

## İŞSİZLİK SİGORTASI EDİM KOŞULLARI

*Doç. Dr. Coşkun SARAÇ\**

### I. GİRİŞ

Çalışma arzusu ve yeteneği içinde olup da, mevcut çalışma ve ücret koşullarına göre emeğini arz edenlerin, geçimlerini sağlamaya yeterli bir iş bulamamaları haline, “işsizlik” denilmektedir. Sosyal Sigortalar kapsamında zorunlu sigortalı iken işsiz kalanlara işsizlik sigortası kolundan edim ve hizmetler<sup>1</sup> sağlanmaktadır. Ülkemizde işsizlik sigortası kolunu kuran 25.08.1999 tarihli 4447 sayılı yasa<sup>2</sup> işsizlik sigortasını “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta” olarak tanımlamıştır. İşsizlik sigortası edim ve hizmetleri, aynı yasanın 48/VI. maddesine

---

\* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

<sup>1</sup> Bu konuda bkz. Refik **Korkusuz/Suat Uğur**, Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Bursa 2010, s. 323 vd.

<sup>2</sup> 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 ile 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 ile Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (Resmi Gazete: 8.09.1999, Sayı: 23810).

göre, “işsizlik ödeneği; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primleri; yeni bir iş bulma; meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi”nden oluşmaktadır.

İşsizlik Sigortasına benzer bir başka uygulama ise, henüz mevzuatımızda yer almayan “İşsizlik Yardımı”dır. Bağımsız biçimde uygulanan Avustralya, Hong Kong ve Yeni Zelanda dışındaki diğer ülkelerde<sup>3</sup>, işsizlik sigortasını tamamlayıcı nitelikte olup; işsizlik sigortası edimlerine hak kazanamayanlara veya yararlanma süresi son bulanlara verilmektedir<sup>4</sup>.

## II. İŞSİZLİK SİGORTASI EDİM ve HİZMETLERİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

İşsizlik sigortası kapsamında değinilen edim ve hizmetlerden yararlanmak için 4447 sayılı yasada aranan koşullar; “Sigortalı işsiz olmak; hizmet sözleşmesinin yasada sayılan sebeplerle sona ermesi; hizmet sözleşmesinin askıda olmaması; belirli süre işsizlik sigortası primi ödemiş olmak; Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan yaşlılık aylığı almamak; Kuruma başvurmak”tır.

<sup>3</sup> Ülkelere göre İşsizlik Yardımı (ve ayrıca işsizlik sigortası) uygulamaları hakkında bkz. Wayne **Vroman/Vera Brusentsev**, *Unemployment Compensation Throughout the World : A Comparative Analysis*, 2005, s. 65 vd.; Ayrıca 2010 itibarıyla diğer tablosal veriler için bkz. <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/49971196.xlsx>.

<sup>4</sup> Milan **Vodopivec**, “Comparing Unemployment Insurance And Unemployment Assistance”; *The World Bank Employment Policy Primer* (Editor: Tim Whitehead), Şubat 2004, No. 3, s. 1 (<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20295084~menuPK:584861~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615~isCURL:Y.00.html>). Örneğin Fransa’da işsizlik sigortasından yararlanma hakkı olmayan veya yararlanma süresi dolanın yaşı 25’den büyükse ve kaynağı ne olursa olsun ev halkının toplam geliri belirli bir eşik değerinin altında kalıyorsa, İşsizlik Yardımından faydalanabilmektedir. İşsizlik Yardımının asıl amacı, yoksullukla mücadeledir ve işsizlik sigortasının aksine, Fransa’da kişi işsiz olduğu müddetçe, bir süre sınırı olmaksızın ödenmektedir (Javier **Ortega/Laurence Rioux**, “The Interplay Between Insurance And Assistance in Unemployment Compensation Systems”, 2002, s. 2 ([http://idei.fr/doc/by/ortega/ortega\\_rioux.pdf](http://idei.fr/doc/by/ortega/ortega_rioux.pdf))).

## **A. SİGORTALI İŞSİZ OLMAK**

### **a. Genel Olarak**

Doktrinde yapılan çeşitli tanımların ortak özelliklerini taşıyacak şekilde bir tanım getirmek gerekirse; “çalışma arzusu ve yeteneği içinde olup da, mevcut çalışma ve ücret koşullarına göre emeğini arz edenlerin, geçimlerini sağlamaya yeterli bir iş bulamamaları haline, işsizlik denir”<sup>5</sup>. Sigortalı işsiz ise “4447 sayılı yasa kapsamına giren bir işyerinde, bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken, bu yasanın ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimse”dir (4447 sayılı yasa m. 47/f). 4447 sayılı yasa, sigortalının tanımını şu şekilde yapmıştır : “Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse” (4447 sayılı yasa m. 47/d). İşsizlik sigortası, “zorunlu sigortalılık” esası üzerine kurulmuştur(4447 sayılı yasa m. 48/I). Anılan yasanın 46’ncı maddesinin II’nci fıkrasında ise, kapsamdaki sigortalılar sayılmış; III’üncü fıkra ile de, kapsam dışı kalanlar belirtilmiştir. Yasada “hizmet akdine dayalı olarak çalışanlardan” söz edilmekle beraber, herhangi bir ayırım yapılmadığından, sigortalının tam gün, kısmi süreli vb çalışması bu bakımdan önem taşımamaktadır.

### **b. Kapsam Dahilindekiler**

Kimlerin işsizlik sigortası kapsamına dahil olduğu 4447 sayılı yasanın 46/II’nci maddesinde gösterilmiştir. Bunlar esasen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4’üncü maddesinin birinci

---

<sup>5</sup> Bkz. Sait **Dilik**, Türkiye’de Sosyal Sigortalar-İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi, Ankara 1972, s. 89; Müjdat **Şakar**, Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul 2011, s. 293; Yusuf **Alper**, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 2003, s. 341; Ali **Güzel**/Ali Rıza **Okur**/Nurşen **Caniklioglu**, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2010, s. 627; M. Fatih **Uşan**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009, s. 345; Can **Tuncay**/Ömer **Ekmekçi**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2012, s. 504; Cahit **Talas**, Sosyal Ekonomi-İkinci Kitap, Ankara 1972, s. 108.

fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında sigortalı sayılanlardan, çalışması bir hizmet akdine dayalı olanlardır.

Bunların başında “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar”, gelmektedir.

Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlardan “hizmet sözleşmesiyle çalışanlar” da yasanın kapsama girmektedir.

