

İşsizlik Sigortası Yardımlarına Arabuluculuk Süreci Sonunda Hak Kazanılması

Öz

Hukumumuzda sigortalı işsizin işsizlik sigortasından yararlanma şartları, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda prim ödeme gün sayıları ve hizmet sözleşmesinin sona erme sebepleri esas alınmak suretiyle belirlenmiştir. Sigortalı işsizin çalışmasının nasıl sona erdiği ise işverence Sosyal Güvenlik Kurumu'na işten ayrılış bildirgesi içeriğinde yer alan ve çıkış kodu olarak adlandırılan bir numara ile bildirilmektedir. Türkiye İş Kurumu, sigortalı işsizin işsizlik sigortası yardımlarından yararlanıp yararlanamayacağını anılan koda göre belirlemektedir.

Uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olan arabuluculuk yolu ile taraflar, hizmet sözleşmesinin nasıl sona erdiği konusunda anlaşabilirler ve anlaşma metni ile Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumu'na başvurularak işten ayrılış anında sigorta yardımlarına hak kazandırmayan bir sona erme sebebi, kanun kapsamı içinde kalan bir sebeple değiştirilebilir, bu durumda çıkış kodu güncellenir. Anılan arabuluculuk süreci, dava şartı ya da ihtiyari olarak yürütülmüş olabilir. Anılan başvuru hem işçi hem de işverence yapılabilir.

Anahtar Sözcükler:

Arabuluculuk, işsizlik sigortası, arabuluculuk ve işsizlik sigortası, çıkış kodunun arabuluculukla değiştirilmesi, arabuluculuk anlaşma belgesiyle işsizlik yardımları.

Entitlement to Unemployment Insurance Benefits Following the Mediation Process

Abstract

Under our law, the conditions for an insured unemployed individual to receive unemployment insurance benefits are outlined in the Unemployment Insurance Law, based on the number of days premiums have been paid and the grounds for termination of the employment contract. The manner of termination of

employment for insured unemployed individuals is reported by the employer to the Social Security Institution using a number referred to as the exit code, which is included in the employment termination notice. The Turkish Employment Agency decides whether the insured unemployed individual qualifies for unemploy-

*Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, caglacopuroglu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2733-7546.

ment insurance benefits based on this code.

Through mediation, which is one of the dispute resolution methods, the parties can agree on how the employment contract was terminated and they may also change the reason for termination that does not entitle them to insurance benefits at the time of termination to a reason that falls within the scope of the law

by applying to the Social Security Institution or the Turkish Employment Agency with the agreement text. In such cases, the termination code is updated. The mediation process may have been conducted as a prerequisite to filing a lawsuit or voluntarily. Such an application can be filed by either the employee or the employer.

Keywords:

Mediation, unemployment insurance, mediation and unemployment insurance, changing termination code through mediation, benefits under unemployment insurance based on a mediation settlement agreement.

Giriş

İşsizlik sigortası bir işyerinde çalışırken, çalışmaya devam etme olanağı bulunmasına rağmen, kusuru kendisine yükletilemeyecek şekilde hizmet sözleşmesi sona eren sigortalılara, işsiz kalmaları sonucu uğradıkları gelir kaybını belli süre ve oranda karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı ifade eder.¹

Hizmet sözleşmesi sona erdiğinde sigortalı işsiz işsizlik sigortası kapsamında sunulan edimlerden yararlanıp yararlanamayacağı kural olarak işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilen "çıkış kodu" ile belirlenir. Bununla birlikte işten çıkış kodunun hizmet sözleşmesinin sona ermesi anında sigorta edimlerine hak kazandırmayacak şekilde verilmiş olması halinde, işveren veya sigortalı işsiz katılacakları bir arbuluculuk süreci sonunda sona ermenin işsizlik sigortası şartlarını taşıyor şekilde güncellenmesi mümkündür. Söz konusu arbuluculuk, dava şartı veya ihtiyari olabilir. Böylelikle sigortalı, süreci ve taraflar arasındaki uyuşmazlığı sonlandıran arbuluculuk belgeleri ile işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilir. Anılan yardımlar, işsizlik ödeneği yanında sigorta

kapsamında sunulan diğer tüm edimleri de kapsar.

