

"İŞTEN AYRILMA BİLDİRGESİ " DÜZENLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

GİRİŞ

4447 sayılı Kanunla birlikte çalışma yaşamımıza giren işsizlik sigortası, kapsamıyla, ödemeleriyle, fonunun büyüklüğüyle, bildirgesiyle vs... varlığını artan biçimde hissettirmeye devam etmektedir. İşsizlik ödemelerinin yapılmasında işten ayrılma bildirgesi belirleyici olduğundan düzenlemelerde ayrıntılı biçimde yer almıştır. Bildirgenin süresi içinde gönderilmemesi nedeniyle 1.120 TL. idari para cezası ödenmekte, iş mahkemelerinde taraflardan biri delil olarak gösterip kararın bildirge içeriği doğrultusunda şekillenmesini sağlamak, her şeyden daha önemlisi sigortalı işsiz olanların gelir elde etmesine olanak vermektedir.

4447 sayılı Kanunun 47 inci maddesinin (b) bendinde 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 sigorta olarak tanımlanmıştır.

BİLDİRGEYİ DÜZENLEME YÜKÜMLÜĞÜNDE OLANLAR

İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesine göre işverenlerin üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenlemekle, bunun bir nüshasını 15 gün içinde Kuruma (yazımızda geçen kurum ifadesi Türkiye İş Kurumunu ifade etmektedir) göndermekle, bir nüshasını sigortalı işsize vermekle ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlü olduğu belirtilmiş, 47 inci maddenin (i) bendinde "46 ncı maddede belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler"ın işveren olduğu tanımlanmıştır.

Bildirgenin usul ve esasa uygun düzenlenip gönderilmesinden işverenler sorumlu tutulmuştur.

BİLDİRGE DÜZENLENMESİNİ GEREKTİREN FESİHLER

Her işe son verme nedeniyle işten ayrılma bildirgesi düzenlemeye gerek yoktur. Bazen işverenler hizmet akdini fesih ettikleri işsizin işsizlik sigortasından yararlanamayacağını bilebilmektedirler. Örneğin son üç yıldan beri yanında çalışan işçinin asgari 600 günlük priminin yatırılmadığını ya da yanında sadece bir ay çalışmış birinin son 120 günlük prim ödemesinde kesintisini... vb bildiğinden işsizlik ödeneğini hak etmeyeceğini çok da doğru bir biçimde tahmin etmekte ve bu tür işsizler için işten ayrılma bildirgesi düzenlememektedir. Ne yasada ne de tebliğlerde işsizlik ödeneğini hak edecek durumda olanlar için işten ayrılma bildirgesinin düzenleneceği ifade edilmemektedir. Bildirgenin işinden kendi istek ve kusuru olmaksızın çıkan/çıkartılan işsizler için düzenlenmesi gerekmektedir. Aksine yaklaşımların idari para cezasına konu olması her zaman olanaklıdır.

Sigortalının işsiz kalmasında kendisinin neden olmaması gerekmektedir. Hizmet ilişkisi işsizin iradesinin dışındaki nedenlerden biriyle son buluyorsa bildirge düzenleme zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.

İşsizlik Sigortası Kanununun 51 inci maddesinde hangi hallerde işten ayrılma bildirgesinin düzenlenmesi gerektiği açıklanmıştır.

