

DOĞUM NEDENİYLE İŞTEN AYRILAN KADIN SİGORTALI İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALABİLİR Mİ?

1. GİRİŞ

İşçinin hangi koşullarda ve hangi nedenlerle işten ayrılması veya iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatına ve işsizlik ödeneğine hak kazanabileceği, başta İş Kanunu ve İşsizlik Sigortası Kanunu olmak üzere ilgili mevzuatta düzenlenmiştir.

Uygulamada ise iş sözleşmesinin sona erme nedeninin belirlenmesinde ve bu nedenin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına aktarılmasında kullanılan işten çıkış kodları zaman zaman çeşitli tereddütlere ve yanlış değerlendirmelere neden olabilmektedir.

Özellikle kadın işçinin doğum sonrasında işten ayrılması halinde, bu ayrılışın kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneği bakımından ne sonuç doğuracağı konusunda farklı değerlendirmelerle karşılaşılmaktadır.

Bu nedenle, doğum nedeniyle işten ayrılan kadın sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanıp kazanamayacağının, yalnızca SGK işten çıkış koduna bakılarak değil, iş sözleşmesinin hangi hukuki nedenle sona erdiği dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekir.

2. SGK İŞTEN ÇIKIŞ KODLARININ HUKUKİ NİTELİĞİ

SGK işten çıkış kodları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan genelgelerle düzenlenmektedir. Bu kodların temel amacı, ilgili yasalarda düzenlenen iş sözleşmesinin sona erme hallerinin SGK kayıtlarına kolaylıkla yansıtılmasını sağlamaktır.

Dolayısıyla işten çıkış kodlarının kendiliğinden işçiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı veya işsizlik ödeneği hakkı kazandırması söz konusu değildir.

Başka bir ifadeyle, işçinin bu haklara sahip olup olmadığı, SGK işten çıkış kodunun kendisinden değil, iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğinden ve ilgili mevzuatta öngörülen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinden kaynaklanmaktadır.

Kadın işçinin “doğum nedeniyle işten ayrılması” şeklinde bir işten ayrılma nedeni İş Kanunu’nda bağımsız bir fesih nedeni olarak düzenlenmiş değildir. Buna rağmen SGK kayıtlarında doğum nedeniyle ayrılışa ilişkin ayrıca bir kod oluşturulmuş olması, uygulamada bu kodun işçiye birtakım haklar sağladığı yönünde yanlış değerlendirmelere yol açabilmektedir.

3. DOĞUM SONRASINDA İŞTEN AYRILAN KADIN İŞÇİNİN KIDEM VE İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HAKKI

Kadın işçinin doğum yaptıktan sonra işten ayrılması mümkündür. Ancak yalnızca doğum yapmış olmak, işçiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı veya işsizlik ödeneği hakkı kazandırmaz.

Kadın işçi doğum sonrasında kendi isteğiyle işten ayrılıyorsa, bu ayrılışın hukuki niteliği işçinin iş sözleşmesini kendi iradesiyle sona erdirmesidir. Gündelik dilde “istifa” olarak ifade edilen bu durum, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi anlamına gelir.



Bu nedenle, doğum gerekçesiyle işten ayrılan kadın işçinin, sırf doğum nedeniyle kıdem tazminatı veya işsizlik ödeneği almaya hak kazandığının kabulü mümkün değildir.

İşçinin kendi isteğiyle işten ayrılması halinde, İşsizlik Sigortası Kanunu bakımından aranan “kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalma” şartı da gerçekleşmemiş olacaktır.

Bu nedenle, doğum gerekçesiyle işten ayrılan kadın işçiye kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik ödeneği ödenebileceğine ilişkin değerlendirmeler hukuki dayanak bakımından dikkatle ele alınmalıdır.

4. İŞTEN ÇIKIŞ KODUNUN İŞSİZLİK ÖDENEĞİ BAKIMINDAN ÖNEMİ

SGK işten çıkış kodları, iş sözleşmesinin sona erme biçiminin Kurum kayıtlarına aktarılmasını sağlayan idari nitelikteki kodlardır.

