

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:26
MART 2023



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- SGK Alacaklarının 7440 Sayılı Kanun Uyarınca Yapılandırılması
- Deprem Yardımına İlişkin SGK Bakımından Usul ve Esaslar
- Yeraltı İşlerinde Meydana Gelen İş Kazası Sonucu Hayatını Kaybedenlerin Yakınlarının Kamuda İstihdamı
- Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğinde Değişiklik
- Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik
- EYT Düzenlemesi Yasası

Mahkeme Kararları

- Anayasa Mahkemesinin Gerekçeli Karar Hakkına İlişkin Kararı
- Anayasa Mahkemesinin Makul Sürede Yargılanma Hakkına İlişkin Kararı
- Anayasa Mahkemesinin Çalışanın İfade Özgürlüğünün İhlaline İlişkin Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- Milyarı Aşkın Gerekçe: Çocuklar İçin Evrensel Sosyal Korumayı Acilen Oluşturma Gereği Raporu
- Yeni Veriler İşgücü Piyasasında Cinsiyete Dayalı Açıklara Işık Tutuyor Başlıklı Bilgi Notu
- Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm 2023: Zorunlu İşin Değeri Başlıklı Rapor
- Türkiye'de Meydana Gelen Depremin İstihdama Yönelik Değerlendirmesi



SGK ALACAKLARININ 7440 SAYILI KANUN UYARINCA YAPILANDIRILMASI

7440 sayılı Kanun ile bazı alacakların yeniden yapılandırılmasına ilişkin düzenlemeler öngörülmüştür. 7440 sayılı Kanun kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu “Kurum” tarafından 2023/14 sayılı Genelge yayımlanmıştır.

İşbu Genelge ile Kurum’un tahakkuk ettiği halde ödenmemiş olan Kurum alacakları yapılandırılmaktadır.

a) Kesinleşmiş Kurum Alacakları

Kurum tarafından tahakkuk edildiği halde ödenmemiş olan;

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c) bentleri kapsamında 2022 yılı Aralık ayı ve önceki aylara ilişkin sigorta primi, emeklilik keseneği ve kurum karşılığı, işsizlik sigortası primi, sosyal güvenlik destek primi alacakları,
- 2022 yılı Aralık ayı ve önceki aylara ilişkin isteğe bağlı sigorta primleri ve topluluk sigortası primi alacakları,
- 12.2022 tarihine kadar bitirilen özel nitelikteki inşaatlar ile ihale konusu işlere ilişkin yapılan ön değerlendirme, araştırma veya tespit sonucunda bulunan eksik işçilik tutarı üzerinden hesaplanan sigorta primi alacakları,
- 12.2022 tarihine kadar işlenen fiillere ilişkin olup ilgili kanunları uyarınca uygulanan idari para cezaları,
- 2022 yılı aralık ayı ve önceki aylara ilişkin damga vergisi, özel işlem vergisi ve eğitime katkı payı alacakları ile
- Yukarıda sayılan bu alacaklara bağlı gecikme zammı gibi fer’i alacaklar



Yukarıda sayılan alacakların asılları ile bu alacaklara Yİ-ÜFE aylık değişim oranları esas alınarak hesaplanacak tutarın, Kanun’da belirtilen şekil ve sürede ödenmesi halinde bu alacaklar ve alacaklara bağlı fer’i alacakların tahsilinden vazgeçilecektir.

b) Ön Değerlendirme, Araştırma veya Tespit Aşamasında Olan Eksik İşçilik Prim Tutarları ile Kesinleşmemiş İdari Para Cezaları

- Özel nitelikteki inşaatlar ile ihale konusu işlere ilişkin olup, bu Kanun hükümlerinden yararlanmak için başvurulduğu hâlde, ön değerlendirme, araştırma veya tespit sonucunda bulunan eksik işçilik tutarı üzerinden hesaplanan sigorta primi asılları ile bu alacaklara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı
- İşlenen fiillere ilişkin olup ödenmemiş olan idari para cezası asılları ve idari para cezasına uygulanan gecikme cezası ve gecikme zammı gibi fer’i alacakları,

hakkında uyarılama yapılması öngörülmüştür.