1475 Sayılı İş Kanununa Tabi İş İlişkisinde [1]

- İşveren tarafından süresi belirli olmayan sürekli hizmet akdi bildirim önellerine uygun olarak sonlandırılmışsa (md. 13, 4857/17),
- İşçi tarafından sürekli hizmet akdi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin sağlık, ahlak, iyi niyet kuralları ve zorlayıcı nedenlerle fesih edilmişse (md. 16, 4857/24),
- İşveren tarafından süresi belirli olsun veya olmasın sürekli hizmet akdi süre bitiminden önce ya da bildirim süresini beklemeksizin sağlık ya da işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması nedeniyle sonlandırılmışsa (md.17-I ve III, 4857/25-I,III,IV),
- İşveren tarafından süresi belirsiz hizmet akdi bildirim önellerine uygun olarak sonlandırılmışsa (md. 16),
- Sigortalı tarafından süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akdi geminin seferden 30 günden fazla seferden kaldırılması, gemiadamının gemide çalışmasına engel hastalık ya da sakatlığının olması, işveren ya da vekilinin gemiadamına karşı ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi... gibi haller nedeniyle hizmet akdi fesih edilmişse (md. 14-II ve III) ,
- İşveren tarafından süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akdi geminin seferden 30 günden fazla seferden kaldırılması, gemiadamının gemide çalışmasına engel hastalık ya da sakatlığının olması nedeniyle hizmet akdi sonlandırılmışsa (md. 14-II),
- Belirli sefer için yapılmış hizmet akdi akitte yazılı seferin sonunda geminin vardığı limanda yükün boşaltılmasıyla sona ermişse (md. 7-II),
- Geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması hali nedeniyle hizmet akdi kendiliğinden son bulmuşsa (md. 14-IV),

Deniz İş Kanununa Tabi İş İlişkisinde

Basın Mesleğinde 5953 Sayılı Yasa Kapsamında Çalışanlar

- İşveren tarafından hizmet akdi bildirim önellerine uygun olarak sona erdirilirse (md 6- IV. fıkra),
- Gazeteci en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle ya da bir mevkuতে (yayın) gazetecinin manevi menfaatlerini ihlal edici şekilde değişiklik olursa gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi fesih ederse (md 7 ve 11- I. fıkra),
- İşveren tarafından süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelleri beklenmeksizin gazetecinin altı aydan fazla uzayan hastalığı nedeniyle hizmet akdi fesih edilirse (md. 12-I. fıkra)

4046 sayılı Özelleştirme Yasasına göre, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda iş kanunlarına tabi olarak çalışırken; bunların özelleştirmeye hazırlanmaları, özelleştirilmesi, küçültülmesi, faaliyetlerinin durdurulması, kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle, bu kuruluşların sermayelerindeki kamu payının % 50'nin altına düşmesinden, anonim şirket

haline dönüştürülmeyenlerin ise devir - teslim tarihinden itibaren bir yıl içinde, hizmet akitlerinin haklı neden olmaksızın işveren tarafından feshedilmesi veya haklı nedenlerle kendileri tarafından feshedilmişse, (md. 21)

İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işçi işten çıkarılmışsa,

Deniz Basın ya da İş kanunu kapsamında çalışmayanların hizmet akitleri toplu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yoksa Borçlar kanunu kapsamında yukarıda ifade edilen şekle paralel olarak sona erdirilirse (örneğin, ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar herhangi bir iş kanununun kapsamına girmedikleri halde sigortalı sayılmaktadır),

İşten ayrılma bildirgesi düzenleme zorunluluğu vardır.

Hizmet sözleşmesinin grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekir. Eğer sözleşme askıda ise sözleşme hukuki olarak varlığını sürdürür.

BİLDİRGENİN GÖNDERİLME ZAMANI

4447 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre işverenler işten ayrılma bildirgesi düzenleyip, 15 gün içinde bir nüshasını işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum birimine göndermek zorundadır.

15 günlük süre hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren başlar. Hizmet akdi 04/02/2009 tarihinde sona eren bir sigortalı işsiz için 05/02/2009 tarihinden itibaren 19/02/2009 tarihine kadar işten ayrılma bildirgesinin düzenlenerek Kuruma gönderilmesi gerekmektedir. Örneğimizde sigortalı işsiz adına Şubat ayında 4 günlük prim yatırıldığı esas alınmıştır.

15 günlük sürenin son günü resmi tatile rastlarsa süre bu resmi tatili izleyen ilk işgünü mesai bitiminde son bulur.

