmaksızın kendi adına ve hesabına çalışanlar, 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının b bendi çerçevesinde sigortalı kabul edilmektedir. Bu gruba; köy ve mahalle muhtarları, ticari veya serbest meslek kazancı nedeniyle gelir vergisi mükellefi olanlar, gelir vergisinden muaf olmakla birlikte esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı bulunanlar, şirket ortakları, jockeyler ve antrenörleri ile tarımsal faaliyette bulunan kişiler girmektedir (SSGSSK m.4/1, b bendi).

Son olarak belirtmek gerekirse, 4447 Sayılı Kanunun ilgili hükmünde, 5510 Sayılı Kanunun geçici 13. maddesi kapsamında yer alanların da işsizlik sigortası kapsamı dışında olduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi Hakkındaki Kanun'un 21. maddesi kapsamında iş kaybı tazminatı alanlar da işsizlik sigortası kapsamı dışında tutulmuşlardır⁵². Keza 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20.maddesi kapsamında bulunmakla birlikte, memur statüsünde çalışanlar ile 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüdeki personel, ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu ile 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ve 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarında öngörülen hükümler çerçevesinde sözleşmeli personel statüsünde görev yapanlar (18/5/1994 tarihli ve 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesi kapsamında yer alan sözleşmeli personel dâhil) ve 657 sayılı Devlet

⁵⁰ SARAÇ, s. 7.

⁵¹ ALPER, Sosyal Sigortalar, s. 124.

⁵² ARICI, s.236.

Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar, bu Kanun kapsamına dahil edilmemiştir (İşSK m. 46/3).

II. İŞSİZ OLMAK

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işsizlik ödeneğinden yararlanmanın bir diğer şartı ise sigortalının işsiz kalmasıdır. Öğretide işsizlik kavramı, çalışma isteği ve kapasitesine sahip olan kişilerin, mevcut iş ve maaş koşulları çerçevesinde geçimlerini karşılayabilecek bir iş bulamamaları olarak tanımlanmıştır⁵³. İşsizlik sigortası kapsamında işsizliği tespiti bakımından kabul edilen genel ilkeye göre, gelir elde etme amacıyla yürüttüğü işini kaybeden bir kimse sigortalı işsizdir⁵⁴.

İsviçre Hukukunda işsizlik, İşsizlik Sigortası Kanununda özel olarak tanımlanmıştır. Öncelikle, anılan Kanunun ilgili hükmünde tamamen ve kısmen işsiz ayrımı yapılmıştır. Tam süreli işsiz, herhangi bir iş sözleşmesi kapsamında çalışmayıp, tam zamanlı bir iş arayan kimsedir (AVIG Art.10/1). Kısmen işsiz sayılanlar ise, hiçbir iş ilişkisinde bulunmayıp sadece yarı zamanlı (part-time) bir iş ilişkisi arayanlar (AVIG Art.10/2 a) veya yarı zamanlı bir iş ilişkisinde bulunup ayrıca tekrardan yarı zamanlı veya tam zamanlı bir iş arayan kimselerdir (AVIG Art.10/2, b). Son olarak belirtmek gerekirse iş arayan kimse iş bulma kurumuna kayıt yaptırdıktan sonra yasal olarak işsiz sayılacaktır (AVIG Art.10/2, b).

Alman Hukukunda ise, işsiz kimse şöyle tanımlanmıştır; Bir iş (istihdam) ilişkisi içinde olmayan, kendi çabasıyla işsizliği sona erdirmeye çalışan ve İş Bulma Kurumu'nun iş bulma yönündeki çabalarına hazır ve istekli bir kimse işsiz sayılır (SGB III, § 138/1).⁵⁵

A. GELİR ELDE ETME SAIKİNİN OLMAMASI

İşsizliğin tespiti bakımından, sigortalının gelir elde etme saikiyle yürüttüğü bir faaliyetinin bulunmaması gerekir. Gelir elde etme ise bu kapsamda sadece bir amaç olduğundan sigortalının çabası sonucunda bir gelir elde edip etmemesi işsizlik sigortası bakımından önem arz etmemektedir. Nitekim iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan bir sigortalının ücreti işveren tarafından eksik veya geç ödenmesi halinde bu durumda sigortalı, işsiz kabul edilmeyecektir⁵⁶. Aynı şekilde yeni işe başlayan sigortalının ilk ücretini alana kadar geçen sürede bir ücret alamaması da işsiz olduğu sonucunu doğurmayacaktır. Ayrıca burada

⁵³ İşsizlik hakkında geniş bilgi için bkz. BEVERIDGE, section 1 vd.; HARTMANN, s. 15 vd.; ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 138; BİRKAN, s. 4 vd.; BAŞTERZİ, s.7; ÖZKARACA, s. 4 vd.; ANDAÇ, s. 40 vd.; BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s.23.

⁵⁴ BAŞTERZİ, s. 124.

⁵⁵ ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 138, Rn. 1.

⁵⁶ BAŞTERZİ, s. 125.

sözü edilen gelir kavramı nakdi ödemelerle sınırlı olmayıp aynı edimler dahil edilmek üzere her türlü ekonomik menfaati kapsayacak şekilde geniş yorumlanmalıdır⁵⁷.

Alman Hukukunda buna ilişkin özel düzenlemeler mevcuttur. Buna göre, sigortalının gönüllü olarak çalışması (Ehrenamtliche Betätigung), onun iş hayatına uyum sağlamasını ve yeniden iş hayatına dahil edilmesini (Berufliche Eingliederung) etkilemiyor ise, işsiz sayılmasına engel olmayacaktır (SGB III, § 138/2)⁵⁸. Gönüllü olarak çalışmanın tanımı ise 2002 tarihli ilgili Yönetmelikte⁵⁹ şöyle belirtilmiştir; “*Kar amacı gütmeyen, kamu yararına çalışan veya yardım/dini amaç ile faaliyet gösteren bir kuruluştaki, ücretsiz olarak görülen kamu yararına yönelik faaliyet gönüllü çalışmadır.*” (Verordnung, § 1). Anılan Yönetmelikte işçinin yeniden iş entegrasyonuna ilişkin hüküm ise şöyledir; “*İşçinin iş entegrasyonu, gönüllü çalışmaya göre önceliklidir. İşsiz bir kimse haftada en az 15 saatlik gönüllü çalışmayı iş bulma kurumuna derhal bildirmelidir. İşsizlikten kurtulma çabalarında gönüllü faaliyetler engelleyici nitelikte olmamalıdır ve iş bulma kurumunun mesleki entegrasyona ilişkin önerilerine derhal uyum sağlamalıdır.*” (Verordnung, § 2)⁶⁰.

B. FİİLİ BİR ÇALIŞMANIN BULUNMAMASI

Sigortalının işsiz kabul edilebilmesi için hali hazırda fiilen çalışmıyor olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişi daha önce bir çalışma ilişkisi içinde yer almışken bu ilişkinin sona ermesi suretiyle işsiz kalmış olmalıdır. Nitekim hiç çalışmamış bir kimsenin işsizlik sigortasından yararlanması mümkün değildir. Bu durum sosyal sigorta ilkeleriyle de uyumludur. Zira bir sigorta kolundan yardım alabilmek için öncelikle adına prim ödenmesi veya doğrudan prim ödemek suretiyle, o sigorta kolunun finansmanına katılması gereklidir⁶¹.

Sigortalının işsiz olup olmadığının tespiti yapılırken, öncelikle halen geçerli bir iş sözleşmesinin tarafı olup olmadığının incelenmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin açık ve kesin biçimde sona erdiği durumlarda sigortalının işsizlik sigortasından yararlanma hakkının bulunup bulunmadığının belirlenmesi nispeten kolaydır. Buna karşılık, iş hukuku uygulamasında iş sözleşmesinin sona erip ermediğinin tartışmalı olduğu bazı durumlara karşılaşılmaktadır. Bu tür durumlarda yapılacak tespit doğru ve hukuki esaslara uygun olması büyük önem taşımaktadır⁶².

⁵⁷ BAŞTERZİ, s. 125.

⁵⁸ Örneğin göçmen, engelli veya uzun bir süredir çalışmayanların bu açıdan korunmasına ilişkin bkz. ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 138, Rn. 1 vd.

⁵⁹ Verordnung über die ehrenamtliche Betätigung von Arbeitslosen vom 24.05.2002 (BGBl. S. 1783)

⁶⁰ ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 138, Rn. 3.

⁶¹ ÖZKARACA, s. 21.

⁶² ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 138, Rn. 2.

Bu bağlamda ele alınması gereken ilk durum, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işverenin iş görme edimini kabulden kaçınmasıdır. Böyle bir durumda, öncelikle iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Sigortalının, işverenin bu davranışını güven teorisi çerçevesinde açık bir fesih iradesi olarak yorumlaması halinde, iş sözleşmesinin feshedildiğinin kabulü ve sigortalının işsiz olduğunun kabulü gerekecektir⁶³.

İkinci durum ise işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesidir. İşverenin, işçinin iş görme edimini haklı bir nedene dayanmaksızın kabul etmemesi ve bu tutumdan iş sözleşmesini sona erdirme iradesinin anlaşılıyor olması hâlinde, işverenin alacaklı temerrüdüne düştüğü kabul edilir. Bu halde sigortalı, sözleşmede kararlaştırılan ücretini işverenden talep edebilecektir. Anılan süreçte iş sözleşmesi hukuken varlığını sürdürmekte olup, taraflar arasındaki iş ilişkisi devam ettiğinden sigortalının işsiz sayılması söz konusu değildir⁶⁴.

