



Global İnsan Kaynakları

[info@global-ik.com](mailto:info@global-ik.com)

Bağdat Cad. No: 439/7 Suadiye-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

## DUYURU

### **KONU: Devamsızlık Nedeniyle Yapılacak Çıkışlarda Kullanılacak İşten Çıkış Kodu ve Devamsızlık Sürecinde Fesih İşlemleri**

19.06.2020 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumunun yayınlamış olduğu Genelge ile “26-Disiplin kurulu kararı ile fesih” işten çıkış kodunu “26-Devamsızlık nedeni ile fesih” olarak güncellemiştir. Dolayısıyla 19/06/2020 tarihinden sonra İş Kanunu’nun 25 inci maddesinin ikinci fıkrasının “g” alt bendi nedeniyle yapılan çıkış işlemlerinde “26” işten ayrılış kodunun seçilmesi gerekmektedir.

Bu süreçte bu düzenleme ile yaşanan bazı aksaklıklar nedeni ile SGK ve İŞKUR ortak görüşü ile 2020/41 Sayılı SGK Genelgesi ile bu düzenlemeden vazgeçilerek eskiden olduğu gibi “26” işten çıkış kodunun yine “Disiplin kurulu kararı ile fesih” yöntemi için kullanılacağı hüküm altına almıştır.

4857 sayılı Kanun md. 25/2-g’de yer alan hükme göre; “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın;

- 1- Ardı ardına iki iş günü veya
- 2- Bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut
- 3- Bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi” işveren açısından haklı fesih nedeni sayılmıştır. Buradaki bir aylık süre, takvim ayı olmayıp, ilk devamsızlık tarihinden itibaren ileri doğru ya da son devamsızlık tarihinden geriye doğru geçen bir aylık dönemdir.

Bu hüküm uyarınca haklı nedenin oluşabilmesi için ilk olarak işçinin o sürede çalışma borcu bulunmalıdır. Eğer işçi tatil, rapor vs. nedeniyle veya grev yüzünden o esnada çalışma yükümü taşıyamıyorsa, bu fesih nedeni oluşmaz. İkinci olarak, işçi bir süre işe devam etmemelidir. Bu devamsızlığın feshe götürülebilmesi için ardı ardına 2 gün veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü yahut bir ayda 3 işgünü sürmüş olması zorunludur. Devamsızlığın o güne ait tüm çalışma süresini kapsamı gerekir. Personelin devamsızlık yaptığı her bir gün için ayrı ayrı devamsızlık tutanakları düzenlenerek tanıklarca imza altına alınmalıdır.

İşçi işverenden ya da işveren vekilinden izin almışsa veya devamsızlığı haklı bir nedene dayanıyorsa bu kapsamda derhal fesih hakkından söz edilemeyecektir.

İşverenin, bu kapsamda personelin devamsızlık sebebini araştırması ve çalışanın haklı bir sebebi olup olmadığını araştırması gerekmektedir. Bu çerçevede personelin en son bilinen



Global İnsan Kaynakları

[info@global-ik.com](mailto:info@global-ik.com)

Bağdat Cad. No: 439/7 Suadiye-Kadıköy / İSTANBUL

Tel: (0216) 345 10 66

adresine (noter marifetiyle) ihtarname gönderilmeli, personelin devamsızlığının haklı nedeni bulunup bulunmadığına yönelik personelin savunması talep edilmeli ve personele hemen işbaşı yapması gerektiği bildirilmelidir.

İş Kanununun 26. maddesi 1. fıkrasına göre; İş Kanunu 24/2 ve 25/2’de sayılan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri nedeniyle yapılan fesihlerde tarafların böyle bir nedene dayanan feshinin olayın gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içinde kalmak koşuluyla öğrenildiği andan başlayan 6 iş günü içinde yapılması gerekir.

İşçinin devamsızlığından kastedilen husus işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın işe gelmemesidir. Personelin işe geç gelmesi veya işyerine gittiği halde çalışmaması devamsızlık olarak kabul edilmez. Yargıtay, işyerine gelmekle birlikte iş görme borcunu ifa etmeyen işçinin devamsızlık nedeniyle değil md. 25/2-h alt bendi uyarınca yükümlü olduğu görevlerin hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi nedeniyle feshedebileceği kanaatindedir (Yargıtay 9. H.D. 24.12.2009, 46212/36906).

Devamsızlık durumunda ise öncelikle devamsızlık nedeninin araştırılması/sorgulaması ve buna ilişkin savunma alınmasını müteakip fesih süreci işletilmek istendiği takdirde “26- Devamsızlık nedeni ile fesih” kodunun kullanılması gerekmektedir.

Sonuç olarak; Devamsızlık yapan personelin ücret bordrosunda, devamsızlık yapılan günler için ücret tahakkuku yapılmamalı ve çalışanın SGK işten çıkış kodu olarak “29- İşveren tarafından personelin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih” gösterilmelidir. Yine MUHSKG’da eksik gün gerekçesi olarak da “15- Devamsızlık” kodu seçilmelidir.