



İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE KULLANILAN SGK İŞTEN ÇIKIŞ KODLARI

27.05.2024



KAPSAM

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
- 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun,
- 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu,
- 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesi.

1. Sigortalılığın Başlangıcı

- 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde; *“Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;*
 - a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,*
 - b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;*
 - 1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar,*
 - 2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,*
 - 3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,*
 - 4) Tarımsal faaliyette bulunanlar,*
 - c) Kamu idarelerinde;*
 - 1) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olmayanlardan, kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar,*
 - 2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerine tabi olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp ilgili kanunlarında (a) bendi kapsamına girenler gibi sigortalı olması öngörülmemiş olanlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86'ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar, sigortalı sayılırlar.”*
- hükmüne yer verilmiştir.

1. Sigortalılığın Başlangıcı (Devamı)

- Bu hükme göre, 1. fıkranın (a) bendinde hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar, (b) bendinde bağımsız çalışanlar ve (c) bendinde kamu görevlisi olarak çalışanlar sigortalı sayılmaktadır. Buna göre, sigortalı sayılabilmek için, sigortalının bir işveren tarafından işe alınıp, hizmet akdine tabi çalıştırılması veya işe başlatılması gerekmektedir.
- Bu üç hale dayalı çalışmalar yani, mezkur Kanun'un 4/(a), 4/(b) ve 4/(c) bentlerine tabi olan çalışmalar, zorunlu sigortalılığı gerektirmekte olan çalışmalardır.

2. Sigortalılığın Sona Ermesi

- 5510 sayılı Kanun'un 9. maddesinde; *“Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık;*
 - a) 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, hizmet akdinin sona erdiği tarihten,*
 - b) 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sigortalıların;*
 - 1) Gelir vergisi mükellefi olanlar için, mükellefiyetlerini gerektiren faaliyetlerine son verdikleri tarihten,*
 - 2) Gelir vergisinden muaf olanlar için, esnaf ve sanatkâr sicili kaydının silindiği veya 6'ncı maddenin birinci fıkrasının (k) bendi kapsamına girdiği tarihten itibaren sona erer.”*

hükmüne yer verilmiştir.

- Bununla beraber, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine tabi olan sigortalıların bu faaliyetlerine son verilen tarihte sigortalılık süresi sona ermektedir.
- Diğer taraftan, 1479 sayılı Kanun uyarınca, sigortalılık süresinin sona ermesi sigortalının ilgili kurumlardan alacağı onaylı belgelerin Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK'ya) ibrazı ile gerçekleşmekte olup, 5510 sayılı Kanun ile bu yükümlülük ortadan kaldırılmış olup, söz konusu yükümlülük kurumlara ya da şirket yetkilerine verilmiştir.

2. Sigortalılığın Sona Ermesi (Devamı)

- 2013/11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesi'nin "2. Sigortalı İşten Ayrılış Bildirgesinin Düzenlenmesi" başlığı altında; *"Sigortalının işten ayrılış bildirgesinde yer alan işten ayrılış tarihi, prime esas kazanç ve gün sayısı ile işten ayrılış nedeni bilgileri Kurumumuzca sigortalının işten ayrıldığı tarihin tespiti ve ay içinde işten ayrılan sigortalının aylığının hesaplanması ile İŞKUR tarafından işsizlik ödeneğinin hesaplanmasında doğrudan kullanıldığından bu bilgilerin hatasız ve noksansız doldurulması gerekmektedir. Sigortalıya hak etmediği halde aylık ve işsizlik ödeneği ödenmesi halinde yersiz ödemeye sebep olan işveren bu durumdan sorumlu tutulacaktır. Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılardan naklen ve hizmet akdi sona ermeden aynı işverenin aynı ya da başka ünitelerde tescil edilmiş diğer bir işyerinde çalışmak üzere işten ayrılanlar için sigortalı işten ayrılış bildirgesi verilecek, ancak söz konusu bildirgenin geç verilmesinden dolayı idari para cezası uygulanmayacaktır. Ay içinde işten ayrılan sigortalıların on günlük süre geçmeden tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması halinde de sigortalı işten ayrılış bildirgesi alınacaktır."* düzenlemelerine yer verilmiştir.

