

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:22
KASIM 2022



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- Çalışan Maaşlarına Yapılacak Isınma Desteklerinin SGK ve Vergi İstisnası
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Mahkeme Kararları

- Anayasa Mahkemesi Özel Eğitim Kurumunda Çalışanın Çalışma İzninin İptaline Neden Olan Kuralın Anayasa Aykırı Olduğuna Hükmetti
- Anayasa Mahkemesi, Başvurucuların Sosyal Medya Hesaplarındaki Paylaşımları Nedeniyle İş İlişkilerinin Sonlandırılmasının İfade Özgürlüğünü İhlal Ettiğine Karar Verdi
- Anayasa Mahkemesi İşverenin İşyerine ait İletişim Araçlarından Çalışanlar Arasındaki Yazışmalara Ulaşması Sonucu İş Sözleşmesini Feshetmesini Hukuka Aykırı Kabul Etti

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- Çalışanlara Ödenen Yemek Bedeli SGK İstisnasında Yapılan Değişiklik
- İSG- KATİP Sisteminde Güncellemeler

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı (KİGEP)
- İşletmelerin Yeşillenmesi Raporu
- Kilis İl İstişare Toplantısı
- 2022-2023 Küresel Ücret Raporu
- Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesiyle Uyumlu Politika Belgeleri Sendikalar Tarafından Kabul Edildi



ÇALIŞAN MAAŞLARINA YAPILACAK ISINMA DESTEKLERİNİN SGK VE VERGİ İSTİSNASI

Bilindiği üzere; işverenler tarafından çalışanlara nakit ödenen yol ve yemek paralarında bir miktara kadar SGK primlerinden ve vergi hesaplamasından muafiyet sağlanmaktadır.

Diğer yandan işverenlerce çalışanları sağlayan servis hizmeti/toplu taşıma ulaşım kartı, yemek kartı/yemekhane gibi hizmetlerin tamamı SGK primlerinden ve gelir vergisinden muaf tutulmaktadır.

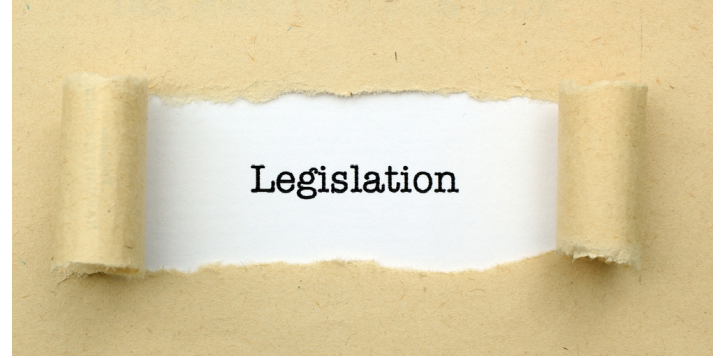
9 Kasım 2022 tarihli 32008 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun Geçici Madde 1 ile işverenlerin çalışanlara sağlayacağı ısınma yardımlarının sigorta prime esas kazanç ve gelir vergisi hesaplamasına dahil edilmeyeceği düzenlenmiştir.

Yeni düzenleme ile İşverenler tarafından çalışanlara yapılan elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olarak mevcut ücretlerine/prime esas kazançlarına ilave olarak yapılan aylık 1.000TL'ye kadar ödemelerin prime esas kazanç dâhil edilmeyeceği ve bu tutar üzerinden gelir vergisi hesaplanmayacağı öngörülmüştür.

Bahse konu istisnaların çalışanların mevcut ücretlerine/prime esas kazançlarına ilave olarak yapılması halinde uygulanacağı düzenlenmiş olup çalışanın ücretinde bir artış olmaksızın ücret kalemlerinin adı değiştirilerek bu istisnadan faydalanılması mümkün olmamaktadır.

Düzenleme 9 Kasım 2022 tarihinde yürürlüğe girmiş olup 30 Haziran 2023 tarihine kadar geçerlidir.

SOSYAL SİGORTA İŞLEMLERİ YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK



5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal sigorta hükümleri ile getirilen hak ve yükümlülükleri ve sosyal sigorta işlemlerine ilişkin usul ve esasları düzenleme amaçlı Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği düzenlenmiştir.