III. ÇALIŞMAYA MÜSAİT VE İSTEKLİ OLMAK

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmenin bir diğer şartı da sigortalı işsiz çalmaya müsait ve istekli olmasıdır. Nitekim 4447 sayılı Kanun'un ilgili hükmünde “*çalışma istek ve yeterliliğinde olmasına rağmen*” ifadesine yer verilerek, bu şart vurgulanmıştır. Keza 4447 sayılı Kanun'un bir diğer hükmünde de “*yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri*” ifadesi yer almaktadır⁶⁵.

Sigortalının çalmaya istekli olması olgusu, talep edildiğinde derhal çalmaya hazır olması şeklinde anlaşılmaktadır. Çalmaya elverişli olması olasılığı, sigortalının çalmaya konusunda az şart ileri sürmesi ve sınırlama getirmesi ile doğru orantılıdır⁶⁶. Bunun yanında, sigortalının çalmaya isteğinin olduğu dolaylı yollardan da anlaşılabilir. Örneğin sigortalının işi haksız olarak kabul etmemesi, iş görüşmelerinde dış görünümüne özen göstermemesi çalmaya istekli olmadığı konusunda güçlü bir emare teşkil edecektir⁶⁷. Bu hususa ilişkin 4447 sayılı Kanun'da özel bir hüküm bulunmaktadır. Buna göre, Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden, sigortalının işsizlik ödeneği kesilecektir (İşSK m. 52/1, a bendi).

Alman ve İsviçre Hukuklarında, bu durumu ilişkin (objektif açıdan kabul edilebilir/makul iş) düzenlemeler bulunmaktadır. Gerçekten Alman Hukukuna göre, işsiz kalan bir kimsenin çalmaya yeteneğine uygun herhangi bir iş, işsiz kimse için kabul edilebilir sayılır. Ancak bu işin kabul edilebilirliğini

⁶³ BAŞTERZİ, s. 126.

⁶⁴ BAŞTERZİ, s. 127.

⁶⁵ YARDIMCIOĞLU, s. 242.

⁶⁶ YARDIMCIOĞLU, s. 243.

⁶⁷ BAŞTERZİ, s. 146.

engelleyen genel veya kişisel nedenler bulunmamalıdır (SGB III, § 140/1). Bunun yanı sıra eğer bulunan iş, kanunlarda belirlenen çalışma koşullarına özellikle iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık içeriyor ise, o zaman, bu iş makul bir iş olarak kabul edilemez. Keza yeni bulunan iş karşılığında kazanılan ücret işsizlik parasından bir hayli düşükse veya işten eve gidiş geliş arasındaki mesafe, o işteki çalışma süresine kıyasla bir hayli uzun ise bulunan iş, yine kabul edilebilir bir iş sayılmayacaktır (SGB III, § 140/2, 3, 4)⁶⁸. İsviçre Hukukunda ise kabul edilebilir işe yönelik hüküm şu şekildedir: Sigortalı işsiz, her şeyden önce, çalışma kaybının telafisine yönelik herhangi bir işi öncelikle kabul etmekle mükelleftir (AVIG Art.16/1). Ancak, ilgili hükmün devamında, detaylı olarak sayılan, bazı işler makul bir iş kapsamında görülmemiştir Buna göre, sigortalının iş becerisine, yaşına genel sağlığına uygun olmayan işler, yeniden iş bulmasını güçleştiren işler vs. makul bir iş olarak görülmeyecektir (AVIG Art.16/2 a vd.).

Çalışmaya müsait olduğunu ispat yükümlülüğü işsiz sigortalıya aittir. Çalışmaya elverişlilik, sigortalının normal işgücü piyasa koşulları çerçevesinde kendisine uygun bir işin önerilmesi halinde bu işi yerine getirebilecek yeterliliğe ve bu işi kabul etmeye hazır durumda olmasını ifade etmektedir⁶⁹. Sigortalının bu durumda istediği şartları haiz somut işin varlığını kanıtlamakla değil normal şartlar altında böyle bir işin bulunması halinde bunu kabul edebilecek durumda olduğunu kanıtlaması yeterli olacaktır⁷⁰. Sigortalının mesleki bilgisi, şu ana kadar yaptığı işler, ailevi ve şahsi ilişkileri, işsiz kaldığı süre, muhtemel işin evine mesafesi gibi unsurlar sigortalının aradığı nitelikte bir işe ulaşabilme olasılığı değerlendirilirken birlikte dikkate alınacaktır⁷¹. Gerçekten ilgili hükümde; “*mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi*” (İŞSK m.52/1, a bendi) ifadesine yer verilerek, “uygun iş” kavramı somut ölçütler çerçevesinde tanımlamıştır.

IV. İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ NEDENLERLE DOLAYI SONA ERMESİ

İşsizlik sigortası kapsamında yer alan sigortalıların, işsizlik sigortası primlerini ödemesine rağmen, tüm sigortalıların bu ödenekten yararlanması mümkün değildir⁷². Zira işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için sigortalının iş sözleşmesinin ilgili hükümde belirtilen sınırlı sebeplere dayanarak feshedilmiş olması zorunludur. Bu bağlamda, iş sözleşmesi sona eren sigortalılardan kendi iradeleri dışında işsiz kalanların işsizlik ödeneğinden yararlanması söz konusudur⁷³. Gerçekten işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için gerekli olan iş sözleşmesinin belirli sebeplerle sona ermesi durumları incelendiğinde, bu hallerden doğan

⁶⁸ ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 140, Rn. 1 vd.

⁶⁹ ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 140, Rn. 2.; BAŞTERZİ, s. 144; TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 714.

⁷⁰ TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 714.

⁷¹ ROLFS, GIESEN, KREIKEBOHM, UDSCHING, Arbeitslosengeld, § 140, Rn.3; TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 714.

⁷² YILMAZ, s. 14.

⁷³ BAŞTERZİ, s.148; GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s.786; ARICI, s. 440; ARSLAN DURMUŞ, s. 1162.

tüm işsizliklerin “irade dışı işsiz kalma hali” olduğu anlaşılmaktadır. Kendi iradeleri ile işsiz kalanlar ise, teknik olarak işsiz görülmemektedirler. İlgili hükümlerde, işsizlik sigortası ve sigortalı işsiz tanımı yapılırken irade dışı işsizliğe vurgu yapılmıştır (İşSK m.47/1, c ve e bendi)⁷⁴.

4447 sayılı Kanunda işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilmek için açıkça iş sözleşmesinin sona ermesi kanunen zorunlu tutulduğu için, işçinin çalışma sürelerinde kısıntıya gidilmesi halinde, işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkün olamayacaktır⁷⁵. İsviçre hukukunda geçici olarak kısa çalışma (Kurzarbeit) yapılması halinde kısa çalışma yapan işçilerin işsiz sayılmayacakları açıkça düzenlenmiştir (AVIG Art.10/2). Ancak işverenin çalışma sürelerinde kısıtlamaya gidilmesi yönündeki talebinin işçi tarafından kabul edilmesi zorunlu olmadığından dolayı, eğer işveren bu yönde direnirse, çalışma koşullarının esaslı şekilde değiştirilmesi hükmüne dayanarak (İK m. 22/1), işçi süresiz fesih bildirimini iş sözleşmesini sona erdirebilecektir. Bu durumda ise, işçi eğer diğer koşullar da mevcutsa, işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir⁷⁶.

A. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİ İLE İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

İşsizlik Sigortası Kanunu’nun ilgili hükmüne göre, iş sözleşmesi 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 17 ve 18. maddelerinde; Deniz İş Kanunu’nun 16. maddesinde ve Basın İş Kanunu’nun 6.maddesinin 4. fıkrasında belirtilen ihbar sürelerine uygun olarak işveren tarafından feshedilen sigortalılar, diğer koşulları da sağlaması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir (İşSK m.51/1, a bendi). 4447 Sayılı Kanun’da açık bir düzenleme yer almamakla birlikte, bildirim süresine ilişkin ücretinin işveren tarafından ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, sigortalı işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir⁷⁷.

B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİZ FESİH BİLDİRİMİ İLE İŞÇİ VEYA İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 51. madde b ve c bentlerinde, işçi veya işveren tarafından süresiz fesih bildirimini ile iş sözleşmesinin sona erdirildiği ve sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazandığı haller düzenlenmiştir. Bu kapsamda yapılan fesihleri “işçi tarafından yapılan fesihler” ve “işveren tarafından yapılan fesihler” olarak iki ayrı alt başlık altında inceleyeceğiz.

⁷⁴ YARDIMCIOĞLU, s. 30; BAL BEKTAŞ, Yararlanma Koşulları, s. 572.

⁷⁵ ÖZKARACA, s. 70.

⁷⁶ ÖZKARACA, s. 70.

⁷⁷ TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 710.

1. İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshedilmesi

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51/1 maddesi b bendi uyarınca, sigortalının belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce ya da bildirim önelini beklemezsizin haklı nedenle feshetmesi halinde, işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkündür.

