

SGK BAŞKANLIĞI TARAFINDAN YAYINLANAN 01/04/2021 TARİHLİ GENELGE HAKKINDA

Sosyal Güvenlik Kurumu("SGK") tarafından 22/2/2013 tarihli ve 2013/11 sayılı Genelge ile 1/8/2009 tarihinden önce sigortalı işten ayrılış bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgesinde yer alan "6" numaralı "İş sözleşmesinin haklı nedenlerle işçi tarafından feshi" ve "7" numaralı "İş sözleşmesinin haklı nedenlerle işveren tarafından feshi" nedenleri kaldırılmış, İş Kanunu'nun 24 ve 25'inci madde hükümleri göz önüne alınarak 23 ila 29 numaralı seçenekler ilave edilmiştir. Anılan genelgede işverenin işçisinin iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile feshetmesi halinde SGK'ya işçinin işten çıkış kodu için 29 numaralı çıkış kodunu bildireceği düzenlenmiştir.

01/04/2021 tarihli ve 2021/9 sayılı Genelge ("Genelge") ile 29 numaralı çıkış kodu kaldırılarak işçinin iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller bakımından ayrı ayrı işten çıkış kodu getirilmiştir. Bu çalışmamızda sizlerle Genelge ve Genelge'nin getirdiği düzenlemeler hakkındaki değerlendirmelerimizi paylaşacağız.

Bilindiği üzere, işverenlere işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle iş sözleşmesini (haklı nedenle ve derhal) sona erdirmeye hakkı, İş Kanunu'nda 25/2'inci madde kapsamında tanınmaktadır. Bu fesih türü sonucunda işçi herhangi bir tazminata hak kazanamayacağı gibi, iş güvencesi hükümlerinden ve işsizlik ödeneğinden de yararlanamamaktadır.

İş Kanunu'na göre bu haller aşağıda sıralanmaktadır;

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) 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,
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işverenin hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84'üncü maddeye aykırı hareket etmesi,
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- g) 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,
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi,
- ı) 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.

İşçinin yukarıda sayılan durumlardan biri nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde işverence SGK'ya bildirilecek olan çıkış kodu 29 olmaktadır. Ancak Genelge ile 29 çıkış kodu çıkarılarak yukarıda sayılan her bir "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" için ayrı ayrı çıkış kodları getirilmiştir.

Getirilen yeni kodlar tablodaki gibidir;

42	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.	İş Kanunu Madde 25-II-a
43	İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.	İş Kanunu Madde 25-II-b
44	İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.	İş Kanunu Madde 25-II-c
45	İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84'üncü maddeye aykırı hareket etmesi.	İş Kanunu Madde 25-II-d
46	İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.	İş Kanunu Madde 25-II-e
47	İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.	İş Kanunu Madde 25-II-f
48	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.	İş Kanunu Madde 25-II-g
49	İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.	İş Kanunu Madde 25-II-h
50	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.	İş Kanunu Madde 25-II-ı

SGK “KOD-29 ile İlgili Basın Duyurusu” başlıklı açıklamasında özetle;

Koronavirüs salgınının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve çalışanları korumak amacıyla fesih yasağının getirildiğini, böylelikle işçilerin işten çıkarılmalarının önüne geçilmek istendiğini ancak fesih yasağının istisnalarından olan ve pandemi sürecinde dahi işçinin işten çıkarılabilemesinin bir yolu olan İş Kanunu’nun “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 25’inci maddesinin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” hükmünün uygulamada sıkça kullanılmaya başlanılarak suiistimal edildiğini ve ilgili bölümün içerisinde de birbirinden farklı ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller düzenlendiği için birbirinden farklı fesih nedenlerinin tamamının aynı kod (Kod-29) ile bildirim için çalışma hayatında belirsizliklere yol açtığı gerekçesiyle her bir fesih nedeni için ayrı bir kod getirildiğinden bahsedilmiştir.

SGK böylelikle mazeretsiz devamsızlık hali ile hırsızlık gibi birbirinden farklı fesih sebeplerinin farklı bildirim kodları ile yapılması sağlanarak, olası sorunların önüne geçileceğini düşünmektedir. Bir an için birbirinden farklı fesih sebeplerinin farklı bildirim kodlarıyla yapılmasının olası sorunların önüne geçeceği kabul edilse dahi işçi bakımından daha büyük sorunlara sebebiyet verebileceği de göz ardı edilmemelidir.

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 durumda işçinin iş sözleşmesinin hırsızlık nedeniyle haklı nedenle feshedilmesi durumunda iş kodu 46 olarak bildirilecek, yapılan feshin haksız olması ihtimalinde SGK çıkış kodu 46 olan işçinin yeniden iş bulabilme ihtimali iş sözleşmesinin 29 çıkış kodu bildirilerek feshedilmesi durumundan bir hayli düşük olacaktır. İşçinin yeniden iş bulmasında yaşayacağı sorun Anayasa’nın 48’inci maddesinde yer alan “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” hükmünün ihlalini veya kişilik haklarının ihlal edildiği iddiası ile manevi tazminat davalarını dahi gündeme getirebilecektir.

Genelge’de yer alan değişiklik ile tam olarak açıklığa kavuşmamış bir diğer konu ise, işçinin iş sözleşmesinin fesih nedeninin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerden birçoğuna dayanması halinde SGK’ya bildirilecek olan çıkış kodunun hangi sebebe dayandırılacağıdır. Kanaatimizce, işverenin işçiyi birden fazla nedene dayanarak işten çıkartması durumunda SGK’ya hangi çıkış kodunu bildireceği işverenin inisiyatifinde olacak ve işverenin en kuvvetli gerekçesinin karşılığını çıkış kodu olarak bildirmesi gerekecektir. Yargılama esnasında işverenin SGK’ya bildirdiği çıkış kodu dışındaki diğer sebeplere de dayanabilmesi ancak işçinin imzasının yer aldığı fesih bildiriminde diğer fesih sebeplerinin de belirtilmiş olmasına bağlı olacak, ancak konu hakkında mevcut bu belirsizliğe ilişkin uygulama, ileride elbette içtihatlar çerçevesinde şekillenecektir.

Görüldüğü üzere, Genelge ile yapılan değişiklik işçinin yararı düşünülerek yapılmışsa da söz konusu Genelge’nin beraberinde birtakım belirsizlikleri gündeme getireceği, iş hukuku dünyasına yeni iddialar/davalar kazandıracığı öngörülebilmektedir.

Konu ile ilgili herhangi bir soru veya yorumunuz olması halinde, bizlerle her zaman iletişime geçebilirsiniz.

BAİC HUKUK BÜROSU