

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:21
EKİM 2022



BU SAYIDA

- Yasal Düzenlemeler
- Mahkeme Kararları
- Güncel Gelişmeler
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO) Duyuruları

Yasal Düzenlemeler

- Maden Kazaları İçin TBMM Araştırma Komisyonu Kurulması Kararı
- Gelir Vergisi Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

Mahkeme Kararları

- Stajyer Öğrencinin Ücret Alacaklarına İlişkin Yargıtay Kararı
- Anayasa Mahkemesinin İşyerinde Psikolojik Tacize Yönelik Kararı
- Hollanda Mahkemesinin Çalışanın Web Kamerası İle İşveren Tarafından İzlenmesine İlişkin Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- Sosyal Güvenlik Kurumunun Emekli Promosyonu ile İlgili Basın Duyurusu
- Çalışma İzni Muafiyeti
- İşyerinde İzleme Kılavuzu
- Sosyal Güvenlik Kurumu e-Tebliğat Uygulaması Tüm Türkiye'de Kullanıma Açıldı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- ILO Ukrayna Savaşının Küresel İşgücü Piyasasını Kötü Yönde Etkileneceğini Duyurdu
- İŞMEP İstanbul Başvuruları Başladı
- ILO Düşük Gelirli Haneler İçin Sosyal Koruma ve Ücret Desteği Çağrısında Bulundu
- ILO'dan Türkiye'ye Taziye ve Destek



MADEN KAZALARI İÇİN TBMM ARAŞTIRMA KOMİSYONU KURULMASI KARARI



İşçilerin çalıştığı ortamlar değişkenlik göstermekte ve farklı türde ve oranda riskler bulundurmaktadır. Bu nedenle işçilerin çalıştığı işyerleri tehlike sınıflarına ayrılmış olup, işverenlere çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir.

İşbu sorumlulukların yanında, işçilerin güvenliğinin sağlanması, denetlenmesi ve gereken önlemlerin alınması için kamu kurum ve kuruluşlarına da çeşitli yetki ve sorumluluklar verilmiştir.

Maden ocakları işçilerin bulunduğu çok tehlikeli işyeri sınıfına giren işyerleridir ve olası işyeri kazaları yaşanması ihtimali yüksek olan işyerleridir. Bu nedenle devlet kurum ve kuruluşlarına ve işverenlere bu kapsamda güvenliğin sağlanması amacıyla büyük sorumluluklar düşmektedir.

14 Ekim 2022 tarihinde Bartın'ın Amasra ilçesinde meydana gelen maden kazası sonucunda birçok maden işçisi yaralanmış ve hayatını kaybetmiştir.

İşbu yaşanan kaza sonucu Türkiye Büyük Millet Meclisinin 22 Ekim 2022 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan 1344 sayılı kararıyla Meydana gelen bu kazanın tüm yönleriyle araştırılması ve benzer kazaların önüne geçilmesi amacıyla 21 üyeden oluşan bir Komisyon kurulmasına karar verilmiştir. 27 Ekim 2022 tarihinde, 22 Ekim tarihli TBMM kararı kapsamında komisyon üyelerinin seçimine dair karar verilmiş ve 21 milletvekili komisyona atanmıştır.

GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR TEBLİĞ



Ücretli çalışanlar bir hizmet akdiyle birden fazla işverene bağlı olarak çalışabilmektedir. Bu gibi durumlarda oluşan kümülatif gelir vergisi matrahının takibi de bir sonraki yılın Mart ayında verilen ücret beyannamesindeki gelir vergisi tutarını etkilemektedir.

Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından 30 Ekim 2022 tarihli 31998 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ çerçevesinde bu kapsamda değişiklik yapılmıştır.

Tebliğin 2. Maddesi “Aynı Tebliğin 21 inci maddesinin beşinci fıkrasının ikinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiştir.

Hizmet erbabının talep etmesi ve işverenlerin de kabul etmesi kaydıyla, yıl içerisinde aynı anda birden fazla işverenden alınan ücret gelirleri de kümülatif matrah dikkate alınarak tevkifata tabi tutulabilir.” şeklinde öngörülmüştür.