Bu kapsamda işçi tarafından gerçekleştirilen fesihleri Kanun'da açıkça öngörülen nedenlere dayanması gerekmektedir. Nitekim anılan hükümde iş sözleşmesinin, İş Kanunu'nun 24. maddesindeki I, II, III bentleri; Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesindeki II, III bentleri; Basın İş Kanunu'nun 7. maddesi ve 11. maddesi uyarınca, sigortalı işçi tarafından feshedilmesi halleri işsizlik ödeneğine hak kazandıran fesihler arasında sayılmıştır (İşSK m. 51/1, b bendi).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi tarafından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih halleri I no'lu bentte *“işin yapılması halinde işçinin sağlığını veya yaşayışını tehlikeye sokan sağlık sebepleri”* II no'lu bentte *“işverenle ilgili ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”*, III no'lu bentte *“işyerinde işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenler”* olarak belirtilmiştir. Bu hallerde işçi tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde sigortalı işçi işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır.

Deniz İş Kanunu kapsamında olan sigortalıların ise kanunun 14. maddesinin II ve III. bentleri uyarınca iş sözleşmesini süresiz fesih bildirim yolu ile feshetmesi halinde işsizlik ödeneği hakkı bulunmaktadır. Anılan Kanun'un ilgili hükmüne göre işçi açısından fesih sebepleri, *“ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi”*, *“işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi”*, *“işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi”* (DİK m. 14/1, II. bent) şeklinde belirtilmiştir. Keza *“geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması”*, *“gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi”* (DİK m. 14/1, III. bent) durumunda da işçinin fesih hakkı bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen durumlar birlikte değerlendirildiğinde söz konusu fesih sebeplerinin işçinin kusurundan kaynaklanmadığı, işverenin davranışlarından ya da zorlayıcı sebeplerden ileri geldiği görülmektedir⁷⁸.

Basın İş Kanunu kapsamında yer alan sigortalılar açısından ise işsizlik ödeneğine hak kazandıran fesih halleri anılan Kanun'un 7. ve 11. maddelerinde öngörülmüştür. Bunlardan ilki *“gazeteci en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş akdini her zaman feshedilir”* (BİK m. 7) hükmüne dayanarak iş sözleşmesinin gazeteci (işçi) tarafından feshedilmesidir. Bu hüküm kapsamında, herhangi bir nedene dayanmadan iş sözleşmesini fesheden gazetecinin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi, işsizlik

⁷⁸ SARAÇ, s. 15.

ödeneğinden yararlanmayı irade dışı işsizliğe bağlayan 4447 sayılı Kanunun sistematığına aykırı bir durum ortaya çıkarmıştır⁷⁹. Diğer hükümde ise, ise bir gazete veya derginin yön ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretine ya da genel olarak manevi değerlerine zarar verici durumda açık bir değişikliğin meydana gelmesi durumunda, gazeteciye bildirim süresini beklemeden iş sözleşmesini feshetme ve işsizlik ödeneğine hak kazanma imkânı tanınmıştır (BİK m. 11)⁸⁰.

2. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51/1 maddesi c bendi hükmü, iş sözleşmesinin işveren tarafından süresiz fesih bildirim ile sona erdirildiği ve sigortalı işçinin işsizlik ödeneğine hak kazandığı halleri düzenlemiştir. İlgili hükme göre, işverenin İş Kanunu'nun 25. maddesi I ve III bentleri, Deniz İş Kanunu'nun 14. maddesinin III. bendi ve Basın İş Kanunu'nun 12. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce ya da bildirim önelini beklemezsizin, iş sözleşmesini feshetmesi halinde de işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır (İŞSK m. 51/1, c bendi).

İş Kanunu'nun 25. maddesinin I no'lu bendinde işçinin şahsına bağlı sağlık sebepleri, III no'lu bendinde ise zorlayıcı sebepler düzenlenmiştir. Bu kapsamda işveren tarafından iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25. maddesinin I ve III no'lu bentleri uyarınca feshedilmesi halinde işçi işsizlik ödeneğine hak kazanırken, II. bent uyarınca işveren tarafından feshedilmesi halinde sigortalı işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır. Diğer yandan, İş Kanunu'nun 25. maddesinin IV. bendinde işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığının 17. maddedeki bildirim süresini aşması halinde işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı tanınmıştır. Her ne kadar 4447 sayılı Kanunu'nun 51. maddesinde bu düzenlemeye atıfta bulunulmamış olsa da bu durumda da sigortalının işsizlik ödeneğinden faydalanması gerektiği öğretide, bizce de isabetli olarak, savunulmaktadır⁸¹. Zira bu hal mülga 1475 sayılı İş kanununda yer almadığından, bu hükme 4447 sayılı Kanunda atıfta yapılamamıştır. En isabetli olanı ise bu yönde açık bir düzenlemenin 4447 sayılı Kanuna eklenmesi olacaktır.

Deniz İş Kanunu kapsamında olan sigortalıların ise, ilgili hüküm uyarınca iş sözleşmesinin süresiz fesih bildirim yolu ile feshedilmesi halinde işsizlik ödeneği hakkı korunacaktır. İlgili hükümde fesih sebepleri “*geminin 30 günden fazla süre için seferden kaldırılması*” ile “*herhangi bir sebeple gemide sürekli çalışmayı engelleyici sağlık sorunları*” şeklinde belirtilmiştir (DİK m. 14/1, III. bent). Basın İş Kanunu'nun ilgili hükmünde ise, gazetecinin hastalığının altı aydan fazla uzaması sebebine dayalı olarak

⁷⁹ ARSLAN DURMUŞ, s. 1164.

⁸⁰ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 788.

⁸¹ TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 711; ŞAKAR, s. 301; ARSLAN DURMUŞ, s. 1165. Bu durumda İŞKUR' şahsen başvurunun elektronik ortamda yapılabileceğine ilişkin bkz. YARDIMCIOĞLU, s. 224.

işveren tarafından sözleşmenin feshedilmesi halinde gazetecinin işsizlik ödeneğine hak kazanacağı yer almaktadır (BİK m. 12/1)⁸².

3. İş Sözleşmesinin Hukuka Aykırı Fesih Halleri

İş sözleşmesi, sigortalı veya işveren tarafından her zaman kanunda öngörülen haklı nedenlere dayanılarak sona erdirilmemektedir. Nitekim bazı durumlarda fesih işlemi hukuka aykırı şekilde gerçekleştirilebilmektedir. Taraflarca, iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24 veya 25. maddelerinde düzenlenen haklı fesih nedenlerine dayandığı ileri sürülse dahi, gerçekte böyle bir nedenin bulunmaması, ileri sürülen sebebin ispatlanamaması ya da fesih hakkının kanunda öngörülen süre içinde kullanılmamış olması hallerinde haksız fesih söz konusu olacaktır⁸³.

Sigortalının iş sözleşmesini kendi iradesiyle ve haksız şekilde feshetmesi halinde, işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkün değildir. Buna karşılık, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak feshedilmesi durumunda, sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi mümkündür. Nitekim işverenin, İş Kanunu'nun 25. maddesi II. bendi dışında kalan haklı nedenlere dayanarak gerçekleştirdiği fesihlerde dahi sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazandığı kabul edildiğinden, işveren tarafından yapılan haksız fesihlerde sigortalının bu ödeneye öncelikle hak kazanacağı açıktır⁸⁴.

Uygulamada bazen işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirdiği işten çıkış sebebini gerçeğe aykırı veya hatalı şekilde bildirdiği görülmektedir. Bunun sonucunda gerçek fesih sebebi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilen fesih sebebi arasında uyumsuz oluşmaktadır. Özellikle işveren tarafından iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 25. maddesi II. bendi kapsamında haklı nedenle feshedildiğinin bildirilmesi halinde, bu bildirim sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanması ve mesleki itibarı bakımından önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Bu hallerde sigortalılar tarafından, işten çıkış kodunun gerçeği yansıtmadığı iddiasıyla işverene karşı dava açıldığı görülmektedir. Uygulamada “işten çıkış kodunun düzeltilmesi davası” olarak adlandırılan bu davalar, Sosyal Güvenlik Kurumuna karşı değil, fesih bildirimini yapan işverene yöneltilmekte olup, hukuki niteliği itibarıyla tespit davası olarak kabul edilmektedir⁸⁵.

⁸² GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 788.

⁸³ SÜZEK, İş Hukuku, s. 726.

⁸⁴ BAL BEKTAŞ, Yararlanma Koşulları, s. 566.

⁸⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 29.05.2025 T. 2025/2653 E. 2025/4990 K “Uygulamada çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak SGK'ya bildirildiği iddiasıyla işveren aleyhine açılan davalar, “çıkış kodunun düzeltilmesi davası” olarak adlandırılmakta ise de davanın SGK'ya yöneltilmediği de dikkate alındığında “tespit davası” niteliğindedir. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi tarafından 13.11.2023 tarihinde açılmış bulunan ise iade davası derdest iken, 07.11.2024 tarihinde davalı işverene karşı isten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin bu davanın da açılmış olduğu anlaşılmaktadır.”