5604 sayılı Mali Tatil İhdas Edilmesi Hakkında Kanun'un 2 inci maddesi gereği 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereği işverenlerce yapılması gereken beyan ve bildirimlerin mali tatile denk gelmesi halinde (genelde 1-20 temmuz) süre, mali tatilin son gününden itibaren yedinci günün mesai saati bitimine kadar uzamaktadır.

BİLDİRGENİN GÖNDERİLME USULÜ

Kuruma elden teslim edilen işten ayrılma bildirgesinin fotokopisi çekilerek teslim alan memur tarafından teslim alındığı tarihin ve imzasının fotokopi üzerinde belirtilmesi ispat açısından önemlidir. Kurumun doküman yönetim sistemine kayıt edilecek evraklar mesai saati sonrasında da çalışmayı gerektirecek kadar çok olduğu için bildirgenin teslimi esnasında evrak giriş numarasının verilmesi pek olanaklı değildir.

Yasa göndermenin 15 gün içinde olması gerektiğini düzenlemiştir. Dolayısıyla postaya 14 ncü günde teslim edilen ama Kuruma 20 inci günde ulaşan bildirge

yasaya uygun bir süre içinde gönderilmiştir. Geç gönderme söz konusu olmadığı için idari para cezası uygulanmamaktadır. İşverenler bildirgeyi posta yoluyla gönderecekler ise adi posta ile göndermemeleri, taahhütlü ya da iadeli taahhütlü posta yöntemini kullanmaları ileride yaşanabilecek sıkıntılı durumlarda ispat edilebilmesi için önemlidir. Belgelendirilmek kaydıyla bildirgenin postaya verildiği tarih Kuruma verildiği tarih olarak kabul edilir.

Eğer bildirge elektronik ortamda gönderiliyorsa Kurum portalı otomatik olarak bildirgenin alındığı tarihi bildirge üzerine yazmaktadır. Elektronik ortamda gönderilen bildirgelerin ayrıca Kuruma elden ya da posta yoluyla iletilmesine gerek yoktur.

Çeşitli nedenlerle bildirgenin teslim edilmesi ile ilgili sıkıntı yaşanmaması için faksla da gönderilmesi olanaklıdır. Faksla gelen bildirge normal süresi içinde gelmişse idari para cezası uygulanmamaktadır. Ancak bu olanaktan yararlanabilmek için mutlaka faksla gönderilen bildirgenin aslı 15 gün içinde Kuruma ulaştırılması gerekir.

Yine işverenler tarafından fesih tarihine ve nedenine yer verilmesi şartıyla iş akdi fesh edilen sigortalılar için 15 günlük süre içinde Kuruma gönderilen yazılı bilgiler nedeniyle de idari para cezası uygulanmamaktadır. Ancak ilk aşamada yerine getirilmeyen şekil şartının sonradan yerine getirilmesi yani bildirgenin düzenlemesi gerekmektedir.

15 günlük süre geçirilmemek kaydıyla bildirgelerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da Bakanlığın bağlı ve ilgili birimlerine yanlışlıkla gönderilmesi durumunda idari para cezası uygulanmamaktadır.

BİLDİRGEYE YAZILAN FESİH NEDENİ

İş akdinin yukarıda yazılı nedenlerle sona ermediği durumlarda (istifa, emeklilik, evlilik, işçinin hatası ve kusuru nedeniyle hizmet akdinin sona ermesi... gibi) işten ayrılma bildirgesi düzenlenmesine gerek olmadığı gibi işsizlik ödeneği de ödenmemektedir. İşten çıkış nedeni 51 inci madde kapsamında olmamasına rağmen işten ayrılma bildirgesinin fesih nedeni bölümüne 51 inci madde kapsamındaki bir çıkış nedeni yazılırsa, diğer sıkıntılı süreçlerin yanı sıra işverenin işçiyi tekrar işe geri alması durumuyla da karşılaşılması olanaklıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 23/01/2006 tarih ve 2005/39113 Esas, 2006/939 Karar sayılı kararında feshin kimin tarafından yapıldığı konusundaki tereddüdü gidermek için işten ayrılma bildirgesindeki işten çıkış nedenine de bakılmış, bildirgede işverence fesih ifadesine dikkat çekilerek işveren aleyhine karar verilmiştir. Bu yönde pek çok karar vardır[2].

