

İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları

1. Giriş

Türkiye, 1968 – 1972 yıllarını kapsayan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde, 1971 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşmesini imzalamıştır. Bu sözleşmede işsizlik sigortası, 9 ana sosyal güvenlik sigortası dalından biri olarak kabul görmektedir. Türkiye, bu sözleşmeye 2. maddesinin (b) fıkrasında öngörülen yetkiye dayanarak koşullu kabul şerhi koymuş ve sözleşmede belirtilen bu sosyal güvenlik sigortası dallarından hangilerini uygulamaya koyacağını belirtmiştir. İşsizlik sigortası bunlardan biri değildir. Hal böyle olmakla birlikte, modern bir sosyal güvenlik sisteminin işsizlik sigortası uygulaması bulunmadan devamının mümkün olmayacağı savı ile bu dönemden sonraki kalkınma planlarında işsizlik sigortası sisteminin kurulması genel olarak öngörülmüştür¹. Nitekim işsizliğin sebep olduğu bireysel, toplumsal ve ekonomik sorunların üstesinden gelinebilmesi için geliştirilmiş bulunan programların en etkilisi de işsizlik sigortası uygulamasıdır.

Bu gelişmelere rağmen, ülkemizde işsizlik sigortası sisteminin kurulması için aradan yaklaşık 30 yıllık bir zamanın geçmesi gerekmiştir. Nihayetinde, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 25.08.1999 tarihinde TBMM'den geçerek yasalasmış ve 08.09.1999 tarihli 23810 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Yasanın yürürlük tarihi ise 1 Haziran 2000 olarak belirtilmiştir. Aradan geçen 10 yılı aşkın zaman zarfında uygulamada yaşanan bir takım sıkıntılar da dikkate alınarak yasa kapsamında çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Uygulamada yaşanan sorunların bir kısmı da yargıya intikal ettirilmiş ve konu hakkında hukuk doktrini yerleşmeye başlamıştır.

Bu çalışmada öncelikle 4447 sayılı Kanun kapsamında Türk işsizlik sigortası sistemi son hali ile aktarılacak, sonra uygulamada ortaya çıkan sorunlar üzerinde durulacaktır.

2. İşsizlik Sigortası Tanımı ve Özellikleri

Dünya üzerinde işsizlik sigortası uygulamalarına bakıldığı zaman, işsizlik sigortasının genel olarak, kendi iradesi dışında işsiz kalmış

olup, aktif olarak iş arayan bir kişiye, yeniden iş buluncaya kadar yaşadığı gelir kaybını kısmen de olsa tazmin etmeyi amaçlayan bir sistem olduğu görülmektedir.

DPT 4. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Sosyal Güvenlik Raporuna göre işsizlik sigortası, "çalışanların ekonomik nedenlerle tamamen kendi iradeleri ve kusurları dışında işsiz kalmaları halinde yeni bir iş buluncaya kadar asgari ihtiyaçlarını temin edecek bir gelir sağlama amacını güdecek sosyal güvenlik kuruluşu" olarak tanımlanmıştır².

Yine işsizlik sigortası 1992 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bir çalışmasında³ "Bir iş ya da işyerinde çalışırken, çalışma istek ve yeteneğinde olmasına karşın kendi istek ve kusuru dışında bir nedenle işini kaybeden işçilere bir yandan yeni bir iş bulmasında gayret edilirken, diğer taraftan da bunların işsiz

uluslararası hemcinsleri ile örtüştüğü görülür. Bu kapsamda sistemin,

- işsizlik riskini tazmin,
- zorunlu olma,
- prim ödeme,
- devletçe kurulma ve
- yeniden işe yerleştirme

olmak üzere ana beş özelliği mevcuttur. İşsizlik sigortasının işsizlik riskini tazmin özelliği, varoluşunun temelinden kaynaklanmaktadır. Buna rağmen, kanunda bu amaç açıkça ifade edilmemiş, işsizlik sigortası kavramı arkasında bırakılmıştır. Zorunluluk özelliği, kanundaki düzenlemelerin emredici hukuk kuralları niteliğinde olduğunu ifade eder. Bu emredicilik niteliği sonucu, kapsama dahil olmak veya kapsam dışında olmak kişilerin iradelerine bırakılmış bir husus değildir. Kanundaki ifadeler doğrultusunda kapsama alınmış herkes, bu kanun-

4447 sayılı Yasanın incelenmesinden, ülkemizde işsizlik sigortası sisteminin özelliklerinin uluslararası hemcinsleri ile örtüştüğü görülür.

Bu kapsamda sistemin, işsizlik riskini tazmin, zorunlu olma, prim ödeme, devletçe kurulma ve yeniden işe yerleştirme olmak üzere ana beş özelliği mevcuttur.

kalmaları nedeni ile uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılayarak, kendisinin ve ailesinin zor duruma düşmesini önlemek amacı ile belli süre ve ölçüde ödemeyi kapsayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulmuş bir sigorta koludur" şeklinde tanımlanmıştır.

8 Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan tanım ise "bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta kolu" şeklindedir.

4447 sayılı Yasanın incelenmesinden, ülkemizde işsizlik sigortası sisteminin özelliklerinin

dan doğan yükümlülükleri de eksiksiz yerine getirmek durumundadır. Prim ödeme özelliği, işsizlik sigortası sisteminin finansmanının ödenen primlere dayandığını göstermektedir. Bu hali ile sistem primli sosyal güvenlik rejiminin bir parçasıdır. Yine sistem, uluslararası birçok örneğe benzer şekilde devletçe kurulmuştur. Sosyal devlet ilkesi gereği, sistemin devletçe kurulması doğru bir yaklaşımdır. Son olarak, işsizlik sigortası sisteminin amacı doğrultusunda, sistem işe yeniden yerleştirme mekanizmasını da içerir. Devletin, işsiz bir kişiyi ödüllendirir gibi hayatının sonuna kadar geçinme garantisi sağlayacak bir gelir bağlaması, ideal gözükse bile, gerçekçi ve sürdürülebilir değildir. Kaldı ki, bu tür bir garantinin verilmesi kişilerin çalışma yaşamından çıkışlarını teşvik anlamına bile gelebilir. Bu kapsamda, işsizlik sigortası sistemi, işsiz kalanların en kısa sürede yeniden

istihdam piyasasına geri dönüşünü hedefler ve bunu kolaylaştırmak için çeşitli politikaların uygulanmasını da beraberinde getirir. Ülkemizdeki düzenleme de buna örnektir.

3. İşsizlik Sigortasının Kapsamı

Kimlerin işsizlik sigortası kapsamında olduğu ve yine kimlerin bu kapsamda sayılmayacağı, 4447 sayılı Kanunun 46. maddesinde belirlenmiş, sonra bu kapsamda 4571 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmıştır. Konunun net anlaşılabilmesi için de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 21.05.2000 günlü 24055 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 No.lu, 29.06.2000 günlü 24094 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2 No.lu, 30.01.2002 günlü 24656 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3 No.lu ve 30.05.2002 günlü 24770 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4 No.lu Tebliğleri çıkartılmıştır. Ancak aradan geçen süre içinde özellikle sosyal güvenlik kanunlarında yapılan reformun ardından kapsam maddesinin yeniden düzenlenmesi gereği ortaya çıkmıştır. 2008 yılında 5754 sayılı Kanun ile 46. madde son halini almıştır. Buna göre, 4447 sayılı Kanun;

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları,

- 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52. maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile

- aynı Kanunun ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalıları ve

- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar.