Bu çalışmada sigortalı işsizlerin, hizmet sözleşmesinin sona ermesi anında yararlanamadıkları işsizlik sigortası yardımlarına arbuluculuk süreci sonunda nasıl hak kazanabilecekleri inceleme konusu yapılacaktır.

1. Genel Rejim: Çıkış Kodu ve İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasından yararlanma şartları 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun² 50 ve 51. maddelerinde düzenlenmiştir. Sigorta kapsamında yapılacak yardımlara hak kazanmak için anılan düzenlemelerde aranan şartlardan biri sigortalılık ve prim ödeme gün sayısına, diğeri ise iş sözleşmesinin sona erme sebebine ilişkindir. Buna göre; son 120 günü aralıksız olmak üzere, sözleşmenin sona erdiği tarihten geriye doğru 3 yıllık zaman dilimi içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalılar işsizlik ödeneği almaya hak kazanır (m. 50/2). Ayrıca hizmet sözleşmesinin sona ermesinde, bunun kusurunun işçiye yükletilememesi gerekir (m. 51).³

1 Arıcı, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara 2022, s. 2, Didem Yardımcıoğlu: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İşsizlik Sigortası, Oniki Levha, İstanbul 2025, s. 16 vd.

2 RG. 8.9.1999, 23810.

3 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu: Sosyal Güvenlik Hukuku, 20. Baskı, Beta, Kasım 2024 İstanbul, s. 785 vd; Didem Yardımcıoğlu, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İşsizlik Sigortası,

Sözleşmenin nasıl sona erdiğine ilişkin bilgi, Sosyal Güvenlik Kurumu'na işverence Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin⁴ 25. maddesi çerçevesinde verilen işten ayrılış bildirgesi içeriğinde yer alır. Çıkış kodu olarak adlandırılan ve hizmet sözleşmesinin hangi gerekçeyle sona erdiğini gösteren anılan kod (numara), Türkiye

Oniki Levha, İstanbul 2025, s. 211 vd.; Özlem Bal Bektaş: İşsizlik Sigortası: Seçkin, Ankara 2016, s. 138 vd; Seda Arslan Durmuş: "Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XII, S. 2, 2022, s. 1162 vd.

4 RG. 12.5.2010, 27579.

İş Kurumunca sigortalı işsiz işsizlik ödeneği-ne hak kazanıp kazanmadığı belirlenirken esas alınır.⁵ Çıkış kodları 2013-11 sayılı SGK Genelgesi'nin 1. kısmının 6. bölümünde "2.1- İşten ayrılış nedeni" başlığı altındaki tabloda yer almaktadır.⁶

İşten çıkış kodları aşağıda verilmiş, çıkış kodu itibarı ile işsizlik sigortası yardımlarından yararlanmaya elverişli olanlar ve olmayanlar kodun yanına konulan (+) ve (-) işaretleri ile belirtilmiş, ayrıca pozitif olanlar koyu renkle vurgulanmıştır:

5 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Mülâyim, s. 974 vd.

6 Bkz. Baki Oğuz Mülâyim: İşten Çıkış Kodunun Önemi ve Düzeltmesi: SÜHFD, C. 11 S. 2, Aralık 2023, s. 978.

İşten Çıkış Kodları ve Anlamları

1	(-)	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi
2	(-)	Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi
3	(-)	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)
4	(+)	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi
5	(+)	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi
8	(-)	Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle
9	(-)	Malulen emeklilik nedeniyle
10	(-)	Ölüm
11	(-)	İş kazası sonucu ölüm
12	(+)	Askerlik
13	(-)	Kadın işçinin evlenmesi
14	(-)	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması
15	(+)	Toplu İşçi Çıkarma
16	(-)	Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli
17	(+)	İşyerinin kapanması
18	(+)	İşin sona ermesi
19*	(-)	Mevsim bitimi
20*	(-)	Kampanya bitimi
21	(-)	Statü Değişikliği
22	(-)	Diğer Nedenler
23	(+)	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih
24	(+)	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih
25	(+)	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış nedeniyle fesih
26	(-)	Disiplin Kurulu kararı ile fesih