2. Sigortalılığın Sona Ermesi (Devamı)

- “2.1. İşten Ayrılış Nedeni” başlığı altında; “Sigortalının işten ayrılış nedeni (kodu) alanına hizmet akdi sona eren sigortalının Kanun, 4857 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesine uygun işten ayrılış nedeni işaretlenecektir. ” düzenlemelerine yer verilmiştir. Sigortalının işten ayrılış nedeni (kodu) alanının doldurulması zorunlu olup sigortalılığın sona ermesi bu şekilde gerçekleştirilmektedir.
- Ay içinde işten ayrılan sigortalıların on günlük süre geçmeden tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlaması durumunda ise sigortalının işten ayrılış bildirgesi alması gerekmektedir.
- 14 numaralı “Meslek adı ve kodu” alanına 5510 sayılı Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi olarak çalışan sigortalılar için fiilen icra ettikleri mesleklerinin adı ve kodu işaretlenmesi gerekmektedir.
- “C- Sigortalının Hizmet Bilgileri” bölümünün 15 numaralı İşten Ayrılış Nedeni, 16 numaralı Eksik Gün Nedeni ve 17 numaralı Ücret (yüzde usulü) alanlarının doldurulması gerekmektedir.

3. İşten Çıkış Koduna Göre Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı ve İşsizlik Ödeneği Hak Edişleri

- İşçinin işten ayrılması durumunda SGK'ya çıkış kodunun bildirilmesi gerekmektedir. İşten çıkış kodu, çıkış koduna göre işçinin hak edişlerinin de farklılık gösterecek olduğundan önem arz etmektedir.

3.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanılacak Sebepler

- Kıdem tazminatına hak kazanabilme şartları, 4857 sayılı İK ve 1475 sayılı İK'nın 14. maddesinde belirlenmiştir. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için öncelikle işçinin en az 1 yıl çalışmış olma şartı aranmaktadır. Kıdem tazminatı hak edişi için diğer şartlar aşağıdaki gibidir. Buna göre;
 - İşçinin istifa ederek kendi isteği ile işten ayrılmamış olması gerekmektedir. İş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilmeli veya kendiliğinden sona erdiğinden kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.
 - İşçi kendi isteği ile işten ayrılıyorsa, sebep olarak 4857 sayılı İK'nın 24. maddesinde yer verilen sebeplerden birine dayanması gerekmektedir.
 - İşveren tarafından işten çıkarılan işçinin, işten ayrılma sebebi, İK'nın 25. maddesinin (b) bendinde yer verilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olmaması gerekmektedir.
 - İşçinin askerliğe gitmesi sebebi ile işten çıkma söz konusu olduğu takdirde de kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.

3. İşten Çıkış Koduna Göre Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı ve İşsizlik Ödeneği Hak Edişleri

3.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanılacak Sebepler (Devamı)

- Kadın çalışanın çalışırken evlenmesi durumunda, nikah tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.
- İşçi emekli olduğu takdirde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır.
- İşçinin ölümü ile iş sözleşmesinin kendi kendine sona ermesi takdirde kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.
- Çalışılan işin şartları işveren tarafından işçiye haber verilmeden değiştirilir ve işçi bu şartlar altında çalışmak istemez ise 6 iş günü içerisinde iş akdini haklı olarak fesih etmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.
- Çalışan işçinin çalıştığı günleri SGK'ya eksik bildirildiği takdirde, işçi iş akdini haklı olarak feshederse kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.

