



## İşten Çıkış Kodunun Önemi ve Düzeltilmesi (\*)

### *The Importance and Correction of The Job Exit Code*

Doç. Dr. Baki Oğuz MÜLAYİM\*\*

#### Öz

İşten çıkış kodu, iş yargılamasında birçok açıdan önem taşır. Zira iş mahkemelerine intikal eden uyuşmazlıklarda işten çıkış kodunun, iş sözleşmesinin fesih nedeni ile uyumlu olması ya da olmaması, farklı sonuçlara yol açar. İşten çıkış kodu ile çelişen bir beyanda bulunması, işveren açısından olumsuzdur. Ancak işten çıkış kodunu yanlış gösterilmesi, aksi ispat edilemeyen bir durum da değildir. İşveren, Sosyal Güvenlik Kurumuna, işten ayrılış bildirgesinin verildiği tarihten itibaren on günlük süre içerisinde başvurmak sureti ile işten ayrılış bildirgesini düzeltebileceği gibi iptal de edebilir. İşkolu ve sigortalının adresi ise her zaman değiştirilebilir. Düzeltme işlemi, aylık prim ve hizmet belgesi ile uyumlu olmalı, şüphe veya tereddüt uyandırmamalıdır. Bildirgenin düzeltilmesi için işçinin tek başına başvurması mümkün değildir. İşçi, ancak işverenle birlikte başvurabilir. İşten ayrılış bildireleri, on günlük süre geçtikten sonra Türkiye İş Kurumu sistemine aktarıldığından, bu durumda düzeltme başvurusunun da bu kuruma yapılması gerekir. İşçi, Sosyal Güvenlik Kurumuna tek başına başvuru yapamazken Türkiye İş Kurumuna başvurabilir. İşçi tarafından işten çıkış kodunun düzeltilmesi için işverene karşı dava açılması da mümkündür.

#### Anahtar Kelimeler

İşten Ayrılış Bildirgesi, İşten Çıkış Kodu, İşsizlik Ödeneği, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu.

#### Abstract

The job exit code is important in many ways in labor law judgment. Whether the job exit code is compatible with the reason for termination of the employment contract or not, in disputes submitted to the labor courts, leads to different results. Making a statement that contradicts the job exit code is negative for the employer. However, displaying the job exit code incorrectly is not something that cannot be proven otherwise. The employer may correct or cancel the dismissal declaration by applying to the Social Security Institution within ten days

\* Araştırma Makalesi / Makale Geliş Tarihi: 21.08.2023 - Makale Kabul Tarihi: 15.11.2023 DOI: 10.56701/shd.1347485

Makale Yayın Tarihi: 20.12.2023

\*\* Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Konya-Türkiye.

E-posta: bmulayim@erbakan.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-5472-8414

from the date of the dismissal declaration. The branch of activity and the address of the insurance holder can be changed at any time. The correction process should be compatible with the monthly contribution and service document, besides should not raise doubts or hesitation. It is not possible for the employee to apply alone for the correction of the termination notice. The employee can only apply together with the employer. Since the dismissal declaration transferred to the system of the Turkish Employment Agency after the ten-day period has passed, in this case, the application for correction must also be made to this institution. While the employee cannot apply the Social Security Institution alone, but can apply to the Turkish Employment Agency. It is also possible for the employee to file a lawsuit against the employer for the correction of the job exit code.

### Keywords

Dismissal Declaration, The Job Exit Code, Unemployment Benefit, Social Security Institution, Turkish Employment Agency.

### GİRİŞ

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun<sup>1</sup> 92. maddesinde kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olmasının zorunlu olduğu, sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümlerin geçersiz olduğu düzenlenmiştir.<sup>2</sup> Bu doğrultuda işverenler, Kanunun 8/1. maddesi gereğince Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılan kişileri, çalışmaya başlamadan, sigortalı işe giriş bildirgesi ile Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirmekle yükümlüdür.<sup>3</sup> Ancak inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalıların en geç çalışmaya başlatıldığı gün, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile SGK'na ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalıların çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar, Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa<sup>4</sup> göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların çalışmaya

<sup>1</sup> Resmî Gazete 26200 (16 Haziran 2006).

<sup>2</sup> "5510 sayılı Yasanın 92. maddesinde, "Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir." hükmü öngörülmüş olup; 506 sayılı Yasanın 6. maddesinde de benzer düzenleme yer almakta olup, sigortalı olmak, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilemez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü meydana getirmektedir.", Y.11.HD. (Yargıtay 11. Hukuk Dairesi), K. 2022/11839 (05 Ekim 2022).

<sup>3</sup> 01.08.2009 tarihinden sonra işyeri tescili yapılan kayıtlar elektronik ortamda Çalışma Genel Müdürlüğüne gönderilmesi öngörülmüştür. Sigortalı işe giriş bildirgesi ile sigortalı işten ayrılış bildirgesi, e-Sigorta yoluyla verilecektir. Konu hakkında bkz. Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı 2009/121 sayılı Genelge (SGK 2009/121 sayılı Genelge, Sosyal Güvenlik Kurumu (2009). Ayrıca "E-Sigorta" projesi süreci hakkında bkz. Müjdat Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2017), 157-158.

<sup>4</sup> Resmî Gazete 23810 (8 Eylül 1999).

başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde, SGK'na sigortalı işe giriş bildirgesi verilmesi halinde, sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır.

Sigortalılığın başlangıcı kadar sona ermesi de işveren açısından, SGK'na bildirim yapılması gereken bir yükümlülüktür. Kanunun 9/3. maddesi gereğince iş sözleşmesi sona eren sigortalı hakkında işten ayrılmasını takip eden on günlük süre içerisinde işveren tarafından işten ayrılış bildirgesi düzenlenmelidir. Aynı husus, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin<sup>5</sup> 25. maddesinde de düzenlenmiştir. Bildirgede, işten çıkış kodu da yer almaktadır. Maddenin birinci fıkrasında işten ayrılış bildirgesinin açıklamalar bölümünde yer alan işten ayrılış ve eksik gün nedenlerine ilişkin kodları belirlemeye ve bu kodlarda değişiklik yapmaya SGK'nun yetkili olduğu düzenlenmiştir. İşveren, sigortalının iş sözleşmesinin fesih nedenini gösteren, işten çıkış kodlarından birini seçmek sureti ile işten ayrılış bildirgesi ile bildirmelidir. Bu süre, işe giriş bildirimleri değişik sürelerle tabi olan çalışanlar açısından farklılık göstermemektedir.<sup>6</sup>

İşçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklarda, işten çıkış kodu önem taşır. 4447 sayılı Kanun kapsamında işsizlik ödeneği almak için de işten ayrılış bildirgesinde işveren tarafından gösterilen işten çıkış kodu belirleyicidir. Bu doğrultuda çalışmamızda öncelikle işten ayrılış bildirgesi, sonrasında ise işten ayrılış bildirgesinin başvuru ve dava yolu ile düzeltilmesi konuları incelenmektedir.

## I. İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİ

### A. GENEL OLARAK

5510 sayılı Kanunun 9. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalının sigortalılığı, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih itibarı ile sona erer.<sup>7</sup> Ancak bu durum, tüm sigorta kolları için geçerli değildir. Analık ve hastalık sigortası bakımından özel bir düzenleme yapılmıştır.<sup>8</sup> Maddenin ikinci fıkrası gereğince hastalık ve analık sigortasında, ilgili kanunlar gereğince ücretsiz izinli olunması, işçinin greve katılması ya da işveren tarafından lokavt uygulanması durumlarında, bu durumların sona ermesini, diğer durumlarda ise iş sözleşmesinin sona ermesini takip eden onuncu günden itibaren yitirilmiş kabul edilir. Hastalık ve analık sigortasında sigortalılığı sona erecek kişinin bu sigorta kollarından sağlanacak haklardan bir süre daha yararlanabilmesi için sigortalılığın sona ermesi farklı düzenlenmiştir.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> Resmî Gazete 27579 (12 Mayıs 2010).

<sup>6</sup> Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 132.

<sup>7</sup> 5510 sayılı Kanunun Ek 5. maddesi ile 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalıların sigortalılıklarının sona ermesi hakkında bkz. Baki Oğuz Mülayim, *Tarım Sektöründe Çalışanların Sosyal Güvenliği* (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021), 234-238. 2925 sayılı Kanuna tabi sigortalıların sigortalılıklarının sona ermesi hakkında ayrıca Ali Güzel vd., *Sosyal Güvenlik Hukuku* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2018), 170.

<sup>8</sup> Ali Güzel vd., *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 169.

<sup>9</sup> Haluk Hadi Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 95. 3. B., Ankara 2022, 95.

İşten ayrılış bildirgesi, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 25. maddesinde düzenlenmiştir.<sup>10</sup> İş sözleşmesi sona eren sigortalı için işten ayrılmasını takip eden on günlük süre içerisinde işverenleri tarafından SGK'na bildirim yapılmalıdır. Bildirimin, elektronik ortamda yapılması gerekir.<sup>11</sup> Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılardan, naklen ve iş sözleşmesi sona ermeden, aynı işverenin aynı ya da başka üniteye tescil edilmiş diğer bir işyerinde çalışmak üzere işten ayrılanlar için veya işyerinin aynı il içinde başka bir ünitenin görev bölgesine nakledilmesi halinde eski işyeri numarası üzerinden, yasal süresi dışında verilen sigortalı işten ayrılış bildirgesi, maddenin ikinci fıkrası gereğince süresinde verilmiş sayılır. Bu durumda idari para cezası uygulanmamaktadır.<sup>12</sup>

Ayrıca işverenlerin, SGK'na ilk defa işyeri bildirgesi verdikleri işyerlerinde, sigortalı çalıştırmaya başladıkları tarihi takip eden bir ay içinde çalışmaya başlamış olan sigortalıların iş sözleşmesi sona erebilir. Bu durumda söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihi takip eden onuncu güne kadar verilen işten ayrılış bildireleri, maddenin sekizinci fıkrası gereğince süresinde verilmiş sayılır.<sup>13</sup>

İşe iade davasında işten ayrılış bildirgesi verilmesi gereken durumlar, Yönetmeliğin 25/7. maddesinde düzenlenmiştir. İş mahkemeleri ya da özel hakem tarafından işe iadeye karar verilmesi sonrasında kesinleşen kararın tebliğinden itibaren işverenin işçiyi işe başlatmayabilir. Bu durumda işçinin işe başlamak için işverene yaptığı başvuruya ilişkin tebligatın yapıldığı ayı,

<sup>10</sup> "SGK'ya sigortalı olarak bildirilen işçilerin işten ayrılmaları halinde, sigortalı çıkışlarının yapılması için 10 gün içinde Sigortalı İşten Ayrılma Bildirgesi verme uygulaması ve zorunluluğu 5510 sayılı Kanunun 9 uncu maddesine istinaden 1 Ekim 2008 tarihinde başlamış olup, 506 sayılı Kanun döneminde işten ayrılan sigortalıların işten çıkış tarihlerinin sadece prim belgesinde gösterilmesi yeterli oluyordu.", İş ve Sosyal Güvenlik (İSG), "Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi ile İlgili Özellikli Durumlar", (Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023).

<sup>11</sup> "2004 yılı Mayıs ayına prim belgesiyle ilgili olarak 2004 Haziran ayında başlayan uygulama sekiz (dahil) ve daha fazla sigortalı çalıştırılan işyerleri için zorunlu, bir ila yedi arasında sigortalı çalıştırılan işyerleri için ise isteğe bağlı şekilde başlatılmıştı. Daha sonra çalışan sayısına bakılmaksızın tüm işyerleri zorunluluk kapsamına alındı. Aynı şekilde tekrar sigortalı işe giriş bildirgesinin 01.11.2008 tarihinden itibaren, sigortalı ilk işe giriş bildirgesini ise 01.12.2008 tarihinden itibaren internet üzerinden verilmesi zorunluluğu getirildi.", Esmen Dilli, "SGK'ya İnternette Verilmesi Zorunlu Olan Belgeler", *İsvesoyalgüvenlik.com* (Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023). Ayrıca 7020 sayılı Kanunun 16. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 88. maddesine 23. fıkra olarak düzenleme gereğince çıkarılan 24.09.2021 tarihli ve 31608 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmelik ile 01.10.2021 tarihinden önce 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştırmaya başlayıp Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 01.10.2021 tarihi ve sonrasında sigortalı çalıştırmaya devam eden, 01.10.2021 tarihinden sonra ilk defa 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (e) bentlerine göre sigortalı sayılan kişileri çalıştırmaya başlayan, gerçek veya tüzel kişi işverenler ile tüzel kişiliği olmayan işverenler, elektronik tebligat adresi almak ve elektronik sistemi kullanmak zorundadır. Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligat İşlemleri 2021/38 sayılı Genelge (SGK 2021/38 sayılı Genelge), Sosyal Güvenlik Kurumu (2021), 1.

<sup>12</sup> Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sigortalılık İşlemleri 2013-11 sayılı Genelge (SGK 2013-11 sayılı Genelge), Sosyal Güvenlik Kurumu (2013), 71.

