

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İşsizlik Sigortası Uygulaması (İşverenin İşten Ayrılma Bildirgesi Verme Yükümü ve Sigortalının Kuruma Başvurusu)

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. : 2006/19645

Karar No. : 2007/1657

Tarihi : 06.02.2007

DAVA

Davacı, fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla işsizlik ödeneği alacağı yasal faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, bozmaya uyarak ilâmında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Ö. tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

KARAR

Dava, iş akdinin işverence haksız nedenle feshedildiğinin mahkeme kararı ile kesinleşmesi üzerine, işsizlik ödeneğine hak kazandığının tespiti ile ödeneğin fesih tarihinden itibaren faizi ile tahsiline ilişkin olup, mahkemece; davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davanın yasal dayanağı 4447 sayılı Kanun'un 46 ve devamı maddeleridir. Davanın yasal dayanağını oluşturan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun genel gerekçesinde "işsizlik sigortası bir iş veya işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın tamamen kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden çalışanlara bir yandan yeni bir iş bulunmasına gayret edilirken, diğer yandan da bunların işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılayarak, kendisinin ve ailesinin zor duruma düşmesini önlemek amacıyla belli süre ve ölçüde, ödemeyi kapsa-

yan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulmuş zorunlu bir sigorta koludur.

İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın ilk koşulu; işsiz kalmak olduğundan öncelikle kimlerin işsizlik sigortası kapsamında işsiz sayılacağına çözümlenmesi gereklidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 13. Çalışma İstatistikçileri Konferansında kabul edilen kararda işsizliğin uluslararası standart tanımı üç unsur üzerine oturtulmuştur. Bu unsurlar; 1) işsiz olma, 2) halen çalışmaya elverişli bulunma, 3) bir iş talep etme şeklinde sıralanmaktadır. Uluslararası standartlara göre ancak bu üç unsuru birlikte taşıyanlar işsiz kabul edilmektedir.

Tanımda yer alan halen çalışmaya elverişli olma ve bir iş talep etme unsuru istihdam dışında bulunan iş gücünü ekonomik bakımdan aktif olmayan nüfustan ayırmaya hizmet etmektedir. Çalışmaya elverişli olma unsuru ise; bir iş olanağı tanınması halinde, bu işi yapabilmeye muktedir ve hazır olmayı ifade etmektedir. Uluslararası uygulamalara bakıldığında, sigortalıların işsizlik ödeneği alabilmeleri için sahip olmaları gereken çalışmaya elverişli olma koşulunu taşıdıklarını göstermek bakımından önlerine çıkması olası uygun bir iş karşısında hemen çalışma iktidar ve isteğinde olduklarını da kanıtlamaları gerekir.

Bu yönde; 4447 sayılı Kanun'un 4571 Sk ile değişik, 4.6/3. maddesi uyarınca; "...sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık aylığı alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek ya da ödemeksizin çalışanlar... bu Kanun kapsamına dahil değildir." Ayrıca 52/1-b uyarınca; "İşsizlik ödeneği almakta iken; ...herhangi bir sosyal güvenlik

kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen, sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneği kesilir." Şeklindeki düzenlemeleri ile çalışma iktidar ve isteğinde olma unsuruna vurgu yapılmıştır.

Kanun koyucunun açıkça öngördüğü üzere; herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık alma halinde ödeneği talebi yönünden engelleyici ve ödemeyi kesici niteliktedir.

Somut olayda, davacının iş akdinin 23.08.2004 tarihinde işveren tarafından haksız nedenle sona erdirildiği, davacı sigortalı işsiz tarafından davalı İşkur'a 02.05.2005 tarihinde, 30 günlük müracaat süresinden sonra ancak hak kazanabileceği 300 günlük ödenek süresi içinde başvurduğu, müracaat tarihi itibarıyla davacı yönünden ödeneğe hak kazanılan süre sona ermemiş ise de; davacıya ait sicil dosyası içeriğinden 15.03.2005 tarihinden başlamak üzere yaşlılık aylığı bağlandığı anlaşılmaktadır.

