



AYNI GÜN İŞE GİRİŞ ÇIKIŞ VE İŞE
GİRİŞ BİLDİRGESİ İPTAL
ÖRNEKLERİ

İşe Giriş Yapıldığı Gün İşe Başlamayan Çalışanın Çıkış Bildirgesi Verilmeli midir?

İşveren işe giriş işlemini normal şartlarda bir gün öncesinden yapmış olduğundan işe giriş bildirgesini; işe giriş tarihini takip eden ilk iş günü 23.59'a kadar iptal etmelidir.

Örneğin:

İşçi A, 08.02.2024 tarihinde işe giriş işlemi yapılmış ve işçi başka bir iş bulması nedeniyle işe başlamamış olsun. Bu durumda işçinin işe giriş bildirgesi 09.02.2024 23.59'a kadar iptal edilmelidir.

İşveren Yanlış Kişinin İşe Girişini Yapmış İse Ne Yapmalıdır?

İki Duruma Göre İşveren Hareket Etmeli

I. Durum

İşveren hatayı hemen veya işe giriş tarihini takip eden ilk iş günü 23.59' a kadar fark etmesi halinde giriş bildirgesini iptal edebilir.

II. Durum

Elektronik ortamda I. Durumdaki süre bitiminin ardından iptal işlemi yapılamaz. Bu nedenle SGK'ya dilekçe ile başvuru yapılarak bildirgenin iptal edilmesi talep edilmelidir.

Not: İşveren hatalı giriş nedeniyle işten çıkış işlemi yapmamalıdır. Bildirgenin iptal edilmesi gerekir. Zira işe hiç başlamayan kişinin işyerinde giriş çıkışı görünmesine neden olacak bu da ileride başka sorunlara neden olabilecektir.

İşçi A, işe başladığı gün işe başlamış ve 3 saat çalıştıktan sonra işi bırakmıştır. İşveren ne yapmalıdır?

İşveren, bildirgeyi iptal edemez. Zira işçinin 3 saatte olsa çalışması var bu nedenle işten ayrılış bildirgesi düzenlemelidir.

Not:

İşçiye bir gün prim bildirim ve en az 2024 yılı için 666,75 TL kazanç bildirim yapılmalıdır. Normal şartlar işçi eğer kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmıyorsa bir saat bile çalışsa 1 gün prim bildirim yapılmalıdır.

İşveren aynı gün giriş ve çıkış işlemi ve bir gün kazanç bildirerek işlemi tamamlamalıdır.

İşveren Örnek 2 de yanlış kişinin işe girişini yapmış işe başlayan kişinin ise işe girişini yapmamıştır. Bu durumda ne yapmalıdır?

İşveren yanlış kişinin işe girişinin örnek 2 deki gibi iptal etmeli, bu süre bitiminde ise SGK'ya dilekçe ile bildirgeyi iptal ettirmelidir.

İşe girişi yapılması gereken doğru kişi için ise;

İşe giriş bildirgesi geriye yönelik olarak verilmelidir. (Bu durumda işveren İPC alacağını unutmamalı)

İşçi A'nın işe başladığı tarihten işe gelmemiş ve işveren durumu 3 gün sonra öğrenmiş olsun Bu durumda işveren ne yapmalıdır?

İşveren elektronik ortamda bildirge iptal süresini geçirdiği için işe giriş bildirgesini iptal edemez. Bu nedenle işçinin işe girişinin yapıldığı gün için işten ayrılış bildirgesi vermesi gerekir.

Örneğin:

08.02.2024 tarihinde işe girişi yapılan işçinin işe gelmediği 10.02.2024 tarihinde öğrenilmiş olsun bu durumda işveren 08.02.2024 itibariye işten ayrılış bildirgesini vermeli ve bordrosunu

0 Gün Prim ve 1 gün eksik gün bildirmeli ve eksik gün nedeni olarak "16- Fesih tarihinde çalışmamıştır." kodu ile bildirmelidir.

İşçinin işe gelmediğini kanıtlayıcı belgelerin işçinin özlük dosyasında saklanması gerekir.

İşçi A, kısmi süreli (partime) olarak işe başlamış ve günlük 2 saat çalışacak şekilde işe başlamış ve 1,5 saat çalıştıktan sonra işi bırakmıştır. Bu durumda işveren ne yapmalıdır?

İşveren işe başladığı gün hiç çalışmayan işçinin bildirgesini işe giriş tarihini takip eden ilk iş günü 23.59 a kadar iptal edebilir, ancak işçinin çalışması varsa bildirme iptal edilmez. Bu durumda işçinin 1,5 saatlik çalışması olması halinde

Bordrosu

1 Gün Prim bildirilir ve 666,75 TL kazanç altında bildirim yapılmaz. İşçiye 1,5 saatlik ücreti verilebilir.

Not:

- İşçi ile mutlaka yazılı olarak kısmi süreli iş sözleşmesi yapılması gerekir.**

İşçi A, işe başladığı tarihte istifa etmiştir. İşveren ne yapmalıdır?

İşveren iki duruma göre hareket edebilir.

I. Durum

İşveren ve işçi deneme süresi iş sözleşmesi imzalamış ise işveren çıkış kodunu 02 olarak bildirmelidir. " Deneme süreli iş sözleşmesinin çalışan tarafından feshi"

II. Durum:

İşveren ve işçi deneme süresi olmadan bir iş sözleşmesi imzaladı ise işçinin bir gün bile çalışması olması halinde işveren feshedecek ise karşı tarafa ihbar tazminatı ödemelidir. İşçi feshedecek ise bu durumda işçinin bildirim sürelerini beklemesi gerekir. Örnekteki işçinin 2 hafta bildirim süresi beklemesi gerekir.

İşveren işçinin istifasını kabul etmiş ve uygun bulmuş ise istifa tarihi itibarıyla 03 kodu ile çıkışını yapabilir. Uygun bulmaz bildirim süresi beklemesini isterse işçinin 14 gün sonrasında istifa etmesi gerekir. Aksi durumda işverene ihbar tazminatı ödemek durumundadır.

Notlar:

- İşveren veya işçi deneme süresince bildirim süresi beklemeksizin iş akdini feshedebilir.
- Deneme süresi olmadan veya bitiminde işveren ve işçi için bildirim zorunluluğu başlar.
- İşçi bir gün bile çalışsa ihbar süresi beklemek zorundadır. Aynı şekilde işverenin de bildirim süresi beklemesi veya bu sürelerin ücretinin ödenmesi gerekir.
- İşçinin çıkış kodları duruma göre değişir

Deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin deneme süresince;

- 1) Kendi istifa ediyorsa 02
- 2) İşveren işten çıkartıyorsa 01

Deneme süreli iş sözleşmesi olmaması veya sürenin bitiminde

- 1) Kendi istifa ediyorsa 03
- 2) İşveren sebep bildirmeksizin çıkartıyorsa 04
- 3) İşveren haklı nedenle çıkartıyorsa ilgili kodlar ile çıkış yapılması gerekir.