Bu kodların, kanunda düzenlenmeyen yeni bir fesih nedeni oluşturması veya tek başına işçiye bir sosyal güvenlik hakkı sağlaması mümkün değildir.

Doğum sonrasında işçinin kendi isteğiyle işten ayrılması halinde, hukuki açıdan işçinin iş sözleşmesini kendisinin feshettiği kabul edilmelidir. Bu durumun SGK çıkış kodları bakımından karşılığının ise esas itibarıyla “Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)” şeklindeki 3 numaralı kod olduğu değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte SGK tarafından bu durum için ayrıca bir kod oluşturulması, söz konusu kodun işçiye kendiliğinden işsizlik ödeneği hakkı verdiği anlamına gelmez.

Nitekim çeşitli internet sitelerinde yer alan tablolarda, belirli bir çıkış koduyla işten ayrılan kadın işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanabileceği yönünde bilgilere rastlanmaktadır. Ancak işsizlik ödeneği bakımından belirleyici olan, yalnızca SGK çıkış kodu değil, iş sözleşmesinin gerçek sona erme nedeni ile İşsizlik Sigortası Kanunu’nda öngörülen şartların birlikte gerçekleşmesidir.

5. DOĞUM SONRASI AYRILMADA İHBAR SÜRESİ

Doğum yapan kadın işçi işten ayrılmak, yani kendi isteğiyle iş sözleşmesini sona erdirmek istiyorsa, işverene iş sözleşmesinin feshi konusunda ihbar süresi içerisinde bildirimde bulunmalıdır.

İhbar süresine uyulmaması halinde, işverenin işçiden ihbar tazminatı talep etmesi gündeme gelebilecektir.

Dolayısıyla doğum sonrasında işten ayrılma halinde yalnızca kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneği bakımından değil, ihbar süresi bakımından da iş sözleşmesinin sona erme şeklinin hukuki sonuçları dikkate alınmalıdır.

6. SGK’NIN İŞTEN ÇIKIŞ KODLARI KONUSUNDAKİ YETKİSİ

İşçinin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik ödeneğine hak kazanıp kazanmadığının belirlenmesinde, öncelikle ilgili kanun hükümlerinin uygulanması gerekir.



Buna rağmen, ilgili yasalarda açıkça düzenlenmeyen bazı işten ayrılma nedenleri bakımından SGK tarafından kod oluşturulması, uygulamada işçiler bakımından kafa karışıklığına neden olabilmektedir.

Bu durum, özellikle internet ortamında yayımlanan ve yalnızca işten çıkış kodlarını esas alan hatalı veya eksik tablolarla birleştğinde, işçilerin sahip oldukları veya olmadıkları haklar konusunda yanlış yönlendirilmesine yol açabilmektedir.

7. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

7.1. İşsizlik Ödeneğinin Tanımı

İşsizlik ödeneği, kanunda belirtilen şartları taşıyan sigortalı işsizlere, işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödemedir.

İşsizlik ödeneğinin amacı, işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden ve kanunda öngörülen prim ödeme ve diğer şartları sağlayan sigortalının belirli bir süre ekonomik olarak desteklenmesidir.

7.2. İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için temel olarak aşağıdaki şartların gerçekleşmesi gerekmektedir:

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen veya elektronik ortamda başvurmak.

Bu şartlar birlikte değerlendirildiğinde, kendi isteğiyle işten ayrılan bir kadın işçinin, yalnızca doğum yapmış olması nedeniyle işsizlik ödeneğine hak kazanamayacağı açıktır.

7.3. İşsizlik Ödeneğine Başvuru

Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen veya elektronik ortamda başvurulması gerekmektedir.

Başvuru; İŞKUR'un internet sitesi, e-Devlet veya İŞKUR Mobil uygulaması üzerinden de yapılabilmektedir.

Mücbir sebepler dışında 30 gün içerisinde başvuru yapılmaması halinde, başvuruda gecikilen süre toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir.

7.4. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazananlara Sunulan Hizmetler

İşsizlik ödeneğine hak kazanan sigortalı işsizlere yalnızca işsizlik ödeneği ödenmemekte, aynı zamanda mevzuatta öngörülen diğer hizmetlerden de yararlanma imkânı bulunmaktadır.