İşbu düzenleme sonucu işveren çalışanın kümülatif matrahını dikkate alarak bordro hesaplaması yapacak ve çalışana beyannamede ayrıca bir ödenecek gelir vergisi tutarı doğmayacaktır.



STAJYER ÖĞRENCİNİN ÜCRET ALACAKLARINA İLİŞKİN YARGITAY KARARI

22 Ekim 2022 tarihli 31991 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Yargıtay 3. Hukuk Dairesi E. 2022/4890 K. 2022/6374 Kararı

A. Olay ve Olgular

Davacı, liseden mezun olduktan sonra, okul müfredatı gereği staj yapması gerektiği için Eylül-Haziran ayları arasında davalı kurumda staj yapmıştır. Belirtilen tarihler arasında sigortalı olup, staj yaptığına dair staj defteri tutulmuştur.

Davalı kurum bu süreçte davacının staj ücretini eksik ödemiştir. Buna karşın Davacı eksik ödenen ücret alacaklarının davalı kurumdan tahsili için yargı yoluna gitmiştir.

Davalı kurum davacı ile Bakanlık arasındaki sözleşme kapsamında davalının fiili staj dönemleri için ücretinin ödenmesi gerektiğini, Covid-19 pandemisi nedeniyle staj programının uzaktan eğitime çevrildiğini bu nedenle davacıyla fiili olarak staj yapmadığı günler için ücret ödenmesinin haksız kazanç olduğunu savunmuştur.

Uyuşmazlığın görüldüğü mahkeme kararında Davacıyla Bakanlık arasında düzenlenen staj sözleşmesi kapsamında davacıya yıllık izin alacakları ve ücret alacaklarının ödenmesi gerektiğini, bilirkişi raporunda toplam alacak miktarında maddi hata yapıldığı, bu kapsamda ek rapora gerek olmadığını savunmuş, bu kapsamda davacıya ödenmesi gereken toplam staj ücretinin 1.987,91TL olduğuna davacı vekilinin ıslah dilekçesindeki miktarın maddi hatadan kaynaklı yanlış hesaplandığına ve davanın kabulüne hükmetmiştir.

Adalet Bakanlığı karara ilişkin yazısında, mahkemece bilirkişi raporuna rağmen davacı vekilinin ıslah miktarının farklı olmasının maddi hata kabul edilmesi, bu nedenle davanın kısmen kabul yerine tam kabule hükmedilmesi ve dosyada davacının izin dönemlerine ilişkin belgelerin bulunmamasına rağmen bir yıldan az



bir süre staj için yıllık izin alacaklarına hüküm verilmesini usul ve yasaya aykırı kabul etmiş ve kanun yararına bozulmasını talep etmiştir.

B. İnceleme ve Gerekçe

Yargıtay kararında davacı vekilinin bilirkişi raporu sonrasında ıslah dilekçesinde belirtmiş olduğu miktarın maddi hata olmadığını savunmuş işbu miktar üzerinden harç yatırıldığını belirtmiştir.

Mahkemece davacının davasını dilekçesinde belirttiği miktar üzerinden ıslah ettiği değerlendirilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, maddi hata gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmesi Yargıtay tarafından bozma kararı verilmesini gerektirmiştir.

Yargıtay kararında davacının Covid-19 nedeniyle stajına fiilen devam etmediği, bu konuda devam çizelgesinin de bulunmadığı belirtilmiştir. 3308 ve 506 sayılı kanunlar kapsamında davacı öğrencinin devamsızlık çizelgesi dahi bulunmayan bir için staj ücretine ve 1 yıldan kısa süren stajı için yıllık izin ücretine hak kazanacağı yönündeki kararın bozulması gerektiğini savunmuştur.