Farklı bir kararda ise Yargıtay[3] işten ayrılma bildirgesinde sözleşmenin işveren tarafından fesh edildiğinin belirtilmesini sonuca etkili görmemiş, işçinin işsizlik ödeneğinden yararlanması için zaman zaman bu uygulamanın yapıldığını belirtmiştir. Şurası muhakkak ki sözleşmelerin fesih nedenine dayalı hukuki uyuşmazlıklarda, işten ayrılma bildirgelerinde yer alan fesih nedeni hanesinde neler yazılı olduğuna Yargıtay tarafından bakılmakta, çok zaman da burada yazılı bilgi doğrultusunda karar verilmektedir.

Bildirgedeki hizmet akdinin sona erme nedeninin ya Kanun maddeleri belirtilerek (Örneğin 4857/17, 4857/24, 4857/25/I/III/IV, 4447/51/a, 4447/51/b) veya açık anlaşılır ifadelerle yazılması (işyeri kapanması, sözleşme/ihale bitimi, vb.) gerekir. Fesih nedeni olarak 4857/17 nci madde belirtilirse bu kabul edilmemektedir, zira burada işçi istifa etmiş olabilir. Kanun maddesi belirtilmeden sadece "işverence fesih" veya "işveren tarafından fesih" şeklinde bildirgede yer verilen fesih gerekçeleri de kabul edilmemektedir. Zira söz konusu feshin işveren tarafından 4857/25-II bendi kapsamında ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranış dolayısıyla yapılmış bir fesih olma ihtimali bulunmaktadır.

MAHKEME KARARI VE MÜFETTİŞ RAPORLARI

İşveren 51 inci madde kapsamında olmayan bir nedenle sigortalının hizmet akdini sonlandırdığında işten ayrılma bildirgesi düzenlemek zorunda değildir. İşsiz Kuruma müracaat etse dahi işsizlik ödeneğini alamamaktadır. Ancak işsiz şikayeti üzerine çalışma hayatını inceleme ve denetleme yetkisine haiz müfettişlerce hazırlanan raporda feshin 51 inci madde kapsamında yapıldığı belirtilirse süreç şöyle işleyecektir: Kurum tarafından rapor işverene gönderilerek 15 gün içinde bildirge düzenlemesi ve Kuruma gönderilmesi istenir. İşveren rapor doğrultusunda işten ayrılma bildirgesi düzenler ise (15 günlük süre çok geçmiş olsa da) hakkında idari para cezası uygulanmaz. Yine işveren feshin kanun kapsamında yapılmadığı yönünde yazılı itirazda bulunursa hakkında idari para cezası uygulanmayacaktır. Ancak, işveren 15 gün içinde itiraz etmez ve bildirge düzenleyip de göndermez ise hakkında idari para cezası uygulanır. İdari para cezasının uygulanması konusundaki Kurum yazısına işveren süresinde itiraz etmez ya da itiraz etse bile yapılan itiraz Kurum tarafından uygun görülmez ise işveren idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır.

Sigortalı işsiz işveren aleyhine açmış olduğu davada feshin 51 inci madde kapsamında yapıldığı hükümde belirtiliyorsa ve karar kesinleşmiş ise Kurum mahkeme kararını işverene iadeli-taahhütlü posta yoluyla göndermekte ve sigortalı işsize ait işten ayrılma bildirgesini yazının tebliğinden itibaren 15 gün içinde iletmesi aksi halde idari para cezası uygulanacağı bildirilmektedir. Eğer işveren bu 15 gün içinde bildirge göndermez ise hakkında idari para cezası uygulanır. İşverenin o sigortalı işsiz hakkında kesinleşmiş mahkeme kararından önce Kuruma gönderdiği bildirge var ise yeniden bildirge göndermesi istenmez, bildirgedeki işten ayrılma nedeni mahkeme kararı doğrultusunda güncellenerek işlemler sürdürülür.