27	(+)	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih
28	(+)	İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih
29	(-)	(Mülga) Bu kod yerine 42 vd. kodlar eklendi
30*	(-)	Vize süresinin bitimi
31	(+)	Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih
32	(+)	4046 sayılı Kanuna göre özelleştirme nedeniyle fesih
33	(+)	Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi
34	(+)	İşyerinin devri, işin/işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih
35	(-)	6495 SK kapsamında devlet memurluğuna geçiş
36	(+)	KHK ile işyerinin kapatılması
37	(-)	KHK ile kamu görevinden çıkarma
38	(-)	Doğum nedeniyle
39	(-)	696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş
40	(+)	696 KHK ile kamu işçiliğine geçememe
41	(-)	SGK re'sen işten ayrılış bildirgesi
42	(-)	4857 s. K. m.25/II-a
43	(-)	4857 s. K. m.25/II-b
44	(-)	4857 s. K. m.25/II-c
45	(-)	4857 s. K. m.25/II-d
46	(-)	4857 s. K. m.25/II-e
47	(-)	4857 s. K. m.25/II-f
48	(-)	4857 s. K. m.25/II-g
49	(-)	4857 s. K. m.25/II-h
50	(-)	4857 s. K. m.25/II-ı

* Mevsimlik / kampanya ve vize süresinin bitiminde, işçi daha sonra tekrar çalıştırılmayacaksa, çıkış işlemi için sisteme girilmesi gereken kod, 4 no'lu çıkış kodudur.

II. Arabuluculuk Anlaşma Belgesi ile Çıkış Kodunun Değiştirilmesi

A. Genel Olarak

Arabuluculuk faaliyeti, “son tutanak” olarak adlandırılan tutanak ile sona erer (HUAK. m. 17/2, Yön. m. 20/2). Son tutanağın temel işlevi, arabuluculuk sürecinin sonlandırılmasını belgelemesidir; bununla birlikte taraflar üzerinde anlaşılan bazı hususlara anılan tutanakta yer verebilirler. Ancak uygulamada son tutanakta yalnızca zorunlu unsurlar olan sürecin sona erdiği tarih ve tarafların anlaşıp anlaşmadıkları belgelenmekte, üzerinde anlaşılan hususlar anlaşma metni olarak ayrıca kaleme alınmakta ve imzalanmaktadır.⁷ Biz bu çalışmada hem son tutanağı hem de anlaşma metnini içermek üzere anlaşma belgesi terimini kullanacağız.

Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olup da Sosyal Güvenlik Kurumu’nun taraf olduğu veya müdahil olduğu uyuşmazlıklar arabuluculuk süreci ile çözümlenemez.⁸ Nitekim arabuluculuğa, tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri özel hukuka ilişkin uyuşmazlıklar için başvurulabilir (HUAK. m. 1/2). Bununla birlikte çıkış kodunun düzeltilmesi sosyal güvenlik hukukunu doğrudan değil, dolaylı olarak ilgilendirir. Bu çerçevede çıkış kodu işverence, işten ayrılış bildirgesinin verilmesi esnasında sigortalı işsizin işsizlik sigortası yardımlarından yararlanamayacağı şekilde verilmiş olmasına rağmen, taraflar arabuluculuk süreci sonunda kodun değiştirilmesi/düzeltilmesi yönünde anlaşmış olabilirler. Bu yönde bir anlaşma geçerlidir.⁹ Söz konusu süreç, dava şartı arabuluculuk olabileceği gibi ihtiyari de olabilir.

Hizmet sözleşmesinin sona erme sebebi, ara-

buluculuk anlaşma belgesi ile İşsizlik Sigortası Kanunu’nun işsizlik ödeneği alma koşullarını düzenleyen 51. maddesi koşullarını sağlayacak şekilde düzeltilebilir. Örneğin; anlaşma belgesinde işçinin fesihle kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanmış olduğunun belirtilmesi, feshin sözü geçen madde kapsamındaki sebeplerden biri ile yapıldığının kabul edilmesi anlaşma belgesinde yer alabilir. Böyle bir durumda fesih sebebi İŞKUR tarafından güncellenir ve sigortalı işsiz, işsizlik ödeneğinden yararlanabilir.¹⁰

Arabuluculuk anlaşma belgesinin mahkeme ilamı olarak işlem görmesi ya da çıkış kodunun buna ihtiyaç duyulmaksızın düzeltilmesi ihtimallerinin ikisi de mümkündür ve her iki durumda da sigortalı işsiz, yeni kodun elvermesi halinde işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanır.

