





# TEKSİF

TÜRKİYE TEKSTİL, ÖRME VE GİYİM SANAYİİ İŞÇİLERİ SENDİKASI

## HUKUKSAL BOYUTLARI VE DAYANAKLARIYLA İŞSİZLİK SİGORTASI VE İŞ GÜVENCESİ

**Sevim ÖZSOY**  
**Avukat**

Genişletilmiş İkinci Basım  
**TEKSİF EĞİTİM YAYINLARI 2011**

Bu kitap; 25 Şubat 2011 tarihli, 27857 (mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayınlanan, 13.2.2011 tarihli ve 6111 sayılı “BAZI ALACAKLARIN YENİDEN YAPILANDIRILMASI İLE SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU VE DİĞER BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN”la 5510 sayılı Kanunun; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ve 4857 sayılı İş Kanununun değiştirilen ve konuya ilişkin olan hükümlerini kapsamaktadır.

# TEKSİF

TÜRKİYE TEKSTİL, ÖRME VE GİYİM SANAYİİ  
İŞÇİLERİ SENDİKASI GENEL MERKEZİ

Ziya Gökalp Cad. Aydoğmuş Sokak No: 1  
Tel: 431 21 70 (5 hat) 431 10 52 • Fax: 435 78 26 ANKARA  
[www.teksif.org.tr](http://www.teksif.org.tr)

## Hazırlık, Baskı ve Cilt

Punto Grup Grafik Tasarım Matbaacılık Hizmetleri San. Tic. Ltd. Şti  
İlgaz Sokak 14 / 5 G.O.P. / Ankara  
Tel: (0.312) 436 52 75 • Faks: (0.312) 436 52 75  
web: [www.puntografik.com.tr](http://www.puntografik.com.tr)  
e-mail: [bilgi@puntografik.com.tr](mailto:bilgi@puntografik.com.tr)

1 Haziran 2000 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İŞSİZLİK SİĞORTASI KANUNU on yıldan beri uygulanmaktadır.

İşsizlik tüm dünya ülkelerinin sorunudur. İşsizlik sigortası ise, işsizlik sorunlarının çözümüne katkı sağlayacak sosyo-ekonomik önlemler içinde önemli bir yer tutmaktadır.

4447 sayılı Kanunun ardından bu nitelikteki yasal düzenlemeler de ivme kazanmıştır.

Anayasanın, 30.10.2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanunla değiştirilen, 49uncu maddesinde, Devlet’e özellikle “**işsizleri korumak**” yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hüküm, işsizliğe ilişkin yasal düzenlemelerin hukuki dayanağını/ alt yapısını, oluşturması bakımından önem taşımaktadır.

Yürürlüğe giriş tarihi 15.03.2003 olarak kabul edilen 09.08.2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla da “**iş güvencesi**” ne ilişkin hükümler çalışma hayatımıza kazandırılmıştır. (Halen, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındadır.)

Dünya gündemindeki önemli yerini korumaya devam eden işsizliğin; nedenleri de önlemleri de çok yönlüdür. 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen “ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”nin 23üncü maddesinde “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma ve **işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.**” hükmüne yer verilmiştir.(TBMM Kabul Tarihi 06 Nisan 1949)

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) tarafından kabul edilen çeşitli Sözleşmelerle de işsizliğe ilişkin sorunların çözüm yolları önerilmiştir.

Yurdumuzda, işsizlik sigortası ile ilgili çalışmalara 1959 yılında başlanmış, otuz dolayında tasarı hazırlanmıştır. Gerçekleşmesi ise 2000 yılını bulmuştur.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun kimi hükümleri uluslararası normların altında kalmasına rağmen; Fon kaynaklarını oluşturan primlerin düzen ve denetim altında toplanması, nemalandırılması, Fonun bütçe kapsamı dışında tutulması, gelir ve giderleri belirli dönemler halinde denetlenerek sonuçlarının ilan edilmesi, Kurum mallarına Devlet malı, Kurum alacaklarına Devlet alacağı niteliğinin kazandırılması suretiyle, İşsizlik Sigortası müessesesinin güçlendirilmesi amaçlanmıştır.

Ancak; bu koruyucu hükümlere rağmen, 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 6ncı madde de amaçlananın yönünü değiştirecek tasarruflara yer verilmiştir.

2008 yılına münhasır olmak üzere; Fonun nema gelirlerinin 1.300.000.000TL.'lik kısmı,

2009 yılına münhasır olmak üzere; Fonun nema gelirlerinden dörtte üçü,

2010 yılına münhasır olmak üzere; Fonun nema gelirlerinden dörtte üçü,

2011-2012 yıllarında Fonun nema gelirlerinden dörtte biri,

Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamında yatırımlara öncelik vermek suretiyle, münhasıran ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarının finansmanı için Fon tarafından Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi Hesaplarına aktarılması ve genel bütçenin (B) işaretili cetveline kaydedilmesi hükme bağlanmıştır.

Tahsilatın, sadece nema gelirlerinden yapılması esası getirilmiş ise de bu uygulamanın fonun temel varlıklarını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Zira; nemaların en önemli işlevleri ana varlıkların, çeşitli

nedenlerle uğradıkları aşınmayı önlemeleri ve reel değerlerini korumalarıdır. Fon bu korumadan mahrum edilmiştir. Öngörülen yatırımlar ise doğrudan istihdamı artıracak ve istihdamın devamlılığını sağlayacak nitelikte bulunmamaktadır. Devlet'in asli görevleri, Fon'a yükletilmiştir.

Küresel ekonomik krizin ülkemize yansıttığı olumsuzlukların indirgenmesinde, işsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yapılan ödemelerin ve uygulamaların nispeten etkili olduğu inancındayız.

Ancak; işsizlik ödeneğine hak kazandıran şartların ve hak düşürücü nedenlerin ağır olduğu, ödeme miktarının ve sürelerinin yetersiz kaldığı, mesleki beceri kazandırma alanında beklenen gelişmenin henüz sağlanmadığı bir gerçektir.

Bu itibarla, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile ilgili izlenimlerimiz, eleştirilerimiz ve taleplerimiz devam edecektir.

“Hukuki Boyutları ve Dayanakları ile İşsizlik Sigortası” adlı eser, Sendikamızın yayınlarındandır. Sunulmasından bu yana geçen zaman dilimi içinde İşsizlik Sigortası Kanununu çok yakından ilgilendiren;

- 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı iş Kanunu (14üncü maddesi hariç)yürürlükten kaldırılmış, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İŞ KANUNU yürürlüğe girmiştir.

- 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu(altı maddesi hariç) yürürlükten kaldırılmış, 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı SOSYAL SİGORTALAR ve GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU uygulanmaya konulmuştur.

Dünya ülkelerinde; işsizlik sigortası genellikle sosyal sigortaların bir kolu olarak kurulup gelişmişken, ülkemizde işsizlik sigortası hükümleri bağımsız Kanun olarak düzenlenmiştir. Ancak yapısal nedenlerle ve kaçınılmaz olarak Sosyal Sigortalar Kanununun temel maddelerine atıfta bulunulmuştur. Ayrıca çalışanların işlerini kaybetmeleri esasına dayanan

işsizlik sigortası; İş Kanunları ile de yakından ilgilidir. Bu itibarla 4857 ve 5510 sayılı Kanunlara getirilen özgün hükümler, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ilgi kurulan maddelerini de yeniden yapılandırmıştır.

Ayrıca, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girişinden bu yana kimi maddeleri çeşitli kanunlarla değiştirilmiş veya yeni maddeler eklenmiştir.

İşsizlik Sigortası diğer sigorta dallarına göre çok yönlü bir nitelik taşıdığından Kanun Koyucu, anılan Kanun hükümlerini özel hukuk ve kamu hukuku alanındaki çeşitli yasalarla da ilişkilendirmiştir. Bu yönüyle anlatımda uyum sağlanması ve uygulamanın kolaylaştırılması bakımından ilgi kurulan yasa hükümlerinin açıklamalarına da yer verilmiş, kazai ve ilmi içtihatlar açısından değerlendirilmiştir.

Bu nitelikle hazırlanmış olan “ Hukuki Boyutları ve Dayanaklarıyla İşsizlik Sigortası ve İş Güvencesi” adlı ikinci eser de çalışma hayatımıza kazandırılmış bulunmaktadır.

İki bölümden ibarettir. Birinci Bölümde, İşsizlik Sigortası hakkında genel kavramlar, çeşitli ülkelerdeki uygulamaları ve gelişimi, ve ayrıca niteliği bakımından ana tema ile nedensellik taşıyan “İş Güvencesi”ne ilişkin hükümler yer almaktadır.

İkinci Bölüm ise, 4447 sayılı işsizlik Sigortası Kanununun maddelerini ve açıklamalarını içermektedir.

Ayrıca, Kitabın tümü 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla, 31.05.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun, 25.05.1999 tarihli 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun, 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanununun değiştirilen ilgili hükümleri en ince ayrıntısına kadar incelenmiş ve metne işlenmiştir.

Bu önemli eseri hazırlayarak bizlerle paylaşan ve aynı zamanda Sendikamızda da uzunca yıllar görev yapan değerli hukukçu Avukat Sevim ÖZSOY’a şükranlarımızı sunuyoruz. Kendisi Sümer Holding Genel



Müdürlüğü’nde, Başbakanlık Müsteşarlığı’nda ve Sendikamızda, mesleki faaliyetlerini çalışma hayatına ilişkin konulara yoğunlaştırmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerini “şemalar” halinde ifadelendirmiştir. Bu çalışması merkezi Washington’da bulunan (AAFLI) Asian American Free Labour Institute tarafından ödüllendirilmiştir. Engin bilgi ve deneyimine dayanan çalışmaları ile, ilgi kurulan alanlara büyük katkı sağlamıştır. “Türk Dil Kurumu Onur Belgesi” ile de onurlandırılmıştır.

Bu eserin Türk Çalışma hayatında ve yükseköğretimde önemli bir boşluğu dolduracağına inanıyoruz.

Ayrıca, kitabın yazımı aşamasında her türlü gayreti gösteren Genel Merkezimiz Personeli Sibel ONAY’a da teşekkür ederiz.

TEKSİF Sendikası olarak eğitime, bilimsel eserlere ve çalışma hayatının her türlü sorununa karşı duyarlı olduğumuzu bildirir, saygılar sunarız.

TEKSİF

Genel Yönetim Kurulu

## İÇİNDEKİLER

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| SUNUŞ .....                                                          | 1  |
| GİRİŞ .....                                                          | 13 |
| <b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>                                                 |    |
| İŞSİZLİK SİGORTASI İLE İLGİLİ GENEL HÜKÜMLER.....                    | 19 |
| I-İŞSİZLİĞİN TANIMI VE TÜRLERİ .....                                 | 19 |
| Genel Anlamda İşsizlik .....                                         | 19 |
| (a) Geçici İşsizlik .....                                            | 20 |
| (b) Mevsimlik İşsizlik .....                                         | 20 |
| (c) Teknolojik (Yapısal) İşsizlik .....                              | 20 |
| (d) Konjonktürel İşsizlik.....                                       | 21 |
| II. İŞSİZLİK SİGORTASININ KONUMU,<br>TANIMI VE İRDELENMESİ .....     | 23 |
| A-İşsizlik Sigortasının Konumu.....                                  | 23 |
| B- İşsizlik Sigortasının Tanımı.....                                 | 23 |
| • İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları .....                  | 23 |
| • İşsizlik Sigortasının Kuruluşu.....                                | 24 |
| • İşsizlik Sigortasında Kapsam Dışı Kalan İşkolları.....             | 24 |
| • İşsizlik Sigortasının Türleri .....                                | 25 |
| • İşsizlik Sigortasının Gelirleri .....                              | 25 |
| • İşsizlik Ödeneği .....                                             | 25 |
| • İşsizlik Ödeneği Dışındaki Diğer Hizmetler.....                    | 26 |
| • İşsizlik Yardımı .....                                             | 26 |
| C- İşsizlik Sigortasının İrdelenmesi.....                            | 27 |
| a- Olumsuz Görüşler .....                                            | 27 |
| b- Olumlu Görüşler .....                                             | 27 |
| III. İŞSİZLİK SİGORTASININ DÜNYADAKİ VE ÜLKEMİZDEKİ<br>GELİŞİMİ..... | 28 |

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A-Kuruluşu .....                                                                   | 28 |
| B-Uluslararası Kaynaklardaki Yeri.....                                             | 29 |
| C-Sosyal Sigortaların Ülkemizdeki Gelişimi .....                                   | 33 |
| D-İşsizliği Konu Alan Diğer Yasal Düzenlemeler.....                                | 35 |
| 1- İş Kanunları Bakımından.....                                                    | 36 |
| 2- Sendikalar Kanunu Bakımından .....                                              | 37 |
| E- İşsizlik Sigortasının İhbar ve Kıdem Tazminatları Yönünden<br>İrdelenmesi ..... | 38 |
| 1- İhbar tazminatı .....                                                           | 38 |
| 2- Kıdem tazminatı.....                                                            | 38 |
| IV. İŞSİZLİK SİGORTASININ ANAYASAL DAYANAĞI.....                                   | 41 |
| V. İŞ GÜVENCESİ.....                                                               | 42 |
| ( I ) TANIMI, UYGULAMA YÖNTEMLERİ, UYGULAMA<br>ALANI VE DİĞER HÜKÜMLER .....       | 42 |
| Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması (Md. 18) .....                                | 43 |
| Sözleşmenin Feshinde Usul (Md. 19) .....                                           | 50 |
| Fesih Bildiriminde İtiraz ve Usulü (Md. 20) .....                                  | 51 |
| Geçersiz Sebeple Yapılan Feshin Sonuçları (Md. 21).....                            | 54 |
| Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi (Md. 22) .....           | 58 |
| (II) İŞ GÜVENCESİ İLE İŞSİZLİK SİGORTASI<br>ARASINDAKİ BAĞ .....                   | 60 |

## **İKİNCİ BÖLÜM**

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU .....                                                                     | 63 |
| I. GENEL AÇIKLAMA .....                                                                             | 63 |
| II. İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNA İLİŞKİN MADDELERİN<br>AÇIKLAMASI.....                               | 64 |
| İşsizlik Sigortasının Amaç ve Kapsamı İle Yetkili, Görevli ve Sorumlu<br>Kuruluşlar (MADDE 46)..... | 64 |

|                                                                           |            |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| A-İŞSİZLİK SİGORTASININ AMACI .....                                       | 66         |
| B-İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNUN KAPSAMI .....                              | 67         |
| <i>I.İşsizlik Sigortası Kanunu Kapsamına Alınan Birinci Grup.....</i>     | <i>67</i>  |
| <i>II - İşsizlik Sigortası Kanunu Kapsamına Alınan İkinci Grup .....</i>  | <i>70</i>  |
| <i>III- İşsizlik Sigortası Kanunun Kapsamına Alınan Üçüncü Grup.....</i>  | <i>77</i>  |
| <i>IV-İşsizlik Sigortası Kanunun Kapsamına Alınan Dördüncü Grup .....</i> | <i>78</i>  |
| <i>V- İşsizlik Sigortası Kanunun Kapsamına Alınan Beşinci Grup.....</i>   | <i>79</i>  |
| C- İŞSİZLİK SİGORTASINDA KAPSAM DIŞI OLANLAR .....                        | 81         |
| D-YETKİLİ, GÖREVLİ VE SORUMLU KURULUŞLAR .....                            | 88         |
| E- DÜZENLEYİCİ HÜKÜMLER .....                                             | 90         |
| <b>İşsizlik Sigortası İle İlgili Tanımlar (MADDE 47).....</b>             | <b>91</b>  |
| <b>İşsizlik Sigortasına İlişkin Genel Hükümler (MADDE 48).....</b>        | <b>97</b>  |
| A- İşsizlik Sigortasının Niteliği ve Sigortalılığın Başlaması .....       | 99         |
| B-Sigortalılığın Bildirilmesi.....                                        | 100        |
| C-Sigortalılığın Başlanmasından Doğan Hak ve Yükümlülükler .....          | 101        |
| D- İşten Ayrılma Bildirgesi .....                                         | 101        |
| E- Sigortalı İşsizin Kuruma Başvurusu .....                               | 102        |
| F- Sigortalı İşsize Yapılacak Ödeme ve Hizmetler .....                    | 104        |
| G- Fonun Prim Gelirlerinden İstihdamı Artıracak Tedbirler.....            | 105        |
| H- Sigortalının Geçici Görevle Yurtdışına Gönderilmesi .....              | 106        |
| İ- Yasal Süreler .....                                                    | 107        |
| <b>İşsizlik Sigortası Primleri İle Sosyal Güvenlik Primlerine</b>         |            |
| <b>İlişkin Hükümler (MADDE 49) .....</b>                                  | <b>108</b> |
| A-Prim Mükellefleri, Primin Hesabı ve Oranları.....                       | 110        |
| a- Prim Mükellefleri.....                                                 | 110        |
| b- Primin Hesabı .....                                                    | 111        |
| c- Prim Oranları .....                                                    | 112        |
| B-Ücretten İndirim Yapılamayacağı.....                                    | 113        |
| C-Primlerin İade Edilmeyeceği Kuralı.....                                 | 114        |
| D-Primin Tahakkuk Esasları.....                                           | 114        |

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| E- 5510 sayılı Kanunun, İşsizlik Sigortası Kanunu Bakımından da Hüküm İfade Eden Maddeleri ..... | 115 |
| F- İşsizlik Sigortası Primlerinin Toplanması Sosyal Güvenlik Kurumunun Görevleri .....           | 116 |
| G- Devlet Katkısında Türkiye İş Kurumunun Görevleri .....                                        | 117 |
| H- İşsizlik Sigortasından Muaf Tutulan Hükümler .....                                            | 117 |

### **İşsizlik Ödeneğinin; Miktarı, Ödeme Süreleri ve Zamanı İle Sigorta**

|                                                                                                    |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Primleri (MADDE 50 ).....</b>                                                                   | <b>117</b> |
| <i>A- İşsizlik Ödeneğinin Miktarı .....</i>                                                        | <i>120</i> |
| <i>B- İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Genel Şartları .....</i>                                   | <i>121</i> |
| <i>C- İşsizlik Ödeneğini Tediyesi, Vergi Muafiyeti, Hukuki Niteliği ve Geri Alınması.....</i>      | <i>123</i> |
| <i>a- İşsizlik Ödeneğinin Tediyesi .....</i>                                                       | <i>123</i> |
| <i>b- Vergi Muafiyeti .....</i>                                                                    | <i>124</i> |
| <i>c- İşsizlik Ödeneğinin Hukuki Niteliği .....</i>                                                | <i>124</i> |
| <i>1'-Genel olarak haczedilemezliği.....</i>                                                       | <i>124</i> |
| <i>2'-Devir ve temlik edilemezliği.....</i>                                                        | <i>125</i> |
| <i>d- İşsizlik Sigortası Ödeneğinin Geri Alınması.....</i>                                         | <i>126</i> |
| <i>D-Sigortalı İşsizlik Ödeneği Aldığı Sürede İşe Girmesi.....</i>                                 | <i>126</i> |
| <i>E- İşsizlik Ödeneği Verildiği Dönemde, İşe Alınanlara İlişkin Teşvik Tedbirleri.....</i>        | <i>127</i> |
| <i>F – Sigortalı İşsize Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi.....</i>                            | <i>129</i> |
| <b>İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Şartları (MADDE 51) .....</b>                                 | <b>130</b> |
| <i>A- İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Özel Şartları .....</i>                                    | <i>133</i> |
| <i>B- Hizmet Akitlerinin İşsizlik Ödeneğine Hak Kazandırır Şekilde Sona Erdiren Nedenler .....</i> | <i>134</i> |
| <i>* a) İşverenin bildirimli fesih hakkı (Sürelî Fesih) .....</i>                                  | <i>134</i> |
| <i>*b) Sigortalının haklı nedenlerle derhal fesih hakkı .....</i>                                  | <i>137</i> |
| <i>* c) İşverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı .....</i>                                    | <i>139</i> |

|                                                                                                                                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| *d) Belirli Süreli Hizmet Akitlerinde Akdin Sona Ermesi .....                                                                      | 142 |
| *e) İşyerinin Değişikliğe Uğraması veya Kapatılması Nedeniyle<br>Hizmet Akdinin Sona Erdirilmesi .....                             | 143 |
| *f) İşyerinin Özelleştirilmesi Nedeniyle Hizmet Akdinin<br>Sona Erdirilmesi .....                                                  | 144 |
| *g) Uygulamayı Genişleten Hükümler.....                                                                                            | 144 |
| C- İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Olumsuz<br>Koşulları .....                                                                    | 145 |
| <b>İşsizlik Ödeneği Ödenmesinde Hak Düşürücü Nedenler<br/>(MADDE 52).....</b>                                                      | 146 |
| A-İşsizlik Ödeneğinin Kesilmesi Nedenleri .....                                                                                    | 148 |
| B-İşsizlik Ödeneğinin Durdurulması Nedenleri.....                                                                                  | 149 |
| C-Denetim .....                                                                                                                    | 150 |
| <b>Fonun Kuruluşu, Yönetimi, Denetimi, Gelirleri, Giderleri İle Mal ve<br/>Alacaklarının Tabi Olacağı Hükümler(MADDE 53 ).....</b> | 151 |
| A- İşsizlik Sigortası Fon'unun Kuruluş Amacı .....                                                                                 | 154 |
| B- Fon ile ilgili Yönetmelik ve Fon'un Genel Denetimi.....                                                                         | 156 |
| C- Fon'un Gelir ve Giderleri .....                                                                                                 | 156 |
| D- Fon'da Temel Kurallar ve Özel Denetim .....                                                                                     | 158 |
| E- Fon'un Hukuki Niteliği.....                                                                                                     | 158 |
| I. Fon'un Tabi Olmadığı Kanunlar.....                                                                                              | 159 |
| II. Fon Gelirleri ve Bu Gelirlerle Alınan Malların ve Alacaklarının Tabi<br>Oldukları Hükümler .....                               | 160 |
| 1..İcra ve İflas Kanunun Bakımından Devlet Malı Olma Niteliği .....                                                                | 160 |
| 2- Türk Ceza Kanunu Bakımından Devlet Malı Olma Niteliği .....                                                                     | 161 |
| 3- Devlet Alacağı Niteliği.....                                                                                                    | 161 |
| 4- Vergi Muafiyeti .....                                                                                                           | 161 |
| <b>İdari Para Cezaları İle İdari İşlemlere Karşı İtirazlar<br/>(MADDE 54 ).....</b>                                                | 162 |
| YÖNETMELİK (MADDE 55 ) .....                                                                                                       | 164 |

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| Kadro ihdası (Madde 57 ).....                                 | 165 |
| YÜRÜRLÜK (Madde 63 /c) .....                                  | 165 |
| YÜRÜTME (Madde 64).....                                       | 165 |
| Ek Madde 1 - İşverenin ödeme aczine düşmesi .....             | 166 |
| Ek Madde 2 - Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödenği .....        | 170 |
| GEÇİCİ MADDELER                                               |     |
| Geçici Madde 1 .....                                          | 176 |
| Geçici Madde 6 .....                                          | 180 |
| Geçici Madde 7 .....                                          | 182 |
| Geçici Madde 10 .....                                         | 185 |
| EKLER                                                         |     |
| EK BİR- 25.8.1999 Tarihli ve 4447 SAYILI KANUNUN ŞEMASI ..... | 190 |
| EK İKİ- ÜCRET GARANTİ FONU YÖNETMELİĞİ .....                  | 192 |
| KAYNAKLAR .....                                               | 198 |





## GİRİŞ

İşsizlik -gelişme düzeyi ne olursa olsun- tüm ülkelerin temel sorunudur. İşsizlikle mücadele, özellikle Birinci Dünya Savaşından sonra, işçi örgütlerinin de çabasıyla, çoğu ülkede, benimsenen sosyo-ekonomik politikaların önde gelen amacını oluşturmuştur. “Milletler Cemiyeti”ne bağlı ihtisas kurumu olarak 1919’da kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu mücadeleyi birincil hedef olarak ilan etmiştir. Aynı yıl kabul edilen (2) sayılı “İşsizlik Sözleşmesi” ile “işsizliği önleme ve sonuçlarına çareler bulma” çabası başlatılmıştır. Bu alanda İkinci Dünya Savaşı’na kadar geçen sürede önemli adımlar atıldığı gözlemlenmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Filedelfiya’da kabul edilen “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Amaçları Hakkında Bildirge”de de aynı duyarlılık gösterilmiştir.

“İşsizlikle mücadele”, 1960’lı yıllardan itibaren – gelişen “sosyal devlet” anlayışına da paralel olarak- “devlete özgün bir ödev” niteliği kazanmış ve bu yönüyle çoğu Anayasada yer almıştır. Yurdumuzda bu esasın tartışmasız bir biçimde 1961 Anayasası ile benimsendiği görülür. Bu Anayasanın 41 inci maddesinde “ekonomik ve sosyal hayatın adaletle, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık onuruna yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacına göre düzenleneceği” belirtilmiş, 42 nci madde ile de “çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu” saptanarak, bu alanda Devlete düşen ödevler sıralanmıştır. Buna göre “Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları koruyacak, çalışmayı destekleyecek ve işsizliği önleyici tedbirleri alacaktır...” Bunun gibi, “sosyal güvenliğin

sağlanması” da 1961 Anayasasına göre Devlete ait bir görevdir. Bu yön, Anayasanın 48 inci maddesinde “herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir...” hükmü ile açıklığa kavuşturulmuştur. Aynı esaslar 1982 Anayasasının 49 ve 60 ıncı maddelerinde de korunmuştur.

İşsizlikle mücadelede hukuksal alt yapı önem taşımakla birlikte sorunun çözümü için tek başına yeterli olamayacağı açıktır. Soru, devlete düşen bu ödevin “nasıl gerçekleştirileceğinde” yatmaktadır. Bir başka deyişle, işgücüne olan talebin işgücü arzını tam olarak karşılaması nasıl sağlanacak; emek arz ve talebinin dengede ve emek verimliliğinin en üst düzeyde olduğu bir çalışma ortamı nasıl gerçekleşecektir? Tüm çabalara karşın, ekonomik yaşamın türlü sorunları içinde böylesi ideal bir yapıya ulaşmanın kolay olmadığı görülmektedir. İşsizlik, türlerine göre, hemen her zaman karşılaşılan bir hayat gerçeği olmakta devam etmektedir. Bu durumda, tam çalışma hedefine doğru yürünürken “en büyük adaletsizlik” olarak nitelenen işsizliğin mağdurlarına, kendi iradesi dışındaki nedenlerle “işsiz kalana” ne yapılabileceği; “işsizlerin ekonomik hayatın güçlüklerine karşı, asgari düzeyde de olsa nasıl korunabileceği” sorusu ile karşılaşılır. Bu çalışmada, esas itibarıyla, bu soruya cevap aranmaktadır. Konu, genel olarak ve Türkiye özelinde de “İşsizlik Sigortası Kanunu” çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Devletin işsizlikle mücadele amacıyla iş piyasasına yönelik müdahaleleri, genel bir ifade ile “etkin ve edilgen iş piyasası önlemleri” olarak isimlendirilir. İşgücü talebini artırmaya ve işsizliği önlemeye yönelik çalışmaların tümü, işgücü hareketliliğinin sağlanması, mesleki teknik eğitim verilmesi, iş ve işçi bulma hizmeti sağlanması gibi önlemler “etkin (aktif) iş piyasası önlemleri”dir. Tüm iyi niyetli çabalara karşın etkin

önlemlerle beklenenin sağlanamaması –sosyal devlet anlayışına paralel olarak- Devletleri etkin önlemler yanında, “edilgen (pasif) iş piyasası önlemleri almaya” sevk etmiştir. “Belirli bir ekonomik güvence sağlamaya” yönelik bu önlemlerin başında da “işsizlik sigortası” gelmektedir.

Ülkemizde, yıllar önce sosyal güvenliğin ana dallarını kapsayan yasalar çıkarılmasına ve uygulamaya konulmasına rağmen, diğer sosyal sigorta dallarından daha güç, daha külfetli olması ve gereksinim duyulan kaynağın sağlanmasında zorluklar bulunması nedeniyle “işsizlik sigortası”na ancak geçilebilmiştir.

25 Ağustos 1999 tarihinde kabul edilen ve 8 Eylül 1999 tarihli 23810 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan sosyal güvenlikle ilgili 4447 sayılı yasanın 46,47,48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 ve 57 nci maddeleri ile Geçici 1 inci maddesi İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU hükümlerini kapsar şekilde düzenlenmiş ve yürürlüğe giriş tarihi 1 Haziran 2000 olarak öngörülmüştür.

İşsizliği konu alan bu kitap, iki bölümden oluşmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

“İşsizlik Sigortası ile İlgili Genel Hükümler” başlığını taşıyan birinci bölümde aşağıda sıralanan konulara yer verilmiştir:

- İşsizlik ve işsizlik türleri,
- İşsizlik sigortasının temel unsurları, konumu ve özellikleri,
- Sosyal sigortalar sisteminin ve bu çerçevede işsizlik sigortasının kaynakları, dünyadaki gelişimi,
- Ülkemizde sosyal sigorta dallarının uygulanması süreci,
- İhbar ve kıdem tazminatları açısından işsizlik sigortası,

- İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Anayasal dayanağı
- İşsizliği önleyen yasal düzenlemeler (İŞ GÜVENCESİ)

\* İş Güvencesi ile ilgili yasal düzenlemeler; İşsizlik Sigortası Kanunundan sonra 9.8.2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanunla 15.3.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Belirsiz süreli hizmet akitlerini; işçiden, işyerinden veya işin gereklerinden kaynaklanan “geçerli bir sebep” olmadan feshedilememesi esasına dayanmaktadır. Bu yönüyle işsizliği önlemeyi hedefleyen ve halen 4857 sayılı İş Kanununun kapsamında olan **iş güvencesi** hükümlerine de yer verilmiştir.

## İKİNCİ BÖLÜM

Kitabın ikinci bölümü “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu” başlığını taşımaktadır.

Bu bölümde, İşsizlik Sigortası Kanunu’nun son değişiklikleri de içeren madde metinlerine yer verilmiş, maddeleri, gerekçeleri de dikkate alınarak açıklanmıştır.

“Hukuki Dayanak ve Boyutları ile İşsizlik Sigortası” adlı eser, Sendikamızın yayınlarındandır. Sunulmasından bu yana geçen zaman dilimi içinde İşsizlik Sigortası Kanununu çok yakından ilgilendiren;

- 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu (14üncü maddesi hariç) yürürlükten kaldırılmış, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İŞ KANUNU yürürlüğe girmiştir.

- 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (altı maddesi hariç) yürürlükten kaldırılmış, 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı SOSYAL SİĞORTALAR ve GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNU uygulanmaya konulmuştur.

Dünya ülkelerinde, işsizlik sigortası genellikle sosyal sigortaların bir kolu olarak kurulup gelişmişken, ülkemizde işsizlik sigortası hükümleri

bağımsız Kanun olarak düzenlenmiştir. Ancak yapısal nedenlerle ve kaçınılmaz olarak Sosyal Sigortalar Kanununun temel maddelerine atıfta bulunulmuştur. Ayrıca çalışanların işlerini kaybetmeleri esasına dayanan işsizlik sigortası; İş Kanunları ile de yakından ilgilidir. Bu itibarla 4857 ve 5510 sayılı Kanunlara getirilen özgün hükümler, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ilgi kurulan maddelerini de yeniden yapılandırmıştır.

Ayrıca, 4447 sayılı Kanunun yürürlüğe girişinden bu yana kimi maddeleri çeşitli kanunlarla değiştirilmiş veya yeni maddeler eklenmiştir. Son değişiklikler, 13.02.2011 tarihli 6111 sayılı Kanunla yapılmıştır.

İşsizlik Sigortası diğer sigorta dallarına göre çok yönlü bir nitelik taşıdığından Kanun Koyucu, anılan Kanun hükümlerini özel hukuk ve kamu hukuku alanındaki çeşitli yasalarla da ilişkilendirmiştir. Bu yönüyle anlatımda uyum sağlanması ve uygulamanın kolaylaştırılması bakımından ilgi kurulan yasa hükümlerinin açıklamaları yapılmış, kazai ve ilmi içtihatlar açısından değerlendirilmiştir.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞSİZLİK SİGORTASI İLE İLGİLİ GENEL HÜKÜMLER

### I-İŞSİZLİĞİN TANIMI VE TÜRLERİ

#### **Genel Anlamda İşsizlik:**

Çalışma arzu ve yeteneğine sahip olup, günün hizmet ve ücret koşullarına göre emeğini sunduğu halde, kendi mesleki kazanımı ve uğraşısı içinde çalışma olanağını bulamayan kimse işsiz sayılır. İşsizlik; işsiz kalma, işe sahip olmama halini ifade etmektedir.

Toplumsal tanımı bakımından en büyük güclüğü çıkaran olgu, işsizliktir. Uluslararası işsizliğin tanımı, ancak 1954 de ILO tarafından, faal nüfus içinde yer almak kaydıyla işsiz kalmak, iş aramak ve çalışabilir durumda bulunmak üzere üç unsuru kapsar şekilde yapılmıştır. İşsizlik oranı, etkin nüfus içindeki işsizlerin, toplam iş gücüne oranını ifade etmektedir.

Milli ve milletlerarası açıdan işsizlik “üretken kaynakların israfıdır”. İşsizlik süresi, işçinin iş aramak için geçirdiği süredir. İşsizlik değişik nedenlerle meydana gelmektedir. Burada konumuzla ilgili işsizlik türlerine değinilecektir.

Küreselleşme sürecinin ve bu süreçte geliştirilen “özelleştirme” ve “yapısal uyum programları” gibi olgular ayrık tutulursa, işsizlik türleri şöyle sıralanabilir.

### **(a) Geçici İşsizlik :**

Bir toplumda, emek, arz ve talep arasında denge bulunduğu zamanlarda bile, bireylerin kısa vadeli yer değiştirmelerinden doğan bir işsizlik türüdür. Kişinin, ya çalışma şartlarındaki olumsuzlar nedeniyle işinden ayrılmasına ya da işveren tarafından işten çıkarılmasına dayanan, bir süre çalışmama halidir. Genellikle düşük ücret ödenen işkollarında veya işyerlerinde görülmektedir. Ev işleri ve lokanta hizmetleri gibi.