Son dönemde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu kararlarda bu tür davalarda hukuki yarar unsuruna ilişkin önemli bir içtihat gelişimi yaşandığı görülmektedir. Daire, işten çıkış kodunun gerçeğe aykırı olduğu iddiasıyla açılan davalarda, fesih işleminin değerlendirilmekte olduğu başka bir dava (işe iade veya işçilik alacakları davası) bulunsadahi, sigortalının çıkış kodunun düzeltilmesini talep etmekte güncel hukuki yararının bulunabileceğini kabul etmektedir⁸⁶.

Yargıtay'a göre, çıkış kodunun düzeltilmesi talebi, fesih işleminin hukuki sonuçları bakımından bağımsız bir hukuki koruma ihtiyacına cevap vermekte olup, mahkemelerin bu tür davalarda hukuki yarar yokluğu gerekçesiyle usulden ret kararı vermeleri isabetli değildir. Bu nedenle mahkemelerin, işin esasına girerek fesih sebebinin gerçeğe uygun olup olmadığını incelemeleri gerekmektedir.

Öte yandan Yargıtay, kesinleşmiş işe iade kararına rağmen işveren tarafından işten çıkış kodunun düzeltilmemesi halinde, sigortalının bu talebini ileri sürmekte hukuki yararının devam ettiğini açıkça kabul etmektedir. Bu durumda, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında yer alan çıkış kodunun, kesinleşmiş yargı kararında tespit edilen fesih niteliği ile uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir⁸⁷.

Yargıtay son zamanlarda vermiş olduğu kararlar ile işten çıkış kodunun düzeltilmesine ilişkin davaları sadece teknik bir sosyal güvenlik bildirim uyuşmazlığı olarak değerlendirmemektedir. Sigortalının hukuki statüsünü ve sosyal güvenlik haklarını doğrudan etkileyen bağımsız bir tespit talebi olarak değerlendirmekte ve bu davaların esasının incelenmesini zorunlu görmektedir.

C. BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ilgili hükmünde belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin dolması ile iş sözleşmesi sona eren sigortalıların işsizlik ödeneğine hak kazanacağı düzenlenmiştir (İŞSK m.51/1, d bendi). Bilindiği üzere, belirli süreli iş sözleşmeleri, tarafların fesih bildiriminde bulunmasına gerek kalmadan kendiliğinden sona ermektedir (İK m. 11). Keza belirli bir sefer için yapılmış iş sözleşmesi seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltması ile sona erecek (DİK m. 7/1, II. bendi) ve işçi, diğer koşullar varsa, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır (İŞSK m.51/1, d bendi).

⁸⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 30.06.2025 T. 2025/3373 E. 2025/555 K. "Somut uyuşmazlıkta; davacı tarafından 07.10.2024 tarihinde işe iade, bir kısım işçilik alacaklarının tahsili ve isten çıkış kodunun düzeltilmesi talepli açılan davada, Mahkemece isten çıkış kodunun düzeltilmesi talebi yönünden tefrik kararı verilmiştir.Dosya kapsamı, dava dilekçesi içeriği ve tefrik kararı dikkate alındığında, davacının isten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunduğu açıktır. Mahkemece işin esasına girilerek dosya kapsamına ve yer alan delillere göre bir karar verilmesi gerekirken hukuki yarar yokluğu gerekçesiyle davanın usulden reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 29.05.2025 T. 2025/2653 E. 2025/4990 K. (Sinerji İçtihat Bilgi Bankası)

⁸⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 22.09.2025 T. 2025/5421 E. 2025/6721 K. "açtıkları işe iade davasında davanın kabulüne karar verildiğini ve kararın istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiğini, kesinleşmiş Mahkeme kararına rağmen işten çıkış kodunun düzeltilmemesinin müvekkilinin mağduriyetine yol açtığını, yaptığı iş başvurularında bu durumun karşısına çıktığını ileri sürerek işten ayrılış bildirgesindeki kodun kod 4 olarak değiştirilmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir. ...davalı işverenin SGK'ya bildirmiş olduğu çıkış kodunun iş sözleşmesinin feshi ile bağdaşmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir."(Sinerji İçtihat Bilgi Bankası)

Önemle belirtilmek gerekirse, belirli süreli iş sözleşmelerinde de sözleşmede belirtilen sürenin sona ermesinden önce tarafların haklı ya da haksız bir şekilde sözleşmeyi feshetmeleri mümkündür. Bu durumda sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanıp kazanmayacağıın tespiti anılan hüküm (İşSK m. 51/1, d bendi) kapsamında değil aynı hükmün ilgili diğer bentleri çerçevesinde yapılacak hukuki değerlendirmeye bağlı olacaktır. Zira anılan bent sadece belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin olarak sürenin doğrudan bitimine yönelik bir düzenleme içermektedir⁸⁸.

D. İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞYERİNİN EL DEĞİŞTİRMESİ, KAPATILMASI VEYA NİTELİĞİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ SEBEBİYLE İŞVERENCE FESHİ

Sigortalı işçinin hizmet sözleşmesini sona erdirebilen bir diğer neden ise işyerinin devri veya el değiştirmesi, faaliyetinin sona erdirilmesi veya kapatılması ile birlikte işin veya işyerinin niteliğinde meydana gelen değişiklikler nedeniyle işverenin iş sözleşmesini feshi halleridir (İşSK m. 51/1, e bendi). İş Kanunu uyarınca, işyerinin ya da işyerinin bir bölümünün devredilmesinde taraflar arasındaki iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermemektedir, bilakis iş sözleşmeleri yeni işveren ile hukuken devam edecektir (İK m. 6/1).

İş Kanunu uyarınca, işyerinin ya da işyerinin bir bölümünün devredilmesi, tek başına devreden veya devralan işveren bakımından fesih sebebi teşkil etmemekte ve işçi açısından da doğrudan haklı fesih nedeni oluşturmamaktadır (İK m.6/5)⁸⁹. Böylece bu durumda işçinin haklı neden ile fesih hakkı olmadığından işsizlik ödeneğinden yararlanması da hukuken mümkün olamayacaktır⁹⁰. Ancak devreden veya devralan işverenin ancak ekonomik veya teknolojik gerekçelere ya da iş organizasyonunda meydana gelen ve feshi zorunlu kılan değişikliklere dayanarak sözleşmeyi sona erdirme hakkı bulunmaktadır. Bununla birlikte, tarafların haklı nedenlere dayalı olarak derhal fesih hakları da saklı tutulmuştur (İK m.6/1). bu olasılıkta ise, işçinin haklı neden ile fesih hakkı olduğundan işsizlik ödeneğinden yararlanması da hukuken mümkün olabilecektir⁹¹.

4447 sayılı Kanunda işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir diğer durum ise, işyerinin kapanması veya kapatılmasıdır. İşyerlerinin değişik nedenlerden dolayı kapanması söz konusu olabilir. Nitekim Anayasa'nın 48. maddesi özel teşebbüs kurma yanında, kapatma özgürlüğünü de içermektedir. İşveren gerçek bir kapatma için resmi makamlara başvuruda bulunmalıdır. İşyerinin işverence kapatılması durumunda, mevcut iş sözleşmelerinin süreli fesih bildiri ile işverence sona erdirildiği kabul

⁸⁸ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 789; YARDIMCIOĞLU, s. 231.

⁸⁹ ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, s. 484 vd.

⁹⁰ YARDIMCIOĞLU, s. 238.

⁹¹ YARDIMCIOĞLU, s. 238.

edilmektedir. Bundan dolayı, diğer koşullarda mevcutsa, işçi işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir⁹². İşverenin yetkili makamlar tarafından kapatılması durumunda da mevcut iş sözleşmelerinin süreli fesih bildirimini ile işverence sona erdirildiği kabul edilmektedir. Bundan dolayı, diğer koşullarda mevcutsa, işçi yine işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir⁹³.

Sigortalının yaptığı işin veya çalıştığı işyerinin değiştirilmesi durumunda ise, İş Kanunu madde 22 fıkra 1 hükmü, uygulama alanı bulmaktadır. Anılan hüküm uyarınca, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesi, bu durumu işçiye yazılı olarak bildirmesine bağlıdır. İşçinin söz konusu değişikliği kabul etmemesi halinde ise, işverenin fesih yoluna başvurabilmesi, fesih gerekçesini yazılı şekilde açıklaması ve kanunda öngörülen bildirim sürelerine uygun hareket etmesi şartına bağlıdır⁹⁴. Bu durum ise, 4447 sayılı Kanunu'nun 51/1 maddesi e bendi kapsamında, işsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için aranan nedenler arasında yer almamaktadır.

4447 sayılı Kanunda, işyerinin niteliğinin değişmesi sonucunda, işverenin iş sözleşmelerini feshi de işsizlik ödeneğine hak kazandıran haller arasındadır. Gerçekten işyerinin niteliğinin değişmesi nedeneyle, daha az işçiye ihtiyaç duyulması veya işçilerin mevcut iş deneyimleri ve bilgilerinin yetersiz kalması mümkündür. Böyle bir nedene dayanarak işveren iş sözleşmesini feshederse, diğer koşullarda mevcutsa, işçi işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir⁹⁵.