Açıklanan maddi ve hukuksal nedenler uyarınca yaşlılık aylığı almakta iken işsizlik sigortasından yararlanma talebinde bulunmak mümkün olmadığından davanın reddi yerine yanılığın değerlendirilmesi ile yazılı gerekçelerle kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı İş Kur vekilinin ve yönleri amaçlayan temyiz itirazların kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 06.02.2007 gününde oy birliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1. Genel Olarak

Yakın zamana kadar, 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Türkiye'nin de taraf olduğu 1952 tarihli ILO sözleşmesinde sayılan 9 riskten işsizlik sigortası ve aile ödeneklerine hukuksal olarak yer verilmiş değildi. Esasen Türkiye de işsizlikten en çok etkilenen ülkelerden biri durumundadır. Nitekim, işsizliğin bir ülke ekonomisi ve

halkı üzerinde çok önemli olumsuz sonuçları vardır. Ülkemizde işsizlik sigortasının kabulü yolundaki düşünceler resmen ilk önce kalkınma planlarında dile getirilmiştir. Ancak bu konudaki çalışmalar hep düş kırıklıkları ile sonuçlanmıştır. En sonunda 25.8.1999 gün ve 4447 sayılı Kanun ülkede ilk kez dar kapsamlı da olsa işsizlik sigortasını kurmuştur. Kanun 1.6.2000 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunla sadece belli şartları yerine getiren ve çalışırken işsiz kalanlara işsizlik sigorta-

İş sözleşmesinin sona erdiği tarihten geriye doğru 120 gün kesintisiz prim ödeme koşulu, işsizlik ödeneğine hak kazanmayı önemli ölçüde sınırlamaktadır.

sı ödeneğinden yararlanma hakkı sağlanmıştır¹.

Kanunda işsizlik sigortası "Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, 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 sigorta" olarak tanımlanmaktadır (md. 47/c). Bu tanımdan; işsizlik sigortasının çalışırken kendi arzu ve kusuru dışında işsiz kalanlara yönelik olduğunu, işsizlik süresinde uğradıkları gelir kayıplarını belli bir ölçü ve sınırdaki kalmak kaydıyla karşılamayı amaçladığı anlaşılmaktadır.

II. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma

Sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için üç ayrı koşulun gerçekleşmiş bulunması gereklidir. Buna göre; herşeyden önce bu Kanuna göre sigortalı olarak çalışan kişinin iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde kesintisiz çalışarak ve prim ödeyerek geçirmiş olması gerekir. İş sözleşmesinin sona erdiği tarihten geriye doğru 120 gün kesintisiz prim ödeme koşulu, işsizlik ödeneğine hak kazanmayı önemli ölçüde sınırlamaktadır.

Ayrıca iş sözleşmesinin belirli nedenlerle sigortalının isteği ve kusuru dışında sona ermesi de gereklidir. Bu nedenle, iş sözleşmesi ile henüz çalışmaya başlamamış yani işçi niteliğini henüz kazanmamış olanların işsizlik sigortasından yararlanmaları mümkün değildir. İş sözleşmesinin hangi nedenlerle sona ermesi gerektiği İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesinde sayılmıştır.

Nihayet sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen 30 gün içinde işverenden alınacak işten ayrılma bildirgesi ile İŞKUR'a şahsen başvurusu engel-

rekir. Mücbir sebepler dışında başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya engel değilse de, gecikilen süre hak kazanılan toplam süreden düşülür (md. 48/5). Buna aşağıda daha ayrıntılı olarak değinilecektir.

Ayrıca sigortalı işsiz çalışmaya elverişli ve istekli bulunması gereklidir. Böyle bir şart esasen Yasada açıkça yer almamıştır. Ancak Yasanın amacı gözönünde tutulacak olursa bu şartın aylık bağlanması sırasında da aylığın kesilmesi sırasında da aranması gerektiği sonucuna varabiliriz. Nitekim işsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartlarını sayan md. 51'in birinci fıkrası "Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri... kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar" derken, yeni iş için başvuruda bulunan sigortalı işsiz çalışmaya elverişli ve istekli bulunmasını da vurgulamış olmaktadır. Öte yandan işsizlik sigortasının tanımını yapan md. 47'nin (c) fıkrasında "Bir işyerinde çalışırken, çalışma, istek, yetenek ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılardan, ayrıca aynı maddenin sigortalı işsizi tanımlayan (e) fıkrasında "İşini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren" kimseden söz edilmek suretiyle bu koşul daha açık bir dille ortaya konmuştur.