hakkında uyarılama öngörülmüş olup, Yİ-ÜFE hesaplaması sonucu ödenecek tutar sonrası bu alacakların tahsilinden vazgeçilecektir.

c) Başvuru Süresi ve Şekli

Borçluların kapsama giren Kurum alacaklarını yapılandırabilmeleri için 31.05.2023 tarihi mesai bitimine kadar ilgili üniteye/birime şahsen, posta yoluyla, e-Devlet üzerinden veya son başvuru tarihi saat 23.59'a kadar e-Sigorta yoluyla başvuruda bulunmaları gerekmektedir.

d) Ödeme Süreci

Yapılandırma kapsamında hesaplanan tutarlar peşin veya taksitler hâlinde ödenebilir.

Hesaplanan tutarların taksitle yapılacak ödemelerinde belirlenen vade ve katsayılar aşağıdaki gibidir:

- On iki eşit taksit için (1,09),
- On sekiz eşit taksit için (1,135),
- Yirmi dört eşit taksit için (1,18),
- Otuz altı eşit taksit için (1,27),
- Kırk sekiz eşit taksit için (1,36)

Kısa sürede ödeme yapılması hâlinde ödenecek tutar ilgili katsayıya göre düzeltilir. Peşin ödemenin tercih edilmesi halinde, alacak aslı (idari para cezası alacakları için alacak aslının %50'si) ile bu alacaklara 12.3.2023 tarihine kadar Yİ-ÜFE aylık değişim oranları esas alınmak suretiyle hesaplanan tutarın tamamının ilk taksit ödeme süresinin sonuna kadar ödenmesi gerekmektedir.

e) Ödeme Süreleri Mücbir Sebep Nedeniyle Ertelenmiş Borçlar

Mücbir sebep hali nedeniyle prim ödemelerinin ertelendiği yerlerdeki kayıtlı işveren, sigortalı ve diğer prim ödeme yükümlülerinin, mücbir sebep hali süresi içerisinde ödenmesi gereken taksitler, mücbir sebep hâlinin bitim tarihini takip eden aydan başlamak üzere on yedinci fıkra da belirlenen süre içinde ödenebilecek olup bu dönem için geç ödeme zammı alınmayacaktır,



ancak bu borçluların mücbir sebep dönemine denk gelmeyen taksitlerini süresinde ve tam olarak ödemeleri gerekmektedir.

Bu doğrultuda 06.02.2023 tarihinde meydana gelen deprem felaketi nedeniyle ödeme vadesi geçmiş borçları bu Kanun uyarınca yeniden yapılandırılmış olup, Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Elazığ, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye, Sivas Gürün İlçesi ve Şanlıurfa illerindeki yerler için, başvurunun süresi mücbir sebep halinin sona erdiği tarihi (31.07.2023) takip eden üçüncü ayın sonuna kadar (bu tarih dâhil) (31.10.2023) uzayacak, ilk taksit ise başvuru süresinin sona erdiği tarihi takip eden ayın sonuna kadar (bu tarih dâhil) (30.11.2023), diğer taksitler ise bu taksiti takip eden aylık dönemler hâlinde bu Kanun hükümlerine göre ödenecektir.

Buna göre, yukarıda sayılan yerler için son başvuru tarihi 31.10.2023, ilk taksit son ödeme tarihi ise 30.11.2023 olacaktır. Diğer taksitler ise 30.11.2023 tarihini takip eden aylarda birer aylık şekilde devam edecektir.

Genelge hükümlerine **buradan** ulaşabilirsiniz.