E. GEMİNİN KAYBI, TERKİ, HARP GANİMETİ SAYILMASI VEYA TÜRK BAYRAĞINDAN AYRILMASI SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ilgili hükmünde, Deniz İş Kanunu'nun ilgili hükmü uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda ortaya çıkan işsizlik halini işsizlik ödeneğine hak kazandıran nedenler arasında düzenlenmiştir (İşSK m.51/1, e bendi). Bu kapsamda geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi yahut Türk Bayrağı statüsünden ayrılması durumlarında, gemi adamının hizmet sözleşmesi herhangi bir fesih beyanına gerek olmaksızın sona ermektedir (DİK m. 14/1, IV. bent). Bu durumda da işsizlik sigortası bakımından gerekli diğer koşulların da sağlanması kaydıyla, işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkün olacaktır.

⁹² ÖZKARACA, s. 89; YARDIMCIOĞLU, s. 239.

⁹³ YARDIMCIOĞLU, s. 239.

⁹⁴ SENYEN KAPLAN, s. 343; YÜCEL, s. 50.

⁹⁵ YARDIMCIOĞLU, s. 240.

F. ÖZELLEŞTİRME KANUNU'NUN 21. MADDESİ UYARINCA İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun'un 21. maddesi uyarınca, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda hizmet akdine dayalı olarak çalışanların; *kuruluşun özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması ya da kapatılması veya tasfiye edilmesi sebepleriyle ve ilgili iş mevzuatı ile toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde iş sözleşmelerinin sona ermesi* halinde mevcut tazminatlarına ek olarak iş kaybı tazminatına hak kazandıkları kabul edilmektedir. Bu kapsamda iş sözleşmesi sona eren sigortalılar İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51/1 maddesi f bendi uyarınca işsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneğinden yararlanabilmektedir. Ayrıca bu kapsamdaki sigortalıların İşsizlik Sigortası Kanun'un geçici 1. maddesi uyarınca, iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğine birlikte hak kazanılması halinde, işçiye öncelikle iş kaybı tazminatının ödenmesi esası benimsenmiştir⁹⁶.

G. İŞ KANUNU KAPSAMI DIŞINDA KALAN SİGORTALILARIN İŞ SÖZLEŞMELERİNİN FESHİ

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ilk halinde iş kanunları kapsamı dışında kalan sigortalıların hangi hallerde işsizlik sigortası yardımlarından yararlanacağı yer almıyordu. Sonradan 2000 yılında getirilen düzenleme ile, iş kanunlarının (4857 Sayılı İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu) kapsamına girmeyen sigortalıların, iş sözleşmelerinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu uyarınca akdedilmiş toplu iş sözleşmesi hükümlerine dayanılarak sona erdirilmesi ya da toplu iş sözleşmesinin bulunmadığı hallerde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri (TBK m. 430, 431, 432, 435) çerçevesinde sona ermesi durumunda, söz konusu sona ermenin 4447 sayılı Kanun'un 51. maddenin a, b, c, d ve e bentlerinde öngörülen sona erme hallerine paralellik göstermesi şartıyla, sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır (İşSK m.51/1, g bendi).

V. İŞ SÖZLEŞMESİNİN ASKIYA ALINMAMIŞ OLMASI

İşsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını düzenleyen 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde "hizmet/iş akitlerinin belirli sebeplerle sona ermesi" koşulu yer aldığından iş sözleşmesi sona ermeden işsizlik ödeneğine hak kazanılması hukuken mümkün değildir⁹⁷.

İş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda iş sözleşmesinin sona erip ermediği, sigortalının işsiz kabul edilip edilmeyeceği konusu önem arz etmektedir. Nitekim iş sözleşmesinin askıya alınması, taraflar

⁹⁶ Bu konuya ilişkin ayrıntılı değerlendirmeler için bkz. YARDIMCIOĞLU, s. 309 vd.

⁹⁷ ÖZKARACA, s. 66 vd.; SARAÇ, s. 19.

arasındaki iş akdinin sona ermeden işçinin iş görme yükümlülüğünün işverenin de ücret ödeme yükümlülüğünün ortadan kalktığı ancak diğer yükümlülüklerinin devam etmesidir⁹⁸. Bu durumda iş sözleşmesinin hukuken sona erdiğini ileri sürmek mümkün olmadığından işsizlik ödeneği ödenemeyecektir⁹⁹.

4447 sayılı Kanun'un 51. maddesinin son fıkrasında işsizlik ödeneğini kazanmaya engel olacak askıya alınma halleri düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre grev, lokavt veya yasadan doğan ödevler sebebiyle iş sözleşmesinin askıya alınması halinde sigortalı işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır. Kanunda grev ve lokavt hallerinin işsizlik ödeneğine hak kazanılamayacağına ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmesi dahi bu durumlarda ödeneğe hak kazanılamayacağı sonucuna varmak mümkündür¹⁰⁰. Nitekim bu gruptaki sigortalılar yasa gereği çalışmaya elverişsizlerdir¹⁰¹. Zira grev veya lokavt nedeniyle iş sözleşmesi askıya alınan sigortalıların başka bir işte çalışmaları mümkün değildir. Aksi halde işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkı vardır¹⁰². Bu sebeple söz konusu sigortalılar, askı sürecinde çalışmaya elverişli olmadıklarından teknik anlamda işsiz sayılmamakta ve işsizlik ödeneğinden yararlanamamaktadır¹⁰³.

İş sözleşmesinin askıya alınma halleri, 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde sayılanlarla sınırlı değildir. Bu nedenle, anılan maddede düzenlenmeyen diğer askı hallerinin de işsizlik ödeneği bakımından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda askıya alınma kavramı esas alınarak, söz konusu diğer hallerde işsizlik ödeneğine hak kazanılıp kazanılamayacağı hususu açıklığa kavuşturulacaktır¹⁰⁴.

Hastalık, iş kazası, analık, kamusal görevler gibi sigortalının şahsında ortaya çıkan maddi imkânsızlıklar sebebiyle askıya alındığı durumlarda sigortalılar çalışmaya elverişli halde değildir. Bu sebeple bu kişiler hem işsiz olma şartını hem de çalışmaya elverişlilik şartını sağlayamadıklarından işsizlik ödeneğinden yararlanamayacaklardır¹⁰⁵.

Bu başlık altında incelenmesi gereken bir diğer konuda sigortalının çalışmaya elverişli olmasına rağmen iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerdir. Zorlayıcı neden ve olağan dışı halden kaynaklanan askı halleri bu duruma örnektir. Bu hallerde ifa imkansızlığı sigortalının şahsında ortaya çıkmadığı gibi ortaya

⁹⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, Askıya Alınma, s.3 vd.; SÜZEK, BAŞTERZİ, s. 519; YAMAN, s. 762.

⁹⁹ SÜZEK, Askıya Alınma, s. 110; BAŞTERZİ, s. 131; ÖZKARACA, s. 66 vd.; BAL BEKTAŞ, Yararlanma Koşulları, s. 569.

¹⁰⁰ Bu konuya ilişkin ayrıntılı bilgi ve değerlendirmeler için bkz. ÖZKARACA, s. 68 vd.; BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s. 162.

¹⁰¹ BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s. 131.

¹⁰² 6356 Sayılı STİSK m. 68/3 "Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir."

¹⁰³ BAŞTERZİ, s. 132; BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s. 162.

¹⁰⁴ BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s.162.

¹⁰⁵ BAŞTERZİ, s. 131; BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s.162.

çıkmasında işverene yüklenecek bir durum bulunmamaktadır¹⁰⁶. İş Kanunu'nun 40. maddesi uyarınca zorlayıcı nedenle askı hali durumunda işveren sigortalıya bir haftaya kadar yarım ücret ödemesi yapacağı düzenlenmiştir.

Öğretide zorlayıcı nedenlerden kaynaklı iş sözleşmesinin askıya alınması halinde işsizlik ödeneğinden yararlandırılmasına ilişkin yasal düzenleme yapılması gerektiği belirtilerek bu hallerde sigortalının teknik olarak işsiz kabul edileceği ileri sürülmüştür¹⁰⁷. Nitekim bu görüşün haklı olduğunun gerekçesi olarak İş Kanunu'nun ilgili hükümleri (İK m. 24/1, III. bendi ve m.25/1 III. bendi) gösterilmektedir. Şöyle ki ilgili hükümler uyarınca zorunlu sebeplerden kaynaklı bir haftalık kanuni askı süresi sonunda taraflar iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek yerine devam ettirebilirler. İş sözleşmesinin devam edilmesi halinde askı halinin yasal değil, sözleşmesel nitelik kazandığı kabul edilmiştir. Bu durumda iş sözleşmesi hukuken varlığını sürdürmekle birlikte, sigortalının fiilen çalışma imkânından yoksun kalması nedeniyle işsizlik sigortası bakımından teknik anlamda işsiz sayılması hem iş sözleşmesinin askıya alınmasının iş güvencesi sağlama amacına hem de işsizlik sigortasının koruyucu işlevine daha uygun düşecektir.¹⁰⁸ Aksi bir yaklaşım, sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için askıdaki iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetmeye zorlanması sonucunu doğuracak olup, bu durum iş hukukunda feshin son çare olması ilkesine de aykırılık teşkil edecektir¹⁰⁹. Bu sebeple, zorlayıcı nedenlerle başlayan yasal askı süresinin sona ermesini takiben sözleşmesel askı halinin devam ettiği durumlarda, sigortalıya işsizlik ödeneği ödenmesine imkân tanıyacak açık bir yasal düzenlemenin getirilmesi bizce de isabetli olacaktır.