Yabancı uyruklu kişilerden “hizmet akdi ile çalışanlar” da kapsamdadır.4447 sayılı yasanın 46’ncı maddesinin 2’nci fıkrasındaki 17.4.2008 tarihli 5754 sayılı yasayla yapılan değişiklik öncesi yer alan, “Bu kanun...mütekabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre çalışan yabancı işçileri kapsar” ifadesi gereği,yabancıların yasadan yararlanması ikili sosyal güvenlik sözleşmesinin varlığına bağlıydı. 5754 sayılı yasa 2Nci fıkrayı “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 ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar” şeklinde değiştirdiği için, artık mütekabiliyet esasına dayalı sosyal güvenlik sözleşmesi olsun olmasın, yabancılar da işsizlik sigortasından yararlanabilecektir<sup>6</sup>.

Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen ve kısmi süreli sözleşmeyle çalışmanın da dahil olduğu “Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar”<sup>7</sup> da, işsizlik sigortası kapsamındadır.

<sup>6</sup> **Tuncay/Ekmekçi**, s. 510-511; **Güzel/Okur/Canıklıoğlu**, s. 632-633.

<sup>7</sup> 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 32 nci maddesi, 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanunun 21 inci maddesi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesine dayanılarak çıkarılan Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği(Resmi Gazete: 31.12.2008,sayı 27097-Mükerrer) m.4/1 uyarınca “Toplum yararına çalışma programları: İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleş-

4857 sayılı Kanuna göre “kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan” 5510 sayılı Kanununun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen “isteğe bağlı sigortalılar” da 4447 sayılı yasanın kapsamındadır.

Bundan başka, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 5510 sayılı yasanın 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda “kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan” ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan “çalışma gün sayısı 10 günden az olan” kişiler, zorunlu olarak değil de, “talepleri olması” halinde, haklarında işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır<sup>8</sup>.

Son olarak, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20’nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar<sup>9</sup> da işsizlik sigortası kapsamındadır.

---

tirilmesini sağlayan programları” ifade etmektedir. Çalışma süresi 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi gereğince, haftalık en fazla kırk beş saattir. Programlar kapsamındaki çalışmalar, 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi uyarınca kısmi süreli iş sözleşmesine tabi olarak da yaptırılabilir (Yönetmelik m.17).

<sup>8</sup> 5510 sayılı yasa ek madde 6’ya göre bu sigortalılar işsizlik sigortasının kapsamına zorunlu değil, isteğe bağlı olarak dahil olabilmektedir. Bkz. Nurşen **Caniklioğlu**, “6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler”, Toprak İşveren Dergisi 2011/89, s. (1-19) s. 5.

<sup>9</sup> Bkz. Coşkun **Saraç**, “Sosyal Sigortalar Hukukunda Kuruluş ve Üyelik Yönünden Banka, Sigorta Sandıkları”, Çimento İşveren Dergisi, 2004/6, sh. 36 vd. 5510 sayılı yasa geçici m.20 uyarınca, bu sandıkların Sosyal Güvenlik Kurumu’na devri ve sandık kapsamındakilerin 5510 sayılı yasa m.4/a çerçevesinde sigortalı sayılmalarına dair işlem, geçici 20’nci maddenin yayınlandığı (yani geçici 20’nci maddeyi 5510 sayılı yasaya ekleyen 17.4.2008 tarihli ve 5754 sayılı yasanın Resmi Gazete’de yayınlandığı tarih) olan “8.5.2008”den itibaren 3 yıl içerisinde (yani 8.5.2011’e kadar) gerçekleştirilecekti. Ancak geçici 20’nci maddenin tanıdığı erteleme yetkisine dayanarak, Bakanlar Kurulu, 9.4.2011 tarihli ve 27900 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 2011/1559 sayılı Kararı ile devir işlemini 2 yıl süreyle (yani 8.5.2013’e kadar) ertelemiştir.

### c. Yasanın Kapsamı Dışında Kalanlar

İşsizlik sigortasının kapsamı dışında kalanlar, 4447 sayılı kanunun 46/2. ve 3. fıkralarında sayılmıştır.

İşsizlik sigortasından yararlanma esasen hizmet akdiyle çalışmaya ilişkilendirildiğinden, öncelikle 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sigortalı olarak sayılmışlarsa da, çalışması hizmet akdine dayanmayan “bağımsız çalışanlar”, kapsam dışındadır. Bunlar “Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan 1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, 2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, 3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, 4) Tarımsal faaliyette bulunanlar”dır.

İkinci olarak 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yine sigortalı olarak sayılmışlarsa da, çalışması hizmet akdine dayanmayan “kamu görevlileri” de kapsam dışındadır. Bunlar 1) “Kamu idarelerinde hizmet akdi çalıştırılmayıp da, ayrıca kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp, ilgili kanunlarında Hizmet akdi ile çalıştırılanlar gibi sigortalı sayılması öngörülmemiş olanlar”; 2) “Ne hizmet akdiyle ne de bağımsız şekilde çalışması (ve dolayısıyla 5510 sayılı yasa m.4/a ve b çerçevesinde sigortalılığı) olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp da, ilgili kanunlarında 5510 sayılı yasa m.4/a kapsamına girenler gibi sigortalı sayılması öngörülmemiş olanlar” ile “657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86’ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atanalar”dır.

Yine 4447 sayılı yasa, kapsam içinde olanları saydığı m.46/2. fıkrada “5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan “bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılardan söz etmiş ve kapsam dışında olanları saydığı m.46/3. fıkrasında da, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamında olanlardan “bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlardan” söz etmiştir. Bundan dolayıdır ki; 5510 sayılı yasanın 4’ncü maddesinin sigortalı saydığı kişilerden olmasına karşın, *çalışması hizmet akdine dayanmayanlardan*;

“İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler”, “Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlardan hizmet akdiyle çalışmayanlar”, “2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar”, “24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar”, “Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar”, işsizlik sigortasının kapsama alanı dışındadır.

6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jockey ve antrenörler de, işsizlik sigortasından yararlanmamaktadır.

4447 sayılı yasa, 5510 sayılı yasanın 5’nci maddesinde bazı sigorta kolları bakımından sigortalı(kısmen sigortalı) saydığı kimseleri de yasadan yararlandırmamıştır. Bunlar sırasıyla “Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular”, “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler”, “meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler”, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar”, “Harp malûlleri ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malûllerden, 5510 sayılı yasanın 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar”, “3713 sayılı Kanuna göre aylık bağlanmış malûller ile aynı yasa kapsamına giren olaylar sebebiyle vazife malullüğü aylığı alan er ve erbaşlardan, 5510 sayılı yasanın 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı olanlar”, “Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen

meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler”, “Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri”dir.

