

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:23
ARALIK 2022



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- İşsizlik Sigortası Kanunun Geçici 10. Maddesinin Uzatılması Kararı
- Türkiye - İran Sosyal Güvenlik Anlaşmasının Uygulanmasına İlişkin İdari Anlaşma
- Çalışana Verilen Yemek Bedelinde SGK Prim Ve Vergi İstinası
- Çalışana Verilen Enerji Yardımı Bedelinde SGK Prim Ve Vergi İstinası

Mahkeme Kararları

- AYM'nin Toplantı ve Gösteri Yürüyüşüne Müdahale Edilmesine İlişkin Kararı
- Yargıtay'ın Arabuluculuk Anlaşma Belgesine Yönelik Kararı
- Yargıtayın Hukuki Dinlenilme Hakkına Yönelik Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı
- Sosyal Güvenlik Kurumunun Emeklilikte Yaşa Takılanlara Yönelik Duyurusu

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- İŞMEP Başvuruları / Ankara
- Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz – İşveren Rehberi
- Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Rapor



İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUN GEÇİCİ 10. MADDESİNİN UZATILMASI KARARI

İşsizlik ödeneği almak isteyen kişilerin belirlenmesine yönelik usul ve esaslar 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'yla düzenlenmiştir.

29 Aralık 2022 tarihli 32058 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 6619 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Kanunun Geçici 10. maddesinin 31.12.2023 tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir.

Geçici 10. madde kapsamında belirtilen destek unsurunun;

a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle,

2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle,

3) (1) ve (2) numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmi dört ay süreyle,

b) 29 yaşından büyük erkeklerden (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için yirmi dört ay süreyle,

c) (a) ve (b) bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasında işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,

ç) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için on iki ay süreyle,

d) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın (a), (b) ve (ç) bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süreyle, uygulanacağı öngörülmüştür.



TÜRKİYE – İRAN SOSYAL GÜVENLİK ANLAŞMASININ UYGULANMASINA İLİŞKİN İDARİ ANLAŞMA

16 Nisan 2016’ da Ankara’da Türkiye ve İran arasında imzalanan Sosyal Güvenlik Anlaşması 24 Mart 2021 Tarihli Resmî Gazetede onaylanmış, 2 Haziran 2021 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

Anlaşma her iki akit tarafın mevzuatından birine veya her ikisine önceden tabi olmuş veya halen tabi olan kişileri ve aile bireylerini kapsamaktadır. Anlaşma kapsamında akit taraflardan birinin ülkesinde ikamet eden ve anlaşma kapsamına giren kimselerin, oturdukları akit tarafın mevzuatının sağladığı haklara ve yükümlülöklere, o ülkenin vatandaşları ile aynı koşullarda sahip olacakları öngörölmüştür.

Bu kapsamda Anlaşmada bir akit tarafın vatandaşları diğör akit tarafın mevzuatına göre çeşitli sosyal güvelik haklarına vatandaş gibi sahip olacağı düzenlenmiştir. Bunlar;

- Geçmiş sigortalık sürelerinin birleştirilmesi,
- Hastalık ve analık ödeneklerinden faydalanma,
- Nakdi yardımlardan faydalanma,
- Cenaze yardımlarından faydalanma,
- Meslek hastalığı yardımlarından faydalanma,
- İşsizlik yardımları,
- Aile yardımları

15 Aralık 2022 tarihli Resmî Gazete ile Taraf devletler arasında imzalanan sosyal güvenlik anlaşmasının uygulanmasına ilişkin idari anlaşma yayımlanmıştır.

İşbu idari anlaşma ile Sosyal Güvelik Kurumu Başkanlığı (Ankara), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu (Tarhan) görevli ve yetkili öngörölmüş ve sosyal güvenlik anlaşmasının uygulanmasıyla ilgili önlemleri almaya ve idari yardımlarda bulunmaya yetkili kılınmıştır.