VI. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNE HAK KAZANMAYA İLİŞKİN TARTIŞMALI BAZI ÖZEL DURUMLAR

Kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik sebebiyle feshetmesi ile iş sözleşmesinin askerlik sebebiyle feshedilmesi hallerinde işsizlik ödeneğine hak kazanılıp kazanılmayacağı hususunda 4447 sayılı Kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik sebebiyle sona erdirmesi halinde, işsizlik durumunun sigortalının kendi iradesinden kaynaklandığı kabulüne dayandırıldığından, bu durumda işsizlik ödeneğine hak kazanamayacağı öğretide haklı olarak ifade edilmiştir¹¹⁰. Aynı durum mülga 1475 Sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan 14. maddesi fıkra 5¹¹¹ uyarınca 15 yıllık sigortalılık

¹⁰⁶ EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BAŞKAN, s. 297 vd.

¹⁰⁷ BAŞTERZİ, s.132 vd.; BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s. 162 vd.

¹⁰⁸ BAŞTERZİ, s. 132.

¹⁰⁹ BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s. 163.

¹¹⁰ TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 711; YARDIMCIOĞLU, s. 232.

¹¹¹ 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 120 "25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır."

süresini ve 3600 gün prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kıdem tazminatı alma amacıyla işten kendi isteğiyle ayrılanlar içinde geçerli olup bu kişiler de işsizlik ödeneğinden faydalanamayacaktır¹¹².

İş sözleşmesinin, erkek işçi tarafından askerlik sebebiyle feshedilmesi halinde kanundan kaynaklanan sebeplerle zorunlu işten ayrılma söz konusudur¹¹³. Zorunlu askerlik sebebiyle işten ayrılan sigortalıların işsizlik ödeneğine hak kazanmasına ilişkin düzenlemeye İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Tebliğ'in 4. maddesinde yer verilmiştir. İlgili düzenlemeye göre işten ayrılan sigortalının askerden döndükten sonra 30 gün içinde İŞKUR'a başvurması halinde, askerlik sonrası işsiz kaldığı dönemler için işsizlik ödeneğine hak kazanacağı düzenlenmiştir. Nitekim 2020/1 sayılı Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesinde de herhangi bir askeri veya kanuni görev nedeniyle işinden ayrılan sigortalı işsizler, işsizlik ödeneğinden yararlanmak için bu ödevin sona ermesinden itibaren 30 gün içinde Kuruma başvurmak zorunda tutulmuşlardır.

Öğretide bir görüşe göre bu düzenlemeler, erkek işçinin bedelli askerliği bakımından uygulanabilir nitelikte değildir. Nitekim sigortalı bu süreçte ücretsiz izinli sayıldığından işsizlik ödeneği alamayacaktır¹¹⁴. Öğretide bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise, eğer erkek işçi iş sözleşmesini feshederek bedelli askerlik hizmetini tamamlamış ise, bedelli askerlik sonrası işsiz kaldığı döneme yönelik olarak, işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir. Ancak sadece banka hesabına askerlik bedelinin yatırılması suretiyle bedelli askerlik hizmetini yerine getiren erkek işçi, iş sözleşmesini feshetmeden yasal askerlik hizmetini yerine getirmiş sayılacağından işsizlik ödeneğinden yararlanamayacaktır¹¹⁵.

VII. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALMA HAKKINI DÜŞÜREN BİR NEDENİN OLMAMASI

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ilgili hükmünde, işsizlik ödeneği alma hakkını ortadan kaldıran haller özel olarak düzenlenmiştir (İŞSK m. 52). Kanun'da tahdidi olarak sayılan bu hallerden birinin gerçekleşmesi halinde işsizlik ödeneği alma hakkı sona erecektir. Anılan hükümde, işsizlik ödeneği alma hakkını ortadan kaldıran haller sınırlı sayıda düzenlenmiş olup, bu hükmün genişletici yoruma tabi tutulması hukuken mümkün değildir.

Bu hallerden en önemlisi, sigortalının, işsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalışması halidir. Bu kapsamda anılan hüküm uyarınca hak düşürücü bir sonucun doğabilmesi için sigortalının hileli davranışlarda bulunması ve bu durumun Kurum tarafından tespit edilmesi de gerekmektedir. Bu noktada,

¹¹² TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 711.

¹¹³ YARDIMCIOĞLU, s. 232.

¹¹⁴ TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 711.

¹¹⁵ YARDIMCIOĞLU, s. 235.

4447 sayılı Kanun'un 50. maddesi¹¹⁶ de 52. madde ile birlikte değerlendirilmelidir. Zira 4447 sayılı Kanun'un 50. maddesinde "tespit edilme" ibaresine yer verilmemiş; sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan yeniden işe girmesi ve sonrasında Kanun'da öngörülen şartları yeniden sağlamaksızın işsiz kalması halinde, daha önce hak etmiş olduğu kalan süre boyunca işsizlik ödeneğinden yararlanmaya devam edeceği düzenlenmiştir¹¹⁷. Bu durum, yasa koyucunun sigortalının her türlü yeniden işe girme halini hak düşürücü olarak kabul etmediğini açıkça ortaya koymaktadır. Buna karşılık 52. madde bakımından hileli davranış unsurunun varlığı hak düşürücü sonucun doğması bakımından belirleyici nitelik taşımaktadır.

Sigortalının mesleğine ve son çalıştığı işe uygun bir iş teklifini makul gerekçe göstermeden reddetmesi (İşSK m.52/1, a bendi) durumu da bir diğer sona erme nedeni arasındadır. Zira bu durum işsizliğin iradi olduğunu gösteren bir başka hal olarak karşımıza çıktığından işsizlik ödeneğinin kesilmesine yol açmaktadır¹¹⁸.

Bunlar dışında, Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen, haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilmektedir. (İşSK m. 52/1, c ve d bentleri) Ancak bu hallerde, ödeneğin kesilmesini gerektiren durumda ortadan kalkması ile işsizlik ödeneğinin ödenmesine yeniden başlanacağı düzenlenmesine de yer verilmiştir. Bununla birlikte ödeneğin ödenme süresi, başlangıçta belirlenmiş olan hak sahipliği süresinin sonunu geçemeyecektir (İşSK m. 52/2).

VIII. HERHANGİ BİR SOSYAL GÜVENLİK KURULUŞUNDAN YAŞLILIK AYLIĞI ALMAMAK

İşsizlik ödeneği alan sigortalının aynı zamanda yaşlılık aylığı da alması da bir diğer hak düşürücü neden arasındadır. 4447 sayılı Kanun'un 52. maddesinde "*herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı*" ibaresine yer verildiğinden herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı dışında gelir ve aylık alınması, işsizlik ödeneğine hak kazanmaya engel olmayacaktır¹¹⁹. Bu kapsamda, yaşlılık aylığı haricinde, sigortalı çalışmaya bağlı olarak bağlanacak malullük aylığı veya sürekli iş

¹¹⁶ 4447 sayılı Kanun madde 50 fıkra 4 uyarınca: "Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hakkettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir."

¹¹⁷ BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s. 247.

¹¹⁸ BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s. 242.

¹¹⁹ GÜZEL, OKUR, CANIKLIOĞLU, s. 792.

göremezlik geliri ile sigortalının hak sahipliği kapsamında bağlanacak ölüm geliri, dul ya da yetim aylığı veya yapılacak toptan ödeme, sigortalının işsizlik sigortasından yararlanma hakkını ortadan kaldırmayacaktır¹²⁰

IX. BELİRLİ BİR SÜRE SİGORTALI OLARAK ÇALIŞMA VE PRİM ÖDEME KOŞULU

İşsizlik ödeneğine hak kazanma açısından diğer önemli bir koşul, hizmet sözleşmesinin yukarıda belirtilen nedenlerle sona ermiş ve dolayısıyla işsiz kalmış sigortalının belli bir süre işsizlik sigortası primi ödemiş olmasıdır. 4447 sayılı Kanunu'nun ilgili hükmüne göre; *“Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde; a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilir. (İşSK m. 50/2)”*

Böylece, sigortalı olarak çalışan kişinin, işsizlik ödeneğinden yararlanması için iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışmış ve işsizlik sigortası primlerinin ödenmiş olması gerekmektedir. Kanun koyucu bununla birlikte sigortalının iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün boyunca hizmet akdine bağlı olmak¹²¹ ve primlerini ödeme şartını aramaktadır. Bu çerçevede, belirli bir süre sigortalı olarak çalışmış olma koşulunun aranması, işgücü piyasasına yeni giren kişilerin işsizlik ödeneğinin kapsamı dışında bırakılmasına yol açmaktadır¹²². Ayrıca ilgili hükümde sadece hizmet akdine bağlı olma şartı arandığı için iş ilişkisinin aynı işverenle olup olmadığının bir önemi de bulunmamaktadır¹²³. Primlerin işveren tarafından ödenmemiş olması, sigortalıların işsizlik sigortasından yararlanmasına engel teşkil etmemektedir. Nitekim işsizlik sigortalılık

¹²⁰ SARAÇ, s.21.