İşbu Yönetmeliğin 97. Maddesi 11 Kasım 2022 tarihli ve 32010 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda;

Madde 97'de 5510 sayılı kanunun 4. Maddesinin a bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlarına ilişkin usul ve esaslarına yer verilmektedir.

Yönetmeliğin 97. Maddesi yedinci fıkranın a bendi "*İşyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi şartıyla yemek bedeli adı altında sigortalılara veya sigortalılar için üçüncü kişilere yapılan her türlü ödemelerin, günlük asgari ücretin Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen oranının fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarı,*" şeklinde değiştirilmiştir.

Aynı fıkarda yer alan "Sigortalılara;" ibaresi "İşveren tarafından;" şeklinde değiştirilmiş, , aynı fıkranın (b) bendinde yer alan "altında" ibaresinden sonra gelmek üzere "sigortalılara" ibaresi eklenmiş ve aynı fıkranın (c) bendinde yer alan "Aile zammı" ibaresi "Sigortalılara aile zammı" şeklinde değiştirilmiştir.



ANAYASA MAHKEMESİ ÖZEL EĞİTİM KURUMUNDA ÇALIŞANIN ÇALIŞMA İZNİNİN İPTALİNE NEDEN OLAN KURALIN ANAYASA AYKIRI OLDUĞUNA HÜKMETTİ

Anayasa Mahkemesinin 4 Kasım 2022 tarihli 32003 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan E. 2022/76 K.2022/112 kararı;

A. Olay ve Olgular

Davacının olağanüstü hal tedbirleri kapsamında kapatılan eğitim kurumunda çalıştığı gerekçesiyle çalışma izni iptal edilmiştir.

İdari işlemin kaldırılması ve çalışma izninin geri verilmesi talebiyle davacının açtığı dava reddolunmuştur.

İşbu kararın iptali için davacının başvuruda bulunduğu mahkeme davacının çalışma izninin iptaline neden olan kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine kuralın iptali için başvurmuştur.

İptali istenen kanun 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 4. Maddesi olup , başvuru kararında özetle işbu kuralın masumiyet karinesine aykırılık teşkil ettiği, kesinleşmiş bir mahkeme kararı olmamasına rağmen kişi hakkında kovuşturma bulunması nedeniyle çalışma izninin iptal edilmesi Anayasa'nın 13., 38, 48, ve 49. Maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

B. Gerekçe

Mahkeme gerekçesinde benzer vakıya verdiği karardan yola çıkarak hükme varmıştır. Şöyle ki;

Mahkeme benzer kararında, özel eğitim kurumlarında çalışanların sayılı suçlardan kovuşturması bulunması halinde çalışma izinlerinin iptaline neden olan kuralın ölçüsüzlüğe sebebiyet olduğunu savunmuş, Anayasanın 13,48 ve 49. Maddelerine aykırı bularak iptal etmiştir.



Mahkeme, Söz konusu Kuralın Anayasanın 48 ve 49. Maddelerinde öngörülen çalışma hakkı ve özgürlüğünün sınırlandığı yönünde kanaate varmıştır.

Anayasanın 13. Maddesinde düzenlenen temel hak ve özgürlüklere sınırlama getirilmesinin ancak kanunla yapılabileceğini ve bu sınırlamanın ölçülülük ilkesine uygun olması gerektiğine dayanılmıştır.

Mahkemenin ölçülülük ilkesi kapsamında yaptığı değerlendirmede çalışanın çalışma izninin iptali yerine iş sözleşmesinin askıya alınması veya daha hafif tedbirler alınmasının yerinde olacağını, bu nedenle işbu sınırlamanın ölçülü olmadığını savunulmuştur.

İncelenen somut olayın baz alınan örnek kararla benzerliği nedeniyle, Anayasanın 13, 48, 49. Maddelerinin ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

C. Hüküm

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunun 4. Maddesinin Anayasaya aykırı olduğuna ve iptaline oybirliğiyle karar verilmiştir.