### **(b) Mevsimlik İşsizlik :**

İşin özelliğinden veya mevsim koşullarından doğan nedenlerle faaliyetin durdurulmasını yahut yavaşlatılmasını gerektiren işkollarında “ölü dönem” de geçerli ücret koşullarında çalışmak istediği halde, iş bulamayanların işsiz kalması halidir. Tarımsal üretimde, tarıma bağlı sanayi dallarında, inşaat ve turizm sektöründe bu tür işsizlik görülmektedir. Genellikle mevsim dalgalanmalarından meydana geldiği için, bunalım dönemlerinde olduğu gibi, konjonktürün en yükseğe ulaştığı zamanlarda da ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla, mevsimlik işsizliğin kapsamının daraltılması ve bazı işkollarında en aza indirilmesi gereği duyulmakta bunu teminen alınan ekonomik ve sosyal önemleler etkili olmaktadır.

### **(c) Teknolojik (Yapısal) İşsizlik :**

Teknoloji, bilimlere, sanatlara ve mesleklerle özgü teknik terimlerin tümüdür. Ekonomi, teknolojik değişim geçirirken işgücü talebinin yapısı da değişir. İşgücü arzının niteliksel yapısı ise bu değişime hemen uyum gösteremez. Teknolojik gelişme hızının yüksek olduğu dönemlerde baş gösteren işsizlik, teknolojik işsizliktir. Bu tür işsizliğin giderilmesi, mevcut



işgücünün, yeni işgücü talep yapısının gereklerine göre yön verilmesine veya eğitilmesine bağlıdır. Ancak nüfus artışı ve göçler bu önlemleri olumsuz yönde etkileyen nedenler olarak ortaya çıkmaktadır. Çok ağır istihdam sorunu yaşıyan ülkelerde işsizlik esas olarak, yatırımların eksikliğinden, kentlerin aşırı nüfus artışından ve işsizlerin büyük bölümünün vasıfsız olmalarından kaynaklanmaktadır.

#### **(d) Konjonktürel İşsizlik :**

Konjonktür, bir ülkenin ekonomik, siyasal ve sosyal unsurlarını oluşturan öğelerin tümüdür. İstihdam hacminin konjonktür dalgalanmalarına bağlı olarak, daralması sonucunda ortaya çıkan işsizlik, konjonktür işsizliğidir. Konjonktürün özellikle bunalım ve durgunluk dönemlerinde, efektif (fiili) talebin yetersizliği nedeniyle üretim ve yatırımların daralması ve duraksaması büyük kitleleri işsiz bırakabilmektedir. Ağır ekonomik koşullarla kısıtlanan çalışma alanları bunalım işsizliğine yol açmaktadır. Ancak, hükümetlerin uyguladıkları (anti depresyonist) bunalımı önleyici politikalar yanında, işsizlik sigortası gibi çeşitli refah ekonomisi önlemleri, bu tür işsizliği ve bunun olumsuz etkilerini gidermekte kısmen başarılı olmaktadır.

Diğer taraftan, ekonominin dünya ölçeğinde “Küreselleşme” (globalleşme) anlayışı çerçevesinde girdiğı yeni süreç ciddi işsizlik sorunlarına yol açmaktadır. Bu açıdan “küreselleşmenin yarattığı işsizliği” de yeni bir “işsizlik türü” olarak belirlemek, nitelendirmek doğru olacaktır. Küreselleşme uygulamaları ile ortaya çıkan “atipik” çalıştırma şekilleri, kurallardan arındırma, esneklik ve özelleştirme politikaları, rekabete dayanmayan işyerlerinin tasfiyesi işsizlik nedeni olmaktadır.

Bu yön özelleştiren girişimlerinde de belirgindir.Kamuya ait malların, özel veya tüzel kişilere devrini öngören özelleştirme uygulamaları özelleştirilen işyerlerinde çalışanları iş kaybına uğratmaktadır. Örneğin 24.11.1994 tarihli Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 4046 sayılı Kanunda “...Özelleştirme kapsamında olan işyerlerinin özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle hizmet akitleri sona erenlere, diğer kanunlardan ve toplu sözleşmelerden doğan tazminata ek olarak iş kaybı tazminatı ödenmesi, ayrıca bunlara yeni iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetleri verilmesi” öngörülmüş ise de bu öngörüler yeterli olmamaktadır.

Özelleştirilen işyerlerindeki işçiler çalışma yeteneğine sahip olmalarına karşın, çok defa üreticilik niteliklerin kaybetmekte, bu suretle işsizler grubuna yeni işsizler eklenmektedir.

İşyerinin faaliyetleri ve çalışanlar yönünden etkili önlemler alınmadan yapılan özelleştirmeler yurt ekonomisine zarar vermektedir. 4046 sayılı Kanun hükümleri yetersiz kalmaktadır. Özelleştirme sonucu bir çok İL ve İLÇEDE üretime dayalı işletmeler yok olmuştur (Sümerbank işyerleri gibi) Özelleştirmede kimi işyerlerinde çalışan işçilerin sosyal güvenceleri ve yıllarca süren emeklerinin karşılığı olan kazanımları ihlal edilmiştir.(Tekel işyerleri çalışanları gibi) Bu tür uygulamalar, gelir dağılımlarından adaletsizliği de tetiklemektedir.

## **II. İŞSİZLİK SİGORTASININ KONUMU, TANIMI VE İRDELENMESİ**

### **A-İşsizlik Sigortasının Konumu :**

Sosyal güvenlik, çağdaş toplumlarda bireyleri, toplumun sosyo – ekonomik yapısında ortaya çıkan olumsuz etkilere karşı korumak ve güvenceye kavuşturmak amacıyla alınan önlemlerin tümüdür. Sosyal güvenlik ihtiyacı, kişinin toplumsal çevrenin ve doğal çevrenin risklerine karşı korunmasının gerekli olduğu düşüncesiyle birlikte doğmuş ve gelişmiştir.

Sosyal sigortalar ise, toplum ve çalışma hayatı içinde, sosyal güvenliği tehdit ve tehlike altında bulunan kişiye sağlanan önlemlerin tümüdür. Gelişmesi zaman almış olmakla birlikte “işsizlik sigortası” da sosyal sigortaların ana dallarından biridir.

### **B - İşsizlik Sigortasının Tanımı :**

İşsizlik sigortası, iradesi dışında işini kaybeden bireylere, yasal düzenlemelerde yer alan unsurlar ve koşullar içinde olmak ve sosyal sigortaların bir başka dalından sürekli ödenek verilmeyen dönemi kapsamak üzere yardım yapılması amacıyla kurulan sigorta dalıdır.

#### **• İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları**

Bu sistemi uygulayan çeşitli ülkelerdeki normlar dikkate alındığında işsizlik sigortasından yararlanmak için öngörülen koşulların ortak paydalarının;

- (a) Sigortalı olarak çalışırken işini kaybetmek,

(b) Sağlık bakımından çalışma yeteneğine sahip olmak (ILO'nun tavsiyelerinde, normal bir kimsenin veriminin üçte birini verebilecek durumda bulunmak, asgari şart olarak tanımlanmıştır.)

(c) Çalışma arzusunda olduğunu, resmi iş bulma teşkilatına başvuruda bulunmak suretiyle belgelemek, olduğu belirlenmiştir.

### • **İşsizlik Sigortasının Kuruluşu :**

İşsizlik sigortasını uygulandığı ülkelerde kuruluşun üç şekilde ortaya çıktığı görülmektedir.

(1) Sosyal Sigortaların diğer kollarıyla birlikte kurulanlar (İngiltere'de bu sistem üzerine kurulmuştur. Ancak işsizlik ödeneği, Sosyal Sigorta Bakanlığı namına İş ve İşçi Bulma Teşkilatı tarafından ödenmektedir.)

(2) İş Bulma Teşkilatı ile birlikte kurulanlar. (Almanya, Amerika, Belçika)

(3) Ayrı bir teşkilat haline kurulanlar. (Fransa'da bu sistem üzerine kurulmuştur. Ancak, denetim İş Bulma Teşkilatı tarafından yapılmaktadır.)

Uygulamada sigortalı işsiz işe yerleştirilmesi hususundaki kuruluş olanakları doğrudan doğruya değerlendirildiği için işsizlik sigortasının, İş ve İşçi Bulma Teşkilatı ile bir arada kurulmuş olan türünün daha iyi işlerlik gösterdiği görülmektedir.

### • **İşsizlik Sigortasında Kapsam Dışı Kalan İşkolları :**

Dünya uygulamaları bakımından genel olarak, tarımda, ev hizmetlerinde, aile işlerinde, mevsimlik işlerde çalıştırılanlarla kendi hesabına çalışanların işsizlik sigortası kapsamına girmediği görülmektedir.

Bunun gibi yaşa, ücret düzeyine, çalışmanın belirli olup olmamasına göre de ayrımlar yapılabilmektedir.

İşsizlik sigortasının kapsamı ile ilgili bu uygulamaları “mutlak” olarak kabul etmek, özellikle genelleme yapmak doğru olmayabilir görüşündersek de 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin 17.4.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen ikinci ve üçüncü fıkalarında kapsama dahil olanlar / kapsam dışı bırakılanlar belirgin biçimde ifadelendirilmiştir.

13/02/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla da kapsama dahil olanlar genişletilmiştir.

- **İşsizlik Sigortasının Türleri :**

İşsizlik sigortası, “zorunlu sigorta sistemi” ve “ isteğe bağlı sigorta sistemi” veya bu iki sistemi birleştiren “karma sistem” olmak üzere üç ayrı türde kurulmaktadır. Refah seviyesi yüksek ülkelerde genellikle “isteğe bağlı sistem” uygulanmaktadır. Ülkemizde işsizlik sigortası zorunludur.

- **İşsizlik Sigortasının Gelirleri :**

İşsizlik sigortasının gelir kaynaklarının başlıcasını, işveren tarafından yapılan ödentiler, işçinin ücretinden kesilen primler ile Devlet veya diğer resmi kurumlar payları oluşturmaktadır. Ancak, yaygın uygulama işveren ve işçi tarafından yapılan katkılar şeklindedir. Ülkemize üçlü sistem uygulanmaktadır. İşsizlik sigortası primini; sigortalılar, işverenler ve Devlet ödemektedir.

- **İşsizlik Ödeneği :**

Yasal düzenlemelerde yer alan kayıt ve şartlarla işini kaybeden sigortalı işsize, hayatını asgari ölçülerde sürdürebilmesini sağlamak

amacıyla bu sigorta dalından yapılan ödemedir. İşsizlik ödeneği, bazı ülkelerde önceden belirlenmiş (sabit) miktarlara göre ödenmektedir. Bazı ülkelerde ise belirli sabit miktarlar değil, işçinin sigortalı olarak çalıştığı zamanki ücreti veya ödediği primler esas alınarak ödeme yapılmaktadır. Ödemede, genellikle işsiz kalınmadan önce belli bir dönemde elde edilen ücretin belli bir yüzdesi esas alınmakta ve ödeme belli bir süreyi kapsamaktadır. Ülkemizde sigortalının belirli ölçülerde, kazancı esas alınmış ancak tavan getirilmiştir. Prim ödeme süresi de, sigortalılık gün sayısına göre kademeli olarak belirlenmiştir.

- **İşsizlik Ödeneği Dışındaki Diğer Hizmetler :**

Bu hizmetler işsizlik ödeneği dışında kalan ve işsizlik sigortasınca sigortalı işsizlerin işe yerleştirilmesi, meslek edindirilmesi, ayrıca bu süreçte baş gösterebilecek sağlık sorunlarının giderilmesi amacıyla öngörülen sigorta primlerinin onun namına ilgili Kurum'a yatırılması şeklinde yapılan hizmetlerdir.

- **İşsizlik Yardımı :**

Bu ödeme, işe yerleştirilemeyen ve işsizlik ödeneği alma süresi de dolan sigortalı işsizlere, işsizlik sigortası tarafından işsizlik ödeneğinin devamı niteliğinde ancak daha az miktarlarda yapılan istisnai bir ödeme biçimidir.

Ancak, belirtilmelidir ki, bazı ülke uygulamalarında bu tanımlamada farklılık ortaya çıkmaktadır. Gelir kaynakları yetersiz görülen işçilere veya kısmi işsizliğe, yardım amacıyla diğer resmi fonlardan yapılan yardımları da işsizlik yardımı şeklinde nitelendiren ülkeler vardır.

## **C-İşsizlik Sigortasının İrdelenmesi :**

İşsizlik sigortası konusunda “olumlu ve olumsuz” görüşler bulunmaktadır.

### **a- Olumsuz Görüşler :**

İşsizlik sigortasını olumlu kabul etmeyenlere göre bu sigorta dalı “iş piyasasındaki şeffaflığı ortadan kaldırmakta, emek – arz ve talep arasında doğal olarak oluşacak dengeyi engellemektedir.”

Bu yaklaşımı savunanlar, işsiz bir kimseye yardım yapılmasının onun çalışma çabasını olumsuz yönde etkilediğini, çalışma arzusunu yok ettiğini öne sürmekte “hiç iş bulamayanlar göz ardı edilirken, sigortalı işsizlerin korunmaya alınması sosyal adaletle bağdaşamaz.” demektedirler.

Ayrıca, işçi ve işverenlerden yapılan prim kesintilerinin, istihdamı daraltıcı bir etken olduğu hususunda birleşmektedirler.

### **b- Olumlu Görüşler :**

İşsizlik sigortasını savunanlar, bu sosyal güvenlik önlemlerinin çalışma hayatı içinde çalışanlara yönelik tehditlerin olumsuz etkilerini giderdiğini en azından azalttığını belirtmektedirler.

“...İşsizlik sigortası, işsizlik fonu gelirlerinden işsiz kalanlara yardım yapılması suretiyle ülke gelirlerinin yeniden dağılımı üzerinde etkili olmaktadır, sigortalı işsize ödeneği yanında mesleki yetenek verilmesini de sağlayarak istihdama istikrar kazandırmaktadır. İşsizliğe bir başka çaredir...” demektedirler.

Bu görüşün sahiplerine göre, “sigortalılık sıfatıyla özdeşleştirilmiş bulunan işsizlik sigortası, aynı zamanda sigortalı yaşam biçimini özendiren bir unsura da sahiptir. İşsizlik sigortasının koruyuculuğundan yaralanma

hedefi, bireylerin diğer hayati sigortalarının kapsamına girmesini dolaylı olarak sağlamaktadır...”

İşsizlik sigortası, Devletleri yeni iş alanları açma ve çalışma olanaklarını geliştirme konusunda etkin önlemler almaya zorlamaktadır.

Ve nihayet, “işsizlik sigortasının uygulaması sosyal huzur ve sosyal güvenin varlığı açısından tercih edilmektedir...”

### **III. İŞSİZLİK SİGORTASININ DÜNYADAKİ VE ÜLKEMİZDEKİ GELİŞİMİ**

#### **A-Kuruluşu**

Sosyal Sigortalar ilk olarak 1881 yılında Almanya’da Başbakan Prens Bismark tarafından kurulmuş, 1883 yılında da hastalık sigortası ile uygulamaya geçilmiştir. İzleyen yıllarda kaza, maluliyet ve ihtiyarlık sigortası kanunları çıktığı halde işsizlik sigortası bunların içinde yer almamıştır.

İngiltere’de 1911 yılında Winston Churchill ve Lord William Henry Beveridge’nin önderliğinde ilk defa işsizlik sigortası “Milli Sigorta Kanunu” içeriğinde düzenlenmiş ve Başbakan Lloyd George tarafından da uygulamaya konulmuştur.

Lord Beveridge, milli gelirin tam olarak kullanılması ve güvenin sağlanması için fert ve devletin işbirliği yapması gerektiğini savunmuş, görüşlerini özetle şöyle açıklamıştır: Devlet teşebbüs düşüncesini ve kişisel sorumluluğu kaybettirmemeli ama, yoksulluğu ortadan kaldırmalıdır. İnsanın ihtiyaçlarını karşılaması öngörülen işin ancak birinci evresidir. Yoksulluğa karşı savaşı ise,



- milli sağlık servisinin kurulması ile hastalığa karşı savaş,
  - öğrenim reformu ile cehalete karşı savaş,
  - iş güvenliğinin örgütlenmesi ile işsizliğe karşı savaş,
- izlemelidir.

Bütün bu öneriler, İngiltere’de köklü önlemler alınmasında ve özellikle işsizlik sigortasının hayata geçirilmesinde etken olmuştur. Prim ödeme zorunluluğuna dayanan işsizlik sigortası sistemi, Alman Sosyal Sigorta Mevzuatında bulunan ilkelere göre düzenlenmiştir.

Bu yaklaşım giderek taraftar bulmuş, örneğin 1935 yılından itibaren Amerika Birleşik Devletlerinin tüm eyaletlerinde işsizlik sigortası sistemi kurulması zorunlu olmuştur.

Fransa’da işsizlik sigortası, inşaat ve bayındırlık işlerinde çalışanlara tanınmak suretiyle başlatılmış, zaman içinde kapsamı genişletilerek zorunlu hale getirilmiştir.

İlk uygulamalarda belirli bir grubu içine alan işsizlik sigortası, zamanla gelişmiş ve yaygınlaşmıştır. Almanya’da 1927 yılında işsizlik sigortası İş ve İşçi Bulma Teşkilatı ile birleştirilerek bu alanda önemli bir etkinlik gerçekleştirilmiştir. Günümüzde, işsizlik sigortası, 180 ülkeden ancak belirli sayıda ülkede uygulanmaktadır. Diğer sigorta dallarına göre çok yönlülüğu, ekonomiye bağlılığu ve sistemin yerleştirilmesinde karşılaşılan zorluklar bu sigorta dalının hızla yaygınlaşmasını engellemektedir.

## **B- Uluslararası Kaynaklardaki Yeri**

\* Uluslararası kaynaklarda da sosyal sigortaların tüm dallarını kapsayan ilke ve önerilere yer verildiğu görölmektedir.

1) 26.06.1945'te San Fransisco'da elli devletin temsilcisi tarafından imzalanan BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ANTLAŞMASI'nın 55 inci maddesinde, “Milletlerarası hak eşitliği prensibine ve her milletin kendi mukadderatını kendisinin tayin etmesi hakkına saygı gösterilmesine dayanan barış ve dostluk münasebetlerini sağlamak için lüzumlu istikrar ve refah şartlarını yaratmak üzere, Birleşmiş Milletler,... hayat seviyesinin yükselmesini, tam çalıştırmayı ve ekonomik ve sosyal alanda ilerleme ve gelişme şartlarını, kolaylaştıracaktır.” hükmüne yer verilmiştir.

Birleşmiş Milletler Antlaşması Şerhi'nin bu hüküm ile ilgili açıklamasında, Konferans esnasında “tam çalıştırma” terimi üzerinde uzun tartışmalar yapıldığı, Redaksiyon Komitesinin “el emeğinin en yerleşik ve en tam bir şekilde kullanılması” ifadesini teklif etmesine karşın, genellikle büyük nispette işsizliğin mevcut olabileceğinin kaçınılmaz olarak önceden kabulü gerekmediği düşüncesi ile “tam çalışma” deyiminin tercih edildiği belirtilmiştir.

Türkiye bu anlaşmayı 24.08.1945 yılında onaylamıştır.

2) 29 Ekim 1919 tarihli İŞSİZLİK HAKKINDA 2 NUMARALI ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) SÖZLEŞMESİ'nin 1 inci maddesinde, işsizliğe karşı mücadelede ve savaşım hususunda alınmış ve alınacak tedbirler ve her türlü bilgiler dahil, işsizlikle ilgili mevcut bilgi ve istatistiğın, bu sözleşmeyi onaylayan üyelerce Uluslararası Çalışma Bürosu'na belirlenen sürede gönderilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu sözleşme Türkiye tarafından 16.02.1950 tarih ve 5543 sayılı Kanunla onanmıştır.

3) BİRLEŞMİŞ MİLLETLERİN, 10 Aralık 1948 tarihinde kabul ve ilan ettiği İNSAN HAKLARI EVRENSEL BİLDİRGE'sinin 22 nci maddesinde, “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır”; 25 inci maddesinde de, “Herkes, **ışsizlik**, hastalık, sakatlık, dulluk,

yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.” hükümlerine yer verilmiştir. Bu bildirge Türkiye tarafından 06.04.1949 tarihinde onanmıştır.

4) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nun 1934 yılında kabul edilip, Haziran 1938’de yürürlüğe giren 44 sayılı SÖZLEŞME, bir diğer kaynaktır. Bu sözleşmeye imza koyan devletler “**işsizlik sigortasını kurma**” yükümlülüğü altına girmişlerdir.

Anılan sözleşmede, “çalışma ehliyetine sahip olup, iradesi dışında işsiz kalanlardan çalışma arzusunu İş Bulma Teşkilatına başvuruda bulunarak belirtmiş bulunanları kapsayacak şekilde bir işsizlik sigortası kurulması” öngörülmüştür.

5) Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nun 1952 tarihli 102 sayılı SOSYAL GÜVENLİK ASGARİ NORMLARI SÖZLEŞMESİ’nde sosyal güvenlik hakları “sağlık bakımı, hastalık yardımı, **işsizlik yardımı**, emekli ödeneği, yaralanma tazminatı, aile yardımı, doğum yardımı, iş göremezlik tazminatı, dul ve yetim ödeneği” olarak dokuz ana dalda düzenlenmiştir. Sözleşme ile bu ana sigorta dallarından üçünün kabulü onay için yeterli kabul edilirken, benimsenmiş birinin, işsizlik yardımı, yaralanma tazminatı, emeklilik ödeneği, iş göremezlik tazminatı ya da dul ve yetim ödeneği olması koşulu aranmıştır. 102 sayılı ILO sözleşmesi 29.07.1971 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmıştır. Dokuz ana daldan sadece İşsizlik yardımı ile aile yardımına çekince konulmuştur. Ancak, 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanunla işsizlik sigortası hayata geçirilmiştir. Bir çok ülkede uygulanmakta olan Aile Sigortası ise siyasi alanda tartışılmaktadır.

6) 18.10.1961 tarihinde imzalanan AVRUPA SOSYAL ŞARTI’nın “Sosyal Güvenlik Hakkı” başlıklı 12 inci maddesinde, Akit taraflar sosyal güvenlik hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı veya korumayı,

- Sosyal güvenlik sistemini en az Sosyal Güvenlik Normlarına ilişkin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi (No:102)'nin onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı,

- Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı,

- Uygun ikili ve çok taraflı sözleşmeler yaparak veya başka yollarla bu sözleşmelerde yer alan koşullara bağlı olarak;

a) Korunan kişilerin Akit Ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında diğer Akit taraf vatandaşları ile sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası dahil, sosyal güvenlik hakları itibariyle kendi vatandaşları ile eşit muamele görmelerini hedeflemeyi,

b) Akit Taraflardan her birinin yasalarına göre tamamlanan sigorta ve çalışma sürelerinin birleştirilmesi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, korunması ve yeniden tanınmasını sağlamak için girişimlerde bulunmayı,

taahhüt ederler. ” hükmü yer almaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 16.06.1989 tarihinde 3581 sayılı Kanunla onanmıştır.

Bu kural ve önlemler, Dünya ülkelerinin sosyal sigorta kollarına ait yasal düzenlemelerine ve uygulamalarına yön vermiştir.

\*5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 98 inci maddesinde “Uluslararası sosyal güvenlik kapsamında yapılacak her türlü işlemler ve hesaplaşmalar, Kurum tarafında yürütülür. İlgili sözleşmelerle irtibat kurumuna yapılan atıflar, Kuruma yapılmış sayılır.” hükmüne yer verilmiştir.

## **C-Sosyal Sigortaların Ülkemizdeki Gelişimi**

1- Ülkemizde, işsizlik sigortası konusundaki duraksamalara rağmen, sosyal güvenlikle ilgili önlemler yıllar önce ele alınmış ve sosyal sigortaların diğer ana dallarını kapsar şekilde yasal düzenlemeler yapılmıştır.

9 Temmuz 1945 tarihli 4792 sayılı Kanunla, İşçi Sigortaları Kurumu, Çalışma Bakanlığına bağlı, olarak kurulmuştur. 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Kanunu, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 6900 sayılı Maluliyet İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu hükümlerinin uygulama yetkisi bu Kuruma verilmiştir.

17.07.1964 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 4772, 5502, 6900 sayılı kanunlar yürürlükten kaldırılmış, “İşçi Sigortaları Kurumu”nun adı Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun;

- \* 11 inci maddesi ile İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası,
- \* 32 inci maddesi ile Hastalık Sigortası,
- \* 43 üncü maddesi ile Analık Sigortası,
- \* 52 inci maddesi ile Malullük Sigortası,
- \* 59 uncu maddesi ile Yaşlılık Sigortası,
- \* 65 inci maddesi ile Ölüm Sigortası
- \* 85 inci maddesi ile İsteğe Bağlı Sigorta

kurulmuştur.

Hemen her beş yıllık kalkınma planında öngörülmesine karşın, diğer sigorta dallarına nazaran daha güç ve külfetli olması ve gereksinim duyulan kaynağın temininde zorluk bulunması öne sürülerek işsizlik sigortasına geçilememiştir.

2- 31.5.2006 tarihli, 5510 sayılı SOSYAL SİĞORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNU, 16 Haziran 2006 tarihli 26200 sayılı Resmi gazete’de yayınlanmıştır. Anılan Kanunun 106/1 inci maddesinde de, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (altıncı maddesi hariç) yürürlükten kaldırılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun;

- \* 13 üncü maddesinde İş Kazası Sigortası
- \* 14 üncü maddesinde Meslek Hastalıkları Sigortası
- \* 15 inci maddesinde Hastalık ve Analık Sigortası
- \* 25 inci maddesinde Malullük Sigortası
- \* 28 inci maddesinde, Yaşlılık Sigortası,
- \* 32 inci maddesinde, Ölüm Sigortası,
- \* 50, 51 ve 52 nci maddesinde, İsteğe Bağlı Sigorta,

ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.(51 nci maddenin üçüncü ve beşinci fıkraları 13/02/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 32 nci maddesiyle değiştirilmiştir.)

• 60 ve 61 inci maddesinde de “Genel Sağlık Sigortası hükümleri”ne yer verilmiştir. Uygulama, yalnızca ikametgahı Türkiye’de olan kişilere özgülenmiştir. 60 ncı maddeye 6111 sayılı Kanunun 34 üncü maddesiyle yedinci ve sekizinci fıkraları eklenmiştir.

Yedinci Fıkra : “4.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa göre üniversitelerde yükseköğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler, yükseköğrenimlerinin devam ettiği sürelerle sınırlı olarak birinci fıkranın (d) bendindeki ve 52 nci maddenin ikinci fıkrasının ikinci cümlesindeki şartlar aranmaksızın 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının 30 günlük tutarı üzerinden kendilerince genel sağlık sigortası primi ödenmek suretiyle genel sağlık sigortalısı olurlar.” hükmüne yer verilmiş izleyen cümlede de istisnalar getirilmiştir.

Sekizinci Fıkra: “9.3.1969 tarihli ve 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca avukatlık stajı yapmakta olanlardan bu Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar staj süresiyle sınırlı olmak üzere genel sağlık sigortalısı sayılır..... Primler Türkiye Barolar Birliği tarafından ödenir.”

61 inci madde 6111 sayılı Kanunun 35 inci maddesiyle uygulama esasları yeniden düzenlenmiştir.

- Kanunun 3 üncü maddesinin (5) ve (6) numaralı bentlerinde;
    - İş kazası, meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortaları “kısa vadeli sigorta kolları” olarak,
    - Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ise “uzun vadeli sigorta kolları” olarak,
- tanımlanmıştır.

- Meslek hastalıkları sigortası, 506 sayılı Kanunda iş kazası sigortası ile birlikteyken, 5510 sayılı Kanunda bağımsız sigorta haline getirilmiştir.

- Hastalık sigortaları, 506 Kanunda bağımsız sigortayken, 5510 sayılı Kanunda analık sigortası ile birleştirilmiştir.

**3-** İşsizlik Sigortası ise 25.8.1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanun hükümleri kapsamında uygulanmaktadır.

## **D-İşsizliği Konu Alan Diğer Yasal**

### **Düzenlemeler**

Ülkemizde işsizlikle mücadele önlemlerine çeşitli yasalarda yer verilmiştir. Şöyle ki:

### **1- İş Kanunları Bakımından:**

a) Mülga 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunun, iş ve işçi bulma görevinin Devlete ait olduğunu belirten 63 üncü maddesi, 1475 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesi ile korunmuş “işçilerin elverişli oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etme hususlarının düzenlenmesi, kamu görevi olarak Devletçe yerine getirilir. Bu görev 4837 Kanunla kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumunca yapılır.” hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca, 1475 sayılı Kanunun 84 üncü maddesinde İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevleri, 85 inci maddesinde işçilere iş ve işlere işçi bulmakla ilgili yasaklar, 86 ncı maddesinde Tüzük’te yer alacak hükümler, 87 nci maddesinde Kurum aracılığıyla işe girenlere taşımada öncelikler, düzenlenmiştir.

4837 sayılı “İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun” ise 25.01.1946 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunun 1 inci maddesinde, “İş ve İşçi Bulma Kurumunun; iş ve işçi bulma faaliyetleri ve bunlarla ilgili diğer görevleri yerine getirmek üzere, Çalışma Bakanlığına bağlı, tüzel kişilikte mali ve idari bakımdan muhtar, özel hukuk hükümlerine tabi ve denetimde ayrıcalık taşıyan bir Devlet Kurumu olarak” kurulduğu, görevlerinin ise “İş Kanunu dışında kalan iş ve işçi isteyenleri de kapsar şekilde düzenlenip, yürütüleceği” belirtilmiştir.

b) 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununda süregelen uygulama değiştirilmiştir. 90 ncı maddede iş arayanların elverişli olabilecekleri işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevinin; Türkiye İş Kurumuna ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarına ait olduğu belirtilmiştir. 106 ncı maddede de izin almadan özel istihdam faaliyeti gösteren işverene yaptırım getirilmiştir.

Gereğince; “1475 sayılı İş Kanunu sistemi terk edilmekte, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 181 sayılı Sözleşmesinde düzenlenen ve



birçok ülkede uzunca bir süredir yasal çalışma olanağına kavuşturulmuş bulunan özel istihdam bürolarının kurulmalarına ve çalışmalarına olanak sağlanmaktadır. Maddede belirtildiği gibi iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, özel istihdam büroları tarafından yerine getirilecektir. Böylece Devletin resmi istihdam hizmetleri yanı sıra gerçek ve tüzel kişilerin de gerekli izin ve denetim koşullarını yerine getirmek kaydıyla, iş ve işçi bulmaya aracılık etmeleri sağlanarak, emek piyasalarının yönetiminde esnekliğin artırılması ve bu yolla istihdam düzeyinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır.” ifadesine yer verilmiştir.(istihdam: bir görevde, bir işte kullandırma)

Ancak, özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin küçük bir alanda kalacağı ve mahdut kesime hizmet vereceği endişesi devam etmektedir.

## **2- Sendikalar Kanunu Bakımından :**

Yürürlükten kalkmış bulunan 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nu 1317 sayılı yasa ile değişik 14 üncü maddesinin (g) fırfasında “mesleki teşekküllere işsizlik halinde de yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurma imkanı” tanınmıştır. Bu ilke 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 33 üncü maddesinin 4 üncü fırfasında korunmuş, “sendika ve konfederasyonların, işsizlik hallerinde de yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmaları öngörölmüştür. Ancak bu fıkranın başında yer alan “herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile” hükmü, belirlenen hizmetlerin yerine getirilmesini güçleştirmiştir.

## **E-İşsizlik Sigortasının İhbar ve Kıdem**

### **Tazminatları Yönünden İrdelenmesi :**

Ülkemizde; ihbar öneline ait ödentiler ile kıdem tazminatlarının işsizlik sigortası ile ilişkilendirilmesi ve çalışılması işsizlik sigortası alanındaki gelişmeyi yavaşlatmıştır. Oysa, işsizlik sigortası olgusu, ihbar ve kıdem tazminatı ile aynı unsurları taşımamaktadır.

**1- İhbar tazminatı :** (mülga) 1475 sayılı İş Kanunu’nun “akdin feshinde bildirim” başlığını taşıyan 13 üncü maddesinde, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce “işçi veya işverence”, durumun diğer tarafa bildirilmesi öngörülmüştür. Hizmet akdinin feshinin ne zaman sonra hüküm ifade edeceği de, “hizmet süresine göre kademeli olarak” belirtilmiştir.

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunun “Sürelî Fesih” başlıklı 17 nci maddesinde de, 1475 sayılı Kanundaki hükümler esasta korunmuştur.

Her iki Kanun hükmünde de işverenin ve işçinin yükümlülükler eşit kılınmıştır. İhbar gereğine uymayan taraf, diğer tarafa kanuni önellere ilişkin ücret tutarını, tazminat olarak ödemek zorunluluğu altındadır. Bunun istisnası ihbar öneline ait ücreti işçiye peşin vermek suretiyle hizmet akdini derhal feshedebilme olanağının işverene tanınmış olmasıdır. İşverenin kullanabileceği böylesi bir seçimlik hakkından kaynaklanan bu ödeme, kendine özgü bir hukuki nedene dayanmakta bu itibarla, işsizlik sigortası hükümlerinden doğacak haklarla örtüşmemektedir.

**2- Kıdem tazminatı :** 12.08.1967 tarihinde yürürlüğe giren ancak, Anayasa Mahkemesince, 14.05.1970’de şekil yönünden iptal edilen 931 sayılı İş Kanunu’nun konu ile ilgili gerekçesinde, “kıdem tazminatının

düzenlenmesi amacıyla, bir tür sosyal yardım ve işsizlik sigortası gereğinin geçici olarak karşılanması düşüncesinin yer aldığı” ifade edilmiştir.

(Mülga) 3008 sayılı İş Kanunu ile 1936 da kabul edilen kıdem tazminatı hakkı, bu gerekçe ile bir anlamda esas amacından saptırılmış ve işçi kuruluşları ile çalışanların haklı tepkisine neden olmuştur. Ancak, 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunun kıdem tazminatıyla ilgili 14 üncü maddesini değiştiren 12.05.1975 tarih ve 1927 sayılı yasa gerekçesinde yukarıda belirtilen imge tamamen terkedilmiştir. “**Kıdem tazminatının**, işçilerin gelir ve güvenliğini sağlayıcı, keyfi işten çıkarma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici, sendikalaşma hareketlerine yardımcı, İş Kanunu’nun en çağcıl bir eğilim olarak işçiyi, bir işyerine bağlılığı açısından değerlendirilmeye götürücü, böylece üretimin kesintiye uğramasını önleyici yararları” belirtilmiştir.

22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunun 120 nci maddesinde de 1475 sayılı - İş Kanunun 14 üncü maddesi hariç - diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır. Bu itibarla, kıdem tazminatı hükümlerinin uygulanmasının devamı sağlanmıştır.

Kıdem, işte eskilik anlamını taşımaktadır. Kıdem tazminatı da, İş Kanunlarında yer alan sınırlı ve sayılı nedenlerle hizmet akdi sona eren işçiye, sadakati ve işinde yıpranması karşılığında işveren tarafından ödenen bir tazminattır.