<sup>13</sup> "Yönetmelik ile getirilen bu yeni düzenlemeye bağlı olarak işten ayrılış bildirgesi verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulanması da söz konusu olmaktadır. Belirtmeliyiz ki, yönetmeliğin dayanağını oluşturan 5510 sayılı Kanunda böyle bir yükümlülüğün bahsedilmediği gibi bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi durumuna bağlı olarak idari para cezası uygulanacağına dair de herhangi bir düzenleme söz konusu değildir. Dolayısıyla kanunda olmayan bir yükümlülüğün yönetmelikle düzenlenmesi ve bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde idari para cezası uygulanması açıkça kanuna aykırıdır.", Murat Özdamar - Erden Çakar, "Sosyal Güvenlik Kurumuna Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1 (2014), 907.

takip eden ayın sonuna kadar verilen işten ayrılış bildirgesi, süresi içerisinde düzenlenmiş sayılır.<sup>14</sup> Zira işçi başvurusu sonrası işe başlatılmadığında, iş mahkemesi ya da özel hakem kararında hükmedilen boşta geçen sürenin eklenmesi ile işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiği tarih belirleneceğinden, bu durumda da işten ayrılış bildirgesi verilmesi gerekmektedir.<sup>15</sup> Ancak kesinleşen kararın tebliğinden itibaren yasal süre içerisinde başvurulmadığında ya da işçi tarafından başvuru yapılması üzerine işverenin işçiyi işe başlaması için davet etmesi, ancak işçinin işe başlamaması durumunda işten ayrılış bildirgesi düzenlenmez.<sup>16</sup>

Yarım çalışma ödeneği alınan süreler, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak sayılır. Yarım çalışma ödeneği alanlar için işe giriş ve çıkışlarında bildirge düzenlenmez.<sup>17</sup>

Sigortalı, işyerinden ayrılmakla beraber, işten ayrılış bildirgesi verilmesi için öngörülen on gün olan süre sona ermeden, yine aynı işyerinde çalışması durumunda, işçi ile işveren anlaşmak sureti ile iş sözleşmesinin kesintisiz devamını sağlayabilir. Böyle bir durumda işveren tarafından o ay, otuz gün üzerinden gösterilebileceği gibi işçi rıza gösterdiğinde, eksik gün bildirim de yapılabilir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi sonrasında tarafların anlaşmak sureti ile iş sözleşmesini kesintisiz devam ettirmesi halinin, SGK tarafından bilinmesi mümkün değildir. Ancak “*Sigortalılık İşlemleri*” konulu 2013-11 sayılı Genelgede, sigortalının işyerinden ayrılmakla beraber, işyeri çıkış bildirgesi verilmesi için öngörülen on günlük süre geçmeden yine aynı işyerinde çalışması durumunda da işyeri çıkış bildirgesinin verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.<sup>18</sup>

İşten ayrılış bildirgesinin derhal verilmesi gereken bir hal, sigortalının malullük veya yaşlılık aylığı almak için başvuru yapacak olmasıdır. Bu durumda işten ayrılan sigortalılara ilişkin ayrılış bildirgesinin, yasal sürenin sona ermesi beklenilmeksizin düzenlenmesi gerekir. Aynı durum, çalışmakta iken ölen sigortalılar için de geçerlidir.<sup>19</sup> Zira bu hallerde sigorta çıkışı yapılmamış işçilere, yaşlılık ya da malullük aylığı bağlanması mümkün değildir.<sup>20</sup>

<sup>14</sup> “*Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nde (SSİY) değişiklik yapılan 21.08.2013 tarihinden önce işe iadesine karar verilen sigortalının işe başlatılmaması halinde işe başlatmayan işveren tarafından işten ayrılış bildirgesinin verileceğine dair herhangi bir düzenleme mevcut değildi. 01.08.2013 tarihinde SSİY’nin 25. maddesine eklenen (7). fıkra ile bu düzenleme yapılmıştır*”, Murat Özdamar-Erden Çakar, “İşe İade Davasının İşçi Tarafından Kazanılması Durumunda SGK’ya Yapılacak Bildirimler Nelerdir?”, *Mali Çözüm Dergisi*, (Kasım-Aralık 2013), 197-206, 199.

<sup>15</sup> Ömer Ekmekçi-Murat Ceyhan, “İş Hukuku, Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Açısından İşe İade Davaları”, *Mali Çözüm Dergisi* ( Mayıs Haziran 2017), 255.

<sup>16</sup> Mehmet Emre Diken, “Kesinleşen İşe İade Kararları Sonrasında İşveren SGK Uygulamaları”, *Mali Çözüm Dergisi* (Ocak Şubat 2018), 280.

<sup>17</sup> Ö. Hakan Çavuş, “Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (2021), 82; Saim Ocak, “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, *İş ve Hayat Dergisi*, 3/5 (2017), 223. Konu hakkında bkz. SGK 2013-11 sayılı Genelge, 18-19, 51.

<sup>18</sup> SGK 2013-11 sayılı Genelge, 72.

<sup>19</sup> SGK 2013-11 sayılı Genelge, 74.

<sup>20</sup> İşverenler, kamuoyunda “*emeklilikte yaşa takılanlar*” olarak ifade edilen 7438 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair–Kanun kapsamındakiler de işten çıkış işlemlerinde normal emeklilik prosedürü izlenecektir. İşten çıkarmada “8” numaralı

İşyeri bildirgesinin geç verilmesi veya verilmemesi durumlarında, idari para cezası uygulanmamasına ilişkin özel bir istisnaya, 5510 sayılı Kanunda yer verilmemiştir. Ancak genel istisna sayılan hallerde, işyeri bildirgesinin kanunda belirtilen süre dışında verilmesi halinde idari para cezası uygulanmaması söz konusu olmaktadır. Bu doğrultuda işten ayrılış bildirgesinin verilmesi gereken yasal sürenin son gününün resmi tatile rastlaması halinde bildirme, resmi tatili izleyen ilk iş günü içinde SGK'na verilebilir. Bu durumda bildirme, öngörülen sürede düzenlenmiş kabul edilir. Konu hakkında, ayrı bir düzenleme, 5510 sayılı Kanunda yer almamakta ise de 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu<sup>21</sup> 93. maddesinde öngörülen düzenleme geçerlidir.<sup>22</sup>

5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi gereğince Kanunun 9. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim, süresi içinde ya da SGK tarafından belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar ile SGK tarafından internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla, her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezasının uygulanması öngörülmektedir.<sup>23</sup> Ancak devlet memurları ile diğer kamu görevlileri bakımından herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir.<sup>24</sup>

5510 sayılı Kanunun ek 1. maddesinde, Kanunun 8., 9. ve 11. maddelerine göre işverence SGK'na yapılan bildirimlerin, 4447 sayılı Kanunun 48. maddesi ve 4857 sayılı İş Kanununun<sup>25</sup> 3. maddesi hükümleri gereğince Bakanlık, ilgili Bölge Müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) yapılması gereken bildirimlerin yerine geçmesi düzenlenmiştir. Bu doğrultuda maddenin yürürlük tarihi olan 01.08.2009 tarihi sonrasında SGK'na yapılan bildirimler yeterli

---

kod kullanılacaktır. İşçinin işten ayrılış bildiriminin "8" koduyla yapılması ve aynı gün işçinin tahsis talebinde bulunması halinde ertesi gün yeniden sosyal güvenlik destek primine tabi bildirim yapılarak işçi aralıksız çalıştırılmaya devam edilebilecektir. İşçinin emekli aylığı da talebi takip eden ayın başından başlatılacaktır. Konu hakkında bkz. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sigortalılık İşlemleri 2023/13 sayılı Genelge (SGK. 2023-13 sayılı Genelge), Sosyal Güvenlik Kurumu (2023).

<sup>21</sup> *Resmî Gazete* 27836 (4 Şubat 2011).

<sup>22</sup> Özdamar - Erden, "İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler", 900.

<sup>23</sup> Bu düzenleme, 08.03.2012 sayılı ve 28227 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6283 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılmış olup öncesinde (j) bendi, "(Ek: 18/2/2009-5838/4 md.) 9 uncu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır.", şeklinde idi.

<sup>24</sup> Tankut Centel, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku* (İstanbul: Oniki Levha Yayınevi, 2021), 137. Bu durumun haksız bir ayırım olduğu ve emeklilik açısından hizmet tespitinde zorluklara yol açtığı hakkında bkz. Akın Şimşek, "Sigortalılığın Sona Ermesi ve Bildirimi", *Vergi Raporu Dergisi* (Ocak 2015), 109. 104-109, 109.

<sup>25</sup> *Resmî Gazete* 25134 (10 Haziran 2003).

olup, ayrıca İŞKUR'a bildirim yapılması gerekmez.<sup>26</sup> Düzenleme sonrasında, SGK'na yapılması gereken bildirim yükümlülüğünün önemi daha da artmıştır.<sup>27</sup>

## B. İŞTEN ÇIKIŞ KODU

### 1. Tanımı

İşten çıkış kodu, sigortalının iş sözleşmesine son verilmesine yönelik gerekçenin, SGK'na bildirilmesidir. İşveren, işten ayrılış bildirgesi ile SGK tarafından belirlenen işten çıkış kodlarından birini, 4857 sayılı Kanun ve işsizlik ödeneği almak için gerekli koşullarını düzenleyen 4447 sayılı Kanuna uygun olarak seçmek sureti ile yapar.<sup>28</sup>

İşten çıkış kodunun gerçeğe uygun bildirimi, işçi ve işverenler açısından önem taşır. Zira tarafların hak ve yükümlülüklerinin kapsamının belirlenmesi hususunda, işten çıkış kodunun gerçeğe uygun bildirilmesi önem arz eder. İşçi, işveren tarafın bildirimi yapılan kodu, e-Devlet sistemi üzerinden öğrenebilir. Ancak bunun için işverenin, bu bildirimi, işten ayrılış bildirgesi ile yapmış olması gerekmektedir.

İşten çıkış kodları, 2013-11 sayılı SGK Genelgesi 1. kısım 6. bölümünde yer alan “2.1- İşten ayrılış nedeni” alt başlığındaki işten ayrılış nedenleri tablosunda yer almaktadır. İşten çıkış kodları, kırk dokuz adet olup, 42 ila 50. kodlar, 2021-9 sayılı Genelge<sup>29</sup> ile eklenmiştir. 2021-9 sayılı Genelge ile işçinin ahlaka ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışından dolayı iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine ilişkin 29 nolu kod, çıkış kodları arasından çıkarılmıştır.<sup>30</sup> Yapılan değişiklik ile işverenin işçinin işten çıkarılış nedenini daha net bir şekilde görebilmesi sağlanmıştır.<sup>31</sup>

<sup>26</sup> Güzel vd., Sosyal Güvenlik Hukuku, 715; Hasan Gerek Nüvit, “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (2011), 54. s.43-58, 54.

<sup>27</sup> Murat Göktaş, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müeyyidesi Ağır Bir İşveren Yükümlülüğü: İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgesi”, *Mali Çözüm Dergisi*, 98 (2010), 205.

<sup>28</sup> İşten çıkış kodları için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), “İşten Ayrılış Nedenleri” (Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023).

<sup>29</sup> Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sigortalılık İşlemleri 2021/9 sayılı Genelge (SGK 2021/9 sayılı Genelge), Sosyal Güvenlik Kurumu (2019), 1.

<sup>30</sup> Bu duruma gerekçe olarak Sosyal Güvenlik Kurumu basın açıklamasında, “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller görevin kasten ve sürekli ihmali, mazeretsiz işe gelmemek gibi maddelerin yanı sıra cinsel taciz, küfür, hırsızlık, uyuşturucu madde kullanmak gibi halleri de içermektedir. Bu hallerin tamamında iş akdinin feshi durumunda işten ayrılış işlemlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimleri “29 nolu kod” üzerinden yapılmaktadır. Birbirinden farklı fesih nedenlerinin tamamının aynı kod (Kod-29) ile bildirimlerinin çalışma hayatında belirsizliklere yol açtığına görülmüşü üzerine SGK genelgesinde yapılan değişiklik ile ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin tamamı için ayrı ayrı kodlar belirlenmiştir. Böylelikle mazeretsiz devamsızlık hali ile hırsızlık gibi birbirinden farklı fesih sebeplerinin farklı bildirim kodları ile yapılması sağlanarak, olası sorunların önüne geçilecektir.”, hususları ifade edilmiştir. İlgili basın açıklaması için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), “Kod 29 ile İlgili Basın Duyurusu” (Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023).

<sup>31</sup> Devrim Aydın, “İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m.25/II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2 (2023), 141.

## 2. İşten Çıkış Kodunun Önemi

İşten çıkış kodu, iş yargılamasında önem taşır. İşten ayrılış bildirgesinin, dava dosyasında bulunması gerekir. Uyuşmazlık durumunda mahkemeler, anılan bildirgenin, Kurumdan temin edilmesine karar verilmektedir.<sup>32</sup>

İşten ayrılış bildirgesi ile gösterilen işten çıkış kodunun, iş sözleşmesinin fesih nedenini teyit etmesi gerekir.<sup>33</sup> Göstermiş olduğu işten çıkış kodu ile bağdaşmayan bir fesih nedeni ileri sürmesi, işverenin aleyhine bir durum teşkil eder.<sup>34</sup> İşten çıkış kodunun, işverenin savunması ve belgeleri ile çelişmemesi gerekir.<sup>35</sup> İşveren, yargılama aşamasında, öncesinde göstermiş olduğu işten çıkış kodu ile çelişkili beyanlarda bulunduğu, bildirmede gösterilen kod bağlamında, feshin işveren tarafından gerçekleştirildiği kabul edilir.<sup>36</sup> İşten çıkış kodunun, işveren tarafından ileri sürülen fesih nedeninin yanı sıra, tanık beyanları ile de uyumlu olması gerekmektedir.<sup>37</sup>

<sup>32</sup> “Davalı şirketin Türkiye genelinde aynı işkolundaki 2014 yılı Kasım-Aralık ayı dönem bordroları ile davacının 31.12.2014 tarihli işten ayrılış bildirgesi SGK'ndan temin edilip eklendikten sonra tekrar Dairemize gönderilmesi için dosyanın mahkemesine GERİ ÇEVİRİLMESİNE, 28.01.2016 gününde oybirliğiyle karar verildi.”, Y.7.HD. (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi), K.2016/1804 (28 Ocak 2016).

<sup>33</sup> “Bununla birlikte hizmet cetveline göre 2010 yılı Nisan ayında 20 gün üzerinden SGK primi yatırılan, Mayıs ve Haziran aylarında kuruma bildirilen sigortalı çalışması bulunmayan davacının 14.06.2010 tarihinde kuruma verilen işten ayrılış bildirgesi ile 07.06.2010 tarihi itibarı ile işyerinden çıkışının yapıldığı, işten ayrılış nedeninin “kod 22” ile gösterildiği görülmüştür. SGK İşten Çıkış Kodlarına göre “kod 22” “diğer nedenler” anlamına gelmekte olup davalı işverenin devamsızlık savunmasını teyit etmemektedir.”, YHGK. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu), K. 2017/1318 (08 Ocak 2017).