3. İşten Çıkış Koduna Göre Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı ve İşsizlik Ödeneği Hak Edişleri (Devamı)

3.2. İhbar Tazminatına Hak Kazanılacak Sebepler

- İşçinin istifa etmesi durumunda işverenine veya işverenin geçerli bir neden ile iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işçisine önceden bunu bildirmesi gerekmektedir.
- Bu bildirim süreleri İK ile taraflara yüklenmiş bir sorumluluktur. Kıdem süresine göre önel süresi değişmektedir. Bu sürelere uyulmadığı takdirde, sürelere ilişkin ücret diğer tarafa ödenmek zorundadır. Her işten çıkışta bildirim süresi yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu durum bildirimsiz fesih hakkı tanımaktadır. Aşağıdaki çıkışlarda ihbar tazminatı hakkı doğmaktadır. Buna göre;
 - Deneme süresinde işten çıkış,
 - Evlilik nedeni ile işten çıkış,
 - Askerlik nedeni ile işten çıkış,
 - Emeklilik nedeni ile işten çıkış,
 - Haklı neden ile derhal fesihlerde,
 - Belirli süreli iş sözleşmesinin feshinde,ihbar tazminatı almaya hak kazanılmaktadır.

3. İşten Çıkış Koduna Göre Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı ve İşsizlik Ödeneği Hak Edişleri (Devamı)

3.3. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanılacak Sebepler

- İşçinin işten ayrılışı sonrasında işsizlik ödeneğinden faydalanabilir olması SGK işten çıkış koduna göre değişkenlik göstermektedir. İşten ayrılan fakat iş bulamayan kişiler, işsiz kaldıkları süreçte işsizlik ödeneği alabilmektedir. İşçi, çalıştığı dönemde işsizlik sigortası kapsamında prim ödemişse, işsiz kaldığı günler için söz konusu ödeneği alabilme imkanı bulunmaktadır. Fakat, işsizlik ödeneğini alabilmesi için SGK işten çıkış kodunun önemi büyüktür. İŞKUR bu kod üzerinden işlem yaparak işsizlik ödeneğinin ödenip ödenmeyeceğine karar vermektedir.

4. İşten Çıkış Kodları

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi	Kıdem Tazminatı	İhbar Tazminatı	İşsizlik Maaşı
1	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi	4857 sayılı Kanun Madde 15			
2	Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi	4857 sayılı Kanun Madde 15			
3	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)	4857 sayılı Kanun Madde 17		*	
4	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi	4857 sayılı Kanun Madde 17, 854 sayılı Kanun Madde 16, 5953 sayılı Kanun Madde 6/4. Fıkra	+	**	+
5	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi	4857 sayılı Kanun Madde11	+		+
8	Emeklilik (yaşlılık) veya toptan ödeme nedeniyle	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)	+		
9	Malulen emeklilik nedeniyle	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)	+		
10	Ölüm 1475 sayılı Kanun Madde 14	(4857 sayılı Kanun Madde 120)	+		
11	İş kazası sonucu ölüm	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 SK. Md.120)	+		
12	Askerlik	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)	+		***
13	Kadın işçinin evlenmesi	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)	+		
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması	1475 sayılı Kanun Madde 14 (4857 sayılı Kanun Madde 120)	+		
15	Toplu işçi çıkarma	4857 sayılı Kanun Madde 29	+	**	+
16	Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli	-			
17	İşyerinin kapanması	4857 sayılı Kanun Madde 3	+	**	+
18	İşin sona ermesi	-	+	**	+

4. İşten Çıkış Kodları (Devamı)

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi	Kıdem Tazminatı	İhbar Tazminatı	İşsizlik Maaşı
19	Mevsim bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır)	-			
20	Kampanya bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır)	-			
21	Statü değişikliği	-			
22	Diğer nedenler	-			
23	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-III	+		+
24	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-I	+		+
25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih	4857 sayılı Kanun Madde 24-II, 5953 sayılı Kanun Madde 11-I	+		+
26	Disiplin kurulu kararı ile fesih (Değişik, 7/10/2020 tarihli ve 2020/41 sayılı Genelge)	4857 sayılı Kanun Madde 25-II			
27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 25-IIIIV	+		+
28	İşveren tarafından sağlık nedeni ile fesih	4857 sayılı Kanun Madde 25-I, 5953 SK. Md.12/I	+		+
30	Vize süresinin bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlatılmayacaksa "4" nolu kod kullanılır) -	-			
31	31 Türk Borçlar Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih	-	+	+	+
32	4046 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre özelleştirme nedeni ile fesih	-	+	+	+
33	Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi	5953 sayılı Kanun Madde 7	+		+
34	İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih	4857 sayılı Kanun Madde 6	+	+	+