B. İlam Niteliğinde Olmayan Belge

Arabuluculuk anlaşma belgesi, borçlar hukuku çerçevesinde arabulucunun da imzası ile tamamlanan ve arabuluculuk sürecini sona erdiren bir sözleşmedir.¹¹

İşçi, anlaşma belgesinde avukatların imzasını taşımayan veya mahkemeden şerh alınmamış şekilde ve dolayısıyla ilam niteliği taşımayan bir anlaşma belgesi ile İŞKUR’a başvurabilir. Bu durumda İŞKUR, anlaşma belgesinde sigortalı işsize, hizmet sözleşmesinin işsizlik sigortası kapsamında yardımlara hak kazandıracak bir durumla sona erdiği yazılı olsa bile, işverenden belgenin içeriğini doğrulayacak bilgi ve belgeleri talep etmektedir. Anılan bilgi ve belgeler feshe ilişkin belgeler, kıdem ve/veya ihbar tazminatı ödendiğine ilişkin belgeler vb. olabilir. Buna ilişkin uygulama esasları Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi 2020/1¹² ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı’nın 12.05.2022 tarihli

7 Bkz. Ömer Ekmekçi/Muhammet Özkes/Murat Atalı/Vural Seven: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Oniki Levha, 2. Baskı, İstanbul 2019, s. 105.

8 Ekmekçi/Özkes/Atalı/Seven: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, s. 219.

9 Bkz. Mülayim, s. 986.

10 Mülayim, aynı yer.

11 Y.9.HD, 13.01.2025, E.2024/13091 K.2025/348, www.yargitay.gov.tr (erişim 5.9.2025).

12 Sözü geçen düzenleme Genelgenin “A) İşsizlik Ödeneği”/ “3.6. Mahkeme Kararları/ e. “Arabuluculuk Tutanağı ile Yapılan Başvurular” başlığı altında yer almaktadır. Ayrıca bkz. Arslan Durmuş, s. 1177 vd.

yazısı kapsamında düzenlenmektedir. Buna göre Kurum, anlaşma belgesinde fesih nedeni açıkça yer alsa dahi, gerçek durumu tespit ve teyit edecek bilgilere ulaşmaya çalışmaktadır.¹³ Aşağıda bu konu ayrıca değerlendirilecektir.

Buna göre işsizlik ödeneğinin ödenmesi, fesih kodunun güncellenmesi gibi hususlarda anlaşmanın sağlandığı arabuluculuk tutanakları ile feshin İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 51. maddesi kapsamında olduğunun belirtildiği arabuluculuk anlaşma belgesinin varlığına rağmen belgede feshin işçinin istek ve/veya kusuru nedeniyle gerçekleştiğine dair çelişkili bir ifade içermesi veya Kuruma hizmet sözleşmesinin sona ermesinin kapsam dışı olduğunu gösterir bir belge (istifa dilekçesi, ikale sözleşmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri tutanakların) ibraz edilmiş olması durumunda fesih sebebi güncellenmez. Buna ek olarak anlaşma belgesinde çelişkili bir ifade yer almasa bile, İŞ-KUR işverenden anlaşmayı teyit edici bilgi talep etmektedir.

C. İlam Niteliğinde Belge

Arabuluculuk anlaşma belgesi iki şekilde ilam niteliğinde belge niteliğini kazanabilir. Bunlardan ilki, mahkemeden anlaşma belgesi için şerh alınması, diğeri ise belgenin taraf avukatlarının da katılımı ile imzalanmış olmasıdır.

Taraflar arabuluculuk faaliyeti sonunda vardıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirliğine ilişkin şerh verilmesini talep edebilirler. Anılan talep, arabuluculuğa dava öncesi başvurulmuş olması durumunda arabulucunun görev yaptığı yer sulh hukuk mahkemesinden, davanın görülmesi sırasında başvurulmuş olması durumunda ise ilgili uyuşmazlığın görüldüğü mahkemeden talep edilebilir (HUA.K. m. 18/2, Yön. m. 21/2). Şerhin verilmesi çekişmesiz yargı işidir ve şerh içeren anlaşma ilam niteliğinde belge sayılır.¹⁴

Anlaşma belgesine şerh alınmaksızın da ilam niteliğinde belge niteliği kazandırılması mümkündür. Tarafların tamamı arabuluculuk sürecinde avukat ile temsil edilmişler ise, tarafların arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşma belgesini avukatları ve arabulucunun katılımı ile imzalamaları halinde, anlaşma belgesi icra edilebilirlik şerhi alınmaksızın yine ilam niteliğinde belge sayılır (HUA.K. m. 18/4, Yön. m. 21/6).