<sup>34</sup> “Somut olayda, davacının alt işveren şirketler nezdinde asıl işveren davalı ... elemanı olarak 24/09/2009-31/12/2013 tarihleri arasında zincirleme iş sözleşmeleri ile çalıştığı ve 31/12/2013 tarihinde işten çıkışının “05” kodu ( belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi ) olarak bildirildiği ve hizmet döküm cetvelinde yeni bir işe giriş bildirim yapılmamış olduğu görülmüştür. Yargılama esnasında dinlenen davacı tanıklarının feshe ilişkin bilgileri olmadığı ancak ...’ nun firmalar değişirken hangi işçinin işe devam edeceğini, hangi işçinin çıkarılacağını oradaki SGK yetkilileri karar veriyordu şeklinde beyanda bulunduğu, davalı tanıklarının ise davacının maaşını az bulduğundan işten ayrıldığını beyan ettikleri görülmüştür. Dosya içerisine istifa dilekçesi sunulmadığı gibi davalılar tarafından istifa dilekçesinin varlığında da bahsedilmemiş olup mahkemece salt davalı tanık beyanlarına itibarla davacının istifa etmek sureti ile iş akdini kendisinin sonlandırdığının kabulü isabetli olmamıştır.”, Y.7.HD., K.2021/178 (11 Ocak 2021).

<sup>35</sup> “İş sözleşmesini davacının devamsızlığı sebebiyle haklı olarak feshettiğini iddia eden işveren, bu iddiasının ispatı bakımından 01.09.2009-15.09.2009 tarihleri arasında kapsayan devamsızlık tutanaklarını dosyaya sunmuş, diğer taraftan devamsızlık yapılan günlere ilişkin davacıdan varsa haklı bir mazeretinin bildirilmesi aksi halde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceğine ilişkin 15.09.2009 tarihli ihtarnamayı ibraz etmiştir. 02.09.2009 onay tarihli sigortalı hizmet listesinde ise davacının işten ayrılış tarihi 31.08.2009 ve işten çıkış kodunun 04 kodu (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) olarak bildirildiği anlaşılmaktadır. Görüldüğü üzere, davalı işveren kendi belgeleri ve savunması ile çelişkili şekilde sigortaya devamsızlık yerine haklı sebep olmaksızın işveren feshi yapıldığını bildirmiştir.”, YHGK., K.2018/108 (24 Ocak 2018).

<sup>36</sup> “Davalı işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen ve resmi belge niteliğini haiz İşten Ayrılış Bildirgesinde, çıkış sebebi “04” kodu ile yani “Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi” olarak bildirilmiştir. Davalı işverenin resmi kuruma bildirdiği fesih sebebi ile yargılama safahatındaki savunması çelişkili olduğundan, feshin işveren tarafından gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.”, Y.9.HD. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi), K.2016/2349 (02 Şubat 2016).

<sup>37</sup> “Mahkemece toplanan deliller, tanık beyanları, bilirkişi raporu ve tüm dosya kapsamının değerlendirilmesinde; davacının, belirsiz süreli hizmet sözleşmesiyle davalı ... Piston Segman Gömlek Ür Tes A.Ş. bünyesinde, ... Loj. Dep. Gıda Nak. İnş. Turz. ve Tic. Ltd. Şirketinin sigortalısı olarak çalıştığı, davacı tarafın iddiası, dinlenen tanık beyanları ve SGK işten çıkış bildirgesinin birbiri ile uyumlu olduğu, iş akdinin davalı şirketler arasındaki hizmet alım



İş Kanununun 25. maddesinin 2. bendinde sayılan hallerde işveren tarafından fesih yapıldığının ileri sürülmesi, bu doğrultuda işten çıkış kodu bildirilmesi, ancak işçiye kıdem tazminatı ya da bu tazminat ile beraber ihbar tazminatı verilmesi çelişki arz eder. Zira işveren tarafından bu kapsamda yapılan fesihlerde kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerekmemekte olup, ödenmesi durumunda yapılan feshin, iş güvencesi kapsamında olan işçi açısından, İş Kanununun 18. maddesinde öngörülen geçerli bir nedenle yapılan fesih olarak kabulü mümkündür. Ancak bu durumda da yapılan fesih, yazılı şekilde yapılmadığı ve işçinin savunması alınmadığı durumlarda geçersizdir.<sup>38</sup>

Yazılı fesih bildirim yapılmayan durumlarda, işveren, işten ayrılış bildirgesinde bildirdiği işten çıkış kodu ile bağlıdır.<sup>39</sup> Ancak işverenin işten çıkış kodu ile bağlı olması, mutlak olmayıp, aksi işveren tarafından ispat edilebilir. Yargıtay, bu doğrultuda işveren tarafından haklı nedenle fesih gerekçesinin ispat edildiği bir olayda, işten ayrılış bildirgesinde gösterilen ve dava dosyasındaki delillerle uyuşmayan işten çıkış koduna itibar edilmemesine karar vermiştir. Zira işten çıkış kodunun yanlış gösterilmesi, tek başına iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirmez.<sup>40</sup> Nitekim bir başka uyuşmazlıkta, dinlenen tanık beyanları ile de ortaya konulduğu üzere aslında işçinin istifa etmesine rağmen tarafların anlaşmak sureti ile işten çıkış kodunu işsizlik ödeneğini hak kazanılacak bir şekilde gösterdiği, ancak işçi tarafından kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatının da talep edildiği bir uyuşmazlıkta, Yargıtay, işten ayrılış bildirgesinde gösterilen işten çıkış kodu yerine işçinin gerçek iradesi doğrultusunda bu taleplerinin reddine karar vermiştir.<sup>41</sup> Bu nedenle her somut olay ayrıntılı olarak

---

*sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle feshedildiği, fesih kodunun 04 (İşveren tarafından haklı sebep bildirilmeden fesih) olarak bildirildiği”, Y.9.HD., K.2020/16576 (24 Kasım 2020).*

<sup>38</sup> *“Somut uyuşmazlıkta davacının iş sözleşmesi kıdem ve ihbar tazminatı ödenerek feshedilmiştir. Dosyaya yazılı fesih bildirim sunulmamıştır. Davalı her ne kadar davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-h maddesi uyarınca haklı nedenle feshedildiğini savunmuşsa da, davacıya yapılan tazminat ödemeleri, işten çıkış kodunun “4” (Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) gösterilmesi dikkate alındığında haklı fesih savunmasının çelişkili olduğu, davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu m.18 uyarınca feshedildiği ancak yazılı bildirim yapılmadığı, yine fesih nedeni işçinin davranışına dayandığından bu konuda savunmasının da alınmadığı, feshin sırf bu yönlerden geçersiz olduğunun kabulü gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.”, Y.9.HD., K.2015/20198 (03 Haziran 2015).*

<sup>39</sup> *“Dosya kapsamındaki tüm belge ve bilgilerden; davacının asıl işveren davalı Yüksek Öğrenim Kredi Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı alt işveren davalı ... Özel ...lik ve Koruma Hizmetleri Ltd. Şti ile .... - Up Özel ...lik ve Eğitim Hiz. Ltd. Şti iş ortaklığı nezdinde .... Öğrenci Yurdunda çalıştığı, iş sözleşmesinin “Özel ...lik Hizmet Alım Sözleşmesinin” sona erme tarihi olan 31.12.2014 tarihinde yazılı fesih bildirim yapılmaksızın feshedildiği, davalı işverenliğin yazılı fesih bildirim yapmaması karşısında iş çıkış kodu olarak bildirdiği “işin sona ermesi” sebebiyle bağlı olduğu anlaşıldığından, davanın kabulü yerine mahkemece yazılı şekilde reddine karar verilmesi hatalıdır.”, Y.9.HD., K.2017/19046 (27 Kasım 2017).*

<sup>40</sup> *“İfade tutanağı ve içeriği Dairemizce yerinde kabul edildiğinden, işten ayrılma bildirgesinde “22” çıkış kod (diğer nedenler) gösterilmesi tek başına feshi geçersiz kılmayacağı da anlaşılmıştır. Hal böyle olunca, mahkemece davacının üzerine atılı haklı fesih gerekçesinin tespit edilmesine rağmen dosya içeriğindeki delillerle uyuşmayan hatalı değerlendirme neticesinde davanın kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.”, Y.7.HD., K.2016/1933 (08 Şubat 2016).*

<sup>41</sup> *“Davacı tanığı ... talimatla alınan ilk ifadesinde aynen "... Davacı eşinden ayrılmak üzereydi. ...'ya gitmesi gerekiyordu. Bu yüzden kendi isteği ile ayrıldı. Yani kendisini firma işten çıkarmadı..." demiş, mahkemeye alınan ikinci ifadesinde '... Ben işten çıkarılma korkusu ile firma kendisini çıkarmadı davacı çıktı demiştim ancak firmaya birlikte gittik. Ancak davacının ...'ya gitmesi gerekiyordu çünkü buralarda bunalmıştı işsizlik ödeneği de almak istiyordu. Firma da davacıya tüm haklarından feragat edersen seni çıkarmış gibi yaparız dediler. Firma bu sayede çıkış gösterdi. İfademi bu şekilde düzeltiyorum..." şeklinde beyanda bulunmuştur. Buna göre tanık ifadesi*

değerlendirilmelidir.<sup>42</sup> Bunun gibi işten ayrılış bildirgesi ile işçiye verilen hizmet cetvelinde farklı işten çıkış kodları gösterilmesi durumunda da gerçek işten çıkış kodu esas alınır.<sup>43</sup> İşten çıkış kodunun, iş sözleşmesinin feshi ile uyumlu olması gereği, yalnızca işveren açısından değil, işçi açısından da aranır.<sup>44</sup>

İşten ayrılış bildirgesi, somut bir olayda feshi gerçekleştiren tarafın ortaya konulması açısından önemlidir. Nitekim iş sözleşmesinin sona ermesine gerekçe olarak istifanın gösterildiği bir olayda, baskı feshi yapıldığını ileri süren işçinin, bu doğrultuda ispat yükümlülüğünü yerine getirememesinden dolayı, mahkeme, işten ayrılış bildirgesinde gösterilen işten çıkış koduna itibar etmiştir.<sup>45</sup>

İşten ayrılış bildirgesi, usulüne uygun olarak düzenlendiğinde, iş sözleşmesinin fesih tarihini gösterir.<sup>46</sup> İşe iade davasında yasal süresi içerisinde arabuluculuğa başvurulduğunun

---

*ve istifa dilekçesi birlikte değerlendirildiğinde her ne kadar işveren tarafından tanzim edilen işten ayrılış bildirgesinde davacının işten ayrılış kodu kod 04 olarak bildirilmiş ise de, kod 04 ile çıkış verilmesinin nedeninin tanık anlatımı ile açıklığa kavuşturulduğu ve işçinin işten kendi isteği ile ayrıldığı yönündeki işveren savunmasının doğrulandığı, iş akdinin davacı tarafından feshedildiği anlaşıldığından davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken yanılığın değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*, Y.9.HD., K.2020/13283 (26 Ekim 2020).

<sup>42</sup> Mehmet Nusret Bedük, “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27/2 (2019), 706.

<sup>43</sup> “İşten ayrılma bildirgesinde 23.04.2013 gün ve “35” çıkış koduyla SGK'ya işten çıkışının bildirildiği ancak davacıya ait hizmet döküm cetvelinde aynı tarihte “4” ( belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi ) çıkış koduyla işten çıkışının işlendiği anlaşılmıştır... Davacının iş sözleşmesi haklı neden olmaksızın feshedildiğinden, salt işten ayrılış bildirgesinde çıkış kodunun “35” olarak gösterilmesi, hizmet cetvelinde ise “4” çıkış kodunun yer almasının esasa etkili olmayacağı değerlendirilmiştir. Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, dosya içerisinde devamsızlık tutanakları bulunduğu, tutanak mümziilerinin tutanak içeriklerini doğruladığı ve böylece davacının devamsızlık yaptığının ispatlandığı belirtilmişse de bu görüş, çoğunluk tarafından benimsenmemiştir.” YHGK., K.2015/7-3373 (1 Mart 2017).

<sup>44</sup> “Somut olayda, davacı işverenin iş sözleşmesini haksız feshettiğini iddia ederken bunu kanıtlayamamıştır. Davacı tarafından imza itirazına uğramayan şahsi sebeplerden dolayı davacının işten ayrıldığına dair bir istifa dilekçesi vardır. İşten çıkış kodu “03” kodu olup davalı savunması ve dosyadaki istifa dilekçesi ile tutarlıdır. Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere davacının iş sözleşmesinin davacının haklı neden bulunmaksızın yaptığı fesih işlemi ile sona erdiği anlaşılmaktadır.”, Y.22.HD. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi), K.2015/18913 (28 Mayıs 2015).

<sup>45</sup> “2- Somut uyuşmazlıkta iş akdinin kimin tarafından ne şekilde sona erdirildiği taraflar arasında uyuşmazlık konusudur. Davacı işçi haklı neden olmaksızın davalı işveren tarafından işten çıkartıldığını iddia etmekte; davalı işveren ise davacı işçinin istifa ederek iş akdini kendisinin sonlandırdığını savunmaktadır. Dinlenen davacı tanığı ... feshe ilişkin bilgi sahibi olmadığını söylemiş, diğer davacı tanığı ... nakli beyanda bulunmuştur. Yani her iki davacı tanığının da fesih bakımından görgüye dayalı bilgisi yoktur. Davalı tanıkları ise davacının işi kendisinin bıraktığını hatta işi bırakmadan önce aynı işi yerine yapacak olan kişiyi dahi kendisinin bulduğunu söylemişlerdir. Dosyada mevcut davacının el yazısı ile kaleme aldığı ve imzasını taşıyan istifa belgesinde” çalışmakta olduğum ... No:12’de bulunan işyerinden kendi isteğim ile istifa ediyorum.” yazdığı işveren tarafından düzenlenen çıkış bildirgesinde, iş akdinin sona erme sebebi olarak istifa kodunun gösterildiği görülmektedir. Davacı işçi her ne kadar istifanın kendisine yazdırılıp imzalatıldığını iddia etmiş ise de; irade fesadı hususunda ispat külfeti bunu iddia edenin üzerinde olup, davacı işçi bu hususta ispata elverişli delil gösterememiştir. Açıklanan delil durumuna göre yazılı haklı neden içermeyen istifaya değer verilerek davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken mahkemece yazılı gerekçe ile bu taleplerin kabulü hatalıdır Y.9.HD., K.2020/760 (21 Şubat 2020).