4. İşten Çıkış Kodları (Devamı)

Sıra No	Ayrılış Nedeni	Kanun Maddesi	Kıdem Tazminatı	İhbar Tazminatı	İşsizlik Maaşı
35	6495 SK nedeniyle devlet memurluğuna geçenler	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge)			
36	KHK ile işyerinin kapatılması	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge) (Değişik, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)			
37	KHK ile kamu görevinden çıkarma	(Ek 1/9/2016 tarihli ve 2016/20 sayılı Genelge) (Değişik, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)			
38	Doğum nedeniyle işten ayrılma	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)			
39	696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)			
40	696 KHK ile kamu işçiliğine geçilmemesi sebebiyle çıkış	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)	+	+	
41	Re'sen işten ayrılış bildirgesi düzenlenenler	(Ek, 24/4/2019 tarihli ve 2019/9 sayılı Genelge)			
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.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-a			
43	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.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-b			
44	İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-c			
45	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.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-d			
46	İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-e			
47	İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.	4857 sayılı Kanun 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.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-g			
49	İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-h			
50	0 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.	4857 sayılı Kanun Madde 25-II-ı			

*İhbar öneline uyulmaz ise işveren kazanır.

**İhbar öneline uyulmaz ise işçi kazanır.

*** Askerlik sonrasında alınabilir.

5.1. İşten Çıkış Kodlarının Belirlenmesi

- İşten çıkış kodları, işveren ile işçi arasındaki iş akdinin hangi sebep ile ve hangi tarafın isteği doğrultusunda sonlandığını ve hangi yasal ödemelere hak kazanıldığını gösterdiği için önemi büyüktür. Kod seçiminde esas olan, iş sözleşmesinin sona ermesine sebep olan durumdur.
- Buna ek olarak, fesih sürecinin tamamlanması için işten çıkış kodlarının doğru bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.
- İşten ayrılan işçinin çıkışını SGK'ya bildirmeyen işveren hakkında SGK tarafından cezai işlem uygulanmaktadır.
- Hatalı bir bildirim söz konusu olduğu zaman, çıkış kodunun iş sözleşmesinin sona erme durumuna göre seçilmesi gerekmektedir. Fakat, bazen hatalı kod seçilebilmektedir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda, çıkış kodu işçinin işten ayrılış tarihini takip eden 10 gün içerisinde elektronik ortamda düzenlemektedir.
- 10 günlük sürenin aşılması durumunda işveren veya işveren vekili tarafından SGK'ya yazılı bildirim verilmesi gerekmektedir.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması

- İşveren tarafından verilecek olan SGK işten ayrılış bildirgesinde ve işten ayrılış sürecindeki belgelerde yer verilmesi gereken çıkış kodu, çıkış nedenine uygun seçilmektedir.

5.2.1. Deneme Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi (Çıkış Kodu 1)

- İK'nın 15. maddesi, işçi ve işveren arasında 2 aya kadar deneme süresi belirlenmesine izin vermektedir. Bu süre toplu iş sözleşmelerinde 4 aya kadar uzayabilmektedir. Deneme süresi içerisinde taraflar bildirim süresine gerek kalmadan ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini sona erdirebilmektedir. Eğer deneme süresi içerisinde veya sonunda sözleşme işveren tarafından sonlandırılmışsa SGK işten çıkış kodu olarak bu kodu seçecektir. Bu kod seçildiği takdirde işçiye işsizlik maaşı ödemesi yapılmayacaktır.