DEPREM YARDIMINA İLİŞKİN SGK BAKIMINDAN USUL VE ESASLAR

12 Mart 2023 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanan 7440 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunu kapsamında İşverenlerin depremde zarar gören sigortalı çalışanlarına yapacakları ek ayni ve nakdi yardımların prime esas kazançtan istisna tutulacağı öngörülmüştür.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayımlanan 2023/15 sayılı Genelge ile deprem yardımlarına ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir.

a) 7440 sayılı Kanunda Yer Alan Deprem Yardımının Prime Esas Kazançtan İstisna Tutulmasına İlişkin Usul ve Esaslar

Deprem yardımının prime esas kazançtan istisna tutulması için;

- Sigortalının kendisi, eşi, çocuğu veya anne ve babasının depremde etkilenmiş olması,
- 6 Şubat 2023-31 Temmuz 2023 tarihleri arasında yapılan nakdi yardım tutarının toplamda 50.000 TL'yi aşmaması
- Sigortalının mevcut prime esas kazancına ilave olarak yapılması,
- İşverenler tarafından sigortalıya yapılacak deprem yardımının, ödemelerin 6 Şubat 2023-31 Temmuz 2023 tarihleri arasında yapılması gerekmektedir.

b) Depremde Etkilenmiş Sayılacak Kişiler

Sigortalının kendisi, eşi, çocuğu veya anne ve babasından;

- Yerleşim yeri 06 Şubat 2023 tarihi itibarıyla depremde dolayı OHAL kapsamına giren şehirler bulunanlar,
- Yerleşim yeri depremde dolayı OHAL kapsamına giren şehirler bulunmamakla birlikte geçici olarak herhangi bir sebeple bu yerlerde bulunanlar,
- Deprem nedeniyle hayatını kaybedenler, yaralananlar ve tedavi görenler, malvarlığı zarar görenler, diğer illere taşınanlar depremde etkilenmiş sayılacaktır.

İlgili genelgeye **buradan** ulaşabilirsiniz.

YERALTI İŞLERİNDE MEYDANA GELEN İŞ KAZASI SONUCU HAYATINI KAYBEDENLERİN YAKINLARININ KAMUDA İSTİHDAMI

Kömür Ve Linyit Madenlerinin Yer Altı İşlerinde Meydana Gelen İş Kazası Sonucunda Hayatını Kaybeden Sigortalıların Yakınlarının Kamuda İstihdamına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğiyle "Yönetmelik" kömür ve linyit madenlerinin yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda hayatını kaybeden sigortalının yakınlarının kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi unvanlı kadrolarında istihdam edilmelerine ilişkin hususlar öngörülmüştür.

a) Başvuru Usul ve Esasları

Başvurular Yönetmelik ekinde yer alan talep formunun doldurulmak suretiyle iş kazasının meydana geldiği ildeki sosyal güvenlik il müdürlüğüne yapılır.

Bu kapsamda istihdam hakkı sahibi Kömür ve linyit madenlerinin yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda hayatını kaybeden sigortalının eş ve çocuklarından birisi, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden birisinin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığınca tespit edilerek istihdam edilmek üzere Bakanlığa bildirilen kişi veya kişilerdir. Ancak, bir başkasının bakımına muhtaç olacak derecede engelli olanlar, memurluk görevinden ayrılmış olanlar, malullük/yaşlılık/emeklilik aylığı alanlar, 45 yaşını doldurmuş olanlar istihdam hak sahibi olamayacaklar.

b) Atama

Hak sahibi olarak bildirilenlerin atama teklifleri, Bakanlıkça kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi kadrolarına yapılır.

Atama onayını tebellüğ eden hak sahipleri, görev yerlerinin ikamet ettikleri mahallî sınırlar içerisinde olması hâlinde atama emirlerinin kendilerine tebliğ edildiği günü izleyen iş günü, başka yerlerdeki görevlere atananlar ise atama emirlerinin kendilerine tebliğ tarihinden itibaren on beş günü izleyen iş günü içerisinde göreve başlamak zorundadır.