¹²¹ 17.01.2019 tarihli ve 7161 sayılı Kanun ile ilgili hükümde yer alan “hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak” ibaresi, “hizmet akdine tabi” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişiklikle, işsizlik sigortasının sosyal sigorta ilkeleriyle daha uyumlu hale getirilmesi ve işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının kolaylaştırılması amaçlanmıştır. Keza “prim ödeyerek sürekli çalışma” ibaresinin ilgili hükümden çıkarılmış olması sınırlayıcı şarta takılan birçok işsiz için olumlu bir yenilik olmuştur. Zira anılan değişiklik iş sözleşmesinin devamında meydana gelen bir günlük kesintinin dahi ödenekten yararlanma hakkını engellemesi halini ortadan kaldırmıştır. Gerçekten anılan değişiklikten önce, hastalık, izin, gözaltı, vs. gibi nedenlerden dolayı 30 günden az çalışma durumlarda iş sözleşmesi kesintiye uğramış sayılacak ve sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanamaması söz konusu olacak idi, bkz. Bal Bektaş, “Yararlanma Koşulları”, s.578. Yasal değişiklikten önceki dönemde bu olumsuzluğu önlemek için İşsizlik Sigortası Kanununun uygulanmasına ilişkin Tebliğ şöyle bir hüküm getirmişti, “hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde prim yatırılmayan süreler için Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmaz.” 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun uygulanmasına ilişkin 3 No lu Tebliğ (RG., 30.01.2002, 24656).

¹²² BAL BEKTAŞ, Yararlanma Koşulları, s.577.

¹²³ YILMAZ, s.11.

ilişkisi yasal olarak zorunluluk ilkesine dayandığından (İşSK m. 48/1), prim ödeme yükümlülüğünün işveren tarafından yerine getirilmemesi sigortalılık ilişkisi üzerinde hiçbir etkisi bulunmamaktadır¹²⁴.

İşsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır (İSK m. 49/1). İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar (İşSK m. 49/2). Korunmalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır. (İşSK m. 49/1). Öte taraftan, isteğe bağlı sigortalılık kapsamında işsizlik sigortası primi ödemek isteyenlerin toplam %3 oranında primi kendilerinin ödemesi gerekmektedir. Primlerin ait olduğu ayın sonuna kadar ödenmemesi halinde ilgili aya ilişkin işsizlik sigortası primi ödeme hakkı ortadan kalkmaktadır. Bu durum işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için aranan prim ödeme koşulunun tamamlanmasının gecikmesine yol açmaktadır¹²⁵.

X. SİGORTALININ KURUMA BAŞVURMASI

Sigortalı işsiz işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için Türkiye İş Kurumu'na başvuru yapması gerekmektedir. 4447 sayılı Kanun uyarınca, sigortalı işsiz, işverence kendisine verilen işsizlik bildirgesi ile birlikte iş sözleşmesinin feshedildiği tarihi izleyen otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortam ile başvuru yapabilecektir (İşSK m. 48/5). Keza işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları arasında sigortalı işsiz süresi içerisinde Kuruma şahsen başvuru yapması gerektiği açıkça belirtilmiştir (İşSK m. 51/1).

Sigortalı işsiz kanunda belirtilen süre içerisinde başvurusunu E devlet şifresi ile www.4447ur.gov.tr adresinden veya İŞKUR'a elektronik ortam üzerinden üye olarak buradan alacağı şifre ile internet üzerinden başvuru yapabilecektir.

4447 sayılı Kanun'un 48. maddesinde mücbir sebepler haricinde iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde İŞKUR'a başvuru yapılması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Yine aynı maddenin devamında ise mücbir sebepler haricinde, başvuruda gecikilen sürenin işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan süreden mahsup edileceği düzenlemesine yer verilmiştir. İlgili hükümden de anlaşılacağı üzere Kanun'da düzenlenen otuz günlük süre hak düşürücü bir süre değildir. Örneğin iş sözleşmesi 20 Kasım 2025 tarihinde sona erdirilen sigortalı işsiz İŞKUR'a yapacağı başvurusunu en geç 19 Aralık 2025 akşamına kadar yapması gerekmektedir¹²⁶. Sigortalı işsiz İŞKUR'a 26 Aralık 2025 tarihinde başvuru yaptığı varsayımı ele alındığında bu durumda başvuru süresinin dolduğu tarihten

¹²⁴ BAL BEKTAŞ, Yararlanma Koşulları, s.578.

¹²⁵ TUNCAY, EKMEKÇİ, s. 709.

¹²⁶ BAL BEKTAŞ, İşsizlik Sigortası, s.191.

sonradaki altı günlük süre, işsizlik ödeneğini hak ettiği süreden mahsup edilecektir. Yargıtay kararlarında da kanunda belirtilen otuz günlük sürenin hak düşürücü süre niteliğinde olmadığı belirtilmiştir¹²⁷.

Bununla birlikte iş sözleşmesinin sona erme tarihinin yargı kararıyla tespit edildiği durumlarda, işsizlik ödeneğine başvuru süresinin başlangıcı bakımından farklı bir değerlendirme yapılmaktadır. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında, işçinin iş akdini haklı nedenle feshettiğinin mahkeme kararıyla tespit edilmesi hâlinde, işsizlik ödeneğine başvuru süresinin fesih tarihinden değil, mahkeme kararının kesinleşerek ilgilisine tebliğ edildiği tarihten itibaren başlayacağı kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, kesinleşmiş yargı kararının tebliğinden itibaren otuz gün içinde başvuruda bulunulması gerektiği, aksi halde başvurunun hak düşürücü süre nedeniyle reddedileceği açıkça ifade edilmiştir¹²⁸.

Bu konu başlığı altında incelenmesi gereken bir diğer durum ise Kanun'da belirtilen otuz günlük sürenin hangi tarihten itibaren hesaplanmaya başlayacağıdır. Bu kapsamda süreli fesih yoluyla iş sözleşmesinin sona erdiği durumlarda başlangıç süresinin hesaplanması bakımından fesih tarihinin mi bildirim önelinin sona erdiği tarihin mi esas alınması gerektiği sorunu önem arz etmektedir. İş Kanunu'nun 17. maddesi ile Basın İş Kanunu'nun 5/2. maddesi hükmünce işveren tarafından bildirim öneline tekabül eden ücretin işçiye ödenerek iş sözleşmesinin derhal sona erdirildiği durumlarda, İŞKUR'a yapılacak

¹²⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 10.04.2006 T. 2006/2225 E. 2006/4803 K. "4447 sayılı Kanunun ilgili hükmü uyarınca; maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte iş sözleşmesinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan başvurması şarttır. Mücbir nedenler force majeure haricinde, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür....Getirilen açık düzenleme ile; otuz günlük sürenin hak düşürücü süre olarak düzenlenmediği, aksine geç başvuruya imkan tanındığı ve müeyyidesinin de maddede gösterildiği tartışmasız olduğundan, davacının otuz günlük hak düşürücü süre içinde Kuruma başvurmadığından bahisle davanın reddi isabetsizdir. Mahkemece; davacının 12.12.2002 tarihli başvurusu değerlendirilmek ve gecikilen süre ödeneğe hak kazanılan süreden düşülmek suretiyle davacının hak ettiği işsizlik ödeneği miktarı belirlenmeli ve davalı Kurum yönünden faiz başlangıç tarihinin 4447 sayılı kanun 50/3 madde uyarınca, işsizlik ödeneği için başvuru tarihi takip eden ayın sonu olduğu gözetilerek karar verilmelidir. Benzer yönde kararlar için bkz. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 06.02.2007 T.,2006/19647 E. 2007/1659 K.; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 06.02.2007 T.,2006/19646 E. 2007/1658 K.(Sinerji İçtihat Bilgi Bankası)

¹²⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 26.02.2019 T. 2017/23488 E. 2019/4836 K. "Dava dosyasının eki niteliğinde olan ... Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 2011/592 Esas sayılı dosyası incelendiğinde davacı ... ile Sebzecilik Kurumu Gıda Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi arasında ... tarafından iş akdinin haklı nedenle feshedildiği iddiasıyla açılmış bir kısım işçilik alacaklarına yönelik dava bulunduğu, yapılan yargılama sonucunda ... Asliye Hukuk Mahkemesi'nin 03.04.2014 tarihli kararı ile davanın kabulüne, davacı ...'nın iş akdini haklı nedenle feshettiğine ve bir kısım işçilik alacaklarının davalıdan alınarak davacıya verilmesine karar verildiği, işbu kararın Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 17.12.2014 tarih, 2014/11837 Esas, 2014/22862 Karar sayılı ilamı ile onanarak 17.12.2014 tarihinde kesinleştiğine dair ... Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından 17.02.2015 tarihli kesinleşme şerhi hazırlandığı, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin onama ilamının ise davacı ... vekiline 30.01.2015 tarihinde tebliğ edildiği anlaşılmıştır. Davalı kuruma başvurunun hak düşürücü süre içerisinde olup olmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı ...'nin iş akdini feshettiği tarih olan 24.05.2011 tarihinden sonra davalı Kuruma yönelik işsizlik ödeneğinden yararlanma amacıyla bir başvuruda bulunmadığı, davalı kuruma yapılan başvuru tarihinin 24.03.2015 olduğu dosya kapsamında tespit edilmekle bu durum, Türkiye İş Kurumu İşlemler El Kitabı'nın 4.I.2.2 Mahkeme Kararları (Tazminat ve Alacak Davaları) bölümünde düzenlenmiş kurallar ile birlikte değerlendirildiğinde, davacı ...'nin iş akdini haklı nedenle feshettiğinin Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 17.12.2014 tarih, 2014/11837 Esas, 2014/22862 Karar sayılı ilamı ile kesinleşmesi, davacı ... vekilinin bu Yargıtay ilamını 30.01.2015 tarihinde tebliğ alması ve davacının hak düşürücü süre olan 30 gün içinde değil 24.03.2015 tarihinde davalı Kuruma işsizlik ödeneğinden yararlanma amacıyla başvurması karşısında mahkemece işsizlik ödeneğinin tespiti talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Sinerji İçtihat Bilgi Bankası)

başvuru tarihi olarak bildirim süresinin sona erdiği tarihi takip eden gün esas alınacaktır¹²⁹. Aynı şekilde bildirim süresi beklenerek iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda da bildirim önelinin sona erdiği tarihi takip eden günden itibaren süre işlemeye başlayacaktır.