İlam niteliğinde belge ile Kuruma başvurulduğunda, Kurumun artık hizmet sözleşmesinin sona erme sebeplerine ilişkin bilgi/belge talep etmeksizin sigortalı işsiz lehine işlem yapmalıdır. Ancak İŞKUR, her durumda belge teyidi yoluna gitmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu, 21.11.2017 tarih ve 5882267 sayılı Genel Yazısı'nda; *"taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılması gerektiğinden, imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının mahkeme kararı niteliğinde sayılarak Kurum iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılması gerekeceğini"* belirtmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 18.06.2020 tarih ve 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nin 8. Kısım 7 no'lu başlık altında yer alan düzenlemeye göre ise: *"...Bu itibarla, 6325 Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanununa istinaden işveren-işçi ilişkisinden kaynaklanan, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebine ilişkin bir uyuşmazlığın arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma ile sona ermesi durumunda, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılması gerektiğinden, imzalanan arabuluculuk anlaşma tutanağının mahkeme kararı niteliğinde sayılarak Kurum iş ve işlemlerinde mahkeme ilamı vasfında kabul edilerek işlem yapılacaktır."*

Öte yandan arabuluculuk sürecinin anlaşma ile sona ermesi halinde, taraflar ve arabulucunun birlikte imzaladıkları ancak avukatların imzaları-

¹³ Bkz. Arslan Durmuş, s. 1178.

¹⁴ Şerhin alınması bakımından Sulh Hukuk Mahkemesinin görevlendirilmesinin eleştirisi için bkz. Emekçi/Özekes/Atalı/Seven, s. 111.

nın bulunmadığı anlaşma belgesinin icra edilebilir ilam niteliğinde belge sayılması için bu nitelikteki belgenin ilam niteliğinde olduğuna dair mahkemeden şerh alınacak ve ilgili mahkeme şerhi ile belge ilam niteliği kazanacaktır.”¹⁵

Nitekim İŞKUR da yukarıda verilen SGK uygulamalarına paralel şekilde işlem yapmaktadır. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nün 21.02.2018 tarih ve 72808405-400-6040 sayılı ve “İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Arabuluculuk Sistemi” konulu yazısında şu anlatıma yer verilmiştir: “... Anlaşmanın sağlandığı arabuluculuk tutanaklarında itiraza konu olan feshin 4447 sayılı Kanunun 51’inci maddesi kapsamında olduğunun açık bir şekilde (feshin hangi maddeye dayalı olarak gerçekleştiğinin, ihbar/kıdem tazminatına hak kazanıldığına, feshin işveren tarafından haklı nedenle yapılmadığının belirlenmesi gibi) belirtilmesi halinde, SGK kayıtlarında güncelleme yapılmasına gerek olmaksızın tutanak doğrultusunda güncelleme yapılmak suretiyle işsizlik ödeneği hak sahipliğinin belirlenmesine ilişkin işlem tesis edilmektedir.” Ancak belirtelim ki İŞKUR işlem tesis etmeden önce aşağıda anlatılacağı şekilde bilgi/belge teyidi yoluna gitmektedir.

D. İŞKUR Tarafından Belge Teyidi Talebi

İŞKUR, ilam niteliği taşıyan veya taşımasının, sigortalı işsiz işsizlik sigortası için yaptığı başvuru ile birlikte sunduğu arabuluculuk belgesini teyit etmektedir. Arabuluculuk belgeleri sigortalı işsiz tarafından İŞKUR’a bir dilekçe ile sunulursa, Kurum işverenden anılan belgeyi teyit etmesini ve somut olayda istifa, ikale vb. şekilde işsizlik sigortasından yararlanmaya engel bir durumu içerir başka bir belge olup olmadığını, varsa gönderilmesini talep etmektedir. Bize göre anılan uygulama isabetli değildir.¹⁶

