

## **SİGORTALI İŞSİZLERE HANGİ HİZMETLER SUNULACAKTIR?**

İşsizlik ödeneğine hak kazanan sigortalı işsizlere aşağıda belirtilen hizmetler sunulacaktır;

- İşsizlik ödeneği ödenecektir. Bu ödenek, sigortalı işsizin çalışmış olduğu süre ile doğrudan ilişkilidir. Sigortalı işsizler prim ödeme sürelerine göre; en az 180, en fazla 300 gün süre ile işsizlik ödeneği alabileceklerdir.

- İşsizlerin ödenek aldıkları süre içinde; hastalık ve analık sigortası primleri, Sosyal Sigortalar Kurumu'na ve ilgili sandıklara yatırılacaktır. Dolayısıyla; sigortalı işsizler ve geçindirmekle yükümlü oldukları aile fertleri, hastalanmaları halinde sağlık hizmetlerinden yararlanacaklardır.

- İşsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere, işgücü piyasası ve mesleki eğitim alanında danışmanlık hizmeti verilecektir.

- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilecektir.

- İşsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere, yeni bir iş bulmalarında yardımcı olunacaktır.

## **AHLAK VE İYİ NİYET KURALLARINA UYMAYAN HALLERİ NEDENİYLE HİZMET AKİTLERİ FESHEDİLENLER, İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALABİLECEKLER MİDİR?**

İşyerinde üretimin ve verimliliğin olumsuz etkilenmemesi ve işçinin çalışırken gerekli hassasiyeti göstermesi için, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle işini kaybetmesi hali işsizlik ödeneği ödenecek haller arasında sayılmamıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 25/II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

1. İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
2. İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
3. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
4. İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.
5. İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
6. İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
7. İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
8. İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
9. İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

- Diğer taraftan, işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı dolayısıyla işçinin hizmet akdini feshetmesi halinde ise, işçiye işsizlik ödeneği alma hakkı verilmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 24/II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

1. İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
2. İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
3. İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
4. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
5. İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
6. Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

## **HANGİ DURUMLARDA İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YARARLANILIR?**

Hizmet akdinin feshinden önceki 120 günü sürekli olmak üzere, son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile prim ödemiş olup da kendi istek ve kusurları dışında işsiz kalanlardan;

- Hizmet akitleri, ihbar önellerine uygun olarak işveren tarafından feshedilenler,
- Hizmet akitleri, sağlık sebepleri, işverenin kanunda belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları ve işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler nedeniyle bizzat kendileri tarafından feshedilen sigortalı işçiler,
- Sağlık sebepleri veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan bir zorlayıcı sebebin ortaya çıkması halinde işveren tarafından hizmet akdi feshedilenler,
- Belirli süreli hizmet akdi ile çalışmakta olup da sürenin bitiminde işsiz kalanlar,
- İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olanlar,
- Özelleştirme nedeniyle hizmet akdi sona erenler, işsizlik ödeneğine hak kazanırlar.

İşsizlik ödeneğine hak kazananların, bu ödenekten faydalanmak üzere İşten Ayrılma Bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde, İŞKUR'un en yakın ünitesine başvurmaları gerekmektedir.

## **İŞVEREN, İŞTEN AYRILMA BİLDİRGESİNİ HANGİ SÜRE İÇİNDE, NEREYE VERECEKTİR?**

İşveren, hizmet akdinin Kanunda öngörülen hallerden birisine dayalı olarak feshedilmesi durumunda, hizmet akdinin fesih tarihini takip eden günden başlayarak 15 gün içinde üç nüsha İşten Ayrılma Bildirgesini düzenleyerek, bir nüshasını Türkiye İş Kurumuna göndermek, bir nüshasını hizmet akdi feshedilene vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür.

## **HANGİ HALLERDE İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YARARLANMAK MÜMKÜN DEĞİLDİR?**

Aşağıda belirtilen koşullarda, işsizlik ödeneğine hak kazanılamaz;

- Son 120 günü sürekli olmak üzere, işsiz kalmadan önceki son üç yıl içinde 600 gün süre ile prim ödememiş olanlar,
- Hizmet akitlerini kendi istek ve iradeleri ile feshedenler,
- Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alanlar,
- Hizmet akitleri grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmış olanlar,
- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri nedeniyle hizmet akitleri işverenler tarafından feshedilmiş bulunanlar.

## **İŞSİZLİK ÖDENEĞİ NE ŞEKİLDE HESAPLANACAK VE NASIL ÖDENECEKTİR?**

- Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak bulunacak günlük ortalama net kazancının yüzde ellisi olarak hesaplanmaktadır.
- Bu şekilde günlük olarak hesaplanan işsizlik ödeneği aylık olarak, her ayın sonunda ödenmektedir.
- Kanun gereğince, işsizlik ödeneği miktarının asgari ücretin netini geçmesi mümkün değildir.
- İşsizlik ödeneği, aylık olarak işsiz adına açılacak banka hesabına havale edilmektedir.

## **NE KADAR SÜRE İLE İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ÖDENECEKTİR?**

İşsizlik ödeneği alabilmek için dört temel koşul öngörülmüştür.

- 1- Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 3 yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak prim ödenmiş olması,
- 2- İş akdinin feshedildiği tarihten geriye doğru sürekli 120 gün prim ödenmiş olması,
- 3- Hizmet akdinin, İşsizlik Sigortası Kanununun 51'inci maddesinde sayılan hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş olması,
- 4- Sigortalı işsiz, İşten Ayrılma Bildirgesini işten ayrıldığı tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'un ilgili ünitesine doğrudan başvurarak vermesi.

Yukarıda öngörülen şartları taşıyanlardan;

- 600 gün prim ödemiş olanlara 180 gün,
- 900 gün prim ödemiş olanlara 240 gün,
- 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlara 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği ödenecektir.
- Sigortalı işsizler, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik ödeneğinden yararlanmak için Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırlarsa, daha önce hak ettikleri sürelerini dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam edeceklerdir.
- İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalırlarsa, sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği alacaklardır.

## **İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HANGİ HALLERDE KESİLECEKTİR?**

İşsizlik ödeneği;

- Kurum tarafından mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde teklif edilen bir işin haklı bir neden olmaksızın reddedilmesi,
- İşsizlik ödeneği alırken gelir getirici bir işte çalışıldığının tespit edilmesi, hallerinde kesilir ve kalan işsizlik ödeneği hak sahipliği kaybedilir.
- Haklı bir neden olmadan, Kurum tarafından önerilen bir meslek eğitim tedbirine iştirak edilmemesi veya tedbirin yarıda bırakılması ya da Kurumun çağrularına zamanında icabet edilmemesi hallerinde işsizlik ödeneği kesilir. Ancak, bu hallerin sona ermesi durumunda, ödemelere yeniden başlanır. Şu kadar ki, bu suretle yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sona erdiği tarihi geçemez.

Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlarla hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazananların ödenekleri bu durumlarının devamı süresince durdurulur.

## **İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN HERHANGİ BİR KESİNTİ YAPILACAK MIDIR?**

İşsizlik ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmayacak, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemeyecektir.

## **YERSİZ YAPILDIĞI ANLAŞILAN ÖDEMELER İŞSİZLERDEN GERİ ALINACAK MIDIR?**

Sigortalı işsizin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte tahsil edilecektir.