İdari anlaşma kapsamında yetkili kurumlar aşağıdaki yetkilere sahip olup görevleri yerine getirmekle sorumludurlar:

- Anlaşma kapsamındaki sosyal güvenlik haklarından doğan alacakların hak sahiplerine ödenmesi,
- Hak sahiplerinin bilgi belge dokümantasyonunu sağlama ve kurumlar arası bilgi akşını sağlama,
- Anlaşmanın uygulanmasında kurumlar arası yardımlaşmanın sağlanmasıdır.

İlgili anlaşma metinlerine aşağıdaki linklerden ulaşabilirsiniz:

Türkiye Cumhuriyeti ile İran İslam Cumhuriyeti Arasında Sosyal Güvenlik Anlaşması için **tıklayınız.**

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile İran İslam Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Sosyal Güvenlik Anlaşmasının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun için **tıklayınız.**

Sosyal Güvenlik Anlaşmasının Uygulanmasına İlişkin İdari Anlaşma için **tıklayınız.**

ÇALIŞANA VERİLEN YEMEK BEDELİNDE SGK PRİM VE VERGİ İSTİNASI

1. 2022/22 SAYILI SGK GENELGESİ

2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesinde düzenlenen 5510 sayılı Kanunun 4/a hükmüne tabi sigortalı çalışanlara sağlanacak yemek paraları istisnaları Sosyal Güvenlik Kurumunun 2022/22 sayılı Genelgesi ile yeniden düzenlenmiştir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 97. Maddesinin 7. Fıkrasının a bendi “İşverenlerce, işyerinde 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 tutarının, prime esas kazanca dahil edilmeyeceği hüküm altına alınmıştır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin ilgili maddesi kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu tarafından alınan 2022/323 sayılı Karar ile yemek bedeli adı altında sigortalılara veya sigortalılar için üçüncü kişilere nakit ya da yemek kartı gibi yöntemlerle yapılan her türlü ödemelerin, günlük asgari ücretin yüzde 23,65’ inin prime esas kazançtan istisna tutulmasına karar verilmiştir.

Bu durumda, yemek bedeli adı altında yapılan ödemelerden prime esas kazanca dahil edilecek tutar,

- Brüt Günlük Asgari Ücret x % 23,65 = (Günlük İstisna Tutarı= 51,01 TL)
- Ay İçinde Fiilen Çalışılan Gün Sayısı x Günlük İstisna Tutarı = Aylık İstisna Tutarı
- Ödenen Yemek Bedeli- İstisna Tutarı = Prime Esas Kazanca Dahil Edilecek Yemek Bedeli

formülü vasıtasıyla hesaplanacaktır.

Bu kapsamda uygulamaya ilişkin usul ve esaslar aşağıda açıklanmıştır:



a. Sigortalılara İşyerinde veya İşyerinin Müstemilatında Yemek Verilmesi Halinde Uygulama

İşverenlerce işyerinde veya müstemilatında kendi imkanlarıyla yemek verilmesi amacıyla işverenler tarafından ödenen yemek bedelleri sigorta primine esas kazanca dahil edilmeyecektir.

b. İşverenlerce Sigortalılar İçin Üçüncü Kişilere Nakden Yapılan Yemek Ödemelerinde Uygulama

İşverenlerce sigortalılar için işyeri veya müstemilatı dışında kalan yerlerde üçüncü kişilere yemek bedeli adı altında fatura karşılığı nakden ödeme yapılması halinde günlük brüt asgari ücretin %23,65’ inin fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutar, prime esas kazanca dahil edilmeyecektir.

c. İşverenlerce Sigortalılara Nakit Olarak Verilen Yemek Bedelinde Uygulama

İşverenlerce işyerinde veya müstemilatında yemek verilmemesi şartıyla, sigortalılara yemek bedeli adı altında nakden yapılan ödemelerin günlük asgari ücretin %23,65’ inin fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutarı prime esas kazanca dahil edilmeyecektir.