Yasa koyucu kapsama dahil olanları saymakla birlikte, aynı maddede kapsama dahil olmayanları da sayma yoluna gitmiştir. Buna göre;

- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri kapsamında olanlar,

- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin

ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar

- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin üçüncü fıkrası kapsamında olanlar,

- 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 5 inci, 6. ve geçici 13. maddeleri kapsamında olanlar,

- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar,

- 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, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar⁴, ile

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar bu Kanun kapsamına dahil değildir.

Görüldüğü üzere, genel yapısı itibarı ile kamusal görev icra eden ve bu sebeple idare hukukuna tabi olanlar, kendi bağlı oldukları kanun kapsamında iş güvencesine de sahip olmaları itibarı ile kapsam dışında tutulmuşlardır. Bunun gibi, diğer ülke örneklerinde de gördüğümüz bağımsız çalışanlar yine kapsam dışında tutulmuşlardır. Kanunun 46. maddesinin 3. fıkrasında yapılan bu belirlemeler kapsam bakımından istisna hüküm getirmekte ve genel hukuk kuralı uyarınca istisna hükümlerinin dar yorumlanması gerekmesi karşısında sınırlı sayım yapıldığının kabulü gerekmektedir⁵.

4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

4447 sayılı Kanun sistematüğinde işsizlik sigortası bir Fon olarak tesis edilmiş ve bu fonun işveren-işçi-devlet olmak üzere üçlü finansman yöntemi ile finanse edilmesi kararlaştırılmıştır. Kanunun ilk hali ile işçinin SSK kapsamında prime esas aylık brüt kazancı üzerinden % 2

sigortalı, % 3 işveren ve % 2 Devlet payı alınacağı öngörülmüştür. Ancak henüz yasa çok yeni iken yaşanan 2001 ekonomik krizi, sistemin tarafların üzerine yüklediği finansman yükünün azaltılması gereğini de beraberinde getirmiştir. 2002 yılı Mali Bütçe Kanunu ile oranlarda 1 puanlık düşüş yapılması kararlaştırılmıştır. Aynı uygulamanın devamı 2003 ve 2004 yılı Bütçe Kanunları ile de kabul edilmiştir. 17.09.2004 tarihli 5234 sayılı Yasanın 19. maddesi ile İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ilgili 49. maddesinde değişiklik yapılarak, üç sene dir uygulanmakta olan bu prim oranları sürekli olarak kanun maddesine işlenmiş ve uygulama Bütçe Kanunlarında düzenleme keyfiyetinden çıkartılmıştır. 5754 sayılı Kanun ve yine 2011 yılında 6111 sayılı kanunla yapılan ekleme sonucunda işsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır. İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır.

Aradan geçen sürede işsizlik sigortası fonunun finansal yapısını etkileyen bir takım yasa değişiklikleri de yapılmıştır. İlk olarak, 26.05.2008 tarihli 5763 sayılı Yasanın 19. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen 6. madde uyarınca, mevcut Fon gelirlerinden 1.300.000.000 "YTL"lik kısım Fon tarafından Hazine hesaplarına aktarılacak başta Güneydoğu Anadolu Projesi olmak üzere münhasıran ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırımlarda kullanılmaya ayrılmıştır. Ayrıca 2009-2012 yılları arasında da Fon tarafından tahsil edilecek nema gelirlerinin dörtte birinin aynı amaçla kullanılması hükme bağlanmıştır. Aynı Kanunun 20. maddesi ile kadınların ve gençlerin istihdama katılımının artırılması için yapılan teşvik düzenlemesi uyarınca, kapsama girecek kişilerin sosyal güvenlik primlerinin işveren hisselerinin 5 yıl boyunca belirlenen oranda İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması kararlaştırılmıştır. İşsizlik Sigortası Fonu'na ikinci müdahale 11.08.2009 tarihli 5921 sayılı Yasa ile yapılmıştır. 4447 sayılı Kanunun Geçici 6. maddesinde yapılan değişiklik

uyarınca "2009 yılına münhasır olmak üzere, Fonun nema gelirlerinden dörtte üçü, Fon tarafından Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına" aktarılmış ve "genel bütçenin (B) işaretili cetveline gelir" kaydedilmiştir. Kaydedilen bu tutarlar, Yüksek Planlama Kurulu kararına istinaden Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlar öncelikli olmak üzere ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik altyapı yatırımlarında kullanılacaktır. Yine Geçici 6. maddeye eklenen b) paragrafı "Fon tarafından tahsil edilecek nema gelirlerinin 2010 yılında dörtte üçü, 2011-2012 yıllarında dörtte biri ilgili yıl genel bütçelerinin (B) işaretili 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" hükmüne haizdir⁶.

İşsizlik Sigortası Fonu'nun gelirleri yukarıda bahsedilen prim katkılarından oluşmakla birlikte giderleri de 4447 sayılı Kanunun 48. maddesi gereği, işsizlik ödeneği, genel sağlık sigortası prim ödemeleri, sigortalı işsizler ile Kuruma kayıtlı diğer işsizlere, iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri ile işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmalarına ait giderlerden, 4447 sayılı Kanunun 50. maddesinin 5. fıkrası kapsamında işsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi giderlerinden, 4447 sayılı Kanunun; Ek 1. maddesi gereğince Ücret Garanti Fonundan yapılan ödemelerden, Ek 2. maddesi gereğince kısa çalışma ödemeleri, Geçici 6. maddesi gereğince, Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelik vermek kaydıyla ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırımlarda kullanılmak üzere aktarılan tutarlardan, Geçici 7., 9. ve 10. maddeleri gereği ilave istihdam olarak işe alınanların işveren sigorta prim giderlerinden ve işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yöne-

tim Kurulunun onayı üzerine İŞKUR tarafından yapılan giderlerden oluşmaktadır.

Bu gelir gider dengesi ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun durumu aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

- Kanun kapsamında sigortalı olmak,
- Belirli bir süre prim ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin belirtilen sebepler ile sona ermiş olması,
- Hak düşürücü nedenlerin var olmaması,

İşsizlik Sigortası Fonu Durumu (bin TL)

	2008	2009	2010	2011	Ocak-Nisan 2012	May 2012
TOPLAM GELİR	9.687.499	9.584.263	8.990.975	10.177.629	3.680.712	1.038.132
İşçi İşveren Primi	3.089.917	3.015.808	3.528.869	3.892.121	1.401.446	415.193
Devlet Katkısı	1.022.169	1.018.575	1.176.290	1.297.373,54	467.149	138.398
Diğer Gelirler	108.163	99.808	157.327	62.844	39.882	7.755
Faiz Gelirleri	5.467.250	5.450.072	4.128.490	4.925.291	1.772.234	476.786
TOPLAM GİDER	1.940.187	5.969.981	5.147.380	2.602.802	1.302.154	324.906
İşsizlik Ödeneği	518.891	1.118.392	810.509	794.003	318.076	74.263
Kısa Çalışma Ödeneği	60	163.123	39.319	4.260	2.487	36
Aktif İşgücü Programları	14.121	221.597	377.636	345.897	287.866	108.959
Ekonomik Kalkınma ve Sosyal Gelişme Gideri	1.300.000	4.140.941	3.664.455	995.284	558.966	110.645
Ücret Garanti Fonu Ödemesi	1.073	22.354	22.098	9.389	2.458	867
Diğer Giderler	106.043	303.574	233.364	453.970	132.302	30.136
Gelir/Gider Farkı	7.747.313	3.614.282	3.843.595	7.574.827	2.378.558	713.226
TOPLAM FON VARLIĞI	38.481.002	42.095.284	45.938.879	53.513.706	55.892.264	56.605.490

Kaynak: İşsizlik Sigortası Bülteni (Haziran 2012)

Görüleceği üzere aradan geçen zamanda İşsizlik Sigortası Fonu'nun varlığı 56 milyar TL'ye ulaşmıştır.

5. İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları

İşsizlik sigortasından yararlanmanın 7 tane şartı bulunmaktadır. Bunlar:

- İş sözleşmesinin askıya alınmaması⁷,
- Kuruma başvuruda bulunmak,
- Çalışmaya istekli ve elverişli bulunmak olarak sıralanır.

Kimlerin kanun kapsamında değerlendirileceği yukarıda açıklanmıştır. Bu sebeple bu bölümde yine bu konu üzerinde durulmayacaktır. Kanunun kapsamında sayılan kişiler an-

Kanunda hizmet akdi sona ermeden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları kaydıyla, sigortalının işsizlik ödeneği almaya hak kazanacağı düzenlenmiştir.

cak belirli bir süre prim ödeme şartını yerine getirdikten sonra işsizlik sigortasından ödenek alabileceklerdir. Kanunun 50. maddesi uyarınca hizmet akdi sona ermeden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları kaydıyla, sigortalının işsizlik ödeneği almaya hak kazanacağını düzenlemiştir. Kanımızca belirli bir süre prim ödeme koşulu kişinin işsizlik ödeneğine hak kazanmadan önce belirli bir süre fona maddi destek sağlamasını teminen getirilmiştir⁸. Yasa koyucu bu şartları taşımasına rağmen hizmet akdi her ne şekilde olursa olsun sona eren herkesin bu ödeneye hak kazanması yoluna da gitmemiştir. Ancak kanunda sayılan sebepler ile hizmet akdi sona erenler işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanabileceklerdir. Bu sona erme halleri Kanunun 51. maddesinde sayılmıştır. Buna göre hizmet sözleşmesinin;

- Bildirim sürelerine uyularak işveren tarafından feshedilmesi,
- Haklı sebeple işçi tarafından feshedilmesi,
- İşveren tarafından işçiden kaynaklanan sağlık sebepleri veya zorlayıcı nedenlerden dolayı feshedilmesi
- Belirli süreli hizmet akitlerinin sürelerinin dolması sebebi feshedilmesi
- Yapılan işin son bulması veya işverenin değişmesi neticesi feshedilmesi

- Özelleştirme uygulaması neticesinde son bulması

hallerinde kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaktır.

Kanunun 52. maddesi, hizmet akdi yukarıda belirtilen şekillerde sona erip, diğer şartları taşısa bile bazı hak düşürücü durumlardan dolayı işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanamayacağını düzenlemiştir. Bu hak düşürücü durumlar;

- İş Kurumu tarafından mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde teklif edilen bir işin haklı bir neden olmaksızın reddedilmesi⁹,

- Gelir getirici bir işte çalışması veya bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı alması,

- Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitiminin haklı bir neden gösterilmeden reddedilmesi veya kabul edilmesine karşın devam edilmemesi,

- Haklı bir neden olmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılarının zamanında cevaplanmaması, istenilen bilgi ve belgelerin öngörülen süre içinde verilmemesi

halleridir.

4447 sayılı Kanunun 48. maddesi uyarınca sigortalı işsizin, işsizlik sigortası ödeneğinden ve Türkiye İş Kurumu'nun hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin 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 kazanılan toplam süreden düşülür.

Çalışmaya istekli ve elverişli bulunmak koşulu İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 47. maddesinde yapılan tanımında yer bulmuştur. İşsizlik sigortası kurulmasının amacı kişilerin işsizliğini teşvik değildir. Amaç, kişi yeniden iş bulmaya kadar geçen sürede, kişinin ve ailesinin geçim kaynağı olan geliri bir nebze de olsun telafi etmektir. Bu sebeple, işsizlik sigortasına hak kazanabilmek için kişinin iş aramaya devam etmesi ve uygun işi kabulü gibi şartlar getirilmiştir.

6. İşsizlik Sigortasının Sağladığı Yararlar

Yukarıda belirtilen koşulları taşıyan sigortalı kişiye sağlanan en önemli yarar işsizlik ödeneğidir. Kanunun 50. maddesi uyarınca hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, 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 verilir¹⁰.

İşsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsizinin 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.

Yine Kanunun 50. maddesi işsizlik sigortası ödeneği miktarını günlük olarak sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkı olarak belirlemiştir. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.

İşsizlik sigortası sisteminde sigortalılara tanınan bir başka fayda da, kişilerin işsizlik sigortası ödeneğine hak kazandıkları süre içinde, sosyal güvenlik sistemi dahilinde ödemeleri gereken primlerinin ödenmesidir (md. 48). Yine aynı maddeye istinaden, sigortalı işsize sağlanacak yardımlar arasında yeni bir iş bulma ve meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimleri de bulunur.

Ayrı düzenlemeler olsa da İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması bakımından Ücret Ga-

ranti Fonu ödemeleri ile Kısa Çalışma Ödeneğini de bu kapsamda belirtmekte fayda vardır.

7. İşsizlik Sigortası Uygulama Sorunları

a. Kapsama İlişkin Sorun

İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesinden sonra ortaya çıkan sorunların belki de ilki kapsama ilişkin olanlardı. 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarında kapsam dışı personel statüsünde çalıştırılan kişilerin işsizlik sigortasına tabi olup olmadığı, bu kişilerin ücretlerinden işsizlik sigortası primi kesilip kesilmeyeceği ilk aşamada dava konusu yapılmıştı. Danıştay 10. Dairesi'nin 28.12.2005 tarih 2004/1559 Esas 2006/8248 Karar sayılı ilamı ile bu kişilerin işsizlik sigortası kapsamında olduklarına karar verilmiştir¹¹. Bu karardan daha sonra 5754 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenen kapsam maddesinde bu kişilerin kapsam dışında oldukları açıkça belirtilerek konu bugün için netlik kazanmıştır.

b. Yargı Yolu Sorunu

Bununla birlikte yine kamu kurumlarında yapılan bazı tür çalışmalarda işçilerin ücretlerinden (veya maaşlarından) işsizlik sigortası kesilmesi durumunda işçinin hakkını hangi mahkemede arayacağı bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Bu konuda görülen iki ayrı davada da Yargıtay, 4447 sayılı Kanun kapsamında primlerin tahsil ve iadesinden sorumlu kuruluşun işveren pozisyonundaki kurum olmayıp, kanunun 46. maddesi kapsamında sosyal güvenlik kuruluşu olmasından hareketle 506 sayılı Kanunun 134. maddesi uyarınca, yersiz alınan işsizlik sigortası primlerinin iadesine ilişkin davada adli yargı iş mahkemelerinin görevli olacağına hükmetmiştir¹². 506 sayılı kanunun yerine geçen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 101. maddesinde çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görüleceğine ilişkin hüküm korunmuştur. Bu hali ile bu dönemde de benzer sorunlar

sebebi ile açılacak işsizlik ödeneği davalarının adli yargıda ve iş mahkemelerinde açılması gerekmektedir.

c. Hak Kazanma Koşullarına İlişkin Sorun

Yukarıda, işsizlik sigortasına hak kazanma koşulları arasında sayıldığı üzere, bir işçinin işsizlik ödeneği alabilmesi için "hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış" olması gerekmektedir. Buradaki sürekli çalışmanın ne anlama geldiği net değildir. Kavramın katı yorumlanması halinde kişinin son 120 gün içinde mazeret izni kullanması ve benzeri hallerde hak kaybına uğraması söz konusu olur. Aynı sakıncayı gören Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 30 Ocak 2002 tarihli 24656 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (Tebliğ no: 3)'de konuya açıklık getirmeye çalışmış ve "hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözetimine alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde prim yatırılmayan süreler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kayıtlarının esas alınacağını ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu sürelerin kesinti sayılmayacağını" düzenlemiştir. Tebliğ ile yapılan bu düzenlemenin tahdidi olup olmadığına belirsizliği ve kanunlara nazaran daha kolay değiştirilebilirliği eleştiri konusu yapılarak, bu konuya kanun ile açıklık getirilmesi ve hatta çalışmış sürelerin hesabında İş Kanunu ile paralellik oluşturulmasının yerinde olacağı savunulmuştur¹³.