4447 sayılı yasa, 5510 sayılı yasanın 6’ncı maddesinde tüm sigorta kolları bakımından(tamamen) sigortalı saymadığı kişileri de kapsamı dışında tutmuştur. Bunlar “İşverenin işyerinde ücretsiz çalışan eşi”, “Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar”, “Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)”, “Askerlik hizmetlerini er ve erbaş olarak yapmakta olanlar ile yedek subay okulu öğrencileri”, “Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tâbi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tâbi olanlar”, “Resmî meslek ve sanat okulları ile yetkili resmî makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler”, “Sağlık hizmet sunucuları tarafından işe alıştırılmakta olan veya rehabilite edilen, hasta veya malûller”, “5510 sayılı yasanın 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar”, “Kamu idarelerinde ve Kanunun ek 5 inci maddesi kapsamında sayılanlar hariç olmak üzere, tarım işlerinde veya orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz işlerde çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan; tarımsal faaliyette bulunan ve yıllık tarımsal faaliyet gelirlerinden, bu faaliyete ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarın aylık ortalamasının, bu Kanunda tanımlanan prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler ile 65 yaşını dolduranlardan talepte bulunanlar”, “Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt



sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler”, “Kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen ve temsilciliğin bulunduğu ülkede sürekli ikamet izni veya bu devletin vatandaşlığını da haiz bulunan Türk uyruklu sözleşmeli personelden, bulunduğu ülkenin sosyal güvenlik kurumunda sigortalı olduğunu belgeleyenler ile kamu idarelerinin dış temsilciliklerinde istihdam edilen sözleşmeli personelin uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri çerçevesinde ve temsilciliğin bulunduğu ülkenin ilgili mevzuatının zorunlu kıldığı hallerde, işverenleri tarafından bulunulan ülkede sosyal sigorta kapsamında sigortalı yapılanlar”, “Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü, Türkiye Futbol Federasyonu, bağımsız spor federasyonları tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetlerle ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde görevlendirilenler”dir.

Kapsam dışındaki bir diğer grup, 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 21’inci maddesi çerçevesinde iş kaybı tazminatı alanlardır.

Nihayet, daha önce değindiğimiz 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20’nci maddesindeki sandıklar üyesi olmakla birlikte, memur veya 1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar” da, işsizlik sigortasından yararlandırılmamıştır. Bunlardan 190, 233 ve 399 ve sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi işyerlerinde çalışan “sözleşmeli personel”, m.46/3 ile işsizlik sigortasının dışında tutulmuşsa da, bu gibi işyerlerinde hizmet sözleşmesiyle çalışmasını

sürdüren işçilerin işsizlik sigortasından yararlanmalarına imkan olmalıdır<sup>10</sup>. Yine, maddede belirtilen ve 657 sayılı yasaya tabi “geçici personel”, sözleşmeli personel niteliğinde sayılamayacağı gibi, kanun gereği, işçi de sayılmamaktadır. 657 sayılı yasa m.4 hükmünde, “geçici personelin işçi sayılmayan kimse” olduğu belirtilmiştir. Söz konusu nedenle, geçici personel işsizlik sigortası kapsamı dışındadır.

Görüldüğü üzere, kapsam dışında kalanların bir kısmına hakim olan ortak özellik, çalışma ilişkilerinin kesintili ve düzensiz olması; o nedenle işsizlik sigortasının finansmanında sorun yaratıcı nitelikte sayılmalarıdır<sup>11</sup>. Ayrıca memur, sözleşmeli personel gibi hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmayanlar da, doğal olarak yasanın kapsamına alınmamışlardır<sup>12</sup>. Özellikle kamu görevlilerinin, diğer çalışanlara kıyasla daha fazla iş güvencesine sahip olmaları ve işsizlik riskine fazla maruz kalmamaları, işsizlik sigortasının kapsamı dışında kalmalarının bir diğer nedeni olabilmektedir<sup>13</sup>.

## ***B. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN YASADA SAYILAN SEBEPLERLE SONA ERMESİ***

### **a. Genel Olarak**

İşsizlik sigortasından edim ve hizmetlere hak kazanmak için, çalışanların hizmet sözleşmesinin, yasada belirtilen sınırlı nedenlere uygun olarak

<sup>10</sup> KİT’lerde çalışan personelin hukuksal statüleri; işçi, memur, sözleşmeli personel, geçici işçi kavramları hakkında ayrıntılı bilgi için bkn. Fevzi **Şahlanan**, “Kit Personel Rejimi”, Tebliğ, Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS yayını (basım tarihi belirsiz), s. 131 vd; Kadriye **Bakırcı**, “Çözüm Önerileri”, Tebliğ, Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS yayını (basım tarihi belirsiz), Ankara, s. 153 vd; Metin **Kutal**, “İşçi-Memur Ayrımı”, Tebliğ, Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu (22-23 Şubat 2003), TÜHİS Yayını, Ankara 2003, s. 227 vd.

<sup>11</sup> Şerife Türcan **Özsuca**, Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası, Ankara 2003, s. 111.

<sup>12</sup> Can **Tuncay**, İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları”, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları, Seminer, Kamu-İş Yayını, Ankara 2003, s. 34.

<sup>13</sup> Süleyman **Başterzi**, İşsizlik Sigortası, Ankara 1996, s. 101.

sona ermiş olması, zorunludur. 4447 sayılı yasa m.51’de düzenlenen sebeplerin ortak özelliği, sigortalının iradesi dışında işsiz kaldığı hallere ilişkin olmasıdır<sup>14</sup>. Ülkemizde olduğu gibi Kanada, Estonya, Yunanistan, İtalya, Kore, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, Romanya, İspanya ve Amerika Birleşik Devletleri Hukukunda da, kendi iradesiyle(isteğiyle) işsiz kalanlara işsizlik edimlerinin önü kapatılmıştır. Buna karşın Slovak Cumhuriyeti ile Litvanya’da ise, işsizliğin iradi olmasının edim kazanımına olumsuz herhangi bir etkisi olmamakta; Bulgaristan ve Çekoslovakya’da ise iradesiyle işsiz kalanlara sigorta edimleri, azaltılarak sunulmaktadır. Diğer ülkelerde ise kendi isteğiyle işsiz kalanlara edimlerin sunulması Danimarka örneğinde olduğu üzere 3 haftadan başlayıp, Malta ve Polonya örneğinde olduğu gibi 6 aya kadar uzanabilen bir süreç için ertelenebilmektedir<sup>15</sup>.

4447 sayılı yasa hizmet sözleşmesinin sona ermesini hem İş Kanunları kapsamındakiler hem de dışındakiler için düzenlemişse de, bunların hem kapsamdakiler hem de dışındakiler için uygulanabilir olması nedeniyle, genel olarak “hizmet sözleşmesinin feshi” ve “hizmet sözleşmesinin süresinin sona ermesi” başlıkları altında toplanabilir. Yalnızca İş Kanunu kapsamındakilere özgü son sebep ise, “özelleştirme uygulamaları nedeniyle işsiz kalmak”tır.