4447 sayılı Kanunun, hizmet akdinin işsizlik ödeneğine hak kazandıran şekilde sona erdiren nedenlerin yer aldığı 51 inci maddesinin yedi bendinden sadece (a), (b), (c) bentlerinde, açıkça İş Kanunlarına atıfta bulunulmuştur. Bu tür fesihler aynı zamanda sigortalıya kıdem tazminatı da kazandırmaktadır. Maddenin (d), (e), (f), ve (g) bentlerinde yer alan hükümler ise, bu konuda ayrı ayrı irdelenmeye tabi tutulmasını gerektirecek niteliktedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun, 51 inci maddesi hükümleri, İş Kanunu'nun 14'üncü maddesi bakımından değerlendirildiğinde de, değişik sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Zira muvazzaf askerlik, emeklilik ve 4447 sayılı Kanunun 45 inci maddesiyle getirilen hükümler dahilinde işçinin işyeriyle ilişkisini kesmesi (\*) ve evlenen kadın işçinin isteği ile belirli sürede işinden ayrılması ve işçinin ölümü sebebiyle hizmet akitlerinin sona ermesi ile ilgili beş ayrı düzenleme, İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazandıran nedenler içinde öngörülmesine rağmen, İşsizlik Sigortası Kanununda kapsama alınmamışlardır.

Görüldüğü gibi işsizlik sigortasının olanaklarından yararlanma ile, kıdem tazminatına hak kazanmanın unsurları bir bütün olarak ele alındığında birbirinden farklıdır ve örtüşmemektedir. Bu bakımdan birinin, diğerinin yerine geçmesi mümkün bulunmamaktadır.

(\*) 4447 sayılı Kanunun 45 inci maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran unsurlara bir yenisi eklenmiştir, 1475 sayılı İş Kanunun “Kıdem Tazminatı” başlıklı 14 üncü maddesinin birinci fıkrasına ilave edilen 5 numaralı bendinde “506 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları ve aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,” feshedilmesi, hükmüne yer verilmiştir.

Bu suretle, yaşlılık sigortasından yararlanmak için aranan sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısının tamamlamakla birlikte yaş sınırına ulaşamayan sigortalılar kendi istekleri ile işlerinden ayrıldıkları takdirde, kıdem tazminatı almaya hak kazandırılmışlardır. 5510 sayılı Kanunun 104 üncü maddesinde (mülga) 506 sayılı Kanuna yapılan atıfların, bu Kanunun

ilgili maddelerine yapılmış sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bu itibarla 1475 sayılı Kanunun yürürlükte kalan 14 üncü maddesinin birinci fıkrasına eklenen 5 numaralı bendine ilişkin uygulamalar 5510 sayılı Kanunun 28 inci maddesi dahilinde yapılacaktır.

## IV. İŞSİZLİK SİGORTASININ ANAYASAL DAYANAĞI

**4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Anayasal Dayanağı :**

### **1982 Türkiye Cumhuriyeti ANAYASASI**

\* Madde 5- “Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyet ve Demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişilerin temel hak ve hürriyetlerini **SOSYAL HUKUK DEVLETİ** ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanların maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.”

\* Madde 49- “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve **işsizleri korumak**, çalışmayı desteklemek ve **işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak** ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”(3.10.2001 tarih ve 4709 sayılı Kanunla değiştirilen şekli)

\* Madde 60- “**Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.** Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.”

## V. İŞ GÜVENCESİ

### (İşsizliği Önleyen Düzenlemeler)

#### ( I ) TANIMI, UYGULAMA YÖNTEMLERİ, UYGULAMA ALANI VE DİĞER HÜKÜMLER

İş kaybını önlemeye ilişkin yasal düzenlemelerin başında **İş Güvencesi** hükümleri gelmektedir.

İş güvencesine; Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) tarafından kabul edilen 2 Haziran 1982 tarihli ve “Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında” 158 sayılı Sözleşme ile hukuki nitelik kazandırılmıştır.(TBMM onayı 9.6.1999)

İş güvencesi, işçinin başarımına veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayanan geçerli bir son verme nedeni olmadıkça, hizmet ilişkisine son verilememesidir. (158 sayılı sözleşme madde 4)

Bu konudaki temel amaç;

- Hizmet ilişkisine son verilmesinin işçiden, işyerinden ve işin gereklerinden kaynaklanan **“geçerli bir sebebe”** dayandırılması ve işverenin iş sözleşmesini feshetme yetkisinin kısıtlanmasıdır,

- Geçerli sebebe dayanmayan fesihlerde, işçinin **yargı yolu ile** işine dönmek için sağlanmasıdır,

- Ya da öngörülen hükümler kapsamında tazminat ve diğer hak edişlerin, işveren tarafından işçiye ödetilmesi yollarının açılmasıdır.

Ülkemizde iş güvencesi, 9.8.2002 tarihinde kabul edilen “İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Değişiklik Yapılması Hakkında” 4773 sayılı Kanunla gerçekleştirilmiştir. İş güvencesi ile ilgili düzenlemelere, 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesine eklenen (A), (B), (C), (D), ve

(E ) bentlerinde yer verilmiştir. Yürürlüğe giriş tarihi 15.3.2003 olarak belirlenmiştir.

Devrim niteliğini taşıyan iş güvencesine ilişkin hükümler; daha sonra 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 4857 sayılı İş Kanununun (18), (19), (20), (21) ile (22) nci maddelerinde ve değişik ölçütlerde yer almıştır.

## **Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması**

**MADDE 18** - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak,

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

*f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresince işe geçici devamsızlık,*

*İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.*

*İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcılar ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.*

## **AÇIKLAMA**

### **Madde 18 :**

**A-** İş güvencesi hükümleri, belirsiz süreli iş sözleşmelerine bağlı olarak çalışan işçiler için uygulanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun 11 inci maddesinde “İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.” hükmüne yer verilmiştir. Tanımlama, “olumsuzluk objesi” üzerine oturtulmuştur. Ayrıca, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde bu sözleşmenin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği hükme bağlanmıştır.

**B-** İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverene; fesih nedenini işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin,



işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırması zorunluluğu getirilmiştir.

İşçinin yeterliliğinden ve davranışından kaynaklanan geçerli sebepler; 4857 sayılı İş Kanununun “İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı” başlıklı 25 inci maddesinde belirtilen kadar ağırlıklı olmamakla birlikte. İşin ve işyerinin normal akışını olumsuz etkileyen sebepler olarak tanımlanmaktadır. Bu itibarla, 25 inci maddede ayrı bir düzenleme konusu olan “haklı nedenlerle fesih” olgusunun “geçerli sebeplerle fesih” için aranan sebeplerden ayırmak önem taşımaktadır. Gerekçede yer alan kapsamlı saptamalar ve önermeler uygulamaya yön verecek niteliği taşıdığından, maddenin açıklamalarında da esas alınmıştır.

## **a-İşçinin Yeterliliğinden ve Davranışlarından**

### **Kaynaklanan Sebepler:**

“İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ise ancak yargı kararları ile zaman içinde belirginleşebilecektir. Özellikle Kanunun 25 inci maddesinde ayrı bir düzenleme konusu olan haklı nedenlerle fesih olgusunu, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak; maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmek gerekecektir. Bu alanda konunun gerektirdiği ölçüler içinde ülke koşullarını da dikkate alarak iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymak yargının yanı sıra öğretinin katkıları ile sağlanacaktır.

Bu madde bakımından geçerli sebepler 25 inci madde de belirtilen kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle, geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektirdiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.

Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.”

### **b-İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler:**

“ Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olamama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektirdiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.”

### **c-İşçinin Davranışından Doğan Sebepler:**

“25 inci maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kıskırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine

getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.

İşçinin yetersizliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.”

## **d-İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden**

### **Kaynaklanan Sebepler:**

İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

- İşyeri dışında kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi.

- İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler olabilir.

Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshe en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığının araştırılması önem taşımaktadır.

**C-** İş güvencesi hükümlerinde işyeri bakımından aranan koşullara yer verilmiş ve **otuz veya daha fazla** işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanması öngörülmüştür. (4773 sayılı Kanunda on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri kapsamdaydı.) işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısının, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenmesi öngörülmüştür.

**D-** Ayrıca iş güvencesine ilişkin hükümler, işyerinde **en az altı aylık** kıdemi olan işçiler için kabul edilmiştir. Altı aylık kıdemin (aslında tüm kıdemin) hesabında 66 ncı maddedeki sürelerin dikkate alınması ve işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilerek hesap edilmesi esasına yer verilmiştir.

İşyeri ve işçi yönünden getirilen sınırlamalarla ilgili gerekçede; “Bu düzenleme ile küçük işyerleri ve henüz işyerine yeni giren işçiler bakımından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması uygun görülmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütünün 158 sayılı Sözleşmesi de, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kategorinin iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceğini öngörmektedir.” açıklaması yapılmıştır.

**E-** 18 inci madde, özellikle fesih için geçerli bir sebep oluşturmayan hususlar; 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 5 ile 6 ncı maddelerindeki hükümler doğrultusunda ve diğer yasalarla güvence altına alınmış haklar çerçevesinde düzenlenmiştir. Altı bent halinde ifadelendirilmiştir. Bunlar;

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak,

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık,

halleridir.

Gerekçede; “Maddede ayrıca özellikle fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hususlar da tek tek ve ayrıntılı bir biçimde sayılmıştır. Böylece iş yasaları ile özellikle güvence altına alınmış olan bazı hak ve özgürlükler hiçbir şekilde fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacaklardır. Bu konu yoruma yer vermeyecek bir biçimde hükme bağlanmıştır.”denilmektedir.

**F-** 18 inci maddenin son fıkrası, işveren vekilleri ile ilgilidir. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile

işletmenin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma, işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında 18, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrasının uygulanmayacağı belirtilmiştir. Nitelikli işveren vekili “iş güvencesi” kapsamı dışında tutulmuştur.

## Sözleşmenin Feshinde Usul

**MADDE 19-** *İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*

*Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.*

## AÇIKLAMA

**Madde 19-** Bu maddede, işverenin belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshine ilişkin tasarrufu iki koşula bağlanmıştır.

Birincisi; işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması, ikincisi; fesih sebebini açık ve kesin olarak belirtmesidir. Öngörülen bu koşullar işçi tarafından açılacak bir davada, feshin İş Kanunu anlamında geçerli bir sebep sayılamayacağının belirlenmesi bakımından ispat kolaylığı sağlayacaktır. Maddede yer alan şekil şartlarına uyulmaması hali, feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır.

İş Kanununun 109 uncu maddesinde “*Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir.*” hükmü mevcutken, bununla yetinilmemiş, 19 uncu maddede, iş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmelerinin feshinde “nitelikli bildirim” şartı

getirilmiştir. Bu suretle “fesih” ile “geçerli sebep” arasındaki nedensellik yasal zemine oturtulmuştur.

Ayrıca, belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshediliyorsa; işveren, önceden işçinin –hak ve menfaatlerinin korunması amacına yönelik olarak- savunmasını almakla yükümlü kılınmıştır.

Ancak, “İşverenin Haklı Nedenlerle Derhal Fesih Hakkı”nın düzenlediği 25 inci maddenin (II) numaralı bendinde yer alan “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ile ilgili olan fesihler, işçinin savunmasının alınması şartının dışında tutulmuştur.

## **Fesih Bildiriminde İtiraz ve Usulü**

*MADDE 20- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.*

*Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.*

*Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.*

*Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.*

## AÇIKLAMA

### Madde 20-

A- İş Kanununun 18 ve 19 uncu maddelerinde, belirsiz süreli hizmet akitlerinin işveren tarafından feshedilmesi yetkisi; işçiden, işletmenin ve işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan “geçerli sebep” lerin varlığı ile sınırlandırılmıştır.

20 nci maddede ise, hizmet akdinin feshinden sonra öngörülen hükümlere yer verilmiştir. Bu bağlamda belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilen işçiye, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile İş Mahkemesine dava açma hakkı tanınmıştır.

**Dava açma süresi, fesih bildiriminin işçiye tebliği tarihinden itibaren BİR AY olarak belirlenmiştir.**

Bu süre, 19 uncu madde hükümlerine uygun olarak İŞÇİYE yapılan tebliğ gününde başlamakta, izleyen takvim ayının onunla örtüşen gününde sona ermektedir. Bir aylık sürenin geçirilmesi halinde işçinin dava açma hakkı düşmektedir.

Hak düşürücü niteliğinden dolayı, bu sürenin, değişik olasılıklar içinde tespiti, önem taşımaktadır. Hizmet akdinin feshinin, işçiye derhal bildirildiği durumunda, dava açma süresinin başlangıç tarihinin belirlenmesinde herhangi bir duraksama mevcut değildir. Sorun; İş Kanununun 17 nci maddesine göre yapılan süreli fesihtir. Yahut toplu işçi çıkarma gibi nedenlerle, işverence ileri bir tarihte hizmet akitlerine son verileceğinin bildirildiği hallerdir. Bu durumlarda işçiye dava açmak için tanınan bir aylık sürenin başlangıcının tespitinde; bildirimin tebliğ edildiği tarih mi? Yoksa hizmet akdinin feshedileceği tarih mi? esas alınacaktır. Yargı Kararlarında, Kanunun lafzına uygun olarak **fesih bildiriminin**



**tebliğ edildiği tarihin esas alınması öngörülmüştür.** (Uşak İş Mahkemesinin 2006/347 esas ve 2007/165 sayılı kararı – Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2007/13959 esas ve 2007/28521 sayılı onama kararı)

**B-** 20 nci maddenin ikinci fıkrasında “*feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.*” hükmüne yer verilmiştir. İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını ileri sürdüğü takdirde ise, iddiasını ispat etmekle yükümlü kılınmıştır.

Bu suretle, işverene ve işçiye getirilen ispat yükümlülüklerinde iki ayrı prosedür öngörülmüştür.

-158 sayılı ILO Sözleşmesinin 9/2-a maddesine getirilen yeni düzenlemenin özüne bağlı kalınarak, davanın işçi tarafından açılmasına rağmen “feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir” hükmüne yer verilmiştir. Medeni Kanunun “Beyyine Külfeti”(1) başlıklı 6 ncı maddesindeki “Kanun hilafını emretmedikçe iki tarafın her biri müddeasını ispata mecburdur.”(2) hükmü ile tarafların ileri sürdükleri hususların kendilerince ispat edilmesi ana ilke kabul edilmiştir. Ancak, diğer kanunlarla bu ilkenin aksine emredici bir hüküm bulunması hali de korumaya alınmıştır. İş Kanununun 20 nci maddesinde, iş sözleşmesinin feshi konusunda işçi tarafından açılacak davada, işverene özgülenen ispat yükümü; Medeni Kanunun 6 ncı maddesindeki ayrıklığa yani ispat zorunluluğunun yer değiştirdiği duruma örnek oluşturmaktadır.

Ancak işçi; feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği taktirde, bu iddiasını ispat etme yükümlülüğü altında bulunmaktadır. Burada da ispat bakımından ana ilke egemen kılınmıştır.

1. Beyyine; herhangi bir olayın veya hukuki işlemlerin doğruluğunu meydana çıkarmak, hakimi ikna etmek için başvurulacak her türlü yöntemdir.

2. Kanun aksini emretmedikçe, iki tarafın her biri iddia ettiği hususu kanıtlamakla yükümlüdür.

C-Açılan davanın, seri muhakeme usulüne göre **iki ay** içinde sonuçlandırılması ve kararın temyizi halinde Yargıtay'ın **bir ay** içinde kesin olarak karar vermesi öngörülmüştür. Gerekçede, “feshin geçersizliğine ilişkin davanın seri muhakeme usulüne göre kısa sürede sonuçlanması amaçlanmıştır. Ancak içtihat birliği sağlanması için de Yargıtay'ın denetimine yer verilmiştir.”denilmektedir. Fakat, yargı mercilerinin ağır yükü, bu süreler içinde hüküm verilmesini mümkün kılmamaktadır.(Bu süreler düzenleyici sürelerdir.)

D- Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşırca uyuşmazlığın, aynı sürede (yani fesih bildiriminin işçiye tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde) özel hakeme götürülmesi imkanına da yer verilmiştir.

Özel hakemin oluşumunun çalışma esas ve usullerinin çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir.

Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununda, “özel hakem” müessesesi mevcut olmasına rağmen; Kanun Koyucu, iş güvencesi kapsamına giren uyuşmazlıklar için ayrı nitelikte **özel hakemin** oluşumunu öngörmüştür. Ancak, ilgili yönetmelik henüz çıkmadığından bu alanda uygulamaya geçilmemiştir.

## **Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları**

*MADDE 21- İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde*

*işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.*

*Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.*

*Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.*

*İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemedен mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir.*

*İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.*

*Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraya hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilmez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.*

## **AÇIKLAMA**

### **Madde 21-**

A- Bu maddede, işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek, hizmet akdinin feshinin geçersizliğine hükmedilmesi halinde uygulanacak esaslara yer verilmiştir.

Mahkemenin veya özel hakemin, yapılan fesih işlemini geçersiz bulması, dolayısıyla işe iadesine karar vermesi durumunda işveren, kararın kendisine tebliği tarihinden itibaren BİR AY içinde işçiyi işe başlatmakla yükümlü kılınmıştır. Ancak, bu zorunluluk tek başına hüküm ifade etmemektedir.

Zira, işçi ayrıca kesinleşen yargı kararının kendisine tebliğinden itibaren **on işgünü içinde** işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Bu süre, hak düşürücü nitelikte olduğundan, sürenin aşılması halinde işçinin işe dönüş talebi geçerli olmamaktadır.

İşveren öngörülen süre içinde işçiyi işe başlatmaz ise en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücret tutarınca tazminat ödemekle yükümlü kılınmıştır. (4773 sayılı Kanunda tazminat en az altı aylık, en çok bir yıllık ücret tutarındaydı.) Feshin geçersizliğine ilişkin karar metninde yetkili mercilere bu tazminat tutarının da belirlenmesi öngörülmüştür

Ancak, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun, 4773 sayılı Kanunla değiştirilen “İşyeri sendika temsilcilerinin teminatı” başlıklı 30 uncu maddesi ve “Sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı” başlıklı 31 inci maddesi; 4857 sayılı İş Kanununun 117 ve 118 inci maddeleri ile güncelleştirilmiş, “İş Güvencesi Hükümleri” kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda işveren; sendika temsilcilerine ve sendikal nedenlere dayanan hallerde işçiye, İş Kanunun 21 inci maddesinde yer alan ödeme ve tazminatlarla değil 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 ve 31 inci maddelerinde belirtilen yaptırım ve tazminatlarla sorumlu olmaktadır.

**B-** 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinde ayrıca kendine özgü nitelik taşıyan bir ödemeye de yer verilmiştir.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının da ödenmesi hüküm altına alınmıştır.(4773 sayılı Kanunda da aynı düzenleme

mevcuttu.) Bu ödeme işçinin işe başlatılması veya başlatılmaması ile ilgili değildir. Feshin geçersizliğine ilişkin yargı kararı bu hakkın doğumu için yeterli olmaktadır. Zira madde metninde;

-İşçinin işe başlatılması halinde, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret tutarı ile kıdem tazminatının bu hükme göre yapılacak ödemededen mahsup edilmesi,

-İşçinin işe başlatılmaması halinde, işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse bu süreye ait ücret tutarının ayrıca tediye edilmesi,

esas getirilmiştir.

Bu düzenlemeler, hizmet akdinin feshini geçerli sebebe dayandırmayan işverenin, işçiye peşinen ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin ödemede bulunması, onu iş güvencesi yaptırımlarından kurtarmadığını teyit etmektedir.

Nitekim, 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinde işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesinin bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmayacağı belirtilmiştir.

**C-** İşçinin kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının kendisine tebliğinden itibaren **on işgünü içinde**, işe başlamak için işverene başvuruda bulunmaması halinde, hizmet akdinin feshi geçerlilik kazanmaktadır. Bu durumda işveren işçiye işe alma yükümlülüğünden kurtulmakta, sadece yargı kararının hukuki sonuçları ile yani tazminat ve diğer ödemelerle sorumlu olmaktadır.

**D-** Maddenin son fıkrasında da; birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine; kamu düzeni niteliği atfedilmiş, bunların sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemeyeceği aksi yönde sözleşme hükümlerinin geçersiz olacağı belirtilmiştir.

## **Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi**

*MADDE 22- İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılamayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ile 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.*

*Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.*

## **AÇIKLAMA**

### **Madde 22-**

**A-** Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi konusu bu maddede, değişik hükümleri kapsar, şeklinde düzenlenmiştir.

(Mülga) 1475 sayılı İş Kanununun 16/II-e maddesinde, “iş şartlarının başkalaşması veya uygulanmaması hallerinde”, işçiye dilerse hizmet akdini bildirimsiz feshedebilme hakkı tanınmış idi. Bu hükmün işlerliği de, işçiye maddi ve manevi zarar verir nitelikte olması koşuluna bağlanmıştı.

Getirilen hükümlerle, hizmet akdinin feshinde öncelik (inisiyatif) işçiden alınmış, işverenin tasarrufuna geçirilmiştir.

Gerekçede, “Bu Kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisinin tanınmış olmasıdır.”denilmektedir.

İşverene tanınan bu yetkiler, yapılan düzenlemelerle yasal korumaya alınmıştır. Zira, çalışma koşullarında değişiklikler, yazılı olarak işçiye bildirilmesi ile hüküm ifade etmektedir. İşçi, **altı işgünü içinde** yapılan değişikliği yazılı olarak kabul ettiği takdirde de iş ilişkisi yeni koşullarda başlamaktadır.

Madde metninde, belirlenen şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamadığı ifade edilmiştir.

Ancak bu evrede işverene, hizmet akdini feshetme yetkisi tanınmıştır. Altı işgününü herhangi bir nedenle geçiren –ki bu durum mücbir sebebe de dayanabilir- işçinin; iş değişikliğini zımni (kapalı) olarak kabul etmediği öngörülmüş ve işverenin fesih yetkisi, bu varsayım üzerine oturtulmuştur.

“Zımni ret” yorumu; işçiyi istemediği ve düşünmediği bir oldubittiyle yani hizmet akdinin feshedilmesiyle karşı karşıya getirmektedir.

**B- İşveren altı işgünü içinde kabul edilmeyen değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu** yazılı olarak açıklamak suretiyle işçinin iş sözleşmesini feshedebilmektedir.

İşverene 22 nci maddede ek olarak tanınan “**fesih için başka bir geçerli nedenle**”de hizmet ilişkisine son verme yetkisi; “**Çalışma Koşullarında Değişiklik**” olgusu ile fesih arasında, illiyet rabitasını (nedensellik bağı) kesmektedir.

Sistem, işçinin aleyhinde işleyecek biçimde kurgulanmıştır.

**C-** İş Sözleşmesi bu şekilde sona erdirilen işçiye; Kanunun iş güvencesi ile ilgili 17 ila 21 inci maddelerine göre dava açma hakkı tanınmıştır. Davanın, İş Mahkemesinde ve fesih bildiriminin işçiye tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde açılması gerekmektedir. (Md.20)

**D-** 22 nci maddenin son fıkrasında, tarafların anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirmelerine olanak tanıyan hükümlere yer verilmiştir. Çalışma koşullarında değişikliğin, geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacağı belirtilmiştir.

Gerekçede; “Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.” ifadesine yer verilmiştir.

## **(II) İŞ GÜVENCESİ İLE İŞSİZLİK SİGORTASI**

### **ARASINDAKİ BAĞ**

4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesine ilişkin 18 ila 22 nci maddelerinde yer alan hükümler, işverenin; belirsiz süreli iş sözleşmesini “geçerli bir sebep” olmadan feshedememesi esasına dayandırılmıştır. Geçerli sebep unsurunu taşımayan fesihlerde de uygulanacak yaptırımlara yer verilmiştir.

4447 sayılı Kanun ise; işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenleyen ve sigortalılara işsiz kalmaları halinde



Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesinin sağlayan hükümleri içermektedir.

Bu itibarla, 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümleri dahilinde hizmet akitleri feshedilen sigortalı işsizler –yasal koşulların varlığına bağlı olarak- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına da girmektedirler.

Nitekim, 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 12 nci maddesinde “*Hizmet ilişkisine son verilen işçi, Ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak,.....tabi oldukları koşullar çerçevesinde işsizlik sigortası veya yardımlarından doğan haklardan veya yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri hakkında da yararlanırlar.*”hükmüne yer verilmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesinde, sigortalı işsizin bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için, işten ayrılma bildirgesi ile birlikte, **hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren OTUZ GÜN içinde Türkiye İş Kurumuna başvuruda bulunması** öngörülmüştür. Madde metninde ayrıca “*mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre, işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşürülür.*”hükmüne yer verilmiştir.

Diğer taraftan 4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinde de, iş sözleşmesi feshedilen işçiye; fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile, **fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren BİR AY içinde** iş mahkemesine dava açma hakkı taşınmıştır.

Bu iki Kanunun ilgi kurulan maddelerinde yer alan sürelerin ortak paydaları, “hizmet akitlerinin feshi” olgusuna odaklandırılmış olmalarıdır.

Ancak hesaplamaların, her bir Kanunda yer alan hükümler dahilinde ayrı ayrı yapılması gerekmektedir. Zira, süreler aynı türde değildirler ve aynı niteliği taşımamaktadırlar.

Bu bakımdan yargıya ve Kuruma başvuru süreleri ve yöntemleri önem taşımaktadır.

#### -Y a r g ı y a    B a ş v u r u   S ü r e s i

4857 sayılı İş Kanununun 20 nci maddesinde **BİR AY** olarak ifade edilen dava açma süresi, hak düşürücü süredir. Belirlenen zaman dilimi içinde kullanılmayan hakkın yitirildiği süredir. Bu husus, Mahkeme ve Yargıtay kararları ile de teyit edilmiştir. Öngörülen sürede –yani hizmet akdinin fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde- davanın açılması gerekmektedir.

#### - K u r u m a    B a ş v u r u   S ü r e s i

4447 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde yer alan ve **OTUZ GÜN** olarak belirlenen süreye –mücbir sebepler bağlamında yapılan eklemelerle- özgün bir nitelik kazandırılmıştır. Süre esnetilmiştir. Ancak işsizlik sigortası hükümlerinden eksiksiz ve çekişmesiz yararlanılması için, hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren temel süre olan otuz gün içinde Kuruma başvurunun yapılması önem taşımaktadır. Davanın açılması halinde de bu süre içinde başvuruda bulunulması gerekmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

# İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNU

### I. GENEL AÇIKLAMA

\* 25.08.1999 tarihinde kabul edilen; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 08.09.1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete’de yayınlamıştır.

Sosyal Güvenlik mevzuatına getirdiği yeni hükümler bakımından, geniş kapsamlıdır. On Bölümden ve 64 ana maddeden ibarettir. Bu tarih itibarıyla, iki ek maddeyi ve geçici on maddeyi içermektedir. **(Kanunun şemasına kitapta EK BİR olarak yer verilmiştir.)**

4447 sayılı Kanunun altmış dört temel maddesinden yedinci bölümde yer alan; 46 ncı, 47 nci, 48 inci, 49 uncu, 50 nci, 51 inci, 52 nci, 53 üncü, 54 üncü, 55 inci ve 57 nci maddeleri ile ayrıca 63 üncü maddenin (c) bendi ve geçici 1 inci maddesi, İşsizlik Sigortası Kanununa ilişkindir. Bu hükümler 1 Haziran 2000 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

4447 sayılı Kanuna sonradan ilave edilen Ek Madde 1, Ek Madde 2 ve Geçici 6 ncı, Geçici 7 nci, Geçici 10 uncu maddeleri de İşsizlik Sigortası Kanunu ile ilgilidir.

\*4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun bazı madde ve hükümlerini değiştiren, çıkaran veya eklemeler yapan Kanunlar ve Resmi Gazete Yayın Tarihleri ile Resmi Gazete Numaraları;

22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı Kanun- 10.06.2003 ve 25134  
25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Kanun- 05.07.2003 ve 25159  
31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Kanun- 16.06.2006 ve 26200  
23.01.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun- 08.02.2008 ve 26781  
17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun- 08.05.2008 ve 26870  
15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun- 26.05.2008 ve 26887  
31.07.2008 tarih ve 5797 sayılı Kanun- 19.08.2008 ve 26972  
18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı Kanun- 28.02.2009 ve 27155  
11.08.2009 tarih ve 5921 sayılı Kanun- 18.08.2009 ve 27323  
28.01.2010 tarih ve 5951 sayılı Kanun- 05.02.2010 ve 27484  
15.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun- 25.02.2011 ve 27857(Mükerrer)

## **II. İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNA İLİŞKİN MADDELERİN AÇIKLAMASI**

### **İşsizlik Sigortasının Amaç ve Kapsamı İle Yetkili, Görevli ve Sorumlu Kuruluşlar**

**MADDE 46 – (Değişik birinci fıkra: 15/05/2008 – 5763 / 13 md.)**  
*İşsizlik sigortasının amacı; işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamaktır.*

**(Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008 – 5754/90 md.)** Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları (EK

13/02/2011 – 6111 / 68 Md.) 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 Kanunun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar.

(Değişik üçüncü fıkra : 17/4/2008 – 5754 / 90 md.) 5510 sayılı Kanun; 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri, ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayan ve üçüncü fıkrası, 5 inci, 6 ncı ve geçici 13 üncü maddeleri kapsamında olanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22.01.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2574 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararname ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeyi personel statüsünde çalışanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar bu Kanun kapsamına dahil değildir.

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerinin yapılmasından İş ve İşçi

*Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumludur. Bu amaçla, İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde; İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek, primlerinin kişi bazında kaydını tutmak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemleri yapmak, sigorta primlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmasını sağlamak, işsizlere yönelik meslekî eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak ve bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur.*

*Bu Kanunun 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 ve 57 nci maddeleri ile Ek 1 inci, Ek 2 nci, Geçici 1 inci, Geçici 6 ncı ve Geçici 7 nci maddelerinde geçen “bu Kanun” ibareleri işsizlik sigortasına ilişkin hükümler için kullanılmıştır.*

## **AÇIKLAMA**

**Madde 46 :** Genel açıklamada da belirtildiği üzere, 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesi, yasal düzenleme içinde, İşsizlik Sigortası Kanunun 1 inci maddesine karşılıktır.

İşsizlik Sigortasının amaç ve kapsamı ile yetkili, görevli ve sorumlu kuruluşlara ilişkin hükümleri kapsamaktadır.

## **A-İŞSİZLİK SİGORTASININ AMACI**

Bu konu, 46 ncı maddenin 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla değiştirilen birinci fıkrasında düzenlenmiştir.

İşsizlik sigortasının amacı, iki ana unsuru içermektedir. Birincisi; işsizlik sigortası ile ilgili kuralları saptamak ve bunların uygulama esaslarını düzenlemektedir. İkincisi; 4447 sayılı Kanunda öngörülen hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamaktır.

“Öngörülen hizmetler” ibaresi sistemin etkinliğini artıracak ve ayrı prosedüre gereksinim duyulmadan değişik hizmetlerin yapılmasının yolunu açacak nitelik taşımaktadır.

## **B-İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNUN KAPSAMI**

İşsizlik Sigortası Kanununun kapsamına ilişkin hükümler, 46 ncı maddenin 17.4.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen ikinci fıkrasında düzenlenmişti.

- Ancak 13/02/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla yeni hükümler getirilmiştir. “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 sigortalılar” da kapsama alınmışlardır.

- Bu durumda, Kanun kapsamına dahil olanlar, beş ana grupta toplanmıştır.

### ***1.İşsizlik Sigortası Kanunu Kapsamına Alınan Birinci Grup***

31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde “**Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar**” yer almaktadır.

Bunlar aynı zamanda 4447 sayılı Kanunun kapsamına giren birinci grubu oluşturmaktadırlar.

Bu gruba ilişkin tanımlamada; üç unsur bulunmaktadır. Birinci unsur; “hizmet akdidir.” İkinci unsur; “bir veya birden fazla işverenin varlığıdır.” Üçüncü unsur; “çalıştırılan”dır.

### **1'-Hizmet Akdi Unsuru**

Hizmet; birinin işini yapma veya birinin işine yarayan bir iş görme anlamındadır.

Akit; bağlanma, kararlaştırma veya sözleşmedir. Hukuki sonuç doğuran karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanıdır. Hizmet akdi, mevzuatımızda değişik sözcüklerle tanımlanmasına rağmen temeli aynıdır.

-Borçlar Kanunu'nun 313 üncü maddesi “Hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi olan bir ücret vermeyi taahhüt eder”; 319 uncu maddesi de “Hizmet mukavelesinin şartları ahlaka mugayır (aykırı) olmamak üzere istendiği gibi tayin olunabilir.” hükümlerini taşımaktadır. Taraflara geniş serbestlik tanınmıştır.

-05.05.1983 tarih ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunun 2 nci maddesinde de “Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmelerdir.” hükmüne yer verilmiştir.

-22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunun 8 inci maddesinde ise, “İş Sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmelerdir. İş sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe özel bu şekle tabi değildir.” tanımlaması yapılmıştır.

Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatta, hizmet akdi, iş sözleşmesi, iş akdi gibi deyimler kullanılmaktadır. Türk Hukukunda, bu deyimlerin birbirinden



ayrı veya birbirinin aynı olduğu hususunda karşıt görüşler mevcuttu. 5510 sayılı Kanunun “Tanımlamalar” başlıklı 3 üncü maddesinin 11 inci bendinde “Hizmet akdi; 22.04.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet akdini ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesini veya hizmet akdini ifade eder” şeklinde hüküm getirilmiştir. Bu düzenleme, değişik yorumların sakıncalarını kesin olarak sonlandırması bakımından önem taşımaktadır.

## **2`-İşveren unsuru :**

Bu yön özel bir durumu ifade etmektedir. Zira işverenin birden fazla olmasına imkan tanınmıştır.

5510 sayılı Kanunun 4/1-a maddesinde yer alan ve hizmet akdi ile bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlara ilişkin hüküm, Borçlar Kanunun bir işçinin birden fazla işveren tarafından çalıştırılmasını mümkün kılan üst kavram niteliğindeki 313 ve 319 uncu maddelerinde yer alan unsurlar açısından değerlendirilmiştir. Diğer bir ifade ile, bu hükümler bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılmanın hukuki dayanağını oluşturmaktadır.

- Sigortalıların, aynı sigortalılık haline tabi olacak şekilde birden fazla işte çalıştırılmasına ilişkin esaslara; 5510 sayılı Kanunun “Sigortalılık hallerinin birleşmesi” başlıklı 53 üncü maddesinde ve bu maddeye gönderme yapan 82 nci maddenin dördüncü fıkrasında yer verilmiş bulunmaktadır.