İŞKUR işverenden arabuluculuk belgesinin te-

yidini talep ettiğinde iki ihtimal söz konusudur. Birinci ihtimalde işveren belgeleri teyit edecektir ki bu durumda yapılan yazışmalar/işlemler boşa harcanan zaman, emek ve para anlamına gelir. İkinci ihtimalde ise işveren daha sonraki bir tarihte kendisinin de imzalamış olduğu belge içeriğinin aksi yönünde ikale, istifa dilekçesi gibi belge sunabilir. Bu durumda da İŞKUR tarafından işverenin gönderdiği belgelerin arabuluculuk belgelerine üstün tutulması ve hizmet sözleşmesinin arabuluculuk anlaşma belgesinde tarafların üzerinde anlaşmış oldukları sebepten farklı bir sebep esas alınarak sigortalı işsiz yardımından yararlanma talebini reddetmesi söz konusu olamaz. Diğer bir deyişle arabuluculuk sürecinin öncesindeki herhangi bir belge -çelişme durumunda- sonraki tarihte taraflar arasında düzenlenen ve arabulucunun da katılımıyla oluşturulan anlaşma belgesine üstün tutulamaz. Nitekim anlaşma ile sona eren arabuluculuk sürecinin sonuna kadar durum taraflar arasında ihtilaflıdır ve bu uyumsuzluk anlaşma metni ile karara bağlanmakta ve son bulmaktadır. Dolayısıyla bize göre her iki durum için de yapılan işlemler gereksiz olmaktadır.

Nitekim bu şekilde ortaya çıkmış bir uyumsuzlukta Ankara 33. Bölge Adliye Mahkemesi şu görüşlere yer vermiştir: “Davacı tarafından davalı kuruma işsizlik ödeneği için başvuruda bulunulmuştur. İşten ayrılış bildirgesinde 03 nolu istifa kodu işaretlendiğinden kurum tarafından davacının işverenine işten ayrılışa ilişkin bilgi ve belgelerin gönderilmesi talep edilmiştir. İşveren tarafından istifa dilekçesi gönderilmiştir. Ancak davacı tarafından kuruma verilen 28/12/2020 tarihli dilekçe ekinde arabuluculuk anlaşma belgesi ibraz edilmiştir. Davalı tarafça davacı tarafından ibraz edilen bu belgeye itibar edilmek yerine dava dışı işverenin cevap yazısı dikkate alınarak davacıya işsizlik ödeneği bağlanması yönünde karar verilmek yerine talebin reddine karar verilmesi hatalıdır”¹⁷

15 <https://www.alomaliye.com/wp-content/uploads/2020/06/sgk-genelgesi-2020-20-isveren.pdf> (erişim 20.10.2025).

16 Bkz. Arslan Durmuş, s. 1181.

17 Ankara BAM, 33. HD. 28/09/2023, E. 2022/1214 K. 2023/1776 (Kişisel arşiv).

Bununla birlikte arabuluculuk belgeleri İŞ-KUR'a işverence verilmişse, bu durumda yeniden bir belge teyidine ihtiyaç duyulmamaktadır. Bu da özellikle toplu işçi çıkarmalarda tüm taraflar için pratik bir yol olmakta, kolaylık arz etmektedir.

E. Arabuluculuk Sürecinin Fesihden Önce Başlatılması

Arabuluculuk süreci, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önce başlatılmış olabilir. Bu durumda ortada henüz bir uyuşmazlık yokken başlatılmış olan arabuluculuk süreci sonunda varılan anlaşma, Kurumca ikale olarak değerlendirilmektedir.¹⁸ İ kale, işsizlik sigortasından yararlanma şartları içerisinde yer almayan bir sona erme sebebi olduğundan, çıkış kodu güncellenmemekte ve sigortalı işsiz, işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanamamaktadır.