d. Gelir Getirici Bir İşte Çalışma Sorunu

İşsizlik sigortası uygulamasında ortaya çıkan bir diğer sorun, Kanunun 52. maddesinin ilk fıkrasının b bendi uyarınca işçinin gelir getirici bir diğer işte çalışması halinin işsizlik sigor-

tası bakımından hak düşürücü bir olay olarak kabul edilmiş olması halidir. Madde a-b-c ve d bentleri altında 4 adet işsizlik ödeneğini kesen hal belirledikten sonra, "Ancak (c) ve (d) bendlerinde öngörülen ödeneklerin kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, işsizlik ödeneği ödenmesine yeniden başlanır" hükmüne yer vermiştir. Bu halde, işsizlik ödeneği alırken gelir getirici bir diğer işte çalışan kişi (veya sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı alan kişi), bu iş kısa sürüp işinden ayrılrsa dahi, işsizlik ödeneği ödemesi yeniden başlamayacaktır. Oysa aynı Kanunun 50. maddesinde ise "Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hakettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder" düzenlemesi de mevcuttur. Bu iki madde birbiri ile çelişki yaratmakta, uygulamanın hangi madde uyarınca yapılacağı ise sorun teşkil etmektedir.

Her şeyden önce belirtmek gerekir ki, günümüzde işverenler çoğu yeni işçiyi deneme süresi öngörerek veya staj adı altında çalıştırma yoluna gitmekte, bu süre zarfında performanslarını beğendikleri işçiler ile süreklilik arz eden bir çalışma ilişkisi kurmaktadır. Gelir getirici her tür işin hak düşürücü kabul edilmesi halinde tam olarak bir çalışma ilişkisine girilmeden işsizlik sigortası ödeneğini kaybetmek istemeyecek olan sigortalı işsizler bu tür fırsatlara olumsuz yaklaşacaklardır. Oysa işsizlik sigortasının ana amaçlarından bir tanesi de daha öncede belirttiğimiz üzere işçinin yeniden işe yerleştirilmesidir.

Uygulamada bir işçinin işsizlik sigortası aldığı sürede iki günlük çalışmasının işsizlik sigortası ödemesinin tamamı yapıldıktan sonra fark edildiği bir olayda, Kurum tarafından işçiye primlerin faizi ile iadesi davası açılmış, Yargıtay ise verdiği kararda¹⁴, çalışmanın iki gün sürdüğünün tespiti ile sadece bu iki günlük çalışma süresine ilişkin işsizlik ödeneğinin iadesi gerekliliğine karar vermiştir¹⁵. Bu karar karşısında Türk İş Kurumu da işsizlik ödeneği öderken başka bir gelir getirici işte çalıştığını

ve ancak sonradan bu işten ayrıldığını tespit ettiği işçiden sadece gelir getirici işte çalıştığı sürelerle ilişkin işsizlik ödeneği ödemesini geri talep etmelidir. Nitekim İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğ'in 10. madde kapsamında uygulamanın bu şekilde yapılması gerekliliği Bakanlıkça da teyit edilmiştir¹⁶.

e. Şahsi Başvuru Sorunu

4447 sayılı Kanunun 48. maddesi uyarınca, sigortalı işsiz, belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işveren tarafından kendisine verilen işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Aynı zamanda 51. maddede de "Kuruma süresi içinde şahsen başvurmak" hak kazanma şartları arasında açıkça belirtilmiştir. Kanunda yer alan "şahsi başvuru şartının" vekil aracılığı ile kullanılıp kullanılmayacağı uygulamada bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Yargıya intikal eden bir olayda, vekil aracılığı ile yapılan başvuruyu kabul etmeyen Kuruma karşı dava açılmış, yapılan yargılama neticesi mahkeme kararında "Uluslararası standartlara göre bir iş talebinden söz edebilmek için bu doğrultuda bazı aktif adımların atılması gerektiğini; tek başına bir iş talep edildiğinin beyan edilmesi yeterli olmadığını; kişinin gerçek iradesinin önemli olduğu durumlarda vekalet akdine dayalı olarak beyanın kabul edilmediğini; hukukumuzda düzenlenen isticvap, evlenme ve boşanma davalarında kişinin şahsen dinlenmesinin bunun örnekleri olduğunu" belirterek açılan davayı reddetmiştir¹⁷.

Bu karar tarafımızca da daha önce eleştirilmiştir¹⁸. Belirtmek gerekir ki, Yüksek Mahkemenin kararında örnek olarak gösterdiği hallerde ani hak kaybı söz konusu değildir. İsticvap müessesesinde kişi sonradan zorla mahkemeye getirilmesi ile ifadesinin alınması; evlenmede kişinin iradesini sonradan beyanı ile nikah töreninin tekrarı, boşanma davasında yine sonradan boşanma davası açma hakkı bulunmaktadır. İşsizlik ödeneğinde ise kişi başvuru süresini kaçırdığı takdirde kanunun 48. Maddesi kapsa-

mında başvuruda geciktiği süre işsizlik süresi ödeneği süresinden düşülmekte, böylelikle bu süreye ilişkin hakkını kaybetmektedir. Ayrıca aktif iş arama yükümlülüğü, işsizlik ödeneği başvurusunun şahsen yapılmasından daha çok, kişinin İŞKUR tarafından sağlanan hizmetlere aktif katılımı ile ilgilidir. Bu itibarla, Yüksek Mahkeme kararına katılmıyoruz¹⁹.

f. İşten Ayrılma Bildirgesine İlişkin Sorunlar

Kanunun 48. maddesinde işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması için hizmet akdinin sona ermesini takiben 30 gün içinde İşten Ayrılma Bildirgesi ile Kuruma başvurması gerekliliği de düzenlenmiştir. İşten Ayrılma Bildirgesi, hizmet akdinin sona erdiği tarihte işveren tarafından işçiye verilecektir. İşveren ayrıca hizmet akdinin hitamında, 15 gün içinde aynı bildirgenin bir örneğini Kuruma da göndermek yükümlülüğündedir. İşverenin, anılan bildirgeyi işçiye vermemesine bir yaptırım bağlanmamışken, Kuruma süresi içinde göndermemesi ise idari para cezası yaptırımına bağlanmıştır (md. 54).

Uygulamada bu konuda ortaya çıkan ilk sorun, işveren tarafından İşten Ayrılma Bildirgesi'nin işçiye verilmemesi hali olmuştur. Yaşanan sıkıntılardan ötürü Bakanlık bir Tebliğ yayınlamaya, bu hallerde işçi tarafından resmi hüviyetle yapılan başvuruların geçerli başvuru sayılacağını düzenlemiştir²⁰. İşçinin hak kaybını önlemek açısından olumlu olan bu yaklaşım ne yazık ki normlar hiyerarşisi bakımından doğru değildir. Kanunda açıkça bir belgeye bağlanan başvuru zorunluluğunun tebliğ ile değiştirilmesi hukuken doğru değildir. Aradan geçen yıllarda kanunda birden çok defa değişiklik yapılmışken bu hususun düzeltilmesi unutulmuştur.

