

İşsizlik Sigortasının Yapısal Özellikleri ve İşlevi

Öz

İşsizlik sigortası ve onun normatif çatısı altında yer alan işsizlik ödeneği, sosyo-ekonomik bir kavramdır. Bu kavram, iş ve sosyal güvenlik hukukunun en değişkenli yapılarından birini teşkil eder. Onun bu durumunun sebebi, bileşiminde yer alan ekonominin ağırlıklı bir unsur taşımasıdır. İç hukukumuzda 4447 s. Kanun’la giren bu kavramın, yabancı hukuklarla karşılaştırıldığında da kapsam, işsizlik ödeneğinden yararlanma

koşulları ve yararlanma süresi açısından yetersizliği açıktır. Bu konuda Devletin katkı payının belirlenmesinde Anayasa’nın 65. maddesinde yer alan “mali kaynakların yeterliliği” ölçütü elbette önemli bir parametredir. Zorunlu sigorta sisteminin iç hukuktaki önemi açık olmakla birlikte, İşsizlik Sigortası Fonu’na yatırılan primlerin rasyonel kullanımının her şeye rağmen sistemi rahatlatacağı düşüncesindeyiz.

Anahtar Sözcükler:

İşsizlik sigortası, işsizlik ödeneği, fesih, işsizlik sigortası fonu.

Structural Characteristics and Function of Unemployment Insurance

Abstract

Unemployment insurance and the unemployment benefits provided under its regulatory framework constitute a socio-economic concept. It represents a structure that is perhaps the most variable aspect of labor and social security law. This is due to the fact that the economy constitutes a predominant element within its composition. When compared to foreign legal systems, this concept introduced into our domestic law by Law No. 4447 is clearly insufficient in terms of scope, eligibility conditions

for unemployment benefits, and the duration of benefits. However, regarding the determination of the State’s contribution share, the criterion of “sufficiency of financial resources” set forth in Article 65 of the Constitution is a significant parameter. While the importance of the mandatory insurance system under domestic law is clear, we believe that the rational use of premiums contributed to the Unemployment Insurance Fund would, despite everything, alleviate the strain on the system.

Keywords:

Unemployment insurance, unemployment benefits, termination, unemployment insurance fund.

*Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, mkilicoglu@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9050-0735.

Giriş

İşsizlik sigortası ve onun ekonomik gücü ve tamamlayıcısı, bir anlamda işlevi olan, işsizlik ödeneği bir bütün olarak iş ve sosyal güvenlik hukukunun çok bileşenli temel kavramlarından biridir. Anılan kavramın doğuşuna ve tarihsel gelişim sürecine yer vermenin, sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yerini belirlemede etkin olacağı kaçınılmazdır.

Konunun, evrensel boyutu yönüyle ele alınması ve uluslararası belgelerin gözden geçirilmesi gerektiği açıktır. Yabancı ülkelerde mevzuatın nasıl olduğunun normatif açıdan irdelenmesinin, konunun bir başka tamamlayıcı yönü olduğuna inanmaktayız.

Çalışmamızda genel olarak, işsizlik sigortası çatısı altında işsizlik ödeneğinin de incelenmesi gerektiği düşünmekteyiz. Çünkü işsizlik sigortasının kapsamı kadar işlevine, bir anlamda sonuç odaklı kavramı olan işsizlik ödeneğine yer verememe durumunda, eksik bir çalışma olması kaçınılmazdır. Bu yolla varacağımız sonucun daha sağlıklı olacağını düşünmekteyiz.

Türk hukukunda söz konusu kavramların yapısal özellikleri ve bu bağlamda normatif dayanakları ile unsurlarına yer verilecektir. Konuyla ilgili yargı kararlarını incelemek, uygulamanın gerçekte nasıl işlediğini göstermesi bakımından önemlidir. Bu nedenle yargı kararları, öğretideki görüşlerle başlayan çalışmayı tamamlayan bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda bütüncül bir çıkarım sunmaya çabalayacağız. Ancak varacağımız sonuçların, başlangıçta ifade ettiğimiz bileşenlerinin ekonomi-sosyal politikanın değişkenliği nedeniyle, sadece zamansal bir sonuç olacağını belirtmeden geçemeyeceğiz.

I. Kavram ve Hukuki Niteliği

A. Genel Olarak

İşsizlik sigortasının doğuş dinamiğinin çekirdeğinde, sosyal güvenlik kavramı yatar¹. Bunun

alt kolu olarak belirteceğimiz ekonomik güvence, işsizlik sigortasının varlık nedenidir. Kavramın özünde yer alan işsizlik, sosyo-ekonomik risk oluşu nedeniyle, bir anlamda işsizlik sigortasının bu riski giderici bir işlevi bulunmaktadır².

İlk yazılı belge, sosyal güvenliğin, sosyal sigortaların ilk kurulduğu ülke olan Almanya'da Otto Von Bismarck tarafından hazırlanan ve "Bismarck" modeli olarak kabul edilen Ferman'dır. Bu Ferman, 17.11.1881'de Mecliste, I. William tarafından okunmuştur. Buna göre, "Sosyal zararları gidermek, iç barışı sağlamak ve yardıma muhtaç kişileri daha çok sosyal güvenliğe kavuşturmak" ilkesi kabul edilmiştir³. Bu söz dizimi, sosyal sigortalar sisteminin başlangıç noktasını belirler.

W.H. Beveridge'nin 1944'te belirttiği gibi, işsiz kişinin kendisini yarsız görmesi, korku duyması ve zamanla bu durumun nefrete evrilmesi tehlikesi, işsizlik sigortasının varlık nedenini oluşturmuştur⁴. Bu bağlamda, ileride değineceğimiz

Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi", (2007) 3 (4) Çalışma ve Toplum, 29 vd.; Özlem Bal-Bektaş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları" (2020) 2 (65) Adalet Dergisi, 561 vd.; İbrahim Subaşı ve Yusuf Yiğit "İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi Ve Uygulamadan Doğan Sorunlar" (2018) 4 (135) İş ve Hayat, 131 vd.; Esmanur Çakmak, "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulamaları", (2020) 12 (1) Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi 1 vd. Coşkun Saraç "İşsizlik Sigortası Edim Koşulları" (2011) 13 (2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1 vd.; Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk Ve İstihdam Üzerine Etkileri" (2005) 54 (3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 55 vd.; Süleyman Başterzi, "Kıdem Tazminatı -İşsizlik Sigortası İlişkisi" (1995) 44 (1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 313 vd.; Aynur Çolak "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi" (2017) (15) Journal of Academic Value Studies 1381 vd.; İsmail Hakkı Dinçay "Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Uygulama Etkinliği Üzerine Bir Değerlendirme" (2020) 9 (25) Emek ve Toplum, 441 vd.; Serkan Demirtan ve Hakan Keser, "Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları" (2024) 14 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 69 vd. Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku (2, Gazi Kitabevi, 2022), 431 vd.

2 Bkz. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuk Baskı (20, Beta Yayıncılık, 2024), 772-774.

3 A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Baskı 22, Beta Yayınevi 2023), 22, 23.

4 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 773.

1 Bkz. Banu Uçkan, "İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası

28.06.1952 tarihli Sosyal Güvenliğinin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı Sözleşme, 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. maddesi, Avrupa Konseyi'nin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartları'nın 24. maddesinde ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı m. 34/f.1 hükümlerinde işsizlikle ilgili "güvelik hakkı", "korunma hakkı" ve "sosyal güvenlik yardımlarından yararlanma hakkı" hukuk dünyasına girmiştir⁵.

Sosyal sigorta sistemlerinin ekonomik boyutu, bu konuda bazı çekinceleri getirmektedir. İşsizlik sigortası da bu kapsamdadır. İç hukukta, işsizlik sigortasının sosyal güvenlik sisteminin kapsamı içerisine alınması gayretleri beş yıllık kalkınma planlarında önerilmiş ise de kıdem tazminatının aynı işlevi gördüğü, işçilik maliyetini artıracığı gerekçesiyle uzun süre ötelenmiştir. Nihayet işsizlik sigortası, 25.08.1999'da kabul edilen, 4447 sayılı Kanun ile yasalaştırılmıştır⁶.

B. Terim ve Tanım Sorunu

İşsizlik sigortası kavramının ortaya çıkışının çekirdek sebebi "*işsizlik*"tir. Ancak bu terim çalışabilir niteliğe sahip olan kişi için kullanılır. Avrupa Birliği hukukunda, işsizlik halinde sağlanan edimleri ifade etmek için daha geniş bir kavram olan "unemployment benefits" terimi kullanılmaktadır. ⁷ İtalya hukukunda ise işsizlik sigortası terimi yerine, işsizlik programı kavramı kullanılmıştır⁸. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (AY) 49. maddesinde ise işsizlik terimine yer verilmiştir. Bu bağlamda işsizlik, çalışan kavramının dar anlamda tersi olarak kabul edilebilir.