d. Sigortalılar İçin Üçüncü Kişilere Yemek Kuponu, Yemek Kartı, Yemek Çeki Vb. Araçlarla Fatura Karşılığı Ödenen Yemek Bedellerine İlişkin Uygulama

Sigortalılara ay içinde yemek bedeli olarak nakit ödeme yapılmaksızın, çalıştıkları işyerinin dışında yemek üretimi yapan başka firma veya şahıslar tarafından yemek kuponu, yemek kartı, yemek çeki vb. karşılığında yemek verilebilmektedir.

Bu kapsamda sigortalılar için üçüncü kişilere yemek kuponu, yemek kartı, yemek çeki vb. araçlarla fatura karşılığı yemek bedeli ödenmesi halinde günlük brüt asgari ücretin %23,65' inin fiilen çalışılan gün sayısı ile çarpılması sonucunda bulunacak tutar, prime esas kazançta dahil edilmeyecektir.

SGK 2022/22 sayılı Genelgesine **buradan** ulaşabilirsiniz.

2.GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ

30 Aralık 2022 tarihli 32059 sayılı Resmi Gazete'nin 2. Mükerrerinde yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliği kapsamında hizmet erbabına ödenecek yemek bedelinin gelir vergisinden istisna tutulacak miktarlar düzenlenmiştir.

• Hizmet Erbabına Yemek Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaatlerde İstisna Uygulaması

Hizmet erbabına nakit ödeme yapılmaksızın yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatlerde;

a) İşverenlerce, hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmek suretiyle sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,

b) İşverenlerce, hazır yemek hizmeti veren mükelleflerden satın alınan yemeğin, işyerinde veya müştemilatında hizmet erbabına verilmesi durumunda sağlanan menfaatler herhangi bir tutarla sınırlı olmaksızın,



c) İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyip yemek hizmeti veren işletmelerde bu hizmetin sağlandığı durumlarda, bu işletmelere yapılan ödemelerin her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı,

ç) İşverenlerce, işyerinde veya müştemilatında yemek verilmediği ve yemek hizmetinin, yemek kartı ve/veya yemek çeki hizmeti veren işletmelerin yemek kartlarına yükleme yapılmak veya yemek çeki satın alınmak suretiyle verildiği durumlarda, her bir çalışan için çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmayan kısmı gelir vergisinden istisna olacaktır.

• İşverenlerce Hizmet Erbabına Nakit Olarak Verilen Yemek Bedelinde Vergi İstisnası

İşverenler tarafından hizmet erbabına işyerinde veya müştemilatında yemek verilmeyen durumlarda, yemek bedelinin nakit olarak verilmesi suretiyle sağlanan menfaatler de istisna kapsamına alınmıştır.

Hizmet erbabına nakit olarak ödenen yemek bedelinin gelir vergisinden istisna edilebilmesi için işverenler tarafından işyerinde veya müştemilatında yemek verilmemesi, günlük yemek bedelinin 51 Türk lirasını aşmaması, fiilen çalışılan günlere ilişkin olması gerekmektedir.

Nakit olarak yapılan yemek bedeli ödemelerinin, Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte belirlenen ödeme usulüne göre yapılması gerekmektedir.

Tebliğe **buradan** ulaşabilirsiniz.

ÇALIŞANA VERİLEN ENERJİ YARDIMI BEDELİNDE SGK PRİM VE VERGİ İSTİNASI

1. 2022/26 SAYILI SGK GENELGESİ

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2022/26 sayılı 14.12.2022 tarihli Genelgesi ile enerji yardımlarında prime esas kazançtan istisna tutulmasına ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Enerji yardımının prime esas kazançtan istisna tutulabilmesi için;

- İşverenler tarafından sigortalılara elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere ödeme yapılması,
- Elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılan ödemelerin maddenin yürürlüğe girdiği 9/11/2022 tarihinden 30/6/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) yapılması,
- Elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılan ödemelerin mevcut prime esas kazanç tutarlarına ilave olarak yapılması,
- Mevcut prime esas kazanç tutarlarına ilave olarak yapılan ödemelerin aylık 1.000 TL'yi aşmaması,

Şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir. Şöyle ki;

Yapılan ödemelerin elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olması gerekmektedir. Dolayısıyla bunların dışındaki ödemeler için söz konusu istisna uygulanmayacaktır.