ANAYASA MAHKEMESİ, BAŞVURUCULARIN SOSYAL MEDYA HESAPLARINDAKİ PAYLAŞIMLARI NEDENİYLE İŞ İLİŞKİLERİNİN SONLANDIRILMASININ İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜ İHLAL ETTİĞİNE KARAR VERDİ

Anayasa Mahkemesinin 9 Kasım 2022 tarihli 32008 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan 2019/33243 Başvuru Numaralı Kararı

A. Olay ve Olgular

Başvurucular olayların meydana geldiği dönemde Davalı firmada arıza onarım ve bakım personeli olarak çalışmışlardır. Davalı firma Van Valiliği OHAL Bürosunun terör örgütleriyle ilişkisi bulunanlar listesi içerikli yazısı kapsamında aralarında başvurucuların da olduğu çalışanlarının iş akdini feshetmiştir.

Başvurucular, feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadelerine karar verilmesi talepleriyle asıl işveren ve yüklenici firmalar aleyhine dava açmışlardır. Ancak, ilk derece mahkemesi ve istinaf mahkemesi başvurucuların davalarının reddine karar vermiştir. Başvurucular nihai kararın kendilerine tebliğ edilmesiyle beraber bireysel başvuruda bulunmuşlardır.

B. Gerekçe

Başvurucular, dava konusu olayda sosyal medya hesaplarındaki hakaret, tehdit veya şiddet içermeyen paylaşım ve beğenileri nedeniyle haklarında herhangi bir ceza soruşturması bulunmadığı halde terör örgütleriyle irtibatları kurularak iş sözleşmelerinin feshedildiğini, işbu fesihlerin geçerli bir neden dayanmadığını ve derece mahkemelerinin kararlarının çelişkili olduğunu ve yeterli gerekçe içermediğini bu nedenle adil yargılanma, özel hayata saygı ve mülkiyet haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

Mahkeme gerekçesinde başvuru A.D' nin başvuru tarihinden sonra vefat ettiği ve makul süre içinde mirasçıların devam etme niteliğinde bir talepte bulunmadığı gerekçesiyle, başvuru A.D. yönünden başvurunun düşmesine karar vermiştir.

Diğer başvurucular yönünden; Mahkeme, derece mahkemelerinin kararlarında başvurucuların sosyal medya paylaşımları ile ilgili olarak iş yerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz olarak etkilediğine ilişkin bir değerlendirmeye yer verilmediğini, işçiye somut olarak hangi sözleşme yükümlülüğünün yüklendiğini ve işçinin, hangi davranışı ile hangi somut sözleşme yükümlülüğünü ihlal ettiği eksiksiz olarak tespit edilemediğini, işverenin zarar gören işletme menfaatlerinin neler olduğu açıklanmadığını belirtmiştir.

Bu kapsamda, başvurucuların iş sözleşmesinin feshi Anayasanın 26. Maddesi kapsamında güvence altına alınan ifade özgürlüğünü ihlal ettiği savunulmuştur.

C. Hüküm

Açıklanan gerekçelerle;

- İfade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- İfade özgürlüğünün ihlal edildiğine,
- Yeniden yargılama yapılması için kararın derece mahkemelerine gönderilmesine,

Oybirliğiyle karar verildi.



ANAYASA MAHKEMESİ İŞVERENİN İŞYERİNE AİT İLETİŞİM ARAÇLARINDAN ÇALIŞANLAR ARASINDAKİ YAZIŞMALARA ULAŞMASI SONUCU İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHETMESİNİ HUKUKA AYKIRI KABUL ETTİ

Anayasa Mahkemesinin 15 Kasım 2022 tarihli 32014 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 2019/25604 Başvuru Numaralı kararı

A. Olay ve Olgular

Başvurucunun iş ilişkisi işveren tarafından 31.10.2017 tarihinde sonlanmıştır. Aynı işyerinde çalışan Ö.Ç. isimli kişiye verilen cep telefonunun incelenmesi sonucunda elde edilen mesaj içerikleri feshin gerekçesi olarak bildirilmiştir. Bu kapsamda davacı ilk derece mahkemesinde işe iade davası açmış. Derece mahkemelerinde davacının davası reddedilmiştir.

Başvurucu iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, feshe dayanak olan yazışmaların fesih bildirimine eklenmediğini, mesaj içeriklerinin hukuka aykırı olarak ele geçirildiğini ve kişisel veri niteliğinde olduğunu ileri sürerek özel hayata ve aile hayatına saygı hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

B. İnceleme ve Gerekçe

Mahkeme gerekçeli kararında işyerinde kullanıma sunulan iletişim araçlarının işverene ait olduğu gözetilerek sırf bu nedenle bile işverenin işverenin iletişim araçları üzerinde sınırsız ve mutlak bir gözetleme ve denetleme yetkisinin olduğunu kabul etmenin işçinin demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklerine işyerinde de saygı gösterilmesi gerektiği yönündeki haklı beklentisiyle uyuşmayacağını savunmuştur.