### **b. İş Kanunları Kapsamındakiler Açısından Sona Erme Sebepleri**

Bunlar, “hizmet sözleşmesinin işveren veya sigortalı işçi tarafından feshedilmesi”, “hizmet sözleşmesinin süresinin dolması veya sözleşmenin dayandığı gemi seferinin tamamlanması”, “işyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması ya da kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi”, “geminin kaybı, terki, harp ganimeti sayılması veya Türk Bayrağından ayrılması nedeniyle sözleşmenin bozulması” ve “4046 sayılı

---

<sup>14</sup> Can **Tuncay**, “İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve İşsizlik Ödeneği”, Çimento İşveren Dergisi, 2001/1 (s. 3 vd), s. 11; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 641.

<sup>15</sup> Danielle **Venn**, “Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 131, OECD Publishing., 2012, s. 16 (<http://dx.doi.org/10.1787/5k9h43kgkvr4-en>).

Özelleştirme Kanunu'nun 21'inci maddesi uyarınca sözleşmenin sona ermesi" şeklindedir (4447 sayılı yasa m. 51/a, b, c, d, e, f).

### **aa. İşverenin Hizmet Sözleşmesini Feshi**

**aaa.** *Belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin, işveren tarafından, bildirim önellerine uygun olarak feshedilmesi*<sup>16</sup> (4447 sayılı yasa m. 51/a)

Bu son bulma hali, sigortalıların hizmet sözleşmelerinin işveren tarafından "4857 Sayılı İş Kanunu"<sup>17</sup> m. 17, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu m. 16 ve 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun m. 6/IV'de düzenlenen önelli fesih<sup>18</sup> yoluyla sona erdirilmesidir.

<sup>16</sup> Hizmet sözleşmesinin feshi ve diğer son bulma sebepleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz Fevzi **Demir**, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2009, s. 241 vd.; Sarper **Süzek**, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), İstanbul 2012, s. 523 vd.; Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri İstanbul 2012, s. 195 vd.; Öner **Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010, s. 150 vd.; Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku Ankara 2008, s. 175 vd.; Kenan **Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008, s. 186 vd.; Serkan **Odaman**, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003, s. 53 vd.; A. Nizamettin **Aktay/Kadir Arıcı/E. Tuncay Senyen-Kaplan**, İş Hukuku, Ankara 2011, s. 146 vd.; M. Fatih **Uşan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt 1, İş Hukuku, Ankara 2006, s. 98 vd.

<sup>17</sup> Hizmet sözleşmelerinin sona erdiren sebepler yönünden 1999 tarihli 4447 sayılı yasanın 51'inci maddesinin atıfta bulunduğu İş Kanunları, yasanın anılan hükmünde "1475 sayılı İş Kanunu", "854 sayılı Deniz İş Kanunu" ve "5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" ifadesiyle geçmektedir. Ancak bilindiği gibi 1475 sayılı yasanın (kıdem tazminatıyla ilgili 14'üncü maddesi hariç), yerini 22.05.2003 tarihinde "4857 sayılı İş Kanunu" almıştır. 4857 sayılı yasanın geçici 1'inci maddesinde ise, "Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanunu'na yapılan atıflar bu kanuna yapılmış sayılır" ifadesi kullanılmıştır. Doğal olarak bu çalışmada 4447 sayılı yasadaki geçen "1475 sayılı yasa hükümleri" yerine, 4857 sayılı yasanın ilgili hükümlerine atıf yapılmıştır.

<sup>18</sup> Bildirim önellerine (sürelerine) uyularak yapılan fesih hakkında, gerek İş Kanunlarında ve Borçlar Kanununda, gerekse doktrin ve uygulamada, farklı deyimler

Öte yandan, 4447 sayılı yasada açıkça düzenlenmiş olmasa da, sigortalı işçinin bildirim önellerine ilişkin ücretinin işverence peşin ödenerek derhal feshedilmesi halinde de, 4447 sayılı yasanın öngördüğü tarzda bir son bulma söz konusudur<sup>19</sup>.

*bbb. Süresi belirli veya belirsiz hizmet sözleşmelerinin, sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin, işveren tarafından feshedilmesi (4447 sayılı yasa m. 51/c):*

Belirtilen fesih halleri, sigortalıların hizmet sözleşmelerinin, 4857 sayılı yasanın m.25/I, III ve IV'üncü bentlerine; Deniz İş Kanunu'nun m.14/III'üncü bendine veya Basın İş Kanunu'nun m.12/I'inci fıkrasına göre işveren tarafından haklı nedenle derhal feshidir.

Diğer yandan, aşağıda değinilen 4857 sayılı yasa m.25/IV hükmü, 1475 sayılı eski yasada yer almamaktaydı. 4447 sayılı yasa, atıf yaptığı ve o dönemde yürürlükte olan 1475 sayılı yasanın 17'inci maddesindeki “ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık” dışındaki diğer sebeplerle fesih durumunu işsizlik sigortasına hak kazandırır görmektedir. Dolayısıyla, benzer biçimde, 4857 sayılı yasanın 25'inci maddesindeki II no.lu “ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık” dışındaki sebeplerle (I, III ve IV'üncü bentler) fesih, 4447 sayılı yasa bakımından geçerlilik taşıyan bir son bulma niteliğindedir.

4857 sayılı yasanın 25'inci maddesinde işveren açısından haklı sebepler olarak, I no.lu bentte “işçinin devamsızlığına veya işyerinde çalışmasında

---

kullanılabilmektedir. Örneğin, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda “fesih bildirim”, 1475 sayılı İş Kanununda “feshin bildirim”, 4857 sayılı İş kanununda “sürelili fesih”, Deniz İş Kanununda “Akden Çözülmesinde Bildirim”, Basın İş Kanununda feshin ihbarı”; öğretide ise, “sürelili fesih bildirim”, “önelli fesih”, “feshin bildirim” gibi terimler yer almaktadır. Hizmet sözleşmesinin karşı tarafa bir süre(önel) vermeden feshi için de, Borçlar Kanununda “haklı sebeple fesih”, 1475 sayılı İş Kanununda “bildirimsiz fesih”, 4857 sayılı İş kanununda “haklı nedenle derhal fesih”, Deniz İş Kanununda “önelsiz fesih”, Basın İş Kanununda “ihbar mühletini beklemeksizin fesih”; öğretide ise, “derhal fesih”, “süresiz fesih bildirim”, “haklı nedenle fesih” ve “önelsiz fesih” terimleri geçmektedir. Bu konuda mevzuatta bir terim birliğinin yaratılması gerektiği açıktır.

