İŞSİZLİK MAAŞI (İŞSİZLİK ÖDENEĞİ) - İŞSİZLİK SİGORTASI (3)

Önceki yazımızda işsizlik sigortasından yararlanma koşullarından;1- Belirli süre çalışma ve prim ödeme, 2- İş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesine ilişkin açıklama getirmiştik. Konuya ilişkin açıklamalarımıza kaldığımız yerden devam ediyoruz.

3- Kuruma 30 Gün İçinde Başvuru

Sigortalı işsizin, işsizlik sigortasından sağlanan işsizlik maaşı (işsizlik ödeneği) ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) doğrudan veya elektronik ortamda başvurması gerekir. Burada şahsen başvuru şartı maddede açıkça belirtildiği için vekil vasıtası ile yapılan başvurular kabul edilmemektedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu`nun 2006/10-243 E. , 2006/271 K. ve 06.05.2006 tarihli konuya ilişkin olarak vermiş olduğu kararda, avukat aracılığı ile yapılan işsizlik ödeneği başvurusunun Kanunda açıkça başvurunun şahsen yapılması belirtildiği gerekçesiyle geçersiz bir başvuru sayılması gerektiğine hükmedilmiştir. Kanımca söz konusu karar, Kanunun lafzına fazla bağlı kalınarak verilmesi sebebiyle hak arama özgürlüğünü kısıtlamıştır.

Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür. Konuya ilişkin olarak Yargıtay 10. H.D. 2006/19646 E. , 2007/1658 K. ve 06.02.2007 tarihli kararında; *"... Mahkemece; davacının 03.03.2005 tarihli başvurusu değerlendirilmek ve gecikilen süre ödeneğe hak kazanılan süreden düşülmek suretiyle 110 gün üzerinden davacının hak ettiği işsizlik ödeneği miktarının belirlenmesi gerekirken bu hususun göz ardı edilmesi ile 300 günlük ödeneğe hak kazanıldığının kabulü ile fazla ödeneğe hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.* " denilmiştir.

İşveren, hizmet akdi 51 inci maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak(söz konusu sona erme nedenlerini konuya ilişkin olarak yazmış olduğum "*İŞSİZLİK MAAŞI(İŞSİZLİK ÖDENEĞİ)-İŞSİZLİK SİGORTASI(2)* " isimli yazıda belirtmiştim.) sona ermiş olan sigortalılar hakkında; örneği Türkiye İş Kurumunca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip, 15 gün içinde bir nüshasını Türkiye İş Kurumuna göndermek, bir nüshasını sigortalı işsize vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür(md. 48).

İşten ayrılma bildirgesini İŞKUR`a vermeyen işverenlere, her bir fiil için ayrı ayrı bin TL idari para cezası uygulanır.

Şunu belirtmek gerekir ki 5510 s. Kanuna 5838 s. Kanun ile eklenen ek madde 1 ile 01.08.2009 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak bildirimler Türkiye İş Kurumuna yapılacak bildiri yerine geçecektir.

İşveren işten ayrılış bildirgesi düzenlemezse işçi ne yapmalıdır?

İşverenler uygulamada bazen işten ayrılış bildirgesi(İAB) düzenlememektedirler. Bu durumda İAB düzenlenmemiş olsa da işçinin Kuruma müracaatı gerekmektedir. Aksi takdirde işçi, işsiz kaldığı gibi işsizlik sigortası yardımlarından yararlanma hakkını da kaybedebilir.

Konuya ilişkin olarak Yargıtay 10. H.D. 2010/13683 E. , 2011/4311 K. ve 29.03.2011 tarihli kararında; "***İş-Kur tarafından çıkarılan (3) numaralı tebliğin 5/2. maddesi uyarınca; <İşverenin İAB düzenlememesi halinde hak kaybına yol açılmaması için sigortalı işsizin talep dilekçesi ve resmi kimlik belgesi ile yaptığı müracaatı kabul edilir.> düzenlemesi ile, işten ayrılma bildirgesinin düzenlenmemesi halinde izlenecek yol da açıkça gösterilmiştir.*** *Somut olayda; davacı sigortalı işsizin iş akdinin 6.1.2006 tarihinde sona erdiği, İAB'nin düzenlenmesi yönünde davalı işverene yapılmış bir ihbarın bulunmadığı, davacının kanunda öngörülen otuz günlük ve diğer şartlar mevcut olsa idi hak kazanacağı ödenek süresi içinde işsizlik ödeneği ödenmesi yönünde İş-Kur'a müracaatta bulunmadığı, mevzuattaki açık düzenlemelerin gereğini yerine getirmeyen davacı yönünden İş-Kur'dan işsizlik sigortası talep etmesinin işverenin kusurlu davranışı sonucu, imkansız hale gelmesinden bahsedilemeyeceğinin anlaşılması karşısında…*" şeklinde değerlendirme yapılmıştır.

İşçi, işverenin kusuru nedeniyle işsizlik ödeneği vb. yardımlardan yararlanamazsa ne yapabilir?

Konuya ilişkin olarak Yargıtay 9. H.D.`nin 2007/30884 E. , 2008/29541 K. ve 30.10.2008 tarihli kararında "*4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre yasada aranan koşulların mevcut olması halinde işsizlik tazminatından İş-kur sorumludur. İşçi işsizlik sigortası isteme koşullarını yerine getirmesine rağmen işverenin haksız eylemi ile bu ödeneği İş Kur'dan alamaması halinde işverenin kusurundan doğan zararı tazminat olarak işverenden isteyebilir.*" denilmiştir.