III. İşverenin İşten Ayrılma Bildirgesi Verme Yükümü

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 48/4. maddesi işvereni, iş sözleşmesi 51. maddede sayılan nedenlerden biri ile sona erenlere, örneği Kurumca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip 15 gün içinde bir nüshasını sigortalı işsize vermek, bir nüshasını Kuruma göndermek, bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlü tutmuştur. Bu yükümlülüğe uymama, işveren hakkında idari para cezası uygulanmasına neden olur. Eğer sigortalının iş sözleşmesi işsizlik ödeneğine hak kazandırmayan bir nedenle sona ererse işverenin işten ayrılma bildirgesi düzenlemesi de gerekmez. Bununla birlikte, işverenin o veya bu nedenle işten ayrılma bildirgesi vermemiş bulunması, sigortalı işsizin Kuruma başvurusunu engellemez.

IV. Sigortalının Kuruma Başvurusu ve Başvuruda Gecikmesi

Yukarıda da belirtildiği gibi; işsizlik sigortasından yararlanmanın koşullarından birisi de sigortalının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen 30 gün içinde sigortalının işverenden alınacak işten ayrılma bildirgesi ile İŞKUR'a doğrudan başvurmasıdır. Mücbir sebepler dışında başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya engel değilse de, gecikilen süre hak kazanılan toplam süreden düşülür (md. 48/5).

İşsizlik sigortasından yararlanmak konusunda Yargıtay kararlarında birkaç nokta ön plana çıkmaktadır.

Kanunda sigortalının Kuruma şahsen başvurusundan söz edilmektedir. Şahsen başvurunun ne anlama geldiği konusunda Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin geçen yılki Milli Komite toplantısında incelenen 3.5.2005 - 2910/4925 sayılı kararı² 2006 tarihli bir Hukuk Genel Kurulu kararına konu olmuştur. Konu 4447 sayılı Kanun'un m.48/V. fıkrasındaki "..... doğrudan başvurusu gerekir." ifadesinin vekil aracılığıyla başvuruyu engelleyip engellemediğidir. Genel Kurul da 6.5.2006 – 10 – 243/271 sayılı kararında, 10. Hukuk Dairesi ile aynı görüşle vekil aracılığı ile yapılan başvurunun şahsen ve doğrudan başvuru olarak kabul edilemeyeceği sonucuna varmıştır.

Genel Kurula göre de; " ... Belirtilen sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanabilmek için 4447 sayılı Kanun'un 48 ve 51. maddelerinde "doğrudan" ve "şahsen" başvuru koşulu öngörülmektedir. İşsizlik sigortasının, sigortalı işsiz gelir kaybının önlenmesi yanında istihdamın geliştirilmesi amacını da içerdiği kuşkusuz bulunmakla, sigortalı işsiz bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik olarak Kurum ile organik bağının teminini sağlamak için "şahsen" ve "doğrudan" başvuru koşulunun getirilmesinin Yasanın tanımlanan amacı-

Avukat vasıtası ile yapılan başvuruyu şahsen başvuru kabul etmemek Anayasa'nın 36. maddesinde tanımını bulan hak arama hürriyetine aykırıdır.

İşverenin o veya bu nedenle işten ayrılma bildirgesi vermemiş bulunması, sigortalı işsiz Kuruma başvurusunu engellemez.

na uygun bulunduğu anlaşılması karşısında

Varılan sonucun isabet derecesi tartışmaya açıktır. Gerçekten; öğretide de Yargıtay'ın bu kararı incelenirken sanki şahsen ve doğrudan başvuru ifadesi vekil aracılığıyla başvuru yapılmasını engelleyen bir hüküm olarak değerlendirilmektedir. Kanımca bu ifadeler sadece posta veya noter yahut benzeri vasıtalar aracılığıyla başvuruyu engellemektedir. Nitekim, hem 10. Hukuk Dairesi hem de Genel Kurul konuyu bu kadar basit şekilde çözmemiş, işin niteliğinden hareket etmiştir.

Genel kurul kararına ekli karşı oy yazılarında da ifade edildiği gibi; vekil vekaletname kapsamı dahilinde davacı adına Kuruma başvurmuştur. Dosyada mevcut vekaletnamenin incelenmesinde davacının vekiline Kuruma başvuru için yetki verdiği hususunda açıklık da vardır. Vekil müvekkili adına işlem yaptığına göre vekilin başvurusunu davacı müvekkilinin şahsen başvurusu olarak kabul etmek gerekir. Ayrıca vekilin müvekkili adına Kuruma yaptığı başvuru müvekkili adına hukuki sonuç doğurur. Vekilin yaptığı hukuki işlemlerden doğan hak ve borçlar doğrudan doğruya müvekkile aittir. Ayrıca avukat vasıtası ile yapılan başvuruyu şahsen başvuru kabul etmemek Anayasa'nın 36. maddesinde tanımını bulan hak arama hürriyetine de aykırıdır. Bu yönde, işsizlik ödeneğinden sonra gelen işsizlik sigortası yardımlarından olan, sigortalı işsiz mesleğine uygun ve son yaptığı işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir işe yerleştirilmesi, bunun mümkün olmaması durumunda ise, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işe yerleştirilmesi ve iş bulmalarını kolaylaştırma amacına yönelik olarak sigortalı işsize mesleki eğitim verilmesine ilişkin hizmetlerin İşKur'ca yerine getirilmesinde, sigortalının ilgili Kurum ünitesine müracaatının gerekmesi halinde; sigortalının bu amaçla vekili aracılığıyla Kuruma çağırılması suretiyle sigortalı ile kurum arasında organik bağ kurulması her zaman için mümkün bulunmaktadır.