Enerji yardımı sigortalıya nakden ödenmemiş olsa bile söz konusu ödeme prime esas kazançtan istisna olacaktır.

İşverenler tarafından sigortalılara hem elektrik hem doğalgaz hem de diğer ısınma giderleri için ayrı ayrı ödeme yapılması halinde, enerji yardımının prime esas kazançtan istisna tutulmasında elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılan ödemelerin toplam tutarına bakılacaktır.



Enerji yardımının prime esas kazançtan istisna tutulabilmesi için, yapılan ödemelerin sigortalıların mevcut prime esas kazançlarına ilave olarak yapılmış olması gerekmektedir.

Aşmaması İşverenler tarafından sigortalılara elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere mevcut prime esas kazançlarına ilave olarak yapılan ödemelerin aylık 1.000 TL'yi aşmaması gerekmektedir.

Söz konusu ilave ödemelerin 1.000 TL'yi aşması halinde 1.000 TL'ye kadar olan kısmı istisna kapsamında olacağından, bu tutarı aşan kısım prime esas kazançta tabi olacaktır.

2 GELİR VERGİSİ GENEL TEBLİĞİ

30 Aralık 2022 tarihli 32059 sayılı Resmi Gazete'nin 2. Mükerrerinde yayımlanan Gelir Vergisi Genel Tebliği kapsamında hizmet erbabına elektrik, doğalgaz ve benzeri giderleri karşılığı yapılacak ödemelerin gelir vergisinden istisna tutulacak miktarları düzenlenmiştir.

İşverenler tarafından çalışanlara elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere 30/6/2023 tarihine kadar (bu tarih dâhil) mevcut ücretlerine/prime esas kazançlarına ilave olarak yapılan aylık 1.000 Türk lirasını aşmayan ödemeler 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu uyarınca gelir vergisinden istisna olarak tutulmuştur.

Enerji Yardımlarında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

İşverenler tarafından maddenin yürürlüğe girdiği 9/11/2022 tarihinden 30/6/2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) çalışanlara mevcut ücretlerine ilave olarak elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere toplam aylık tutarı 1.000 Türk lirasını aşmayan ödemeler gelir vergisinden istisna edilmiştir.

İşverenler tarafından hizmet erbabına bu şekilde yapılan ödemelerin istisna kapsamında değerlendirilebilmesi için söz konusu ödemelerin;

- 9/11/2022 tarihi ile 30/6/2023 tarihi (bu tarih dahil) arasında yapılması,
- Elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılması,
- Aylık 1.000 Türk lirasını aşmaması,
- Mevcut ücretlerine ilave olarak yapılması gerekmektedir.

İşbu sınırı aşan ödemeler ücret olarak vergiye tabi tutulacaktır.

Elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılan 1.000 Türk lirasına kadar olan ödemelerin hizmet erbabının mevcut ücretine ilave olarak yapılması gerekmekte olup mevcut ücrette bir artış olmaksızın bu istisnadan yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

Aynı şekilde, mevcut ücret, mesai, prim ve sosyal yardım gibi ödemelerin bir kısmının elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma gideri karşılığı olarak gösterilerek bu istisnadan yararlanılması mümkün değildir.

Ancak işveren tarafından önceden çalışana verilen enerji yardımları, ücret bordrolarında da enerji yardımı olarak gösterilmişse 09/11/2022-30/06/2023 tarihleri arasında vergiden istisna edilmesi mümkündür.