Uygulamada bir diğer sorun ise İşten Ayrılma Bildirgesi'nin doldurulmasına ilişkindir. İşverenlerin kimi zaman gerçeğe aykırı olarak (kasıtlı olarak veya olmayarak) bu Bildirgeyi doldurdukları ve bu sebeple de işçinin Kurumdan işsizlik ödeneği alamadığı görülmektedir. Örneğin, işçinin hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirildiği bir olayda bildirmede bu durum istifa olarak geçmiş olabilir. Yine fes-

hin haklı nedene dayandığı belirtilmiş olabilir. Böyle bir durumda işçinin işsizlik ödeneği için Kuruma başvurmadan önce bildirgedeki fesih sebebinin düzeltilmesi amacıyla dava açması gerekip gerekmediği sorunu ortaya çıkmaktadır. Yüksek Mahkeme, bu noktada, işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarından bir tanesinin açık olarak hizmet akdinin feshini takip eden 30 gün içinde Kuruma başvurmak olduğunun altını çizmektedir²¹. Buna göre, sigortalı bu süre içinde Kuruma başvuruda bulunacak ve Kurumca yapılan inceleme neticesinde ödenek talebinin reddi kararı verilirse bu kararın iptali için dava açılacaktır. Hizmet akdinin gerçek fesih sebebi bu davada tespit edilecektir. Kanımızca bu durum aslen işsizlik sigortası ile hedeflenen amaca hizmet eden bir uygulama yaratmamaktadır. İşsizlik sigortasının amacı 4447 sayılı Yasanın genel gerekçesinde net bir şekilde ortaya konmuştur. Buna göre, işsizlik sigortası bir iş veya işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın tamamen kendi istem ve kusuru dışında işini kaybeden çalışanlara bir yandan yeni bir iş bulunmasına gayret edilirken, sair yandan da bunların işsiz kalmaları sebebiyle uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılayarak, kendisinin ve ailesinin zor duruma düşmesini önlemek amacıyla belirli süre ve ölçüde ödemeyi kapsayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulmuş zorunlu bir sigorta koludur. Görüleceği üzere, işsizlik sigortasının, işçiye işsizlik riski halinde kendisinin ve ailesinin zor duruma düşmesini önlemek amacıyla ödeneceği belirtilmiştir. Bahsi geçen sorunun çözüm yönteminde ise işçi ancak birkaç yıl süren bir dava neticesinde işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. Yeniden iş buluncaya kadar geçen sürede, işsizlik sigortası ile önlenmeye çalışılan amaca ters bir şekilde, sigortalı ve ailesi zor duruma düşeceklerdir. Bu sorunun çözümü için iş yargısının hızlandırılması gerekmektedir. Ancak bunun yanında farklı yöntemlere de başvurulabilir. Örneğin, konunun bir iş müfettişi tarafından tetkiki ile iş müfettişi raporunda sözleşmenin feshinin işsizlik ödeneğine hak kazandıran sebeplerden biri

ile gerçekleştiğinin tespiti halinde, işçiye Kurum tarafından derhal ödeme yapılması yöntemi belirlenebilir.

Bildirgedeki fesih sebebinin doğru olmadığı, işçi tarafından işverene karşı açılacak işçilik haklarına ilişkin davada ortaya çıkabileceği gibi, işçi tarafından Kuruma karşı açılacak işçilik ödeneğinin ödenmesine ilişkin davada Mahkemece de tespit edilebilir. Bu ikinci tür davada yerel mahkemenin bu tespit konusunda ayrı bir dava açılması gerektiğine ilişkin kararını Yüksek Mahkeme doğru bulmayarak bozmuştur²². Yüksek Mahkemeye göre, işsizlik ödeneği ödenmesi gerektiğinin tespitine ilişkin olarak açılan davada, davacının iş akdinin 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesinde belirtildiği şekilde sona erdirildiğinin tespit edilmesi ve anılan kanunda yer alan diğer şartları da taşıması koşuluyla, işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlandırılması gerekeceğinden, Mahkemece akdin feshinin haklı gerekçeye dayanmadığının tespitine ilişkin talebin ayrı davada çözümlenmesi gerektiğine ilişkin karar isabetli olmaz. Buna karşın, şayet işçi Kuruma karşı dava yöneltmeden ayrı bir tespit davası yolu ile bildirgedeki fesih sebebinin doğru olmadığını ve gerçek nedenin tespitini talep ederse, kişinin hakkına kavuşması için bir tespite ihtiyaç bulunduğu gözetilerek, tespit davası açmada hukuki menfaati bulunduğu kabul edilmeli ve bu dava görülmelidir²³.

İşçinin hizmet akdinin feshi sebebinin kendisine işsizlik ödeneği almaya hak kazandırdığının sonradan tespiti halinde, Kurumca ödenecek işsizlik ödeneğine faiz işletilmesi de gerekmektedir. Bu halde faizin başlangıç tarihi 4447 sayılı Kanun 50/3. madde uyarınca, işsizlik ödeneği için başvuru tarihi takip eden ayın sonudur²⁴.

g. İşe İade Davası Sonucu İşe Başlatılan İşçiye Yapılan İşsizlik Ödeneği Ödemelerinin İadesi Sorunu

İş Kanunu çerçevesinde işverenlerce hizmet akdi ancak haklı bir neden veya geçerli bir se-

bebin varlığı halinde feshedilebilir. Şayet fesih geçerli bir sebebe dayanmıyorsa, bu takdirde işçi tarafından İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleri uyarınca işe iade davası açılacak ve işçinin haklı görülmesi halinde, hizmet akdinin feshinin iptaline, işçinin işe iadesine, fesih ile işe iade arasında geçen en fazla dört aylık döneme ait ücret ve sair hakların işçiye ödenmesine ve son olarak da bu karara rağmen işveren tarafından işçinin işe iadesi gerçekleştirilmediği halde işçinin 4 ayla 8 ay arasında ücretine eşit ve mahkemece takdir edilen bir tazminatın ödenmesine karar verilmektedir. Bu halde, hizmet akdinin hiç feshedilmemiş gibi devam ettiği ve bazı haklar bakımından da hizmet sözleşmesinin fiili fesih anından itibaren 4 ay daha sürdüğü kabul edilmektedir.

Bu düzenleme karşısında, hizmet akdi geçerli bir sebebe dayanmadan feshedilen bir işçinin, işe iade davası açmakla birlikte aynı dönemde işsizlik ödeneği alması ve sonrasında işe iade davasını kazanması sebebi ile kendisine 4 aylık ücretinin ödendiği durumlarda, hem hizmet sözleşmesinin kesilmeden devam ettiğinin kabulü hem de gelir getirici bir işte çalışması olgusu, Kurumca yapılan ödemelerin iadesinin talebi sonucunu doğurmaktadır. Bu talep, doğal olarak, ödemenin yapıldığı andan itibaren işleyecek faizi ile birlikte iadesinin talebini de beraberinde getirmektedir.

