

## İŞE İADE DAVASINI KAZANAN İŞÇİDEN İŞKUR'UN İŞSİZLİK MAAŞI İADESİ TALEBİ

İş akdi feshedilen işçiler için en büyük güvenceleri, **işe iade davası** ve bu dava sonucu hak kazanılan **en çok 4 aya kadar olan boşta geçen süre ücreti** ile **işsizlik maaşı** oluşturmaktadır. İş akdi sona erdirilen ve günümüzde iş sıkıntısı çeken pek çok işçi için işsizlik maaşı da yeni bir iş bulana kadar güvence olarak yer almaktadır.

Uygulamada ise mevcut yasal durum nedeniyle işten çıktıktan sonra işsizlik maaşı alan işçinin işe iade davasını kazanması üzerine işe başlasa da başlamasa da hak kazandığı en çok 4 aya kadar olan boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının mahkeme ilamı uyarınca geçmişe yönelik olarak ödenmesi halinde, **boşta geçen süre ücreti ve primlerinin ödendiği dönemde işçi işsizlik maaşı almış olması halinde** kazandığı davaya sevinemeden **İŞKUR tarafından ödenen işsizlik maaşının geri iadesini istemesi** şoku ile karşı karşıya kalmaktadır.

### Mevcut Uygulama

İşçi işe iade davası sürecinde, iş akdi feshedildikten hemen sonra İŞKUR'a başvurarak işsizlik ödeneğine hak kazanmış ve tarafına işsizlik ödeneği ödenmiş olabilmektedir. İşe iade davasının neticelenmesi ve işçinin davayı kazanması durumunda geçmişe dönük 4 aylık primler işveren tarafından yatırıldığından, işçinin işten çıkartıldıktan sonraki boşta geçen süre ücretinin ödendiği dönemde hem işsizlik ödeneği hem de ücret alması hali ortaya çıkmaktadır.

Bu sebeple İŞKUR tarafından primlerin işe iade davası nedeniyle yatırıldığına tespiti ile birlikte fesihden sonraki 4 aylık sürede işçiye ödenen işsizlik maaşı ödemelerinin iadesi istenir.

Söz konusu işsizlik maaşı alınan dönemde 4 aylık boşta geçen süre ücretinin birlikte ödenmesi ile oluşan İŞKUR'un fazla İşsizlik Maaşı ödemeleri için faiz uygulanmaz ve İcra İnkâr Tazminatına hükmolunmaz. Ancak **belirtilen sürede ödeme yapılmaması halinde borcun tebliğ tarihi ile ödeme tarihi aralığına yasal faiz uygulanmak suretiyle tahsil işlemi gerçekleştirilmektedir**. Yargıtay'ın konu hakkında verdiği kararların da maalesef bu yönde olduğu görülmektedir.

**Yargıtay İçtihadı - Yargıtay 10. HD, Esas Numarası: 2009/10508, Karar Numarası: 2010/4814, Karar Tarihi: 05.04.2010**

4447 Sayılı Kanununun 52/b maddesine göre işsizlik ödeneği, işsiz kalan işçiye verilir ve bu ödeneği almakta olan kimsenin gelir getirici bir işte çalışmaması gerekir. Kanun koyucunun açıkça öngördüğü üzere; gelir getirici işte çalışma hali; işsizlik ödeneği yönünden hak düşürücü 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 diğer haklardan, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işsizlik sigortası dahil olmak üzere tüm sigorta kollarına ait primlerin kesilmesi, primlerin işverence ödenmesi ve bu sürelerin hizmetten sayılarak işçinin prim ödeme gün sayısına dahil edilmesi gereklidir. **İşçinin boşta geçen ve çalışılmış gibi kabul edilen en çok dört aylık süre içinde gelir elde ettiği, işsiz kalmanın sonuçlarının bu şekilde telafi edildiği gözetildiğinde, dört aylık süre için ödenmiş olan işsizlik ödeneğinin İş Kurumuna iadesi gerekir.** Aksinin kabulü çifte ödemeye neden olacağı gibi, 4447 sayılı Kanunun “işsizlerin gelir kayıplarını bir ölçüde de olsa giderme” amacına da aykırılık teşkil eder.

Sigortalı tarafından açılan işe iade davası sonucunda, işe iadeye karar verilip, işe başlatılması halinde, çalışılmış olarak kabul edilen dört aylık süreye ilişkin olarak iadesi gereken işsizlik ödeneği miktarı belirlenirken de kuşkusuz; sigortalı işsiz kusurunun bulunmadığı gözetilerek temerrüt tarihinden itibaren işleyecek faizden sorumlu olması gerektiği ve icra inkar tazminatına da hükmolunamayacağı yönleri üzerinde durulmalıdır.

