

İŞE İADE-BOŞTA GEÇEN SÜRE ÜCRETİ-İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN(MAAŞI) İADESİ

Av. Erdoğan KAYA - www.gurselavukatlik.com

Çalışma yaşamında işverenler çeşitli sebeplerle işçilerinin iş akitlerine sona erdirmektedirler. Bu fesihler bazen haklı nedenlere dayandığı gibi bazen de haksız ve keyfi nitelik taşıyabilmektedir. Bu durumda işçileri, işverenlerin haksız fesihlerine karşı korumak ve iş güvencesinden yararlanabilmeleri için 4857 s. İş Kanununda “İşe İade Davası” düzenlenmiştir. Bu kapsamda işçi, işe iade davası yoluyla feshin haksızlığını ortaya koyarak tekrar mevcut işine dönebilir. Ancak İş Kanununda her ne kadar davanın seri muhakeme usulüne göre ele alınacağı ve yerel mahkeme ile Yargıtay süreci de dâhil davanın toplamda 3 ay içerisinde sonuçlandırılacağı(4857 s. Kanun md. 20) düzenlenmiş olsa da uygulamada pek çok kez bunun çok üzerinde bir sürede davadan netice alınabilmektedir. Bu durumda da işçinin dava sürecinde çalışmayıp gelir alamadığı için uğradığı zararı bir nebze de olsa telafi edebilmek için uygulamada “Boşta Geçen Süre Ücreti” olarak tabir edilen ve en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ile bu döneme ilişkin diğer hakları ödenir(4857 s. K. md. 21). Tabii bu halde işçi, dava sonuçlanıncaya kadar ilgili ödemeye kavuşamayacaktır. Bu nedenle, ilgili döneme ilişkin işçi ve ailesinin uğradığı geçici gelir kaybını bir nebze de olsa telafi edilmesi sosyal devlet ilkesi gereğidir.

İŞE İADE DAVASI AÇAN İŞÇİ İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN(İŞSİZLİK MAAŞI) YARARLANABİLİR Mİ?

İşçinin işe iade davası açması işsizlik ödeneğinden yararlanmasına engel oluşturmaz. Hatta bu dönemde işçinin, işsizlik ödeneğinden yararlanması bir gerekliliktir. Çünkü yukarıda bahsetmiş olduğumuz üzere işe iade davası uygulamada pek çok kez kısa bir sürede sonuçlanmamakta ve işçi yeni bir iş de bulamadığı için mağduriyet yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. İşte işsizlik ödeneği işçinin bu gelir kaybını bir nebze de olsa telafi etmek amacıyla işsizlik sigortası kapsamında sağlanan haklardan biridir. Ancak işsizlik ödeneğinden faydalanılabilmesi için bir takım şartların da gerçekleşmesi gerekmektedir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için işsizlik ödeneğinden yararlanabilme şartlarından da kısaca bahsetmek yerinde olacaktır.

İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN(İŞSİZLİK MAAŞI) ŞARTLARI NELERDİR?

İşsizlik sigortası ve işsizlik ödeneğine ilişkin düzenlemeler 4447 s. Kanun ile yapılmıştır. İlgili Kanuna göre **işsizlik ödeneği şartları;**

1- Belirli Süre Sigortalı Olarak Çalışma ve Prim Ödeme,

Sigortalının iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki üç yıl içinde en az altı yüz gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş ve işten ayrılmadan önceki son yüz yirmi gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışılmış olması gerekir.

2- İş Sözleşmesinin Belirli Nedenlerle Sona Ermesi,

3- İş Sözleşmesinin Askıda Olmaması Gereği,

4 – Yaşlılık(Emekli) Aylığı Almamak,

5 – Kuruma 30 Gün İçinde Başvuru yapılması gerekmektedir.

İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASINI KAZANMASI HALİNDE İŞSİZLİK MAAŞINI İADE ETMESİ GEREKİR Mİ?

Yargıtay işsizlik ödeneğinin iadesi konusunda ince bir ayrıma gitmektedir. Buna göre; işçinin işe iadesi nedeniyle işvereninden aldığı 4 aya kadar boşa geçen süre ücreti nedeniyle işsizlik ödeneğini de alıp kendisine çift ödeme yapılmaması için ilgili boşa geçen süre ücretinin aylık karşılığına göre işsizlik ödeneğinin iadesi gerektiği, bunun dışındaki aylara ilişkin bir iade gerekmediğini ortaya koymaktadır.