- 53 üncü maddenin birinci fıkrası 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiş, uygulamaya ilişkin esaslar kapsamlı şekilde hükme bağlanmıştır.

### **3`-Çalıştırılanlar unsuru :**

Çalıştırılanlar; kendilerine çalışma yaptırılanlar anlamını taşımaktadır. Özne olarak kullanılmıştır. Geniş kapsamlı olması öngörüldüğü için ayrıca belirginleştirecek bir sözcük yüklenmemiştir.

### ***II - İşsizlik Sigortası Kanunu Kapsamına Alınan İkinci Grup***

**\*Bu grubu: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında (a), (b), (c), (d), (e), (f) bentleri olarak yer alan meslek grupları içinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar, oluşturmaktadırlar.**

Bu bentlerde ifade edilenlerin tümü 5510 sayılı Kanun hükümlerince sigortalı sayılmışlardır. Ancak Kanun Koyucu; 4447 sayılı yasanın 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasına getirdiği sınırlama ile İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmayı, bunların içinden yalnız hizmet akdine bağlı olarak çalışanlara özgülemiştir.

Borçlar Kanunu dahil mevzuatımızda, daha pek çok çalışma türlerine yer verilmiştir.

Bu çeşitlilik ve 4447 sayılı Yasanın amir hükmü; 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen meslek gruplarında çalışanların statülerinin belirlenmesini zorunlu kılmaktadır. Zira bunlardan ancak **hizmet akdiyle çalışanlar** işsizlik sigortası hükümleri bakımından önem taşımaktadırlar. Bu bağlamda, hizmet akdi “kurucu unsur” ve hizmet akdi şartı da “sağlık / geçerlilik şartı” olmaktadır.

**\*5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddelerinin ikinci fıkrasında yer alan bentlerin ayrı ayrı irdelenmesi :**

**a) Bu bentte; “İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,” yer almaktadır.**

\* Sendikalar, Anayasal bir kuruluştur. Anayasanın 51 inci maddesinde “ çalışanlar ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir.” hükmüne yer verilmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun;

-5 inci maddesinde; Sendika kurucularında (ve yöneticilerinde) özel nitelikler aranmasını,

-9 uncu maddesinde; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme ve disiplin kurullarının sendika ve konfederasyonların “zorunlu organları” olarak tanınmasını ve Sendikalar Kanunun uygulanmasında yönetim ve denetim kurulu üyelerine “yönetici” sıfatı atfedilmesini,

-10 uncu maddesinde; işçi sendikaları, sendika şubeleri ve konfederasyonların oluşmasına ilişkin özel hükümler getirilmesini,

-14 üncü maddesinde; genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere vilayet makamına görev tevdi edilmesini, Genel Kurulda zorunlu organlara delege veya üye seçimlerinin yargı gözetimi altında serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esasına göre yapılmasını,

öngören hükümler, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıklarına ve yönetim kurullarına seçilenlere özgün bir statü kazandırmıştır.

Ayrıca, 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 16 ncı maddesinde; Yönetim Kurullarının, “Konfederasyon, sendika veya sendika şubelerinin temsil edilmesi yetkisine sahip oldukları” hükme bağlanmıştır.

5510 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin üçüncü fıkrasında da, işçi sendikaları ve konfederasyonlarına; işverenlerin bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerini yerine getirme sorumluluğu verilmiştir. Her iki Kanun

hükmü içerik bakımından, işçi teşekküllerinin yöneticilerine “işveren vekili” sıfatını kazandırmaktadır.

4447 sayılı Kanunun gerek 46 ncı maddesinin 5754 sayılı Kanunla değiştirilen ikinci ve üçüncü fıkralarında ve gerekse 47/d maddesinde yer alan hükümler işsizlik sigortasına tabi olmayı; hizmet akdi ile çalışanlara münhasır kılınmıştır.

Yasal düzenlemeler, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenlerin üstlendikleri görevlerin hizmet akdi niteliğinde olmadığını kanıtlamaktadır. Bu bakımdan İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerinin, anılan kişiler hakkında uygulaması imkanını ortadan kaldırmaktadır.

\* Diğer taraftan, 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 29 uncu maddesinde; -çalıştığı işyerinden emeklilik hakkını kazanmadan- işçi sendika ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin yönetim kurullarında veya başkanlığında görev aldığı için kendi isteği ile çalıştığı işyerinden ayrılan işçilerin bu görevlerinin seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi istekleriyle çekilmek suretiyle son bulması halinde, eski işyerlerine dönmelerini sağlayacak emredici hükümler getirilmiştir.

Ayrıca, Kanun Koyucu işçi teşekküllerine bu sıfatla seçilmiş olanların artık hizmet akitlerinin devam etmediği ve statülerinin değiştiği göz önünde bulundurarak madde metnine “işverene düşen pay dahil olmak üzere sosyal güvenlik kurumlarının prim ve aidatlarını ödemeye devam etmek suretiyle ayrıldıkları işyerlerindeki sigortalılık haklarını da devam ettirebilirler” hükmüne yer vermiştir.

Bu uygulama ile, sosyal güvenlik haklarının ayrıcalıklı biçimde korunmasına olanak sağlanmıştır. Ancak, mevcut pirim ödeme yükümlülüğüne, işsizlik sigortası prim de dahi edilecek midir? Halen yürürlükte olan Kanun hükümleri buna engel teşkil etmektedir. Zira, işçi

teşekkülleri yöneticilerinin görevlerinin sona erme nedenleri 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 29 uncu maddesinde kesin olarak belirtilmiştir. Bunlar, seçime girmemek, yeniden seçilmemek ve kendi istekleriyle çekilmek, halleri ile sınırlandırılmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 51 inci maddesinde ise işsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları a, b, c, d, e, f ve g bentlerinde düzenlenmiştir. Emredici nitelikte olan ödeme koşulları içinde 2821 sayılı Kanunun 29 uncu maddesinde belirtilen haller yer almamaktadır. Bu itibarla, 4447 sayılı Kanunda öngörülen işsizlik ödeneğinden ve yardımlarından -görevlerin sona eriş nedenleri örtüşmediğinden- ilgililerin faydalanmaları hiçbir surette mümkün olmayacaktır. Peşinen yarar sağlamayacağı kesin olan bir primle yükümlü tutulmak, 4447 sayılı Kanunun amacına da aykırı düşmektedir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 29 uncu maddesi yürürlükte olduğu sürece, bunların İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmalarına olanak bulunmamaktadır.

**b) Bu bentte; “Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar.” yer almaktadır.**

(b) bendi, güzel sanatlar içinde öngörülenlere ilişkindir.

Güzel; göze ve kulağa hoş gelen, hayranlık uyandıran anlamını taşımaktadır.

Sanat ; bir duygu, tasarı, güzellik ve benzeri anlatımlarda kullanılan yöntemlerin tamamını veya anlatım sonunda ortaya çıkan üstün yaratıcılığı ifade etmektedir. (TDK)

“Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan” olmak da ortak paydalarıdır. Tanımlama; “benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel

sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar”ı da kapsar şekilde yapıldığı için (b) bendinin uygulama alanı genişletilmiştir. Tümü 5510 sayılı Kanun hükümlerine tabi kılınmışlardır.

Ancak 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasında, bu kişilerin yalnız **hizmet akdine bağlı olarak çalışan sigortalılar**, İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmışlardır.

Uygulamaya, bu grupta yer alan bireylerin statüleri yön verecektir.

**c) Bu bentte; “Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar”a yer verilmiştir.**

Bu suretle, Yurdumuzda çalışan yabancı uyruklu kişilerle ilgili düzenleme iki ayrı konumu içerir şekilde yapılmıştır. Yabancı uyruklu kişilerden, mütekabiliyet esasına dayalı olarak çalışanlar ve mütekabiliyet anlaşmaları dışında kalan yabancı uyruklu kişilerden “hizmet akdi” ile çalışanlar.

1- Birinci konumdakiler “mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlardır ve 5510 sayılı Kanun hükümlerinin dışında tutulmuşlardır. 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin değişmeden önceki ikinci fıkrasında, yabancılardan yalnız bu grup çalışanları işsizlik sigortası kapsamına alınmışlardı. Artık, mütekabiliyet esasına dayalı hükümlere tabi olarak yurdumuzda çalışan yabancı uyruklu kişiler, özel statüye tabi kılınmış olduklarından hem 5510 sayılı, hem de 4447 sayılı Kanunların dışına çıkarılmışlardır.

Mütekabiliyet, Devletler Hususi Hukuku içinde irdelenmektedir. Devletler tarafından bağitlanan ve bazı parasal ve sosyal haklar gibi özel

haklardan vatandaşlarının karşılıklı olarak yararlanmalarını sağlayan anlaşmalar, mütekabiliyet (karşılıklık) anlaşmalardır.

29 Ekim 1919 tarihli İŞSİZLİK HAKKINDA 2 numaralı ILO Sözleşmesinin 3 üncü fıkrasında; “Bu sözleşmeyi onaylamış olup da, işsizliğe karşı bir sigorta sistemi kurmuş bulunan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı üyeleri, ilgili üyelerle anlaşmak suretiyle tespit edilecek şartlar içinde bu üyelerden birinin uyruğu olan işçilerden kendi toprağı içinde çalışanlara, kendi uyruğu işçilerin aldığı miktarda eşit sigorta ödeneği almak imkanını verecek” tedbirlerin sağlanması önerisinde bulunulmuştur.

Ayrıca, 18.10.1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı’nın 12 inci maddesinde de bu konuda ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. (Resmi Gazete 14.10.1989- 20312)

2- Mütekabiliyet anlaşmaları dışında kalan Yabancı uyruklu kişilerden yurdumuzda hizmet akdi ile çalışanlar ise, 5510 sayılı Kanunun kapsamına alınmışlardır. 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen ikinci fıkrasında 5510 sayılı Kanuna yapılan gönderme ile de bunların işsizlik sigortası hükümlerinden yararlanmaları sağlanmıştır. (Vatandaşlarla, vatandaş olmayan kimselerle sosyal güvenlik konusunda eşit muamele yapılması hakkında 6 Haziran 1962 tarih ve 118 sayılı sözleşme -TBMM onay tarihi 29.07.1971- sayı 1453)

**d) Bu bentte; “02.07.1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar,” yer almaktadır.**

5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (a) bendi gereği sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlerin, 02.07.1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlara da, uygulanması öngörülmüştür.

Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 2 nci maddesinde, bu kanuna göre çalıştırılanlardan, yalnız Koruma Bekçileri Sigorta hükümlerine tabi kılınmışlardır. 5510 sayılı Kanundaki düzenleme, tüm çalışanları içine alacak şekilde yapılmıştır.

Ancak, 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin değişik ikinci fıkrasında 5510 sayılı Kanuna yapılan gönderme ile de bunlardan yalnız **hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar** İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmışlardır.

**e) Bu bentte; “24.04.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunda belirtilen umumi kadınlar,” yer almaktadır.**

24.04.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanuna yapılan gönderme ile nitelikleri belirtilenler, 5510 sayılı Kanun hükümlerince sigorta kapsamına alınmışlardır.

Bunlardan bir **hizmet akdine bağlı olarak çalışanların** da 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerinden yararlanmaları mümkün kılınmıştır.

**f) Bu bentte;“Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlara,” yer verilmiştir.**

- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslara usta öğretici olarak çalışanların,
- Kamu dairesinde ders ücreti karşılığı görev verilenlerin,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanların,

ortak paydaları, geçici görevler kategorisinde yer almalarıdır. Faaliyetleri, sınırlı işler için öngörülmüştür.



5510 sayılı Kanun kapsamına alınan bu grup, hizmet akdine bağılı olarak çalışmaları koşuluyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerince de sigortalı sayılmışlardır.

### ***III- İşsizlik Sigortası Kanunun Kapsamına Alınan  Grup***

4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağılı sigortalılar,  grubu oluşturmaktadır. Bu hükümler 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunun 68 inci maddesiyle; 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasına eklenmiştir.

İşsizlik sigortası kapsamına girme, iki koşula bağılanmıştır.

➤ Birincisi, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre işçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmış olmasıdır. Kanunun “Kısmi Süreli ve Tam Süreli İş Sözleşmesi” başlıklı 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında “işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme **kısmi süreli iş sözleşmesidir.**” hükmü yer almaktadır.

4857 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında da, “Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediliminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, **ağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.**” tanımı yapılmıştır.

➤ İkinci koşul, 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağılı sigortalılardan olunmasıdır. İsteğe bağılı sigortalılık hükümleri, 5510 sayılı Kanunun 50, 51 ve 52 nci maddelerinde düzenlenmiştir. ( 51 inci maddenin bazı hükümleri 6111 sayılı Kanunla değiştirilmiştir.)

52 nci maddenin birinci fıkrasında “ İsteğe bağlı sigorta primi, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın%32 sidir. Bunların %20 si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası, %12 si genel sağlık sigortası primidir.” hükmü yer almaktadır. (82 nci maddenin konuya ilişkin birinci fıkrası 6111 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiştir.)

4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinde yapılan değişikliğe paralel olarak 49 uncu maddenin birinci fıkrasına da, 6111 sayılı Kanunla “İsteğe bağlı sigortalılardan, işsizlik sigortası primi ödeyenlerden ise yüzde bir sigortalı ve yüzde iki işveren payı alınır.” hükmü eklenmiştir. “İsteğe bağlı sigortalılardan” ibaresi ile, 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesi kapsamında bulunan sigortalılar kastedilmektedir. Bu maddede belirtilen sigorta dallarından bağımsız, isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödenemeyecektir.

#### ***IV-İşsizlik Sigortası Kanunun Kapsamına Alınan Dördüncü Grup***

- Bu grubu, 5510 sayılı Kanuna, 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 51 inci maddesiyle eklenen ve “Bazı kısmi süreli çalışanların sigortalılıkları” başlığını taşıyan EK MADDE 6 kapsamındaki sigortalılardır. Bunların işsizlik sigortası kapsamına alınmalarının hukuki dayanağını da 6111 sayılı Kanunla, 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasına eklenen hüküm oluşturmaktadır.

- Ek 6 ncı madde;

1’- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerlerinde,

2’- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde yer alan ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek olan alanlarda,

kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisindeki çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanması öngörülmüştür.

Ayrıca, bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

#### ***V- İşsizlik Sigortası Kanunun Kapsamına Alınan Beşinci Grup***

\*4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan, **“506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi olan sigortalılar” İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında öngörülen beşinci grubu oluşturmaktadırlar.** “Uygulamaya esas alınan sandıklar: Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeline; malullük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan SANDIKLARDIR.

Bu sandıklarda; (gerekçede de belirtildiği üzere) işçi statüsünde çalışan sigortalılar; İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmış bulunmaktadır.

\*5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunda; 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi hakkında dört ayrı düzenleme yapılmıştır.

1`- 5510 sayılı Kanunun 106/1`nci maddesinde: “17.7.1961 tarihli ve 506 sayılı Kanunun 142 ve 143 üncü, ek 36 ncı, **geçici 20 nci**, geçici 81 nci ve geçici 87 nci maddeleri hariç diğer maddeleri yürürlükten

kaldırılmıştır.” hükmü yer almaktadır. Bu suretle 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinin geçerliliği korunmuştur.

2`- Ancak bu geçerliliği sınırlayan hükümlere, 5510 sayılı Kanunun 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla eklenen Geçici 20 nci maddesinde yer verilmiştir.

Madde metninde “506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personeli için kurulmuş bulunan sandıkların iştirakçileri ile aylık veya gelir bağlanmış olanlar ile bunların hak sahipleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın bu maddenin yayımı tarihinden itibaren üç yıl içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilerek bu Kanun kapsamına alınır. Üç yıllık süre Bakanlar Kurulu kararı ile en fazla iki yıl daha uzatılabilir. Devir tarihi itibarıyla sandık iştirakçileri bu Kanunun 4 üncü maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.” hükmüne yer verilmiştir.

Bu fıkrada; unvanları belirtilen müesseselerin oluşturdukları birlikler personeli için kurulmuş bulunan **sandıkların** iştirakçileri ile aylık veya gelir bağlanmış olanları ile bunların hak sahiplerinin herhangi bir işleme gerek kalmaksızın bu maddenin yayım tarihinden itibaren (\*) üç yıl içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna devredilmesi öngörülmüştür. Üç yıllık sürenin Bakanlar Kurulu Kararı ile en fazla iki yıl daha uzatılabileceği hükmüne bağlanmıştır. Yapılan düzenleme, belirli zaman dilimi içinde, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinin yürürlüğünü sonlandırma yönündedir.

(\*) 5754 sayılı Kanunun yayım tarihi: 01.10.2008

3`- 5510 sayılı Kanunun 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen 106 ncı maddesinin son paragrafına da “506 sayılı Kanunun

geçici 20 nci maddesi, bu Kanunun geçici 20 nci maddesinde belirtilen devir işlemlerinin tamamlanmasından sonra yürürlükten kaldırılmıştır.” hükmü getirilmiştir.

4’- 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 53 üncü maddesiyle 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesine bir fıkra eklenmiştir. “Birinci fıkranın (b) bendinin uygulanmasında, yardımların sağlanması ve bağlanması yönünden alt sınırın belirlenmesinde muadil miktar karşılaştırılması esas alınır. Ancak, gelir ve aylıkların artırılmasında 506 sayılı Kanuna göre bağlayan gelir ve aylıkların artırımına ilişkin hükümler devir tarihine kadar uygulanmaz. 5510 sayılı Kanunun Geçici 20 nci maddesinin on ikinci fıkrasında yer alan sınırlama dahilinde sandıkların kuruluş senetlerinde yer alan hükümler ve sandıkların uygulamaları saklıdır. Bu hüküm, yürürlüğe girdiği tarihten önceki artışlarda ve görülmekte olan davalar hakkında da uygulanır.” hükmüne yer verilmiştir.

### **C- İŞSİZLİK SİGORTASINDA KAPSAM DIŞI OLANLAR**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 46 ncı maddesinin 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen üçüncü fıkrasında; bu Kanunun kapsamına dahil olmayanlara yer verilmiştir.

Kanun Koyucu Kanunun kapsamına alınanları açık bir şekilde belirtmesine rağmen, uygulamada herhangi bir uyumsuzlığa meydan verilmemesi amacıyla, İşsizlik Sigortası Kanunun kapsamı dışında kalanları ayrıca belirtmek gereksinimi duymuştur.

Son düzenlemelerde eklemeler yapılmıştır. İşsizlik Sigortası Kanunun kapsamı dışında olanları on bir grupta toplamak mümkündür.

1’- 5510 sayılı Kanunu, 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde bulunan kişiler, işsizlik sigortası kapsamına dahil değildirler.

Bunlar;

*“(b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet aklidine bağlı olmağsınız kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;*

*1) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,*

*2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,*

*3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,*

*4) Tarımsal faaliyette bulunanlar,”*

*“(c) Kamu idarelerinde;*

*2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarda (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,*

*3) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 86 ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atanalar”*

olarak ifade edilmişlerdir.

**2’-** 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının a, b, c, d, e, f bentleri kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar, İşsizlik sigortası hükümlerinin dışında tutulmuşlardır. (Bunlardan, hizmet akdiyle çalışanlar, 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası hükmü gereğince işsizlik sigortası kapsamındadırlar.)

**3’-** 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan: “10.07.1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi Jokey ve antrenörler” de 4447 sayılı Kanun hükümlerinin dışında tutulmuşlardır.

**4’-** 5510 sayılı Kanunun “Bazı sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılar” başlıklı 5 inci maddesi kapsamında olanlar da, işsizlik sigortasından yararlanamamaktadırlar. Bu madde metninde istisnai (ayrıklı) olarak; iş kazası, meslek hastalığı ile hastalık ve analık sigortalarının ve isteğe bağlı sigorta ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulama koşulları düzenlenmiştir. (6111 sayılı Kanunun 24 üncü maddesiyle, 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkranın (b) ve (c) bentleri değiştirilmiş ve (g) bendine bir cümle eklenmiştir.)

**5’-** 5510 sayılı Kanunun “Sigortalı Sayılmayanlar” başlıklı 6 ncı maddesi; a, b, c, d, e, f, g, h, i, k ve l bentleri halinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunda kapsam dışı bırakılanlar, İşsizlik Sigortası Kanunda da aynı kategori içinde öngörülmüşlerdir. Madde metni şöyledir.

*“Sigortalı sayılmayanlar (5510 sayılı Kanun)*

*MADDE 6 – Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları hükümlerinin uygulanmasında;*

*a) İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi,*

b) Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,

c) (Değişik 17.04.2008 / 5754/4 md.) Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç),

d) Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri,

e) Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar,

f) Resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler,

g) Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya maluller,

h) (Değişik 17.04.2008-5754/4 md.) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar,

i) (Değişik 13.02.2011 – 6111 /25 Md.) Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, (\*) tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz işlerde



çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırın otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar,

j) (Mülga: 17.04.2008-5754/4 md.)

k) (Değişik : 17.04.2008-5754/4 md.) Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutar, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler,

l) Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar, 4 üncü ve 5 inci maddelere göre sigortalı sayılmaz.

(h) bendinin uygulanmasıyla ilgili olarak, bir meslek veya sanat okulunu bitirenlerden, 22.11.2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümlerine göre malikemece ergin kılınmak suretiyle,

*öğrenimleriyle ilgili görevlerde çalışanlar hakkında 18 yaşı bitirilmiş olmak şartı aranmaz.*

*Birinci fıkranın (ı) bendinin uygulamasında, Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin görüşü alınır.*

*Bu maddenin uygulamasına ilişkin usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”*

*(\*) 5510 sayılı Kanuna 6111 sayılı Kanunun 51 inci maddesi ile ilave edilen EK MADDE 5'in kapsamı “ Tarım ve Orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sigortalılığı” ile ilgilidir.*

### **(İrdeleme**

5510 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinde, sigortalı sayılmayanlar, İşsizlik Sigortası Kanununda da kapsama dahil edilmemişlerdir. Böylece iki Kanun arasında paralellik sağlanmıştır.

Aslında bu durum yasal zorunluluktur. Zira, İşsizlik Sigortası, ancak belirli nitelikte olan sigortalıları kapsamına alabilmektedir. 5510 sayılı Kanuna göre sigortalı olmayanlara 4447 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması mümkün değildir.

İşsizlik Sigortası Kanunu, özel nitelikli bir Kanundur. Hizmet ve kapsamına ilişkin kısıtlamalar; Kanunun kuruluş nedenlerine, uygulama esaslarına ve öngörülen hizmetlere dayanmaktadır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise, geniş sigorta dallarını ve çok yönlü işlevleri içermektedir. Anayasa'nın 60 ıncı maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik haklarına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alır ve teşkilat kurar” hükmüne yer verilmiştir. Buna rağmen 5510 sayılı Kanunda, “Sigortalı sayılmayanlar”

geniş alanda tutulmaya devam edilmektedir. Oysa, bireylerin ayrımsız sosyal güvenlik kapsamına alınmaları, onlara sağlanacak en önemli yaşam garantisidir. Her ne kadar 13.02.2011 tarihli 6111 sayılı Kanunda, 5510 sayılı Kanuna getirilen hükümlerle sigortalı olma imkanı genişletilmişse de büyük bölümünü isteğe bağlı sigortalılık teşkil etmektedir. Gelir düzeyi mahdut seviyede olanlar bakımından uygulama alanı da mahdut olacaktır.

**6’-** 5510 sayılı Kanunu Geçici 13 üncü maddesi, 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine İlişkin Kanun hükümleri ile ilgilidir. 4046 sayılı Kanunu 21 inci maddesi kapsamında iş kaybı tazminatı alanların; 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı ve genel sağlık sigortalısı sayılması öngörülmektedir. Ancak bu kişiler, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 46 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında kapsam dışı tutulmuşlardır.

**7’-** 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur statüsünde çalışanlar, İşsizlik Sigortası Kanunun kapsamına alınmamışlardır.

**8’-** 22.01.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar da, işsizlik sigortasının dışındadırlar.

**9’-** 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu,

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu,

3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu,

3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu,

2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu,

2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu

2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu,

hükümlerine tabi olanlar, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununu kapsamına dahil değildirler.

**10’-** 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ve 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat hükümlere göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar da, işsizlik sigortası hükümlerinin dışında tutulmuşlardır.

**11’-** 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar 4447 sayılı Kanun kapsamına alınmamışlardır.

### **D-YETKİLİ, GÖREVLİ VE SORUMLU KURULUŞLAR**

\*Bu konu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 46 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında düzenlenmiştir.

Fıkra da yer alan “Fon Yönetim Kurulu” ibaresi, 25.06.2003 tarih ve 4904 sayılı Kanunla “Yönetim Kurulu” olarak değiştirilmiştir. Ayrıca “Hastalık ve analık sigortası primlerinin Sosyal Sigortalar Kurumuna” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya ilgili sendikalara” ibaresi eklenmiştir.

17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla da, bu fıkra da yer alan “hastalık ve analık sigortası primlerinin Sosyal Sigortalar Kurumuna veya ilgili sandıklara yatırılmasını sağlamak” ibaresi “sigorta primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmasını sağlamak” şeklinde değiştirilmiştir. Primlerin, ilgili sandıklara yatırılmasından vazgeçilmiştir.

\*İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerinin uygulaması hususunda: yetki, görev ve sorumluluk iki kuruluşa tevdi edilmiştir.

Bunlar; Sosyal Güvenlik Kurumu ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’dür.

a) Sosyal Güvenlik Kurumu’na; işsizlik sigortasının işçi ve işverene ait primlerin toplanması hususunda görev, yetki ve sorumluluk verilmiştir. (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Tanımlar” başlıklı 3 üncü maddesinin (2) nci bendinde ve 88

inci maddesinde yer alan hükümler dahilinde, bu Kanun kapsamındaki primler de Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmaktadır.)

b) Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ise İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan -ve İşsizlik Sigortası primlerinin toplanması dışında kalan- her türlü hizmetin ve işlemlerin yapılmasında görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır. (Kadro ihdası 4447 sayılı Kanunun 57 inci maddesi ile sağlanmıştır.)

\*Ayrıca, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü bünyesinde “İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı” kurulması öngörülmüştür.

Bu Başkanlığa;

- İşsizlik sigortası fonuna aktarılan işçi – işveren - Devlet katkılarının Yönetim Kurulu Kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek,
  - Primlerin kişi bazında kaydını tutmak,
  - İşsizlik ödeneğinin tediyesine ilişkin her türlü işlemi yapmak,
  - Sigorta primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmasını sağlamak
  - İşsizlere yönelik mesleki eğitim tedbirleri almak ve gerekli işlemleri yapmak,
  - Bu kanunun uygulaması ile ilgili olarak Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek,
- görev ve sorumluluğu verilmiştir.

Gereğince “Sigortalı işsizlere, işsizlik ödeneği vermek suretiyle gelir sürekliliğini sağlamak işsizlik sigortasının bir yönünü oluşturmaktadır. Diğer bir yönü ise sigortalı işsizleri işe yerleştirmek ya da yeniden istihdam şansı elde edebilmeleri için gerekli olan meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi vermektir. Bütün bunlar göz önüne alındığında işsizlik

sigortası ile iş ve işçi bulma hizmetlerinin birbirinden farklı düşünülmesinin imkansızlığı ortaya çıkmaktadır.” denilmektedir.

Dünya ülkelerindeki uygulama da genellikle bu yönde gelişmiştir.

Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nün 09.07.1948 tarihli ve 88 sayılı Sözleşmesinin İş ve İşçi Bulma Servisinin teşkilatlanmasının ve sorumluluğunun yer aldığı 6 ncı maddesinin (d) fıkrasında bu kuruluşa “işsizlik sigortası ve yardımı dairesinde ve işsizlere yardım amacını taşıyan diğer tedbirlerin uygulanmasında işbirliği yapmak.” yükümlülüğü getirilmiştir. İşsizlik Sigortası ile İş ve İşçi Bulma Teşkilatı arasındaki ilişki, bu sözleşmede de teyit edilmiştir. Anılan sözleşme Türkiye tarafından 30.11.1949 tarih ve 5448 sayılı Kanun ile onanmıştır.

#### **4) DÜZENLEYİCİ HÜKÜMLER**

Bu husus, 46 ncı maddenin beşinci ve son fıkrasında ifadelendirilmiştir.

Kanunun 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55 ve 57 maddeleri ile EK 1 inci, Ek 2 nci, Geçici 1 inci, Geçici 6 ncı ve Geçici 7 nci maddelerinde geçen “bu Kanun” ibarelerinin işsizlik sigortasına ilişkin hükümler için kullanıldığı belirtilmiştir.

Ek 1 nci maddede, “işverenin ödeme aczine düşmesi” hükümleri yer almaktadır.

Ek 2 nci maddede, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” hükümleri düzenlenmiştir.

Geçici 6 ncı madde, Fon’un nema gelirlerinden belirli bir kısmının, Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelik verilecek şekilde Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimine aktarılması ile ilgilidir.

Geçici 7 nci madde, istihdamın artırılmasını teşvik kapsamında Fon’dan karşılanarak uygulamalara ilişkin düzenlemeleri içermektedir.

## İşsizlik Sigortası İle İlgili Tanımlar

### **MADDE 47-**

- a) *Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,*
- b) *Kurum: İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğünü,*
- c) *İşsizlik sigortası: Bir işyerinde çalışırken, çalışma isteği, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı,*
- d) *Sigortalı: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi,*
- e) *Sigortalı işsiz: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi,*
- f) *İşsizlik sigortası primi: İşsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini karşılamak amacıyla bu Kanunda belirtilen esas ve usullere göre Devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen primi,*
- g) *Fon: İşsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca bu Kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü*

*gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan İşsizlik Sigortası Fonunu,*

*h) İşsizlik ödeneği: Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemeyi,*

*i) İşveren: Bu Kanunu uygulanmasında 46 ncı maddede belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişileri,*

*j) İşveren vekili: İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseleri,*

*k) İşyeri: Bu Kanunun uygulanmasında 46 ncı maddede belirtilen sigortalıların işlerinin yaptıkları yerleri ifade eder.*

*Bu Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.*

*İşin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.*

## **AÇIKLAMA**

**Madde 47 -** Bu madde, İşsizlik Sigortası Kanunun, yasal düzenleme içinde 2 nci maddesini oluşturmaktadır.

Maddedeki tanımlamalar, işsizlik sigortasına ilişkin temel nitelikleri kapsar şekilde ve çalışma yaşamına ait Kanun hükümleri doğrultusunda yapılmıştır.



**(a)** Bu bentte yer alan tanımlama, aynı zamanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, İşsizlik Sigortası Kanunu bakımından en üst merci olduğunu da ifade etmektedir.

**(b)** Bu bentte yapılan tanım; İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerinin ağırlıklı uygulanmasının Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne tevdi edildiğini göstermektedir.

**(c)** Bu bentte “İşsizlik Sigortası”nın tanımı yer almaktadır. Tanımlama aynı zamanda yararlanma koşullarını, amaç ve niteliğini kapsar şekilde yapılmıştır.

İşsizlik Sigortasının;

- Bir işyerinde sigortalı olarak çalışmak,
  - Çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olunmasına rağmen, işini kaybetmek,
  - İş kaybında herhangi bir kasıt veya kusuru olmamak,
- nedenlerine dayanan işsizlikte, işsiz kalınması sebebiyle uğranılan gelir kaybının belirli sürede ve ölçüde karşılanabilmesi amacıyla kurulan ve sigortalılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu bir sigorta olduğu belirtilmiştir.

**(d)** Bu bentte “sigortalı”nın tanımı yapılmıştır. İşsizlik Sigortası Kanunu anlamında “sigortalı” sayılabilmek için bu Kanunun kapsamına giren bir işyerinde hizmet akdine dayalı olarak çalışmak ve çalışılan süre içinde işsizlik sigortası primi ödemek gerekmektedir.

**(e)** Bu bentte “sigortalı işsiz” in tanımına yer verilmiştir. İşsizlik Sigortası Kanunu bakımından sigortalı işsiz sayılmak için; bu Kanunun kapsamına giren bir işyerinde hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybetmiş olması, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne başvuru yaparak çalışmaya hazır olduğunu belirtmesi gerekmektedir.

(f) Bu bentte; işsizlik sigortası sisteminin gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerinin karşılanması amacıyla Kanunda belirtilen esas ve usullere göre, Devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen primin, “İşsizlik Sigortası Primi” olduğu belirtilmiştir.

4447 sayılı Kanunda yapılan düzenleme ile prim ödeme yükümlülüğü konusunda ayrıcalık getirilmiştir. Sosyal Güvenlik Kanunlarında yerleşik uygulama primlerin; işverenler ve sigortalılar tarafından karşılanması şeklindeydi. Bu kural değiştirilmiş, İşsizlik Sigortası Kanununda prim ödeme yükümlülüğüne Devlet de dahil edilmiştir.

Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin 17.4.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen ikinci fıkrasında yeni bir uygulama getirilmiş “Devlet, Kurumun ay itibarıyla tahsil ettiği malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası priminin dörtte biri oranında Kuruma katkı yapar” hükmüne yer verilmiştir.

(g) Bu bentte “İşsizlik Sigortası Fonu” tarif edilmiş ve Fon kaynaklarının ;

- İşsizlik sigortası primleri
  - Bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlar (gelir getiren yapı, akar)
  - Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımlar,
  - Bu Kanun gereğince, işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler,
  - Diğer her türlü gelir ve kazançlar,
- olduğu belirtilmiştir.

Bu kaynakların toplandığı Fon’un Devlet güvencesinde olan **İşsizlik Sigortası Fon’unu** ifade ettiği hükme bağlanmıştır. FON’ un en önemli özelliği Devlet güvencesine alınmış olmasıdır. “Devlet güvencesi” ise,

Kanunun 53 üncü maddesinin son fıkrasında yer alan hükümler dahilinde değerlendirilmektedir.

**(h)** Bu bentte “işsizlik ödeneği” nin; “sigortalı işsizlere, İşsizlik Sigortası Kanununda belirtilen süre ve miktarlarda yapılan parasal ödeme” olduğu belirtilmiştir.

**(i)** Bu bentte, İşsizlik Sigortası Kanunun uygulanması bakımından, 46 ncı madde ile kapsama alınan sigortalıları çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerin “işveren” olduğu ifade edilmiştir.

(Mülga) 1475 sayılı İş Kanunu’nun 1 inci maddesinde “işçi çalıştıran tüzel ve gerçek kişiye işveren denir” hükmü yer almaktaydı. 4857 sayılı yeni İş Kanunun 2 nci maddesinde ise “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir” şeklinde tanıımı yapılmıştır.