Mahkemece açıklanan maddi ve hukuki ilkeler gözetilmek suretiyle hasıl olacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken, **yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde ödenen işsizlik ödeneğinin tümünün iadesine karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.**

*O halde, davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.*

### **Seri Yargılama Usulünü İş Yoğunluğu Sebebiyle Yerine Getiremeyen Yargıdan Dolayı Ortaya Çıkan Bu Mevzuat Açığının İşçilere Adeta Kazanılan Davanın Cezası Gibi Uygulanması Hatalıdır**

4857 sayılı İş Kanununun, 21/3. maddesindeki feshin geçersizliğine ilişkin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücreti ve diğer haklarının ödeneceğinin belirtilmiş olması, anılan Kanunun 20. maddesinde, **işçi, feshin geçersizliği talebiyle fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde davayı açacağı, ilk derece mahkemesi seri yargılama usulüne göre iki ay içinde de sonuçlandıracağı ve kararın temyizi üzerine Yargıtay’ca bir ay içinde kesin karar verileceği gözetilerek,** yargılamanın en çok dört ayda tamamlanacağını öngörür.

Uygulamada ise iş yoğunluğu nedeniyle bu süre içinde davanın karara bağlanması mümkün olmayıp ve İş Mahkemesi yargılamasına ilişkin sürecin dört ayı aştığı hatta yılları bulduğu da bilinen bir gerçektir. Kanundaki düzenleme ile feshin geçersizliğine dair karar alan işçinin, en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınarak korunmuş olması, yargılamanın bu süreleri aşması halinde kanunda getirilmiş bir yaptırımın da bulunmaması karşısında, yargılamanın uzamasının ve dört ay içinde karara bağlanamamasının olumsuz sonuçlarının işçiye yüklenerek ödenen işsizlik ödeneğinin iade edilmesi sonucuna varılması hatalıdır.

## Gerekçeler

A) 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu madde 50/3 e göre; “**Sigortalının “kusurundan” kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler** yasal faizi ile birlikte **geri alınır**. Ölen sigortalı işsizlere ait fazla ödemeler ise geri tahsil edilmez.” düzenlemesi yer almaktadır.

Mevcut yasal düzenleme uyarınca işe iade davasının 4 ay içinde neticelenmemesinde işçilerin bir kusurunun bulunmadığı, söz konusu gecikmenin iş yoğunluğundan kaynaklı yargı mercilerince ortaya çıktığı da açık olduğundan İŞKUR tarafından söz konusu ödenen işsizlik maaşının geri talep edilmemesi gerektiğini düşünüyorum.

B) İşsizlik ödeneğinde hak düşürücü nedenler 52. Maddede sayılmakta olup işçinin işsizlik maaşı aldığı sürede “gelir getirici bir işte çalışması” veya “herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alması” hallerinde işsizlik maaşları kesilmektedir.

Yasa, yapılan fazla ödemenin iadesi için, bu ödemenin sigortalı işsizin kusurundan kaynaklanmış olmasını; ödeneğin kesilmesi için ise, ödeneğin alındığı tarihlerde gelir getirici bir işte çalışmayı aramaktadır.

Yıllar süren yargılama sonrasında işe iade kararı ile dört aylık boşta geçen süre ücretine (belirli ve sınırlı hallerde) hak kazanan sigortalı işsizin, işe iade kararıyla dört aylık ücrete hak kazanmış olması, Yasanın 52. maddesinde yer verilen, gelir getirici bir işte çalışmış olma olgusundan kaynaklanmadığı da açıktır.

## Konu Hakkında Değişiklik Önerisi

Mevcut yasal zeminde ve yargı içtihatları uyarınca İŞKUR’un yukarıda aktarılan şartlar halinde işçiden 4 aylık boşta geçen süre ücreti ödemesinin yapıldığı döneme denk gelen işsizlik maaşını talep etmeme yetkisi yoktur.

Bu nedenle en büyük geçim kaynağı emeği olan ve yargıdaki mevcut yük yüzünden yıllar sonra ancak mahkeme ilamı ile kapsamında ödenen 4 aya kadar boşta geçen süre ücretine dair yapılan ödemelerin “istisna” olarak 4447 sayılı Kanuna dercedilmesi ve işsizlik maaşının geri ödenmesi talebinin önüne geçilmesi önerilmektedir.

Mevcut uygulamada sahada işçilerin iş akdinin haksız feshedilmesi ve ancak bunu dava yolu ile yıllar sonra alabildikten sonra bu geri ödeme tebliğleri adeta Devlet tarafından uygulanan bir ceza gibi algılanmasına yol açmaktadır.

Sorunun çözümü 4447 sayılı Kanuna EK Madde ile “iş akdi işveren tarafından haksız şekilde feshedilen işçiye ödenen 4 aya kadarki boşta geçen süre ücreti ödemeleri sebebiyle aynı döneme denk gelen işsizlik sigortası ödemeleri işçiden geri iade istenmez” hükmünün eklenmesi ve mecliste tasarıya bir evet denmesi kadar basit, etkisi ve faydası ise çalışma hayatında bir o kadar fazla olacaktır.