İşverenlerce elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine karşılık olmak üzere yapılan ilave ödemelerin istisnaya konu edilebilmesi için hizmet erbabından elektrik, doğalgaz ve diğer ısınma giderlerine ilişkin fatura veya herhangi bir belge talep edilmeyecektir.

Bu kapsamda yapılan ödemelere ilişkin olarak damga vergisi istisnası bulunmamaktadır.

İlgili tebliğe **buradan** ulaşabilirsiniz.





AYM'NİN TOPLANTI VE GÖSTERİ YÜRÜYÜŞÜNE MÜDAHALE EDİLMESİNE İLİŞKİN KARARI

Anayasa Mahkemesi'nin 8 Aralık 2022 tarihli 32037 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2017/36889 başvuru numaralı kararı:

Başvuru Konusu:

1 Mayıs'ta Taksim Meydanı'nda kutlama yapılmasına izin verilmemesinin toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

Olay ve Olgular:

Başvurucu Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) 1 Mayıs İşçi Bayramı'nı İstanbul'da toplantı ve gösteri yapılması için daha önceden Valilik tarafından toplantı alanı olmayan Taksim Meydanı'nda kutlamak amacıyla Valiliğe başvurmuştur.

İşbu toplantı başvurusu Valilik tarafından Taksim Meydanı'nın Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Alanları içerisinde olmaması ve kamu düzeni ve güvenliğiyle ilgili değerlendirmeler gerekçesiyle reddedilmiştir. Valilik kararının durdurulması ve iptali için Başvurucu sendika İdare mahkemesinde dava açmıştır ancak ilk derece mahkemesi davanın reddine hükmetmiştir. Başvurucu sendika ilk derece mahkemesinin kararına karşı istinaf başvurusunda bulunsa da başvuru ilgili bölge idare mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Buna karşın Başvurucu sendika Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunmuştur.

İnceleme ve Gerekçe:

Başvurucu sendika, Anayasanın ilgili maddesinde güzergâh belirlenmesine ilişkin düzenleme olmadığını, güzergâh belirleme yetkisinin mülga edildiğini, daha önceki yıllarda Taksim Meydanı'nda kutlama yapıldığını, AİHM 38676/08 başvuru numaralı kararında daha önceden Taksim Meydanı'nda toplantı yapılmasının engellenmesinin ihlal niteliğinde olduğuna karar verdiğini, ifade özgürlüğü ve toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

Anayasa Mahkemesi somut olayda Başvurucu sendikanın Taksim Meydanı'ndan başka bir yerde gösteri yapmak zorunda bırakılmasına ilişkin idari kararın toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenlenecek yerin belirleme serbestisinin sınırlandığını bu nedenle müdahalenin bulunduğunu kabul etmiştir.

Yapılan müdahalenin ihlal oluşturup oluşturmadığına ilişkin yapılan değerlendirmede, toplantı başvurusunun yapıldığı dönemde terör örgütlerinin bombalı eylemlerinin yaygın olduğu nedeniyle idarenin müdahalesi uygun görülmüştür. Değerlendirmede müdahaleyle beraber idare tarafından farklı gösteri alanları sağlandığına değinilmiştir ve orantılı bir sınırlama olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan gerekçelerle başvuru konusu olayda başvurusunun toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal edilmediğine karar verilmesi gerektiği sonucuna varılsa da kararda karşı oylar bulunmaktadır.

Hüküm:

Açıklanan gerekçelerle;

- Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna oybirliğiyle,
- Toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal edilmediğine oyçokluğuyla karar verildi.