Nitekim Yargıtay'a göre: "...Dairemize intikal eden dosyalardan, taraflar arasında henüz bir uyuşmazlık bulunmamasına rağmen, işverence başlatılan arabuluculuk süreci sonunda anlaşma belgesi düzenlenmesi şeklinde bir uygulamaya sıklıkla başvurulduğu anlaşılmaktadır. 6325 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinde arabuluculuğun hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanacak bir çözüm yolu olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle öncelikle taraflar arasında bir hukuk uyuşmazlığının varlığı, arabuluculuğun ön koşuludur. Ortada somut bir uyuşmazlık bulunmadığı hâlde ihtiyari arabuluculuk yoluyla düzenlenen son tutanağın veya anlaşma belgesinin, 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrasında öngörülen bir belge anlamında değerlendirilmesi mümkün değildir."¹⁹

Bununla birlikte işverence feshin daha önceki bir tarihte yapılmış olduğunu gösteren belgeler Kuruma sunulabilir. Bu durumda anlaşma belgesine ikaleye ilişkin hükümler uygulanmaz.

III. Başvuru Süresi ve Usulü

A. Başvuru Süresi

İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 48. maddesinin 5. fıkrasına başvuru, hizmet sözleşmesinin fesihinden sonraki 30 gün içerisinde yapılmalıdır. Mücbir sebepler dışında başvurudaki gecikme, toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Burada ki "fesih" tabirini, hizmet sözleşmesi fesih dışında sebeplerle de sona ermiş olabileceğinden, "sona erme" olarak anlamak gerekir.

Taraflar arasında sözleşmenin sona ermesinden sonraki uyuşmazlık arabuluculuk ile sona erdirilmişse, bu durumda arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlendiği tarihten itibaren otuz gün içinde yapılan başvurular, süresinde yapılmış kabul edilmelidir. Otuz günlük süre dolduktan sonra mücbir sebep olmaksızın başvuru yapılmamışsa başvuruda gecikilen bu süre ödenek almaya hak kazanılan toplam süreden indirilecektir.²⁰

B. Başvuru Usulü

Başvurular, şahsen veya İŞKUR'a ait elektronik ortamda (www.iskur.com) yapılmalıdır. Sigortalı işsiz iş almaya hazır olduğunu kaydettirmesi bakımından (4447 sayılı K. m. 50/1) şahsen başvuru aranmakta, avukat aracılığı ile yapılan başvurular kabul edilmemektedir.²¹

Sigortalı işsiz, İŞKUR'a başvurabileceği gibi Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurarak da çıkış kodunun değiştirilmesini talep edebilir.²² Kurul olarak işverenin katılımı olmaksızın SGK'ya yapılan başvurularda Kurumca işlem tesis edilmemektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 22/02/2013 tarih ve 2013/11 sayılı "Sigortalılık

18 Mülâyim s. 988.

19 Y.9.HD., 10.10.2024, E. 2024/10147 K. 2024/13332, www.yargitay.gov.tr (erişim 15.11.2025).

20 Bal Bektaş, s. 190 vd.; Arslan Durmuş, s. 1180.

21 YHGK., 6.5.2006, 10-243/271, www.yargitay.gov.tr (erişim 14.10.2025. Vekil aracılığı ile başvurunun kabul edilmesinin isabetli olup olmadığı doktrinde geçmişten bu yana tartışılmalıdır. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Serkan Odaman: "İşsizlik Ödeneğine Başvuru Koşulları", SİCİL İHD, S. 5, Mart 2007, s. 150 vd; Yardımcıoğlu, s. 264 vd.

22 Bkz. Yardımcıoğlu, s. 326 vd.

İşlemleri" konulu Genelgesi'nin 1. Kısım, 6. Bölümünde yer alan, "3- İşten ayrılış bildirgesi düzeltme/silme işlemleri" başlığı altında: *"Sigortalıların işten ayrılış nedenine yönelik talepleri işverenle birlikte müracaat etmişse değiştirilecek, bunun dışında sigortalı taleplerinde işten ayrılış nedeni ile ilgili herhangi bir değişiklik yapılmayacaktır."* ifadesi yer almaktaydı. Bununla birlikte anılan hükme 11.03.2025 tarih ve 2025/8 sayılı Genelge ile hüküm eklenmiş ve *"Sigortalılığın; kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmeyecek şekilde işten ayrılış nedeni bildirilerek sona ermesi akabinde arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile işçiye, kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı ödenmesine yönelik karar verilmesi durumunda sigortalı işten ayrılış nedeni, sigortalı veya işverenin ilam niteliğindeki arabuluculuk anlaşma belgesi veya mahkeme kararı ile Kuruma müracaatı üzerine ilgili mahkeme veya arabuluculuk kararına uygun olan işten ayrılış nedeni ile değiştirilecektir."* hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla sigortalı işsiz, arabuluculuk belgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na işverenin katılımı olmaksızın başvursa dahi çıkış kodu arabuluculuk süreci sonunda belirlenen kod ile değiştirilecektir.