<sup>46</sup> “Mahkememizce de bu husus tespit edilmiştir. Bu suretle davacının akdinin feshinin tebliğ tarihinin 14/11/2012 olduğu kabul edilmiştir.” gerekçesiyle iş akdinin fesih bildirimiminin tebliği tarihi olduğu kabul edilerek iş akdinin 14.11.2012 tarihinde sona erdiği gerekçesiyle karar oluşturulması, hem hükmüne uyulan bozma ilamına aykırı olduğu gibi dosyada feshe ilişkin belgelere (08.11.2012 tarihinde keşide edilen fesih

ortaya konulması açısından, işten ayrılış bildirgesinin verildiği tarih önemlidir.<sup>47</sup> Bazı durumlarda ise işten ayrılış bildirgesinin verildiği saat dahi belirleyici olduğundan, işten ayrılış bildirgesinin verildiği tarihin, gün ve saat olarak araştırılması gerekebilir.<sup>48</sup>

İşten çıkış kodu, uyuşmazlık durumunda işçi tarafından varlığı ileri sürülen fesih nedeninin işveren tarafından bilindiğini gösterir. Örneğin yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini fesheden işçinin, emekliliğine ilişkin belgeleri öncesinde vermediği ispatlanmadığı takdirde, faiz başlangıcı açısından işverenin 28.06.2010 tarihinde SGK'na, işten çıkış kodu olarak "emeklilik" anlamındaki "8" kodunun belirtmesinden hareketle, kıdem tazminatına bu tarihten itibaren faiz başlatılmasına karar vermiştir.<sup>49</sup>

İşyeri ayrılış bildirgesinin, işçinin haberi olmaksızın verilmesi mümkündür. Ancak işçinin haberi olmaksızın bildirgenin verilmesi durumunda, iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş kabul edilir.<sup>50</sup>

İşten ayrılış bildirgesi düzenlenmesine rağmen, işveren tarafından işten ayrılış bildirgesinin iptali, işçinin de çalışmaya devam etmesi halinde iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilmektedir.<sup>51</sup>

İşten ayrılış bildirgesi, yalnızca iş sözleşmesinin feshi açısından değil, bazı durumlarda başka açılardan da belirleyicidir. Örneğin işçinin yapmış olduğu iş konusunda uyuşmazlık

---

*ih tarnamesi, işten ayrılış tarihinin 08.11.2012 olarak gösterildiği ve ilgili kuruma 13.12.2012 tarihinde verildiği anlaşılan işten ayrılış bildirgesi ve dosyadaki tutanaklara v.s.) ve özellikle davacı vekilinin 15.07.2013 havale tarihli dilekçesinin 1 nolu bendindeki açık kabulüne aykırıdır.", Y.9.HD., K. 2018/19254 (24 Ekim 2018).*

<sup>47</sup> *"Dosyada yer alan işten ayrılış bildirgesi incelendiğinde, davalı tarafından 30.03.2016 tarihinde Kuruma bildirildiği ve davacının ayrıldığı tarihin 28.03.2016 olarak belirtildiği anlaşılmaktadır.", Y.9.HD., K.2018/22517 (06 Aralık 2018).*

<sup>48</sup> *"Bu düzenlemeler ışığında ifade etmek gerekir ki, 6356 sayılı STİSK ve Yönetmelik hükümlerine göre, başvuru tarihinden önce Sosyal Güvenlik Kurumuna işe giriş bildirelileri ve işten ayrılış bildirelileri verilmeyen işçilerin bildirelileri dikkate alınamaz. Diğer taraftan başvuru tarihi ile aynı gün verilen bildireliler yönünden ise zaman itibarıyla değerlendirme yapılmalıdır. Buna göre yetki tespit başvuru ânından önce işe girişi bildirilmeyen işçiler dikkate alınmamalı, başvuru ânından önce işten ayrılış Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeyen işçiler de yetki tespitinde dikkate alınmalıdır.", Y.9.HD., K.2020/19085 (17 Aralık 2020).*

<sup>49</sup> *"3-Kıdem tazminatında faiz başlangıcı açısından, davacının ayrılış bildirgesinin 28/06/2010 tarihinde SGK'na verildiği, ayrılış nedeni olarak "emeklilik" anlamındaki "8" kodunun belirtildiği; yani, emeklilik durumunun davalı tarafından 28/06/2010 tarihinde bilindiği anlaşılmaktadır. Davalıya emekliliğe ilişkin gerekli belgelerin daha evvel verildiğinin ispatlanamaması nedeni ile kıdem tazminatına yürütülecek faizin 28/06/2010 tarihinden itibaren hesaplanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.", Y.9.HD., K.2014/38496 (16 Aralık 2014).*

<sup>50</sup> *"Somut uyuşmazlıkta; davalı işverenin, davacının 31.12.2016 günü istifa ettiğini bildirerek işten ayrılış bildirgesi düzenlediği, davacının dava dışı bir şirkette çıkışı takip eden ilk iş günü olan 02.01.2017 tarihinde sigortasının başlatıldığı, ancak bu durumun işçinin bilgi ve rızası dışı gerçekleştiği tartışmasızdır. Davacı işçi, işe iade davası açarak iş sözleşmesinin devrine rıza göstermediğini ortaya koymuştur. Buna göre davalı işverence iş akdinin feshedildiği kabul edilerek işe iadeye karar verilmesi gerekirken hukuki tavsifte hataya düşülerek davanın reddine karar verilmesi doğru değildir.", Y.9.HD., K.2019/3953 (18 Şubat 2019).*

<sup>51</sup> *"Davacı 26.07.2011 tarihinde izinde olduğu dönemde dilekçe vererek 01.08.2011 tarihinde işten ayrılmak istediğini bildirmiştir. Bu dilekçede emekli olmak isteği ile ilgili herhangi bir ifade yoktur. Bu durumda 26.07.2011 tarihli dilekçenin ihbar süreli istifa dilekçesi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim işverende davacının dilekçesini bu şekilde değerlendirmiş ve 03 kodu (işçinin istifası) ile işten ayrılış bildirgesi düzenlemiştir. Ancak sonradan işveren tarafından davacı hakkındaki disiplin soruşturması fark edilerek işten ayrılış bildirgesi iptal edilmiştir. Davacı da 16.08.2011 tarihinde rapor alıp işverene ibraz ederek iş ilişkisinin devam ettiğini teyit etmiştir.", Y.22.HD., K.2015/12271 (01 Nisan 2015).*

bulunması durumunda, işten ayrılış bildirgesinde yazan işin esas alınması mümkündür. Zira işten ayrılış bildirgesi, yalnızca işten çıkış kodu açısından değil, içerdiği bilgiler açısından da önem taşır.<sup>52</sup>

İşveren tarafından birden fazla işten ayrılış bildirgesi verilmiş olabilir. Bu durumda, somut olayla örtüşen işten ayrılış bildirgesine itibar edilir.<sup>53</sup>

İşten çıkış kodunu, gerçeğe aykırı göstermek sureti ile işçinin haksız yere işsizlik ödeneği almasına neden olan işveren, bu durumdan sorumludur. Bu husus, 2013-11 sayılı Genelgede de ifade edilmektedir.<sup>54</sup> Ancak işçi ile işveren anlaşmak sureti ile bu duruma yol açtığı takdirde, hak etmediği işsizlik ödeneğini alan işçinin de sorumluluğunun olması gerektiğini düşünmekteyiz.

## II. İŞTEN AYRILIŞ BİLDİRGESİNİN DÜZELTİLMESİ

### A. İDARİ YOLDAN DÜZELTİLMESİ

#### 1. İşveren Tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna Başvurulması

İşveren, işten ayrılış bildirgesinde yer alan sigortalının mesleği, meslek kodu, çıkış günü ve gerekçesi ile bu ay ve öncesindeki aylık kazancı, işten ayrılma tarihini takip eden on günlük sürede düzeltilebilir. Düzeltme işleminin yapılabilmesi için bu işlemin, aylık prim ve hizmet belgesi ile çelişmemesi, şüphe ya da tereddüt uyandırmaması gerekmektedir.<sup>55 56</sup> İşten ayrılış bildirgesi, bu süre içinde iptal de edilebilir. Ancak işkolu ve sigortalının adresi, her zaman

<sup>52</sup> "Somut olayda, davacı vekili, davacının 22.09.2010-05.06.2014 tarihleri arasında davalı belediye bünyesinde değişik alt işverenler nezdinde sigortalı gösterilerek tiyatro oyuncusu olarak çalıştırıldığını, en son davalı şirkette çalıştığını, davalılar arasındaki ilişkinin muvazaalı olduğunu iddia etmiştir. İşe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinde ise davacının büro memuru olduğu belirtilmiştir.", Y.7.HD., K.2016/6534 (17 Mart 2016).

<sup>53</sup> "Somut olayda, işveren tarafından murise ait iki adet çıkış bildirgesinin verildiği anlaşılmaktadır.27.05.2015 tarihli bildirmede işten çıkış kodunun 10 (ölüm), çıkış tarihinin ise 23.07.2015 olarak gösterildiği, ikinci çıkış bildirmesinde ise bildirim 01.08.2015 tarihinde verildiği, işten çıkış kodunun 29 (ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık) olarak, çıkış tarihinin de 23.07.2015 tarihi olarak belirtildiği anlaşılmıştır. Murisin iş yerinde başka bir çalışanla gönül ilişkisi içinde olduğu ve bu durumun iş yerinde huzursuzluk çıkarttığına ilişkin tutanak ise 10.07.2015 tarihinde tutulduğu tespit edilmiştir. Murise ait ölüm belgesi ve veraset ilamında ise davacının ölüm tarihinin 23.07.2015 olduğu anlaşılmıştır. Tüm belirtilenler bir arada değerlendirildiğinde; her ne kadar muris hakkında iş yerinde yaşadığı gönül ilişkisi sebebi ile bir soruşturma yürütülmekte ise de söz konusu soruşturma bitirilmeden murisin öldüğü ve sözleşmenin ölüm ile son bulduğu kanaatine varılmıştır. Davalı iş veren tarafından verilen ilk çıkış bildirgesi de bu durumu desteklemektedir", Y.22.HD., K.2020/8447 (01 Temmuz 2020).

<sup>54</sup> "Sigortalıya hak etmediği halde aylık ve işsizlik ödeneği ödenmesi halinde yersiz ödemeye sebep olan işveren bu durumdan sorumlu tutulacaktır.", SGK 2013-11 sayılı Genelge, 71.

<sup>55</sup> Aylık prim ve hizmet belgesi ile vergi dairesine verilen muhtasar beyanname, "muhtasar ve prim hizmet beyannamesi" olarak birleştirilmiştir. Ancak vergi ve primler, ayrı ayrı tahakkuk etmektedir. 01.08.2020 tarihi itibarı ile Türkiye genelinde uygulamaya açılmıştır. Muhtasar ve prim hizmet beyannamesi hakkında bkz. Centel, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, 78; Güzel vd., Sosyal Güvenlik Hukuku, 255 vd.; Bülent Arpat vd., "Türk Sosyal Sigorta Primlerinde Muhtasar Beyanname ile Bildirim İlgili Taraflar Ekseninde Değerlendirilmesi: Durum Çalışması Deseninde Bir Uygulama", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12/2 (2022), 231-250.

<sup>56</sup> Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi'nin verilmesine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Genel Tebliği (Sıra No: 1) yayımlanmıştır. Bkz. *Resmi Gazete* 29983 (18 Şubat 2017).

işveren tarafından değiştirilebilmektedir. İşçinin, tek başına SGK'na başvurması ise mümkün değildir. İşçinin, işverenle birlikte başvurması gereklidir.<sup>57</sup>

İşten ayrılış bildirgesinin düzeltilmesi durumunda, düzeltilen işten ayrılış bildirgesi ve işsizlik ödeneği almak için gerekli diğer belgelerle birlikte İŞKUR'a başvurması için SGK tarafından, sigortalıya bilgi verilmesi de gerekir.<sup>58</sup>

İşveren tarafından yapılan başvuru sonucunun, e-Devlet sistemi üzerinden öğrenilmesi mümkündür. Ancak işçinin, tek başına SGK'na başvurusu kabul edilmediğinden, işverenle birlikte başvuru yapmadığında, işçinin yapılan başvurudan haberi dahi olmayabilir. Bu nedenle işçiye bilgi verilmesinin isabetli olduğunu düşünmekteyiz.