C. Hüküm

Adalet Bakanlığının kanun yararına bozma talebinin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

ANAYASA MAHKEMESİNİN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE YÖNELİK KARARI

11 Ekim 2022 tarihli 31980 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 2018/27032 Başvuru Numaralı Anayasa Mahkemesi Kararı

A. Olay ve Olgular

Başvurucu başvuruya ilişkin olayın yaşandığı dönem üniversitede öğretim üyesi olarak çalışmaktaydı. Bu süreçte başvurucu hakkında dokuz farklı disiplin cezası uygulanmaktaydı. Başvurucu kendisine verilen disiplin cezaları için yargı yollarına başvurmuş, mahkeme yoluyla cezaları iptal ettirmiş.

Bu süreçte uğradığını iddia ettiği zararların tazmini talebiyle tam yargı davası açmıştır. Söz konusu disiplin cezaları ile kendisine psikolojik taciz uygulandığını iddia etmiştir. Mahkeme başvurucunun davasının reddine karar vermiştir.

Mahkeme ret gerekçesinde, uyuşmazlık konusu olayda hizmet kusurunun bulunmadığını, başvurucunun ileri sürdüğü zararların muhtemel zararlar olduğu, tam yargı davalarında ancak ilginin uğradığı gerçek zararların tazmininin mümkün olduğu, işbu iddialar karşısında İdarenin tazminat ödemekle yükümlü tutulmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir.

Başvurucu işbu karara karşı temyiz talebinde bulunmuştur. Danıştay Başvurucunun talebinin reddine hükmetmiştir.

Bununla birlikte Başvurucu görev yaptığı üniversitenin rektörünü, rektör yardımcısını, fakülte dekanını, bölüm başkanını görevi kötüye kullandıkları iddiasıyla suç duyurusunda bulunmuştur.

Ancak Yüksek Öğretim Kurumu ilgililer hakkında soruşturma açılmasına gerek olmadığına karar vermiştir. Yine başvurucu ilgililere karşı adli yargı yoluna başvurmuş, mahkeme işbu tazminat davasının kişiler aleyhine değil idare aleyhine açılabileceği gerekçesiyle davayı husumet yokluğundan reddetmiştir.

Son olarak başvurucunun görev süresinin sona ermesi nedeniyle, yeniden atanmamak üzere başvurucunun Üniversiteyle ilişkisi kesilmiştir. İşlemin iptali davasında ilk derece mahkemesi davayı reddetmiş, karar Danıştay tarafından onanmıştır.

Başvurucu işbu olaylar bağlamında kendisine sürekli ve sistematik bir şekilde psikolojik taciz uygulandığını, bu hususta açtığı tam yargı davasının reddedildiğini ve özel hayata sayı hakkının ihlal edildiğini iddia ederekten Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunmuştur.

B. İnceleme ve Gerekçe

Anayasa Mahkemesi kararında işbu bağlamda gerçekleşen olayların tümünün birlikte değerlendirilmesi gerektiği kanaatine varmıştır.

Kararda Başvurucu' ya uygulanan disiplin cezalarına değinilmiş ve Başvurucunun çeşitli itiraz ve yargı yollarıyla işbu cezaları iptal ettirdiğine değinilmiş, bu süreçte Başvurucunun yaşamına etkisi bakımından manevi bütünlüğünü tehdit edildiği savunulmuştur. Bu bağlamda gerçekleşen vakıaların devletin pozitif yükümlülükleri kapsamında değerlendirilmesi gerektiği savunulmuştur.

Karada, kamusal makamlar tarafından etkili önlemler alınmadığı, tam yargı davasında mahkemelerin yeterli gerekçelerde bulunmadığı, bu nedenle Başvurucunun maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme kapsamında kamusal makamlarca üstlenilmesi gereken pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediği kanaatine varılmıştır.

C. Hüküm

Açıklanan gerekçeler kapsamında;

Anayasa'nın 17. Maddesince güvence altına alınan kişinin maddi ve manevi varlığına koruma ve geliştirme hakkının ihlal edildiğine oybirliğiyle karar verilmiştir.