Bu Kanunlara göre işçi çalıştırmak işveren sayılmak için yeterli olmaktadır. Halbuki, İşsizlik Sigortası Kanunu bakımından işverenlik sıfatı daha dar anlamda alınmıştır.

**(j)** Bu bentte “İşveren vekili” nin işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseler, olduğu belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun 2 nci maddesinde “işyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denilir.” tanıımı yapılmıştır.

Genel prensipler açısından, işveren vekilinin yetkisi sınırlıdır.

Ancak, 4447 sayılı Kanunun 47 nci maddesinde “Bu Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.” hükmüne yer verilmiştir. İşveren vekili konumunun işveren düzeyinde tutulması, görev ve sorumluluklara ilişkin uygulamalar bakımından, önem taşımaktadır. Çalışma alanında yürürlüğe giren Kanunlarda da benzeri

düzenlemeler yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunun 2 nci maddesinde, Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekili hakkında da uygulanacağı belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanunu 12 nci maddesinde ise, “işveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütünün yönetim görevini yapan kimse, işveren vekilidir. Bu Kanunda geçen işveren deyimi, işveren vekilini de kapsar.” hükmüne yer verilmiştir.

**(k)** Bendinde “İşyeri, bu Kanunun uygulamasında 46 ncı maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerdir” şeklinde tanımlanmıştır. Böylece, Kanunun uygulamasında esas olacak işyeri belirlenmiştir. Tanımlamada İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında olan sigortalıların varlığı, birincil unsur olarak öngörülmüştür. Bu kişilerin işlerini yaptıkları yerler ise “işyeri” olarak nitelendirilmiştir.

- 4857 sayılı İş Kanunun 2 nci maddesinde de “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.” hükmüne yer verilmiştir. 5510 sayılı Kanunu 11 inci maddesinde ise “işyeri, sigortalı sayılanların maddi olan veya olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir.” denilmiştir. İşyerleri; uygulamaların önemli bir ögesidir. Bu itibarla taşıdıkları hükümlerin özellikleri dikkate alınarak, her bir Kanunda “işyeri” ayrı biçimde tanımlanmıştır. Ancak, esası aynıdır.

- 4447 sayılı Kanunun 47 nci maddesinin son fıkrasında, “işin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslek eğitimi yerleri, avlu veya büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.” hükmüne yer verilmiştir. Bu tanımlama, mülga 1475 sayılı İş Kanunu 1 inci ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 2 nci maddesinde de aynen yer almaktadır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunun 2

nci maddesinde değişik biçimde düzenlenmiştir. Mevcut tanımlamaların başında bulunan “işin niteliği ve yürütölmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle” ibaresi çıkarılmış yerine daha kapsamlı bir tanımlama olarak “işverenin işyerinde ürettiği mal ve hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler” hükmü getirilmiştir.

## **İşsizlik Sigortasına İlişkin Genel Hükümler**

**MADDE 48-** *İşsizlik sigortası zorunludur. Bu Kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar bu Kanunu yürürlüğe girdiği tarihte, yeni girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar.*

*506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 8 ve 9 uncu maddelerine göre Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmiş olan işyeri ve sigortalılar Kuruma da bildirilmiş sayılır. (\*)*

*Sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunlar işverenlerinin sigorta hak ve yükümlölükleri de işlemeye başlar.*

*İşveren, hizmet aklı 51 inci maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olan sigortalılar hakkında; örneği Kurumca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip, 15 gün içinde bir nüshasını Kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işsizi vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 15.05.2008-5763/14 md.) Kurumca bu Kanuna göre yapılacak işlemlere ilişkin elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi ve belge verilebilir.*

*Sigortalı işsiz, bu maddede belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet aklının feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazınan toplam süreden düşülür.*

*Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen esas ve usuller çerçevesinde, Kurumca aşağıda belirtilen ödemeler yapılır ve hizmetler sağlanır;*

- a) İşsizlik ödeneği,*
- b) (Değişik: 17.04.2008-5754/90 md.) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri,*
- c) Yeni bir iş bulma,*
- d) Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi.*

*(Değişik yedinci fıkra : 13.02.2011 – 6111 / 69 Md.) Ayrıca fonun bir önceki yıl prim gelirlerinin %30'u; işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırmak, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskinin azaltmak ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak amacıyla kullanılabilir. Ancak, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için bu sınırlama dikkate alınmaz. Bu fıkraya ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.*

*İşveren tarafından geçici görevle yabancı ülkeye gönderilen sigortalıların hak ve yükümlülükleri bu görevi yaptıkları sürece devam eder. Ülkeye dönmeleri ve 51 inci maddede belirtilen koşulları yerine getirmeleri halinde kendilerine işsizlik sigortasından hak ettikleri ödemeler yapılır ve hizmetlerden yararlanmaları sağlanır.*

(\*) “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 11 inci ve 8 inci maddelerine göre” olacak, (Yasal Dayanak, 5510 sayılı Kanun - Madde 104)

## AÇIKLAMA

**Madde 48 -** Bu madde İşsizlik Sigortası Kanunun yasal düzenleme içinde 3 üncü maddesini oluşturmaktadır. İşsizlik Sigortasına ilişkin genel hükümleri içermektedir.

### A- İşsizlik Sigortasının Niteliği ve Sigortalılığın Başlaması

• 48 inci maddenin birinci fıkrasında (47 nci maddenin c bendinde belirtildiği gibi) **İşsizlik Sigortasının zorunlu bir sigorta olduğu** ifade edilmiştir.

Nesnenin veya olgunun niteliğinden doğan nedenlerle kişilere, seçenek hakkı tanınabilmektedir. Ancak, zorunlu olması öngörülen hallerde seçenek veya isteğe bağlılık hakkı bulunmamaktadır.

48 inci maddede İşsizlik Sigortasının kapsamına alınma; kişilerin iradelerine değil, Kanunda öngörülen koşulların oluşmasına bağlı kılınmıştır. Nitekim, bu maddenin birinci fıkrasında; 4447 sayılı Kanun kapsamında olan işyerlerine, yeni girenlerin işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olmaları hükme bağlanmıştır.

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 92 nci maddesinde de;

- Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması,

- Genel Sağlık Sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması,

zorunlu kılınmıştır. Ayrıca fıkra metnine “*sigorta, hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir.*” ibaresi eklenmiştir. Yine aynı Kanunun 7 nci maddesinde de temel kural korunmuş, 4 üncü maddenin kapsamında olan ve nitelikleri belirtilen sigortalı sayılanların **zorunlu sigorta hak ve yükümlülüklerinin** başlayacağı konular ve tarihler ayrı ayrı belirtilmiştir.

## **B- Sigortalılığın Bildirilmesi**

48 inci maddenin ikinci fıkrasında; sigortalılığın bildirilmesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 11 inci ve 8 inci maddelerine göre Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiş olan işyerinin ve sigortalıların Kuruma da bildirilmiş sayılması esasına yer verilmiştir. (8 inci Maddenin bazı hükümleri 6111 sayılı Kanunun 27 nci maddesiyle değiştirilmiştir.)

Tek başvuruyu yeterli bulan düzenleme, işlemlerde kolaylık sağlaması ve zaman kaybının önlenmesi bakımından önemlidir.

Ayrıca, yapılacak işlemlerde 5510 sayılı Kanunun “İşyerleri ve işverenlere İlişkin Hükümler” başlıklı 11 inci ve “Sigortalı Bildirimi ve Tescili” başlıklı 8 inci maddelerinde yer alan bildirimleri yerine getirmeyen ilgililer hakkında aynı Kanunun 102 nci maddesi hükümlerine göre asgari



ücret bazında idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. ( 102 nci maddenin kapsamı 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 45 inci maddesi ile genişletilmiştir.)

### **C- Sigortalılığın Başlanmasından Doğan Hak ve Yükümlülükler**

48 inci maddenin üçüncü fıkrasında; “Sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenlerinin sigorta hak ve yükümlülükleri de işlemeye başlar.” hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenleme, sosyal adalet düşüncesinin belirtisi olarak sigortalılık hak ve yükümlülüklerine, sigortalılığın başlamasıyla birlikte işlerlik kazandırılması ve çalışanların hak kaybına uğramalarının önlenmesi amacına yöneliktir.

### **D- İşten Ayrılma Bildirgesi**

48 inci maddenin dördüncü fıkrasında, işveren tarafından yapılacak işlemler yer almaktadır.

İşyerinde sigortalı olarak çalışmakta iken; “İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları” başlığını taşıyan 51 inci maddede yer alan nedenlerle hizmet akdinin sona ermesi halinde işveren tarafından; örneği Kurumca hazırlanan “İşten ayrılma bildirgesi” nin üç nüsha olarak düzenlenmesi, bir nüshasının işten ayrılma tarihinden itibaren 15 gün içinde Türkiye İş Kurumuna gönderilmesi, bir nüshasının da işyerinde saklanması yükümlülüğü getirilmiştir. Bu işlem aynı zamanda, sigortalı olarak çalışmaktayken hizmet akdinin işsizlik ödeneğine hak kazandıran sebeplerle sona erdiğini belgelemekte ve ayrıca hakkın doğumuna neden olan ilk iki unsurun varlığı tescil edilmektedir.

Bu yükümlülüğün taşıdığı önem dikkate alınmış, işten ayrılma bildirgesini tam ve zamanında Kuruma intikal ettirmeyen işverene 54 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi ile yaptırım getirilmiştir.

Kanunun gerekçesinde; “Kurumun işsiz kalan sigortalılar hakkında yapacağı işlemleri zamanında tamamlayabilmesi için, Kanunda belirtilen işten ayrılma bildirgesinin işveren tarafından tam ve zamanında doldurularak Kurum ve sigortalı işsizlere verilmesi öngörülmüştür” denilmektedir.

Dördüncü fıkraya 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla “Kurumca, bu Kanuna göre yapılacak işlemlere ilişkin elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi veya belge verilebilir” ibaresi eklenmiştir.

#### **E- Sigortalı İşsizin Kuruma Başvurusu**

\* 48 inci maddenin beşinci fıkrasında, sigortalı işsiz tarafından yapılması gereken işlemlere yer verilmiştir. Bunlar aynı zamanda işsizlik sigortasının ödeme ve hizmetlerinden yararlanma koşullarını da içermektedir.

**Sigortalı işsizin, 48 inci maddenin 6ncı fıkrasında belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için, “İşten ayrılma bildirgesi” ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren OTUZ GÜN içinde, Türkiye İş Kurumuna doğrudan veya elektronik ortamda, başvurması gerekmektedir.** Bu başvurunun, 47 inci maddesinin (e) bendinde ifadelendirilen “Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildirme” unsurunu da içerdiği şeklinde değerlendirilmektedir. (veya elektronik ortamda ibaresi 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla eklenmiştir.)

\* Ayrıca, madde metninde “mücbir sebepler” dışında bulunan bir nedenle başvuruda gecikilen sürenin, işsizlik ödeneği almaya hak kazandıran toplam süreden düşürülmesi öngörülmüştür

Bu düzenleme ile Kuruma başvuru için tanınan ve -hizmet akdinin feshini izleyen günden itibaren- otuz gün olarak belirlenen süreye (mücbir sebebe dayalı iki olgu eklenmek suretiyle) kendine özgü bir nitelik kazandırılmıştır. Süre esnetilmiştir.

#### 1’- Mücbir sebebe dayanan gecikmeler:

Mücbir sebep, evrensel ve hukuksal bir terimdir. Alınacak önlemlere karşın önüne geçilemeyen ve irade dışında meydana gelen beklenmedik olaylardır. Borçlar Kanununun 252, 293, 478 ve 482 nci maddelerinde mücbir sebebe dayandırılan hükümler bulunmaktadır. 4447 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde de, yasal sürenin geçmesinden sonra Kuruma yapılan başvuruların “**mücbir sebebe**” dayanması halinde sigortalı işsiz tüm hakları korunmuştur. Uygulama evresinde, başvuruyu geciktiren olayların mücbir sebep açısından değerlendirilmesi ve Kurumun takdir hakkı önem taşımaktadır.

#### 2’- Mücbir sebebe dayanmayan gecikmeler:

Mücbir sebepler dışında kalan nedenlerle Kuruma başvuru süresinin geciktirilmesi halinde geçirilen süre; sigortalı işsiz çalışma ve prim ödeme gün sayısı etkeninde işsizlik ödeneğini almaya hak ettiği süreden düşürülmektedir. (Gerekçede, başvuru gecikmelerinin önlenmesi için yaptırımın öngörüldüğü ifade edilmiştir.) Kanunun 50 nci maddesinde 180 gün, 240 gün, 300 gün olarak belirlenen süreleri aşan başvurularda, tüm haklar zayi olmaktadır.

Bu itibarla, kazanılmış hakların korunması bakımından OTUZ GÜN içinde Kuruma başvurunun yapılmasına özen gösterilmelidir.

3’- Mücbir sebebe dayanan veya dayanmayan konularda, görevli makamca verilen kararların ve yapılan işlemlerin sigortalı işsizin aleyhine olması halinde “İdari işlemlere karşı itirazlar” ile ilgili 54 üncü madde gereğince Kuruma itiraz etme hakkı doğmaktadır.

### **F - Sigortalı İşsize Yapılacak Ödeme ve Hizmetler**

48 inci maddenin altıncı fıkrasında, sigortalı işsizlere yapılacak ödemeler ve hizmetler yer almaktadır.

Bunlar; İşsizlik Sigortası Kanunda belirtilen esas ve usuller çerçevesinde olmak kaydıyla, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından;

- İşsizlik ödeneği verilmesi,
- (17.04.2008 – 5754 sayılı Kanunla değişik) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri, (Değişmeden önce Hastalık ve Analık Sigortası ile sınırlıydı. Kapsam genişletilmiştir.)

- Yeni iş bulunması,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi, olarak belirlenmiştir.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü öncelikle, işsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere, mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir iş bulunması hususunda çaba göstermekle yükümlü kılınmıştır.

Kendilerine belirlenen koşullarda iş bulamayanlara meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi ve bu hususla ilgili esasların Yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür.

Gerekçede “Sigortalı işsizlere, bu Kanunda belirtilen esas ve koşullar çerçevesinde sağlanan ödeme ve hizmetler açıklanmıştır. Buna göre; işsizlik ödeneği verilmesi, işsizlik süresince tedavilerinin sağlanması, yeni

bir iş bulma veya işsize yeni bir işe girebilmesi için meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi kararlaştırılmıştır. Tüm bu ödeme ve hizmetlerin aynı Kanun içinde düzenlenmesinden temel amaç, bunların birbirini tamamlar nitelikte olmasıdır. Zira sistemin amacı işsizlerin gelir kayıplarını bir ölçüde de olsa gidermenin yanı sıra, işgücünü sürekli, etkin ve verimli çalıştırarak insan gücü israfını en aza indirmektir.” ifadesine yer verilmiştir.

#### **G- Fonun Prim Gelirlerinden İstihdamı Artıracak Tedbirler**

4447 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin yedinci fıkrası, 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 69 uncu maddesiyle yeniden düzenlenmiştir.

1’. İşsizlik Sigortası Fonunun bir önceki yıl prim gelirlerinin %30’unun, istihdama ilişkin sorunların çözümü kapsamında kullanılabileceği hükme bağlanmıştır.

- İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak,
  - Çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak,
  - Teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak,
  - İstihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak,
  - İşe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek,
  - İşgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak,
- görev ve amacına yer verilmiştir.

%30 oranını %50’ye kadar çıkarmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmış ve bu alandaki yükümlülöklere “Devlet Politikası” niteliğı kazandırılmıştır.

İşgücünün eğitimi yanında yoğun ve sürekli istihdam sağlayacak işyerlerinin faaliyete geçirilmesi, yeni iş alanları açılması zorunlu

olmaktadır. Zira, genel ekonomik krizde, eğitimli ve yetenekli olanların da işsiz kaldığı bir gerçektir.

Ar-Ge, İnovasyon ve Girişimcilik belirlenen hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracaktır.

Üniversal uygulama evresine ulaşan “sadece ekonomik bir sistem olmayan, aynı zamanda eşitsizlikleri ortadan kaldıran, **istihdam yaratan** ve çevrenin korunmasına katkıda bulunan” inovasyon çalışmalarının bu alanda önemli bir aşama sağlayacağı öngörülmektedir.

2’. Fıkra metninde ayrıca, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için belirlenen sınırlamanın dikkate alınmayacağı ve konuya ilişkin usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

#### **H- Sigortalının Geçici Görevle Yurtdışına Gönderilmesi**

48 inci maddenin sekizinci fıkrasında, sigortalı olarak çalışırken, işveren tarafından geçici görevle yabancı ülkeye gönderilenlerin, sigortalılık hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği belirtilmiştir.

Bunlara ülkeye dönmeleri ve 51 inci maddede belirtilen işsizlik ödeneğine hak kazanmanın koşullarını yerine getirmeleri halinde işsizlik sigortasından hak ettikleri ödemelerin yapılacağı ve hizmetlerden faydalanmalarının sağlanacağı hükme bağlanmıştır.

Gerekçede “geçici görevle gönderilen sigortalıların işsizlik sigortasıyla ilgili haklarının kesintiye uğramaması, sigortalı, işveren ve Devlet tarafından ödenecek primlerin devamlılığının sağlanması öngörülmüştür.” denilmektedir.

5510 sayılı Kanunu “Sigortalıların işleri nedeniyle geçici olarak yurt dışında bulunmaları” başlıklı 10 uncu maddesinde de nitelikleri belirtilenlerin görevlerini yurt dışında yaptıkları sürece, sigortalıların ve

işverenlerin sosyal sigortalıya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği hükmüne bağlanmıştır.

## **İ- Yasal Süreler**

\* Süre, bir olayın başı ile sonu arasında geçen zaman dilimidir. Yasal süreler bir yükümlülüğün yerine getirilmesi bir işlemin yapılması veya bir hakkın kazanılması amacına yönelik olarak kanunlar, yargı mercileri veya geçerli kılınan hallerde ilgili taraflarca belirlenen ve hukuki sonuç doğuran zaman dilimidir. Taşındıkları önem nedeniyle yasal sürelerin açıklamalarına da yer verilmiştir.

\*a) **“GÜN”** olarak belirlenen sürelerde başlanılan gün hesaba katılmamaktadır. Bu süre izlenen günde başlamakta ve son gün süre içinde sayılmaktadır. Süre, sekiz veya on beş gün ise, bu süre bir veya iki haftayı değil, tamam sekiz günü veya on beş günü ifade etmektedir.

\*b) **“İŞ GÜNÜ”** Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri dışında kalan günlerdir. İşgünü deymi bulunmayan ve gün olarak ifade edilen süreler takvim günüdür. Ancak, bazı yasalarda süreler gün olarak belirlenmesine rağmen “bu süreler tatil günleri dahil değildir.” şeklinde hükümler yer almaktadır. Bu günler işgünü niteliğindedir.

\*c) **“HAFTA”** olarak belirlenen süreler, hangi gün başlıyorsa izleyen haftanın aynı gününde sona ermektedir. Birbiri ardına gelen yedi günlük zaman dilimidir.

\*d) **“AY”** olarak belirlenen süre, ayın kaçınıcı günü başlıyorsa, biteceği ayın o günü sona ermektedir. Bu sürenin içinde kalan takvim ayının 31, 29 veya 28 gün çekmesi kuralı etkilememektedir. Yarım ay tabiri, on beş günlük süreye karışıklıktır.

\*e) **“YIL”** olarak belirlenen süre, başladığı ayın kaçınıcı günü ise, izleyen yılın (veya yılların) aynı ay’ının, aynı gününde sona ermektedir.

Son aya karşılık olan gün mevcut değilse, süre son ayın son günü son bulmaktadır.

(Borçlar Kanunu Madde 76, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu Madde 161 ve 4857 sayılı İş Kanunu Madde 56)

## **İşsizlik Sigortası Primleri İle Sosyal Güvenlik Primlerine İlişkin Hükümler**

***MADDE 49 – (Değişik: 17.04.2008 - 5754/90 md.)***

*İşsizlik sigortasının gerektiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanunun 46 ncı maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır. ( Ek Cümle 13.02.2011 – 6111 / 70 md.) İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primi, ödeyenlerden yüzde 1 sigortalı ve yüzde 2 işveren payı alınır.*

*İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar.*

*Herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmez.*



*İşsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primler kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir, sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir.*

*İşsizlik sigortası primleri ile ilgili olarak; 5510 sayılı Kanunun 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100 üncü madde hükümleri uygulanır.*

*İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasında, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur.*

*Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izlenen ayın on beşine kadar Fona aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir.*

*Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Fona intikal ettirdiği işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Hazine Müsteşarlığından talep eder. Hazine Müsteşarlığı talep edilen miktar talep tarihini izleyen on beş gün içinde Fona aktarır.*

*İşsizlik sigortası gelirleri vergiye tabi değildir. Bu gelirlerden hiçbir vergi, resim ve harç kesintisi yapılamaz.*

## AÇIKLAMA

**Madde 49 -** Bu madde İşsizlik Sigortası Kanununun yasal düzenleme içinde 4 üncü maddesini oluşturmaktadır.

Madde başlığı “İşsizlik sigortası primleri ile sağlık sigortası primlerine ilişkin hükümler” iken, 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilmiştir.

### **A- Prim Mükellefleri, Primin Hesabı ve Oranları**

\*49 uncu maddenin birinci fıkrasında 17.04.2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle atıfta bulunulan Kanun hükümleri güncelleştirilmiş ve prim oranları yeniden tespit edilmiştir. Sigortalıya yapılan ödemeler hakkında Bakanlığa tereddütleri giderme yetkisi veren ibare de metinden çıkarılmıştır.

\*Bu düzenleme; “işsizlik sigortası primi mükellefleri”, “primin hesabı” ve “işsizlik sigortası priminin oranları” olmak üzere, üç temel ögeye oturtulmuştur.

#### **a- Prim Mükellefleri:**

İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerinin gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere;

- 4447 sayılı Kanunu 46 ıncı maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar,

- Bu sigortalıları çalıştıran işverenler,
- Devlet,

İşsizlik sigortası primini ödemekle yükümlü kılınmıştır.

### **b- Primin Hesabı :**

Madde metninde primlerin hesaplanmasına temel oluşturan değerlerin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 80 ve 82 inci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarına göre tespit edileceği hükmüne bağlanmıştır.

80 inci maddenin bazı hükümleri 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 37 nci maddesiyle yeniden düzenlenmiştir. 82 nci maddenin günlük kazanç sınırlarının tanımı ile ilgili birinci fıkrası 6111 sayılı Kanunun 38 inci maddesi ile değiştirilmiştir.

\* 80 inci maddenin aynen korunan birinci fıkrasının (a) bendinde; prime esas kazancın hesabında;

- Hak edilen ücretin,
- Prim (üretim primi), ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan sigortalılara o ay içinde ödenenlerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarın,

- İdari ve kaza mercilerince verilen karar gereğince yukarıda belirtilen kazançlar niteliğinde olmak üzere, sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin,

brüt toplamının esas alınacağı belirtilmiştir.

Ancak, yolluklar, çocuk ve aile zamları, ölüm, doğum ve evlenme yardımları ile aynı yardımların sigorta priminin hesabına esas tutulacak ücretin aylık tutarının tespitinde nazara alınamayacağı ifade edilmiştir. 80 inci maddenin lafzında ve ruhunda devamlılık taşıyan (mutad) ödemeler öngörülmüştür.

\*Ayrıca, 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesinin mevcut hükümlerine 6111 sayılı Kanunla yapılan eklemelerle prime esas kazançlar ve istisnalar ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

80 inci madde hükümleri dahilinde belirlenen aylık brüt kazanç, 82 nci maddeye getirilen hükümler karşısında, prime esas teşkil eden kesin kazanç olmamaktadır. Zira 82 nci maddede alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulacak günlük kazancın alt ve üst sınırını belirleyen hükümlere yer verilmiştir.

Sigortalının bir ay içinde prime esas tutulan kazancının otuzda biri, günlük kazançtır.

Ancak, günlük kazançları alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışanların günlük kazançlarının alt sınır üzerinden ve günlük kazançları üst sınırından fazla olan sigortalıların günlük kazançlarının da üst sınır üzerinden hesaplanacağı hükme bağlanmıştır ve emredicidir.

Bu itibarla 80 inci maddeye uygun olarak belirlenen aylık kazançlar, 82 nci maddeye göre yeniden değerlendirmeye ve gerektiğinde işleme tabi tutulmaktadır.

6111 sayılı Kanunla değiştirilen 82 nci maddesinde, **“Bu Kanun gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 6,5 katıdır.”** hükmüne yer verilmiştir.

#### **c- Prim Oranları :**

İşsizlik Sigortası Kanunun 49 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun, 6111 sayılı Kanunla değişik 80 inci ve 6111 sayılı Kanunla değişik 82 nci maddelerinde yer alan hükümleri dikkate alınarak hesaplanan aylık brüt kazanç üzerinden %1 sigortalı payı, %2 işveren payı, %1 Devlet payı olarak belirlenmiştir.

(Prim oranları, değiştirilmeden önce sigortalı payı %2 ve işveren payı %3 ve Devlet payı %2 idi)

4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasına 6111 sayılı Kanunla ekleme yapılmış isteğe bağlı işsizlik sigortasına tabi olunması mümkün kılınmıştır. 49 uncu maddede de buna paralel düzenleme yapılmıştır. “İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primi ödeyenlerden yüzde 1 sigortalı payı, yüzde 2 işveren payı alınır.” hükmüne yer verilmiştir. Bu primlerin tamamını sigortalı ödeyecektir.

4447 sayılı Kanunda, İşsizlik Sigortası zorunludur. (Madde 47/c ve Madde 48 birinci fıkra)

Ancak Kanun Koyucu; 4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanlar ile aynı Kanunun Ek 6 ncı maddesi kapsamında olan sigortalıların, isteğe bağlı olarak işsizlik sigortasından da yararlanmalarını mümkün kılmıştır. Bu ayrıcalıklı uygulama, işsizlik sigortasının temel niteliğini değiştirmemektedir.

## **B- Ücretten İndirim Yapılamayacağı**

49 uncu maddenin ikinci fıkrasında: “İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar.” hükmü yer almaktadır. 54 üncü maddenin (a) bendinde de, buna aykırı işlem yapan işverene idari para cezası verilmesi öngörülmüştür.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 98 inci maddesinde de “işverenin, sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası için kendisine düşen yükümlülükler nedeniyle sigortalıların ücretlerinden indirim yapamaz.” hükmü bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun “ücretten indirim yapılamayacağı” başlıklı 62 inci maddesinde aynı kural mevcuttur.

Kanun Koyucu, işçilerin ücretini koruyucu hükümlere üç Kanunda da yer vermiştir.

### **C-Primlerin İade Edilmeyeceği Kuralı**

49 uncu maddenin üçüncü fıkrasında, işsizlik sigortası ödentilerinin tabi kılındığı esaslardan biri belirtilmiş “Herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmez.” hükmü getirilmiştir. Fonun parasal kaynağının korunması amaçlanmıştır.

### **D- Primin Tahakkuk Esasları**

49 uncu maddenin dördüncü fıkrasında; “İşsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primler kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir, sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir.” hükmüne yer verilmiştir.

Gerekçede “31.12.1960 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 40 ve 63 üncü, 03.06.1949 tarih ve 5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu’nun 13 ve 14 üncü maddeleri dikkate alınarak, işsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primlerin kazancın tespitinde gider yazılacağı, sigortalılarca ödenen primlerin de gerçek ücretin (net ücretin) tespitinde sosyal sigorta primi olarak indirileceği, başka bir deyişle gerçek ücretin belirlenmesine esas vergi matrahı tespit edilirken brüt ücretten düşüleceği,” kuralının esas alındığı belirtilmiştir.

## **E- 5510 sayılı Kanunun, İşsizlik Sigortası Kanunu Bakımından da Hüküm İfade Eden Maddeleri**

49 uncu maddenin 17.04.2008 ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilen beşinci fıkrasında işsizlik sigortası primleri ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanunun 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100 üncü madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Ancak, bazı maddeler 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla yeniden şekillendirilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu;

Madde 80 – Prime esas kazançlar, (6111 sayılı Kanunla değişik)

Madde 82 – Günlük kazanç sınırları, (6111 sayılı Kanunla değişik)

Madde 86 – Prim belgeleri ve işyeri kayıtları, (6111 sayılı Kanunla değişik)

Madde 88 – Primlerin ödenmesi, (6111 sayılı Kanunla değişik)

Madde 89 – Prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zammı ile iadesi gereken primler.

Madde 90 – Prim ve idari ceza borçlarının hak edişlerden mahsubu, ödenmesi ve ilişkisizlik belgesinin aranması, (6111 sayılı Kanunla değişik)

Madde 91 – Afet durumunda belgelerin verilme süresi ve primlerin ertelenmesi.

Madde 93 – Devir, temlik ve Kurum alacaklarında zaman aşımı.

Madde 100 – Bilgi ve belge isteme hakkı, bilgi ve belgelerin Kuruma verilmesi usulü.

Bu hükümler 5510 sayılı Kanun kapsamında olan sigorta kollarının primlerine ilişkindir.

Kanun koyucu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunda yer alan primlerin de, 5510 sayılı Kanun hükümleri dahilinde yürütülmesini öngörmüştür.

## **F- İşsizlik Sigortası Primlerinin Toplanmasında Sosyal Güvenlik Kurumunun Görevleri**

49 uncu maddenin altıncı ve yedinci fıkralarında Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen yetki, görev ve sorumluluklar düzenlenmiştir.

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumlu tutulmuştur.

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın on beşine kadar Fona aktarması esası getirilmiştir.

Kanun Koyucu, ayrıca görev, yetki ve sorumlulukların girift olması sebebiyle uygulamaya ilişkin hususların, Sosyal Güvenlik Kurumu ile Kurum arasında bir protokolle belirlenmesini öngörmüştür.

Gerekçede; “Sosyal Güvenlik Kurumunun uzun zamandan beri primleri toplama işlemlerini yapıyor olması ve bu konuda teknik olarak gelişmiş bulunması nedeniyle ayrıca, uygulamada bir ikileme de yol açmamak amacıyla işsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, toplanan primlerin Fona aktarılmasından Sosyal Güvenlik Kurumunun görevli, yetkili ve sorumlu olacağı” hükme bağlanmıştır.



## **G- Devlet Katkısında Türkiye İş Kurumunun Görevleri**

49 uncu maddenin sekizinci fıkrasında Devlet katkısının temini için yapılacak işlemlere yer verilmiştir. Yasal düzenleme içinde bu hususun gerçekleştirilmesi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne tevdi edilmiştir.

Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ay itibarıyla Fona intikal ettirilen işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Hazine Müsteşarlığı'ndan talep etmesi, Hazine Müsteşarlığının da talep edilen miktarı, talep tarihini izleyen on beş gün içinde Fona aktarması esası getirilmiştir.

## **H-İşsizlik Sigortasından Muaf Tutulan Hükümler**

49 uncu maddeye ilave edilen dokuzuncu fıkrada “İşsizlik sigortası gelirleri vergiye tabi değildir. Bu gelirlerden hiçbir vergi, resim ve harç kesintisi yapılamaz” hükmüne yer verilmiştir.

## **İşsizlik Ödeneğinin; Miktarı, Ödeme Süreleri ve Zamanı İle Sigorta Primleri**

**MADDE 50 – (Değişik birinci fıkra: 15.05.2008 – 5763 / 15 md.)**

*Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş*

*Kanunun 39 uncu maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.*

*Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış 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.*

*İşsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsizin kendisine ödenir. İlk işsizlik ödeneği ödemesi ise ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılır. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez. Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır. (Ek cümle : 15.05.2008-5763/15 md.) Ölen sigortalı işsizlere ait fazla ödemeler geri tahsil edilmez.*

*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 hak ettiği işsizlik ödeneğinin 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.

(Mülga beşinci fıkra : 31.05.2006-5510/106 md. ; Yeniden düzenleme : 11.08.2009-5921/1 md.) İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır. Bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılara ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması şarttır. Bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler, aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda,

*işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır. Ayrıca, işçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz. Bu fıkrada düzenlenen teşvik, 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara it işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmaz.*

*İşsizlik sigortasının ödenme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarından fazla olamaz.  
(Mülga ikinci cümle : 31.05.2006 – 5510/106 md.)*

## **AÇIKLAMA**

**Madde 50** - Bu madde İşsizlik Sigortası Kanununun yasal düzenleme içinde 5 inci maddesini oluşturmaktadır. Yedi fıkra halinde düzenlenmiştir.

Madde başlığı 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla “İşsizlik ödeneğinin; miktarı, süreleri ve zamanı ile sigorta primleri” şekilde değiştirilmiştir.

### **A- İşsizlik Ödeneğinin Miktarı**

50 nci maddenin 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla değiştirilen birinci fıkrasında, işsizlik ödeneği miktarının; sigortalı işsiz belirlili çalışma süresindeki prime esas kazançları ile yasal asgari ücret etkeninde hesaplanması kuralına yer verilmiştir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanılan süreler gün olarak belirlendiği için işsizlik ödeneğinin de günlük olarak hesaplanması öngörülmüştür.

Günlük işsizlik ödeneği; sigortalının son dört aylık prime esas olan kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın yüzde kırkı olarak belirlenmiştir. “Günlük ortalama brüt kazanç” işsizlik sigortası primine matrah teşkil eden günlük brüt miktarın, herhangi bir kesintiye uğratılmayan değerini ifade etmektedir. Ancak, işsizlik ödeneğinin tespitinde bununla yetinilmemiş, 4857 sayılı İş Kanunun 39 uncu maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan yasal asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçmeyeceği şeklinde sınırlandırılmıştır. **Ancak bu uygulama, devamlı olarak üst sınırdan işsizlik sigortası primi ödeyenleri mağdur edecek niteliktedir. Zira, külfet ile nimet arasında denge kurulamamıştır.**

### ***B- İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Genel Şartları***

1- 50 nci maddenin ikinci fıkrasında, işsizlik ödeneği almaya hak kazanmak için, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak ön koşul olarak belirlenmiştir.

Halbuki;

- (Mülga) 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Sigortalının eş ve çocuklarına sağlık yardımı yapılmasının düzenlendiği 35 inci maddesinde, Hastalığa dayanan geçici iş göremezlik ödeneğinden sigortalının yararlanması ile ilgili 37 inci maddesinde, Sigortalılığın yitirilmesini izleyen 6 ay içinde sağlık yardımlarından yararlanma hükümleri ile ilgili 40 ıncı maddesinde, Analık yardımlarından erkek sigortalının eşinin faydalandırılması ile ilgili 48/B maddesinde, Analık sigortasında geçici iş göremezlik ödeneğinin tediyesi ile ilgili 49 uncu maddesinde, belirlenen ödemelerin gerçekleştirilmesi, hakkın doğumundan

önceki bir yıl içinde en az 120 gün prim ödemiş olma koşuluna bağlanmıştır.

2- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da paralel hükümlere yer verilmiştir.

- 16 ncı maddesinde sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin emzirme yardımı alabilmesi için; doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş / yatırılmış olması yeterli bulunmuştur.

- 18 inci maddesinde,

1'- Kanunun 4 üncü maddesinin (a) bendi ile 5 inci madde kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin başladığı tarihinden önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,

2'- Sigortalı kadının veya sigortalının eşinin analığı halinde doğumdan önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması,

Geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için yeterli bulunmuştur.

**3- 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesinde de 120 gün sigortalı olarak çalışma koşuluna yer verilmiştir. Ancak, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 günde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak, işsizlik ödeneğine hak kazanmanın birincil şartı kabul edilmiştir.**

**Sosyal Sigortalar Kanunlarındaki yerleşik uygulamaların aksine, 4447 sayılı Kanunda esnekliğe yer verilmemiştir. Düzenlemeler, işsizlik**

**sigortası kapsamında olan sigortalıların kazanımlarını sekteye uğratacak şekilde yapılmıştır.**

\* Fırka metninde, ayrıca, sigortalı işsiz, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde üç kademeli çalışma süresine yer verilmiş, bu sürelerde sigortalı olarak çalışmış ve işsizlik sigortası ödemiş olan sigortalı işsizlere verilecek işsizlik ödeneği miktarı hükme bağlanmıştır.

Buna göre son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün;
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün;
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün;

süre ile işsizlik ödeneği verilmesi öngörülmüştür. (120 günlük süreler 600, 900 ve 1080 günlük sürelerin içindedir.)

Hizmet dilimleri ile işsizlik ödeneğini almaya hak kazandıran süreler arasında matematiksel orantı bulunmadığından, Kanun Koyucunun, üç kademeli ödeme şeklini kesin olarak belirttiği, bu itibarla önermeler suretiyle hizmet dilimleri arasında kalan çalışma günleri için yeni ödeme sürelerinin tespitinin mümkün olmadığı düşünülmektedir.

### ***C- İşsizlik Ödeneğini Tediyesi, Vergi Muafiyeti, Hukuki Niteliği ve Geri Alınması***

#### **a- İşsizlik Ödeneğinin Tediyesi**

İşsizlik ödeneğinin hak kazanılan tarihi izleyen ay sonuna kadar, tam aylarda da aylık olarak her ayın sonunda, sigortalı işsiz kendisine tediye

edilmesi esasına yer verilmiştir. İlk düzenleme “ay sonunda” idi. 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla ilk ödemenin ay sonuna kadar yapılması şeklinde değiştirilmiştir.

### **b -Vergi Muafiyeti**

İşsizlik ödeneğinin, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacağı belirtilmiştir.(49 uncu maddenin son fıkrasında da işsizlik sigortası gelirlerine ilişkin vergi muafiyeti düzenlenmiştir.)

### **c-İşsizlik Ödeneğinin Hukuki Niteliği**

İşsizlik ödeneğinin hukuki niteliği iki ana temele oturtulmuştur.

#### ***1’-Genel olarak haczedilemezliği:***

İşsizlik ödeneğinin, nafaka borçları dışında haczedilemeyeceği kuralına yer verilmiş ve koruma altına alınmıştır.

İşsizlik ödeneğinde haczi mümkün kılınan nafaka borcu; bir kimsenin Kanunen geçindirmek mecburiyetinde olduğu kimselere mahkeme kararıyla ödemek yükümlülüğünde olduğu meblağdır. Nafaka borçları Medeni Kanunda yer almaktadır ve dört türdedir.

- Boşanma davasının açılması üzerine, Medeni Kanunun 137 inci maddesine göre, eşi ve çocuklara bağlanan **tedbir nafakası**,

- Boşanma sonucu yoksulluğa düşecek eşi diğer tarafın, Medeni Kanunun 144 üncü maddesine uygun olarak bir yıl süreyle vermeye yükümlü olabileceği **yoksulluk nafakası**,

- Boşanma veya ayrılık nedeniyle, kendisine çocuk verilmeyen tarafın, Medeni Kanunun 148 inci maddesi gereğince çocuğun geçim ve eğitim masraflarına katılması suretiyle yükümlü olduğu **iştirak nafakası**

- Yardım etmediği takdirde, yoksulluğa düşecek olan usul ve fûruuna ve erkek ve kız kardeşlerine yardım mükellefiyetinde bulunanların Medeni Kanunun 315 inci maddesine uygun olarak verdikleri **yardım nafakasıdır**.



(Usul: Kökler, asıllardır. Hukuki anlamda; ana, baba, dede ve ninelerdir. Füru: Dallar, kollardır. Hukuki anlamda; çocuklar ve torunlardır.)

### **2’-Devir ve temlik edilemezliği:**

İşsizlik ödeneğinin, başkasına devir ve temlik edilmesinin yasaklanması diğer bir niteliğini oluşturmaktadır.

Borçlar Kanunu’nun 162 nci maddesinde “Kanun veya akit ile veya işin mahiyeti icabı olarak menedilmiş olmadıkça borçlunun rızasını aramaksızın alacaklı, alacağını üçüncü bir şahsa temlik edebilir.” hükmü yer almaktadır.

Devir ve temlik bir kimsenin kendisine ait bir hakkı veya bir malı (gerçekte o mal üzerindeki hakkı) bir başkasına geçirebilmesidir.

Özellikle şahsa bağlı haklar, devir ve temlik edilemez. O kimsenin nam ve hesabına başkası tarafından kullanılamaz. Nişanlanma, evlenme, evlat edinme, velayet gibi.

Bu türden yani özellikle şahsa bağlı haklardan olmamakla beraber, işsizlik ödeneğinde olduğu gibi devir ve temlikinin kanunlar tarafından yasaklandığı haklar da bulunmaktadır. İntifadan (menfaatten) doğan aynı hakkın devri mümkün değildir. Aile yurdu olarak kurulan gayrimenkuller (Medeni Kanun - Madde 341) ile evde oturma hakkının (Medeni Kanun – Madde 748) başkasına temliki yasaklanmıştır ve örnekler içinde yer almaktadır.

Kanun koyucu, işsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalının bunu başkasına devir ve temlik edemeyeceği hususunda koyduğu ayrıcalıklı hükümle, onu güvence altına almıştır. Hedef, işsizlik ödeneğinin amacına ulaştırılmasıdır.

Gereğince, “Bu Kanun gereğince verilecek işsizlik ödeneğinin, nafaka borçları dışında haciz veya başkasının devir ve temlik

edilemeyeceği, hükme bağlanarak, diğeri işsizlik sigortası uygulayıcısı ülkelerdeki işsizlik ödeneği verilme süreleri de göz önüne alınarak, Ülkemizde de işsizlik ödeneği verilecek süre, toplanacağı varsayılan prim ve diğeri gelirler ile işsizlik sigortası programı giderleri ve eldeki verilen doğrultusunda varolan kapsama dahil çalışanlar ve bunların bu Kanun doğrultusunda işsiz kalma olasılıkları dikkate alınarak hesaplanmıştır. İşsizlik sigortası programının diğeri sigorta programlarının düştüğü güç duruma düşmesine imkan vermeyecek şekilde bir düzenlemeye gidilerek, pek çok ülkede olduğu gibi burada da işsizlik ödeneğinin verilmesi kademeli olarak hesaplanmıştır. Böylece istikrarlı ve sürekli çalışanların programdan yararlanma olanakları arttırılmıştır.” ifadesine yer verilmiştir.

#### **d- İşsizlik Sigortası Ödeneğinin Geri Alınması**

Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemelerin yasal faizi ile birlikte geri alınacağı belirtilmiştir. 15.05.2008-5763 sayılı Kanunla eklenen tümce ile ölen sigortalı işsizlere ait fazla ödemelerin tahsil edilemeyeceği hükme bağlanmıştır.

#### ***D- Sigortalı İşsiz İşsizlik Ödeneği Aldığı Sürede İşe Girmesi***

50 nci maddenin dördüncü fıkrasında, sigortalı işsizin, işsizlik ödeneği aldığı sürede tekrar işe girme veya girdikten sonra işi tekrar kaybetme durumlarında uygulanacak hükümlere yer verilmiştir.

Sigortalıya, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girdiğı ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmeden yeniden işsiz kaldığı takdirde, daha önce hak ettiğı işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanması imkanı tanınmıştır. Bu düzenleme ile kazanılmış haklar korunmuştur.

İşbaşı yapan sigortalının, İşsizlik Sigortası Kanununda öngörülen şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalması halinde ise, sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar; işsizlik ödeneğinden yararlanması kuralı getirilmiştir.

Gerekçede; “İşsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe giren ve işsizlik sigortası ödeneğini alabilmek için bu Kanunu öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalanların, daha önce hak ettikleri işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam edecekleri, bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise, sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneğinden yararlanacakları,” ifade edilmiştir.

#### ***E- İşsizlik Ödeneği Verildiği Dönemde, İşe Alınanlara İlişkin Teşvik Tedbirleri :***

50 nci maddesinin beşinci fıkrası, 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı kanunun 106 ncı maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. 11.08.2009 tarihli 5921 sayılı Kanunla da yeniden düzenlenmiştir. Fıkra metni, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olduğu süre içinde işe alınan sigortalı işsizlerle ilgilidir. Belirli koşullara bağlı olarak, istihdamı teşvik edici düzenlemeler getirilmiştir. Uygulamayı yedi temele oturtmak mümkündür.

1. Teşvik Tedbirlerinden Yararlanılması : Sigortalı işsizi, işsizlik ödeneği aldığı süre içinde işe alan İŞYERİ için özel koşullar getirilmiştir.

a) Sigortalı işsizin, işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak, işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalılık sayısına ilave olarak işe alınmış olması gerekmektedir.

b) 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre işverenin, işyerinde çalışan tüm sigortalılara ait aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi

içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ve işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması gerekmektedir.

2. Aranan bu nitelikleri taşıyan işyerinde işe başlayan sigortalının, 5510 sayılı Kanunun 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla değişik 81 ve 82 nci maddeleri uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere, işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortasına ilişkin primin FON'dan karşılanması öngörülmüştür.

3. Primlerin FON'dan karşılanması süresi, kalan işsizlik ödeneği süresiyle sınırlandırılmıştır. Bu sürenin, başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülmesi esası da getirilmiştir. Düzenleme, 50 nci maddenin dördüncü fıkrasında yer alan ve kullanılmayan işsizlik ödeneği süresine kazanılmış hak niteliği veren hükümler dikkate alınarak yapılmıştır.

4. Yürürlükte bırakılan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi olan ve 4447 sayılı Kanun kapsamına alınan sigortalıların da teşvik hükümlerinden yararlanmaları sağlanmıştır.

5. Bu maddeyle düzenlenen destek unsurlarından diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenlere, aynı dönem için ve mükerrer olarak anılan desteğin uygulanmayacağı, bu konuda işverenlere tercih hakkı tanındığı belirtilmiştir.

6. İşçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlatılması hali, teşvik hükümlerinin dışında tutulmuştur.

7. Bu teşvikin; 21.04.2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun

30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmayacağı bildirilmiştir.

### ***F – Sigortalı İşsize Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi :***

50 nci maddenin altıncı fıkrasında “ işsizlik sigortasının ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarından fazla olamaz.” hükmü yer almaktadır. (Bu fıkra metni gerekçe ile birlikte değerlendirildiğinde “ işsizlik sigortasının ödeme süresi” ifadesinden “işsizlik ödeneğinin ödeme süresi”nin amaçlandığı anlaşılmaktadır.)

Konu ile ilgili 52 nci maddede “Hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi, bu durumların devamı süresince durdurulur.” hükmüne de yer verilmiştir. 50 ve 52 nci maddelerde yapılan düzenlemelerle işsizlik ödeneği ve geçici iş göremezlik ödeneğine açıklık getirilmiştir.

### ***Geçici İş Göremezlik Ödeneği***

\* Anılan ödenek 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “Geçici iş göremezlik ödeneği” başlıklı 18 inci maddesinde düzenlenmiştir. Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurumlarından istirahat raporu alınması şartı ile;

\* İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,

\* İş görmezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirmiş olması şartıyla,

1'. Hastalık sebebiyle sigortalının iş göremezliğe uğraması halinde, iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,

2'. 18 inci maddenin (c) bendinde belirtilen sigortalı kadının analığı halinde, doğumdan önce ve sonraki sekizer haftalık sürede (çoğul gebelikte ikişer hafta ekleniyor.) her gün için,

3'. 18 inci maddenin (d) bendine, 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla ilave edilen ve nitelikleri belirtilen sigortalı kadının erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı, çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma 3 haftaya kadar çalıştırılması halinde doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için,

Geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi hükme bağlanmıştır.

\* Geçici iş göremezlik ödeneği miktarı da, yatarak tedavilerde 17 nci maddeye göre hesaplanacak günlük kazancın yarısı; ayaktan tedavilerde ise üçte ikisi olarak belirlenmiştir. (Madde 18, üçüncü fıkra)

5510 sayılı Kanunun 17 nci maddesinde de; ödenek ve gelirlere esas tutulacak günlük kazançların hesaplanma kurallarına ayrıntılı biçimde yer verilmiştir.

## **İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Şartları**

**MADDE 51 -** Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akıtları aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarının kaydettirmeleri, ( **Değişik 13.02.2011 – 6111 / 71 Md. )** ve Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.

a) 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi (\*) veya 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16 ncı maddesi ya da 136/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önelilerine uygun olarak hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilmiş olmak,

b) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelinin beklemeksizin 1475 sayılı İş Kanununun 16ncı maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerine (\*\*) veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 7 nci maddesi ile 11 inci maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından feshedilmiş olmak,

c) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim öneli beklemeksizin 1475 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerinde (\*\*\*) veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (III) numaralı bendine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12 nci maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmiş olmak,

d) Hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmak, 854 sayılı Deni İş Kanununun 7 nci maddesinin

(II) numaralı bendinde belirtilen hizmet aklının belirli bir sefer yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak,

e) İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (IV) numaralı bendindeki nedenlerle işsiz kalmak,

f) 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21 inci maddesi kapsamında işsiz kalmak,

g) (Ek:24/8/2000-KHK-617/38 md.; İptal: Ana.Mah.nin 31/10/2000 Tarih ve E.:2000/63, K.:2000/36 sayılı Kararı ile;Ek:25/6/2003-4904/28 md.) Yukarıdaki bentlerde belirtilen iş kanunları kapsamına girmeyen sigortalılardan hizmet akitleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda (a), (b), (c), (d) ve (e) bentlerindeki hükümlere paralel olarak sona ermiş olmak,

(Değişik ikinci fıkrâ:25/6/2003 – 4904/28 md.) Ancak, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet aklının başvuru sırasında grev, lokavt ve kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekmektedir.



(\*) “4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesi” olacak,

(\*\*) “4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (I), (II), ve (III) numaralı bentlerine” olacak,

(\*\*\*) “4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerinde” olacak,

*Yasal Dayanak: 4857 sayılı Kanun GEÇİCİ MADDE 1*

## AÇIKLAMA

**Madde 51** – Bu madde yasal düzenleme içinde İşsizlik Sigortası Kanununun 6 ncı maddesini oluşturmaktadır.

### **A- İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Özel Şartları**

İşsizlik Sigortası Kanununun 50 nci maddesinde, işsizlik ödeneğinin hukuki nitelikleri ile bu ödeneye hak kazanmanın genel şartları, 51 inci maddesinde ise işsizlik ödeneğine hak kazanmanın özel şartları hükme bağlanmıştır. Yapılan son değişiklikle 50 nci maddede yer alan koşulların 51 inci maddede tekrarlanan hükümleri metinden çıkarılmış “Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.” hükmü getirilmiştir.

İşsizlik Sigortası Kanununun bu maddesine göre sigortalı sayılanların işsizlik ödeneği almaya hak kazanması için:

1- Hizmet akdinin, madde içinde belirtilen nedenlerden birine dayalı olarak sona ermesi,

2- İlginin, Kuruma, süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduğunu kaydettirmesi, (Bu süre 48 inci maddede hizmet

akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün olarak belirlenmiştir.)

3- Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olması, gerekmektedir.

## **B- Hizmet Akitlerinin İşsizlik Ödeneğine Hak Kazandırır Şekilde Sona Erdiren Nedenler**

Hizmet akitlerinin, işsizlik ödeneği almaya hak kazandırır şekilde sona erdiren nedenler; 51 inci maddenin (a), (b), (c), (d), (e), (f) ve (g) bentlerinde düzenlenmiştir. Bu nedenler; 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ve 4046 sayılı Özelleştirmelere İlişkin Kanun, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile Borçlar Kanunu hükümlerine dayandırılarak belirtilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu (14 üncü maddesi hariç) 10.6.2003 tarihinde yürürlükten kalkmış aynı tarihte 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni İş Kanununun Geçici 1 inci maddesinin birinci fıkrasında “ Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.” hükmüne yer verilmiştir.

### **\* a) İşverenin bildirimli fesih hakkı (Sürelî Fesih)**

Bu konu 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinde düzenlenmiştir.

4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin (a) bendinde, yer alan birinci grubu işveren tarafından kullanılacak ihbarlı fesihler oluşturmaktadır. İş Yasalarında akdin taraflarına; süresi belli olmayan

sürekli hizmet akitlerini, fesihten önce karşı tarafa bildirimde bulunmaları koşuluyla sona erdirmeye hakkı tanınmıştır. Bildirimli fesihler kamu düzeni ile ilgilidir. Tek taraflı yenilik doğuran irade beyanıdır. Bildirim öneli de, fesih bildiriminin diğer tarafa yapılması tarihinden başlayarak, sona erdiği tarihe kadar geçen zamandır. İş Yasalarında bildirim önelleri, hizmet akdinin süresi etkeninde kademeli olarak belirlenmiştir. Hizmet akitlerinin feshi, bildirim süresinin sonunda hüküm ifade etmektedir.

Bu türdeki fesih hakkının işveren yönünden kullanılması diğer bir ifade ile bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesi, işsizlik ödeneğine, hak kazandıran nedenlerden birini oluşturmaktadır.

- Bildirim süresi, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak hesaplanmaktadır. Hizmetin:

- Altı aydan az sürmesi halinde 2 hafta,
- Altı aydan bir buçuk yıla kadar olması halinde 4 hafta,
- Bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmesi halinde 6 hafta
- Üç yıldan fazla sürmüş olması halinde 8 hafta

ihbar öneli tanınmıştır. Öneller asgari olup, sözleşme ile artırılabilir.

Diğer iş yasalarından ayrı olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesinde işverene, işçinin ihbar süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshetme yetkisi de tanınmıştır. Bu durumda süreler işlememekte, akdin feshi, fesih tarihinde hüküm ifade etmektedir.

4857 sayılı Kanunun 17 nci maddesinde, işverenin bildirim şartına uyması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi iş güvencesi ile ilgili 18, 19, 20, 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmeyeceği belirtilmiştir.

Ayrıca, “18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.” hükmüne yer verilmiştir.

İlmi ve kazai içtihatlarda, kötü niyet tazminatı, ihbar tazminatının vasıflı şekli olarak tanımlanmaktadır. Bu madde kapsamında olan fesihlerde işverence ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini öngören Yargıtay kararları pek çoktur.

- 51 inci maddenin (a) bendinde gönderme yapılan 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16 ncı maddesinde, akdin çözümünde bildirim hükümleri yer almaktadır. Bu Kanundaki hizmet dilimleri ve bildirim önelleri 4857 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesi ile aynıdır. İşverene bu bildirim sürelerine uyarak hizmet akdini feshetme yetkisi tanınmıştır. Deniz İş Kanununun da “işçi” deyimine yer verilmemiş, bunun yerine denizcilik törelerinden kalan “ gemi adamı” deyimini kullanılmıştır. Deniz İş Kanununun 2 nci maddesinin (B) bendinde “ Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı denir.” şeklinde tanım yapılmıştır. Anılan Kanunun 16 ncı maddesi hükümleri dahilinde hizmet akitleri işveren tarafından feshedilen gemi adamları, 20 nci madde gereğince aynı zamanda kıdem tazminatına da hak kazanmaktadır.

- 51 inci maddenin (a) bendinde gönderme yapılan 5953 sayılı Basın İş Kanununun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrası iki kademeli ihbar öneline yer verilmiştir. Anılan Kanunun 1 inci maddesinin kapsamına giren bir işyerinde hizmet akdine veya değişik sözleşmelere dayanarak aralıksız en az beş yıl çalışmış olan gazeteci için üç ay süreli, 5 yıldan az hizmeti olanlar için bir ay süreli ihbar öneli kabul edilmiştir. İşverene, bu bildirim

önellerine uyarak gazetecinin hizmet akdini feshetme yetkisi tanınmıştır. Basın İş Kanununda da “işçi” deyimine yer verilmemiştir. Bunun yerine, yerleşik uygulamaya ve terimde birlik sağlamaya yönelik olarak “gazeteci” deyimini kullanılmıştır. Kanunun 1 inci maddesinin ikinci fıkrasında, emek unsuru “Bu Kanunun şümülüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.” şeklinde tanımlanmıştır. Yine aynı Kanunun 6 ncı maddesinin yedinci fıkrasında “Bu madde hükmüne göre hizmetine son verilen gazeteciye, feshi ihbar edilen mukaveleye dayanan her hizmet yılı için bir aylık ücreti tutarında tazminat” verileceği hükme bağlanmıştır.

#### **\*b) Sigortalının haklı nedenlerle derhal fesih hakkı**

Bu konu 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinde düzenlenmiştir.

4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin (b) bendinde yer alan ikinci grubu; sigortalının hizmet akdini bildirimsiz fesih hakkı teşkil etmektedir.

Metinde; süresi belirli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin, hizmet akdinin sigortalı tarafından iş yasalarında belirtilen nedenlerle feshedilmesi hali düzenlenmiştir. Hizmet akdinin öngörülen koşullarda sigortalı tarafından sona erdirilmesi, aynı zamanda işsizlik ödeneğine hak kazanmanın nedenlerden birini oluşturmaktadır.

Bildirimsiz fesihlerde, akdin devamının katlanılmaz bir halde olması gerekmektedir. Fesih edimine ilişkin hak, bozucu ve yenilik doğurucu nitelikte olup, hükmünün ve etkisinin doğması diğer tarafın kabulüne bağlı değildir. Ancak bu hususta ihbar öneli kuralına uyulmaması yeterli olmamakta, aynı zamanda haklı sebeplerden birine dayanması gerekmektedir. Haklı sebep İş Yasalarında sayılı olarak gösterilen sebeplerdir. Haklı sebebe dayanan fesih hallerinde akit, fesih beyanının

diğer tarafa ulaşmasıyla derhal ortadan kalkmaktadır. Bu tür fesihlerde işçinin ihbar öneline ait ücretini talep etmesi söz konusu olmamaktadır.

- 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bent hükümleri, sigortalının hizmet akdini haklı nedenlerle derhal fesih hakkıyla ilgili düzenlemeleri içermektedir.

- 4857 sayılı İş Kanununun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendinde “sağlık sebepleri” yer almaktadır. Metin yeniden düzenlenmiştir.

**(a)** İş Sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşantısı için tehlikeli olursa,

**(b)** İşçinin sürekli olarak yakından veya doğrudan görüştüğü işverende yahut başka bir işçide bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa,

işçinin bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır.

- 24 üncü maddenin II numaralı bendinde “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” hükmünü taşımaktadır. Altı başlıkta toplanmıştır. Bu hükümler yeni düzenleme ile değiştirilmiş veya çıkarılmış yahut eklenmiştir. Feshi haklı kılan nedenler özetle; işverenin işçiyi yanıltması, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi, davranışta bulunması veya başkalarının tacizine göz yumması, işverenin yaşayış tarzının düzgün olmaması ve öngörülen vecibelere uymayarak suç işlemesi, ücretin ödenmemesi, eksik iş verilmesi ve iş şartlarının uygulanmaması olarak belirlenmiştir.

- 24 üncü maddenin (III) numaralı bendinde “zorlayıcı sebepler” yer almaktadır. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektiren zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasıdır. Burada zorlayıcı sebebin, işverenin hukuk alanında meydana gelmesi koşulu yatmaktadır. (4857 sayılı İş Kanununun 40 ıncı maddesinde, bekleme

süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi öngörülmüştür.)

Sigortalı tarafından, hizmet akdinin üç ana grupta toplanmış olan nedenlere dayanılarak feshedilmesi, ona 1475 sayılı Kanunun yürürlükte bırakılan 14 üncü maddesinin (2)nci bendi gereğince kıdem tazminatına da hak kazandırmaktadır.

- 51 inci maddenin (b) bendi hükmüne gönderme yapılan 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (II) ve (III) numaralı bendinde, gemi adamına; süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akitlerini; işverenin kusuruna veya diğer engelleyici nedenlere dayalı olarak, önelsiz feshetme hakkı tanımıştır. Anılan Kanunun 20 nci maddesiyle, bu nedenlere dayanan akdin feshinde, işverenin gemi adamına kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü de getirilmiştir.

- 51 inci maddenin ( b ) bendi hükümlerine gönderme yapılan 5953 sayılı Basın İş Kanununun 7 nci maddesinde, gazeteci en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş akdini her zaman feshedebilir” hükmü yer almaktadır. Kanunun 11 inci maddesinin birinci fıkrasında ise hizmet alanında yapılan yayınlardan, şeref veya şöhreti veya manevi menfaatler gibi hususları zedeleyen nedenlerin açıkça ortaya çıkması halinde, gazeteciye ihbar müddetini beklemeden iş akdini feshetme hakkı tanımıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında da, “ iş akdini birinci fıkranın verdiği hakka dayanarak fesheden gazeteci, işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir” hükmüne yer verilmiştir.

#### **\* c) İşverenin haklı nedenlerle derhal fesih hakkı**

Bu konu 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinde hükme bağlanmıştır.

4447 sayılı Kanunun 51 inci maddenin (c) bendinde, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin hizmet akdinin, İş Kanunlarında belirtilen nedenlerle işveren tarafından feshedilmesi halleri düzenlenmiştir.

Bu tür fesihler, düşürücü yenilik doğurucu tek taraflı irade beyanına dayanmaktadır. İşverenin yasalarda yer alan nedenlerle hizmet akdini feshetmesi, haklı sebep olarak nitelendirilmektedir. Ancak her hak gibi, bildirimsiz fesih hakkının da nesnel iyi niyet kurallarına uygun şekilde kullanılması gerekmektedir. Zira, çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemeler içinde “sorunların önemli kesimi, işverenin bildirimsiz fesih hakkı çerçevesinde ortaya çıkmaktadır.”

- 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaraları bendinde gösterilen sebepler dışında süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin, hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi hükümleri düzenlenmiştir. İşverenin bu yolla hizmet akdini sona erdirmesi, sigortalı işsize, işsizlik ödeneğini almaya hak kazandıracak nedenlerden birini oluşturmaktadır.

- \* 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin (I) numaralı bendinde “sağlık sebepleri” yer almaktadır.

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşantısından yahut içkiye düşkünlüğünden doğan hastalık veya sakatlık nedenleriyle işyerine ardı ardına üç iş günün veya bir ayda beş iş gününden fazla devamsız olması,

- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuunun sağlık kurulunca saptanması, hallerinde işverene, hizmet akdinin bildirimsiz fesih hakkı vermektedir.



Ancak bu hususta ayrıcalık getirilmiş, işçinin kusuruna yüklenmeyen hastalık ve kazalarda, doğum ve gebelik hallerinde, işçinin işyerinde çalışma süresine göre, 4857 sayılı Kanunun 17 nci maddedeki bildirim önelllerinin altı hafta aşmasından sonra, hizmet akdinin fesih hakkının kullanılacağı belirtilmiştir. (Doğum ve gebelik hallerinde bu sürenin 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlaması, ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süre için ücretin işlemeyeceği hükme bağlanmıştır.)

\* 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesi (III) numaralı bendinde, “zorlayıcı sebepler” yer almaktadır.

“ İşyerinde, işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması” olarak tanımlanmıştır. Burada, işçinin şahsına bağlı zorlayıcı sebepler kastedilmektedir.(4857 sayılı İş Kanunun 40 ıncı maddesinde de, bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi öngörülmüştür.)

1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte bırakılan 14 üncü maddesinin (1) inci bendinde hizmet akdini; sağlık sorunları ve zorlayıcı sebeplerle fesheden işverene, kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü de getirilmiştir.

\* 4857 sayılı iş Kanununun 25 inci maddesinin sonuna (IV) üncü bent eklenmiştir. Bu bentte, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması durumunda işverene hizmet akdini feshetme yetkisi tanınmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ile ilgili (II) numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında kalan fesihlerde işçiler 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi gereğince kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadırlar. Bu itibarla 25 inci maddenin (IV) numaralı bendi kapsamında yapılan fesihler kıdem tazminatı içinde değerlendirilmektedirler. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda bu

hususta açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak yetkili mercilerden, gözüaltına alınma veya tutuklanma süresi bittikten sonra sigortalı işsiz – Kuruma başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduğunu kaydettirmesi ve 4447 sayılı Kanunda öngörülen koşullara sahip olması durumunda- işsizlik ödeneğinden ve diğer yardımlardan faydalandırıldığı öğrenilmiştir.

- 51 nci maddenin ( c) bendi ile gönderme yapılan 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin “geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması yahut gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğraması” hallerinin düzenlendiği (III) numaralı bendinde göre hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi, işsizlik ödeneğine hak kazandıran nedenler arasında yer almaktadır. Kanunun 20 nci maddesinde bu tür fesihlerde işverenin, gemi adamına kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü de getirilmiştir.

- 51 nci maddenin ( c) bendi ile gönderme yapılan Basın İş Kanununun 12 nci maddesinin birinci fıkrasında, “gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilmez. Ancak bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle hizmet akdi feshedilebilir” hükmü yer almaktadır.

#### **\*d) Belirli Süreli Hizmet Akitlerinde Akdin Sona Ermesi**

4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin (d) bendinde; hizmet akdinin muhtevassından doğan nedenlerle işsiz kalmanın türlerine yer verilmiş olup, “ Hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmak” şeklinde tanımlanmıştır. Hizmet akitlerinin bu yolla sona ermesi, sigortalı işsize işsizlik ödeneği almaya hak kazandırmaktadır. Hizmet akitleri değişik yasalarda yer aldığından, bağlı

oldukları hükümler açısından irdelenmelerinin gereği düşünülebilirse de, Kanun Koyucunun, burada İşsizlik Sigortası Kanunu bakımından sigortalı sayılan ve yine bu Kanun kapsamında olan bir işyerinde, belirli süreli hizmet akdine dayalı olarak çalışan kişileri amaçladığı şüphesizdir.

Diğer taraftan 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7 nci maddesinin “Belirli süreli sefer için yapılmış hizmet akdi, akitte yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erer.” hükmünü taşıyan (II) numaralı bendine göre işini kaybetmek 4447 sayılı Kanun bakımından da “işsiz kalmak” sayılmıştır.

Her iki durum, işsizlik ödeneğine hak kazandıran fesih halleri arasında yer almaktadır.

#### **\*e) İşyerinin Değişikliğe Uğraması veya Kapatılması Nedeniyle Hizmet Akdinin Sona Erdirilmesi**

4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin (e) bendinde, işyerinin nicelik ve nitelik bakımından değişikliğe uğraması nedeniyle işsiz kalmanın tanımı yapılmıştır.

İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle işten çıkarılmak bu Kanun bakımından “işsiz kalmak” sayılmış ve işsizlik ödeneğine hak kazandıran durum olarak değerlendirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 79 uncu maddesinde de işin durdurulması veya işyerinin kapatılması ile ilgili hükümler yer almaktadır.

- Ayrıca, Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin “Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hallerinde ise, hizmet akdi kendiliğinden bozulur” hükmünü taşıyan (IV) numaralı bendine göre işini kaybetmek, bu Kanun bakımından da “işsiz kalmak” sayılmıştır. Bu koşullarla hizmet

akdinin kendiliğinden sona ermesi işsizlik ödeneğine hak kazandıran nedenler arasında yer almaktadır.

**\*f) İşyerinin Özelleştirilmesi Nedeniyle Hizmet Akdinin Sona Erdirilmesi**

4447 sayılı Kanunun 51 inci maddenin (f) bendinde; 24.11.1994 tarihli 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21 inci maddesi kapsamında “işsiz kalmak” işsizlik ödeneğine hak kazanma nedeni sayılmıştır. Bu suretle hizmet akitleri, özelleştirmelere dayalı olarak sona eren işçiler, İşsizlik Sigortası Kanununda da göz önünde bulundurulmuşlardır. Ancak, her iki yasal düzenleme içinde sigortalı işsize, yönelik hükümler yer aldığından Kanun Koyucu, 4447 sayılı yasanın GEÇİCİ 1 inci maddesinde, düzenlemeler yapma gereğini duymuştur. (Ayrıntılar, Geçici 1 inci maddenin açıklamasında yer almaktadır.)

**\*g) Uygulamayı Genişleten Hükümler**

Bu bent, uygulama alanını genişleten hükümleri içermektedir. İlk düzenleme 24.08.2000 tarihinde Kanun Hükmünde Kararname ile yapılmış ancak Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Mevcut hüküm, 25.6.2003 tarihli 4904 sayılı Kanunla getirilmiştir.

1'. İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına girmeyen sigortalılardan hizmet akitleri ile çalışanların,

2'. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmelerine tabi olarak çalışanların,

3'. Toplu İş Sözleşmesi bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda çalışanların,

51 inci maddenin (a), (b), (c), (d), (e) bentlerindeki hükümlerine paralel olarak hizmet akitlerinin sona ermiş olması, işsizlik ödeneğine hak kazandıran nedenler olarak öngörülmüştür.

## **C- İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmanın Olumsuz**

### **Koşulları**

4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin (a), (b), (c), (d), (e), (f) ve (g) bentlerinde işsizlik ödeneğine hak kazanmanın olumlu koşulları düzenlenmiştir.

Maddenin son fıkrasında ise olumsuz koşullara yer verilmiştir. İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için hizmet akdinin başvuru sırasında grev ve lokavt sebebiyle veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerektiği ifade edilmiştir.

- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 42 nci maddesinde “ Kanuni bir greve katılan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları grevin sona ermesine kadar askıda kalır. Kanuni lokavta uğramış olan işçilerin hizmet akitlerinden doğan hak ve borçları, lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır” hükmü yer almaktadır.