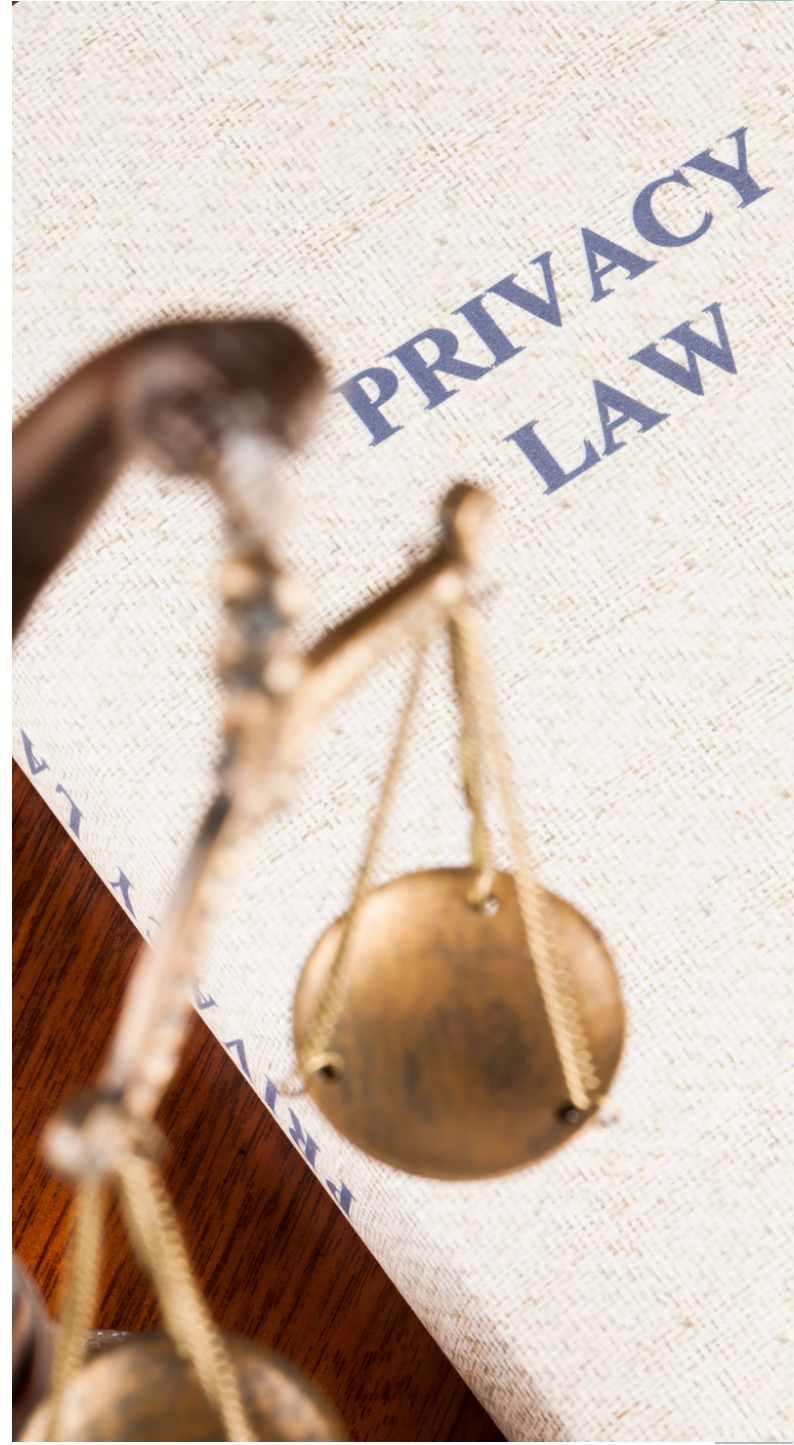
Mahkeme, ilk derece mahkemelerinin somut olayda davalının çalışanlar arasındaki yazışmaları tespit edip bu yazışmaları esas alarak davacının iş akdini feshetmesi Anayasanın 20. Maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı ile Anayasanın 22. Maddesinde güvence altına alınan haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine karar vermesi gerektiği kanaatine varmıştır.