Hukukta genel olarak tanımdan kaçınılır. Çünkü bir hukuk kavramı, değişkenlerden ve bileşenlerden oluşur. Dolayısıyla tanım ortaya çıktığında, çok sürmeden eksiklik ya da yetersizlik söz konusu olur. Hukuk biliminde olasılıklara yer verilir.

Konuyla ilgili yapılan çok az sayıda tanımdan birine göre, işsizlik sigortası, çalışma arzu, yetenek ve iradesine sahip olmasına rağmen, işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden çalışanlara, uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için telafi amacı güden, primlerle desteklenen bir sosyal sigorta koludur⁹.

Bir kısım yazarlar, normatif hükme yer verdikten sonra, özelliklerden söz ederek tanım yapma işlevini bir anlamda okuyucuya bırakmıştır¹⁰. Kanun koyucu genel olarak tanımı, normatif koşulları ve kavramın özelliklerini de kapsayan şekilde yapar. Buna göre 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 sigortayı*," ifade eder¹¹. Bu tanım da da, kavramın bir taraftan koşullarına, diğer taraftan da özelliklerine yer verilmiştir.

Burada sırası gelmişken "*işsizlik*" kavramını da tanımlamaya çalışalım. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "*İşgücü İstihdam, İşsizlik ve Yetersiz İstihdam İstatistikleri*" başlıklı Raporunda, işsizlik; "*iş sözleşmesi feshedilmiş veya geçici olarak askıya alınmış, işsiz olan ve ücret veya kâr karşılığında iş arayan istihdam edilebilir işçiler*" ve "*belirtilen dönemde çalışmaya hazır olan (hafif hastalıklar hariç) ve ücret veya kâr amacıyla iş arayan, daha önce hiç çalışmamış veya en son statüsü çalışan dışında olan (örneğin eski işverenler vb.) veya emekli olan*

⁹ Ibid, 647.

¹⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 647.

¹¹ İşsizlik Sigortası Kanunu (Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf Ve Sanatkarlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu İle İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi Ve Bu Kanunlara Ek Ve Geçici Maddeler Eklenmesi, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi Ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması İle Genel Kadro Ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) Kanun Numarası: 4447, Kabul Tarihi: 25/8/1999, RG:8/9/1999/23810, m.47/c.

⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 774.

⁶ Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 3) 644.

⁷ Jeff Kenner, "The European Union" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol.I ABA, 2022) 17.

⁸ Piergiiovann, Mandruzzato "Italy" International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol. I, ABA, 2022) 1581.

kişiler” olarak tanımlanmıştır¹².

Yargıtay’ın da bir kararında¹³ ifade ettiği gibi, kimlerin işsiz sayılacağına, ILO’nun 13. Çalışma Konferansı’nda kabul edilen karardaki standartlara göre belirlenmesi gerekmektedir. Anılan Rapor’da, klasik görünümünden öte, konunun genişliği dikkate alınarak, tüm türleri içeren bir tanıma gidilmiştir. Bu tanımda, aslında sigortanın unsurlarına yer verilmiştir.

Tanımdan da anlaşılacağı gibi, işsizlik sigortasının hukuki niteliği, sosyal güvenlik kapsamı içerisinde yer alan, kanundaki koşullara uygun olarak işten ayrılan çalışanın, gelir kaybını belirli bir süre için kısmi olarak karşılayan zorunlu sigorta dalıdır. O halde, kanun koyucu tarafından emredici olarak düzenlenen anılan sigorta dalının en büyük özelliği, işsizlik ödeneğidir. İşsizlik ödeneği de Anayasa hukuku açısından bakıldığında sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir¹⁴.

II. Uluslararası Belgeler ve Yabancı Hukuklarda İşsizlik Sigortası

A. Uluslararası Belgelerde İşsizlik Sigortası

İşsizlikle alakalı ilk uluslararası düzenlemelerden biri, ILO’nun 2 sayılı *“İşsizlik Sözleşmesi”*’dir¹⁵. Sözleşme, işsizliği önleme ve onun sonuçlarına bir çare bulma yöntemlerine yöneliktir. Bunun için her devletin resmi, parasız, iş bulma sistemlerini kurması gerektiği ifade edilmiştir. Sözleşme-

nin devamında, işsizliğe karşı bir sigorta sistemi kurmuş bulunan ILO üyelerinden birinin uyuğu olan işçilerden, kendi toprağı içinde çalışanlara, kendi uyuğu işçilerin aldıkları miktara eşit sigorta ödeneği almak imkanını verecek tedbirlerin sağlanması gerektiğine vurgu yapılmıştır (m. 3). Görüldüğü üzere ILO’nun, anılan Sözleşmesi ile taraf devletlere işsizlik ile mücadele konusunda birtakım yükümlülükler yüklenmiştir.

İşsizlik sigortasına ilişkin uluslararası belgelerinden bir diğeri ILO’nun Türkiye’nin de taraf olduğu, 102 sayılı *“Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi”*’dir¹⁶. Anılan Sözleşme, temel sosyal güvenlik ilkelerine dayanan ve sosyal güvenliğin dokuz dalının tamamı için, dünya çapında kabul görmüş minimum standartları belirleyen, uluslararası bir belgedir. Bu dokuz dalın içerisinde işsizlik ve dolayısıyla işsizlik ödeneği de düzenlenmiştir.

Sosyal güvenlik kapsamında sözleşmeye taraf her ülkenin, işsizlik yardımları yapması gerektiği vurgulanmıştır (m. 19). Sözleşmenin devamında, işsizlik sigortasından yararlanabilecek kişinin tanımı yapılmıştır (m. 20). Buna göre, işçinin, çalışmaya gücü yetmesi ve iş almaya hazır bulunmasına rağmen işçinin, kendisine uygun bir iş bulamaması ve kazancının geçici olarak durması olarak belirtilmiştir.

Anılan Sözleşmenin devamında, yapılacak işsizlik sigortası için, gerekli parametrenin; *“ödemelerin miktarı ile bu ödemenin yapılmasını gerektiren halin devamı süresince verilecek aile yardımlarının toplamı, kendisine veya hak sahibi kimselerine periyodik ödeme yapılan sigortalının eski kazancı ile örnek sigortalı veya hak sahibi kimseler gibi aynı aile mesuliyetini haiz korunan bir kimseye ödenen aile yardımı toplamının bu bölüme bağlı cetvelde gösterilen yüzdesinden”* az olmayacağı düzenlenmiştir. Böylece, işsizlik sigortasının kapsamında olanlar miktar açısından asgari bir korumaya kavuşturulmuştur. Türkiye bahsedilen Sözleşmenin

12 ILO, “Statistics of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment” Seconda Item on the Agenda, Report prepared for the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, (1982) 18-29; <https://www.ilo.org/resource/13th-international-conference-labour-statisticians>, Erişim Tarihi: 07.03.2026.

13 Y.10.HD, E 2006/7506, K 2006/9287, 20.06.2006, (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

14 Kemal Gözler, Türk Anayasa Hukuku (Baskı 1 Ekin Kitapevi 2000) 154-158.

15 ILO 2 “No’lu İşsizlik Sözleşmesi”, ILO Kabul Tarihi: 29 Ekim 1919, R.G: 18.02.1950 / 7346, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 14.07.1950.

16 ILO 102 “No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi”, ILO Kabul Tarihi: 28.06.1952, R.G: 10.08.1971 / 13922; Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 29.01.1975.

işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemelerine çekince koymuştur¹⁷.

Başka bir uluslararası belge ise Avrupa Birliği Ülkeleri arasında geçerli olan, ancak bağlayıcı niteliği bulunmayan, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'dur. (*European Pillar of Social Rights*) (EPSR)¹⁸. Söz konusu düzenlemenin amaçlarından birisi, işsizlik dönemlerinde, işçilerin saygınlığını korumak ve işgücü piyasasına yeniden entegrasyon için teşvikler sağlamaktır¹⁹. Özetle, EPSR hem Birlik hem de üye devletler düzeyinde uygulanacak 20 ilke içermektedir. Bu ilkelerden birisi ise işsizlik yardımlarıdır.

B. Yabancı Hukuklarda İşsizlik Sigortası

Yabancı ülke hukuklarında farklı sistemler bulunmaktadır. Bunlardan biri de "Ghent" sistemidir. Bu sistem, gönüllülük esasına ve işsizlik sigortası fonlarına dayanmaktadır²⁰. Anılan sistem Danimarka, İsviçre, Finlandiya ve Belçika'da -Ghent ülkeleri- uygulanmaktadır. Sistem sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortası fonlarına dayanmaktadır²¹. İşsizlik fonuna genellikle, sendika üyeleri katıldığı için, bu sistemin sendika üyelerinin artması ile güçleneceği açıktır²².

Örneğin, Belçika'da, işsizlik yardımı, başka bir iş aramak şartıyla, süre sınırı olmaksızın verilmektedir. 1 Kasım 2012 tarihinden itibaren işsizlik ödeneği, zamanla tüm haklardan sabit bir tutara doğru kademeli olarak azalmaktadır²³. İşsizliğin ilk altı ayında işçiler eski brüt ücretlerinin yüzde 65'i olmak üzere, 2019 yılında aylık brüt 2.671,37 € ile sınırlı bir ödeme yapılmaktadır. Bu uygulama, 36 yaşından küçük işsizler için en fazla 21 ay,

36 ile 50 yaş arasındaki işsizler için 33 ay ve 50 yaş ve üstü işsizler için 42 ay boyunca yapılmaktadır²⁴.