Karşıoy Gerekçesi:

Karşıoya ilişkin değerlendirmede, toplantı ve gösteri yürüyüşüne müdahale edilmesi için somut, açık ve yakın bir tehlikenin varlığı ortaya koyulması gerektiği bununla beraber hayatın aşırı katlanmaz derecede zorlaşması gerektiği ve bu durumda somut olarak gerekçelendirilmesi gerektiğini ancak mu gerekçelerin idari yargı ve yürütme organlarınca açıklanamadığı savunulmuştur. İlâveten Taksim Meydanı'nın sembolik yapısı gereği işçiler nezdinde önemli bir niteliğe sahip olduğuna değinilmiştir. Bu nedenlerle toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkının ihlal edildiği savunulmuştur.

YARGITAY'IN ARABULUCULUK ANLAŞMA BELGESİNE YÖNELİK KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Mahkemesi'nin 13 Aralık 2022 tarihli 32042 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 2022/5657 esas numaralı kararı:

Konu:

İlk derece mahkemesinde görülen itirazın iptali davasında davanın reddine ilişkin kanun yararına itiraz.

Olay ve Olgular:

Davacı vekili taraflar arasındaki gerçekleşen dava şartı arabuluculuk toplantısı sonucunda davalı tarafın davacıya 8.000,00TL ödeme yapılacağına kararlaştırıldığını, ödeme yapılmaması sonucunda davalı şirket aleyhine icra takibi başlatıldığını, davalı şirketin icra takibine itirazda bulunduğunu işbu itirazın hukuki dayanaktan yoksun olduğunu bu nedenle takibin devamına karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Davalı vekili savunmasında söz konusu arabuluculuk anlaşmasının ilam niteliğinde olduğunu bu nedenle ilamsız olarak başlatılan icra takibinin kanuna aykırılık teşkil ettiğini, söz konusu alacağın davacıya ödendiğini başlatılan icra takibinin kötü niyetli olduğu gerekçesiyle reddini istemiştir.

İlgili ilk derece mahkemesi ve bölge adliye mahkemesi davanın reddine hükmetmiştir. İşbu karar Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyiz edilmiştir.

İnceleme ve Gerekçe:

Arabuluculuk tutanağı Yargıtayca incelenmiştir. İncelemede işbu arabuluculuk son tutanağının anlaşma ile sonuçlandığını, ilk derece mahkemesince anlaşma belgesinin ilam niteliğinde belge olarak kabul edildiği tespit edilmiştir.



Diğer başvuru yönünden; Mahkeme, derece mahkemelerinin kararlarında başvuru 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, başvuru 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.

YARGITAYIN HUKUKİ DİNLENİLME HAKKINA YÖNELİK KARARI

Konu:

İlk derece mahkemesinde görülen alacak davasının kabulüne ilişkin kararın Adalet Bakanlığı tarafından kanun yararına temyizen incelenmesi talebi...

Olay ve Olgular:

Davacı vekili davacının Sağlık Bakanlığı'nda alt işveren nezdinde işe başladığını, iş sözleşmesinin emeklilik sebebi ile son bulduğunu ancak tazminatın ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatının davalıdan tahsil edilmesini istemiştir.

Davalı işveren savunmasında husumettin tarafının sadece Bakanlık olmadığını alt işverenin de taraf olarak gösterilmesi gerektiğini, talep konusu alacağın zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk derece mahkemesi davanın kesin olarak kabulüne karar vermiştir. Adalet Bakanlığı, davalı vekilinin davanın dava dışı alt işveren şirketlere ihbarı talebi hakkında bir işlem yapılmamasının hukuki dinlenilme hakkının kısıtlandığını belirterek kanun yararına temyiz yoluna başvurmuştur.

İnceleme ve Gerekçe:

Yargıtay değerlendirmesinde, davalı Sağlık Bakanlığı vekili tarafından dava dışı alt işverenlere davanın ihbarına yönelik Kanunda öngörülen şekilde ve tahkikat sonuçlanmadan ilk derece mahkemesinden yazılı talepte bulunduğu ancak vekilin ihbar talebi değerlendirmeden karar verilmesinin hukuki dinlenilme hakkına aykırı olduğu savunulmuştur.