<sup>19</sup>

**Tuncay/Ekmekçi**, s. 516.

sakıncaya yol açan sağlık sebepleri”, III no.lu bentte “işçiyi işyerinde çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı sebepler” ve IV no.lu bentte de “işçinin gözüne alınma veya tutukluluk yüzünden devamsızlığı” düzenlenmektedir. 25’inci maddenin II no.lu bendindeki “işçiyle ilgili ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” nedeniyle sözleşmenin işverence feshi durumunda ise, 4447 sayılı yasanın 51/c maddesinde söz konusu bende yer verilmediği için, işsizlik edim ve hizmetlerine hak kazanılamayacaktır.

Deniz İş Kanunu m.14/III’deki fesih sebepleri ise, “geminin 30 günden fazla süre için seferden kaldırılması” veya “herhangi bir sebeple, gemide sürekli çalışmayı engelleyici sağlık sorunları”dır. Basın İş Kanunu m.12/I’de düzenlenen tek sebep, “gazetecinin altı aydan fazla süreyle hastalanması”dır.

### ***bb. Sigortalı İşçinin, Hizmet Sözleşmesini Feshi***

Belirli veya belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin, yasada sayılan hallerde, sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin, sigortalı işçi tarafından feshedilmesi, işsizlik sigortasına hak kazandırabilecektir (4447 sayılı yasa m. 51/b). Değınilen hüküm, süresi belirli veya belirsiz hizmet sözleşmesinin feshine ilişkin olarak, sigortalıların çalışmalarının niteliğine göre “4857 sayılı yasa m.24/I, II ve III; Deniz İş Kanunu m.14/II-III ile Basın İş Kanunu m.7 veya 11/I”e atıfta bulunmaktadır.

4857 sayılı yasa m.24’de işçi için haklı sebeple derhal fesih halleri, I no.lu bentte “işin yapılması halinde işçinin sağlığını veya yaşayışını tehlikeye sokan sağlık sebepleri”, II no.lu bentte “işverenle ilgili ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”, III no.lu bentte ise, “işyerinde işin durmasını gerektirecek zorlayıcı nedenler” olarak belirtilmiştir. Tüm bu durumlarda, haklı nedenlerle sözleşmeyi fesheden sigortalı işçi işsizlik sigortasından yararlanabilecektir.

Deniz İş Kanunu m.14/II’ye göre fesih sebepleri “ücretin kanun veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi”, “işveren veya işveren vekilinin kanuna, hizmet sözleşmesine veya sair iş şartlarına; denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak veya adaba aykırı davranması”dır. Genel olarak, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedenleriyle haklı sebeple feshi içermektedir. Kanunun 14/III’ncü maddesinde ise, “geminin 30 günden fazla süreyle seferden

kaldırılması” veya “gemiadamının, gemide sürekli çalışmasını engelleyici sağlık sorunları”, haklı nedenle feshe imkan tanımaktadır. Bu son haller, bir bakıma sağlık ve zorlayıcı sebepleri içermektedir.

Basın İş Kanunu m.7’de “gazetecinin en az 1 ay önce işverene yazılı ihbarda bulunarak sözleşmeyi her zaman feshedebileceği” belirtilmiştir. Önellı feshi içeren bu hüküm, “sağlık, zorlayıcı sebep, ahlak ve iyiniyete aykırılık” gibi bir ayırım ve sınırlama yapmaksızın, gazeteci açısından herhangi bir sebebi geçerli saymaktadır ki, işsizlik sigortası edimlerine hak kazandıracak bir fesih hakkı yönünden, diğer yasalar kapsamındaki çalışanlara göre oldukça lehtedir. Aynı yasanın 11/I’inci maddesinde de, “bir mevkutenin görünümünde ve karakterinde gazetecinin şeref veya şöhretini ya da genel olarak manevi çıkarlarını zedeleyecek bir durum yaratacak şekilde açık bir değişiklik gerçekleşirse, gazetecinin ihbar süresini beklemeden akdi feshedebileceği” öngörölmüştür. Niteliği itibariyle, yasanın 7’inci maddesindeki bildirim önelini de ortadan kaldıran, haklı nedenle derhal fesih hakkı tanıyan bir düzenlemedir.

### ***cc. Hizmet Sözleşmesinin Süresinin Dolması veya Gemi Seferinin Tamamlanması***

4447 sayılı yasa kapsamında geçerli diğer bir sebep, hizmet sözleşmesinin belirli süreli olması halinde, sözleşmenin süresinin dolmasıdır (4447 sayılı yasa m. 51/d). İşçinin, hangi İş Kanunu’na tabi olarak çalıştığına göre bir önemi yoktur.

Sözleşmenin kendiliğinden sona ermesine ilişkin olarak Deniz İş Kanunu’nda düzenlenen özel bir hükme de, yine 4447 sayılı yasanın 51/d maddesinde yer verilmiştir. Buna göre, belirli sefer için yapılmış hizmet akdi, akitte yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona erecektir. Seferin bitimiyle işsiz kalan sigortalı gemiadamı, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. Esasen düzenlemede geçen “belirli bir sefer için yapılmış” sözcükleri de, açıkça anlaşıldığı üzere, sözleşmenin belirli süreli(belirli bir sefer süreci için) yapılmasına ilişkindir.

***dd. İşyerinin El Değiştirmesi veya Başkasına Geçmesi, Kapanması Ya Da Kapatılması, İşin veya İşyerinin Niteliğinin Değişmesi***

İşyerinin devir ve intikali, kapanması ya da kapatılması; işin ve işyerinin niteliğinin değişmesi de, işçinin hizmet sözleşmesini sona erdirebilen nedenlerdendir<sup>20</sup>. Ancak, sözleşme kendiliğinden son bulmaz. 4857 sayılı İş Kanunu m. 6/V'e göre, işyerini devreden veya devralan, sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin, yalnızca ekonomik ve teknolojik sebeplerle ya da iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı hallerde fesih hakkı bulunmaktadır. Ayrıca, işçi veya işverenin haklı sebeplerden ötürü derhal fesih hakkı saklıdır.

Sigortalının işinin ve işyerinin değiştirilmesi olasılığında ise, 4857 sayılı yasa m. 22/I devreye girecektir. Buna göre, işveren işçiye yazılı bildirimde bulunmadan değişikliğe gidemeyeceği gibi, işçi o değişikliği kabul etmezse, işveren fesih nedenini yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uygun davranmak kaydıyla sözleşmeyi feshedebilir. Bahsedilen tüm bu durumlar, 4447 sayılı yasanın varlığını aradığı son bulma sebeplerindendir (4447 sayılı yasa m. 51/e).

***ee. Geminin Kaybı, Terki, Harp Ganimeti Sayılması veya Türk Bayrağından Ayrılması***

Deniz İş Kanunu m.14/IV'de düzenlenen ve sözleşmenin kendiliğinden sona ermesine yol açan “geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi ya da Türk Bayrağından ayrılması” durumlarında, gemiadamının hizmet sözleşmesi kendiliğinden son bulacaktır. Böyle bir son bulma, işsizlik sigortasına hak kazandıran sebeplerdendir.(4447 sayılı yasa m. 51/e).