Avusturya İşsizlik Sigortası Kanunu'na (*Arbeitslosenversicherungsgesetz*) göre, işsizlik ödeneği alabilmek için, önceki iki yıl içinde işsizlik fonuna en az 52 hafta boyunca prim ödenmiş olması şarttır. Hak sahipliği için başka bir şart aranmaz. İşsiz kalan hak sahibi çalışanlar için, işsizlik fonu, son net gelirin %55'idir. 78 haftaya kadar karşılamaktadır²⁵. İşçinin, temel ihtiyaçlarını karşılayacak durumda olması halinde ise işsizlik yardımı, sınırsız bir süre için de verilebilir²⁶.

Almanya'da, işsizlik sigortası tüm çalışanlar için zorunludur. Bu sigorta, Federal İstihdam Ajansı tarafından yürütülmektedir. İş ilişkilerinin sona ermesinin ardından, çalışanlar ilke olarak Sosyal Kanun'un (*Sozialgesetzbuch*) kapsamında Federal İstihdam Dairesi'nden işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar²⁷. İşsizlik ödeneğinin tutarı, işçinin net ücretinin yüzde 60'ı kadardır.

Henüz 50 yaşını doldurmamış çalışanlar için işsizlik ödeneği alma süresi, azami 12 ay olarak düzenlenmiştir. 50, 55 veya 58 yaşını doldurmuş çalışanlar için bu süre, sırasıyla 15, 18 veya 24 aya çıkmaktadır. Her durumda belirli bir asgari prim ödeme süresine tabi tutulur. Haklı bir neden olmaksızın istifa eden işçiler veya işverenle işten ayrılma anlaşması imzalayan çalışanlar, ilk 12 haftalık süre boyunca işsizlik ödeneğinden mahrum kalırlar²⁸.

İtalya'da, 22/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen işsizlik yardımı, Yeni Sosyal Sigorta İşsizlik Yardımı ile (*Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego*) düzenlenmiştir. İşsizlik yardımı alabilmesi için çalışanlar, kendi iradeleri di-

17 Ayrıntılı bilgi için bkz., <https://www.ilo.org/tr/resource/102-nolu-sosyal-guvenlik-asgari-standartlar-sozlesmesi>, Erişim Tarihi:14.03.2026.

18 Kenner, (n 7) 17.

19 Ibid, 19.

20 Uçan (n 1) 55.

21 Ibid 55.

22 Ibid 55.

23 Carl Bevernage, "Belgium", (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol.I, ABA, 2022) 685.

24 Ibid, 685.

25 Julian Feichtinger ve Christopher Peitsch, "Austria" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022) 575-578.

26 Ibid, 577.

27 Mark Dichter ve Walter Ahrens "Germany" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022) 1180.

28 Ibid, 1181.

şında işsiz kalmış olmalıdır. Yalnızca işten çıkarılan veya haklı bir sebeple iş sözleşmesini fesheden işçiler başvuru yapabilirken, haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini fesheden veya iş ilişkisini kendi isteğiyle sonlandıran çalışanlar başvuru yapamaz²⁹.

Çalışanlar, işsiz kalmalarından önceki dört yıl içinde en az 13 haftalık sosyal güvenlik primine karşılık gelen bir tutar ödemiş olmalıdır. Ayrıca çalışanların, işsiz kalmalarından önceki 12 ay içinde, fiilen en az 30 gün çalışması şartları birlikte aranır³⁰. İşsizlik ödeneği, işçinin ücretine göre belirlenir. Aylık brüt ücreti 1.352,19 € ve az olan çalışanlar için aylık brüt ücretinin yüzde 75'ine eşittir. Aylık brüt ücreti, 1.352,19 €'dan fazla olan çalışanlar için yüzde 75 ve 1.352,19 €'yu aşan ücretin yüzde 25'inin toplamıdır³¹.

Bu kapsamında ödenen tutar, işçinin işsizlik sigortasından yararlanmaya başladığı dördüncü aydan itibaren, her ay %3 oranında azaltılır. Çalışanın işsizlik programına katıldığı süre boyunca, sosyal güvenlik primlerinin tam ödenmiş olduğu kabul edilir³².

Kanada'da, işsizlik sigortası, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda (*Employment Insurance Act*) düzenlenmiştir. Bu Kanun, işsiz kalan işçilere yönelik ulusal bir ödeme sistemini oluşturur. Sistem, işçi ve işverenlerin Fona yaptıkları ödemelerle finanse edilir³³. Federal Hükümetin, anılan Kanuna göre işsizliği önlemek amacıyla düzenleme yapma yetkisi de mevcuttur. İşsizlik sigortası yardımları, çalışanın önceki sigortalı kazancının yüzde 55'i kadardır. Başvuru sahibi işçi, en fazla 45 hafta süreyle işsizlik sigortası yardımından yararlanabilir³⁴. Söz konusu fon, sadece işsizlik ödemesi için değil, hastalık, yaralanma veya karantina nedeniyle çalışamayan işçileri; doğum izni yardımları,

ebeveyn izni yardımları alan işçileri de kapsar³⁵.

III. Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası ve Yapısal Özellikleri

A. Anayasal Düzenlemeler

Anayasalar tarihsel deneyimlerden -savaş, barış, baskı, özgürlük- filizlenen politik anlayışlarla ortaya çıkar³⁶. Anayasamızın "Cumhuriyetin Nitelikleri" kenar başlığı altında yer alan 2. maddesinde, "sosyal hukuk devleti" söz dizimi, "Devletin temel amaç ve görevleri" kenar başlığı altında yer alan 5. madde ile somutlaşmıştır³⁷. AY m. 49'da³⁸, Devlet'e bazı yükümlülükler verilmiştir. Bu yükümlülüklerden, "Çalışanların hayat seviyelerini geliştirmek", "işsizleri korumak", "işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak" ilkeleri konumuzu doğrudan ilgilendirir³⁹. İşsizlik sigortası, satırbaşları ile değindiğimiz bu hükümler ve çalışma yaşamı ile ilgili diğer hükümlerin sentezinden yola çıkarak, yapılan bir çıkarımla konumlanabilir.

İşsizlik sigortası ödemeleri, 4447 sayılı Kanun'un kapsamı altına düzenlenmiştir. Dolayısıyla

35 Ibid, 2363.

36 Paul, Kirachhlof, "Anayasa Kültürü ve Kavramı" (çev. Nedim Meriç, ed. Otto Depenhever, Christoph Grabenwetter) Anayasa Teorisi (çev. İlyas Doğan, Astana Yayınları, 2024) 84.

37 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18/10/1982, R.G.09/11/1982/17863;

"Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır", m.5; Bkz. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, İş Hukuku (Baskı 25, Beta Yayıncılık, 2025) 56.

38 AY madde 49: "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

39 Süzek ve Başterzi (n 16) 57, 58.

29 Piergiiovann (n 8) 1581.

30 Ibid, 1581.

31 Ibid, 1581, 1582.

32 Ibid, 1582.

33 Michael D. Grodinsky ve Danny J. Kaufer, (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022) 2362.

34 Ibid, 2363.

işsizlik sigortası için ileri sürülen “sosyal devlet” ilkesi, ödemelerde de geçerlidir. Ancak burada AY m. 65’de “Devletin iktisadî ve sosyal ödevlerinin sınırları” kenar başlığı altında yer alan sınırlamaya değinmek gerekir. Buna göre, “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.” Görüleceği üzere, bu sınırlamanın temelinde “mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde” anlatımı bulunmaktadır⁴⁰.

B. Kanuni Düzenlemeler

4447 sayılı Kanunu’nun III. Bölümü “İşsizlik Sigortası” başlığı altında yer almıştır. Keza işsizlik ödeneği, prim, fon gibi kavramlar ile hak düşürücü sebepler bu başlık altında düzenlenmiştir. Kanun yapma metodolojisinde, öncelikle hükümler, kanunun amacı ve kapsamı ile başlar. Ancak özel kanunlarda, ilave kavramlara da yer verilmektedir. Örneğin, 4447 sayılı Kanun’un 46. maddesinin kenar başlığında, amaç ve kapsam yanında, “yetkili, görevli ve sorumlu kuruluşlara” da yer verilmiştir⁴¹.

Tanımlar daha önce de söz edildiği gibi kanunun dilidir. Normatif örgü içerisinde kurulacak hukuki bağ, bu kavramlarla kurulur. Dolayısıyla kanunlarda yer alan, bu kanunda sözcüğü-örneğin, m. 46/f.1, m. 47/son, m. 48-aynı zamanda tanım açısından da sınırlama getirir⁴². Örneğin,

4857 sayılı Kanun’da yer alan işyeri kavramı ile 4447 sayılı Kanun’da benimsenen işyeri yaklaşımı birebir örtüşmemekte; söz konusu kavramlar ilgili düzenlemelerin amacı ve sistematigi doğrultusunda farklı işlevler üstlenmektedir.