## 2. Türkiye İş Kurumuna Başvurulması

İşsizlik ödeneği, İŞKUR tarafından ödenmektedir. İşsizlik ödeneğine hak kazanmak açısından işten çıkış kodunun, 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde sayılan hallerden birine uyması gerekmektedir.<sup>59</sup>

<sup>57</sup> "(Değişik, 3/7/2015 tarihli ve 2015/19 sayılı Genelge) İşverenlerin işten ayrılış bildirgesinin verilme süresi geçtikten sonraki düzeltme ve güncelleme taleplerinin yapılabilmesi bakımından, işverenin sunduğu belgelerdeki işten ayrılış tarihinin aylık prim ve hizmet belgesindeki bildirimle kontrol edilmesi, şüphe ve tereddüt olmaması halinde söz konusu bildirgelerin döküm alındıktan sonra silinmesi, sigortalı işten ayrılış bildirgesinin gün, prime esas kazanç ve işten çıkış tarihi bilgilerinin aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma verilmemişse işverenden temin edilerek, verilmiş ve işverenin beyanı ile uyumlu ise aylık prim ve hizmet belgesinde bildirilen kayıtlar esas alınarak düzeltilmesi, oluşan idari para cezasının silinen işten ayrılış bildirgesinin verilme süresi içinde olması halinde komisyon kararı ile kaldırılması gerekmektedir. (Değişik, 3/7/2015 tarihli ve 2015/19 sayılı Genelge) Diğer taraftan, işten ayrılış nedeni ve işten ayrılış tarihinin 10 günlük süreden sonra Kurumumuzca düzeltilmesi halinde, işsizlik sigortası ödeneği almak isteyen sigortalılara düzeltilen işten ayrılış bildirgesi ile 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında somut belge ile (ihbar veya kıdem tazminatının ödendiğini gösterir bordro veya banka dekontu vs.) İŞKUR'a müracaat etmesi yönünde bilgi verilecektir. Sigortalıların işten ayrılış nedenine yönelik talepleri işverenle birlikte müracaat etmişse değiştirilecek, bunun dışında sigortalı taleplerinde işten ayrılış nedeni ile ilgili herhangi bir değişiklik yapılmayacaktır", SGK 2013-11 sayılı Genelge, 76-77.

<sup>58</sup> SGK 2013-11 sayılı Genelgesi, 76.

<sup>59</sup> Bu haller, maddede, "a) 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi veya 20/4/1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16 ncı maddesi yada 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önelerine uygun olarak hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilmiş olmak, b) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsizin 1475 sayılı İş Kanununun 16 ncı maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 7 nci maddesi ile 11 inci maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından feshedilmiş olmak, c) Hizmet akdi, süresi belli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsizin 1475 sayılı İş Kanununun 17 nci maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerine veya 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (III) numaralı bendine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12 inci maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmiş olmak, d) Hizmet akdinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7 nci maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen hizmet akdinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak, e) İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14 üncü maddesinin (IV) numaralı bendindeki nedenlerle işsiz kalmak, f) 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21 inci maddesi kapsamında işsiz kalmak, g) (Ek : 24/8/2000 - KHK - 617/38 md.; İptal: Ana.Mah.nin 31/10/2000 tarih ve E.:2000/63, K.:2000/36 sayılı Kararı

İşsizlik ödeneğine hak kazanmada, işveren tarafından yapılan bildirim esas alınması, işsizlik sigortası açısından en önemli sorunlardan biri olarak gösterilmektedir.<sup>60</sup>

İşveren tarafından işten ayrılış bildirgesi ile ilgili olarak on günlük süreden sonra yapılacak düzeltme taleplerinin, İŞKUR'a yöneltilmesi gerekir. Zira işten ayrılış bildireleri, bu süre sonrasında İŞKUR sistemine düşmektedir.<sup>61</sup> Ancak sistemsal bir durumun, SGK tarafından düzeltme taleplerinin kabul edilmemesini gerektirmeyeceğini düşünmekteyiz. Bu durumda da düzeltme taleplerinin SGK tarafından kabul edilerek, İŞKUR'a gerekli bildirim yapılması öngörülebilirdi.

İşçinin, SGK'na tek başına başvurması mümkün değil iken İŞKUR'a başvurması ise mümkündür. İşçi ya da işveren tarafından yapılan başvurularda, düzeltme nedenlerine ilişkin belgeler sunulmalıdır.<sup>62</sup>

Sigortalı tarafından İŞKUR'a yapılacak başvurularda aşağıdaki belgeler istenilmektedir:

- Fesih tarihinden önce düzenlenmiş olması şartı ile iş sözleşmesinin, işveren tarafından 4447 sayılı Kanununun 51. maddesi kapsamında feshedildiğini, feshin ihbar önellerine uygun yapıldığını gösterir yazı (İşverenin işçiye fesih bildirimini yaparak ihbar süresini başlattığı yazı, ihbar öneli süresinde iş arama izni verildiğine ilişkin yazı, ihbar tazminatının peşin ödendiğine dair banka dekontu, makbuzu, ücret bordrosu vs.),
- İşten çıkış nedeni askerlik olmakla birlikte, işveren tarafından SGK'na askerlik dışında başka herhangi bir fesih nedenine ait işten çıkış kodu bildirilmişse, varsa işveren tarafından ilgiliye yapılan askerlik gerekçesiyle yazılı fesih bildirimini, işçi tarafından işverene verilen askerlik gerekçesiyle iş sözleşmesinin sona ermesini istediğine dair dilekçe, askerlik nedeniyle feshe bağlı kıdem tazminatının ödendiğini gösteren bordro veya banka dekontu gibi belgeler,
- İş sözleşmesinin işçi tarafından 4857 sayılı Kanununun 24. maddesinde yer alan haklı nedenlerle feshedildiğini gösterir noter ihtarnamesi (Bu durumda işverenden fesih nedenine ilişkin varsa belgelerin gönderilmesi talep edilmekte ve bu belgelerden, iş sözleşmesinin, işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğinin anlaşılması gerekmektedir).<sup>63 64</sup>

*ile.; Ek: 25/6/2003 – 2904/28 md.) Yukarıdaki bentlerde belirtilen iş kanunları kapsamına girmeyen sigortalılardan hizmet akitleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda (a), (b), (c), (d) ve (e) bentlerindeki hükümlere paralel olarak sona ermiş olmak.”, şeklinde yedi başlık altında sayılmaktadır.*

<sup>60</sup> Naim Gökteş, “Ülkemizde İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Sigortasında Güncel Sorunlar”, *Mali Çözüm Dergisi*, 32 (173), 243.

<sup>61</sup> SGK 2013-11 sayılı Genelge, 66.

<sup>62</sup> SGK 2013-11 sayılı Genelge, 66.

<sup>63</sup> Konu hakkında bkz. Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı Pasif İşgücü Hizmetleri 2020/1 sayılı Genelge (İŞKUR 2020-1 sayılı Genelge), Türkiye İş Kurumu (2020), “II. İşten çıkış nedenine yönelik yapılan itirazların sonuçlandırılması:” başlıklı bölümünün “2. Somut belgeler:” başlıklı alt bölümü. (Genelgede sayfa numarası yer almadığından atıf yapılan bölüm, bu ve devam eden dipnotlarda, ilgili başlıklar sayılmak sureti ile belirtilmektedir.)

<sup>64</sup> İŞKUR 2020-1 sayılı Genelgesi ile yapılan düzenlemeler olumlu bulunmakta, arabuluculuk aşamasında anlaşmayı teşvik edici bulunmaktadır. Konu hakkında bkz. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu (ed.), *İş Hukukunda*

İşveren tarafından istifa dilekçesi, ikale sözleşmesi ya da iş sözleşmesinin İş Kanununun 25. maddesinin 2. bendi kapsamında fesih edildiğine dair tutanak sunulması durumunda, İŞKUR tarafından mahkeme kararı talep edilmektedir.<sup>65</sup>

## B. DAVA YOLU

### 1. Arabuluculuk

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu<sup>66</sup>, dava açılmadan önce arabulucuya başvurulmasını öngörmektedir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>67</sup>, 01 Ocak 2018 sonrasında Kanunun 3/3. maddesi ile iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları olarak sayılan istisnalar dışında arabuluculuğu zorunlu kılmıştır.

6325 sayılı Kanunun 1/2. maddesi uyarınca Kanun, yabancılık unsuru taşıyanlar da dâhil olmak üzere, ancak tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde uygulanır. Ancak aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklarda arabuluculuk uygulanmaz. Sosyal güvenlik hukukundan doğan uyuşmazlıklarda da bu doğrultuda arabuluculuk, bir dava şartı olarak uygulanmaz.<sup>68</sup>

İşten çıkış kodunun düzeltilmesi amacı ile açılacak davalarda arabulucuya başvurulması gerekmemekle birlikte, işçi ile işveren arasında işçilik alacakları ya da işe iade talebi ile arabulucuya başvurulduğunda, taraflarca arabuluculuk aşamasında anlaşılmış olabilir. Bu durumda işten ayrılış bildirgesinde gösterilen işten çıkış kodunun, bir önemi kalmamaktadır. İşçi, anlaşma tutanağı gereğince kıdem, ihbar ya da sair haklarına hak kazanabilir. Anlaşma tutanağı, işsizlik ödeneği açısından da belirleyicidir. 6325 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi sonrasında arabuluculuk tutanaklarında fesih, işsizlik ödeneği alma koşulları kapsamında gösterildiğinde, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanıldığının, işveren tarafından haklı nedenle fesih yapılmadığının belirtildiği durumlarda, iş sözleşmesinin, işçinin istek ve iradesi dışında sona erdiği kabul edilerek fesih nedeni, İŞKUR tarafından güncellenmek sureti ile işçi, işsizlik ödeneğinden yararlandırılmaktadır.<sup>69 70</sup>

---

*Uzman Arabuluculuk* (Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2023), 296.

<sup>65</sup> Konu hakkında bkz. İŞKUR 2020-1 sayılı Genelge, "II. işten çıkış nedenine yönelik yapılan itirazların sonuçlandırılması:" başlıklı bölümünün "3. İstisnai haller:" başlıklı alt bölümü.

<sup>66</sup> *Resmî Gazete* 28331 (22 Haziran 2012).

<sup>67</sup> *Resmî Gazete* 30221 (25 Ekim 2017).

<sup>68</sup> Seda Arslan Durmuş, "Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12/2 (2022), 1171.

<sup>69</sup> Arslan Durmuş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", 1161; Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uzman Arabuluculuk*, 296.

<sup>70</sup> İŞKUR 2020-1 sayılı Genelgesi ile güncelleme yapılması öngörülmeden önce konu hakkında belirsizlik bulunmakta idi. Nitekim Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığının 21.02.2018 tarih ve 72808405-400-6040 sayılı yazısı, "Ancak SGK kayıtlarında yer alan fesih nedeninden farklı bir gerekçeyle feshin gerçekleştirildiği yönündeki itirazlarda/bildirimlerde bu durumun somut belgelerle (ihbar kıdem tazminatının ödendiğini gösterir bordro, banka dekontu, kesinleşmiş mahkeme kararı vs.) itiraz bildirim sahibi tarafından kanıtlanması halinde, SGK ya yapılan bildirimdeki fesih nedeni farklı olsa da (SGK ca kayıtlarında güncelleme yapılmasına gerek olmaksızın) belgeye dayalı fesih nedeni esas alınarak işlem yapılmaktadır.", şeklinde idi. Yazı için bkz. İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı, İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Arabuluculuk Sistemi (İŞKUR

Arabuluculuk sürecinin uzlaşma ile sonuçlanması durumunda, üzerinde anlaşma sağlanan hususlara ilişkin dava açılmayacağı, 6325 sayılı Kanununun 18/5. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak bu durum, mutlak olmayıp, anlaşma belgesinin sahte olması, anlaşmanın irade fesadı ile sakatlanması, anlaşmanın geçersiz olması gibi durumlarda yasal yollara başvurulabileceği kabul edilmektedir.<sup>71</sup>

4447 sayılı Kanununun 48/4. maddesi gereğince işveren, iş sözleşmesi, işsizlik ödeneği alma koşullarını sağlayan sigortalılar hakkında işten çıkış bildirgesi düzenlemeli, on beş günlük süre içerisinde bir suretini SGK'na göndermeli, kalan suretlerden birini ilgiliye vermeli, diğerini ise işyerinde muhafaza etmelidir.<sup>72</sup> SGK tarafından elektronik ortamda bilgi ya da belge talep edilebilir. İşveren, işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği alma koşullarını taşımayan işçileri için 4447 sayılı Kanun kapsamında işten ayrılış bildirgesi düzenlemek zorunda değildir.<sup>73</sup> Muvazzaf askerlik hizmeti nedeni ile işten ayrılanlar için de işten ayrılış bildirgesi düzenlemek zorundadır. Askerlik hizmetinin sona ermesini takip eden otuz günlük süre içerisinde işsizlik ödeneği almak için başvurulması gerekmektedir.<sup>74</sup>

İşçinin yasal haklarını alabilmesi için fesih tarihini takip eden otuz günlük süre içerisinde, 4447 sayılı Kanununun 48/5. maddesinde öngörüldüğü üzere doğrudan ya da elektronik ortamda İŞKUR'a başvuru yapması gerekir.<sup>75</sup> Mücbir nedenler haricinde, başvuru yapmak için öngörülen süreyi aşan süre, işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür. Kanununun 51. maddesinde sigortalı sayılanlardan iş sözleşmeleri kanunda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenlerin, SGK'na süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaları öngörülmüştür. Maddede, "şahsen başvuru" açık bir şekilde aranmaktadır.<sup>76</sup>

21.02.2018 tarih ve 72808405-400-6040 sayılı yazı), Türkiye İş Kurumu (2018), 2. Ayrıca konu hakkında bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Uzman Arabuluculuk*, 295-296.

<sup>71</sup> Mine Akkan, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20/2 (2018), 3.

<sup>72</sup> Uygulamada işverenler tarafından sigortalıya işten ayrılış bildirgesi verilmemektedir. Bu nedenle yaşanacak hak kayıplarının önüne geçmek için İşsizlik Sigortasının Uygulanmasına İlişkin 3 Nolu Tebliğ yayımlanmış, Kuruma resmi kimlik ile yapılan başvurular geçerli kabul edilmiştir. Konu hakkında bkz., Özlem Bal Bektaş, *İşsizlik Sigortası* (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016), 192.

<sup>73</sup> Faruk Andaç, *Türk İşsizlik Sigortası Hukuku Uygulaması* (İstanbul: Legal Yayınevi, 2020), 195.

<sup>74</sup> Konu hakkında bkz. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (No: 4), *Resmî Gazete* 24770 (30 Mayıs 2002).

<sup>75</sup> Y.10.HD. (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi), K.2009/11323 (22.06.2019) sayılı kararı için bkz. A. Can Tuncay – Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2019), 687.