İlgili Yönetmeliğe **buradan** ulaşabilirsiniz.

ÇEŞİTLİ İŞKOLLARINA AİT ASGARI İŞÇİLİK ORANLARINI GÖSTERİR TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİK

Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğiyle “Tebliğ” Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde oluşturulan Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca çeşitli işkollarına ait asgari işçilik oranlarının belirlenmesi ve bu oranların belirlenmesinde esas alınan kriterleri düzenlemektir.

Asgari işçilik oranı, ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerde istihkak tutarı, özel nitelikteki inşaat işyerlerinde ise maliyet bedeli içerisindeki asgari işçilik miktarının yüzdesini ifade eder.

22 Mart 2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğiyle Tebliğin EK-1’inde yer alan Çeşitli İşkollarına Ait İşçilik Oranları Listesi değiştirilmiştir.

Söz konusu listeye **buradan** ulaşabilirsiniz.

SOSYAL SİGORTA İŞLEMLERİ YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK



Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği “Yönetmelik” 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 düzenlemektir.

15 Mart 2023 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile Yönetmeliğin 111. Maddesinin 6. Fıkrası değiştirilmiştir.

Söz konusu değişiklik yapılan maddede özel nitelikteki inşaatlarda araştırma ve re’sen yapılacak işlemlere ilişkin usul ve esaslar düzenlenmektedir. Değişiklik yapılan maddenin altıncı fıkrası “Başladığı yıl içinde bitirilmiş olan inşaat maliyetinin hesaplanmasında inşaatın bittiği tarihte yürürlükte olan; başladığı yıldan sonraki yıllarda bitirilmiş inşaat maliyetinin hesabında ise inşaatın bitirildiği yıldan önceki yıla ait yayımlanan son birim maliyet bedeli esas alınır.” şeklinde yedinden düzenlenmiştir.



EYT DÜZENLEMESİ YASALAŞTI

3 Mart 2023 tarihli 32121 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununu ile emeklilikte yaş şartını sağlamayan sigortalılara yaş koşuluna ilişkin istisna hükmü düzenlenmiştir.

1.EYT İSTİSNASI KAPSAMI

a) Kanun Hükmü İlgililere Sağlanacak Haklar

- Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa Geçici madde 95 eklenmiştir.
- Kanun hükmü kapsamında yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanacaktır.
- Emekli olduktan sonra aynı işyerinde sosyal güvenlik destek primi ile çalışmaya devam edecek çalışanlar için İşverenlerce ödenmesi gereken sosyal güvenlik destek priminden beş puanlık indirim söz konusudur.

b) Sigortalıların Sağlaması Gereken Prim Gün Şartı

- 5510 sayılı Kanun'un 4/1/a bendinde sigortalı olanlar 08.09.1999 tarihinden önce sigorta başlangıç tarihlerine göre prim günlerini (5000 ile 5975 gün arası) doldurmaları halinde emekli olabileceklerdir.
- 5510 sayılı Kanun'un 4/1/b bendinde sigortalı olanlar ise kadınlarda 20 yıl 7200 gün, erkeklerde 25 yıl 9000 gün kriterini sağlamaları halinde emekli olabileceklerdir.

2. DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

a) Hak Sahiplerinin Başvuru ve İlk Emekli Maaş Tarihi

- EYT kapsamında olan kişiler bugünden itibaren SGK' ya bizzat giderek veya e-devlet ya da iadeli taahhütlü posta yoluyla emeklilik talebinde bulunabilirler.
- 2023/Mart ayı sürecince (3 Mart ile 31 Mart tarihleri arası) başvuru yapan hak sahipleri ilk maaşlarını Nisan ayında alacaklardır. Bu nedenle ay sonunu bekleyenler için bir hak kaybı söz konusu değildir.
- Ancak yoğun başvurular nedeniyle sistemsel sorunlar meydana gelmesi mümkün olup ilk maaş tarihlerini etkilemesi olasıdır.