İşsizlik sigortasının, 5510 sayılı Kanun’la çok yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. Kapsam itibariyle, 5510 s. Kanun’un m .4/f.1-a, f.2; m. 52/f.1, ek madde 6 bunlardan bazılarıdır. Keza aynı durum primlerin belirlenmesinde de görülür. 5510 s. Kanun’un 82., 86., 88., 89., 90., 91., 93. ve 100. madde hükümleri örnek olarak sayılabilir (4447 s. K. m.

c) İşsizlik 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 sigortayı,

d) Sigortalı: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi,

e) Sigortalı işsiz: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi,

f) İşsizlik sigortası primi: İşsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini karşılamak amacıyla bu Kanunda belirtilen esas ve usullere göre Devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen primi,

g) Fon: İşsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca bu Kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan İşsizlik Sigortası Fonunu,

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

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

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

k) İşyeri: Bu Kanunun uygulanmasında 46’ncı maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerleri, ifade eder. Bu Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.

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

40 Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek ve Başterzi (n 16) 59, 60.

41 4447 s. K. madde 46: “İşsizlik sigortasının amacı; işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamaktır. (Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/90 md.) Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası 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 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar.”

42 4447 s. K. madde 47/a: “Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

b) Kurum: İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğünü,

49/f.4). Ayrıca işçilik ödemeleri ile ilgili 81. madde de prime esas kazançlara yer verilmiştir. Kapsam olarak bakıldığında, işsizlik sigortasının 5510 sayılı Kanun'da yer alan hükümler ile ilişkisi oldukça yoğundur. Örneğin, 5510 sayılı Kanun'un m. 4/f. 1 (a) bendinde yer alan hizmet sözleşmesiyle çalışanlar ibaresi, 4857 sayılı Kanun'la doğrudan bağlantılıdır. Bu bağ, 4447 sayılı Kanun'un 46. maddesinin ikinci fıkrası, atıf yoluyla sağlamaktadır.

Öte yandan, aynı hükümde 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara da gönderme yapılmaktadır.

4447 sayılı Kanun'un 50-52. maddeleri işsizlik ödeneğine özgülenmiştir. Kanun'un 50. maddesi, *"İşsizlik ödeneğinin, miktarı, ödeme süreleri ve zamanı ile sigorta primleri"* kenar başlığı, 51. maddesi *"İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları"* 52. maddesi *"İşsizlik ödeneği ödenmesinde hak düşürücü nedenler"* kenar başlıklarıyla düzenlenmiştir.

Hak düşürücü nedenler, kanaatimizce incelememizin en sorunlu kısmı olacaktır. En azından bu durumun, ispat hukuku açısından önemi bulunmaktadır. İşsizlik ödeneğine ilişkin diğer hükümler, 50. maddenin atfıyla 5510 s. Kanun'unun 81, 82; 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesi, yeri geldikçe uygulama alanı bulur.

C. İşsizlik Sigortasının Yapısal Özellikleri

1. İşsizlik Sigortasının Unsurları

Öncelikle şunu söylemek gerekir; işsizlik sigortası, bir sigorta hukuku dalıdır. En büyük farkı zorunlu olmasıdır. Trafik sigortası ise-2918 sayılı, ZMMS zorunlu bir sigorta türüdür. İşsizlik sigortası tek başına bir kanunla getirilmiştir. Kanunun içerisinde yer alan bir hüküm olarak ele almamak gerekir. Çünkü birçok kanun ile bağlantı halindedir. En yakın Kanun ise, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur⁴³.

43 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31/5/2006, R.G: 16/6/2006/26200

İkinci unsuru primli bir sistem olmasıdır⁴⁴. Prim olgusunda en önemli unsur, prim ödeme yükümlülükleri ve katkı oranlarıdır. Söz konusu hükümde prim yükümlülükleri üçlü bir saç ayağı olarak gösterilmiştir. Sigortalılık kapsamı, 4447 s. Kanun'un 46. maddesi uyarınca tespit edilir. İşverenler, 46. maddesi uyarınca belirlenir. Bu maddeye göre, işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir. Üçüncü ayak ise Devlettir. Yargıtay kararına göre⁴⁵, anılan madde sınırlayıcı niteliktedir. Kapsamı yorum yoluyla genişletilemez. Bu Kanun'un 49. maddesine göre, 5510 s. Kanun 80 ve 82. maddelerinde

44 4447 s. K. madde 47: "İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanunun 46 ncı maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/70 md.) İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır. (Ek cümle: 6/2/2014-6518/42 md.) Korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır. İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar. Herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmez. İşsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primler kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir, sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir. İşsizlik sigortası primleri ile ilgili olarak; 5510 sayılı Kanunun 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100 üncü madde hükümleri uygulanır. İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın onbeşine kadar Fona aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir. Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Fona intikal ettirdiği işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından talep eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen onbeş gün içinde Fona aktarır."

45 Y.10.HD, E 2013/17777 K 2013/21624, 19.11.2013, (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarda;

- i. Sigortalı, %1
- ii. İşveren, %2
- iii. Devlet, %1⁴⁶ pay öder.

Kanun koyucu, belirtilen hükümde mümkün olduğunca prosedürel bir yol gösteriminde bulunmuştur. Bu yapılırken işçi korunmuştur. Bu bağlamda işverenler, ödeyeceği prim miktarını işçiye yansıtamaz (m. 49/f.2). İşverenlere de kolaylık sağlanmıştır. İşverenlerce ödenen primler, kazancın belirlenmesinde gider olarak kabul edilir. Buna bağlı olarak da sigortalılarca ödenen primler de ücretin tespitinde gelir vergisi matrahından indirilir (m. 49/f.4). Bu yönüyle, işsizlik sigortası, işsizlik yardımıyla örtüşmez. Çünkü işsizlik yardımı prime dayanmaz iken işsizlik sigortası primli bir sistemdir⁴⁷. İşsizlik yardımı, hukukumuzda yer almamaktadır.

4447 sayılı Kanun'un sık sık atıfta bulunduğu Kanun, 5510 sayılı Kanun'dur. Anılan Kanunda m. 80'de prime esas kazançlar, m. 82'de "Günlük kazanç sınırları", m. 86'da "Prim belgeleri ve işyeri kayıtları", m. 89'da "Prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zararının ile iadesi gereken primler", m. 90'da "Prim ve idari para cezası borçlarının hakedişlerinden mahsubu, ödenmesi ilişiksizlik belgenin aranması" m. 91'de "Afet ve diğer mücbir sebep hallerinde belgelerin verilme süresi ve primlerin ertelenmesi", m. 93'de "Devir, temlik, haciz ve Kurum alacaklarında, zamanaşımı" son olarak da "Bilgi ve belge isteme, hakkı bilgi ve belgelerin Kuruma verilme usulü"nü düzenlenmektedir (4447 s. m. 49/f.5). Toplanan primlerde uygulanacak gecikme cezası ve gecikme zammının fona aktarılmasından teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık olarak kesilmesi ve de nedensiz olarak alınan primlerin iadesinden so-

rumlu merci, Sosyal Güvenlik Kurumu'dur (SGK) (m. 49/f.6). Son olarak SGK'nın tahsil ettiği bu kalemler yasal süre içinde fona aktarılır. Kurum, Devlet payını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan talep eder (m. 49/f.7, 8). Başka bir anlatımla, işsizlik sigortası fonundan talep etme yetkisi sadece Kuruma aittir⁴⁸.

2. İşsizlik Sigortasının Koşulları

İşsizlik sigortasına hak kazanmanın koşulları Kanunda tek başına gösterilmemiştir. Genel olarak kimlerin yararlanacağı, yani kapsamı, iş sözleşmesinin niteliği, işten ayrılış sebebi gibi çeşitli hükümlerle bir çıkarıma gidilebilir. Şöyle ki 4447 sayılı kanun md.46 uyarınca;

i. 5510 s. Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen-hizmet sözleşmesiyle-bir veya birden çok işverenler tarafından çalıştırılanlar,

ii. 5510 s. Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında olanlarda hizmet sözleşmesine göre çalışanlar. İkinci fıkra oldukça kapsamlıdır. Kanun koyucu bu fıkra altındaki bentlere göre çalışanlardan işsizlik sigortasından yararlanmayı hizmet sözleşmesi ile çalışanlarla sınırlamıştır. Bentlerde çalışma türleri sayılabildi ancak bazı çalışma türlerinin eser sözleşmesi ya da statü hukukuna göre çalıştırılması mümkün olduğu için bu yol tercih edilmemiştir.

iii. 4857 s. Kanun'un (İş K) çağrı üzerine çalışma dahil olmak üzere kısmi süreli çalışanlardan 5510 s. Kanun'un 52. maddesinin birinci fıkrasında yer alan⁴⁹ işsizlik sigortası primi ödeyen, isteğe bağlı sigortalılar ile yine 5510 s. Kanun'un ek 6. mad-

46 Anılan hükme göre, Devlet payını yarisına kadar artırmaya veya yarisına kadar indirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. 30/4/2026 tarihli ve 33239 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 11258 sayılı Cumhurbaşkanı Kararının 1 inci maddesiyle bu fıkra uyarınca alınacak Devlet payı yayımı tarihini takip eden ay başında yürürlüğe girmek üzere %0,5 olarak belirlenmiştir.