Karar:

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına oybirliğiyle karar verilmiştir.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU KARARI



Asgari ücret, çalışana ödenmesi gereken en az ücrettir. Asgari ücret her türlü işçinin çalıştığı bütün iş kollarını kapsayan bir fiyat tabanıdır. Bu anlayış çerçevesinde Asgari Ücret Yönetmeliği ile asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esaslar düzenlenmektedir.

Yönetmelik kapsamında kurulan Asgari Ücret Komisyonu asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler ve esas olan ücretin bir günlük olarak ayarlanmasıdır.

Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır.

Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.

29 Aralık 2022 tarihli 32058 sayılı Resmî Gazetede Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun asgari ücretin tespitine ilişkin 22 Aralık 2022 tarihli 2022/2 numaralı kararı yayımlandı.

İşbu karar için Komisyon yapmış olduğu dört toplantı sonucunda;

Milli seviyede tek asgari ücret tespitine,

- İşçinin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretinin 1 Ocak 2023-31 Aralık 2023 tarihleri arasında 333,60TL olarak tespitine,
- Asgari ücret desteğinin 2023 yılı Ocak ile Haziran döneminde 250TL olarak sürdürülmesi için, desteğin kapsamı ile usul ve esaslarının yeniden belirlenmesinin önerilmesine,
- İş bu Kararın 1 Ocak 2023 tarihinde yürürlüğe girmek üzere Resmî Gazete 'de yayımlanmasına,
- Toplantıya katılanların oybirliğiyle karar verilmiştir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun ilgili kararına **buradan** ulaşabilirsiniz.

Minimum Wage



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNUN EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLARA YÖNELİK DUYURUSU

28.12.2022 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) hakkında açıklamalarda bulunulmuş ve bu kapsama giren kişiler için yaş şartı aranmayacağı belirtilmiştir.

Cumhurbaşkanının işbu açıklamasına karşın vatandaşlar tarafından başvurular yapılmaya çalışmış ancak söz konusu durum yasalaşmadığından ötürü başvurular işleme alınmamıştır.

İşbu başvuruların artışı nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurulu tarafından 29.12.2022 tarihinde basın duyurusunda bulunulmuştur. Söz konusu duyuruda;

“... Konuya ilişkin kanun yürürlüğe girmeden yapılan bu taleplere istinaden Kurumumuzca aylık bağlama işlemi yapılması yasal olarak mümkün değildir.

İlgili düzenleme yürürlüğe girdikten sonra Kurumumuzdan aylık talebinde bulunulması halinde aylık bağlama işlemleri en kısa sürede sonuçlandırılacaktır.

Ayrıca yazılı ve görsel medyada kendisini uzman olarak tanımlayan kişilerin açıklamalarına itibar edilmemesi, sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan açıklamalara göre hareket edilmesi sürecin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlayacaktır...” şeklinde açıklama yapılmıştır.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



İŞMEP BAŞVURULARI / ANKARA



İŞMEP Programına Katılmak İsteyen İşletmelerin Katılım Şartları:

- Yeni, ilave personele ihtiyaç duyan işletmeler olmak,
- İşyerinde mesleki eğitim ve gelişimi destekleyebilecek kapasiteye sahip olmak,
- İŞMEP sonrasında katılımcıların istihdamını sürdürmeyi hedeflemek,
- Suriyeli katılımcılar için çalışma izni almak ve ardından sigorta kayıtlarını gerçekleştirmek,
- Türk vatandaşı katılımcıları sosyal güvenlik sistemine kaydetmek.

ILO Türkiye Ofisi'nin beceri geliştirme programı İşyerinde Mesleki Eğitim ve Gelişim Programı (İŞMEP) çalışanların becerilerini geliştirmeyi, istihdamda kaliteli iş gücü oluşturmaya yönelik eğitimler sağlamaktadır.