Fesih tarihinden itibaren işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için, işçinin her halükarda iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde İşKur'a başvuruda bulunması gereklidir.

Genel Kurul, 10. Hukuk Dairesi kararında, değinilmeyen bir hususa daha değinmiştir. Bilindiği gibi, 5219 sayılı Kanun'la değişik Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 427/2. maddesi hükmü uyarınca miktar ve değeri 1 milyar lirayı geçmeyen taşınır mal ve alacak davalarına ilişkin nihai kararlar kesin olup, temyiz edilemezler. Genel Kurul bu davanın niteliğinin salt bir alacak davası olmadığı, İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında açılmış bir davanın sadece bir alacak davası olarak ele alınmasının Yasa ile sağlanmak istenen hakkın özüne aykırı düşeceği, bu itibarla HUMK 427. maddesinin bu dava için uygulanamayacağı sonucuna varmıştır. Varılan sonuç kanımca da yerindedir.

Yargıtayın işsizlik sigortası ile ilgili bir başka ve yukarıda metni verilen kararı 30 günlük başvuru süresinin başlangıcına ilişkindir.

İş sözleşmesi işsizlik sigortasından yararlandırmayacak bir neden iddiasıyla sona ermiş veya erdirilmiş ve bu feshine karşı dava açmış bulunan sigortalı işsiz, bu dönemde işsizlik sigortası yardımlarından yararlanıp yararlanamayacağı konusunda Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Gerçekten, iş sözleşmesi işverence örneğin İş K. md. 25/II kapsamına giren bir neden iddiasıyla feshedilmiş ve fakat işçi bu feshin haksız olduğunu ileri sürerek dava açmış olabilir. Kanımızca böyle bir durumda feshin haksız olduğunu gösterir kesinleşmiş bir yargı kararı olmadan Kurumun herhangi bir ödemede bulunması mümkün değildir. Ancak Kurumun, yargılama sonunda, feshin haksız olduğuna ilişkin kesinleşmiş yargı kararı kendisine ibraz edildiğinde artık geriye doğru sigortalının işsiz kaldığı döneme ilişkin olarak bir ödeme yapmaktan kaçınamayacağı görüşündeyiz. Yeter ki, sigortalı

işsiz, iş sözleşmesi sona erdiğinde süresi içerisinde Kuruma başvurmuş olsun. İşte bu noktada; işçinin 30 günlük başvuru süresinin iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten itibaren mi, yoksa feshin işsizlik sigortasından yararlanmayı engellemeyecek bir nedene dayandığının yargı kararıyla sabit olduğu andan itibaren mi başlayacağı konusu önem kazanmaktadır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 14.11.2006 – 12586/14418 sayılı kararı da³ işçinin İşKur'a geç başvurusuna ilişkindir. Hatta Dairenin yukarıda metni verilen daha yeni bir kararına⁴ konu olayda; davacı işçinin iş sözleşmesi İşK.m.25/II kapsamına giren bir fiil iddiasıyla 23.8.2004 tarihinde feshedilmiş ve işçinin feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle açtığı dava işçinin lehine sonuçlanmıştır. Davacı işçi karar kesinleştikten sonra işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için İşKur'a başvuruda bulunmuş ise de, bu başvurusu İşKur tarafından reddedilmiştir. İşçinin İşKur'a karşı, işsizlik ödeneğine hak kazandığının tespiti ve ödeneğin fesih tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte tahsili talebiyle açtığı davada Yargıtay 10. Hukuk Dairesi; İşKur'a 2.5.2005 tarihinde 30 günlük başvuru süresinden sonra ve fakat hak kazanabileceği 300 günlük ödenek süresi içerisinde başvurduğu, başvuru tarihi itibarıyla davacı yönünden ödeneğe hak kazanılan süre sona ermemişse de, davacının başvuru tarihinden önce 15.3.2005 tarihinden başlamak üzere yaşlılık aylığı bağlandığı, yaşlılık aylığı almakta iken işsizlik sigortasından yararlanma talebinde bulunmak mümkün olmadığından talebin reddi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Karardan şu sonuçların çıkarılmasının mümkün olduğunu düşünüyoruz.