47 Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 3) 646, 647.

48 Ayrıntı bilgi için bkz. Y.10.HD, E 2016/17655 K 2017/760, 07.02.2017 (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

49 5510 s. K. madde 52/f.1: "İsteğe bağlı sigorta primi, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %33'üdür. Bunun %21'i malûl-lük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12'si genel sağlık sigortası primidir. 51 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilenler için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında olmak kaydıyla belirlenen günlük kazanç ve gün sayısı üzerinden malûl-lük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi alınır."

desinden yer alan-bazı kısmi süreli çalışan -sigortalılar.

Kısmi süreli iş sözleşmesi, tüm dünyada yaygın çalışma türüdür⁵⁰. Bu çalışma türü, başlangıçta atipik bir çalışma türü olarak ortaya çıkmıştır. AB Hukukunun 97/81/EC Kısmi Süreli Çalışma Direktifi ile şekillenmiştir. Anılan Direktif bir taraftan kısmi süreli çalışmayı teşvik etmiştir. Bir taraftan da kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların tam süreli çalışanlar karşısında ayrımcılığa uğramamasına çalışılmıştır⁵¹. İş hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu m.13'te yer almıştır. Normal haftalık çalışma süresinin, tam süreliye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi hali olarak belirtilmiştir (4857 s. İş K. m. 13/f.1). Tam çalışma süresi İş K. m.63'e göre haftada 45 saattir. Kısmi süreli çalışmalar esnek çalışma türü olarak kabul edilir⁵². Konumuz açısından, kısmi süreli çalışmaların işlevi, 4447 s. K. m. 46/f.1'e göre işsizlik sigortasının kapsamı içerisine girmesidir.

iv. Yürürlükten kaldırılan 506 s. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Geçici 20. maddesinde yer alan Sandıklara tabi olanlar⁵³.

v. 4447 sayılı Kanun'un 46. maddesinin üçüncü fıkrası olumsuz koşul olarak ele alınabilir. Genel olarak, hizmet sözleşmesi dışında olanlar ve özel kanunlara göre çalışanlar, kapsam dışı bırakılmıştır.

İşsizlik sigortası kapsamına ilişkin değerlendirilmede bulunurken, elbette ki Devlete-işverenlere-işçiye ilişkin ekonomik yapının göz önünde tutulması kaçınılmazdır. Devletin pozitif yükümlülüğü ekonomik gücü oranındadır (AY m. 65). İşsizlik sigortasının kapsamı süreç içinde yayılabilir. Bu bağlamda, 4447 s. K.'un 46. maddesinin ilk fıkrasındaki sınırlamalar genişletilebilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre⁵⁴, sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanabilmek için hak sahibinin doğrudan ve şahsen başvuru koşulunu yerine getirmesi gerekir (4447 s. K. m. 48, 51). Kararda bunun gerekçesi olarak, işsizlik sigortasının, gelir kaybını önlemenin yanında, istihdamın geliştirilmesi amacını da taşıdığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda sigortalı ile Kurum arasındaki organik bağın temininin, doğrudan başvuru yoluyla sağlanabileceği ifade edilmiştir.

3. Sözleşmenin Sona Ermesine İlişkin Koşulları

Sözleşmenin sona ermesine ilişkin koşullar için 4447 s. Kanun'un 51. maddesine atıfta bulunulmuştur (4447 s. K. m. 48/f.2). Başka bir anlatımla, "İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları" kenar başlığı altında yer alan hükümler esas alınmıştır. İşsizlik sigortası şemsiyesi altında işsizlik ödeneği bulunmaktadır. İşsizlik ödeneği için de işsizlik sigortası kapsamında olmak gerekir. Bu nedenle işsizlik sigortası ödeneği ile ilgili 4447 s. Kanun'un 51. maddesinde, iş sözleşmesinin ne şekilde bitmesi gerektiği belirtilmiştir.

50 Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek ve Başterzi (n 16) 312 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 3) 206 vd; Molamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 27) 426 vd; Akın ve Aykaç (n 27) 330 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 27) 86 vd. Arıcı (n 27) 87 vd; Senyen-Kaplan (n 27) 147 vd.

51 Jeff Kenner "The European Union" International Labor and Employment Laws, (ABA, Third Edition Volumes IA and IB, Editors Keller W./Darby TJ, Supplement Covering Through 2008, 2009) 1-9; Mustafa Kılıçoğlu, İş Hukukunda Esneklik (Bilge Yayınevi, 2021) 64.

52 Kılıçoğlu, Esneklik (n 37), 50; 64-75.

53 506 Sayılı Kanun Geçici madde 20: "Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malûllük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere, bu kanunun yayımı tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıklar, bu kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde: a) ilgili bulundukları banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, ticaret odası, sanayi odası, borsa veya bunların birliklerinin bütün personelinin kapsıyacak, b) Bu personelin, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malûllük, yaşlılık ve ölüm, eşlerinin analık, eş ve çocuklarının hastalık hallerinde, en az bu kanunda belirtilen yardımları sağlayacak, c) Sandıkların statülerine tabi personelin bu madde şümülüne giren banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, ticaret odası, sanayi odası, borsa veya bunların birliklerinden birinden diğerine geçmesi halinde bu gibi personelin kendi san-

dıklarındaki müktesep haklarının da diğer ilgili sandığa veya aralarında kuracakları müşterek bir sandığa intikali temin edecek, Birer tesis haline getirildiği ve bunu tevsik eden statülerini, bu kanunun yayımı tarihinden en geç altı ay içinde Çalışma Bakanlığına verdikleri takdirde, bu teşekküllerin ve sandıkların personeli işbu kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmazlar."

54 YHGK, E 2006/242 K 2006/270, 03.05.2006 (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

Genel olarak, İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun bazı hükümlerine atıfta bulunulmuştur. 1475 s. Kanun'un, yerine 4857 sayılı İş Kanunu, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yerine 6356 sayılı Kanun getirilmişse de bu hükümlerin uyarlanması mümkündür. Bu kapsamda işveren tarafından işyerinin kapanması, ekonomik daralma, işin veya işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi, işçinin işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi kapsamında haklı nedenle fesihle bulunması gibi hâllerde işsizlik ödeneğine hak kazanılması mümkün olabilmektedir. Nitekim taşıdığı önem nedeniyle ilerleyen başlıklarda bu konu ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

a. Kıdem Tazminatı ile İlişkisi

Kıdem tazminatının hukuki niteliği tartışmalı olmakla birlikte, işçinin belirli koşullar altında hak kazandığı bu tazminat kurumu, yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin yürürlüğünü koruması sayesinde uygulanmaya devam etmektedir.⁵⁵ Öğretide yer alan bir görüşe göre, kıdem tazminatının işlevlerinden biri de kısmen dahi olsa işsizliğin tazminidir. Çünkü alınan tazminat işçi ve ailesini bir süre geçindirecektir⁵⁶. Kıdem tazminatının varlığı, uzun süre, işsizlik sigortasının kanunlaştırılmasına engel bir sebep olarak görülmüştür⁵⁷.

b. Kısa Süreli Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği ile İlişkisi

Kısa çalışma daha önce 4857 s. İş Kanunu'nun 65. maddesinde düzenlenmişken, bu hüküm yürürlükten kaldırılmış ve kısa çalışmaya ilişkin düzenlemeye 4447 sayılı Kanun Ek madde 2'de yer verilmiştir⁵⁸. Kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır⁵⁹. Ancak bu ödeneye hak kazanabilmek için, öncelikle ilk fıkrada belirtilen kısa çalışma yapılabilme koşullarının sağlanması ve sigortalının çalışmaya başlamadan önceki son 120 gün iş sözleşmesine tabi olarak çalışması gerekir⁶⁰. Ayrıca son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması gerekir. Dördüncü fıkrada, günlük kısa çalışma ödeneğinin hesaplanması ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanılan sürelerin, kısa çalışmanın başladığı tarihten itibaren üç yıl içinde gerçekleşen iş sözleşmesi feshlerinde işsizlik ödeneği süresinden mahsup edileceği öngörülmektedir. Kanun koyucu altıncı fıkrada ayrı bir hükme yer vererek, kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve en önemlisi, bu ödeneğin işsizlik sigortası ödeneğinden indirilip indirilemeyeceği yetkisini Cumhurbaşkanına tanımıştır.