<sup>20</sup> Ayrıntılı bilgi için bkn. Ali Güzel, İşyerinin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s. 23 vd.



### ***ff. 4046 Sayılı Özelleştirme Kanununun 21'inci Maddesi Uyarınca Sözleşmenin Sona Ermesi***

24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21'inci maddesi gereğince “Bu Kanuna göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda<sup>21</sup> (iştirakler hariç) bir hizmet akdine dayalı olarak ücret karşılığı çalışırken bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle; hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenir”. Anılan hüküm çerçevesinde hizmet akdi son bulan sigortalılar da, işsizlik sigortası edim ve hizmetlerinden yararlanacaktır(4447 sayılı yasa m. 51/f).4447 sayılı yasanın geçici 1'nci maddesi uyarınca, iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikle iş kaybı tazminatı ödenecektir ki, bu tazminatın süresi 4046 sayılı yasanın 21'nci maddesine göre, 90 günden başlayarak 240 güne kadar sürebilmektedir. İş kaybı tazminatı için yapılan başvurular aynı zamanda işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçmektedir.

### **c. İş Kanunları Kapsamı Dışındakiler Açısından Sona Erme Sebepleri**

İş kanunlarının kapsamına girmeyen sigortalıların hizmet akitlerinin, toplu iş sözleşmesi veya Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda, 4447 sayılı yasanın 51/a, b, c, d, e hükümlerine uygun şekilde sona ermiş olması da, sigortalıya işsizlik ödeneği talep etme hakkını vermektedir(2003 tarihli ve 4904 sayılı yasayla, 4447 sayılı kanun m.51'e eklenen “g” bendi). İş Kanunu'na tabi çalışmadıkları için, doğal olarak özelleştirmeyle ilgili son

---

<sup>21</sup> Özelleştirme uygulamaları ve özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlar hakkında bkn. Türkiye'de Özelleştirme, **Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı**, Türkiye'de Özelleştirme Uygulamaları Bülteni, Ankara 2005, s. 1 vd.

bulma nedenine, “g” bendinde atıfta bulunulmamıştır. Bu durumun dışında, düzenleme, İş Kanunları kapsamındakilere ilişkin olanlarla aynı esasları içerdiğinden, tekrarlanmayacaktır.

4447 sayılı yasa ilk kabul edildiği tarihte, işsizlik sigortasına hak kazandıracak hallerin sayıldığı 51’inci maddesiyle, yukarıda değinildiği üzere, esas itibariyle eski 1475 sayılı İş Kanunu. ile 854 ve 5953 sayılı İş Kanunlarındaki son bulma sebeplerine atıf yapmıştı. Bu durum ise, İş Kanunlarının kapsamı dışında kalıp da, hizmet akdiyle çalışanları, 4447 sayılı yasa açısından yok saymaktaydı. Belirtilen olumsuzluk, 2003 tarihli, 4904 sayılı yasa ile giderilerek, hizmet akdiyle çalışmakta olup da, İş Kanunlarının kapsamı dışında kalan kişiler de, işsizlik sigortasıyla ilgilen-dirilmiştir.

İş Kanunlarına göre işçi sayılmayanların da, sendika üyesi olabilme ve toplu sözleşmeden yararlanma hakları bulunduğundan<sup>22</sup>, bu kimselerin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için, öncelikle yasaya<sup>23</sup> uygun biçimde yapılmış bir toplu iş sözleşmesinin varlığı ve bunun kapsamında olmaları gerekmektedir. İkinci olarak, toplu sözleşmenin normatif hükümleri içerisinde, 4447 sayılı yasa m. 51/a, b, c, d ve e bentlerindeki hizmet sözleşmesinin son bulma sebeplerine paralel hallerin yer almasıdır. Toplu sözleşmenin mevcut olmadığı durumlarda, devreye Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle ilgili hükümlerinden, 51’inci maddenin söz konusu bentlerine uygunluk taşıyanları girecektir. Böylece işsizlik sigortasının uygulanmasında, İş kanunlarına göre çalışanlar ile çalışmayanlar arasında, koşulları yönünden aynı kurallar sağlanmış olmaktadır. Üçüncü olarak, hizmet sözleşmesi, toplu sözleşmedeki veya Borçlar Kanunu’ndaki

<sup>22</sup> Bu konuda bkz. Melda **Sur**, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Ankara 2011, s. 131 vd.; **Demir**, İş Hukuku, s. 436 vd.; **Çelik**, s.468 vd.; **Aktay/Arıcı/Senyen-Kaplan**, s. 317 vd.

<sup>23</sup> 7.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren 18.10.2012 kabul tarihli ve 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” (Resmi Gazete gün ve sayısı: 7.11. 2012/28460), 1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun yerini almıştır.

4447 sayılı yasa m.51/a, b, c, d ve e'ye benzer sebepler altında sona ermelidir.

### **C. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN ASKIDA OLMAMASI**

Hizmet sözleşmesinin askıda olması, “işçi ve işveren arasındaki hizmet ilişkisi son bulmaksızın, tarafların karşılıklı iş görme ve ücret ödeme borçlarını ifa etme yükümlülüklerinin geçici bir süre için ertelenmesi, diğer yükümlülüklerinin ise devam etmesi” anlamını taşır<sup>24</sup>. İşsizlik sigortası edimlerinden yararlanabilmek bakımından, hizmet akdinin başvuru sırasında grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekmektedir (4447 sayılı kanun m.51/g). İşsizlik sigortası, daha önce değinildiği gibi, çalışanın hizmet sözleşmesinin son bulmasıyla özdeşleşen bir kurumdur. Hizmet sözleşmesinin askıda kalması, onun son bulduğu anlamına gelmediğinden ve işçi askı devresi sonunda yeniden çalışmayı sürdüreceğinden, işsizlik sigortası edimlerinden yararlanma imkanı da, yoktur.

Toplu iş ilişkileri kapsamındaki askı hallerini düzenleyen 2822 sayılı yasa m.42/II ve III'ün (ve yerini almakta olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.67/I'in) “kanuni greve katılan veya katılmaktan vazgeçtiği halde işverence çalıştırılmayan ya da kanuni lokavta uğramış olan işçilerin hizmet akitlerinden”<sup>25</sup> söz etmesi karşısında, yasanın 51/g bendinde geçen grev ve lokavtın, yasal grev ve lokavt niteliğini taşıması gerektiği açıktır.

Yasa, sigortalının işsizlik sigortasından ödenek talep hakkını engelleyen diğer askı halleri olarak da, “ilgili kanunlardan doğan olağanüstü hal,

---

<sup>24</sup> Bu konuda bkz. Fevzi **Demir**, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması, İstanbul 1986, s. 81 vd; **Süzek**, İş Hukuku, s. 498 vd.; Sarper **Süzek**, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989, s. 12 vd.