Kanımızca 10. Hukuk Dairesi bu kararla, feshin haksız olduğunu ve dolayısıyla işçinin işsizlik ödeneğine hak kazandığını gösteren davadan sonra İşKur'a yapılan başvuruyla fesih tarihinden itibaren işsizlik ödeneğinden yararlanılamayacağını, böyle bir durumda yararlanmanın ancak İşKur'a başvuru tarihinden itibaren ileriye doğru olabileceğini kabul etmiştir. Yani fesih tarihinden itibaren işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için, işçinin her halükarda iş sözleşmesinin feshedildiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde İşKur'a başvuruda bulunması gereklidir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi eğer aksi görüşte olsaydı, dava konusu

İşverenin, yükümlü bulunmasına rağmen işçiye İAB vermediği hallerde, işçinin bir kayba uğramaması için İşKur'un Tebliğinde, sigortalı işsizin talep dilekçesi ve resmi kimlik belgesi ile yapacağı başvurunun kabul edileceği düzenlenmiştir.

olayda, davacının fesih tarihinden yaşlılık aylığına hak kazandığı tarihe kadar olan devre için işsizlik ödeneğinden yararlanması gerektiği sonucuna varması gerekirdi. Halbuki öyle yapmamış ve işçinin iş sözleşmesinin işsizlik sigortasından yararlanma hakkı veren bir şekilde sona erdiğinin bir yargı kararıyla sabit olduğu tarihten sonra yapılan başvuruyu geçmişe dönük yapılan bir başvuru olarak değil, o gün yapılan bir başvuru olarak değerlendirmiş ve işçi o tarih itibarıyla yaşlılık aylığı aldığı için işsizlik ödeneğinden yararlanamayacağı sonucuna varmıştır.

Karar kanımca isabetlidir ve bu gibi uyuşmazlıklara da ışık tutacak niteliktedir. Bu görüşe karşılık işverenden İAB alamayan ve iş sözleşmesinin işsizlik ödeneğinden yararlanmaya hak kazandıracak bir şekilde sona erip ermediğinin belli olmadığı bir dönemde yine de sona erme tarihinden itibaren 30 gün içerisinde başvuru koşulu aranmasının işsizlik sigortasından yararlanmayı güçleştiren bir durum olacağı, bu nedenle işçinin bu ödeneye hak kazandığının kesinleştiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde yapacağı başvurunun da süresinde yapılmış sayılması gerektiği ileri sürülebilir. Ancak; işçiye İAB verilmemesi İşKur'a başvuru yapmasını engelleyen bir durum değildir. Nitekim; işverenin, yükümlü bulunmasına rağmen işçiye İAB vermediği hallerde, işçinin bir kayba uğramaması için İşKur'un (3) no'lu Tebliğinde, sigortalı işsizin talep dilekçesi ve resmi kimlik belgesi ile yapacağı başvurunun kabul edileceği düzenlenmiştir. Şu halde; işçinin İAB olmadan da talep dilekçesi ile başvurusunun mümkün olduğu bir durumda, işverenin yaptığı feshin geçersiz olduğu ve işsizlik ödeneğine hak kazandığı görüşünde olan işçinin, aynı ge-

rekçeyle İşKur'a da başvuruda bulunmasının aranması daha uygun olacaktır.

Bu itibarla Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin yukarıda yer verilen kararı isabetlidir.

DİPNOTLAR

- 1 Ayrıntılı bilgi için bak. A.C. TUNCAY/Ö. EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, 400 vd.; A. GÜZEL/A. R. OKUR/N. CANIKLIOĞLU, Sosyal Güvenlik Hukuku, 11. Bası, İstanbul 2008, 549 vd.
- 2 Bak. T. CENTEL, Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türlerine İlişkin Yargıtayın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2007, 272.
- 3 Aynı yolda 14.11.2006 – 12587/14423; 14.11.2006 – 12168/14414 sayılı kararlar.
- 4 Yarg 10 HD., 6.2.2007 – 2006/19645 – 2007/1657.