Yargıtay 10. H.D.'nin konuya ilişkin vermiş olduğu kararda : *“Ne var ki; 4447 S. Yasanın 52/b maddesine göre işsizlik ödeneği, işsiz kalan işçiye verilir ve bu ödeneği almakta olan kimsenin gelir getirici bir işte çalışmaması gerekir. Yasa koyucunun açıkça öngördüğü üzere; gelir getirici işte çalışma hali; işsizlik ödeneği yönünden hakdüşürücü niteliktedir. Feshin geçersizliğine dair mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işe başlatılsın veya başlatılmasın işçiye çalıştırılmadığı süre için ödenen en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve sair haklardan, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası dahil olmak üzere bütün sigorta kollarına ilişkin primlerin kesilmesi, primlerin işverence ödenmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılarak işçinin prim ödeme tarih sayısına dahil edilmesi gereklidir. İşçinin boşa geçen ve çalışmış gibi kabul edilen en çok dört aylık süre içerisinde gelir elde ettiği, işsiz kalınan sonuclarının bu biçimde telafi edildiği gözetildiğinde, dört aylık süre için ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin İş Kurumuna iadesi gerekir. Aksinin kabulü çifte ödemeye neden olacağı gibi, 4447 s. Yasanın yukarıda açıklanan amacına da aykırılık teşkil eder.”* denilmiştir(2010/23 E. , 2010/15759 K. sayılı ve 30.11.2010 tarihli kararı). Görüldüğü üzere Yargıtay, işçinin işe iade davasının sonucunda işvereninden boşa geçen süre ücretine hak kazanması ve 4 aya kadar olan bu ücret ile birlikte prim ödemelerinin de yapılacağını bu nedenle de çifte ödemeye engel olmak için boşa geçen süre ücreti altında çalışmış gibi sayıldığı, aynı zamanda bu süre için gelir elde ettiği bu nedenle de çifte ödemeye engel olmak için ilgili süre için ödenen işsizlik ödeneğinin iadesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Yargıtayın yerleşik uygulaması da bu doğrultuda olup, konuya ilişkin pek çok benzer karar vardır.

YARGITAY'IN KONUYA İLİŞKİN DEĞERLENDİRMESİ YERİNDE MİDİR?

Yargıtay yerleşik uygulaması her ne kadar bu doğrultuda olsa da kanaatimizce ilgili Yargıtay değerlendirmesinin sosyal devlet ilkesine, hakkaniyete, sigortalı ve işçi lehine yorum ilkelerine aykırı olduğu kanaatindeyiz. Şöyle ki; 4447 s. Kanuna göre işsizlik ödeneğinin kesilmesi nedenlerini düzenleyen 52 inci maddeye göre: *“İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen,”* kişilerin işsizlik ödeneklerinin kesileceği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere kesilme sebebi olarak açıkça işçinin çalışması gösterilmiş olup, Yargıtay'ın işçinin boşa geçen süre ücreti doğrultusunda hem ücretinin ödenmesi hem de sigortasının yapılması nedeniyle “çalışmış gibi sayılma” olarak değerlendirip geniş yorumla bu dönemi “çalışma” gibi sayması haksızdır. Çünkü Kanun'da açıkça çalışma halinde kesinti yapılacağı belirtilmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir mevcut uygulamada işçinin çalışma süresine göre artan oranlı olarak belirlenen işsizlik ödeneği alınabilecek süre en çok 10 aydır. Ancak birçok kez işçilerin işsizlik dönemleri Kanun'da belirtilen süreden uzun sürebilmektedir ki bu halde işsizlik ödeneğinden yararlanamazken boşa geçen süre ücreti aldı gerekçesiyle işsizlik ödeneğinin kesilmesi kanaatimizce haksızdır. Yine işsizlik ödeneğinin işçinin aldığı ücretin brütünün % 40'ından ibaret olması ve bu tutarın da herhalde asgari ücretin % 80'ini geçemeyeceği düşünüldüğünde ödenen işsizlik ödeneği tutarının düşüklüğü açıkça ortaya çıkmaktadır. Buna rağmen boşa geçen süre için ödenen aylık ödeme nedeniyle bu süre için ödenen işsizlik ödeneğinin iadesi gerektiğinin belirtilmesi hakkaniyete aykırıdır. İşsizlik sigortası fonunda biriken tutarlar da düşünüldüğünde ilgili fonun bu nedenle zarara uğraması da söz konusu değildir. Bu nedenle ilgili Yargıtay uygulamasından dönülmesi gerekliliği açıkça ortaya çıkmaktadır.