Bu durumda, konunun yargıya intikal ettiği bir olayda, Kurum, ödeme yaptığı sigortalı kişiye önce haksız ödemelerin iadesi ile ilgili icra takibi yapmış, icra takibine itiraz üzerine açtığı itirazın iptali davasında da yapılan ödeme tarihinden itibaren faiz istemekle birlikte ayrıca icra inkar tazminatına hükmedilmesini de talep etmiştir. Yüksek Mahkeme, yaptığı incelemede işçinin bu dönemde fiilen çalışmadığını ve kusuru olmadığını haklı bir şekilde tespit etmekle birlikte, Kanununun 52. maddesi kapsamında, gelir getirici işte çalışma halinin, işsizlik ödeneği yönünden hak düşürücü nitelikte bulunduğunu belirtmiş, işçinin boşta geçen ve çalışılmış gibi kabul edilen en çok dört aylık süre içinde gelir elde ettiği, işsiz kalmanın sonuçlarının bu şekilde telafi edildiği üzerinde

durmuş, bu sebeple de, dört aylık süre için ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin İş Kurumuna iadesi gerektiği sonucuna varmıştır. Mahkeme bunun aksinin kabulünün çifte ödemeye neden olacağını ve 4447 sayılı Kanununun "işsizlerin gelir kayıplarını bir ölçüde de olsa giderme" amacına da aykırılık teşkil edeceği tespitinde bulunmuştur²⁵. Bu hali ile yapılan ödemelerin Kuruma iadesine karar veren Mahkeme, işçinin kusursuzluğu dikkate alındığında, faizin ödeme tarihinden değil temerrüt tarihinden başlaması gerektiğine ve yine aynı sebeple icra inkar tazminatına hükmedilemeyeceğine karar vermiştir²⁶. Kanımızca dipnotta belirtilen karşı oy gerekçesi daha doğru bulunmuştur. Özellikle, işsizlik ödeneğine ilişkin hak düşürücü olayın gelir getirici bir işte çalışmak olduğuna dikkat edilmelidir. İşçiye mahkeme kararı neticesi yapılan dört aya ilişkin "boşta geçen süre ücreti" ödemesi fiilen çalışılmayan döneme ilişkin bir ödemedir. İşçinin çalıştığı sadece kağıt üzerinde kabul edilmektedir. Kaldı ki, bu ücretin ödenmesi de İş Kanunu'nun ücretin ödenmesine ilişkin hükümlerine değil, özel bir düzenleme içeren 21. maddesine dayanmakta ve mahkeme kararı ile doğmaktadır. Bu kapsamda, yapılan ödemenin iadesinin talebi 4447 sayılı yasa kapsamında işçinin hak ettiği bir paranın aynı yasanın farklı yorumlanması ile kendisinden alınması anlamını taşır. Oysa bu noktada kusurun işverende olduğu dikkate alınarak, işçiye kanun kapsamında hak etmiş olduğu işsizlik ödeneği verilmeli ve bu sebeple doğan Kurum zararı, kusurlu işverenden talep edilmelidir.

Buna rağmen Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin örnek olaydan sadece 7 ay sonra verdiği benzer olaya ilişkin bir kararda aynı kararın oybirliği ile verilmesi dikkat çekicidir²⁷. Bu son kararın bir önemli noktası ise yukarıdaki karardaki karşı oy yazısında belirtilen ve davanın dayanağının sebepsiz zenginleşmeye ilişkin bir alacak olduğunu belirten görüşün kabul edilmiş olması ve Kurumun davasının zamanaşımı bakımından incelenmesi gerektiği sonucuna varılmış olmasıdır.

h. İşe İade Davası Sonucunda İşe Yeniden Başlatılan İşçinin Yeniden İşten Çıkartılması Halinde Belirli Bir Süre Prim Ödeme Koşulunun Değerlendirilmesi Sorunu

Uygulamada ortaya çıkan bir diğer sorun, işe iade davasını kazanan bir işçinin yeniden işe başlatılıp kısa bir süre sonra yeniden işten çıkartılması halinde, ilk işe iade davası süresince yatmayan işsizlik sigortası primlerinin, kişinin işsizlik ödeneğine hak kazanmasında sorun teşkil etmesi durumudur.

Somut olayda iş akdi 26.04.2007 tarihinde feshedilen işçi işe iade davası açmış, yerel mahkemede dava lehine sonuçlanmış ve karar 10.11.2008 tarihinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin onama kararı ile kesinleşmiştir. İşçi 19.01.2009 tarihinde işe yeniden başlatılmıştır. İşe iade kararı gereği fiili fesih tarihini izleyen 4 aylık süre zarfında primleri ödenen işçinin, 2007 yılının 9. ayından itibaren işe yeniden başlatıldığı 2009 yılı Ocak ayına kadar prim ödemesi bulunmamaktadır. Hizmet akdi yeniden feshedilen işçi Eylül 2009'da Kuruma işsizlik ödeneği için başvuruda bulunmuş ancak talebi son üç yıl içindeki 600 günlük sürelerle ilişkin işsizlik sigortası primlerinin ödenmemesi nedeniyle reddedilmiştir. İşçi işsizlik ödeneği bağlanması amacıyla Kurum aleyhine dava açmıştır. Bu davada Yüksek Mahkeme, kanımızca isabetli olarak, İş Kanunu kapsamında işe iade davalarının 4 aylık sürede neticelenmesi gerektiği, ancak uygulamada işçinin haricinde kaynaklanan sebeplerden ötürü yargılamanın daha uzun sürdüğü, yargılamanın uzamasının ve dört ay içinde karara bağlanamamasının olumsuz sonuçlarının sigortalıya yüklenmesi gerektiği, feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonucunda dört aya kadar geçen ve hizmetten sayılarak işçinin prim ödeme gün sayısına dahil edilen süre sonundan, yeniden işe başlatılan tarihe kadar prim yatırılmayan bu sürelerin, hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son üç yıl içinde 600 gün ve son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmada nazara alınmaması gerektiği sonucuna varmıştır²⁸.

Bu halde, Kurumun bundan sonraki ben-

zer olaylarda, kişinin işe iade davası süresince, yeniden işe başlatılıncaya kadar geçen süre kapsamında geçen süreyi, belirli bir süre prim ödemiş olma koşulunu değerlendirirken dikkate almaması gerekmektedir.

i. İşçinin Sosyal Güvenlik Primlerinin Eksik Yatırılması Sorunu

İşten Ayrılma Bildirgesi'nin hatalı doldurulmasında olduğu gibi işçinin işsizlik ödeneğine zamanında hak kazanmadığı bir durumda, işveren tarafından işçinin önceki çalışmasına ilişkin sosyal güvenlik primlerinin eksik yatırılması, bir başka deyişle, önceki çalışmasının eksik gösterilmesi halidir. Bilindiği üzere 4447 sayılı Kanunun 50. maddesi uyarınca, işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanmasının şartlarından bir tanesi, hizmet akdinin sona ermesinden önceki 120 gün sürekli çalışmış olmasıdır. Bu süre zarfında, işçinin çalışmalarının işveren tarafından gösterilmediği ve buna ilişkin primlerin yatmadığı durumlarda, işçinin işsizlik ödeneği başvurusu Kurum tarafından reddedilmektedir. Bu durumda işçinin Kuruma karşı işsizlik ödeneğinin bağlanmasına ilişkin bir dava açması halinde, davayı gören Mahkemenin bu tespiti yapması mümkün değildir. Mahkeme, primi ödenmemiş eksik günlerin idari yoldan tamamlanması için veya bu hususta tespit davası açmak üzere mehil verecek, bu eksiklik giderildikten sonra davaya devam ederek konuyu çözümlenecektir²⁹. Ancak bu halde de işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması oldukça gecikeceğinden, işsizlik sigortası ile belirlenen amaca ulaşılammış olacaktır. İşverenin kusurundan kaynaklanan bu olaydan dolayı işçinin mağdur durumda bırakılması yeni düzenlemeler ile telafi edilmelidir.

8. Değerlendirme

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden bu yana yaklaşık 12 yıl geçmiştir. Bu süre zarfında İşsizlik Sigortası Fonu'nda büyük bir meblağ toplanmış ve uygulamada ortaya çıkan bazı sorunlar yasal değişiklikler ile çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte Fon'da bulunan mebla-

ğın yüksekliği bunun yasal yollarla Fon dışına çıkartılması çalışmalarını da ne yazık ki beraberinde getirmiştir. Yapılan yasal değişiklikler işsizlik sigortası sisteminde karşılaşılan uygulama sorunlarının giderilmesini belirli bir ölçüde başarırken, bu konuda ana yük her zaman olduğu gibi yargı erkine kalmıştır. Bugün itibarı ile kanun ile ilgili ciddi sayıda içtihat oluşmuş durumdadır ve Yüksek Mahkeme'nin kanunun birçok maddesi ile görüşü oturmuştur. Uygulamada yaşanan sıkıntıların yargı mercii tarafından ne şekilde çözüldüğü yukarıda ilgili bölümlerde aktarılmaya çalışılmıştır.