5.2.2. Deneme Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi (Çıkış Kodu 2)

- Deneme süresi içerisinde veya sonunda sözleşme işçi tarafından sona erdirilmişse bu kod seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde işçiye tazminat ödenmeyecek veya işsizlik maaşı ödemesi yapılmayacaktır.

5.2.3. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi (İstifa) (Çıkış Kodu 3)

- İşçi ve işveren arasındaki sözleşme belirsiz süreli ise ve işçi tarafından sona erdirilmişse bu kod seçilecektir. İşçi tarafından fesihte herhangi bir neden gösterilmemişse bu kod seçilecek, ancak (23), (24) veya (25) numaralı kodlarda belirtilen nedenlerden birisi belirtilmiş ise söz konusu kodlar seçilecektir. (3) numaralı kodun seçilmesi halinde işçi işsizlik maaşına hak kazanamayacaktır.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.4. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Sebep Bildirmeden Feshi (Çıkış Kodu 4)

- Belirsiz süreli iş sözleşmesi işveren tarafından feshediliyor ve haklı bir neden bildirilmiyorsa bu kod seçilecektir. İşçinin kıdeme bağlı haklarının ödenerek çıkarıldığı durumlarda kod seçilir ve işçi işsizlik maaşına da hak kazanır.

5.2.5. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi (Çıkış Kodu 5)

- İş sözleşmesi belirli süreli ise, sürenin dolması ile birlikte sözleşme kendiliğinden sona ermiş bulunmaktadır. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanacaktır.

5.2.6. Emeklilik (Yaşlılık) veya Toptan Ödeme Nedeni İle (Çıkış Kodu 8)

- İşçi sosyal güvenlik kurumlarından emekli aylığına veya toptan ödemeye hak kazanacak şekilde işten ayrılıyorsa bu kod seçilir. İşçinin normal emekliliği halinde bu kod seçilecek, malulen emeklilik durumunda ise (9) numaralı kod seçilecektir. Engelli raporu ile erken emeklilik ve malulen emeklilik birbirinden ayrı olmak ile beraber, engelli raporu ile emekli olan kişiler için bu kod (8) seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde kişi kıdem tazminatına hak kazanmakta ancak işsizlik maaşı ödemesi alamayacaktır.

5.2.7. Malulen Emeklilik Nedeni İle (Çıkış Kodu 9)

- En az %60 oranında iş görememezlik raporu alan işçi, prim günü şartını da yerine getirilmiş olması halinde malulen emekli olabilmektedir. Malulen emekli olarak işten ayrılan işçi için bu kod seçildiği takdirde , kıdem tazminatına hak kazanmakta ancak işsizlik maaşı ödemesi alamayacaktır.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.8. Ölüm (Çıkış Kodu 10)

- İşçinin ölümü halinde çıkış kodu olarak bu kod seçilecektir.

5.2.9. İş Kazası Sonucu Ölüm (Çıkış Kodu 11)

- İşçinin ölümü iş kazasına bağlı olarak gerçekleşmişse bu kod seçilecektir. Ancak işçinin ölümünün iş kazasına bağlı olup olmadığı henüz belli değilse bu kod yerine (10) numaralı kod seçilecektir.

5.2.10. Askerlik (Çıkış Kodu 12)

- İşçi askerlik görevini yerine getirmek üzere işten ayrılmışsa bu kod seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanamayacaktır.

5.2.11. Kadın İşçinin Evlenmesi (Çıkış Kodu 13)

- 1475 sayılı İş Kanunu, kadın işçiye evlilik sebebi ile iş akdini feshetme ve tazminat alma hakkı tanımıştır. Kadın işçi evlendiği tarih itibari ile 1 yıl içerisinde evlilik gerekçesi ile iş akdini feshettiği durumda bu kod kullanılmaktadır. Ancak kadın işçi bu kodla işten çıktığı takdirde işçi işsizlik maaşı alamamaktadır.