ILO'nun 20 Aralık 2022 basın açıklamasında Adana, Ankara, Bursa, Denizli, Gaziantep ve İstanbul'da yürütülen programın Ankara'daki uygulaması Ankara Büyükşehir Belediyesinde başlayacağı duyuruldu.

Başvuru için gerekli belge ve bilgiler:

- 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
- Başvuru için gerekli bilgi ve belgeleri Uluslararası Mesleki Eğitim Merkezi'ne iletilmesi gerekmektedir.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership





ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ – İŞVEREN REHBERİ



7 Aralık 2022 tarihli basın açıklamasında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: İşverenler İçin Uygulama Rehberi kamuoyuna duyuruldu.

Rehber özellikle, COVID-19 küresel salgını esnasında belirli sektörler ve mesleklerde şiddet ve tacizin artması üzerine yayınlandı.

Rapor başlıca şunları içeriyor:

- Çalışma yaşamında şiddet ve taciz
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ele alınmasının önemi
- İşverenlerin şiddet ve tacizi önleme sorumluluğu ve önlemedeki eylemleri
- İş örgütlerinin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme sorumlulukları

Rehberin hedeflediği kitle tehlikeler, riskler ve çalışan sağlığı ve güvenliğini yönetmekten sorumlu personeli, daha geniş ifadeyle insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği (İSG), çalışan ilişkileri ve personel esenliği alanında çalışanları içeriyor.

Bununla beraber raporda işverenlere kılavuz niteliğinde eklere yer verilmiştir. Bunlar:

- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili seçili araçlar, kaynaklar ve kılavuz materyal listeleri
- İşçileri şiddet ve tacizin bulunabileceği durumlardan koruyan Uluslararası Çalışma Standartları listesi
- Şiddet ve taciz konulu işletme politikası için örnek şablon

Rapora **buradan** ulaşabilirsiniz.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA ŞİDDET VE TACİZ DENEYİMLERİ: İLK KÜRESEL RAPOR

5 Aralık 2022 tarihli basın açıklamasında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz Deneyimleri: İlk Küresel Rapor yayımlandı.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Lloyd Sicili Vakfı tarafından yayımlanan rapor türünün ilk örneğini olmaktadır. Rapora göre çalışan her beş kişiden birden fazlası (yaklaşık %23) çalışma yaşamında fiziksel, psikolojik veya cinsel şiddet ve tacize uğruyor.

Rapora göre, mağdurların yalnız yarısı bu deneyimlerini, genellikle de şiddet ve tacizin birden çok biçimini yaşadıktan sonra, başka birilerine anlatıyor. Kadınların deneyimlerini paylaşma oranı erkeklere göre daha yüksek (kadınlarda %60,7, erkeklerde %50,1).

Rapor ayrıca çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine ilişkin bir takım öneriler de içermektedir.

- Önleyici ve düzeltici kanunlar, mekanizmalar, politikalar, programlar, araştırmalar ve savunuculuğa bilgi sağlamak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde sağlam verileri düzenli olarak toplamak.
- Çalışma yaşamında şiddet ve tacizi etkili biçimde önlemek ve yönetmek için, iş teftişi sistemleri, iş sağlığı ve güvenliği politikaları ve programları dahil olmak üzere, mekanizmaları yaygınlaştırmak ve güncelleştirmek.
- Başta ayrımcılığa dayalı olanlar olmak üzere, şiddet ve tacizi sürdüren algı, damgalama, tutum ve davranışları değiştirmek amacıyla, çalışma yaşamında şiddet ve taciz ve farklı biçimleri hakkında farkındalığı artırmak.
- Etkili önleme, çözüm getirme ve destek sağlamak, insanların adalete güvenini güçlendirmek, mağdurları desteklenmesini güvence altına almak üzere, her düzeydeki kurumların kapasitelerini artırmak.

Rapora **buradan** ulaşabilirsiniz.

SAYI : 23
ARALIK 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.