4. İşsizlik Sigortası Fonu ile İlişkisi

4447 s. Kanun'un 53. maddesinde yer alan "İşsizlik Sigortası Fonu"⁶¹nun, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda doğrudan yer alması, bir anlamda yapısal bir unsur olduğunu göstermektedir. Anılan maddede ilk olarak Fonun kuruluş amacı belirtilmiştir. Buna göre fon, 4447 sayılı Kanun'un gerektirdiği görev ve hizmetler için;

i. Mali kaynaklar oluşturmak,

55 Bkz. Süzek ve Başterzi (n 16) 825-870; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, (Baskı 36, Beta Yayınları, 2023) 705-749; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Bay-sal, İş Hukuku (Baskı 7, Lykeion Yayın, 2022) 1165-1259; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Esra Baskan, İş Hukuku (Baskı 10, Yetkin Yayınevi, 2020) 251-265; Emine Tuncay Senyen-Kaplan, Bireysel İş Hukuku (B.12 Yetkin Yayınevi, 2022) 500-518; Levent Akın ve Bahar H. Aykaç, İş Huku-ku, (Yetkin Yayınevi, 2025) 874-910; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhli (Baskı 3, Legal Ya-yınevi, 2013) 1026-1085; Mustafa Kılıçoğlu ve İlayda Kılıçoğlu-Ada, İş Kanunu Yorumu (Baskı 6, Platon Hukuk Yayınevi, 2024) 923-935.

56 Başterzi, Kıdem Tazminatı (n 1) 327, 328.

57 Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 3) 644.

58 Ek:15/05/2008-5763/m.18, Değişik: 13.02.2011-6111/ m.73.

59 Değişik cümle:25/01/2024-7495.

60 4447 s. Kanun madde 2/f.3: "Kısa çalışma halinde işsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. (Değişik cümle:25/1/2024-7495/1 md.) Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir."

61 Çalışmanın devamında kısaca, Fon olarak anılacaktır.

ii. Piyasa koşullarında bu kaynakları değerlendirmek,

iii. Kanunun-4447 sayılı Kanun-öngördüğü ödemelerde bulunmak işlevi yüklenmiştir (4447 s. Kanun m. 53/f.1).

İkinci fıkrada, Fon Yönetim Kurulu'nun oluşturulması, görev ve süljeleri, üçüncü fıkrada anılan Kurula seçilebilme koşulları, dördüncü fıkrada bu kişilerin mali hakları belirtilmiştir. 53. maddenin beşinci fıkrasında, Fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin işlemlerin denetimi belirtilmiştir. Altıncı fıkrada, Fonun korunması açısından bütçe kapsamı dışında olduğu, gelirlerden hiçbir sebeple kesinti yapılamayacağı ve denetime ilişkin kurallara yer verilmiştir.

Son olarak, Fon gelirleri ile alınan malların Kuruma (SGK) ait olduğu, alacakları da Devlet alacakları derecesinde, ayrıcalıklı olduğu vurgulanmıştır. Fona ilişkin en önemli eleştiri, işsizlik sigortasından yararlanan işçi sayısının az ve yararlanma süresinin kısa olmasına rağmen, Fon gelirlerinin yeterli ölçüde işçilere aktarılmamasıdır.⁶²

Fonun giderlerine kısaca göz atıldığında, 4447 sayılı Kanun'un 5. fıkrasında belirtilen prim giderleri, 4447 sayılı Kanun Ek 1'de yer alan Garanti Fonu'nda yapılan ödemeler, Ek 2'de yer alan değinilen Kısa Çalışma ödemeleri gibi unsurlar sayılabilir⁶³.

5. İşsizlik Ödeneğinin Miktarı, Ödeme Süreleri ve Ödeme Zamanı

İşsizlik ödeneğinin miktarı, ödeme süreleri ve zamanı ile sigorta primlerine ilişkin normatif düzenleme 4447 sayılı Kanun'un 50. maddesinde yer almaktadır⁶⁴. Kanun koyucu, 50. maddenin sistematüğinde ilk olarak işsizlik ödeneğinin miktarının belirlenmesine ilişkin esaslara yer vermiştir. . Buna göre, "*sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama*

brüt kazancının yüzde kırkıdır." Daha sonra ise sigortalının çalışma süresine ve sigortalı olarak çalışılan gün sayısına göre ne kadar süreyle işsizlik ödeneğinden yararlanabileceği düzenlenmiştir. (4447 s. m. 50/f.1).

Üçüncü fıkrada, başvuruların sonuçlanması ve ödeme tarihi belirlenmiştir. Erkene çekme yetkisi ÇSGB'na verilmiştir. Vergilendirme, devir ve temlik yasağına ilişkin hükümler getirilmiştir. Sigortalının kusurundan kaynaklanan ödemelerin yasal faiziyle geri alınacağına hükmedilmiştir⁶⁵. Sigortalının kusurundan ne anlaşılması gerektiği de problem olarak ortaya çıkması halinde, bunun çözümü, yargı kararları ile belirginlik kazanacaktır. Aynı hükümde sigortalının ölümü halinde fazla ödemenin geri alınamayacağı vurgulanmıştır.

İş güvencesi, 4857 sayılı Kanun ile yürürlüğe girmiştir. İş sözleşmesinin feshinden sonraki işsiz geçen dönem için, kanun koyucu bir belirleme yapmıştır. Buna göre, Kanunun 21. maddesi uyarınca işe iade davası sebebiyle yatırılan primlerin son günü esas alınır. Hak sahiplerince işsiz geçen dönem için yatırılır (4447 s. m. 50/f.3)

Kanun koyucu, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan işe girmenin sonuçlarını, çeşitli alternatiflerle açıklamıştır. Buna göre;

i. Tekrar işe girdikten sonra işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için, 4447 s. Kanun'un koşullarını yerine getirmeden, yeniden işini kaybederse, yararlanma süresini dolduramadan işe girişi nedeniyle, kalan (bakiye) süreyi doldurunca-

62 Çolak (n 1) 1387.

63 Taş (n 1) 43.

64 4447 s. K. madde 50/f.1: "Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez."

65 4447 s. K. madde 59/f.3: "...İşsizlik ödeneği başvuruları izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılır. İşsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak işsizin kendisine ödenir. (Ek cümle: 28/11/2017-7061/55 md.) Ödeme tarihini öne çekmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez. Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır. (Ek cümle: 15/5/2008-5763/15 md.) Ölen sigortalı işsizlere ait fazla ödemeler geri tahsil edilmez. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/25 md.) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesi gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır."

ya kadar ödeneğe hak kazanır.

ii. Yararlanma koşullarını yerine getirdikten sonra, yeniden işsiz kalırsa bu durumda, yeni hak sahipliği doğacağından, yalnızca yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir (4447 s. K m. 50/f.4).

Primlerin Fon ile karşılanacağı düzenlemesinde bazı koşullar bulunmaktadır. Şöyle ki;

i. Ön koşul olarak, işsizlik ödeneği alanların işe alındığı günden önceki aydan hesaplanarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması koşulu ile işe alınması,

ii. 5510 s. Kanun'un 81 ve 82. maddeleri gereğince prime esas kazancın alt sınırından belirlenen kısa vadeli sigorta prim tutarının %1'i olmak üzere işçi-işveren payı, sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır. Ancak bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Ayrıca işverenlerin 5510 s. Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet sürelerini SGK'ya, Kanunda belirtilen sürede verilmesi zorunludur. Bunun yanında, prime esas kazanç alt sınırı ile prime esas kazanç arasındaki farkın, yine Kuruma ödenmesi zorunludur (4447 s. m. 50/f.5).

Kanunda yer alan teşvik koşulları aynı hükümde yer almıştır⁶⁶. Kanun koyucu, geçici iş göremezlik ödeneğine ilişkin bir sınırlamada bulun-

muştur. Buna göre, geçici iş göremezlik miktarı işsizlik ödeneği miktarından fazla olamaz (4447 s. K m. 50/f.6).

6. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmak İçin Gerekli Koşullar

4447 s. Kanun'da (m. 51) çeşitli sözleşmelere ilişkin normlar bulunmaktadır. Ancak Kanunda yer alan 1475 s. e. İş K., 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yürürlükten kalkmıştır. Dolayısıyla anılan düzenlemelerin, aynı alandaki güncel mevzuat esas alınarak uygulanması ve yorumlanması gerekir. Maddenin ilk fıkrası sınırlayıcıdır. Sınırlama genel bir ifade ile kavramlaştırılmıştır. Buna göre, *"Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar."* Bu ifadede anlaşıldığı gibi, kanun koyucu işsizlik ödeneğinden yararlanmak için ön şart olarak 4447 s. Kanun'a göre kişinin sigortalı sayılması, hizmet sözleşmesi ile çalışması ve son olarak hizmet sözleşmesinin, ilk fıkra altında yer verdiği bentlerde belirlenen sebeplere göre sona ermesini belirlemiştir.

(a) bendinde, işverence bildirimli fesih işlenmiştir. Hizmet sözleşmesinin, 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesi (mülga İş Kanunu m. 13), 5953 sayılı Basın İş Kanunu m. 16/f. 4 ve Deniz İş Kanunu m. 16'da öngörülen bildirim sürelerine uygun şekilde işveren tarafından feshedilmesi sonucunda işsiz kalınmış olmalıdır. Kanun koyucu bir fesih öneli vererek işçinin sözleşmesinin önel sonucunda sona ereceğini belirtmektedir.