5.2.12. Emeklilik İçin Yaş Dışında Diğer Şartların Tamamlanması (Çıkış Kodu 14)

- Çalışanların emeklilik için sağlamaları gereken prim günü, sigortalılık süresi ve yaş olmak üzere 3 şart bulunmaktadır. Bir çalışan, yaş dışında prim günü ve sigortalılık süresi şartlarını sağlamışsa ve bunları sağladığına dair yazılı belgeyi SGK'dan alarak işverene ibraz etmişse, kıdem tazminatını alarak işten ayrılabilir. Bu durumda çıkış kodu olarak bu kodun seçilmesi gerekmektedir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşı alamamaktadır.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.13. Toplu İşçi Çıkarma (Çıkış Kodu 15)

- İşveren İş Kanunu 29. maddesi gereğince toplu işçi çıkarabilmektedir. Bu durumda toplu çıkarma kapsamında olan işçiler için bu kod seçilecektir. Bu kodla çıkarılan işçiler, diğer şartları da sağlamaları halinde, işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2.14. Sözleşme Sona Ermeden Sigortalının Aynı İşverene Ait Diğer İşyerine Nakli (Çıkış Kodu 16)

- Aynı gerçek veya tüzel kişi işverene ait birden fazla işyeri arasında işçinin nakledilmesi durumunda bu kod seçilmektedir.

5.2.15. İşyerinin Kapanması (Çıkış Kodu 17)

- İşyerinin herhangi bir nedenle kapanması ve faaliyetinin sona ermesi durumunda işten çıkarılan işçiler için bu kod seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2.16. İşin Sona Ermesi (Çıkış Kodu 18)

- Belirli bir proje, inşaat veya üretimin gerçekleşmesi amacını taşıyan işlerde amacın gerçekleşmesi ile iş de sona ermiş olmaktadır. Bu durumda iş sözleşmeleri de sona ermekte ve çıkış yapılan işçiler için bu kod seçilmektedir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik ödeneğine hak kazanmaktadır.

5.2.17. Mevsim Bitimi (Çıkış Kodu 19)

- Mevsimlik işlerde mevsimin bitimi ile birlikte işçiler için çıkış verilmekte fakat takip eden aynı mevsimde tekrar girişleri yapılmaktadır. Bu durumda çıkış kodu olarak bu kod seçilecektir. Ancak eğer çıkış verilen işçiler takip eden sezonda tekrar işbaşı yaptırılmayacaksa, bu kod yerine (4) numaralı kod seçilecektir.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.18. Kampanya Bitimi (Çıkış Kodu 20)

- Bazı işyerlerinde kampanyalı üretim yapılmaktadır (şeker fabrikaları gibi). Bu işyerlerinde kampanya bitiminde işçilere çıkış verilmekte, bir sonraki kampanyaya kadar iş akdi askıda kalmaktadır. Söz konusu çıkışlarda bu kodun seçilmesi gerekmektedir. Eğer çıkış verilen işçiler takip eden kampanyada tekrar işbaşı yaptırılmayacaksa, bu kod yerine (4) numaralı kod seçilecektir.

5.2.19. Statü Değişikliği (Çıkış Kodu 21)

- Bazen işyerinde sigortalı (4/a) olarak çalışan bir işçi aynı işyerine/şirkete ortak olabilmektedir. Bu durumda 5510 sayılı Kanun'un 53. maddesi gereği bir kişi ortağı olduğu şirkette (4/a)'lı olamayacağından, bu kişinin çıkışı yapılmakta ve (4/b) sigortalısı olarak sigortalılığı devam etmektedir. Bu tür statü değişiklikleri durumunda yapılan çıkışlarda bu kod seçilmektedir.

5.2.20. Diğer Nedenler (Çıkış Kodu 22)

- İşçinin çıkış nedeni bu kod listesinde hiçbir kategoriye uymuyorsa, bu kod seçilmelidir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanamamaktadır.