Bunlar;



- İşsizlik ödeneği,
- Genel sağlık sigortası primlerinin karşılanması,
- Yeni bir iş bulma hizmetleri,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimleridir.

8. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN SÜRESİ

Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içerisinde ödenmiş işsizlik sigortası prim gün sayısına göre işsizlik ödeneğinin ödeneceği süre değişmektedir.

Buna göre;

Son üç yıldaki prim ödeme gün sayı:	İşsizlik ödeneği süresi
600 gün	180 gün
900 gün	240 gün
1080 gün	300 gün

Dolayısıyla son üç yıl içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, en az 900 gün primi bulunanlara 240 gün ve en az 1080 gün primi bulunanlara 300 gün süreyle işsizlik ödeneği verilmektedir.

9. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN MİKTARI

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı olarak hesaplanmaktadır.

Ancak bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçmemektedir.

İşsizlik ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

9.1. 2026 Yılı İçin İşsizlik Ödeneği Hesabı

2026 yılı bakımından örnek hesaplamalar aşağıdaki şekildedir:

Son 4 aylık prime esas kazançların aylık ortalaması	Hesaplanan işsizlik ödeneği	Damga vergisi oranı	Ödenecek işsizlik ödeneği
33.030,00 TL	13.212,00 TL	0,00759	13.111,72 TL
55.000,00 TL	22.000,00 TL	0,00759	21.833,02 TL
80.000,00 TL	26.424,00 TL (*)	0,00759	26.223,44 TL*



(*) Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyeceği için sigortalı işsize ödenecek aylık işsizlik ödeneği bu şekilde sınırlandırılmıştır.

10. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN YAPILAN KESİNTİLER

İşsizlik ödeneği, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi değildir.

Bunun yanında işsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haczedilemez ve başkasına devredilemez.

Bu yönüyle işsizlik ödeneği, işsiz kalan sigortalının geçimini belirli bir süre desteklemek amacıyla sağlanan sosyal güvenlik niteliğindeki bir ödeme olarak karşımıza çıkmaktadır.

11.İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN ÖDENMESİ

İşsizlik ödeneği başvuruları, başvuruyu izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılmaktadır.

İşsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak işsizin kendisine ödenmektedir. Ödeme tarihini öne çekmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir.

12.SONUÇ

Kadın işçinin doğum yapması ve doğum sonrasında işten ayrılması, tek başına işçiye kıdem tazminatı veya işsizlik ödeneği hakkı kazandıran bağımsız bir fesih nedeni değildir.

Doğum sonrasında kendi isteğiyle işten ayrılan kadın işçinin iş sözleşmesini kendi iradesiyle sona erdirdiği kabul edilmelidir. Bu nedenle, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda aranan "kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalma" şartının gerçekleşmediği durumlarda işsizlik ödeneğinden yararlanılması mümkün değildir.

SGK işten çıkış kodlarının tek başına belirleyici olmadığı akıldan çıkarılmamalı dolayısıyla işten çıkış kodlarının amacının iş sözleşmesinin sona erme nedeninin SGK kayıtlarına aktarılmasını sağlamak olduğu unutulmamalıdır. Bu kodlar, kanunlarda bulunmayan yeni haklar yaratamayacağı gibi, kanunla tanınmış bir hakkın kullanılmasını da tek başına engelleyemez.

Bu nedenle doğum nedeniyle işten ayrılma konusunda yapılacak değerlendirmelerde, yalnızca SGK işten çıkış kodlarına veya internet ortamında yayımlanan kod tablolarına bakılması yerine, iş sözleşmesinin gerçek sona erme nedeni ile İş Kanunu ve İşsizlik Sigortası Kanunu'nda düzenlenen şartların birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak, **doğum yaptıktan sonra kendi isteğiyle işten ayrılan kadın işçinin, yalnızca doğum nedeniyle işsizlik ödeneğine hak kazanması mümkün değildir.** Aynı şekilde, doğum nedeniyle işten ayrılma gerekçesi tek başına kıdem tazminatı veya ihbar tazminatı hakkı da doğurmamaktadır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU EKİBİ