- 4857 sayılı İş Kanunu 31 inci maddesinde de, kanundan doğan ödevler nedeniyle işinden ayrılan işçilerin hizmet akitlerinin belirli sürede askıya alınması esası getirilmiştir. Bunlar, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınma veyahut her hangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden belirli bir süre ayrılanlardır. Hak ve borçları askıya alınan işçilerin hizmet akitleri sona ermediğinden, İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerinde aranan “iş kayb etmek” unsuru gerçekleşmemektedir. 51 inci maddedeki düzenleme bu kural dikkate alınarak yapılmıştır.

\* 51 inci maddenin gerekçesinde, “Bu madde ile, işsizlik ödeneğini hak edebilmek için gerekli koşullar açıklanmıştır. İşsizlik sigortası uygulayan tüm ülkelerde işsizlik ödeneğini hak edebilme koşulları ile paralellik sağlanmaya çalışılmıştır. Buna göre, sigortalı işsizin işsizlik ödeneğini hak edebilmesi için bu Kanun kapsamına dahil olması, işsizlik ödeneğine hak kazanmadan önce belli bir süre çalışmış ve prim ödemiş olması, işsizlik ödeneği almak istediğini ve yeni bir iş almaya hazır olduğunu belirterek, Kuruma gerekli kayıt işlemini yaptırması, hizmet sözleşmesinin Kanunda sayılan nedenlerle sona ermiş olması gibi koşullar getirilmiştir.”ifadesine yer verilmiştir.

## **İşsizlik Ödeneği Ödenmesinde Hak Düşürücü**

### **Nedenler**

**MADDE 52-** *İşsizlik ödeneği almakta iken,*

*a)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 nedenle dayanmaksızın reddeden,*

*b)(Değişik:25/6/2003 - 4904/29md.) İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya her hangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen,*

*c)Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,*

*d)Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen,*

*Sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir.*

*Ancak (c) ve (d) bentlerinde öngörülen ödeneklerin kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, işsizlik ödeneği ödenmesine yeniden başlanılır. Şu kadar ki bu suretle yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sonunu geçemez.*

*Muvazzaf askerlik dışında her hangi bir nedenle silahlı altına alınanlarla, hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulur.*

*Kurumun müfettişleri ile sigorta müfettişleri, bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kurumlarının görev alanlarına giren hususlarda teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini haizdirler.*

*(Ek Cümle 13.02.2011 – 6111 / 72 Md.) Ancak, işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanırken aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışan sigortalıların tespitinin yapılmasında sosyal güvenlik denetmenleri ve sosyal güvenlik kontrol memurları da görevlendirilebilir.*

## **AÇIKLAMA**

**Madde 52** – Bu madde yasal düzenleme içinde İşsizlik Sigortası Kanununun 7 nci maddesinin oluşturmaktadır.

### **A-İşsizlik Ödeneğinin Kesilmesi Nedenleri:**

- Maddenin (a) bendinde ödenmekte olan işsizlik ödeneğinin kesilme nedenlerine yer verilmiştir. Getirilen düzenlemeyle aynı zamanda Kurum tarafından yapılacak işlemlerin niteliği de belirlenmiştir. İşsizlik ödeneği almakta iken;

- Sigortalı işsize mesleğine uygun iş bulunması,
- Bu işin, son çalıştığı işteki ücretine ve çalışma koşullarına yakın olması,
- İşyerinin, ikamet ettiği yerin belediye mücavir alanları içinde faaliyet göstermesi,

Koşullarının yerine getirilmesine rağmen, işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden sigortalı işsizin, işsizlik ödeneğinin kesilmesi öngörülmüştür.

Menfaat unsurunun hakim olduğu hallerle taktir hakkının karşılaştığı hallerde olduğu gibi, burada da zorluklar vardır. Kurum, aranılan nitelikte bir işin tedarik edildiğini, sigortalı işsiz de teklif edilen işin reddedilmesinin haklı nedenlere dayandığını kanıtlamak yükümlülüğündedir.

Yetkili merci tarafından verilen kararın sigortalı işsizin aleyhinde olması halinde “İdari işlemlere karşı itirazlar” ile ilgili 54 üncü maddesi hükümleri gereğince, işçinin Kuruma belirtilen yasal süre içinde itiraz etme hakkı doğmaktadır.

- 52 nci maddenin (b) bendinde, işsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen sigortalı işsizin, işsizlik ödeneğinin kesilmesi kuralına yer verilmiştir.

52 nci maddenin bu bendi önceden “herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık aldığı tespit edilenler” hükmünü taşımaktaydı. Bu hüküm 25.6.2003 tarih ve 4904 sayılı Kanunla



değiştirilmiş, ödeneğin kesilmesi “yaşlılık aylığı alma” koşuluna indirgenmiştir. Zira, işsizlik ödeneğinin alındığı sürede, Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından, özel şartlara bağlı olarak bazı ödemelere de hak kazanılmaktadır. Yeni düzenleme açıklanan sebeple yapılmıştır.

- 52 nci maddenin (c) bendinde, Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen sigortalı işsiz işsizlik ödeneğinin kesileceği hükme bağlanmıştır. Bu yaptırımda, Kurumun sigortalı işsize nitelik kazandırma görevini, öngörülen düzeyde gerçekleştirmesi amacı yatmaktadır.

- 52 nci maddenin (d) bendinde haklı bir nedene dayanmaksızın, Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen sigortalı işsiz, işsizlik ödeneğinin kesilmesi hükmüne yer verilmiştir. Bunları yerine getirmemenin haklı nedenlere dayandığını kanıtlamak sigortalı işsize düşmektedir.

- Madde de ayrıca, (c) ve (d ) bentlerinde öngörülen ödeneklerin kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, işsizlik ödeneğinin ödenmesine yeniden başlanacağı, ancak bu suretle yapılacak ödemenin süresinin başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sonunu geçmeyeceği de hükme bağlanmıştır.

### **B-İşsizlik Ödeneğinin Durdurulması Nedenleri:**

İşsizlik ödeneğin durdurulması iki nedene dayandırılmıştır.

- Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınan sigortalı işsiz, işsizlik ödeneklerinin, bu durumun devamı süresince

durdurulacağı belirtilmiştir. (Muvazzaf askerlikte birey kapsam dışı kalmaktadır.)

- Hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesinin –bu durumun devamı süresince- durdurulması öngörülmüştür.

Kanunun 50 nci maddesinin son fıkrasında “işsizlik ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarının işsizlik ödeneği miktarından fazla almayacağı” hükmüne bağlanmıştır.

52 nci maddede ise, işsizlik ödeneği hükümlerini tamamlayan düzenlemeler yapılmıştır. Hem işsizlik ödeneği hem de geçici iş göremezlik ödeneği, kazanılmış haklar dikkate alınarak korunmuştur. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenme süresi içinde, işsizlik ödeneğinin tediyesi bu süreye bağlı olarak durdurulmuştur.

### **C-Denetim**

Maddenin son fıkrasında;“Kurumun müfettişleri ile sigorta müfettişleri, bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kurumlarının görev alanına giren hususlarda teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi haizdir” hükmüne yer verilmiştir.

52 nci maddenin son fıkrasına 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunun 72 nci maddesiyle eklenen hükümle işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanırken aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışan sigortalının tespitinin yapılması hususunda sosyal güvenlik denetmenleri veya kontrol memurlarının da görevlendirilmelerine olanak tanınmıştır.

52 nci maddenin gerekçesinde “Sigortalı işsiz işsizlik ödeneği almakta iken bazı koşulları da yerine getirmesi gerekmektedir. Nitekim, işsizlik ödeneği almakta iken önerilen uygun işi haklı bir neden

göstermeden reddeden sigortalı işsizlerle işsizlik ödeneği alırken bir yandan da herhangi bir nedenle gelir elde eden veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık alanların işsizlik ödeneklerinin kesileceği” hükmü getirilmiştir.

Diğer taraftan, kendisine uygun iş bulunabilmesine olanak sağlayacak bir mesleki niteliği olmayanlar ile meslekleri iş piyasasında geçerliliğinin yitirmiş olduğu için iş bulma şansları azalan ya da yok olanlara, Kurum teknolojik ve endüstriyel gelişmeler doğrultusunda var olan yeniliklere uygun mesleki nitelik yükseltici ya da kazandırıcı eğitim vermektedir. Bu eğitimin amacı, sigortalı işsizlerin yeniden istihdam şansını elde etmesini sağlamaktır.

Bu nedenle maddede, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen, Kurum tarafından yapılan çağrılar haklı bir nedene dayandırmaksızın zamanında cevaplamayan, gerekli bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyenlerim işsizlik ödeneklerinin kesilmesi, kesilme gerekçelerinin ortadan kalkması halinde ödemenin başlangıçta hak edilen toplam işsizlik ödeneği süresinin aşılması kaydıyla devam etmesi öngörülmüştür.” denilmektedir.

## **Fonun Kuruluşu, Yönetimi, Denetimi, Gelirleri, Giderleri İle Mal ve Alacaklarının Tabi Olacağı Hükümler**

***MADDE 53 – (Değişik: 25/6/2003 – 4904/30md.)***

*Bu Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun*

öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere “İşsizlik Sigortası Fonu” kurulmuştur. Fon, Kurum Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde işletilir ve yönetilir.

Fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar; Bakanlık, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, T.C. Merkez Bankası ve Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığının müştereken hazırlayacakları ve Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir. Fon, Sayıştay’ın vize ve tesciline tabi değildir. Sayıştay tarafından denetlenir.

Fonun;

A) Gelirleri;

a) İşsizlik Sigortası primlerinde,

b) Bu primleri değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan,

c) Fonun açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılardan,

d) Bu Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden,

e) Diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan,

B) Giderleri;

a) Sigortalı işsizlere verilen ödeneklerden,

b) (Değişik: 17/4/2008 -5754/90 md.) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primlerinden,

c) (Değişik: 15/5/2008 – 5763/16 md.) 48 inci maddesinin yedinci fıkrasında sayılan hizmetlere ilişkin giderlerden,

d) İşsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralanması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderlerinden,

e) (Ek: 15/5/2008 – 5763/16 md.) Geçici 6 ncı ve Geçici 7 nci maddeleri kapsamındaki giderlerden,

f) (Ek: 28/1/2010 – 5951/5 md.) Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan ve usul ve esasları Bakanlık ile Kurum tarafından müştereken belirlenen giderlerden,

oluşur.

Bu fon bütçe kapsamı dışında olup, gelirlerden hiçbir şekilde kesinti yapılamaz ve Genel Bütçeye gelir kaydedilemez. Fonun gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde 1.6.1989 tarihli ve 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli mali müşavirlere denetletirilerek denetim raporlarının sonuçları ilan edilir.

Fon; 26.5.1927 tarihli ve 1050 sayılı Muhasebeci Umumiye Kanununa tabi değildir. Fon gelirleri ile bu gelirlerle alınan mallar Kuruma aittir. Kurumun malları 9.6.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile 1.3.1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanunu bakımından Devlet malı hükmünde olup, alacakları da Devlet alacağı derecesinde ayrıcalıklıdır. Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

## AÇIKLAMA

**Madde 53** - Bu madde yasal düzenleme içinde İşsizlik Sigortası Kanununun 8 inci maddesinin oluşturmaktadır. (25.6.2003.tarih ve 4904 sayılı, 17.4.2008 tarih ve 5754 sayılı, 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı, 28.1.2010 tarih ve 5951 sayılı Kanunlarla değiştirilmiştir.)

Maddede; Fon'un kuruluşu, yönetimi, gelirleri, giderleri ile mal ve alacaklarının tabi olacağı hükümler düzenlenmiştir.

### A) İşsizlik Sigortası Fon'unun Kuruluş Amacı:

\*53 üncü maddenin birinci fıkrasında; *“Bu Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere, İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur.”* hükmüne yer verilmiştir.

Kanununun 48 inci maddesinde de Kurum tarafından yapılacak ödemeler ve hizmetler belirtilmiştir. Ancak 53 üncü maddedeki işlevler, 48 inci maddedeki görev ve hizmetlerle sınırlandırılmamış, İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan tüm yükümlülükleri ve bunlar için yapılacak tüm harcamaları kapsayan bir ifade kullanılmıştır.

“Bu Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler” hükmünde yer alan;

- “Bu Kanunun gerektirdiği” ifadesinden, İşsizlik Sigortası Kanununun amaç, kural ve işlevsellik alanlarında taşıdığı nitelikler kastedilmektedir.

- “Görev” bulunulan makam veya konum etkeninde yüklenilen sorumluluktur. Üstlenilmesi amaçlanan olgudur. Soyut kavramdır. Geniş kapsamlıdır.

- “Hizmet” belirli durumlara özgülenen görevlerin gerçekleştirilmesidir. Görevin fiiliyata dönüşen türüdür. Somut kavramdır.

**\* Fon'un kuruluş amacı, üç ana temele oturtulmuştur.**

**Bu Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için;**

**1-Mali kaynak sağlamak:**

Mali kaynak; her türlü hizmetlerin finansı için gerekli olan parasal kaynaktır. Fon'un hangi kaynaklardan besleneceği hem Kanunun 47 nci maddesinin (g) bendinde, hem de bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilmiştir.

**2-Piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek:**

Piyasa; ekonomik anlamda arz ve talebin karşılaştığı alandır. Piyasa şartlarında kaynakları değerlendirme olgusunda ise, iktisadi kuralları sağlıklı biçimde uygulama ve basiretli bir tüccar gibi hareket etme görevi de yatmaktadır.

**3- Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak:**

Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak Fon'un kuruluşunun üçüncü amacı olarak belirlenmiştir. Öngörülen ödemeler ifadesi ile mevcut ödemelerin zamanla nitelik ve niceliğinin değişmesinde de hüküm ifade edecek bir düzenleme yapılmıştır. Alanı genişletilmiştir.

- 53 üncü maddenin birinci fıkrasında, “Fon, Yönetim Kurulu Kararları çerçevesinde işletilir ve yönetilir.” hükmüne de yer verilmiştir. Bu suretle Fon'u en üst düzeyde idare etme erkine sahip olan Merci belirlenmiştir.

(4447 sayılı Kanunun bu maddesinde Fon Yönetim Kuruluna seçileceklerle ilgili çok geniş düzenlemelere yer verilmişken, 25.6.2003 tarih ve 4904 sayılı Kanunla tüm bu hükümler madde metninden çıkarılmıştır.)

## **B- Fon ile ilgili Yönetmelik ve Fon'un Genel Denetimi**

Kanunun 53 üncü maddesinin ikinci fıkrasında, Fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar Bakanlık, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, T.C. Merkez Bankası ve Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığının müştereken hazırlayacakları ve Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmıştır.

Bu fıkra da ayrıca “*Fon, Sayıştay'ın vize ve tesciline tabi değildir. Sayıştay tarafından denetlenir.*” hükmüne de yer verilmiştir. İlk düzenleme Fon'un Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından denetleneceği şeklindeydi. Bu hüküm değiştirilmiş, denetleme yetkisi, tüzel kişiliğe sahip ve en yüksek konumda olan Sayıştay'a tevdi edilmiştir. Fıkra metnindeki istisna hükmü; Sayıştay'ın ön denetim niteliğinde olan vize ve tescil işlemlerine ilişkindir. Fon, ön denetimden muaf tutulmuştur.

## **C-Fon'un Gelir ve Giderleri**

Kanunun 53 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında, Fon'un gelirleri ile Fon'un giderleri ayrı ayrı belirlenmiştir.

### **Fon'un gelirleri:**

\* Gelirler (A) başlığı altında;

(a) İşsizlik sigortası primlerinden,

(b) Bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan,

(c) Fonun açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılardan,

(d) Bu Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden,

(e) Diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan,



olarak ifade edilmiştir.

\*Kanunun 47/g maddesinde de, Fon'un tanıtımı; onu besleyen kaynaklar esas alınarak yapıldığı için, bu maddede sayılan gelirlerin tümüne yer verilmiş, bu gelirlerin ve kazançların toplandığı Devlet güvencesinde olan Fonun, **İşsizlik Sigortası Fonunu** ifade ettiği belirtilmiştir.

### **Fon'un giderleri**

Fon'un giderleri; bazı hükümleri değiştirilerek bazı hükümleri eklenerek yeniden düzenlenmiştir (B) başlığı adı altında olmak üzere;

(a) bendinde “sigortalı işsizlere verilen ödenekler yer almaktadır. Kanunun 47/h maddesinde de işsizlik ödeneğinin, sigortalı işsizlere Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödeme olduğu belirtilmiştir.

(b) bendi, 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Önceden mevcut olan “Hastalık ve analık sigortası primlerinden” ibaresi kaldırılmış, yerine “5510 sayılı Kanun gereği ödenecek, sigorta primlerinden” hükmü getirilmiştir. İlk düzenlemede belirli bir duruma özgülenmiş olan ödemelerin, daha geniş alana taşınması sağlanmıştır.

(c) bendi, 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla yeniden düzenlenmiş ve “48 inci maddenin yedinci fıkrasında sayılan hizmetlere ilişkin giderler” harcamalar kapsamına alınmıştır. 48 inci maddenin 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 69 uncu maddesi ile değiştirilen yedinci fıkrasında ise Kurum, önemli görev ve yetkilerle donatılmıştır. 53 üncü maddenin B/c bendinde 48 inci maddeye yapılan atıfla, bu alanda yapılacak harcamalara hukukilik kazandırılmıştır.

(d) bendinde de, “İşsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler

ve hizmet binası kiralanması hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderleri” ne yer verilmiştir.

(e) bendi, 4447 sayılı Kanuna 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla eklenmiştir. Geçici 6 ncı ve geçici 7 nci maddelerle ilgilidir. Bu maddeler kapsamında yapılan harcamalar, “giderler” faslına alınmıştır.

(f) bendi, 28.01.2010 sayılı ve 5951 sayılı Kanunla madde metnine ilave edilmiştir. 4447 Kanunun Ek 2 inci maddesi “Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği” ile ilgilidir. Kanun koyucu, bu hususa ilişkin şartları göz önünde bulundurmuş” Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan ve usul ve esasların Bakanlık ile Kurum tarafından müştereken belirlenen” harcamalar “giderler” olarak kabul etmiştir.

### **D-Fon’da Temel Kurallar ve Özel Denetim**

Kanunun 53 üncü maddesinin dördüncü fıkrasında; Fon’un

- Devlet bütçesi kapsamı dışında olduğu,
  - Gelirlerinden hiçbir surette kesinti yapılamayacağı,
  - Genel Bütçeye gelir kaydedilemeyeceği,
- belirtilerek, üç temel kurala oturtulmuştur.

Fonun gelir ve giderlerinin de üçer aylık dönemler halinde, 01.06.1989 tarihli 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış denetim yetkisine sahip meslek mensubu Yeminli Mali Müşavirlere denetlettirileceği hükmüne yer verilmiştir.

Ayrıca şeffaflık ilkesine de uyularak Yeminli Mali Müşavirlerin denetim raporlarının sonuçlarının ilan edilmesi esası getirilmiştir.

### **E-Fon’un Hukuki Niteliği**

Kanunun 53 üncü maddesinin beşinci fıkrası

*“Fon, 26.5.1927 tarihli ve 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanununa tabi değildir. Fon gelirleri ile bu gelirlerle alınan mallar Kuruma aittir. Kurumun malları 9.6.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile 1.3.1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanunu bakımından Devlet mali hükmünde olup, alacakları da Devlet alacağı derecesinde ayrıcalıktır. Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.”* hükmüne yer verilmiştir.

### **I. Fon’un tabi olmadığı Kanunlar**

Yapılan düzenleme ile Fon’un 26.05.1927 tarihli ve 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu hükümlerine tabi olmadığı belirtilmiş, bu suretle ticari ve ekonomik kurallarla yönetilmesi hedeflenerek mali özerklik sağlanmıştır. Ancak bu düzenleme Fon’un kamu kurumu olma niteliğini bozmamaktadır.

İlk düzenlemede, Fon; 08.09.1983 tarihli 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu, 21.02.1967 tarihli 832 sayılı Sayıştay Kanunu hükümleri dışında tutulmuşken, metinden çıkarılmıştır. Fon, her iki Kanunun kapsamına alınmıştır. Bu bağlamda maddenin ikinci fıkrasında “Fon, Sayıştay tarafından denetlenir” hükmüne yer verilmiştir.

53 üncü maddenin, beşinci fıkrasında, Fon gelirleri ve bu gelirlerle alınan malların Kuruma ait olduğu, Kurumun mallarının 09.06.0932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile 01.03.1926 tarihli ve 765 sayılı Türk Ceza Kanunu bakımından Devlet mali hükmünde olduğu, alacaklarının da Devlet alacağı derecesinde ayrıcalıklı nitelik taşıdığı belirtilmiştir.

Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaf tutulmuştur.

## **II. Fon Gelirleri ve Bu Gelirlerle Alınan Malların ve Alacaklarının Tabi Oldukları Hükümler**

### **2. İcra ve İflas Kanunun bakımından Devlet malı olma niteliği**

Fon gelirleri ile bu gelirlerle alınan Kurum mallarının, 09.06.1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu bakımından Devlet malı hükmünde olduğu belirtilmiştir.

İcra ve İflas Kanunun 82 nci maddesinde Devlet malları ile özel kanunlarında haczinin mümkün olmadığı belirtilen malların, haczedilemeyeceği hükmü yer almaktadır.

Haciz, kesinleşmiş bir icra takibinin konusunu teşkil eden bir para alacağının elde edilmesini sağlamak için talepte bulunmuş olan alacaklı lehine, borçlunun bu alacağını karşılayacak miktar ve değerindeki mal ve haklarına icra memurları tarafından hukuken el konulmasıdır.

Hukuk otoriteleri, Devlet mallarının haczedilemezliği nedenini aynı gerekçeye dayandırmaktadırlar. (Onar – Postacıoğlu)

“Devlet malları; hem kamu hizmetine doğrudan doğruya tahsis edilmiş mallar, hem temin ettiği menfaatler ve hem de dolayısıyla istifadeye sunulan mallardır.”

Bu itibarla devlet malları, geniş anlamda devletin malları ile sınırlı olmamakta, diğer kamu ve tüzel kişiliklere ait malları da kapsamaktadır. “Devlet malları ister amme emlakı, ister hususi emlak olsun haczedilemez.” Bu özellik kamu mallarının niteliğinden doğmuş olmayıp, Devlete karşı haciz yaptırımının uygulanmayacağı yolundaki kuralın bir sonucudur. Devlete karşı cebri icranın yürütülememesi, Devletin mallarının haczedilemeyeceği sonucunu doğurmaktadır. Devletin hükümlerliği, Ona karşı cebir kullanılması ile bağdaşamaz. “Cebir icra, Devlete tanınmış bir yetki olup,

bu yetkinin Devletin kendisine karşı kullanmasının kabulünde güçlükler bulunmaktadır.”

## **2- Türk Ceza Kanunu bakımından Devlet malı olma niteliği**

Fon gelirleri ile bu gelirlerden alınan Kurum mallarının 01.03.1926 tarihli 765 sayılı Türk Ceza Kanunu bakımından da Devlet malı hükmünde olduğu belirtilmiştir.

Türk Ceza Kanunu Devlete karşı işlenen suçlar bakımından ağır cezai yaptırımlar içermektedir. Bu hükümler üçüncü kişiler kadar, Fonun faaliyeti içinde olan kişileri de kapsar nitelikte bulunmaktadır.

## **5- Devlet alacağı niteliği**

Kuruma ait alacakların, Devlet alacağı derecesinde ayrıcalıklı olduğu kuralı da diğer bir koruyuculuğu ifade etmektedir.

- Devlet alacaklarında, 21.07.1953 tarih ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun Hükümleri uygulanmaktadır.

- Diğer taraftan İcra ve İflas Kanunun 206 ncı maddesinde, adi ve rehinli alacaklıların rüçhan haklarının -ancak gümrük resmi, bina ve arazi vergisi gibi eşya ve gayrimenkulün aynından (aslından) doğan- amme alacaklarından sonra hüküm ifade edeceği belirtilmiştir. Amme alacağının diğer alacaklardan öne geçmesi, imtiyazın, hacze iştirakinin sağlanması bakımından mevcuttur. Bu itibarla 206 ncı maddede bu imtiyazların kullanılmasından sonra, adi ve rehinli alacakların sıraya konulması esasına yer verilmiştir.

## **6- Vergi Muafiyeti**

Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaf tutulmuştur.

**Damga vergisi:** Kanunen ibraz edilecek nitelikte her türlü evrak, senet ve ilanların pul yapıştırılmak veya matbu damga vurulmak karşılığında evrakın içeriğine göre sabit veya nispi olarak alınan vergidir.

**Resim:** (hukuk) Devlet kuruluşlarında veya kamu müesseselerinde görülen hizmet ve menfaatlerin karşılığı olarak yalnız o işle ilgili olan gerçek ve tüzel kişilerden alınan vergidir.

**Harç :** Resmi İşlerde ve kamu hizmetleri karşılığında Devlete ödenen paradır.

## **İdari Para Cezaları İle İdari İşlemlere Karşı İtirazlar**

**MADDE 54 – (Değişik birinci fıkra: 23.01.2008 – 5728/478 md.)**

*Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle;*

a) *İşsizlik sigortasına ilişkin yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden indirim veya kesinti yapan işverenlere her bir sigortalı için beş yüz Türk Lirası,*

b) *48 inci maddede öngörülen işten ayrılma bildirgesini Kuruma vermeyen işverenlere her bir yıl için ayrı ayrı bin Türk Lirası,*

*İdari para cezası verilir.*

*(Mülga ikinci fıkra: 23.01.2008 – 5728/578 md.)*

*İşsizlik sigortası uygulamasına ilişkin işlemlere karşı sigortalıların ve işverenlerin yapacakları itirazlardan Sosyal Sigortalar Kurumuna verilen görevlerle ilgili olanlar adı geçen Kuruluşa, diğerleri ise Kuruma yapılır. İtirazların, işlemin tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde yapılması ve 30 gün içinde sonuçlandırılması zorunludur. Yapılan itirazlar daha önce yapılmış bulunan işlemlerin uygulanmasını geciktirmez. İtiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna başvurma haklarını ortadan kaldırmaz.*

## AÇIKLAMA

**Madde 54** - Bu madde yasal düzenleme içinde İşsizlik Sigortası Kanunun 9 uncu maddesini oluşturmaktadır.

“İdari para cezaları ile idari işlemlere ilişkin itirazlar” başlığını taşıyan 54 üncü madde 23.01.2008 tarihli ve 5728 sayılı Kanunla yeniden şekillendirilmiştir. Anılan Kanunla bu maddenin birinci fıkrası değiştirilmiş, ikinci fıkrası ilga edilmiş üçüncü fıkrası aynen korunmuştur.

**A-** Birinci fıkra; Kurumca dayanağı belirtilmek suretiyle verilmesi öngörülen idari para cezalarına ait hükümler düzenlenmiştir.

(a) bendinde, işsizlik sigortasına ilişkin yükümlülükleri nedeniyle sigortalının ücretinden indirim veya kesinti yapan işverenlere her bir sigortalı için beş yüz Türk lirası idari para cezası verilmesi hükme bağlanmıştır.

Kanunun 49 uncu maddesinin ikinci fıkrasında da “işverenler, işsizlik sigortasına ilişkin yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamaz,” hükmü yer almaktadır.

(b) bendinde ise; 48 inci maddede öngörülen işten ayrılma belgesini Kuruma vermeyen işverenlere her bir fiil için ayrı ayrı bin Türk Lirası idari para cezası verileceği belirtilmiştir.

48 inci maddelerin dördüncü fıkrasında hizmet akdi, 51 inci maddede belirtilen nedenlerden birine dayalı olarak sona ermiş sigortalılar hakkında örneği kurumca hazırlanacak “**işten ayrılma bildirgesini**” 15 gün içinde Kuruma gönderme yükümlülüğü getirilmiştir. 54 üncü maddede de buna uymayan işverene yaptırım öngörülmüştür. Zira, işsiz kalan sigortalılara 4447 sayılı Kanun hükümlerince sağlanacak gelir ve menfaatlerin

tespitinde, işten ayrılma bildirgesi, sağlık / geçerlilik şartı niteliğini taşımaktadır.

İdari para cezaları önceden yasal asgari ücrete bağlanmışken, yeni düzenleme bunu maktu para cezasına dönüştürmüştür.

**B-** Maddenin son fırcasında, işsizlik sigortası uygulamasına ilişkin işlemlere karşı, sigortalıların ve işverenlerin itiraz etme imkanı tanınmıştır. Bu itirazlardan, Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen görevlerle ilgili olanların bu Kuruluşa, diğerlerinin ise Kuruma, işlemlerin tebliği tarihinden itibaren **15 gün** içinde yapılması ve başvurunun **30 gün** içinde sonuçlandırılması zorunluluğunu getirmiştir. Yapılan itirazların daha önce yapılmış bulunan işlemlerin uygulanmasını geciktirmeyeceği, itiraz yoluna başvurulmuş olmasının yargı yoluna başvurma hakkını ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir.

Fıkra metninde “15 gün” olarak belirlenen süre, hak düşürücü süredir. Bu zaman içinde başvurunun yapılmaması halinde işlemlere itiraz hakkı düşmektedir.

30 gün ise, düzenleyici süredir. Herhangi bir yaptırıma bağlı değildir.

## **YÖNETMELİK**

*MADDE 55 – “Bu Kanunda çıkarılması öngörülen yönetmelikler, Kanunu yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde çıkarılır.”*



## KADRO İHDASI

*Madde 57 – Eklî (1) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilenlere, 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki*

*(III) sayılı cetvelin İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğüne ait bölümüne eklenmiştir.*

## YÜRÜRLÜLÜK

*I- Madde – 63 Bu kanunun;*

*c) 46 ncı, 47 nci, 48 inci, 49 uncu, 50 nci, 51 inci, 52 nci, 53 üncü, 54 üncü, 55 inci ve 57 nci maddeleri ile 62. maddenin (3) üncü fıkrası ve Geçici 1 inci maddesi 01.06.2000 tarihinde, yürürlüğe girer.*

*II- 13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun 215 inci maddesinde; kapsadığı yeni hükümlerin hangilerinin yayımı tarihinde, hangilerinin belirlenen tarihlerde yürürlüğe gireceği hükmüne bağlanmıştır. Özellikle 5510, 4447 ve 4857 sayılı Kanunlarla ilgili olanlar, konumuz bakımından önem taşımaktadır.*

## YÜRÜTME

*Madde 64; Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.*

## **İşverenin ödeme aczine düşmesi**

**Ek Madde 1 –(Ek:15/5/2008-5763/17 md.)**

*Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet ağıdına tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırı aşamaz.(\*). Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.*

*(\*) Bu ödemeler, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. (Yasal Dayanağı bu Kanunun 104 üncü maddesi)*

## **AÇIKLAMA**

**Ek Madde 1 –** İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesi ile ilgili düzenleme ilk olarak 4857 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesinde yer almıştır. Ancak anılan madde, 15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla

yürürlükten kaldırılmış, yeni şekliyle 4447 sayılı Kanuna “Ek Madde 1” olarak ilave edilmiştir.

Maddenin hukuki dayanağını Avrupa Birliği’nin “İşverenlerin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde Bir Fon veya Benzeri Kurum Oluşturulması”nı öneren 36 numaralı 1980 tarihli Yönergesi hükümleri teşkil etmektedir.

Açıklamalar, hem madde metni hem de “Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği” (EK İKİ’de) hükümleri dikkate alınarak yapılmıştır.

- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin, konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflas veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir **Ücret Garanti Fonu** oluşturulması öngörülmüştür.

Fon, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde yürütülmektedir.

Fonun gelirleri, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşmaktadır.

Düzenleme, işverene ek külfet getirmeyecek şekilde yapılmıştır.

Fon, 1.9.2004 tarihli ve 25570 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine ilişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik çerçevesinde İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde değerlendirilmektedir.

Madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu getirilmiştir. Ayrıca işçinin temel ücreti üzerinden ödeme yapılması ancak bu ödemenin günlük kazanç üst sınırını aşamayacağı hükme bağlanmıştır.

Temel Ücret : İşçinin 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (I) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücretidir.

Günlük kazanç üst sınırı, 5510 sayılı Kanunun 6111 sayılı Kanunla değişik 82 nci maddesinde tanımlanmıştır. Günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise 16 yaşından büyük sigortalıların günlük kazanç alt sınırının 6,5 katıdır.

Maddede belirtilen nedenlere dayalı olarak işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücrete ilişkin alacaklar – iş sözleşmesinin devam edip etmediğine bakılmaksızın- Fon tarafından karşılanmaktadır.

**Konkordato:** İflas anlaşmasıdır. Ödeme güçlüğü içine girmiş dürüst ve iyi niyetli bir borçlu tarafından borcunun belli oranda indirilmesi veya taksitlere bağlanması amacıyla önerilen, ancak alacaklıların üçte ikisinin kabul etmesi ve bir Ticaret Mahkemesinin de onaylanması durumunda geçerlilik kazanan anlaşmadır.

İcra İflas Kanununun 288 inci maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edilmesi gerekmektedir.

**Aciz Vesikası:** Haciz yolu ile takip edilen bir borçludan alacağının kısmen veya tamamen alamayan alacaklıya, ödenmeyen alacak için verilen vesikadır. İşveren için aciz vesikası alınması iki şekilde olmaktadır. Kesin aciz vesikası; icra takibi sonucunda borçlunun haczedilen mallarının satışı neticesinde alacaklıların, alacaklarının tamamına kavuşmamaları halinde, alamadıkları kısım için kendilerine verilen belgedir. Veya borçlunun haczi olanaklı hiçbir malı bulunmaması durumunda tutulan tutanaktır. Geçici aciz vesikası ise, borçlunun malları haczedilirken, takdir edilen değerlere göre borçlunun mallarının, alacağın tamamını karşılayamayacağının önceden anlaşılması üzere tutulan belgedir.

**İflas:** Borçlarını ödemeyeceği mahkeme kararı ile saptanan ve ilan edilen tüccarın (işadaminın) durumudur. İflasın en önemli sonucu, müflise ait ve haczi mümkün olan tüm malların haciz altına alınmış ve masaya oturtulmuş olmasıdır. Müflisin bu mallar üzerinde hiçbir tasarruf yetkisi kalmamasıdır.

**İflasın Ertelenmesi:** Kanun koyucu, 4857 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesinde bulunmayan bu hükme yeni düzenlemede yer vermiştir.

Yasal dayanağı, İcra ve İflas Kanununun 179 uncu maddesi ve Türk Ticaret Kanununun 376 – 377 nci maddelerdir.