<sup>25</sup> Ayrıntı için bkz. **Sur**, s. 448 vd.; Şükran **Ertürk**, Kanuni Grev ve Lokavtın Hizmet Akdine Etkisi : İşçi Bakımından Sonuçları, Çimento İşveren Dergisi, 1991/4, s. 6 vd.

seferberlik hali, doğal afetler, kısa süreli askerlik, sivil savunma hizmetleri gibi çalışma yükümlülükleri”ne yer vermiştir<sup>26</sup>.

Buna karşın, 4447 sayılı yasada değinilmeyen “mevsimlik iş”<sup>27</sup> veya “ücretsiz izin kullanılması” gibi durumlarda da, işçilerin hizmet akitleri askıda olabilmektedir<sup>28</sup>. O nedenle, hizmet sözleşmesi son bulmayan bu gibi durumlarda da, işsizlik sigortasından yararlanma olanağı yoktur.

#### ***D. BELİRLİ SÜRE İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ ÖDEMİŞ OLMAK***

“Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemek” ve “işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak” şeklindedir. İlkinde, sürekli veya kesintili çalışmaya bağlı bir süreç içerisinde; ikincisinde ise, bazı istisnalar dışında, yalnızca sürekli çalışmanın<sup>29</sup> gerçekleştirildiği bir süreç içerisinde, belli sayıda prim ödemek, şarttır (4447 sayılı yasa m. 51/I). Koşulların ağırlığı karşısında, 600 günlük prim ödeme

<sup>26</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın İşsizlik Sigortası uygulamasına İlişkin 3 seri no.lu Tebliği, m.3.

<sup>27</sup> Y. 9. HD.nin 19.12.1995 tarihli, 1995/21269-35948 sayılı kararı : “Mevsimlik işlerde mevsim sonunda işveren işçiye yeni mevsimde işe alınmayacağını... ihbarda bulunmazsa, yeni mevsime kadar hizmet akdi askıya alınmış olur...” (Yargıtay Kararları Dergisi, 1996/5, s. 732).

<sup>28</sup> **Süzek**, İş Akdinin Teorisi, s. 47; **Süzek**, İş Hukuku, s. 508 vd.

<sup>29</sup> 3 No.lu İşsizlik Sigortası Tebliği’nde yer verilen hüküm ile (m.2/son), 120 günün hesabında kesintilerin dikkate alınmayacağı durumlar sınırlı şekilde sayılmıştır. Buna göre, hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, “hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözetim altına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam, grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi” halinde, prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmayacaktır (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin Tebliği No: 3= Resmi Gazete 30.1.2002, Sayı: 24656).

gün sayısının indirilmesi ve 120 gün kesintisiz çalışma süresinin kaldırılması uygun olacaktır<sup>30</sup>.

Diğer bazı ülkelerde ise durum şöyledir: Avustralya ve Yeni Zelanda'da herhangi bir koşul bulunmamaktadır. Nisbeten Türkiye'ye kıyasla daha hafif koşullara sahip ülkelerden Fransa'da işsizlikten önceki son 28 ayda (50 yaşından yukardakiler için son 36 ayda) en az 122 gün veya 610 saat prim ödemiş olmak; Lüksemburg'da son 12 ayda 26 hafta ve haftada da en az 16 saat çalışmış olmak; Slovenya'da işsizlikten önceki son 24 ayda en az 9 ay sigortalı olmak şeklindedir. Biraz daha ağır koşullara sahip ülkelerden Belçika'da şartlar yaşa göre değişmekte olup, 36-49 yaş aralığındaki bir kişinin 27 ay boyunca 468 gün çalışmış olması zorunluluğu vardır. İtalya'da son 2 yıl içinde iki yıl sigortalılık ve 52 hafta prim ödeme; Litvanya'da, son 36 ayın en az 18 ayında işsizlik primi ödemiş olma; Portekiz'de son 24 ayın 450 gününün sigortalı çalışma olarak kayıtlı olması şartı aranmaktadır. Nihayet, en ağır koşullara sahip Slovakya Cumhuriyeti'nde ise, işsizlikten önceki 4 yıl içinde en az 3 yılın (mevsimlik işçiler için son 4 yılın en az 2 yılının) sigortalı olarak geçmesi koşulu vardır<sup>31</sup>.

### ***E. SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNDAN<sup>32</sup> YAŞLILIK AYLIĞI ALMAMAK***

Yaşlılık aylığı dışında, sigortalı çalışmasından ötürü bağlanacak malullük aylığı veya sürekli işgöremezlik geliri ile sigortalıya hak sahipliği nedeniyle bağlanacak ölüm geliri veya dul ya da yetim aylığı veyahut toptan ödeme yapılması, sigortalının işsizlik sigortasından yararlanma hakkını ortadan kaldırmayacaktır.

---

<sup>30</sup> Bkz. **Caniklioğlu**, s. 4.

<sup>31</sup> Bkz. **Venn**, s. 34-35'de yer alan kriterler tablosu.

<sup>32</sup> 4447 sayılı yasanın 2003 tarihinde değişikliğe uğrayan 52/b maddesinde "sosyal güvenlik kuruluşlarından" yaşlılık aylığı alınmasından söz edilmişse de, bilindiği gibi üç farklı statüdeki sigortalıların her birinin ayrı sosyal güvenlik kuruluşu olan Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı kuruluşlarının yerini, 16.5.2006 tarihli ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu (Resmi Gazete 20.5.2006, Sayı:26173) ile kurulan "Sosyal Güvenlik Kurumu" almıştır.

### F. KURUMA BAŞVURMAK

Sigortalı işsiz, işsizlik sigortası edimlerinden yararlanabilmesi için, hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde, işten ayrılma bildirgesiyle birlikte, Kuruma, yani Türkiye İş Kurumu'na<sup>33</sup> doğrudan başvurması gerekmektedir(4447 sayılı yasa m. 48/V).

Ayrıca başvuruyla birlikte, Kuruma yeni bir iş almaya hazır olduğunu da kaydettirmek zorundadır. Bu durum da, edimlere hak kazanma koşulları arasındadır(4447 sayılı yasa m. 51/I). Benzer koşullar diğer ülkelerin neredeyse hepsinde bulunmaktadır. Buna karşın Litvanya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yeni bir iş almaya hazır olma zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>34</sup>.

### III. SONUÇ

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için hizmet sözleşmesinin 4447 sayılı yasada belirtilen sebeplerle son bulması gerekir. Bu sebepler, İş kanunlarına tabi olanlar ve olmayanlar için değinilen yasada düzenlenmiştir. Yasada düzenlenenler dışındaki bir sebeple, örneğin istifa ederek işten ayrılma, ödenek hakkının kaybedilmesine yol açmaktadır. Hizmet sözleşmesinin son bulma sebepleri işçinin iradesi dışında gerçekleşen durumlarla özdeşleşmiştir.