Sosyal Güvenlik Kurumu ile İŞKUR arasında elektronik bilgi eşgüdümü olduğundan, SGK'nın değiştirmiş olduğu kod, otomatik olarak İŞKUR sisteminde yer alan kodun değişmesini sağlamakta ancak İŞKUR anılan değişikliğin neden yapıldığını sistemden görememektedir. Bu sebeple İŞKUR, daha önce yukarıda anlatılan şekilde doğrulayıcı bilgi ve belgeleri talep etmektedir. Dolayısıyla sigortalı işsizin SGK'da kod değişikliği yapıldığına ilişkin bir belge ile bir kez daha İŞKUR'a başvuru yapması gerekir. Dolayısıyla sigortalı işsizler için pratik olan yolun, doğrudan İŞKUR'a başvurmak olduğu söylenebilir.

Sonuç

Hukukumuzda sigortalı işsizin işsizlik sigortasından yararlanma şartları, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda prim ödeme gün sayıları ve hizmet sözleşmesinin sona erme sebepleri esas alın-

mak suretiyle belirlenmiştir. Sigortalı işsizin çalışmasının nasıl sona erdiği ise işverence Sosyal Güvenlik Kurumu'na işten ayrılış bildirgesi içeriğinde yer alan ve çıkış kodu olarak adlandırılan bir numara ile bildirilmektedir. Türkiye İş Kurumu sigortalı işsizin işsizlik sigortası yardımlarından yararlanıp yararlanamayacağını anılan koda göre belirlemektedir.

Uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden biri olan arabuluculuk yolu ile taraflar, hizmet sözleşmesinin nasıl sona erdiği konusunda anlaşabilir ve anlaşma metni ile Sosyal Güvenlik Kurumu veya Türkiye İş Kurumu'na başvurularak işten ayrılış anında sigorta yardımlarına hak kazandırmayan bir sona erme sebebi, kanun kapsamı içinde kalan bir sebeple değiştirilebilir ve bu durumda çıkış kodu güncellenir. Anılan arabuluculuk süreci, dava şartı ya da ihtiyari olarak yürütülmüş olabilir. Kodun güncellenmesi için başvuru hem işçi hem işveren tarafından yapılabilir.

İŞKUR, arabuluculuk anlaşma belgesi sigortalı işsiz tarafından sunulduğunda işverenden arabuluculuk anlaşma belgesinin teyidini talep etmektedir. Anılan talep ve yapılan yazışmalar süreci uzatmakta, masrafa ve emek israfına sebep olmaktadır. Arabuluculuk belgelerinden tarafların iradeleri açıkça anlaşılıyorsa ve hizmet sözleşmesinin sona erme sebebi Kanunun aradığı şartları karşılıyorsa, belgenin ilam niteliğinde olup olmasına bakılmaksızın belge içeriğine uygun şekilde işlem tesis edilmeli ve sigortalı işsiz işsizlik sigortası yardımlarından yararlandırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Arıcı, Kadir: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitabevi, 2. Baskı, Ankara 2022.
- Arslan Durmuş, Seda: "Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XII, S. 2, 2022, s. 1159-1183.
- Bal Bektaş, Özlem: İşsizlik Sigortası: Seçkin, Ankara 2016.
- Ekmekçi Ömer/Özekes Muhammet /Atalı, Mu-

rat/Seven, Vural: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, Oniki Levha, 2. Baskı, İstanbul 2019.

- Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 20. Baskı, Beta, Kasım 2024 İstanbul.
- Mülayim, Baki Oğuz: İşten Çıkış Kodunun Öne- mi ve Düzeltilmesi: SÜHFD, C. 11 S. 2, Aralık 2023, s. 972-1000.
- Odaman, Serkan: "İşsizlik Ödeneğine Başvuru Koşulları", SİCİL İHD, S. 5, Mart 2007, s. 148-157.
- Yardımcıoğlu, Didem: Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İşsizlik Sigortası, Oniki Levha, İstanbul 2025.