5.2.21. İşçi Tarafından Zorunlu Nedenle Fesih (Çıkış Kodu 23)

- İşyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa işçi iş akdini feshedebilmektedir (4857/24/III). Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.22. İşçi Tarafından Sağlık Nedeniyle Fesih (Çıkış Kodu 24)

- İş sözleşmesi işçi tarafından sağlık nedeni ile (4857/24/I) sona erdiriliyorsa bu kod seçilecektir. Sağlık nedeni ile fesihte sağlık sorununun raporla belgelendirilmesi gerekmektedir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2.23. İşçi Tarafından İşverenin Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırı Davranışı Nedeni ile Fesih (Çıkış Kodu 25)

- İş sözleşmesi işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı sebebi ile işçi tarafından feshedildiği zaman bu kod seçilmektedir (4857/24/II). Bu durumda da işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2.24. Disiplin Kurulu Kararı ile Fesih (Çıkış Kodu 26)

- İşçinin iş akdi, yapılan disiplin soruşturması ve disiplin kurulu kararı ile feshedildiği zaman bu kod seçilmektedir. Bu durumda işçi işsizlik maaşı alamayacaktır.

5.2.25. İşveren Tarafından Zorunlu Nedenlerle ve Tutukluk Nedeniyle Fesih (Çıkış Kodu 27)

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması veya işçinin tutukluluğu halinde, iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirebilmektedir. (4857/25/III). Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2.26. İşveren Tarafından Sağlık Nedeni ile Fesih (Çıkış Kodu 28)

- Sağlık nedenleriyle iş akdini feshetme hakkı işçiye tanındığı gibi işverene de tanınmıştır. İK'nın 25. madde 1. fıkrasında sayılan sağlık nedenlerinin ortaya çıkması halinde, işveren tarafından iş akdi sona erdirileceği zaman çıkış kodu olarak bu kod seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.27. İşveren Tarafından İşçinin Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırı Davranışı Nedeni ile Fesih (Çıkış Kodu 29)*

- İK'nın 25. maddesi 2. fıkrası kapsamında, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı sebebiyle işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilebilmektedir. Bu durumda bu kod seçilecek ve işçi işsizlik maaşı almaya hak kazanamayacaktır.

5.2.28. Vize Süresinin Bitimi (Çıkış Kodu 30)

- İş sözleşmesinin devamı işçi ve işveren dışında 3. kurum veya kuruluşun vizesine bağlı ise ve vize süresi sona erdirmişse bu kod seçilecektir. Vize süresinin sona ermesiyle birlikte iş akdi askıda sayılmakta, yeniden vize alınmasıyla birlikte devam etmektedir. Ancak vize süresinin bitiminden sonra işçi tekrar işe başlatılmayacaksa bu kod yerine (4) numaralı kod seçilmelidir.

5.2.29. Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu Kapsamında Kendi İstek ve Kusuru Dışında Fesih (Çıkış Kodu 31)

- İşçi, kendi istek ve kusuru dışında kanunların işverene tanıdığı fesih yetkisi kapsamında işten çıkarıldığı zaman bu kod seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2.30. 4046 Sayılı Kanun'un 21. Maddesine Göre Özelleştirme Nedeni ile Fesih (Çıkış Kodu 32)

- Özelleştirilen bir işyerinden bu sebeple çıkarılan işçi için bu kod seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.31. Gazeteci Tarafından Sözleşmenin Feshi (Çıkış Kodu 33)

- İş sözleşmesi gazeteci tarafından, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 7. maddesi ile 11. maddesi kapsamında sona erdirilmişse bu kod seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde gazeteci işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2.32. İşyerinin Devri, İşin veya İşyerinin Niteliğinin Değişmesi Nedeniyle Fesih (Çıkış Kodu 34)

- İşçinin çıkarılma sebebi işyerinin bir başka işyerine devri ya da işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi ise bu kod seçilir. Bu kod seçildiği takdirde işçi işsizlik maaşına hak kazanmaktadır.