(b) bendinde, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkına yer verilmiştir. Burada İş K. m. 24'e (e. İş K. m.16) göre hizmet sözleşmesi sona ermelidir. İş K. m. 24, üç bent olarak düzenlenmiştir. *"Sağlık nedenleri"* (I), *"Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"* (II), *"Zorlayıcı nedenler"* (III). Tüm bu üç hal e. İş K. m.16/I, II, III'ü karşılamaktadır.

(c) bendinde, işçinin hizmet sözleşmesinin be-

⁶⁶ 4447 s. K. madde 50/f.5: "Bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır. Ayrıca, işçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz. Bu fıkra düzenlenmiş teşvik, 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmaz."

lirli süreli ya da belirsiz süreli olmasına bakılmaksızın, işverence yapılan fesihleri ele almıştır. Buna göre, e. İş K. m. 17/ I, III bentlerini karşılayan İş K. m.25/ I, III'lerine göre işverence yapılan fesihleri hak kazanma sebebi olarak göstermiştir. IV. bentte *"İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın"* m. 17'de belirtilen bildirim sürelerini aşması halinde işverence yapılan fesihleri de içerdiğini söyleyebiliriz. Çünkü bu haller, kıdem tazminatı ödenerek yapılan fesihlerdir. Bu nedenle bu bendin, hükümde yer almaması, işçinin işsizlik ödeneği almasını engellemez.

Basın İş K. m. 12/f.1 ve Deniz İş K. m. 14/III nolu bentlere göre, işverence yapılan fesihlerde işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanır.

(d) bendinde, deniz çalışanları ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre eğer, işçi ile yapılan hizmet sözleşmesi belirli bir seferle ilgili yapılmış ise (Deniz İş K. m. 7/II) sefer sonunda işsiz kalan/işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanır.

Bir başka fesih türü *"geçerli nedenle yapılan fesih"* türüdür. Bilindiği üzere, iş güvencesi iç hukumuza 4857 s. Kanun'la girmiştir. İş K. m.18-21. maddeleri arasında yer almaktadır.⁶⁷ Geçerli nedenle fesih, tazminatsız fesih anlamına gelmemektedir. İşveren kural olarak, geçerli nedenle fesihle bulunursa, kıdem ve ihbar tazminatları ödemek zorundadır. Bazen, fesihle birlikte tazminat ödenmemektedir. Eğer işçi işe iade davası açar-İş K. m. 19, 20-ve davayı kazanırsa, başka bir anlatımla, geçerli fesih geçersiz hale gelirse, bu durumda İş K. m. 21'in gösterdiği yol izlenir. Burada bir konuya işaret etmekte yarar görmekteyiz. İşe iade davaları, İş K. m. 18'de belirtilen sebeplerle işverence yapılan fesihler için değil, İş K. m. 25'e dayanan fesihler için de açılabilir. Mahkeme, feshin haklı sebep teşkil etmediği, ancak geçerli sebep oluşturduğu gibi bir kaniya varırsa, işçinin işe iade talebini reddeder. Yine de bu durum, feshin geçerli sebebe evrilmesi nedeniyle, işçi işsizlik sigortası

kapsamında değerlendirilir ve işsizlik ödeneğine hak kazanılır⁶⁸.

İşçi, 10 iş günü içerisinde işe başlamaz ise, geçersiz fesih, geçerli hale gelir. İşveren, ihbar ve kıdem tazminatı ödeme zorundadır. İşçi işe başlar ise, boşta kalan süre ücreti dışında işverence başka bir ödeme yapılmaz.

Yargıtay kararına konu olmuş bir uyuşmazlıkta⁶⁹, işveren tarafından feshedilen iş akdinin, işverenin çelişkili davranış yasağına aykırı davrandığı gerekçesiyle, feshin geçerli nedene dayanmadığı tespit edilmiştir. Kararın devamında, davacı işçinin, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi dahi, 4447 s. K. m. 51 koşullarına uygun olarak, işsiz kaldığı süre için işsizlik sigortası alacağını ve işverenden isteyebileceği hüküm altına alınmıştır.

Ancak Yargıtay⁷⁰, sonraki tarihli bir kararında, işsizlik ödeneği isteminin davalı işverene değil, Kuruma (İşkur) yöneltilmesi gerektiğine işaret ederek, bu yönüyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

İşsizlik sigortası ödeneği açısından konuya yaklaşıldığında, geçerli fesihte de diğer şartların varlığı halinde işsizlik sigortasına hak kazanılır.

İş K. m. 29'da yer alan *"Toplu işi çıkarma"* halinde de, diğer şartların da sağlanması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanılır.

(e) bendinde işsiz kalmanın diğer türlerine yer verilmiştir. İşyerinin el değiştirmesi, ya da kapatılması ile işyerinin hukuki niteliğinin değiştirilmesi nedeniyle, işten çıkarma ile Deniz İş K. m. 14/IV'e göre, işsiz kalma halinde işsizlik ödeneğine hak kazanılır.

İş Kanunu ölçeğinde konuya yaklaşıldığında, e. İş K'dan farklı olarak bazı hükümlerin göz önünde tutulması gerekir. Buna göre, işyerinin devri, işverene fesih hakkı vermemektedir (İş K m. 6/f.4).

67 Bkz. Kılıçoğlu ve Şenocak (n 27) 260-593; Süzek ve Başterzi (n 16) 616-718; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 3) 500-615; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 16) 993-11107; Akın ve Aykaç (n 16) 728-810.

68 Y.9.HD, E 2015/1642 K 2015/10040, 11.03.2015; Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu-Ada (n 51) s. 545.

69 Y.9.HD, E 2014/5348 K 2015/19018, 26.05.2015 (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

70 Y.9.HD, E 2023/2551 K 2023/5822 24.04.2023 (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

Dolayısıyla hükmün bu fıkrasının işlerliği kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Ancak işyerinin, hukuki niteliğinin değişmesi, devrin, İş K. m. 6'nın dışına çıkaracağından, bu haldeki feshin (e) bendi kapsamında işlerlik kazanacağını söyleyebiliriz. İşyerinin kapanması ya da kapatılması için, e. İş K. ile yürürlükteki İş K. arasında bir ayırmadan söz edilemez.

(f) bendi özelleştirmeyi ele almıştır. Buna göre, 4046 sayılı Kanun'un 21. maddesi doğrultusunda işsiz kalma, işçiye işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkı vermektedir⁷¹.

(g) bendi, toplu iş hukukuna ilişkindir. Kanun koyucu önceki bentlerde gösterilen, iş kanunları kapsamı dışında kalan sigortalıların, 6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na-2821, 2822 s. Kanunların yerini alan-göre yapılan toplu iş sözleşmeleri ya da Türk Borçlar Kanunu (TBK) hükümleri doğrultusunda, 51. maddesinin (a) (b) (c) (d) ve (e) bentlerine göre hizmet sözleşmelerinin sona ermesi, işsizlik sigortasına hak kazandırmaktadır. Ancak burada işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanabilmesi için hizmet sözleşmesinin, sözü edilen ödeneye başvuru sırasında grev, lokavt ya da kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekir. Çünkü 6356 s. K. m. 67/f.1'de yer alan askı süresi, sözleşmeyi sona erdirmez. Anılan Kanunun 68. maddesinde

düzenlenen "*İşe alma ve başka işe girme yasağı*" hükmü, bu hukuki durumu vurgular.

Kanaatimizce işsizlik ödeneğine hak kazanma bakımından yalnızca feshin hukuki niteliği esas alınmamalıdır. Bu kapsamda işveren tarafından gerçekleştirilen İş Kanunu m. 25/II kapsamında ki fesih hâllerinde dahi, işçinin belirli koşullarda işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesinin önü açılmalıdır. Zira işsizlik sigortasının temel amacı, işsiz kalınması nedeniyle ortaya çıkan gelir kaybını telafi ederek sosyal güvenlik kapsamında gelir güvencesi sağlamaktır.

7. İşsizlik Ödeneği Ödenmesinde Hak Düşürücü Sebepler

İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın yanında-4447 s. K. m. 50- bu hakkın kaybı, kanun koyucu tarafından ele alınmıştır. 4447 s. K.'un 52. maddesi bunun normatif dayanağıdır. İlk fıkrası "işsizlik ödeneği almakta iken" genel ifadesi ile başlamaktadır. O halde işsizlik ödeneğine hak kazanılmış, kazanılmış hakkın düşürülme sebepleri alt bentlerde yer almıştır.

Söz konusu bentlerden (a) bendi, Kurumca teklif edilen işle ilgilidir. Buna göre, işsizlik ödeneği alan işçiye teklif edilen iş, işçinin niteliği ile örtüşmelidir. Son çalıştığı işte, aldığı ücrete ve çalışma ortamına yakın olmalıdır. Belediye mücavir alan kapsamı içinde bir iş olacaktır. Son olarak işçi bu teklifi nedensiz olarak reddetmelidir. Bu koşulların birlikte gerçekleşmesi durumunda, işçi almakta olduğu işsizlik ödeneğini ileriye yönelik kaybeder.