İflasın ertelenmesi, Yönetim Kurulunun, Mahkemeye iflas talebi ile birlikte bir iyileştirme projesi sunarak erteleme talep etmesi halinde, mahkemece verilen karardır. Durumun iyileştirme göstermesi koşuluyla iflas en çok üç yıl ertelenebilmektedir. İflasın ertelenmesi, hemen iflas burgacına düşülmemesi için öngörülen önlemler içinde değerlendirilmektedir.

Ücret alacağının Fondan ödenmesi halinde;

- Aciz vesikası alınmasında işverene ve icra dairesine,
- Konkordato ilanında, konkordato komiserine ve konkordato

tasfiye memuruna,

- İflasta, iflas idaresine veya iflas masasına,
  - İflasın ertelenmesinde, kayyıma,
  - Ve tüm ödemelerde işverenin bağlı olduğu vergi dairesine,
- yazılı olarak bildirilmesi öngörülmüştür.

Yönetmeliğin geçici 1 inci maddesinde de 10.6.2003 ve 26.5.2008 tarihleri arasında aciz vesikası, iflas ve konkordato kararları ile işverenin aciz hale düşmesine bağlı olarak işverenden ücret alacağı bulunan işçilerin 18.10.2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümlerinden yararlanmalarına imkan tanımıştır.

## **Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği**

### ***Ek Madde 2 –***

***(Ek:15.5.2008 - 5763/18md. ve Değişik:13.02.2011 – 6111 / 73 Md.)***

*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.*

*Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet aklına tabi olarak çalıştıran işveren; kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı*

ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanması için, hizmet aklının feshi hariç işsizlik sigortasını hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150 sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesini (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilemeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

*İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.*

*\*Bu konu ile ilgili düzenlenen yeni yönetmelik “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği” başlığıyla 30.04.2011 tarihli ve 27920 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.*

## AÇIKLAMA

**Ek Madde – 2** Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği ile ilgili düzenlemeler, ilk defa 4857 sayılı İş Kanunun 65 inci maddesinde yer almıştır. Ancak bu madde 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış, aynı kanunla ve yeniden düzenlenmiş şekliyle 4447 sayılı Kanuna “Ek Madde 2” olarak ilave edilmiştir.13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunla da bu madde hükümleri tümüyle değiştirilmiştir.

Yapılan düzenlemelerle, iş hayatına “kısa çalışma” ve “kısa çalışma ödeneği” şekilde yeni kavramlar getirilmiş, uygulama koşulları da özel hükümlere bağlanmıştır.

Hukuki dayanak, önceden “genel ekonomik kriz” ve “ zorlayıcı sebep” olarak iki nedenle sınırlandırılmışken, maddeye **sektörel ve bölgesel kriz nedenleri** de ilave edilmiştir.

Genel Ekonomik Kriz : Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları ifade etmektedir.

Sektörel ve Bölgesel Kriz : Sektör; bölüm, kol, dal, kesim demektir. Ekonomik anlamda ise; değer taşıyan varlıklardır. Tekstil sektörü, otomotiv sektörü, ilaç sektörü gibi. Sektörel deyimi de sektörlerle ilişkin husuları ifade etmektedir.



Sektörel kriz; sektörlerin darboğaza / konjonktür dalgalanmalarının etkisine girmesidir.

Bölgesel kriz; sektör dışı etkenlere ve oluşumlara bağlı olarak meydana gelen krizlerdir.

Bu düzenlemeler ile her iki durumun varlığına bağlı olarak ilgili işyerlerinde kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği hükümlerinin uygulanmasına olanak tanınmıştır.

Zorlayıcı Sebepler : İşverenin kendini sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilere ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenlerdir.

Genel ekonomik krizin yahut sektörel ve bölgesel krizin veya zorlayıcı sebeplerin yasal zeminde etkinlik kazanması için;

- Ya işyerinde haftalık çalışma süresini geçici olarak önemli ölçüde azaltması,

- Veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması,

gerekmektedir.

Belirlenen koşulların varlığı halinde işyerlerinde **üç ayı** aşmamak üzere kısa çalışma yapılması kabul edilmiştir.

Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine bağlı olarak çalıştıran işverenin, kısa çalışma talebini derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirmesi öngörülmüştür. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esasların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenmesi hükme bağlanmıştır.

Kısa çalışma ödeneğinin, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması ve işçinin bu ödeneye hak kazanabilmesi için –hizmet akdinin feshi hariç olmak üzere- işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını yerine getirmesi esasına yer verilmiştir.

Maddenin dördüncü fıkrasında, kısa çalışma ödeneğinin kişisel veriler bağlamında belirlenmesi öngörülmüştür. Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak tespit edilmiştir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarının, 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %150 sini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılmasında ve sağlık hizmetlerinin verilmesinde 5510 sayılı Kanunun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı İş Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacağı da belirtilmiştir.

24 üncü maddenin anılan bendi, “işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa” hükmünü, 40 ıncı madde ise, “24 üncü maddenin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir” hükmünü taşımaktadır.

▪ Ek 2 nci maddede ayrıca, “işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi sebebiyle yapılan fazla ödemelerin, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.” hükmüne yer verilmiştir.

▪ Kısa çalışma başvurusundaki talebin uygunluğunun tespiti için 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan harcamalar; 53 üncü maddeye 28.01.2010 tarihli ve 5951 sayılı Kanunla eklenen (f) bendi ile “giderler” kapsamına alınmışlardır.

### **YORUM**

İşsizlik sigortası ile ilgili 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde, işçiye yapılması öngörülen ödemeler ve hizmetler; mutlaka ve belirli nedenlerle hizmet akdinin sona ermiş olması koşuluna bağlanmıştır.

Ek 2 inci madde ise, bu kural değiştirilmiştir.

Genel ekonomik kriz, sektörel ve bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süreleri geçici olarak önemli ölçüde azaltılan veya faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulan işyerlerinde sigortalı işçilere – iş sözleşmeleri devam etmesine rağmen- işsizlik sigortasından belirli koşullarda ve öngörülen miktarlarda “kısa çalışma ödeneği” verilmesi mümkün kılınmıştır.

Kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmemesi hakkında Bakanlar Kuruluna verilen yetkinin; aynı niteliği ve aynı hukuki dayanağı taşımamaları nedeniyle mahsup işleminin yapılmaması şeklinde kullanılması beklenilmektedir.

Gerekçede “Bu düzenleme ile, bir ekonomik krizde veya zorlayıcı bir sebebin varlığı halinde, işyerinde işçiler arasında tenkiset (azaltma) yapma yerine, işçinin tamamının veya bir kısmının geçici olarak ücretsiz izine çıkarılması ekonomik ve sosyal politika olarak tercih edilmekte, işçilerin geçici olarak ücretsiz izne çıkarılması “geçici bir işsizlik” olarak nitelenerek işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği almaları

öngörülmektedir. Bu şekilde, bu işçiler işsiz kalsa idi, işsizlik sigortasının bu işçilerin yeniden işe yerleştirmek için yapacağı masraflardan da kurtulmuş olmaktadır” denilmektedir.

## GEÇİCİ MADDELER

Özelleştirme uygulamaları hakkında 4046 sayılı Kanunun, İşsizlik Sigortası Kanunu ile örtüşen hükümlerine ait düzenlemeler

***Geçici Madde 1** – 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesi ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21 inci maddesinde öngörülen iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikli iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı için yapılan başvurular aynı zamanda işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçer.*

*İş kaybı tazminatını alma süresi içerisinde Kurumca bir işe yerleştirilmeyen veya kendisi bir iş bulamayanlara bu Kanunda belirtilen esas ve usuller dahilinde işsizlik ödeneği verilir. Ancak iş kaybı tazminatı ödenen süreler işsizlik ödeneği ödenecek toplam süreden mahsup edilir.*

## AÇIKLAMA

**I.** 4046 sayılı Kanunun 21 inci maddesinde, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken kuruluşların özelleştirme işlemleri sonucu, hizmet akitleri sona erenlere, kazandıkları yasal haklarına ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenmesi, ayrıca bunlara yeni iş bulma, mesleki geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetleri verilmesi öngörülmüştür. Bu itibarla gerek 4046 sayılı Kanunda ve gerekse 4447 sayılı Kanunda;

- İş kaybına uğrayanlar, korumaya alınmışlardır.
- İşsiz kalma süresinde, işçiye ödeme yapılması, yeni iş bulma, meslek geliştirme, edindirme gibi hizmetlerin verilmesi esası getirilmiştir.
- Yaşlılık aylığı alanlar veya almaya hak kazanlar kapsam dışı bırakılmışlardır.
- Konu ile ilgili görev, yetki ve sorumluluk, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne tevdi edilmiştir.

Ancak, ödemelerden ve hizmetlerden yararlanma unsurları birbirlerinden farklıdır. 4046 sayılı Kanun; özelleştirme veya benzeri hallerden işsiz kalmayla sınırlı olduğu halde, 4447 sayılı Kanunda uygulama alanı geniş tutulmuştur. Kapsamın geniş olmasına rağmen, İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerinden yararlanılmanın koşulları ağırlaştırılmıştır.

4046 sayılı Kanuna göre, hizmet akdinin sona erdiği tarihte, aynı işveren ile hizmet akdi kesintisiz en az;

550 günden beri devam eden işçilere 90 gün

1100 günden beri devam eden işçilere 120 gün

1650 günden beri devam eden işçilere 180 gün

2200 günden beri devam eden işçilere 240 gün

süre ile iş kaybı tazminatı verilmektedir. İş kaybı tazminatının fiilen ödendiği sürelerle ait sosyal güvenlik kuruluşları primleri (ödentilerden kesilen işçi paylarının da eklenmesiyle) hak sahipleri ardına Türkiye İş Kurumunca, Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmaktadır.

**Bu bağlamda, iş kaybı tazminatının ödendiği süre, sosyal güvenlik haklarının kazanılması bakımından hizmet akdi devam etmiş yani çalışılmış gibi hüküm ifade etmektedir.**

4447 sayılı Kanuna göre ise, sigortalı işsiz hizmet akdinin sona ermesinden önceki 120 gün işsizlik sigortası primi ödeyerek sürekli çalışmış olmak koşuluyla son üç yıl içinde:

600 gün çalışanlara 180 gün

900 gün çalışanlara 240 gün

1080 gün çalışanlara 300 gün

süre ile işsizlik ödeneği verilmesi öngörülmekte ve hizmet akdinin hükmü fesih anında sona ermektedir.

Kanun Koyucu, GEÇİCİ 1 inci maddede, iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneği birlikte almaya hak kazananlara, öncelikle iş kaybı tazminatı ödenmesi esasını getirmiştir.

İş kaybı tazminatı için yapılan başvurunun aynı zamanda, işsizlik ödeneği başvurusu yerine de geçmesi kuralında yer verilmiştir.

Bu düzenlemede, ayrıca iş kaybı tazminatının ödendiği sürede işe yerleştirilemeyenlere, 4447 sayılı Kanunda belirtilen esas ve usuller dahilinde işsizlik ödeneği verilmesi ancak iş kaybı tazminatının ödendiği sürelerin, işsizlik ödeneği ödenecek süreden mahsup edilmesi öngörülmüştür.

İş kaybı tazminatına ilişkin hükümler geçici 1 inci madde ile sınırlı değildir.

\*5510 sayılı Kanunun geçici 13 üncü maddesinde “4046 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin geçiş esasları” düzenlenmiştir. İş kaybı tazminatı alanların sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, iş kaybı tazminatı alanlara ilişkin primlerin aktarıldığı anda, sigortalı bildiriminin ve tescilinin yapılmış sayılması öngörülmüştür. Ayrıca, bu kapsamdaki sigortalıların, ödeme süresinin bittiği tarihte sona ereceği ancak iş kaybı tazminatı sona erenler için, “ Sigortalılığın sona ermesi” başlıklı 9 uncu madde hükümlerinin uygulanmayacağı, Türkiye İş Kurumunun prim ödeme

yükümlüsü olmasına rağmen bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmayacağı hükme bağlanmıştır.

\* Ayrıca 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun, 17.4.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla değişik 46 ncı maddesinin üçüncü fıkrasında; 5510 sayılı Kanunun “4046 sayılı Kanununun uygulamasına ilişkin geçiş esasları” başlıklı geçici 13 üncü maddesi kapsamında olanların 4447 sayılı Kanun hükümlerine tabi olmadıkları belirtilmiştir.

Bu iki yasal düzenleme ile “iş kaybı tazminatı”nı alanlara özel bir statü kazandırılmıştır.

## **İRDELEME**

İş Kaybı Tazminatını alma süresi içinde Kurumca bir işe yerleştirilemeyen veya kendisi bir iş bulamayan sigortalı işsizlere, 4447 sayılı Kanunda belirtilen esas ve usuller dahilinde işsizlik ödeneği verilmesi, ancak iş kaybı tazminatı ödenen sürelerin, işsizlik ödeneği ödenecek toplam süreden mahsup edilmesi esası getirilmiştir. Bu uygulama sigortalı işsizlerin kazanılmış haklarını ihlal etmektedir. Zira, iş kaybı tazminatının ödeme süresi ile işsizlik ödeneğinin ödeme süreleri birbirine yakındır. Mahsup işlemi sonunda sigortalı işsizlere 4447 sayılı Kanun kapsamında önemli bir hizmet verilmesi fiilen mümkün olmamaktadır.

Özelleştirilen işyerlerinde bir oldubitti ile iş ilişkisi kesilen işçilere – koruma amacına yönelik olarak- iş kaybı tazminatının verilmesi öngörülmüştür. Bu ödemenin yapıldığı sürede sigortalı işsizlere yeni bir iş bulma imkanının hemen hemen hiç bulunmaması, ülkemizin gerçeğidir.

Zira “istihdam talebi” özelleştirme işlemleriyle bir anda ortaya çıkan “yoğun iş arzını” karşılayacak kapasitede olmamaktadır.

Özelleştirmeler, genellikle Devlet yararına odaklıdır. “Emek unsuru” ise; özlük haklarında olduğu gibi, çalışarak prim ödeyerek elde ettikleri işsizlik sigortasına ilişkin kazanımlarından da yoksun bırakılmaktadır.

Teknik olarak, yasal dayanakları, olguları, uygulama esasları aynı olmayan haklar; mahsup işlemine tabi tutulmazlar.

Bu itibarla, işsizlik ödeneğinin – başka nitelikteki haklardan-bağımsız olarak uygulanması gerektiğini savunmaktayız.

***Geçici Madde 6 –(Ek:15/5/2008-5763/19 md.)***

a) 2008 yılına münhasır olmak üzere, Fonun mevcut nema gelirlerinden 1.300.000.000 YTL’lik kısım Fon tarafından Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına aktarılır ve genel bütçenin (B) işaretli cetveline gelir kaydedilir. Kaydedilen bu tutarları, Yüksek Planlama Kurulu kararına istinaden Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelik vermek kaydıyla münhasıran ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırımlarda kullanılmak üzere ilgili idare bütçelerine ödenek kaydetmeye Maliye Bakanı yetkilidir. Bu ödenekler, 2008 yılı yatırım programı ile ilişkilendirilir. **(Ek cümleler: 11/8/2009 – 5921/2 md.)** 2009 yılına münhasır olmak üzere, Fonun nema gelirlerinden dörtte üçü, Fon tarafından Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına aktarılır ve genel bütçenin (B) işaretli cetveline gelir kaydedilir. Kaydedilen bu tutarları, Yüksek Planlama Kurulu kararına istinaden Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlar öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarında kullanılmak üzere ilgili idare bütçelerine



ödenek, kaydetmeye Maliye Bakanı yetkilidir. Bu ödenekler, 2009 yılı yatırım programı ile ilişkilendirilir.

6) (Değişik: 11/8/2009 – 5921/2 md.) Fon tarafından tahsil edilecek nema gelirlerinin 2010 yılında dörtte üçü, 2011-2012 yıllarında dörtte biri ilgili yıl genel bütçelerinin (B) işaretli cetvelinde bütçe gelir tahmini olarak yer alır. İlgili yıl bütçeleri hazırlanırken Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarının finansmanı için ilgili idare bütçelerine bu gelir tahmini karşılığı kadar ödenek öngörülür. Bu gelirler, Fon tarafından tahsil edilen ayı izleyen ayın 15'ine kadar Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına aktarılır ve yılı genel bütçesinin (B) işaretli cetveline gelir kaydedilir.

c) Bu madde kapsamında aktarılabacak kaynakla gerçekleştirilecek yatırımlardan elde edilecek getiriler ile varlık satışlarından elde edilecek gelirlerin Yüksek Planlama Kurulunca belirlenecek oranı, kullanılan kaynak tutarını aşmamak kaydıyla Fona aktarılır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

## AÇIKLAMA

Geçici 6 ncı madde; 15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunla, 4447 sayılı Kanuna eklenmiştir. 11.8.2009 tarihli ve 5921 sayılı Kanunla da değişik yapılmıştır.

Uygulama, 2008 yılı ile 2012 yılları arasında olmak üzere beş yılı kapsamaktadır.

2008 yılına münhasır olmak üzere, Fonun nema gelirlerinin 1.300.000.000YTL'lik kısmı,

2009 yılına münhasır olmak üzere, Fonun nema gelirlerinden dörtte üçü,

2010 yılına münhasır olmak üzere, Fonun nema gelirlerinden dörtte üçü,

2011-2012 yıllarında Fonun nema gelirlerinden dörtte biri,

Güneydoğu Anadolu Projesi Kapsamında yatırımlara öncelik vermek suretiyle, münhasıran ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarının finansmanı için Fon tarafından Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi Hesaplarına aktarılması ve genel bütçenin (B) işaretili cetveline kaydedilmesi hükme bağlanmıştır.

Tahsilatın, sadece nema gelirlerinden yapılması esası getirilmiş ise de bu uygulamanın fonun temel varlıklarını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Zira, nemaların en önemli işlevleri ana varlıkların, çeşitli nedenlerle uğradıkları aşınmayı önlemeleri ve reel değerlerini korumalarıdır. Fon bu korumada mahrum edilmiştir. Öngörülen yatırımlar ise doğrudan istihdamı artıracak ve istihdamın devamlılığını sağlayacak nitelikte bulunmamaktadır. Devlet'in asli görevleri Fon'a yükletilmiştir.

#### ***Geçici Madde 7- (Ek: 15/5/2008 – 5763 / 20 Md.)***

*18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınlardan; bu maddenin yürürlük tarihinden önceki altı aya veya 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet*

belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla, bu maddenin yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren iki yıl içinde işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için; 506 sayılı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin;

- a) Birinci yıl için yüzde yüzü,
- b) İkinci yıl için yüzde seksemi,
- c) Üçüncü yıl için yüzde altmışı,
- d) Dördüncü yıl için yüzde kırkı,
- e) Beşinci yıl için yüzde yirmisi,

*İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.*

*İşveren hissesine ait primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan Karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. (Mülga ikinci cümle : 13/2/2011 – 6111 / 74 md.) (Ek cümle : 31/7/2008 – 5797 / 9 md.) Bu maddenin üçüncü fıkrasının (f) bendi hükmü saklı kalmak kaydıyla bu maddede düzenlenen teşvik, 506 sayılı Kanun Kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506*

sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır.

*Bu madde hükümleri;*

a) 1/10/2003 tarihinden sonra özelleştirme kapsamında devir alınan işyerleri hariç olmak üzere, mevcut ve faaliyette bulunan işyerlerinin devredilmesi, birleşmesi, bölünmesi veya nevi değiştirmesi gibi hallerde yeni işe başlama olarak değerlendirilmez.

b) Mevcut bir işyerinin kapatılarak; değişik bir ad veya unvan ya da bir iş birimi olarak aynı faaliyette açılması veya çalışan sigortalıların bütün olarak devredilmesi halinde, bu işyerleri hakkında uygulanmaz.

c) Yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde doğrudan veya dolaylı ortaklık ilişkisi bulunan şirketle arasında istihdamın kaydırılması,

d) 506 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimler sonucunda çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işyerleri hakkında bir yıl süreyle uygulanmaz.

e) 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve uluslar arası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan hizmet ve yapım konulu işyerlerine yönelik işyerleri hakkında uygulanmaz.

f) Kamu idareleri işyerleri hakkında uygulanmaz.

g) 506 sayılı Kanuna göre sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ile yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

*İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlara vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz.*

***(Mülga beşinci fıkrâ : 13/2/2011 – 6111 / 74 md.)***

*Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir.*

***Geçici Madde 10- (Ek: 13/2/2011 – 6111 / 74 md.)***

*(Bu madde; 13/2 /2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunun “Yürürlük” başlıklı 215 inci maddesinin (ç) bendi hükmüne göre 1/3/2011 tarihinde yürürlüğe girmektedir.)*

*31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fülen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.*

*Bu maddede belirtilen destek unsuru;*

a. 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1) Mesleki yeterlilik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle,

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta **veya yüksek** öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle,

3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmi dört ay süreyle,

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için yirmi dört ay süreyle,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,

ç) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlilik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta **veya yüksek** öğrenimi bitirenler için on iki ay süreyle,

d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süreyle,

uygulanır.

Bu maddede sayılan belge ve nitelikler nedeniyle destek unsurundan yararlanabilmek için sigortalıların sahip oldukları mesleki yeterlilik, mesleki ve teknik eğitim veren orta **veya yüksek** eğitim kurumları veya

*Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelerle belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınmaları ve / veya çalışıyor olmaları gerekir.*

*Bu maddeyle sağlanan destek unsurundan aynı sigortalı için bir kez yararlanılabilir. Sigortalı, destek süresini tamamlamadan işsiz kalması halinde, kalan süreden yeniden yararlanamaz. Ancak ikinci fıkranın (a) bendi kapsamına girenlerin, aynı bent kapsamında yeniden işe alınmaları ve (1) veya (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve nitelikleri bu dönemde temin etmeleri halinde destekten yeniden yararlanabilirler. Bu durumda ilk yararlanma süresi, ikincisinden düşülür ve toplam yararlanma süresi en son yararlanılan destek için maddede öngörülen süreyi aşamaz.*

*İşveren hissesine ait primlerin Fondan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak; 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarını yasal süresi içinde ödemesi ve kapsama giren sigortalının işe alındığı işyerinden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması şarttır.*

*Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve takstitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca prim borçlarının yeniden yapılandırılmış ve takstitlendirilmiş*

olması, bu tecil, takstitlendirme ve yeniden yapılandırma devam ettiği sürece işverenlerin bu fıkra hükmünden yararlanmasına engel teşkil etmez.

Bu madde hükümleri; 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında uygulanmaz.

5510 sayılı Kanun gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilen işverenler bir yıl süreyle bu maddeyle sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz.

Bu maddeyle sağlanan destek unsuru, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) bendi uygulandıktan sonra kalan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait oranı üzerinden, bu maddede belirtilen esaslar dikkate alınarak uygulanır.

Bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır.

Fondan karşılanan prim tutarları, gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya muafiyet unsuru olarak dikkate alınmaz.



*Başanlar Kurulu, bu maddenin uygulanma süresini 2015 yılından itibaren beş yıla kadar uzatmaya yetkilidir.*

*Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.*

## **EK BİR**

### **28.08.1999 TARİHLİ ve 4447 SAYILI KANUNUN**

#### **ŞEMASI**

(yürürlük tarihi 01 Haziran 2000- Resmi Gazete 08.09.1999 tarih /23810 sayı)

4447 sayılı Kanun On Bölümden, 64 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca ek ve geçici maddeler yer almaktadır.

I.BÖLÜM : Madde 1-17 (17/07/1967 tarih ve 506 sayılı Kanunun çeşitli maddelerinde değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler)

II.BÖLÜM : Madde 18-22 (17/10/1983 tarih ve 2928 sayılı Kanunun çeşitli maddelerinde değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler)

III.BÖLÜM : Madde 23-26 (08/06/1949 tarih ve 5434 sayılı Kanunun çeşitli maddelerinde değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler)

IV.BÖLÜM : Madde 27-39 (02/09/1971 tarih ve 1479 sayılı Kanunun çeşitli maddelerinde değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler)

V.BÖLÜM : Madde 40-44 (17/10/1983 tarih ve 2926 sayılı Kanunun çeşitli maddelerinde değişiklik yapılmasına ilişkin hükümler)

VI.BÖLÜM : Madde 45- (25/08/1971 tarih ve 1475 sayılı Kanunun 14üncü maddesine getiren ek hüküm)

#### **VII.BÖLÜM**

#### **İŞSİZLİK SİGORTASI**

**Madde 46 – 47 – 48 - 49 – 50 – 51 – 52 – 53 - 54 – 55 –**

**57 ve 63/c**

VIII. BÖLÜM : Madde 56- Değiştirilen İbareler

IX. BÖLÜM : Madde 57-61 Diğer Hükümler

X. BÖLÜM : Madde 62 Kaldıran Hükümler

- **EK MADDE 1** – İşverenin ödeme aczine düşmesi
- **EK MADDE 2** – Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma

### **Ödeneği**

- **GEÇİCİ MADDE 1 - 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu**

### **Hükümleri ile ilgili**

- GEÇİCİ MADDE 2 – Norm kadrolarla ilgili
- GEÇİCİ MADDE 3 – Personellerin intibakları ile ilgili
- GEÇİCİ MADDE 4 – Aylık intibakların yapılması ile ilgili
- GEÇİCİ MADDE 5 – Yurdumuzda 17.08.1999 tarihinde vuku

gelen depremde etkilenenlere uygulanacak tedbirlerle ilgili

• **GEÇİCİ MADDE 6 – Güneydoğu Anadolu Projesine ve münhasıran ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırımlarda kullanılmak üzere Fon’un nema gelirlerinden tahsil edilecek meblağla ilgili**

• **GEÇİCİ MADDE 7- İstihdamı Teşvik Tedbirleri bağlamında SSK primlerinden işveren hissesinin belirlenen sürelerde belirtilen oranlarının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması ile ilgili**

• **GEÇİCİ MADDE 10- (Ek 13.02.2011 – 6111 / 74 Md.) İstihdam teşvik tedbirleri ile ilgili**

AÇIKLAMA : Koyu renk ile yazılanlar, İşsizlik Sigortası Kanununa ilişkin hükümleri kapsamaktadır.

## **EK İKİ**

Resmi Gazete Tarihi : 28 Haziran 2009

Resmi Gazete Sayısı : 27272

### **ÜCRET GARANTİ FONU YÖNETMELİĞİ**

#### **BİRİNCİ BÖLÜM**

##### **Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar**

###### **Amaç**

**MADDE 1 –** (1) Bu Yönetmeliğin amacı, işverenin ödeme güclüğüne düşmesi halinde fondan yapılacak ödemeler ile Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir.

###### **Kapsam**

**MADDE 2 –** (1) Bu Yönetmelik hükümleri 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren sigortalılar hakkında uygulanır.

###### **Dayanak**

**MADDE 3 –** (1) Bu Yönetmelik, 4447 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

###### **Tanımlar**

**MADDE 4 –** (1) Bu Yönetmelikte geçen;

a) Fon: Ücret Garanti Fonunu, 4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güclüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulmuş olan Fonu,

b) İşçi Alacak Belgesi: İşçinin ücret alacağını aylar itibariyle gösteren belgeyi,

c) Kurum: Türkiye İş Kurumunu,

ç) Kurum Birimi: Türkiye İş Kurumunun il ve ilçelerde kurulu birimlerini,

d) Ödeme Güçlüğüne Düşme Tarihi: İflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi veya aciz vesikası alınması durumunda belge tarihini Temel Ücret: İşçinin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücreti,

e) Ücret Alacağı: İşçinin, iş ilişkisinden kaynaklanan ve işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki ödenmeyen en fazla üç aylık temel ücrete ilişkin alacakları,

f) Yönetim Kurulu: Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulunu

ifade eder.

## İKİNCİ BÖLÜM

### Fonun Yönetimi, Gelirleri ve Giderleri

#### Fonun yönetimi

**MADDE 5** – (1) 4447 sayılı Kanunun Ek 1 inci maddesinde öngörülen ödemelerde bulunmak üzere kurulan Fon, Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde yönetilir.

#### Fonun gelirleri ve değerlendirilmesi

**MADDE 6 –** (1) Fonun gelirleri; işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur.

(2) Fon, İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde farklı bir hesapta takip edilir ve İşsizlik Sigortası Fonunun aylık getirisi oranında nemalandırılır.

(3) Fon, 1/9/2004 tarihli ve 25570 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik çerçevesinde İşsizlik Sigortası Fonu içerisinde değerlendirilir.

### **Fonun giderleri**

**MADDE 7 –** (1) Fonun giderleri, ücret alacağı ve bu alacağın ödenebilmesine yönelik Yönetim Kurulu kararı ile yapılan diğer harcamalardan oluşur.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Başvuru ve Ödemeye İlişkin Usul ve Esaslar**

#### **Başvuru**

**MADDE 8 –** (1) Kurum tarafından ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip edilmediğine bakılmaksızın,

a) İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun 105 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi,

b) İşverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

c) İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya İcra ve İflas Kanununun 166 ncı maddesi uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

ç) İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya İcra ve İflas Kanununun 288 inci maddesi uyarınca konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanan işçi alacak belgesi

ile birlikte işçinin Kurum birimine başvurması gerekir.

### **Ödemeye ilişkin usul ve esaslar**

**MADDE 9 –** (1) Ek-1’de yer alan İşçi Alacak Belgesi işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olmalıdır.

(2) İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekir.

(3) Günlük ücret alacağı 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz.

(4) Ücret alacağı, işçinin Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenir.

(5) Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Fon kaynaklarıyla sınırlıdır. Ödemeler, Kuruma başvuru sırasına göre yapılır.

## **Ödemelerin bildirilmesi**

**MADDE 10 –** (1) Ücret alacağının Fondan ödenmesi halinde; aciz vesikası alınmasında işverene ve icra dairesine, konkordato ilanında konkordato komiserine veya konkordato tasfiye memuruna, iflasta iflas idaresine veya iflas masasına, iflasın ertelenmesinde kayyıma ve tüm ödemelerde işverenin bağlı olduğu vergi dairesine yazılı olarak bildirilir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Son Hükümler**

## **Yürürlükten kaldırılan yönetmelik**

**MADDE 11 –** (1) 18/10/2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

## **Zaman bakımından uygulama**

**GEÇİCİ MADDE 1 –** (1) 10/6/2003 ve 26/5/2008 tarihleri arasında aciz vesikası, iflas ve konkordato kararları ile işverenin aciz hale düşmesine bağlı olarak işverenden ücret alacağı bulunan işçiler 18/10/2004 tarihli ve 25617 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği hükümlerinden yararlanırlar.

## **Yürürlük**

**MADDE 12 –** (1) Bu Yönetmelik 26/5/2008 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

## **Yürütme**

**MADDE 13 –** (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü yürütür.



## EK-1

### İŞÇİ ALACAK BELGESİ

|                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Alacaklı İşçinin</b><br>TC Kimlik No :<br>Adı Soyadı :<br>Baba Adı :<br>SSK Sicil No :<br>Doğum Yeri :<br>Doğum Tarihi :<br>İkametgahı/Tel No :                                               | <b>Borçlu İşverenin</b><br><br>Adı Soyadı/Unvanı :<br>İşyeri Adresi/Tel No :<br>İşyeri SSK Sicil No :<br>İşyeri Vergi Dairesi :<br>İşyeri Vergi No : |
| Alacak takibinin hangi yolla yapıldığı :<br>Aciz vesikası alınması<br>Konkordato ilanı<br>İflas<br>İflasın ertelenmesi                                                                           |                                                                                                                                                      |
| AYLAR İTİBARIYLA TEMEL ÜCRET ALACAKLARI<br><br>..... YILI<br>OCAK :<br>ŞUBAT :<br>MART :<br>NİSAN :<br>MAYIS :<br>HAZİRAN :<br>TEMMUZ :<br>AĞUSTOS :<br>EYLÜL :<br>EKİM :<br>KASIM :<br>ARALIK : |                                                                                                                                                      |
| İŞÇİ :<br><br>İMZA                                                                                                                                                                               | <u>ONAYLAYANIN</u><br>ADI SOYADI/ÜNVANI:<br><br>ONAY TARİHİ:<br>ADRESİ<br><br>İMZA<br>MÜHÜR                                                          |

## KAYNAKLAR

ATATÜRK KÜLTÜR, DİL VE TARİH YÜKSEK KURUMU

TÜRK DİL KURUMU TÜRKÇE SÖZLÜK, 2005-10.Baskı

TÜRK HUKUK LUGATI, Maarif Veliliği Neşriyat Müdürlüğü, 8.1.1944

AKILLIOĞLU Tekin, Çalışma Yaşamını Düzenleyen Uluslararası Belgeler, 1995

ANDAÇ Faruk, Niçin İşsizlik Sigortası, 1991

BELGESAY M.Reşit, Hukuk Usulü Muhakemeleri Şerhi, 1956

BELGESAY M.Reşit, İcra ve İflas Kanunu Şerhi, 1956

ÇEMBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 1984

EKİN Nusret, İşsizlik Sigortasının Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları, 1994

ELÇİ Şirin, inovasyon, kalkınmanın ve rekabetin anahtarı, 2007

GÜNAY Cevdet İlhan, Şerhli İş Kanunu (2 Cilt), 1998

HAMBRO. E- İ.LÜTEM, Birleşmiş Milletler Antlaşması Şerhi, 1954

ONAR S.Sami, İdare Hukukunun Umumi Esasları, 1964

ÖZAYDIN Mehmet Merve, İşsizlik Sigortasının İşgücü ve İstihdam Üzerindeki Etkileri, 1999

ÖZDENER Gültekin - ÖZSOY Sevim, Bireysel ve Toplu İş Hukukunda Süreler, 2002

ÖZDENER Gültekin - ÖZSOY Sevim, 4857 Sayılı İş Kanunundan Süreler, 2004

ÖZSOY Sevim, Türk Hukukunda Sendikalar ve Grev Hakkı, 1999 (TEKSİF Yayını)

ÖZSOY Sevim, Hukuki Dayanak ve Boyutları ile İşsizlik Sigortası, 2000  
(TEKSİF Yayını)

POSTACIOĞLU İlhan, İcra Hukuku Esasları, 1952

POSTACIOĞLU İlhan, İflas Hukuku Esasları, 1952

SAYMEN Ferit Hakkı-H.K. Elbir, Türk Eşya Hukuku, 1954

SEVİĞ M.Raşit, Devletler Hususi Hukuku, 1947

VELİDEDEOĞLU H.Veldet, Türk Medeni Hukukunun Umumi Esasları,  
1957

VELİDEDEOĞLU H.Veldet, Aile Hukuku, 1957

YELEKÇİ Menduh, İş Kanunu Külliyyatı, 1985

ZADİL Ekmel, Sosyal Siyaset Konferansları IX.Kitap –İşsizlik Sigortası