HOLLANDA MAHKEMESİNİN ÇALIŞANIN WEB KAMERASI İLE İŞVEREN TARAFINDAN İZLENMESİNE İLİŞKİN KARARI

A. Olay ve Olgular

Hollanda Merkezli Bir Şirkette işe alınan bir tele pazarlamacı iş akdi kapsamında homeofis çalışma modeliyle çalışmaktaydı. Bu süreçte Şirket, çalışanından mesai saatleri sürecinde web kamerasını açmasını, şirket tarafından izleneceğini bildirmiştir.

Çalışanın, Şirketin bu talebini reddetmesi üzerine, çalışmayı reddetme ve itaatsizlik gerekçesiyle iş akdi feshedilmiştir. Bunun sonucunda çalışan iş akdinin hâksiz nedenle sona erdirildiği iddiasıyla dava yoluna başvurmuştur.

B. Gerekçe

Yargılama aşamasında çalışan işverene karşı açıklamasında:

“Bir kamera tarafından günde 9 saat izlenmekte kendimi rahat hissetmiyorum. Bu benim mahremiyetimin ihlali ve beni gerçekten rahatsız ediyor. Kameramın açık olmamasının nedeni bu. Dizüstü bilgisayarındaki tüm etkinlikleri zaten izleyebiliyorsunuz ve ekranımı paylaşıyorum.” Şeklinde beyanda bulunmuştur ve mahremiyetinin ihlal edildiğini savunmuştur.

Mahkeme, kararında günde sekiz saat çalışanın kamerayla takip edilmesinin orantısız olacağı kanaatine vardı.

Mahkeme, kararında bu izlemelerin çalışanın insan haklarına aykırılık oluşturacağını savundu. Bir çalışanın işyerinde kamera ile izlenmesi gizli veya açık olsun, çalışanın özel hayatına kayda değer bir müdahale oluşturacağını savundu.

C. Hüküm

Mahkeme işbu açıklamalar çerçevesinde,

- İşçinin özel hayatına makul olmayan bir müdahale olduğunun kabulüne,
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamında insan hakkı ihlalinin kabulüne,
- Davalı şirket tarafından Davacıya 75.000 Euro tazminat ödenmesine hükmetti.





SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN EMEKLİ PROMOSYONU İLE İLGİLİ BASIN DUYURUSU



Sosyal Güvenlik Kurumu 10.10.2022 tarihinde emekli promosyonlarına ilişkin basın duyurusunda bulundu.

Duyuru kapsamında Kurum ile bankalar arasında 2020 yılının mart ayında imzalanan emekli ve hak sahiplerine promosyon ödenmesine ilişkin protokollerin 01.11.2022 tarihinde güncelleneceği kamuoyuna bildirilmiştir.

Bankalar ile imzalanacak protokole göre Kurumumuzdan gelir/aylık alan emekli ve hak sahiplerinden gelir/aylıkları;

- 3.500.-TL'ye kadar olanlara 3.000.-TL,
- 3.500.-TL – 7.500.-TL arası olanlara 3.500.-TL,
- 7.500.-TL – 10.000.-TL arası olanlara 4.500.-TL,
- 10.000.-TL'den fazla olanlara 5.000.-TL

3 (üç) yıl için peşin promosyon ödenmesi yapılacaktır.

Bununla beraber duyuruda; bankalar tarafından promosyon ödenebilmesi için emekli ve hak sahiplerinin talepte bulunmaları ve gelir/aylıklarını 3 yıl süre ile bankadan alacaklarına ilişkin taahhütname imzalamaları gerektiği şartı bildirilmiştir.

ÇALIŞMA İZNİ MUAFİYETİ



02.02.2022 tarihli 31738 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde çalışma izni muafiyetinden faydalanan yabancı çalışanlar belirlenmişti. Çalışma izni muafiyeti kapsamında tanımlanan yabancılar muafiyet süresi boyunca çalışma iznine ihtiyaç duymadan Türkiye'de çalışma ve ikamet etme hakkına sahip olabilmektedirler.

Çalışma izni muafiyeti başvuruları yurt içinde Bakanlığa, yurt dışında ise Türk dış temsilciliklerine yapılmaktadır. İşbu düzenleme çerçevesinde 01.10.2022 tarihi itibarıyla çalışma izni muafiyet başvuruları Çalışma İzni Muafiyet Sistemi üzerinden yapılmaya başlamıştır.