5.2.33. 6495 Sayılı Kanun Nedeniyle Devlet Memurluğuna Geçiş (Çıkış Kodu 35)

- Sigortalının devlet memurluğuna geçişi halinde bu kod seçilmektedir.

5.2.34. OHAL/KHK (Çıkış Kodu 36)

- 21 Temmuz 2016 tarihi itibarıyla başlayan Olağanüstü Hal uygulaması kapsamında 667 ve 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle bazı işyerleri kapatılmıştır. Kapatılan işyerlerine dair SGK işlemlerinin ne şekilde yürütüleceği SGK tarafından yayımlanan 2 Ağustos 2016 tarih ve 2016/16 sayılı Genelge ile açıklanmıştır. Buna göre söz konusu KHK'larla kapatılan işyerlerinden çıkışı yapılacak sigortalılar için bu kod seçilecektir. Bu kod seçildiği takdirde çıkışı yapılan sigortalılar işsizlik maaşı almaya hak kazanmaktadır.

5.2.35. KHK ile Kamu Görevinden Çıkarma (Çıkış Kodu 37)

- FETÖ/PYD nedeni ile kamu görevinden çıkarılanların işten çıkış kodları 37 olarak bildirilecektir.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.36. Doğum Nedeni ile İşten Ayrılma (Çıkış Kodu 38)

- Doğum nedeni ile işten ayrılan bayan sigortalı için seçilecek koddur.

5.2.37. 696 KHK ile Kamu İşçiliğine Geçiş (Çıkış Kodu 39)

- Kamu idarelerinde alt işverenin işçisi olarak çalışırken, 696 sayılı KHK ile Kamuya işçi olarak geçen işçiler için kullanılacaktır.

5.2.38. 696 KHK ile Kamu İşçiliğine Geçilmesi Sebebi ile Çıkış (Çıkış Kodu 40)

- Kamu idarelerinde alt işverenin işçisi olarak çalışırken, 696 sayılı KHK ile Kamuya işçi olarak atanamayan (Emekli olması vs nedenlerden dolayı) işçilerin iş akdinin sonlandırılması halinde seçilecek koddur.

5.2.39. Re'sen İşten Ayrılış Bildirgesi Düzenlenenler (Çıkış Kodu 41)**

- SGK tarafından değişik gerekçeler nedeniyle işten ayrılışları resen düzenlenenler için seçilecek koddur.

5.2.40. 4857/25-II-A (Çıkış Kodu 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 halinde bu kod seçilmektedir.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.41. 4857/25-II-B (Çıkış Kodu 43)**

- 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 halinde bu kod seçilmektedir.

5.2.42. 4857/25-II-C (Çıkış Kodu 44)**

- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde bu kod seçilmektedir.

5.2.43. 4857/25-II-D (Çıkış Kodu 45)**

- 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 halinde bu kod seçilmektedir.

5.2.44. 4857/25-II-E (Çıkış Kodu 46)**

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde bu kod seçilmektedir.

5.2.45. 4857/25-II-F (Çıkış Kodu 47)**

- İşçinin, işyerinde 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi halinde bu kod seçilmektedir.

5.2. SGK İşten Çıkış Kodlarının Açıklaması (Devamı)

5.2.46. 4857/25-II-G (Çıkış Kodu 48)**

- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya 1 ay içinde 2 defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde bu kod seçilmektedir.

5.2.47. 4857/25-II-H (Çıkış Kodu 49)**

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi halinde bu kod seçilmektedir.

5.2.48. 4857/25-II-I (Çıkış Kodu 50)**

- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğinin tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri 30 günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde bu kod seçilmektedir.

***29-İşveren tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih” kodu çıkarılarak 42 no.lu kod ve devamı eklenmiştir.*

***Bu kodlarla iş sözleşmesi sona eren işçi işsizlik maaşına hak kazanamamaktadır.*



SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmkarlık kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arızı zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.