C. Hüküm

Açıklanan gerekçelerle,

- Özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Kararın bir örneğinin özel hayata saygı hakkı ile haberleşme hürriyetinin ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere ilk derece mahkemesine gönderilmesine,

Oybirliğiyle karar verilmiştir.





ÇALIŞANLARA ÖDENEN YEMEK BEDELİ SGK İSTİSNASINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİK



Yukarıda da Yasal Düzenlemeler başlığı altında yer verdiğimiz üzere, 11.11.2022 tarihli ve 32010 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişikli Yapılmasına Dair Yönetmelik kapsamında Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 97. Maddesinin 7. Fıkrasının a bendi

“7) İşverenlerce;

İşyerinde veya müstemilatında yemek verilmemesi şartıyla, yemek bedeli adı altında sigortalılara veya sigortalılar için üçüncü kişilere yapılan her türlü ödemelerin, günlük asgari ücretin Kurum Yönetim Kurulunca belirlenen oranının fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarı,

...

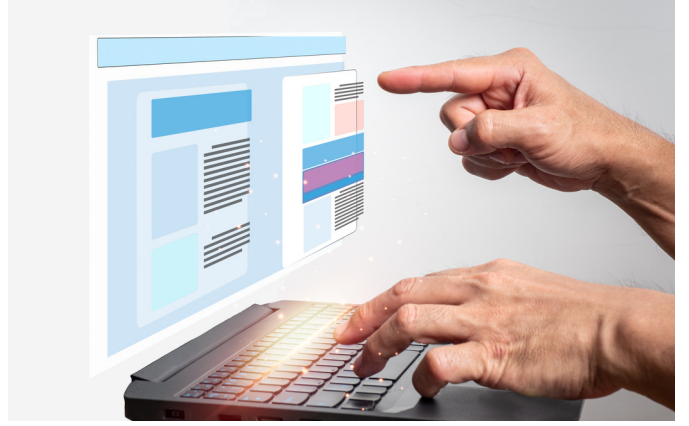
prime esas kazanca dahil edilmez.” şeklinde değiştirilmiştir.

Değişiklik kapsamında 23 Kasım 2022 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2022/20 sayılı Genelgesi ile çalışanlara ödenen yemek bedellerinin prime esas kazançtan istisna tutulacak miktar yenilenmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumunun yayımladığı 2022/20 sayılı genelgesi ile 01.12.2022 ile 31.12.2022 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanunun 4/a hükmüne tabi sigortalıların prime esas kazançlarından istisna tutulacak yemek bedeli tutarının $215,70 \text{ TL} \times \% 23,65 = 51,01 \text{ TL}$ olarak uygulanacağı öngörülmüştür.

Sosyal Güvenlik Kurumunun ilgili duyurusuna [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

İSG- KATİP SİSTEMİNDE GÜNCELLEMELER



İş Sağlığı ve Güvenliği alanında işlemlerin elektronik ortamdan yürütülmesi amacıyla 2010 yılından itibaren İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı geliştirilerek kullanılmaya başlanmıştır.

Ankara Ticaret Odası (ATO) tarafından gerçekleştirilen Danışmanlık Hizmetleri Meslek Komitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği İstişare Toplantısında, İSG -KATİP sistemindeki güncellemeler hakkında açıklamalar yapıldı.

Bu kapsamda yapılan yenilikler şöyledir;

Sistem, Kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin işlemlerini e-devlet üzerinden yapmasına imkân sağlayacaktır.

Sistemin mobil arayüzü uygulamaya açılacak, böylece erişim imkanı genişletilecektir.

Sistemde kayıtlı olan “Mernis Kimlik Bilgileri”, “SGK İşyeri Tescil Bilgileri”, “Mezuniyet Bilgileri”, “E Bildirge Kullanıcısı”, “Nace Kodu ve Tehlike Sınıfı” gibi bilgiler kullanıcılar tarafından güncellenebilecektir.

Mezuniyet belgesi, ticaret sicil belgesi gibi belgelere ilişkin resmi bilgiler doğrudan elektronik ortamda temin edilebilecektir.