Bununla birlikte, kanımızca, uygulamada her ne kadar yargı kararları mevcut ise de, sorun olarak mevcudiyetini koruyan bir önemli husus, bazı hallerde işçinin işsizlik ödeneğine çok geç ulaşması halidir. İzah edildiği üzere,

Bu açıdan, bu konuda farklı bir sistem üzerinde düşünülmesi gerekliliği mevcuttur.

Kanımızca, uygulamadaki bir diğer sıkıntı da, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek açısından işçinin şahsi başvuruda bulunması zorunluluğunun mevcudiyetini korumakta olmasıdır. Bu konuda yapılan yasa değişikliği ile elektronik ortamda da başvuru imkanı getirilerek bir nebze rahatlama sağlanmıştır. Ancak şahsi başvuru zorunluluğunun, Yüksek Mahkemece katı yorumlandığı dikkate alındığında hak kayıplarının yaşanması kaçınılmazdır. Kanımızca yasa koyucunun bu konuda yasaya müdahalesi ile özellikle vekil aracılığı ile başvurunun kabulünün önü açılmalıdır.

İşçinin primlerinin eksik ödenmesi hususu bir başka önemli sorun arz eder. İşsizlik sigortasına hak kazanmak açısından hizmet sözleş-

Fondaki meblağın büyük bir çoğunluğu işverenlerin ve işçinin cebinden çıkan paradan oluşur. Bunlar bir vergi niteliği taşımaz. Bir sosyal güvenlik aracı olarak kişilerden bu primler toplanmaktadır. Ancak Güneydoğu Anadolu Projesi'ne aktarılan kaynakta olduğu üzere sanki bir vergi geliriymiş gibi değerlendirilerek işsizlik sigortasının amacı dışında kullanılmıştır.

İşçinin işsizlik ödeneğine hak kazanması için hizmet sözleşmesinin kanunda yazılı şekillerde sona ermesi gerekmektedir. Bu durum, işveren tarafından hem İŞKUR'a hem de işçiye verilen İşten Ayrılma Bildirgesi ile teyit edilmektedir. İşverenin bu bildireyi doldurmaması veya hatalı doldurması halinde, işsizlik ödeneği başvurusu reddedilmekte ve sigortalı işsiz bu durumda ancak mahkeme kararı ile ödeneğe hak kazanabilmektedir. Bu ise yargı sürecinin sonucunun beklenmesini gerektirmekte olduğu için uzun bir süre almaktadır. İşsiz kişi bu süre zarfında kendisi ve ailesini geçindirecek gelirden ne yazık ki mahrum kalmaktadır. Bu da işsizlik sigortasının amacına ulaşmasına engel teşkil etmektedir. Yargı sisteminin bütün çabalara rağmen hızlandırılmaması sonucu doğan mağduriyetin engellenmesi devletin görevidir.

mesinin sona ermesinden önceki 120 günün kesintisiz çalışarak geçirilmesi gerekliliği karşısında, bazı işverenlerce primlerin eksik yatırılması sebebi ile işçiler işsizlik ödeneklerine hak kazanamamaktadırlar. Bu durumda da işçiye tanınan tek yol dava açarak kesintisiz çalıştığını kanıtlaması ve ödeneğe hak kazanmasıdır. Ancak bu halde de ödenek ihtiyaç olduğundan çok sonraları işçiye ödenmektedir.

Bütün bunların yanında, işsizlik sigortası sistemimizle ilgili bir sıkıntılı husus da, kanunun amacını yerine getirirken Fonun yapısı ve işsizlik uzunlukları karşılaştırıldığında, etkin bir sistemin tam olarak yaratılamamış olmasıdır. Ülkemizde uzun süreli (1 yılı geçen) işsizlik oranları yüksektir. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan sağlanan ödenek ise azami olarak 10 ay için verilmektedir. Hal böyle olunca, işsizlik si-

gortasından yararlanan ciddi bir nüfusun bu hakları sona erdikten sonra da işsiz kaldıkları gözlemlenmektedir. Bu da gerek birey gerekse ailesi için hayatlarını devam ettirecekleri gelirden mahrum kalma anlamına gelir. Fonun mali yapısı dikkate alınarak işsizlik ödeneğinin süresinin artırılması gerekir.

Son bir nokta da, fonun finansal yapısı ile ilgili söylenmelidir. Fon merkezi bir havuz şeklinde oluşturulmuş ve yönetimi devlet tarafından gerçekleştirilmektedir. Ne yazık ki, kanunun yürürlüğe girmesinden sonra geçen bu süreçte Fon'un maddi yapısına dış müdahaleler yapıldığı ve Fon'dan Hazine'ye kaynak aktarıldığı görülmüştür. Fondaki meblağın büyük bir çoğunluğu işverenlerin ve işçinin cebinden çıkan paradan oluşur. Bunlar bir vergi niteliği taşımaz. Bir sosyal güvenlik aracı olarak kişilerden bu primler toplanmaktadır. Ancak Güneydoğu Anadolu Projesi'ne aktarılan kaynakta olduğu üzere sanki bir vergi geliriymiş gibi değerlendirilerek işsizlik sigortasının amacı dışında kullanılmıştır. Ülkemizde merkezi olarak yaratılan fonların ne yazık ki büyük bir sıkıntısı budur. Bu sebeple, Fon'un mali yapısında da değişikliğe gidilerek Bireysel Emeklilik Sistemi'nde de olduğu üzere özel kişisel hesaplar ile Fonun oluşturulması ve bu hesapların yönetiminin devlet garantisi altında özel finans kuruluşlarına bırakılmasının faydası olacaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Beşer yıllık kalkınma planları ile yıllık programların işsizlik sigortası bakımından daha detaylı değerlendirilmesi için bkz. Limoncuoğlu, S. Alp; Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006
- 2 Tanrısever, Yılmaz; Genel Yapısı ile Mukayeseli Hukukta İşsizlik Sigortası ve Türkiye için Bir Model Denemesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- 3 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Kurulmasına İlişkin Görüş ve Öneriler" VIII. Çalışma Meclisi Katılımcıları için hazırlanan metin, 1992
- 4 Maddenin önceki şeklinde "233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar" açık olarak kapsam dışında bırakılmamış olmakla, uygulamada kapsam dahilinde olup olmadıkları sorunu ortaya çıkmış, bu kişilerin ücretlerinden işsizlik sigortası primi kesilip kesilmeyeceği dava konusu yapılmıştır. Danıştay 10. Dairesi'nin 28.12.2005 tarih

2004/1559 Esas 2006/8248 Karar sayılı ilamında 4447 sayılı Kanunun 46. maddesinin 3. fıkrasının sayma yöntemi ile istisnai bir hüküm getirdiği ve genel hukuk kuralı uyarınca istisna hükümlerinin dar yorumlanması gerektiği şeklinde değerlendirme yapılmıştır. Yeni düzenleme de, bu karar dikkate alarak, anılan statüde çalışanları açıkça kanun maddesine ilave etmiştir. Bu itibarla, yukarıda tek tek sayılan kapsam dışında bulunanlar değerlendirilirken, dar yorumlama yapılacak ve maddede sayılanlar ile örtüşmeyenler yorum yöntemi ile kapsam dışında kalanlara dahil edilemeyecektir.