b) Aktif Çalışanların Emeklilik Süreçleri

- Hizmet akdi ile aktif olarak çalışanların EYT ile emekliliğe hak kazanması halinde İşverenlerince 08-Emeklilik kodu ile çıkış yapıldıktan sonra emeklilik başvurusu yapılması gerekmektedir.
- Normal şartlarda İşverenler tarafından emekli olmak isteyen çalışanlardan Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan alınması talep edilen "Emeklilik şartlarını yerine getirmiştir." yazılarının yoğunluk nedeni ile verilememesi durumu söz konusu olduğundan;



e-Devlet uygulaması üzerinden "Çalışma Hayatım" ya da "Normal Şartlarda Ne Zaman Emekli Olurum" sayfaları üzerinden emekliliğe hak kazandığının kontrolü yapılabilecektir.

c) Emekli Olduktan Sonra Çalışanların Durumu

- EYT nedeni ile emekli olan çalışanların en son çalışılan özel sektör iş yerinde ayrılış bildirgesi verildikten sonra 30 gün içerisinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, sosyal güvenlik destek priminin beş puanlık kısmının hazineden karşılanması öngörülmektedir.
- Sosyal güvenlik destek primi işveren hissesi indiriminden yararlanan sigortalının işten ayrılması durumunda, söz konusu sigortalı için bu indirimden tekrardan yararlanılamaz.

d) Diğer Hususlar

- Staj sigortasının başlangıç tarihi işe giriş tarihi olarak kapsama alınmamıştır.
- Prim gün sayısı eksik olanlar hizmet borçlanması veya hizmet ihyaları ile eksik günlerini tamamlama imkanına sahip olacaklardır.
- Prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süre şartını bugün yerine getiremeyenler yerine getirdikleri tarihte başvuru yapabilecekler.
- 4/B Bağkur sigortalılarının emekli olmaları için Sosyal Güvenlik Kurumu'na prim ve prime ilişkin borçları olmaması gerekmektedir.

Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanuna **buradan** ulaşabilirsiniz.



ANAYASA MAHKEMESİNİN GEREKÇELİ KARAR HAKKINA İLİŞKİN KARARI

Anayasa Mahkemesinin 17 Mart 2023 Tarihli Resmî Gazete 'De Yayımlanan 2019/1419 Başvuru Numaralı 18 Ocak 2023 Tarihli Kararı

a) Olay ve Olgular

Somut olayda geçici işçi olarak çalışan başvurucunun iş sözleşmesi, iş gücü ihtiyacı kalmadığı gerekçesiyle feshedilmiştir. Başvurucu feshin geçersizliğinin tespitine ve işe iadesine karar verilmesi talebiyle dava açmıştır.

Dava dilekçesinde iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi gerektiğini, fesih işleminin olağanüstü hâl kapsamında yapılmasının da işlemi haklı kılmayacağını ifade ederek işe iade talebinde bulunmuştur.

Mahkeme davayı reddetmiştir. Kararda, başvurucunun tabi olduğu Kamuda Geçici İş Pozisyonunda Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanuna göre bir yılda 5 ay 29 günden fazla çalışmaması gerektiği savunulmuş, feshin geçerli nedene dayandığı ifade edilmiştir.

Karara karşı istinaf yoluna başvuran başvurucunun başvurusu bölge adliye mahkemesi tarafından esastan reddedilmiştir.