Çalışma İzni Muafiyeti Kapsamında Sağlanan Haklar

- Bilimsel alanlar kapsamında çalışacak personeller için bir ay,
- Kültürel ve sanatsal faaliyetler kapsamında çalışacak personeller için bir ay,
- Sportif faaliyetler alanında çalışacak yabancı personeller için dört ay,
- Türkiye'deki üniversitelerde öğrenci değişim programı dahilinde staj yapacak yabancı çalışanlar için dört ay,
- Mevsimlik tarım ve hayvancılık alanında çalışacak yabancı personeller için altı ay,
- Seyahat firmalarının satış ve pazarlama alanında çalışacak yabancı personeller için sekiz ay,
- Türkiye'de örgün öğretim programına kayıtlı bulunan ve zorunlu staj kapsamında Türkiye'de çalışan yabancı personeller staj süresince,

İŞYERİNDE İZLEME KILAVUZU



12 Ekim 2022 tarihinde İngiltere'nin Bilgi Komiserliği Ofisi (ICO) tarafından İş Yerinde İzleme Kılavuzunun bir örneği halka istişare amaçlı yayımlandı. Taslak rehberin değerlendirilmesine ilişkin kamuoyu görüşü 11 Ocak 2023 tarihine kadar açık kalacak.

Yayımlanan taslak çalışanların veri koruma mevzuatına uygun olarak izlenmesi hakkında rehberlik sağlamayı ve çeşitli uygulamaları teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Taslak kılavuz hazırlanırken işverenlerden, profesyonel kuruluşlardan, personelin çıkarlarını temsil edenlerden, işe alım ajanslarından, iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıkların çözüm organlarından, işçilerden görüşler alınmıştır.

Rapor kapsamında, işyerlerinde işverenlerin çalışanların gözlemlenmesinin mümkün olduğu ancak bu izleme, gözlem ve denetim vb. süreçlerde çalışanların gizlilik haklarının ihlal edilmeden yapılabileceğine değinilmiştir.

Rapora göre, işverenlerin yapacağı gözlemlerlerde öncelikli dikkate alınması gereken unsur Kişisel Verilerin Korunması Kanunudur. Bununla beraber işbu gözlemler Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında olmasının yanı sıra hakkaniyetli olmalıdır.

Çalışanın gözlemlenmesi çalışanların beklediği şekilde, çalışan üzerinde olumsuz etki yaratmadan uygulanmalıdır.

Rapor ayrıca uygulanacak gözlem ve denetimlerin şeffaflık içermesi gerektiğini savunmaktadır. Bu çerçevede işverenin çalışanlar üzerindeki gözlem ve denetimlerinde, çalışanların bu sürecin neden ve nasıl yapılacağı hakkında bilgi sahibi olmasıdır.

Çalışanlara uygulanacak gözlemlenme süreçlerinde sınırlılık ilkesi geçerli değildir. İşveren işbu gözlemlerinin amaçlarını açık bir şekilde ifade etmeli, sürecin amaçlarına hizmet edecek kadar personel verisi toplamalıdır.

Gözlem ve denetim kapsamında işlenecek prosedür gerektiğinden fazla uzun sürmemelidir.

Yayımlanan taslak raporuna **buradan** ulaşabilirsiniz.



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU E-TEBLİGAT UYGULAMASI TÜM TÜRKİYE'DE KULLANIMA AÇILDI

Bilindiği üzere 24.09.2021 tarih ve 31608 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumunca Elektronik Ortamda Yapılacak Tebligata İlişkin Yönetmelik ("Yönetmelik") kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu ("SGK") tarafından tebliğ edilecek evrakların elektronik ortamda imzalanıp ilgilinin elektronik tebligat adresine iletileceği düzenlenmiştir.