<sup>76</sup> İŞKUR 2020-1 Sayılı Genelge, "A) İşsizlik Ödeneği" başlıklı bölümü "1. Başvurularda İlişkin İşlemler:" başlıklı alt bölümünde bu doğrultuda vekâletname ile avukat ya da bir başkası tarafından başvuru yapılamayacağı belirtilmektedir. Avukat aracılığıyla yapılan başvurular, şahsen başvuru olarak değerlendirilmemiştir. Konu hakkında ayrıca bkz. Centel, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, 341.



Arabuluculuk tutanağının düzenlendiği tarih önemlidir. Fesih bildirimının işveren tarafından yapıldığı ispat edilmediği takdirde, iş sözleşmesinin feshi tarihinden önce düzenlenen arabuluculuk tutanakları, ikale sözleşmesi olarak değerlendirilir.<sup>77 78</sup>

Arabuluculuk tutanağı düzenleme tarihini takip eden otuz günlük süre içerisinde yapılmış olan başvurular, süresinde yapılan bir başvuru kabul edilir. Bu süre, hak düşürücü süre olduğundan dolayı işçi, bu süre içerisinde başvurmadığı takdirde hakkını kaybetmektedir. Bu düzenlemeyi eleştirmekteyiz. Zira yukarıda belirtildiği üzere, yasal süresi içerisinde, İŞKUR'a işçi tarafından başvurulmadığı takdirde mücbir nedenler haricinde, başvuruda gecikilen süre yasal süreden düşüldüğünden, işçinin iş sözleşmesinin feshinden itibaren kısa bir süre içerisinde arabuluculuğa başvurması, sonrasında tarafların arabuluculuk aşamasında anlaşması durumunda da otuz günlük süre içerisinde başvuru yapılmamasının, başvuruda gecikilen süre kadar hak kaybına yol açması daha isabetli olurdu. İşsizlik ödeneği ödenmesi gereken sürenin geçtiği varsayımından hareketle yapılan düzenleme, aslında arabuluculuğa kısa süre içerisinde başvurulması durumu ile uyuşmamaktadır.

6325 sayılı Kanununun 18/4. maddesi uyarınca taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilam niteliğinde belge sayılır. Kanununun 4. maddesinde ise gizlilik ilkesi düzenlenmektedir. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça arabulucu, arabuluculuk faaliyeti çerçevesinde kendisine sunulan veya diğer bir şekilde elde ettiği bilgi ve belgeler ile diğer kayıtları gizli tutmakla yükümlüdür. Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar ve görüşmelere katılan diğer kişiler de bu konudaki gizliliğe uymak zorundadırlar. Kanununun 5/3. maddesinde ilgili bilgilerin, bir kanun hükmü tarafından emredilmesi, yapılan anlaşmanın uygulanması ya da icrası için ihtiyaç duyulduğu ölçüde açıklanabilmesi düzenlenmektedir. Anlaşma belgesinin icrası için gerekli görüldüğü hallerde İŞKUR'a sunulması, bilgi ve belgelerin bu doğrultuda kullanılması, gizlilik ilkesinin ihlali anlamına gelmez.<sup>79</sup>

6325 sayılı Kanununun 17/3. maddesi uyarınca arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen tutanağa, faaliyetin sonuçlanması dışında hangi hususların yazılacağına taraflar karar verir. Arabulucu, bu tutanak ve sonuçları hakkında taraflara gerekli açıklamaları yapar. Taraflar, anlaşma tutanağında, bu düzenleme uyarınca işten çıkış koduna yönelik beyanlara da yer verebilir.<sup>80</sup> İŞKUR, uygulamada işçinin anlaşma tutanağı sunması durumunda, bu tutanağı teyit eden ve feshe yönelik tüm belgeleri işverenden talep etmektedir.<sup>81</sup> Bu doğrultuda İŞKUR,

<sup>77</sup> İŞKUR 2020-1 Sayılı Genelge, "3.6 Mahkeme Kararları (Tazminat ve Alacak Davaları):" bölümünün "e. Arabuluculuk Tutanağı ile Yapılan Başvurular:" başlıklı alt bölümü.

<sup>78</sup> "Aslında amaç işçiyi korumak olduğuna göre ve ikale sözleşmeleri azalmadığına göre, SGK'ya yapılacak bildirim alternatifleri arasında işten çıkma nedeni olarak "ikale sözleşmesi"de yer alabilir. Daha sonra da 4447 sayılı Kanunda bir yeni düzenleme ile, işsizlik ödeneğine hak kazandıran sona erdirme hallerine ikale sözleşmesi ile sonlandırma da eklenebilir.", Gerek, "İkale Sözleşmesi", 54.

<sup>79</sup> Arslan Durmuş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", 1176.

<sup>80</sup> Arslan Durmuş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", 1177.

<sup>81</sup> "Arabulucu ve taraflar tarafından hazırlanan anlaşma belgesinin içeriğinden feshin 4447 sayılı Kanununun 51'inci madde kapsamında olduğu açıkça anlaşılıyor ise tıpkı mahkeme kararıyla yapılan başvurularda olduğu gibi başkaca bir araştırmaya gerek duyulmaksızın bu koşul sağlanmış sayılmalıdır. Anlaşma belgesinin içeriğinden feshin 4447 sayılı Kanununun 51'inci madde kapsamında olduğu açıkça anlaşılmıyor ise ancak o zaman Kurum

arabuluculuk belgesi ile işçi tarafından başvurulduğunda, tutanağın teyidi ile feshe ilişkin başkaca belgeleri işverenden talep etmektedir.<sup>82</sup>

## 2. Dava Açılması

### a. Sosyal Güvenlik Kurumuna Dava Açılması

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, SGK'na husumet yöneltilemeyeceği, ihbar edilen sıfatı ile olsa bile dava açılmayacağı gerekçesi ile açılan bir davayı reddetmiştir.<sup>83</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, hem SGK'na, hem de işverene karşı açılan bir davada, hatalı gösterildiği ileri sürülen işten çıkış kodunun düzeltilmesine karar vermiştir.<sup>84</sup> Daire, yakın tarihli bir kararında ise işten çıkış kodunun düzeltilmesi davasının işverene karşı açılması gerektiğine, SGK'na husumet yöneltilmesinin mümkün olmadığına hükmetmiştir.<sup>85</sup>

İşten çıkış kodunun düzeltilmesi davası, işveren ile işçi arasında işten ayrılış bildirgesi ile bildirilen çıkış kodunun düzeltilmesine yönelik olup, bu davada, SGK'na husumet yönetilmesinin mümkün olmadığı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yakın tarihli kararının isabetli olduğu kanaatindeyiz.

### b. Türkiye İş Kurumuna Dava Açılması

İşveren tarafından işten çıkış kodu doğru gösterilmekle beraber, İŞKUR tarafından işçiye işsizlik ödeneği verilmemiş olabilir. Bu durumda işsizlik ödeneğinin, işverenden talep edilmesi mümkün değildir. Zira işveren, yasal yükümlülüğünü yerine getirmek sureti ile işten çıkış kodunu doğru göstermiş, ancak İŞKUR şartları taşıyan bir başvuruyu reddetmiştir. Bu durumda, işçi tarafından yasal yollara başvurulduğunda, artık İŞKUR'a husumet

*tarafından gerekli araştırma ve inceleme yapılmalıdır.*", konu hakkında yazarın eleştirisi için bkz. Arslan Durmuş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", 1181.

<sup>82</sup> Arslan Durmuş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma", 1178.

<sup>83</sup> "Kaldı ki davanın niteliği itibariyle, işverenin hatalı kod bildirmesi nedeniyle SGK'na ihbar edilen sıfatı ile de olsa husumet yöneltilemeyeceği ortadadır. Bu durumda yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda, davanın tümünden reddi gerekirken İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.", Y.21.HD. (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi), K.2020/324 (28 Ocak 2020).

<sup>84</sup> "Davacı, iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmadan fesh edilerek tazminat ödemesi de yapılmasına rağmen, işverence SGK'ya çıkış kodunun hatalı bildirildiğini ve devamsızlığı olmamasına rağmen bu yönde bildirim yapılmasının hatalı olduğunu ileri sürerek SGK kayıtlarının düzeltilmesi yönünde karar verilmesini istemiştir. Mahkemece karar gerekçesinde iş sözleşmesinin davalı feshinden önce davacı tarafça aleyhe görev değişikliği nedeni ile haklı olarak fesh edildiği açıklanmıştır. Ancak kararın hüküm kısmı bu kabul ve davacı talebine göre eksik oluşturulmuştur. Mahkemece öncelikle davacının SGK'ya işsizlik ödeneğine dair talebine yönelik tüm belgeler SGK' dan temin edilerek dosya arasına alınmalı, ardından iş sözleşmesinin hangi tarafça fesh edildiği ve haklılık durumu ortaya konularak ve doğru çıkış kodu da gösterilerek hüküm kurulmalıdır.3- Davada iki davalı olup kararın hüküm kısmında tek davalı varmış gibi "davalıdan" ibareleri kullanılarak hüküm kurulması 6100 sayılı HMK'nın 297/2 hükmüne aykırı olup infazda tereddüte yol açar mahiyettedir.", Y.9.HD., K.2020/1323 (04 Şubat 2020).

<sup>85</sup> "5. Davacı vekilince dava tarihinden önce 16.09.2019 tarihinde ... Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne başvuru yapılarak işten çıkış kodunun düzeltilmesi ve davacının işsizlik ödeneğinden faydalandırılması talep edilmesine rağmen bu talep ile ilgili işlem yapılmaması üzerine eldeki dava açılmıştır. Öncelikle belirtmek gerekir ki işten çıkış kodunun düzeltilmesi veya tespitine ilişkin talepler yönünden Sosyal Güvenlik Kurumuna husumet yöneltilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan somut uyuşmazlıkta Mahkemece SGK Başkanlığına yöneltilen davanın husumet yönünden reddine karar verilmesi isabetlidir.", Y.9.HD., K.2022/5926 (12 Mayıs 2022).

yöneltilmelidir. Zira işsizlik ödeneğinin koşullarının bulunması durumunda, işsizlik ödeneğinin borçlusu, İŞKUR olmaktadır.<sup>86</sup>

İŞKUR'a açılan dava, işten ayrılış bildirgesinde gösterilen işten çıkış kodunun düzeltilmesine yönelik bir dava olmayıp, yasal koşulların sağlanmasına rağmen, reddine karar verilen işsizlik ödeneğinin ödenmesine yönelik bir davadır. İşçi, işsizlik ödeneğinin ödetilmesi için işverene karşı dava açtığına, pasif husumet yokluğundan dava reddedilmektedir.<sup>87</sup> Eda davası yerine işsizlik ödeneğine hak kazanıldığına tespiti amacı ile İŞKUR'a açılan davalar ise güncel bir yararın bulunmadığı gerektiği gerekçesi ile reddedilmektedir.<sup>88</sup>

İŞKUR aleyhine açılan davanın, sigortalı tarafından kazanılması durumunda, mahkeme kararının kesinleşmesi beklenmez. İşçi ile işveren arasında görülen davalardan farklı olarak, bu davalarda, mahkeme kararının kesinleşmesi aranmaksızın, işsizlik sigortasından ödeme yapılır. Diğer bir fark da bu durumda, işsizlik ödeneği alınması için süre sınırlaması olmaksızın başvurulabilmesidir.<sup>89</sup>

Davanın sigortalı lehine sonuçlanması durumunda, faiz ödenmesi de gerekmektedir. 4447 sayılı Kanununun 50/3. maddesi gereğince başvurulması gereken tarihi takip eden ayın sonu, faiz başlangıç tarihidir.<sup>90</sup>

<sup>86</sup> "Davacının işsizlik ödeneğini davalı işverenden talep edip edemeyeceği konusunda taraflara arasında uyumsuzluk bulunmaktadır...Kanun'un 46. maddesine göre, "İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumludur. Bu amaçla, İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde; İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek, primlerin kişi bazında kaydını tutmak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemleri yapmak, sigorta primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmasını sağlamak, işsizlere yönelik mesleki eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak ve bu Kanun'un uygulanması ile ilgili olarak Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur." Yine Kanun'un 48. maddesi uyarınca, "Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen esas ve usuller çerçevesinde, Kurumca işsizlik ödeneği ödenir". Görüldüğü gibi işsizlik ödeneğinin koşullarının bulunması halinde borçlusu İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü olup işveren değildir.....denilerek konu hakkında oluşabilecek tereddütler ortadan kaldırılmıştır.", Y.22.HD., K.2016/12587 (27 Nisan 2016).

<sup>87</sup> "Yine Kanun'un 48. maddesi uyarınca, "Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen esas ve usuller çerçevesinde, Kurumca işsizlik ödeneği ödenir". Görüldüğü gibi işsizlik ödeneğinin koşullarının bulunması halinde borçlusu İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü olup işveren değildir. Bu itibarla davacının işsizlik ödeneği talebinin husumet yönünden reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.", Y.22.HD., K.2019/15905 (11 Eylül 2019).

<sup>88</sup> "Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin iş sözleşmesinin dava dışı işveren tarafından feshedildikten sonra 16.02.2021 tarihinde arabuluculuk yoluna başvurulduğunu, müvekkili tarafından işbu tutanağın davalı Kuruma sunularak işsizlik ödeneği almak için başvuru yapıldığını; bu talebin, arabuluculuk sürecinin 16.02.2021 tarihinde başlamış olduğu ancak işten çıkışının 17.02.2021 tarihinde yapıldığından bahisle reddedildiğini, müvekkilinin işsizlik ödeneğinden yararlanmak için olan tüm şartları taşıdığını ileri sürerek işsizlik ödeneğine hak kazanıldığına tespitini talep etmiştir... Dava dilekçesi içeriği ve dosya kapsamı itibarıyla davacı talep ettiği işsizlik ödeneklerinin kendisine ödenmesi konusunu HMK 105.maddesi hükümleri gereğince açacağı bir eda davası ile mahkemeye taşıma imkanı bulunmaktadır. Eda davası açabilme durumu var iken işsizlik ödeneği hakkının varlığının tespitinde ne tür bir hukuki yarar olduğu anlaşılamamaktadır.", Y.9.HD., K.2022/8225 (23 Haziran 2022).