KAYITLI İSTİHDAMA GEÇİŞ PROGRAMI (KİGEP)



Uluslararası Çalışma Örgütü 8 Kasım 2022 tarihli duyurusunda insana yakışır iş kavramının öneminde değindi.

İnsana yakışır işin sürdürülebilir kalkınmanın itici gücü olduğunu, üretken ve sürdürülebilir işletmelerde insana yakışır işlerin geliştiğine, üretken ve sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomiler için insana yakışır işe ihtiyaç duyulduğuna vurgu yaptı.

Bu çerçevede ILO Türkiye Ofisi ve Sosyal Güvenlik Kurumunun yürüttüğü Kayıtlı İstihdama Geçiş Programının insana yakışır iş kavramına hizmet ettiğine değinildi.

Duyuruda, programın son üç yılda 20 bin çalışanın sosyal güvenceye ulaştığına, 2 binin üzerinde çalışana bu kapsamda idari ve mali yönden destek sağlandığına değinilmiştir.

Program, Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları için İnsana Yakışır İş Fırsatlarının Desteklenmesi Projesi ” kapsamında uygulanmakta olup KfW Kalkınma Bankası aracılığıyla finanse edilmektedir.

İŞLETMELERİN YEŞİLLENMESİ RAPORU

ILO 14 Kasım 2022 tarihli duyurusunda işletmelerin Yeşillenmesi Raporuna atıf yaparak işletmelerin yeşile geçişte başrolde yer almaları gerektiğini savunmuştur.

ILO'nun yeni raporuna göre işletmeler, çevreyi koruma ve hakkaniyete ve tüm paydaşların katılımına dayanan bir adil geçişin gerçekleştirilmesinde kritik rol oynayabilir.

İşletmelerin yeşil geçişine özel olarak odaklanan ilk ILO araştırması olan raporda işletmelerin yeşillenmesini artıran faktörler arasında sürdürülebilir ulaşım ve işyerlerinde kaynakların sürdürülebilir kullanımı hakkında düzenlemeler, yeşil tedarike ilişkin yasal düzenlemeler, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, uzaktan çalışma ve sürdürülebilir iş modeline yer verilmiştir.

Rapora göre büyük ölçekli işletmelerin kaynak verimli önlemler almaları ve yeşil ürün ve hizmetler sunmaları, küçük ve orta ölçekli işletmeler de enerji, kaynak ve atık yönetimi tasarruf önlemlerini almaları tavsiye edilmiştir.





KİLİS İL İSTİŞARE TOPLANTISI



ILO Türkiye Ofisi ve Sosyal Güvenlik Kurumu iş birliğiyle, kayıtlı istihdamın desteklenmesi ve Geçici Koruma Sağlanan Suriyeliler (GKSS) ve Uluslararası Koruma Başvuru ve Statü Sahipleri (UK) işgücü piyasasındaki durumların değerlendirilmesi amacıyla düzenlenecek olan çalıştayların ilki Kilis'te Kilis İl İstişare Toplantısı ile gerçekleştirildi.

Toplantıda projenin öneminde değinildi. Çalışma hayatında GKSS ve UK'ların ile Türk vatandaşlarının geçim kaynaklarına ulaşımı, dayanıklılıklarını artırmak ve sosyal uyumlarını güçlendirmek gibi amaçları bulunmaktadır. Herhangi bir ayırım yapmaksızın, herkes için insana yakışır iş olanaklarının sağlanması hususu Çalıştayın temelini oluşturmaktadır.

İşbu Çalıştay serisi ABD Dışişleri Bakanlığı Nüfus, Mülteciler ve Göç Bürosu (PRM) tarafından finanse edilen İnsana Yakışır Geçim Fırsatlarıyla Dayanıklılığı ve Sosyal Uyum Destekleme Projesi çatısı altında gerçekleştirilmektedir.

Çalıştayın ikinci serisi Gaziantep ilinde UİGM, SGK, İŞKUR, Göç İdaresi Başkanlığı, Ticaret ve Sanayi Odaları, Gaziantep işgücü piyasası yönetim kurum ve kuruluşlarının katılımıyla gerçekleştirildi.