Yönetmelik kapsamında öncelikli olarak 09.02.2022 tarihinde Eskişehir ilinde, 04.04.2022 tarihi itibarıyla Bursa, Konya ve Gaziantep illerinde, 01.09.2022 tarihi itibarıyla Ankara ilinde ve 07.10.2022 tarihi itibarıyla de Adana -Antalya -Aydın -Balıkesir -Denizli-Diyarbakır- Erzurum-Hatay -İstanbul İzmir- Kahramanmaraş -Kayseri-Kocaeli -Malatya- Manisa -Mardin- Mersin -Muğla-Ordu - Sakarya -Samsun- Şanlıurfa -Tekirdağ - Trabzon-Van illerinde SGK e-Tebliğat başvurusu yapmış ve yapacak olanlara elektronik tebligat gönderilmeye başlanmıştır.

SGK tarafından 31.10.2022 tarihinde yayımlanan duyuru ile bu defa 01.11.2022 tarihinden itibaren tüm illerde e-Tebliğat uygulamasına geçileceği kamuoyuna duyurulmuştur.

Buna göre; e-Tebliğat başvurusu yapmış ve yapacak olan muhataplara elektronik tebligat gönderilmeye başlanacak olup, e-Tebliğat başvurusu yapmamış gerçek ve tüzel kişilere 7201 sayılı Kanun ile 6183 sayılı Kanunda yer alan hükümlere göre eski usulde tebligat yapılmaya devam edilecektir.

Elektronik imzalı evrakın muhatabın elektronik ortamdaki adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda tebliğ edilmiş sayılacağını hatırlatmak isteriz.

Duyuru metninin tamamına buradan ulaşabilirsiniz.





ILO UKRAYNA SAVAŞININ KÜRESEL İŞGÜCÜ PİYASASINI KÖTÜ YÖNDE ETKİLENECEĞİNİ DUYURDU



31 Ekim 2022 tarihli Basın Açıklamasında ILO Çalışma Yaşamı Gözlemi 10. Baskısı kapsamında işgücü piyasası hakkında açıklamalar yapıldı.

Basın açıklaması ile yayımlanan rapor kapsamında küresel işgücü piyasaları ilerleyen dönemlerde önemli ölçüde kötüleşecek.

Artan enflasyonla beraber birçok ülkenin reel ücretlerinde gerilemelere neden olduğu hem istihdam yaratımı hem de işlerin kalitesinin etkilendiği belirtilmiştir.

Bununla beraber işgücü piyasalarında eşitsizliklerin artacağı, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler arasındaki ayrışmanın derinleşeceği öngörülmektedir.

Ukrayna savaşıyla mültecilerin sayıca büyüklüğü mevcut zorlukları arttıracığı bunun sonucunda ücretler üzerinde aşağı yönde bir baskı oluşacağı belirtilmiştir. Bununla beraber savaşın etkilerinin komşu ülkeler üzerinde de etkiler doğuracağı bunun sonucunda ülkelerde siyasi iktidarsızlık ve işgücü piyasalarında bozulmalar yaşanacağı düşünülmektedir.

Rapor işgücü piyasasının gerilemesini önlemek için politikaların oluşturulmasına yönelik olarak sosyal diyaloga başvurulması çağrısında bulunmaktadır. Politikalarla istihdam, işletmeler ve yoksulluğun genel etkileri üzerinde çalışmalar yapılması gerektiği savunulmaktadır.

İŞMEP İSTANBUL BAŞVURULARI BAŞLADI

Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisinin uyguladığı, çalışanların istihdam olanaklarını ve mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik İŞMEP projesi büyümeye devam etmektedir.

Proje kapsamında Türk vatandaşları ve Geçici Koruma altındaki Suriyeliler ilk günden itibaren kayıtlı olarak istihdam ediliyor; ayrıca işgücü piyasasında aranan becerileri işbaşında mesleki eğitim yoluyla ediniyorlar.

18 yaş üzerindeki tüm iş arayanlar İŞMEP programına başvurabiliyor. Kadınlar, gençler ve engelli bireylerin de programa katılması ayrıca teşvik ediliyor.