BİLDİRGENİN DOLDURULUP GÖNDERİLMESİYLE İLGİLİ DİĞER HUSUSLAR

İşsize İmzalatılamaması

Bildirgenin sağ alt köşesinde yer alan bölümün sigortalı işsize imzalatılması koşul olmakla birlikte, çeşitli nedenlerle imzalatılamıyorsa fazla beklenmemesi, süresi içinde bildirgenin Kuruma gönderilmesi gerekmektedir. İşverenlerin bu bölüme sigortalı işsize imzalatılamadığına dair yazılı beyanda bulunması halinde bu eksikliği içeren işten ayrılma bildirgesi Kurumca kabul edilmektedir.

İşyerinin Devri

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri hak ve borçları ile devralana geçtiğinden, devreden işverenlerin işten ayrılma bildirgesi düzenleme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Hizmet akdi sona erdiğinde devralan işveren hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapacaktır. Bu nedenle, sigortalı ,işsiz çalışan çalıştığı sürelerle ilişkin tüm bilgiler, düzenlenecek olan işten ayrılma bildirgesinde yer almalıdır.

Geçici İş İlişkisi

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında, işveren bir işçiyi holding bünyesinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşulu ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam ettiğinden işverenin bildirge düzenleme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşverenin bildirge düzenleme zorunluluğu bulunmadığı durumlarda işverene idari para cezası uygulanmayacaktır.

Prim Yatırılmayan Süreler

Hizmet akdi 51 inci madde kapsamında sona eren sigortalı işsiz, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 günde kesinti olmaması gerekmektedir. Eğer 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, son 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmaz. Prim yatırılmayan süreler için SSK kayıtları esas alınmakta olduğundan bildirgenin teslimi/gönderilmesi esnasında ayrıca belge istenmemektedir.

Askerlik

Herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan sigortalı işsizler için işverenlerin bildirgeyi düzenlemesi uygun olacaktır ancak düzenlemeyen işverenlere idari para cezası uygulanmamaktadır.

Dört Aylık Kazanç

Bildirgede sigortalının son dört aylık prime esas kazançlarının gösterilmesi gerekir. Bazı bildirgelerde son beş hatta altı aylık kazançlar gösterilmektedir ki buna gerek yoktur. İşsize ödenecek olan işsizlik ödeneğinin hesaplanmasında son dört aylık prim bilgileri esas alınmaktadır. Örneğin işsiz 2 Ocakta hizmet akdi fesih edilmiş ise esas alınacak aylar Ocak, Aralık, Kasım ve Ekim ayıdır. Dört aylık dönem için çalışılan/prim ödenen gün toplamının 120 olması gibi bir şart aranmamaktadır.

Yanlış Bilgi Nedeniyle Yersiz Ödemeye Sebebiyet Verme

Kurum işten ayrılma bildirgesinde yer alan bilgileri SSK hattından bakarak kontrol etmekte, ilk anda göremediği bilgileri sonraki aylarda ama işsizlik ödeneği ödemesi bitmeden yeniden karşılaştırmaktadır. Çoğunlukla SSK hattında görülen bilgiler 1-2 ay öncesine ait dönemi kapsamakta, görülmeyen döneme ait veriler ise işverence düzenlenen işten ayrılma bildirgesinde beyan edilen hususlar esas alınarak işlemler gerçekleştirilmektedir.