SONUÇ

İşsizlik sigortası, sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmesi halinde ortaya çıkan gelir kaybını belirli bir süre ve ölçüde telafi etmeyi amaçlayan, zorunlu ve primli bir sosyal güvenlik uygulamasıdır. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu çerçevesinde düzenlenen işsizlik ödeneği ise parasal edim niteliğinde olup ancak kanunda öngörülen şartların tamamının birlikte gerçekleşmesi hâlinde sigortalıya sağlanmaktadır.

Çalışmada görüldüğü üzere işsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı olmak, sigortalının işsiz kalması, çalışmaya elverişli ve istekli olunması, hizmet akdinin kanunda sınırlı olarak sayılan nedenlerle sona ermesi, prim ödeme ve sigortalılık süresi şartlarının sağlanması, hak düşürücü bir nedenin bulunmaması ve süresi içinde Türkiye İş Kurumuna başvurulması gibi şartlar yer almaktadır.

İşsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi bakımından, kanunun hizmet akdinin sona erme nedenlerine ilişkin düzenlemelerinin, işsizliğin sigortalının iradesi dışında gerçekleşmesi esasına dayandığı anlaşılmaktadır. İşçinin kendi isteğiyle ve haklı bir nedene dayanmaksızın işten ayrılması halinde ödenek hakkı doğmamaktadır. Buna karşılık işveren tarafından yapılan fesihlerde, özellikle İş Kanunu'nun 25/II maddesi kapsamı dışında kalan hallerde, sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkün olmaktadır. Uygulamada işten çıkış kodlarının, işsizlik ödeneğine hak kazanma bakımından belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir. Yargıtay'ın güncel içtihatlarında çıkış kodunun gerçeği yansıtmadığı iddiasıyla açılan davalarda sigortalının hukuki yararının varlığını kabul etmekte ve fesih sebebinin mahkemelerce maddi ve hukuki yönleriyle incelenmesi gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

İş sözleşmesinin askıya alınması hallerinde ise, kural olarak taraflar arasındaki sözleşme sona ermediğinden işsizlik ödeneğine hak kazanılamamaktadır. Ancak özellikle zorlayıcı nedenlerle başlayan ve uzun süre devam eden askı hallerinde sigortalının fiilen gelir kaybına uğramasına rağmen korunamaması işsizlik sigortasının sosyal koruma amacını zayıflatabilmektedir. Bu sebeple kanaatimizce, doktrinde de belirtildiği üzere iş sözleşmesinin askıya alındığı hallerin işsizlik sigortası bakımından daha açık ve bütüncül bir düzenleme ile yeniden ele alınması gerekmektedir.

¹²⁹ BAL BEKTAŞ, Yararlanma Koşulları, s. 579.

Sonuç olarak işsizlik ödeneği belirli ve sıkı şartlara bağlanmış bir sosyal güvenlik hakkı olarak düzenlenmiştir. Bu durum sistemin kötüye kullanımını önlemekle birlikte, değişen istihdam biçimleri ve uygulamada ortaya çıkan bazı sorunlar karşısında zaman zaman yetersiz kalabilmektedir. Bu sebeple işsizlik sigortasının, sigortalının işsizlik nedeniyle uğradığı fiili gelir kaybını daha etkili biçimde telafi edecek şekilde geliştirilmesi, sosyal hukuk devleti ilkesinin gerektirdiği bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- ALPER, Y. (2000). 4447 Sayılı Kanun ve Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansman Yapısına Etkileri. (Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan içinde). Ankara, 129-158 (*4447 Sayılı Kanun*).
- ALPER, Y. (2022). Sosyal Sigortalar Hukuku (3. b). Bursa (*Sosyal Sigortalar*).
- ANDAÇ, F. (2010). İşsizlik Sigortası (2. b). Ankara.
- ARICI, K. (2022). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara.
- ARSLAN DURMUŞ, S. (2022). Arabulucuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma. Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. (12). 1159-1183.
- ARSLAN ERTÜRK, A. (2015). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'un Ek 9. Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. (46). 89-125.
- BAL BEKTAŞ, Ö. (2020). İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları. Adalet Dergisi. (65). 559-583 (*Yararlanma Koşulları*).
- BAL BEKTAŞ, Ö. (2016). İşsizlik Sigortası. Ankara (*İşsizlik Sigortası*).
- BALCI, M. (2021). Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara.
- BAŞTERZİ, S. (1996). İşsizlik Sigortası. Ankara.
- BEVERIDGE, W. (2015). Full Employment in Free Society. (Works Of William Beveridge). London.
- BİRKAN, S. (1976). Türkiye'de İşsizlik Sigortası. İş ve Hukuk, (115).
- CANİKLİOĞLU, N. (2011). 6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler. Toprak İşveren Dergisi, (89), 10-21.
- CENDEL, T. (2017). Sosyal Güvenlik Kapsamında İşsizlik Sigortasına Topluca Bakış. Çimento İşveren Dergisi, (31). 8-17 (*İşsizlik Sigortası*).
- CENDEL, T. (2021). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul (*Sosyal Güvenlik*).
- ÇELİK, N., CANİKLİOĞLU, N., CANBOLAT, T. (2020). İş Hukuku Dersleri (33. b). İstanbul.
- DEMİRTAŞ, S., KESER, H. (2024). Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları. Sosyal Güvenlik Dergisi, 14(1), 69-88.
- EYRENCİ, Ö., TAŞKENT, S., ULUCAN, D., BAŞKAN, E. (2020). İş Hukuku. (10. b). İstanbul.
- GÜZEL, A. (1996). İşsizlik Sigortasının Gecikmesinden Kaynaklanan Sorunlar. (Türkiye Sendikacılığının Temel Sorunları içinde). İstanbul, 37-51.
- GÜZEL, A., OKUR, A., CANİKLİOĞLU, N. (2024). Sosyal Güvenlik Hukuku. (20. b). İstanbul.
- HARTMANN, P. (1998). Grenzen Der Versicherbarkeit, Private Arbeitslosenversicherung, Sozialökonomische Schriften. Bd. 15, Berlin.
- KORKUSUZ, R., UĞUR, S. (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku. (5. b). Bursa.
- LEU, A. (2008). Die Unfallversicherung für Arbeitslose Personen. SZS. 261-274.

- LİMONCUOĞLU, A. (2012). İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları. Sicil İş Hukuku Dergisi, (26), 86-100.
- ÖZKARACA, E. (2002). İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ROLFS, C., GIESEN, R., KREİKEBOHM, R., UDSCHING, P. (2017). Beck'scher Online Kommentar Sozialrecht, (44. a). München.
- SARAÇ, C. (2011). İşsizlik Sigortası Edim Koşulları. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 13(1), 1-26.
- SENYEN KAPLAN, E. (2022). Çalışma Koşullarında Değişiklik. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (158), 342-388.
- SÖZER, A. (2023). Türk Sosyal Sigortalar Hukuku. (6. b). İstanbul.
- SÜZEK, S. (1989). İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi. Ankara (*Askıya Alınma*).
- SÜZEK, S. (2022). İş Hukuku. (22. b). İstanbul (*İş Hukuku*).
- SÜZEK, S., BAŞTERZİ, S. (2024). İş Hukuku. (24. b). İstanbul.
- ŞAKAR, M. (2017). Sosyal Sigortalar Uygulaması. (12. b). İstanbul.
- TUNCAY, A., EKMEKÇİ, Ö. (2021). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (21. b). İstanbul.
- UŞAN, F. (2009). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları. Ankara.
- WİDMER, D. (2023). Die Sozialversicherung in der Schweiz. (14. a). Zürich.
- YAMAN, R. (2016). İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74(Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan). 661-783.
- YARDIMCIOĞLU, D. (2025). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İşsizlik Sigortası. İstanbul.
- YILMAZ, H. H. (2020). Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları. Çimento İşveren Dergisi. 34(2), 8-25.
- YİĞİT, Y. (2004). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İşsizlik Sigortası. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YÜCEL, R. (2017). Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi. İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 3(1), 49-67.