- 5 Danıştay 10. Dairesi'nin 28.12.2005 tarih 2004/1559 Esas 2006/8248 Karar sayılı ilamı; Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 16.06.2005 tarih 2005/1499 Esas 2005/2167 Karar sayılı ilamı.
- 6 İşsizlik Sigortası Fonu'nda toplanan paranın yasal müdahaleler ile amaç dışında kullanımına ilişkin eleştiri için bkz. Şişli, Zeynep; Eser, Dilek ve Limoncuoğlu, Alp; İşsizlik Sigortası Ödeneği Süresinin Karşılaştırmalı Hukuk Açısından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2010.
- 7 Grev ve lokavt sebebi ile askı halinin işsizlik sigortası sisteminde daha derin değerlendirilmesi için bkz. Süleyman Başterzi, "İşsizlik Sigortası" (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1994, s. 198 vd.
- 8 Can Tuncay bu şartın amacını bir yandan sigortalının işsizlik sigortası programının kapsamı içinde bulunduğundan emin olmak, öte yandan da, talep tarihinden önceki yaşamında normal olarak çalıştığına kanıtlanması olarak açıklamaktadır. (İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sorunları Semineri, 2003, Kamu-İş, Ankara s. 31-49
- 9 Bu sayede, işsizlik sigortası sisteminin sağlıklı işleyerek, sadece işini kaybeden kişiye kısmi bir gelir telafisi yapılmakla kalınmaması, aynı zamanda istihdam piyasasının sağlıklı işlemesi sonucunda, işsizliğin yaratacağı olumsuz etkilerle de mücadele edilmesi sistemi benimsenmiştir. (Metin Kutal, Türkiye'de İşsizlik Sigortası: Uygulamada Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İşsizlik Sigortası Uluslararası Semineri, TİSK Yayınları, Ankara 2000, s. 193-204)
- 10 İşsizlik ödeneği süresinin karşılaştırmalı hukukta yetersizliği ile ilgili eleştiri için bkz. Şişli, Zeynep; Eser, Dilek ve Limoncuoğlu, Alp; a.g.e.
- 11 Bknz. Dipnot 4-5.
- 12 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 13.12.2005 tarihli 2005/13007 E. 2005/13183 K. sayılı ilamı; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, 13.12.2005 tarih 2005/13010 E. 2005/13186 K. sayılı ilamı
- 13 Limoncuoğlu, S. Alp; a.g.e., s. 313.
- 14 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 08.04.2004 tarih 2003/16690 Esas ve 2003/8331 Karar sayılı ilamı.
- 15 Yiğit, Yusuf; Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları, Çalışma ve Toplum, Sayı, 2005, dipnot 91.
- 16 Tebliğin 10. maddesinin ilk iki cümlesi "İşsizlik ödeneği almakta iken, işe giren sigortalının işsizlik ödeneği kesil-

lir. Ancak, yeni işini, işsizlik ödeneğine hak kazanmadan kaybeden sigortalı işsiz, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanmaya devam eder" şeklindedir.

- 17 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 03.05.2005 tarihli 2005/2928 Esas 2005/4933 Karar sayılı ilamı. Benzer şekilde, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin aynı günlü 2005/2910 Esas 2005/4925 Karar sayılı ilamı; 20.06.2006 tarihli, 2006/7506 Esas 2006/9287 Karar sayılı ilamı; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 06.05.2006 tarihli, 2006/10-243 Esas 2006/271 Karar sayılı ilamı
- 18 Kararın detaylı eleştirisi için bknz. Limoncuoğlu, S. Alp; Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s. 343 vd.
- 19 Karar 3'e karşı 2 oy ile alınmıştır.
- 20 30.01.2002 tarih ve 24656 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 3 No.lu Tebliğin 5. maddesi.
- 21 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 11.05.2005 tarihli, 2004/33267 Esas 2005/574 Karar sayılı ilamı; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 03.05.2005 tarihli 2005/2910 Esas 2005/4925 Karar sayılı ilamı.
- 22 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 09.02.2010 tarihli, 2009/7509 Esas 2010/1354 Karar sayılı ilamı.
- 23 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 18.03.2010 tarihli, 2009/50182 Esas 2010/7263 Karar sayılı ilamı.
- 24 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 10.04.2006 tarihli 2006/2225 Esas 2006/4803 Karar sayılı ilamı.
- 25 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 05.04.2010 tarihli, 2009/10508 Esas 2010/4814 Karar sayılı ilamı.
- 26 Aynı kararda iki hakim tarafından karşı oy kullanılmıştır. Karşı oy gerekçesinde, kanunun 50/3 maddesi kapsamında sigortalının "kusurundan" kaynaklandığı belirlenen fazla ödemelerin yasal faizi ile birlikte geri alınacağına düzenlendiği, oysa sigortalı işçinin burada kusurunun bulunmadığı; kanunun 52. maddesi kapsamında gelir getirici bir işte çalışma halinde yapılan ödemenin Kuruma iadesi gerektiği, ancak işçinin buradaki gelire bir işte çalışarak değil, yıllar süren bir davada mahkeme kararı sonucu ulaştığı; davanın asıl niteliğinin sebepsiz zenginleşmeye dayanması sebebi ile Borçlar Kanunu 63. maddede yer alan iyiniyet kuralının ve yine zenginleşen kişinin sebepsiz zenginleşme konusu şeyin elinden çıkmış olması halinde iade sorumluluğu bulunmayacağı savlarına dayanılmıştır.
- 27 Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 20.11.2010 tarihli, 2010/23 Esas 2010/15759 Karar sayılı ilamı.
- 28 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 30.11.2010 tarihli, 2010/9964 Esas 2010/15745 Karar sayılı ilamı.
- 29 Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 07.04.2009 tarihli, 2008/18407 Esas 2009/6650 Karar sayılı ilamı.

Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1994.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Kurulmasına İlişkin Görüş ve Öneriler" VIII. Çalışma Meclisi Katılımcıları için hazırlanan metin, 1992.
- Demir, Fevzi ve Erdut, Zeki; Batı Ülkelerinde İşsizlik Sigortasının Hukuki Çerçevesi ve Uygulanması, M. Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı Ankara, 1993.
- Gençler, Ayhan; Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması, Çimento Müstahsilleri İşveren Sendikası Dergisi, Cilt 6, Sayı 3, 2002, s. 3-22.
- Kenar, Necdet; İşsizlik Sigortası Uygulaması, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Aylık Dergisi, sayı 287, Kasım 2003.
- Koç, Yıldırım; Sosyal Güvenlik Reformu ve İşsizlik Sigortası, Türk-İş Eğitim Yayınları No: 35, Ankara, 1999.
- Kutal, Metin, Türkiye'de İşsizlik Sigortası: Uygulamada Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İşsizlik Sigortası Uluslararası Semineri, TISK Yayınları, Ankara 2000, s. 193-204.
- Limoncuoğlu, S. Alp; Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Okur, Ali Rıza; Güzel, Ali ve Caniklioğlu, Nurşen; Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım Yayın, 2010.
- Saraçoğlu, Fatih; Bütçe Kanunu ile Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılabilir Mi?, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 3, s. 59-64, 1999.
- Şişli, Zeynep; Eser, Dilek ve Limoncuoğlu, Alp; İşsizlik Sigortası Ödeneği Süresinin Karşılaştırmalı Hukuk Açısından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2010.
- Tanrısever, Yılmaz; Genel Yapısı ile Mukayeseli Hukukta İşsizlik Sigortası ve Türkiye için Bir Model Denemesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Tuncay, Can; İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sorunları Semineri, 2003, Kamu-İş, Ankara s. 31-49.
- Yiğit, Yusuf; Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları, Çalışma ve Toplum, Cilt 2, Sayı 5, 2005, s. 75-102.
- Zengin, Şahin; Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Uygulanabilirliği (Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2000.

KAYNAKLAR

- Başterzi, Süleyman, "İşsizlik Sigortası" (Yüksek Lisans