İşverenler tarafından düzenlenen işten ayrılma bildirgelerinde yer alan fesih nedeni, fesih tarihi, SSK hattından görülmeden işverenin beyanına göre doğru kabul edilen son 120 gün içindeki prim gün sayısına dayanarak ödeme yapılması ve daha sonra yapılan kontrollerde söz konusu bilgilerde yanlış bildirim yapıldığının tespit edilmesi halinde, öncelikle işverenle irtibata geçilerek gerekçesi sorgulanmaktadır. İşveren tarafından hatalı bildirimin sehven yapıldığının bildirilmesiyle ve yapılan fazla ödemelere ilişkin yasal faizin işverence ödenmesiyle sorun çözüme kavuşturulur . Ancak işverenden cevap alınamaması halinde Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunmaktadır.

Bunun dışında sahte evrak tanzim edenler hakkında da Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunmaktadır.

KURUMA İTİRAZ

İşsizlik sigortasına ilişkin işlemlere karşı işverenler Kurumun ilgili birimine işlemin tebliğ tarihinden itibaren 15 gün içinde itirazda bulunabilir. İtirazdan sonra lehte veya aleyhte bir kararın 30 gün içinde verilmesi zorunludur. İtiraz daha önce yapılmış bulunan işlemin uygulanmasını geciktirmemekte itiraz yoluna başvurulmuş olması ilgililerin yargı yoluna başvurma hakkını ortadan kaldırmamaktadır. İtirazlar çok zaman idari para cezasının uygulanması konusunda olmaktadır. Kurum somut bir belge ile durumun ispat edilmesini istemekte, idari para cezası kararının tebliğinden sonra tanzim edilen bilgi ve belgeleri dikkate almamaktadır.

SONUÇ

İşsizlik sigortası uygulamasında önemli bir yere sahip olan işten ayrılma bildirgesinin düzenlenmesinden, Kuruma gönderilmesinden işverenler sorumludurlar. Bildirge düzenlenirken işten çıkış tarihi ve nedeninin açık anlaşılabilir şekilde belirtilmesi, gerçeğe uygun olmayan fesih nedenleri dolayısıyla sigortalı işsizlerin açtıkları davalar sonucunda işe iade kararı aldıklarının unutulmaması, yersiz ödemelerden işverenlerin sorumlu tutulmaması, elden ya da posta yoluyla bildirgelerin tesliminde ileride yaşanabilecek olası olumsuzluklara karşı teslimin ya da posta göndersinin belgelendirilmesi, işsizlik istek ve kusuru olmadan hizmet akdi fesih ediliyorsa işsizlik sigortasından ödenek alamayacak olsa bile bildirge düzenlenmesi, faksla gönderilen bildirgelerin aslının mutlaka 15 gün içinde gönderilmesi, olanaklar elvermediği zaman şekil şartı sonradan yerine getirilmek şartıyla dilekçeyle de işten çıkışların bildirilmesi, bildirgenin sigortalı işsize mutlaka imzalatılması gibi zorunluluğun olmaması, işyeri devrinde bildirge düzenleme zorunluluğunun bulunmaması, bildirgede geçen son dört ay ifadesinden 120 günün değil ay olarak ifade edilen dönemin esas alınması, hususları unutulmadan çalışmaların sürdürülmesi temenni edilir.

[1] Türkiye İş Kurumunca, 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi 4857 sayılı Kanunun 17. maddesi olarak, 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesi 4857 sayılı Kanunun 24. maddesi olarak, 1475 sayılı İş Kanununun 17. maddesinin I ve III. bentleri 4857 sayılı Kanunun 25. maddesinin I,III ve IV. bentleri olarak, 4857/17, 18, 19, 20, 21, 22 ve 29 uncu maddelere göre yapılan fesihler 4447/51 inci maddesinin (a) bendi kapsamında değerlendirilmektedir.

[2] Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26/05/2006 tarih ve 2004/1424 Esas, 2004/12595 Kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05/07/2006 tarih ve 2006/929 Esas, 2006/19973 Kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 26/03/2007 tarih ve 2007/273 Esas, 2007/8421 Kararı.

[3] 9. Hukuk Dairesinin 02/10/2007 tarih ve 2007/15135 Esas, 2007/28823 Kararı.