

SGK 29 NOLU İŞTEN ÇIKIŞ KODUNU KALDIRARAK 29 NOLU KODU ÇEŞİTLENDİRDİ

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 01.04.2021 tarihli ve 2013/11 sayılı Genelgede Değişiklik konulu **2021/9 sayılı Genelge** ile **“29 nolu işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih” kodu** kaldırılarak bu kod 9 koda bölünerek yeniden belirlenmiştir.

29 nolu kod ile işten çıkarılan işçiler bakımından hem bu kodun içeriği hem de yeni çalışacakları işyerlerinde tabiri caizse referans mektubu açısından olumsuz bir sonuç doğuruyordu. Başka bir ifade ile 29 nolu kod ile çıkış 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamında örneğin hırsızlık yapmak, cinsel tacizde bulunmak, işyerine uyuşturucu madde almış olarak işe gelmek gibi halleri de kapsamaktadır. Örneğin bu kod ile çıkış yapıldığında gerek algı olarak, gerek toplumsal bakış ve gerekse de yeni işverenler açısından olumsuz değerlendirilmekteydi.

İşte bu yanlış algıyı ortadan kaldırmak adına bu madde hükmü içerik olarak her bir fiil için ayrı bir kod ile işten çıkarılması sağlanarak işçiler arasındaki haksızlıklara yol açan bir durumun ortadan kaldırılması sağlanmıştır.

29 nolu kodu içeren madde hükmüne bakalım.

“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 sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.

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.”

Yapılan değişiklikle 29 nolu kod kaldırılmış yerine aşağıdaki kodlar getirilmiştir.

- | | | | |
|----|--------------|------|-------------|
| 1. | 4857/25-II-a | için | 42 nolu kod |
| 2. | 4857/25-II-b | için | 43 nolu kod |
| 3. | 4857/25-II-c | için | 44 nolu kod |
| 4. | 4857/25-II-d | için | 45 nolu kod |
| 5. | 4857/25-II-e | için | 46 nolu kod |
| 6. | 4857/25-II-f | için | 47 nolu kod |
| 7. | 4857/25-II-g | için | 48 nolu kod |
| 8. | 4857/25-II-h | için | 49 nolu kod |
| 9. | 4857/25-II-ı | için | 50 nolu kod |

İşverenlerimizin 4857 sayılı Kanununun 25/II kapsamında işten çıkarttıkları işçileri için fiil türlerine göre yukarıda yer alan kodları kullanmaları hem işçilerimizin mağduriyetlerini engelleyecek hem de işverenlerimizin yanlış, kasıtlı veya kusurlu kod kullanmalarından ötürü ileride uğrayacakları maddi ve manevi tazminatlardan kurtulmalarını sağlayacaktır.

Saygılarımızla...

VİZYON YMM A.Ş.

EK

- 2021/9 Sayılı SGK Genelgesi