Hizmet sözleşmesinin askıda olmaması da gerekmektedir. Aksi halde, kişi işsiz sayılamayacağından, yasadan yararlanması mümkün olmayacaktır. 4447 sayılı yasada değinilmeyen mevsimlik iş veya ücretsiz izin durumlarında da, işçilerin hizmet akitleri askıda olduğundan, 4447 sayılı yasa kapsamına girmeyeceklerdir.

<sup>33</sup> 4447 sayılı yasanın 47/b maddesinde “İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü” olarak geçmekteyse de, bilindiği gibi onun yerini 4904 sayılı yasayla “Türkiye İş Kurumu” almıştır. Sigortalının başvuruda bulunacağı Kurum müdürlüğü (4904 sayılı yasa m.12), işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum müdürlüğüdür (3 No.lu İşsizlik Sigortası Tebliği m.5/I).

<sup>34</sup> Venn, s. 39-40.

İşsizlik sigortasının finansmanı neredeyse tüm ülkeler için önemli bir sorun halindedir. Buna bağlı çalışanların da sisteme prim katkısında bulunması zorunludur. Sistemimizde işçinin iradesi dışındaki nedenlerle oluşan sigortalılık süresi kesintileri dikkate alınmamaktaysa da, yasada öngörülen 120 günlük prim gün sayısını doldurma şartı sigorta edimlerine kazanma koşullarını oldukça güçleştirmektedir. Bu nedenle, en azından söz konusu gün sayısının azaltılması yerinde olacaktır.

Basın İş Kanunu m.7 “gazetecinin en az 1 ay önce işverene yazılı ihbarda bulunarak sözleşmeyi her zaman feshedebileceği” belirtilmiştir. Öneleli feshi içeren bu hüküm, “sağlık, zorlayıcı sebep, ahlak ve iyiniyete aykırılık” gibi bir ayırım ve sınırlama yapmaksızın, gazeteci açısından herhangi bir sebebi geçerli saydığından, işsizlik sigortasından yararlanmada fesih hakkı yönünden, diğer yasalar kapsamındaki çalışanlara göre lehtedir.

## *Yararlanılan Kaynaklar*

- A. Nizamettin **Aktay**/Kadir **Arıcı**/E. Tuncay **Senyen-Kaplan**, İş Hukuku, Ankara 2011.
- Ali **Güzel**, İşyerinin Değişmesi, İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul 1987, s. 23 vd.
- Ali **Güzel**/Ali Rıza **Okur**/Nurşen **Caniklioğlu**, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2010.
- Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı**, Türkiye’de Özelleştirme, Türkiye’de Özelleştirme Uygulamaları Bülteni, Ankara 2005, s. 1 vd.
- Cahit **Talas**, Sosyal Ekonomi-İkinci Kitap, Ankara 1972.
- Can **Tuncay**/Ömer **Ekmekçi**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2012.
- Can **Tuncay**, “İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları”, İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sorunları, Seminer, Kamu-İş Yayını, Ankara 2003, s. 34 vd.
- Can **Tuncay**, “İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve İşsizlik Ödeneği”, Çimento İşveren Dergisi, 2001/1, s. 3 vd.
- Coşkun **Saraç**, “Sosyal Sigortalar Hukukunda Kuruluş ve Üyelik Yönünden Banka, Sigorta Sandıkları”, Çimento İşveren Dergisi, 2004/6, sh. 36 vd.
- Danielle **Venn**, “Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 131, OECD Publishing, 2012 (<http://dx.doi.org/10.1787/5k9h43kgkvr4-en>).
- Ercan **Akyiğit**, İş Hukuku, Ankara 2008.
- Fevzi **Demir**, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2009.
- Fevzi **Demir**, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Çalışma Hakkının Korunması, İstanbul 1986.



- Fevzi **Şahlanan**, “Kit Personel Rejimi”, Tebliğ, Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS yayını (basım tarihi belirsiz), s. 131 vd.
- Javier **Ortega**/Laurence **Rioux**, “The Interplay Between Insurance And Assistance in Unemployment Compensation Systems”, 2002 ([http://idei.fr/doc/by/ortega/ortega\\_rioux.pdf](http://idei.fr/doc/by/ortega/ortega_rioux.pdf)).
- Kadriye **Bakırcı**, “Çözüm Önerileri”, Tebliğ, Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu, 22-23 Şubat 2003, TÜHİS yayını (basım tarihi belirsiz), Ankara, s. 153 vd.
- Kenan **Tunçomağ**/Tankut **Centel**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2008.
- M. Fatih **Uşan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt 1, İş Hukuku, Ankara 2006.
- M. Fatih **Uşan**, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara 2009.
- Melda **Sur**, İş Hukuku, Toplu İlişkiler, Ankara 2011.
- Metin **Kutal**, “İşçi- Memur Ayrımı”, Tebliğ, Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Yeniden Yapılandırılması Sempozyumu (22-23 Şubat 2003), TÜHİS yayını, Ankara 2003, s. 227 vd.
- Milan **Vodopevic**, “Comparing Unemployment Insurance And Unemployment Assistance”; The World Bank Employment Policy Primer (Editor: Tim WhItthead), Şubat 2004, No.3, (<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:20295084~menuPK:584861~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615~isCURL:Y,00.html>).
- Müjdat **Şakar**, Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul 2011, s. 293.
- Nuri **Çelik**, İş Hukuku Dersleri İstanbul 2012.
- Nurşen **Caniklioğlu**, “6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler”, Toprak İşveren Dergisi 2011/89, s. 1 vd.

- Öner **Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2010.
- Refik **Korkusuz/Suat Uğur**, Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Bursa 2010.
- Sait **Dilik**, Türkiye’de Sosyal Sigortalar-İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi, Ankara 1972.
- Sarper **Süzek**, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), İstanbul 2012.
- Sarper **Süzek**, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989.
- Serkan **Odaman**, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003.
- Süleyman **Başterzi**, İşsizlik Sigortası, Ankara 1996.
- Şerife Türcan **Özsuca**, Esneklik ve Güvenlik İkileminde Türkiye Emek Piyasası, Ankara 2003.
- Şükran **Ertürk**, Kanuni Grev ve Lokavtın Hizmet Akdine Etkisi : İşçi Bakımından Sonuçları, Çimento İşveren Dergisi, 1991/4, s. 6 vd.
- Wayne **Vroman/Vera Brusentsev**, Unemployment Compensation Throughout the World : A Comparative Analysis, 2005.
- Yusuf **Alper**, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 2003.