<sup>89</sup> İŞKUR 2020-1 Sayılı Genelge, "3.6 Mahkeme Kararları (Tazminat ve Alacak Davaları)" bölümünün "b. Sigortalı işsiz Kurumumuzun taraf olduğu davanın işçi lehine sonuçlanması halinde" başlıklı alt bölümü.

<sup>90</sup> Alp Limoncuoğlu, "İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları", *Sicil İş Hukuku Dergisi* (Haziran 2021), 93.

### c. İşverene Dava Açılması

İşten ayrılış bildirgesi ile işten çıkış kodunun yanlış bildirilmesi durumunda, dava açılmak sureti ile bu kodun düzeltilmesinde, işçinin hukuki yararının bulunup bulunmadığı hususu incelenmelidir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun<sup>91</sup> 106/2. maddesi gereğince kanunlarda sayılan istisnalar dışında, tespit davasının açılabilmesi için güncel bir yararın bulunması gerekir. Aynı maddenin üçüncü fıkrasında maddi olayların, tek başına tespit davalarına konu olamayacağı düzenlenmiştir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, bildirgenin gerçeği yansıtmadığına yönelik hususların, işe iade davası ya da işçilik alacağı davalarında ortaya konulabileceği, bu doğrultuda eda davası açılması gerektiği, tespit davası açılmasında işçinin hukuki yararının bulunmadığına karar vermiştir.<sup>92</sup>

İşçi ile işveren arasında görülmekte olan alacak davasında kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesine karar verilmesi, işverene, işten ayrılış bildirgesini düzeltme yükümlülüğünü vermemektedir. Bu doğrultuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yakın tarihli bir kararında, işverene karşı ayrılış kodunun düzeltilmesi amacı ile dava açılmasında hukuki yarar bulunduğuna karar vermiştir.<sup>93</sup> İşten çıkış kodunun düzeltilmesi davası açılabilmesi için işten çıkış kodunun hatalı olması yeterli olup, bu durumda işçinin mağduriyetine yönelik bir delil sunması, somut bir olaya dayanması gerekmez.<sup>94</sup> Şahsi kanaatimiz de aynı doğrultudadır. Zira işçinin, işveren tarafından gerçeğe aykırı olarak gösterilen işten çıkış kodunun düzeltilmesinde hukuki yararı bulunduğu açıktır.

<sup>91</sup> Resmî Gazete 27836 (4 Şubat 2011).

<sup>92</sup> "Somut olayda, işveren tarafından Kuruma kod 29 koduyla verilen işten ayrılış bildirgesinin gerçek olup olmadığı hususu, taraflar arasında görülecek işe iade davası veyahut işçilik alacaklarına ilişkin davalarda çözümlenebileceği gibi, 6100 sayılı HMK'nın 106/3 maddesi gereğince eda davası açılmasının mümkün olduğu hallerde tespit davası açılmasında hukuki yararın bulunmadığı gözetilmeksizin, davalı işverenin davacının işten ayrılış bildirgesini Kod 29 koduyla bildirdiği hususunun gerçek olmadığına tespitine karar verilmesi isabetsizdir.", Y.21.HD., K.2020/324. (28 Ocak 2020).

<sup>93</sup> "Somut uyuşmazlıkta, Bölge Adliye Mahkemesince başka bir davada davacı ile davalı işveren arasında davacının feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin yargılama devam ettiğinden dava tarihi itibarıyla davacının eda davası yerine, tespit davası açılmasında hukuki yararı bulunmadığı belirtilmiş ise de Bölge Adliye Mahkemesince yapılan değerlendirme hatalıdır. Davacı ile davalı Şirket arasında davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacağına ilişkin görülen davada çıkacak sonuç davalı işverene çıkış kodunun düzeltilmesi yükümlülüğünü vermemektedir. Böylece kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin karar verilse bile davacının mağduriyeti ve menfaati devam edecektir. Davacı ancak bu dava sonucundaki Mahkeme kararıyla bir sonuca ulaşabilecektir. Buna göre davacının tespit talepli davasında hukuki yararın bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bu sebeple, davanın kabulü gerekirken hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava şartı yokluğuna bağlı davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y.9.HD., K.2022/8175 (22 Haziran 2022).

<sup>94</sup> "6. Açıklanan dosya içeriği ve tespit davasına ilişkin düzenlemeler ve özellikle Sosyal Güvenlik Merkezinin davacı tarafa cevabı dikkate alındığında; davacının işten çıkış kodunun değiştirilmesi talebinde güncel hukuki yararı bulunmaktadır. Davacı, tazminatlarının ödenmesi nedeniyle eda davası açmadıklarını belirtmiş olup başka bir eda davasına da gerek kalmadan tespit hükmü ile işsizlik ödeneği talebinde bulunabilecektir. Bu durumda, Bölge Adliye Mahkemesince istinafa konu kararın esasına girilerek istinaf sebeplerinin incelenmesi gerekirken usul yönünden yapılan denetimle ve dava tarihi itibarıyla mağduriyetin varlığına yönelik delil sunulmayıp somut bir vakıya dayanılmadığı şeklindeki hatalı değerlendirme ile davanın hukuki yarar yokluğundan reddine karar verilmesi isabetsizdir.", Y.9.HD., K.2022/5676 (09 Mayıs 2022).

İşten çıkış kodunun düzeltilmesi davaları, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından görülmektedir.<sup>95</sup> Zira işten çıkış kodunun düzeltilmesi, esas itibarı ile iş hukukuna ilişkin bir dava niteliğindedir.<sup>96</sup>

İşçi ile işveren arasındaki alacak davaları da işçi açısından önem taşır. Zira işçi lehine ihbar ya da kıdem tazminatına ya da her ikisine hükmedilmesi, 4447 sayılı Kanunun 51. maddesi kapsamında iş sözleşmesinin feshedildiğine dair bir ifadeye mahkeme kararında yer verilmesi, işsizlik ödeneğinin alınmasında belirleyicidir. Ancak bu durumda, mahkeme kararının kesinleşmiş olması gerekir. Mahkeme kararının kesinleştiği tarihi takip eden otuz günlük süre içerisinde başvuru yapılmalıdır. Kesinleşmiş mahkeme kararından önce işsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı tarafından yapılan başvurular, süresinde yapılmış kabul edilir.<sup>97</sup> Kıdem tazminatı ya da kıdem ve ihbar tazminatlarına ilişkin dava açılması da İŞKUR'a başvuru şartını ortadan kaldırmaz.<sup>98</sup>

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için yapılan başvurunun yasal süresi içerisinde olup olmadığı açısından fesih tarihi önem taşır. Kesinleşmiş mahkeme kararında belirtilen fesih tarihleri esas alınır.<sup>99</sup> İflas kararlarında, kesinleşme aranmaz. Fesih tarihi olarak kararda belirtilen iflas tarihi, esas alınır. İflas tarihinden önce prim yatırılmadan geçen süre, son yüz yirmi günün hesabında kesinti sayılmaz. İflas tarihi ile iflas kararının kesinleşme tarihi arasındaki başvurular, süresinde yapılmış sayılır. Mahkeme kararına karşı yasal yollara başvurulduğunda, sigortalı işsizlerin başvuru süresi, Yargıtay ya da istinaf mahkemesi kararının ilgililere tebliğ tarihinden başlar. Yargıtay ya da istinaf mahkemesi kararının tebliğ tarihinin tespit edilemediği durumlarda, kesinleşme şerhinin mahkeme kararına kaydedildiği tarih esas alınır. Kesinleşme tarihinin esas alınmasından dolayı, sigortalı işsizlik ödeneğine geç

<sup>95</sup> "Dosya üzerinde yapılan ön inceleme sonucu: Yerel mahkeme kararındaki niteleme ve temyiz'in kapsamı dikkate alındığında uyumsuzluk, işten çıkış kodunun düzeltilmesi isteğine ilişkin olup, tanımlanan niteliği ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin görev alanına girdiği maddi hata ile Dairemize gönderildiği düşünülmektedir.", Y.10.HD., K.2022/5961 (20 Nisan 2022).

<sup>96</sup> Yargıtay Başkanlığı (Yargıtay), "Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 25.01.2023 tarih ve 1 sayılı kararı" (Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023).

<sup>97</sup> İŞKUR 2020-1 Sayılı Genelge, "3.6 Mahkeme Kararları (Tazminat ve Alacak Davaları)" bölümünün "a. Sigortalı işsiz işveren aleyhine açmış olduğu, Kurumumuzun taraf olmadığı davanın işçi lehine sonuçlanması halinde" başlıklı alt bölümü.

<sup>98</sup> İbrahim Subaşı-Yusuf Yiğit, "İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar", *İş ve Hayat Dergisi*, 4/8 (2018), 141; Özlem Bal Bektaş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları", *Adalet Dergisi*, 65/2 (2020), 580.

<sup>99</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında, mahkeme kararında belirtilen tarihten önce bir çıkış bildirilmiş ise aradaki süre, ücretsiz izin olarak değerlendirilir. Bu kayıtlarda, mahkeme kararında belirtilen tarihten daha sonraki bir tarih belirtildiğinde ise mahkeme kararında belirtilen fesih tarihini izleyen gün, kesme ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarındaki işten çıkış tarihini izleyen gün itibarıyla başlatma işlemi yapılır. Mahkeme kararında kıdem tazminatına hükmedilmiş olması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında fesih tarihinden geriye dönük bir ayda iki gün veya daha fazla süreyle devamsızlık söz konusu ise bu süreler, ücretsiz izin olarak değerlendirilir. Konu hakkında bkz. İŞKUR 2020-1 Sayılı Genelge, "3.6 Mahkeme Kararları (Tazminat ve Alacak Davaları)" bölümünün "a. Sigortalı işsiz işveren aleyhine açmış olduğu, Kurumumuzun taraf olmadığı davanın işçi lehine sonuçlanması halinde" başlıklı alt bölümü.

kavuşmaktadır. Bu doğrultuda iş yargısının hızlandırılması, iş müfettişi raporunun esas alınmasına yönelik öneriler bulunmaktadır.<sup>100</sup>

Tarafların anlaşması üzerine konusuz kalan ve kesinleşen mahkeme kararıyla başvurulması halinde feshin, Kanun kapsamında yapıldığını gösteren anlaşma tutanağı, protokol, ihbar veya kıdem tazminatına ya da her ikisinin ödendiğini gösteren bordro veya banka dekontunun ibrazı gerekir.

İşten çıkış kodunun, gerçekte olduğunun aksine, işveren tarafından işçinin işsizlik ödeneği almasına imkân vermeyecek bir şekilde gösterilmesi durumunda, işçi tarafından işverene dava açılması mümkündür. İşçi, bu durumda ödenmeyen işsizlik ödeneğinden dolayı işverenden maddi tazminat talebinde de bulunabilir. Zira işveren kusuru ile işçinin işsizlik ödeneği alamamasına kusuru ile neden olmuştur.<sup>101</sup> İş sözleşmesinin işverenin baskısı ile feshedildiği bir olayda, işçi lehine mahrum kaldığı ihbar tazminatı ile 4447 sayılı Kanun kapsamında alması gereken işsizlik ödeneği hesaplanmak sureti ile bu tutara hükmedilmiştir.<sup>102</sup>

## SONUÇ

5510 sayılı Kanununun 9. maddesinin birinci fıkrasının (a) alt bendi gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından iş sözleşmesinin sona ermesi, sigortalılık halinin de sona ermesini gerektirir. Maddenin ikinci fıkrasında ise hastalık ve analık sigortasında, ilgili kanunlar gereğince ücretsiz izinli olunması, işçinin grev katılması ya da işveren tarafından lokavt uygulanması durumunda, bu durumların sona ermesini, diğer durumlarda ise iş sözleşmesinin sona ermesini takip eden onuncu günden itibaren yitirilmiş sayılması düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi sona eren sigortalı, işten ayrılmasını takip eden on günlük süre içerisinde, 5510 sayılı Kanununun 9/3. maddesi uyarınca işveren tarafından SGK'na bildirilmelidir. Bildirim, elektronik ortamda işten ayrılış bildirgesi ile yapılır. İşten ayrılış bildirgesinde, işçinin iş sözleşmesinin sona erme nedeni de yer almaktadır. İşten çıkış kodları, 2013-11 sayılı Genelgenin birinci kısmının altıncı bölümünde kırk dokuz adet olarak sayılmaktadır. Genelge,

<sup>100</sup> "...Bu sorunun çözümü için iş yargısının hızlandırılması gerekmektedir. Ancak bunun yanında farklı yöntemlere de başvurulabilir. Örneğin, konunun bir iş müfettişi tarafından tetkiki ile iş müfettişi raporunda sözleşmenin feshinin işsizlik ödeneğine hak kazandıran sebeplerden biri ile gerçekleştiğinin tespiti halinde, işçiye Kurum tarafından derhal ödeme yapılması yöntemi belirlenebilir.", Limoncuoğlu, "İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları", 93; Bal Bektaş, *İşsizlik Sigortası*, 158.

<sup>101</sup> Bal Bektaş, "İşsizlik Ödeneği", 567; Tuncay-Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 688; Ömer Ekmekçi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Sosyal Sigortalar Hukuku Kararları, (Ankara: Başbakanlık Yayınları, 2011), 347.

<sup>102</sup> "Davacı işverenin baskısı sureti ile iş sözleşmesini evlilik nedeni ile feshetmiş, bu fesih nedeni ile de kıdem tazminatı ile 4447 sayılı kanunun 51. Maddesi uyarınca işsiz kaldığı süre için işsizlik tazminatında mahrum kalmıştır. Ancak davacı işveren feshi olduğunu belirterek, bir aylık süre içinde feshin geçersizliği ve işe iade davası açmadığından, feshin geçersizliğine bağlı boşta geçen süre ücretini maddi zarar olarak talep edemez. Davacının mahrum kaldığı ihbar tazminatı ile 4447 sayılı kanunun 51. Maddesindeki koşullara uygun olarak işsiz kaldığı süre için işsizlik sigortası alacağı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Yazılı gerekçe ile isteğin tamamen reddi hatalıdır.", Y.9.HD., K.2015/19018 (26 Mayıs 2015).