ILO'nun 20 Ekim 2022 tarihinde yayımladığı haberle İstanbul'da Küçükçekmece ve civarında uygulanacak İŞMEP programı diğer ilçelerden de başvurularının kabul edileceği ve her sektörde her pozisyonu kapsayacağı duyuruldu.

Programa Katılmak İçin Gerekli Belgeler:

- Türk vatandaşları için kimlik fotokopisi / Suriyeliler için Geçici Koruma kimlik fotokopisi
- SGK tescil ve hizmet dökümü (E-Devlet portalı üzerinden alınabilir)
- Başvuru sahibi engelli ise engelli raporunun fotokopisi
- Başvuru sahibinin telefon numarası ve kendisine ulaşılamayan durumlar için alternatif bir telefon numarası
- E-posta adresi

Başvurular Küçükçekmece İstasyon Mahallesi Semt Konağı Gençlik Gelişim Merkezi'ne fiziken yapılabilir veya ela.rim.mevlevi@kucukckemece.ist e-posta adresine mail üzerinden de yapılabilir.

ILO DÜŞÜK GELİRLİ HANELER İÇİN SOSYAL KORUMA VE ÜCRET DESTEĞİ ÇAĞRISINDA BULUNDU



Covid-19 salgını milyonlarca insanın ölümüne neden oldu, bununla beraber dünyanın her köşesinde iş ve geçim kaynaklarında kayıplara ve gelir güvensizliğinin artmasına neden olmuştur.

Pandemiyle beraber Ukrayna savaşının sonuçları küresel gıda ve enerji sistemlerinde kırılganlığa ve dünyada hayat pahalılığı krizine neden oldu.

Bu kapsamda ILO 14 Ekim 2022 tarihli açıklamasında başlıca uygulanması gereken sosyal koruma politikaları açıklandı. Bunlar;

- Evrensel sosyal koruma sağlanması, sosyal yardımlar için uluslararası destek sağlanması,
- Asgari ücrete uyarlama getirilmesi,
- Kırılgan ekonomiler için desteklerin artırılması,
- BM Adil Geçiş için Küresel İstihdam ve Sosyal Koruma Hızlandırıcı
- Küresel üretimde çalışma haklarına saygı gösterilmesi, sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesi,
- Birbiriyle ilişkili ve birbirlerini besleyen krizleri aşmak için kolektif çaba

ILO'DAN TÜRKİYE'YE TAZİYE VE DESTEK

ILO'nun 19 Ekim 2022 tarihli basın açıklamasında Türkiye'ye yapılan taziye mesajı ve destek hakkında duyuru yayımlandı.

ILO Genel Direktörü Gilbert Hounbo Türkiye Cumhurbaşkanı Erdoğan'a yazdığı mektupla Bartın'daki maden faciasından dolayı taziyelerini iletti. Türkiye ve işçileriyle dayanışma mesajında bulundu.

Genel Direktör ayrıca Türkiye'nin Madenlerde İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesini onayladığını hatırlatıp, madenlerdeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi ve bu Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin ILO'nun Uzmanlar Komitesi yorumları ve taleplerinin hayata geçirilmesi için desteğe hazır olduklarını iletti.



SAYI : 21
EKİM 2022



AYLIK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ

Bültenimizi takipte kalın ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili güncel gelişmelerden haberdar olun.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

İş hukuku kapsamında yerine getirmeniz gereken yükümlülükler ve güncel gelişmeler hakkında daha fazla ayrıntılı bilgi için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

+90 212 944 58 58

info@mclegal.com.tr

Levent Mah. Karanfil Aralığı Sok.
No:8 Beşiktaş / İSTANBUL

mclegal.com.tr



Bu bülten ve içeriğinde yer alan bilgiler sizleri güncel konularda bilgilendirmek amacıyla hazırlanmış olup herhangi bir şekilde hukuki görüş ve/veya danışmanlık teşkil etmemektedir. Hukuki danışmanlık hizmeti almak için lütfen bizimle iletişime geçiniz.

© 2022 Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı. Tüm hakları saklıdır.