2022-2023 KÜRESEL ÜCRET RAPORU



ILO'nun 30 Kasım 2022 tarihli basın açıklamasında 2022-2023 sayılı Küresel Ücret Raporu yayımlandı. Rapora göre Ukrayna savaşı ve küresel enerji krizi nedeniyle yaşanan küresel yavaşlama sonucunda birçok ülkede enflasyon krizleri yaşanmıştır. Yaşanan krizlerin etkileri aylık ücretlerde düşüşe neden olduğu vurgulanmıştır.

Düşük ücretli çalışanlar kullanılabilir gelirlerinin büyük bölümünü, fiyatları zorunlu olmayan kalemlere göre genellikle daha fazla artan zorunlu tüketim maddelerine harcıyor, bu nedenle krizlerden özellikle orta sınıfın alım gücü etkilendiğine değinilmiştir.

Raporun tahminlerine göre 2022 yılının ilk yarısında küresel aylık ücretler reel olarak -%0,9'a düşmüştür. Gelişmiş G20 ülkelerinde, 2022'nin ilk yarısında reel ücretlerin -%2,2'ye düştüğü, yükselen G20 ülkelerinde ise reel ücretlerin %0,8 arttığı tahmin ediliyor.

Rapor krizlerin neden olduğu alım gücündeki düşüşlerin önlenmesi amacıyla yi tasarlanmış politika önlemlerinin acilen uygulanması gerektiğine değinmiştir. ILO üye devletlerinin %90'ında asgari ücret sistemleri uygulandığı göz önüne alınırsa, asgari ücret oranlarının yeterli düzeyde düzeltilmesi etkili bir araç olabileceği kanaatine varılmıştır.

Raporda ayrıca krizlerin orta ve düşük gelirli kişiler üzerindeki etkilerinin azaltılması için zorunlu tüketim maddelerini satın almalarına yardımcı olmak için düşük gelirli hane halklarına kupon verilmesi, veya enflasyonun hane halkları üzerindeki yükünü azaltırken diğer yandan enflasyonun da düşürülmesine yardımcı olmak için bu maddeler üzerindeki Katma Değer Vergisinin düşürülmesi gibi tavsiyelere yer verilmiştir.

ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ SÖZLEŞMESİYLE UYUMLU SENDİKA POLİTİKA BELGELERİ SENDİKALAR TARAFINDAN KABUL EDİLDİ

ILO'nun 190 sayılı Çalışma Yaşamından Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Sözleşmesi kapsamında üye ülkeler;

Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı gösterir, bu hakkı teşvik eder ve gerçekleştirir.

Her Üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlük ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul eder.

- Şiddet ve tacizi kanunen yasaklama,
- İlgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama,
- Şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme,
- Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma veya güçlendirme,
- Çözüm bulma araçlarına erişim ve mağdurlara destek sağlama,
- Yaptırımlar getirme,
- Uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma, ve
- İş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlamayı içerir.

21 Haziran 2019 tarihli Uluslararası Çalışma Konferansında onaylanan sözleşmenin tarafı olarak ülkemizde geçtiğimiz aylarda işbu sözleşme kapsamında sendikalar tarafından 190 Sayılı Sözleşmeye uyumlu sendika politikaları yayımlandı.

ILO'nun 11 Kasım 2022 tarihli basın açıklamasında Tez-Koop İş Sendikası ILO'nun 2019 yılında kabul ettiği 190 Sayılı Sözleşme (C190) doğrultusunda Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Sendika Politika Belgesi uygulamaya koyarak bu kapsamda işçi sendikalarına öncülük ettiği açıklandı.

15 Kasım 2022 tarihli ILO basın duyurusunda Öz İplik İş Sendikası "Şiddete Sıfır Tolerans" Politika Belgesini imzaladığı yayımlandı.

16 Kasım 2022 tarihli ILO duyurusunda DİSK'in, ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesiyle Uyumlu Sendika Politika Belgesini kabul ettiği duyuruldu.

22 Kasım 2022 tarihinde İstanbul' da Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla, Kadın Liderlik Platformu ile ILO ortak çalışmasıyla Çalışma Yaşamında Şiddete Sıfır Tolerans" başlıklı Yuvarlak Masa Toplantısı' gerçekleştirdi. İşbu toplantının gündeminde ILO 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesi yer aldı.

Ülke genelinde 190 sayılı Sözleşmeye yönelik çalışmalar çalışma yaşamında şiddet ve taciz faktörlerinin sonlandırılması amacıyla devam etmektedir.



SAYI : 22
KASIM 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.