Bir diğer bent olan (b) bendi-Değişik: 26.06.2003-4904/m.29-işçinin bir taraftan işsizlik ödeneği alması, öte yandan da gelir getirici bir işte çalışması veya herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aylıklı aylığı aldığının belirlenmesidir. Burada yorum gereken konu işçinin gelir getirici bir işte çalışmasıdır. Kısa süreli çalışmaların bu çalışma kapsamında sayılıp sayılmama olgusu önem taşır.

Kanun koyucu (c) bendinde işçiden eylemli bir davranış bekler. Buna göre, işçi, mesleki geliştirme, edinme ve yetiştirme eğitimine haklı

71 Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun Numarası: 4046, R.G: 27/11/1994/22124, madde 21: "Bu Kanuna göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenir. Ayrıca bunların mesleklerinde geliştirilmesine, bir meslekte yetiştirilmesine veya meslek edindirilmesine ilişkin eğitim giderleri ile yeni iş bulmalarına katkı sağlamak amacıyla yapılacak giderler Özelleştirme Fonundan karşılanır. Engelli personele (ilgili kanunların öngördüğü I, II ve III. derece), bu maddede belirtilen tutarın iki katı olarak iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı ödenmesi ve sağlanabilecek diğer hizmetlere ilişkin işlemler Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür."

bir neden ileri sürmeden reddederse veya işçi bu eğitimi kabul etmesine rağmen devam etmezse, bu durumda da işçinin işsizlik ödeneği kesilir. Burada da haklı sebebin ne olduğu ya da olmadığı yorumu gereken konudur. Öncelikle işçi samimi olmalıdır. Başka bir anlatımla TMK m. 2 gereğince dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir.

Kanun koyucu işsizlik ödeneğinin durdurulmasına ilişkin düzenlemesine göre, muvazzaf askerlik haricinde herhangi bir sebeple silah altına alınma, hastalık ve analık sebebiyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin, işsizlik ödeneklerinin ödenmesi, söz konusu bu hallerin devamı süresince durdurulur.

Kanunda sayılan hak düşürücü sebeplerde yorumu gereken konular bulunmaktadır. Son çalıştığı ücret ve çalışma koşullarına yakın iş teklifinde "yakın" sözcüğü takdiri bir durumdur. Keza gelir getiren işte çalışmada nasıl bir ölçüt uygulanması gerektiği de ayrı bir sorundur. Kanaatimizce, hak düşürücü sebepler dar yorumlanmalıdır.

Sonuç

İşsizlik sigortası ve işsizlik sigortası çatısı altında yer alan işsizlik ödeneği hukukumuzda geç girmiştir. İşverenlerin ekonomik nedenlerle işçileri işten çıkarmalarıyla, günümüzde sık sık karşılaşılmaktadır. İşsizlik sigortası, İş ve sosyal güvenlik hukuklarının kapsamı altında şekillenir. Bu bir anlamda söz konusu kavramın bileşiminde var olan sosyo-ekonomik yapının, normatif günümüze yansımalarıdır. 4447 sayılı Kanun da bunun bir görünümüdür.

Uluslararası belgeler, söz konusu kavramın tarihsel gelişimine ışık tutar. Çünkü işsizlik, bir ülkenin hukuk ve ekonomik alanı ile sınırlı olmayıp, küresel bir sorundur. Konuya karşılaştırmalı hukuk açısından yaklaşıldığında, işsizlik sigortasının kapsamı gerek yapılacak ödemeler gerekse ödeme süresi olarak her ülkede farklılıklar gözlemlenmektedir. Özellikle işçinin çalışırken aldığı ücret baz alındığından, düzenlemelerin değişkenliği kendiliğinden ortaya çıkar.

Avrupa'nın sanayileşmiş ülkelerinde, işsizlik

sigortasından yararlanma süresi oldukça geniş tutulmaktadır. İncelememizde yer verildiği gibi Belçika'da iş arama koşuluyla işsizlik ödeneği verilebilmektedir. Avusturya'da işçinin temel ihtiyaçlarını karşılayamaması durumunda, işsizlik ödeneğinin sınırsız verilebileceği kabul edilmektedir.

Tüm ülkelerde sınırlayıcı hükümler yer alır. Hatta Almanya'da olduğu gibi işten işverenle anlaşarak ayrılanlara, işsizlik yardımı yapılmamaktadır.

İşveren katkısı açısından, Anayasamızın 65. maddesinde yer alan iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırlanmasından, "mali kaynakların yeterliliği ölçüsü" işsizlik sigortasının kapsamı ve işsizlik ödeneği ile ilgili parametreyi vermektedir.

Devletin ekonomik göstergeleri, istatistik ve iktisat bilimlerinin konusuna girmektedir. Biz iş-sosyal güvenlik hukukçuları, Devletin pozitif edim yükümlülüğü konusunda öneride bulunabiliriz. Bu bağlamda, 4447 s. Kanun'un işsizlik sigortasının kapsamının genişletilmesi, işsizlik ödeneğinin artırılması ve yararlanma süresinin uzatılmasını arzu ederiz. Ancak bu önerilerin bir temenniden ileri gidebilmesi için, genel olarak yalnız işten çıkarmalar değil, her türlü işsizliği ortadan kaldıracı çalışmaların bir anlamda ivme kazanması gerekir.

KAYNAKÇA

- Akın L. ve Aykaç B. H., İş Hukuku, (Yetkin Yayınevi, 2025).
- Arıcı K., Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, (Gazi Kitabevi, 2022)
- Bal-Bektaş Ö., "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları" (2020) 2 (65) Adalet Dergisi, 559-583.
- Başterzi S., "Kıdem Tazminatı -İşsizlik Sigortası İlişkisi" (1995) 44 (1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 313-334.
- Başterzi S., "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri" (2005) 54 (3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53-94.
- Bevernage C., "Belgium", (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).

- Çakmak E., "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulamaları", (2020) 12 (1) Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi 1-22.
- Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. ve Özkara E., İş Hukuku Dersleri, (Baskı 36, Beta Yayınları, 2023).
- Çolak A., "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi" (2017) (15) Journal of Academic Value Studies s.1381-1390.
- Demirtan S. ve Keser H., "Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları" (2024) 14 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 69-87.
- Dichter M. ve Ahrens W., "Germany" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).
- Dinçay İ. H. "Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Uygulama Etkinliği Üzerine Bir Değerlendirme" (2020) 9 (25) Emek ve Toplum 440-449.
- Eyrenci Ö., Taşkent S. ve Baskan E., İş Hukuku (Baskı 10, Yetkin Yayınevi, 2020).
- Feichtinger J. ve Peitsch C., "Austria" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).
- Güzel A., Okur A. R. ve Caniklioğlu N., Sosyal Güvenlik Hukuku (Baskı 20, Beta Yayıncılık, 2024).
- Gözler K., Türk Anayasa Hukuku (Baskı 1 Ekin Kitapevi 2000).
- Grodinsky M. D. ve Kaufer, D. J. (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022)
- Kılıçoğlu M. ve Şenocak K., İş Kanunu Şerhli (B.3, Legal Yayınevi, 2013).
- Mustafa Kılıçoğlu, İş Hukukunda Esneklik (Bilge Yayınevi, 2021) 64.
- Kılıçoğlu M. ve Kılıçoğlu-Ada İ., İş Kanunu Yorumu (Baskı 6, Platon Hukuk Yayınevi, 2024).
- Mandruzzato P. "Italy" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).
- Saraç Ç., "İşsizlik Sigortası Edim Koşulları" (2011) 13 (2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1-26.
- Subaşı İ. ve Yusuf Y. "İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar" (2018) 4 (135) İş ve Hayat, 135-165.
- Süzek S. ve Başterzi S., İş Hukuku (Baskı 25, Beta Yayıncılık, 2025).
- ILO, "Statistics of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment" Seconda Item on the Agenda, Report prepared for the Thirtieth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, (1982) <https://www.ilo.org/resource/13th-international-conference-labour-statisticians>, Erişim Tarihi: 07.03.2026.
- Senyen-Kaplan E. T., Bireysel İş Hukuku (B.12 Yetkin Yayınevi, 2022).
- Kenner J. "The European Union" International Labor and Employment Laws, (ABA, Third Edition Volumes IA and IB, Editors Keller W./Darby TJ, 2009).
- Kenner J., "The European Union" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).
- Kirachhlof P., "Anayasa Kültürü ve Kavramı" (çev. Nedim Meriç, ed. Otto Depenhever, Christoph Grabenwerter) Anayasa Teorisi (çev. İlyas Doğan, Astana Yayınları, 2024).
- Mollamahmutoğlu H., Astarlı M. ve Baysal U., İş Hukuku (Baskı 7, Lykeion Yayın, 2022).
- Tuncay A. C., Ekmekçi Ö. ve Gülver E., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Baskı 22, Beta Yayınevi, 2023).
- Uçkan B., "İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi", (2007) 3 (4) Çalışma ve Toplum, 29-57.