2021-9 sayılı Genelge ile 42 ile 50. kodlar eklenmek ve işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışından dolayı iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine ilişkin 29 nolu kod çıkarılmak sureti ile son halini almıştır.

İşten çıkış kodu, işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda önem taşıdığı gibi 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde düzenlenen işsizlik ödeneğini alma koşullarını sağlamak açısından da belirleyicidir. İşten çıkış kodunun gerçeğe aykırı gösterilmesinden dolayı, işçinin haksız yere işsizlik ödeneği alması durumunda, bu duruma neden olan işveren sorumludur. Bununla birlikte işçi ile işverenin anlaşmak sureti bu duruma yol açmaları durumunda, her ikisinin de sorumlu olması gerektiğini düşünmekteyiz.

İşveren açısından, işten ayrılış bildirgesinde gösterilen işten çıkış kodunun, iş sözleşmesinin fesih nedeni ile çelişmemesi gerekir. Aynı durum, işçi açısından da geçerlidir. İşten çıkış kodunun yanlış gösterilmesi, tek başına iş sözleşmesinin feshini haksız hale getirmez. İşverenin, göstermiş olduğu işten çıkış kodu ile çelişen beyan ve davranışlarda bulunması, örneğin işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin ileri sürüldüğü durumlarda işçiye kıdem ve ihbar tazminatının ödenmesi, işveren aleyhine bir durum teşkil eder. Yazılı olarak fesih bildirimi yapılmadığında, işveren göstermiş olduğu işten çıkış kodu ile bağlıdır. Ancak işveren açısından bu durum, mutlak olmayıp, aksi ispat edilebilir.

Arabuluculuk tutanaklarında, fesih gerekçesinin, 4447 sayılı Kanunun 51. maddesi kapsamında olduğunun açık bir şekilde belirtilmesi, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanıldığının, feshin işveren tarafından haklı nedenle yapılmadığının belirtilmesi gibi durumlarda, iş sözleşmesinin işçinin istek ve iradesi dışında sona erdiği kabul edilerek, işçi, işsizlik ödeneğinden yararlandırılmaktadır.

İşçi, işten çıkış kodunu, e-Devlet sistemi üzerinden öğrenebilir. İşten ayrılış bildirgesi, işçinin haberi olmaksızın verildiğinde iş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilmiş kabul edilir. İşten ayrılış bildirgesi, iş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği, hangi tarihte feshedildiği, işçinin işyerindeki yaptığı iş gibi hususları da ortaya koyar. Uyuşmazlık durumunda, işten ayrılış bildirgesinin verildiği tarih, işe iade davasında süresinde arabuluculuğa başvurulduğunu ortaya koyar.

İşten ayrılış bildirgesinin, işveren tarafından SGK'na başvurulmak sureti ile düzeltilmesi mümkündür. İşten ayrılış bildirgesindeki meslek kodu, çıkış günü ve gerekçesi ile bu ay ve öncesindeki aylık kazancı, sigortalının işten ayrılmasını takip eden on günlük süre içinde, aylık prim ve hizmet belgesi ile uyumlu olması, şüphe ya da tereddüt uyandırmaması halinde işveren tarafından düzeltilebilmektedir. Bu süre içerisinde işten ayrılış bildirgesinin iptali de mümkündür. İşkolu ve sigortalının adresi ise her zaman değiştirilebilir. İşveren tarafından on günlük süre içerisinde düzeltme ya da iptal için başvuru yapılması mümkün olmasına karşın, işçi, ancak işverenle birlikte başvuru yapabilir. İşçinin, tek başına SGK'na başvuru yapması mümkün değildir.

İşten ayrılış bildirgeleri, on günlük süre sonrasında İŞKUR sistemine aktarıldığından, bu durumda İŞKUR'a başvuru yapılması gerekir. İşverenin yanı sıra işçinin de İŞKUR'a başvurması mümkündür. İşçi ya da işveren tarafından yapılan başvurularda, düzeltme nedenlerine ilişkin belgelerin de sunulması gerekir.

İşten çıkış kodunun düzeltilmesi için dava açılması mümkündür. Bu davanın öncesinde arabuluculuk yoluna başvurulması gerekmez. İşten çıkış kodunun düzeltilmesi davası açılabilmesi için işten çıkış kodunun hatalı olması yeterli olup, işçinin mağduriyetine yönelik delil sunması, somut bir olaya dayanması gerekmez. İşçinin, işsizlik ödeneğine hak kazanamaması durumunda da işçinin bu davayı açmakta hukuki yararı bulunur. Davada husumetin, işverene yöneltilmesi gerekmekte olup, SGK'na ihbar edilen sıfatı ile dahi olsa husumetin yöneltilmesi mümkün değildir. Zira bu davanın konusu, işveren ile işçi arasında işten ayrılış bildirgesi ile bildirilen işten çıkış kodunun düzeltilmesine ilişkindir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, (2022-7128 E., 2022-8175 K., 22.06.2022 T.) yakın tarihli bir kararı ile bu doğrultuda karar vermiştir. Kararı, isabetli bulmaktayız. 4447 sayılı Kanunun 51. maddesinde öngörülen koşulları sağlamasına karşın işsizlik ödeneği talebi reddedilen sigortalının, işsizlik ödeneğinin ödenmesine yönelik olarak İŞKUR'a dava açması ise mümkündür. Bu dava kazanıldığında, kesinleşmesi beklenmeksizin işsizlik ödeneği ödenir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanılması açısından işçi ile işveren arasındaki alacak davaları da önemlidir. Kesinleşmiş bir mahkeme kararında, işçinin lehine kıdem ya da ihbar tazminatına ya da her ikisine hükmedilmesi, 4447 sayılı Kanunun 51. maddesi kapsamında iş sözleşmesinin feshedildiğine dair bir ifadeye yer verilmesi yeterlidir.

## KAYNAKÇA

Akkan, Mine. "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20/2 (2018), 1-31.

Andaç, Faruk. *Türk İşsizlik Sigortası Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Legal Yayınevi, 2020.

Arpat, Bülent vd. "Türk Sosyal Sigorta Primlerinde Muhtasar Beyanname ile Bildirimin İlgili Taraflar Ekseninde Değerlendirilmesi: Durum Çalışması Deseninde Bir Uygulama". *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 12/2 (2022), 231-250.

Arslan Durmuş, Seda. "Arabuluculuk Sürecinde Tarafların Anlaşması Halinde İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma". *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12/2 (2022), 1159-1183.

Aydın, Devrim. "İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin (İş Kanunu m.25/II) Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi". *Ankara Barosu Dergisi*, 2 (2023), 137-171, 141.

Bal Bektaş, Özlem. "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları", *Adalet Dergisi*, 65/2 (2020), 559-583.



Bal Bektaş, Özlem. *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2016.

Bedük, Mehmet Nusret. “İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27/2 (2019), 679-726.

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz (ed.). *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk*. Ankara: Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü Arabuluculuk Daire Başkanlığı, 2023.

Centel, Tankut. *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Oniki Levha Yayınevi, 2021.

Çavuş, Ö Hakan. “Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (2021), 75-96.

Diken, Mehmet Emre. “Kesinleşen İşe İade Kararları Sonrasında İşveren SGK Uygulamaları”. *Mali Çözüm Dergisi* (Ocak Şubat 2018), 279-283.

Ekmekçi, Ömer-Ceyhan, Murat. “İş Hukuku, Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Açısından İşe İade Davaları”. *Mali Çözüm Dergisi* (Mayıs Haziran 2017), 249-264.

Ekmekçi, Ömer. *Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Sosyal Sigortalar Hukuku Kararları*. (Ankara: Başbakanlık Yayınları, 2011), 319-407.

Gerek, Hasan Nüvit. “İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (2011), 43-58.

Göktaş, Murat. “Sosyal Güvenlik Hukukunda Müeyyidesi Ağır Bir İşveren Yükümlülüğü: İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgesi”. *Mali Çözüm Dergisi*, 98 (2010), 205-216.

Göktaş, Naim. “Ülkemizde İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Sigortasında Güncel Sorunlar”. *Mali Çözüm Dergisi*, 32 (173), 229-252.

Güzel, Ali vd. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi, 18. Basım, 2018.

Limoncuoğlu, Alp. “İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları”. *Sicil İş Hukuku Dergisi* (Haziran 2021), 84-97.

Mülayim, Baki Oğuz. *Tarım Sektöründe Çalışanların Sosyal Güvenliği*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.

Ocak, Saim. “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”. *İş ve Hayat Dergisi*, 3/5 (2017), 174-227.

Özdamar, Murat-Çakar, Erden. “Sosyal Güvenlik Kurumuna Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20/1 (2014), 895-915.

Özdamar, Murat-Çakar, Erden. “İşe İade Davasının İşçi Tarafından Kazanılması Durumunda SGK’ya Yapılacak Bildirimler Nelerdir?”. *Mali Çözüm Dergisi* (Kasım-Aralık 2013), 197-206.

Sözer, Ali Nazım. *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi, 5. Basım, 2021.

Subaşı, İbrahim-Yiğit, Yusuf. “İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar”. *İş ve Hayat Dergisi*, 4/8 (2018), 135-165.

Sümer, Haluk Hadi. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 3. Basım, 2022.

Şakar, Müjdat. *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınevi, 12. Basım, 2017.

Şimşek, Akın. “Sigortalılığın Sona Ermesi ve Bildirimi”. *Vergi Raporu Dergisi* (Ocak 2015), 104-109.

Tuncay, A. Can–Ekmekçi, Ömer. *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 20. Basım, 2019.

## İNTERNET KAYNAKLARI

Dilli, Esmen. “SGK’ya İnternette Verilmesi Zorunlu Olan Belgeler”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.

<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sgkya-internetten-verilmesi-zorunlu-olan-belgeler/>

İSG, İş ve Sosyal Güvenlik. “Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesi ile İlgili Özellikli Durumlar”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.

<https://www.isvesosyalguvenlik.com/sigortalı-isten-ayrilis-bildirgesiyle-ilgili-ozellikli-durumlar/>

İŞKUR (Türkiye İş Kurumu). “Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı Pasif İşgücü Hizmetleri 2020/1 sayılı Genelge”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.

<https://kms.kaysis.gov.tr/>

İŞKUR “Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Araboluculuk Sistemi, 21.02.2018 tarih ve 72808405-400-6040 sayılı yazı”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.

<https://kms.kaysis.gov.tr/>

SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu). “Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Sigortalı Tescil ve Hizmet Daire Başkanlığı 2009/121 sayılı Genelge (SGK 2009-121 sayılı Genelge”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.

<https://kms.kaysis.gov.tr/>

SGK. “Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sigortalılık İşlemleri 2013-11 sayılı Genelge”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023. <https://kms.kaysis.gov.tr/>

SGK. “Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sigortalılık İşlemleri 2021-9 sayılı Genelge”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.

<https://kms.kaysis.gov.tr/>

SGK. “Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligat İşlemleri 2021-38 sayılı Genelge”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.  
<https://kms.kaysis.gov.tr/>

SGK. “Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sigortalılık İşlemleri 2023-13 sayılı Genelge”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.  
<https://kms.kaysis.gov.tr/>

SGK. “İşten Ayrılış Nedenleri”. Erişim 15 Ağustos 2023.  
<https://uyg.sgk.gov.tr/SigortalıTescil/jsp/nedenleryeni.html>

SGK. “Kod 29 ile İlgili Basın Duyurusu”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.  
<https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/KOD-29-ile-İlgili-Basin-Duyurusu-2022-06-07-04-33-05>

Yargıtay (Yargıtay Başkanlığı), “Yargıtay Büyük Genel Kurulunun 25.01.2023 tarih ve 1 sayılı kararı”. Erişim Tarihi 15 Ağustos 2023.  
<https://www.yargitay.gov.tr/documents/ek1-1674802439.pdf>

YHGK. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu), K.2017/1318 (08 Ocak 2017)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

YHGK, K.2015/7-3373 (1 Mart 2017)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

YHGK, K.2018/108 (24 Ocak 2018)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.7.HD. (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi), K.2016/1804 (28 Ocak 2016)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.7.HD., K.2016/1933 (08 Şubat 2016)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.7.HD., K. 2016/6534 (17 Mart 2016)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.7.HD., K.2021/178 (11 Ocak 2021)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi), K.2014/38496 (16 Aralık 2014)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD. (Yargıtay), K.2015/19018 (26 Mayıs 2015)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2015/20198 (03 Haziran 2015)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2016/2349 (02 Şubat 2016)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2017/19046 (27 Kasım 2017)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K. 2018/19254 (24 Ekim 2018)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2018/22517 (06 Aralık 2018)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2019/3953 (18 Şubat 2019)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2020/1323 (04 Şubat 2020)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2020/760 (21 Şubat 2020)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2020/13283 (26 Ekim 2020)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2020/16576 (24 Kasım 2020)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2020/19085 (17 Aralık 2020)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2022/5676 (09 Mayıs 2022)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2022/5926 (12 Mayıs 2022)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2022/8175 (22 Haziran 2022)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.9.HD., K.2022/8225 (23 Haziran 2022)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.10.HD. (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi), K.2022/5961 (20 Nisan 2022).

Y.11.HD. (Yargıtay 11. Hukuk Dairesi), K. 2022/11839 (05 Ekim 2022)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.21.HD. (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi), K.2020/324 (28 Ocak 2020)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.22.HD. (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi), K.2015/12271 (01 Nisan 2015)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.22.HD., K.2015/18913 (28 Mayıs 2015)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.22.HD., K.2016/12587 (27 Nisan 2016)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.22.HD., K.2019/15905 (11 Eylül 2019)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Y.22.HD., K. 2020/8447 (01 Temmuz 2020)  
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>