Mahkeme tarafından yapılan feshin geçerli olduğu, Bölge adliye mahkemesi tarafından başvurucu hakkında yapılan araştırmada örgüt sempatzanı olduğuna ilişkin tespitler yapılmış bu nedenle güven ilişkisinin sarsıldığı kanaatine varılmıştır ve feshin haklı sebebe dayandığı söylenmiştir. Başvurucu 9.1.2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.



b) İnceleme ve Gerekçe

Anayasa Mahkemesinin 18.01.2023 tarihli toplantısında başvuru incelenip gereği düşünülmüştür:

Başvurucu silahlı örgütle bağlantısı olup olmadığı araştırılmadan keyfi bir şekilde karar verildiğini, hakkında bir soruşturma bulunmamasına rağmen soyut bir şekilde güven ilişkisin bozulduğunun kabul edildiğini, yetersiz gerekçe ile davasının reddedildiğini ifade etmiştir. Adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

Yargıtay incelemesinde, bölge adliye mahkemesi kararının iş akdinin neden haklı feshi olarak kabul edildiği anlaşılmadığı kanaatine varmıştır. Başvurucunun örgüt sempatzanı olduğuna ilişkin tespitlerin açıklanmadığını belirtilmiştir.

Sonuç olarak başvurucu hakkında elde edilen bilginin iş akdinin feshini neden ve nasıl haklılaştırdığı hususunun bölge adliye mahkemesince gerekçelendirilmediği kanaatine varılmıştır. İddiaların yeterli bir şekilde açıklığa kavuşturulmadığı savunulmuştur.

c) Hüküm

Açıklanan gerekçelerle;

- Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine
- Gerekçeli karar hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere dosyanın ilk derece mahkemesine gönderilmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

ANAYASA MAHKEMESİNİN MAKUL SÜREDE YARGILANMA HAKKINA İLİŞKİN KARARI



Anayasa Mahkemesinin 7 Mart 2023 Tarihli Resmî Gazete 'de Yayımlanan 2019/10802 Başvuru Numaralı 07 Aralık 2022 Tarihli Kararı

a) Olay ve Olgular

Başvurucu davalı işyerinden iş akdinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek işçilik alacaklarının tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

Davayı inceleyen mahkeme davalı işverenlerden birinin husumet nedeniyle reddine karar verirken, diğer davalı işveren yönünden is kısmen kabulüne kısmen reddine karar vermiştir.

Başvurucu temyiz dilekçesinde husumet nedeniyle davalılardan biri açısından davanın reddedilmesinin hatalı olduğunu, nitekim aynı işverene açılan diğer davalarda davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu yönünde karar verildiğini, bu nedenle ret kararının bozulmasını talep etmiştir.

Tarafların temyiz başvurusunu inceleyen yargıtay hukuk dairesi mahkeme hükmünün usul ve yasaya uygun olduğunu belirterek hükmü onamıştır.

Başvurucu nihai hükmü öğrendikten sonra 12.02.2019 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

b) İnceleme ve Gerekçe

Somut olayda, başvuru ile aynı işyerinde çalışan ve aynı durumda olan işçiler tarafından açılan bazı davalarda da temyiz incelemesini yapan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi davalılar arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunduğu değerlendirmesinin tamamen aksi yönde bir kanaatle husumet nedeniyle davanın reddedilmiş ve başvurunun davası farklı sonuçlanmıştır.

Başvurucunun başvuru konusu davasının yargılanması sırasında Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin söz konusu esasa ilişkin kararları Yargıtay 9. Hukuk Dairesine sunularak itirazlarını dile getirdiği, bu kapsamda ileri sürülen itirazın davanın sonucunu etkileyecek nitelikte olduğu ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesince dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

Başvurucunun kendisi ile aynı durumda olan ve aynı işyerinde çalışan işçilerin açtığı davalarda aynı maddi vakaya ilişkin olarak tamamen aksi yönde değerlendirmede bulunan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, başvurunun itirazı ile ilgili olarak kararında herhangi bir açıklamada bulunmamıştır ve ilgili makul ve yeterli bir gerekçe açıklanmadığı tespit edilmiştir.

Somut başvuruda yargılamanın 4 yıl 11 ay 26 gün sürdüğü bu nedenle başvurunun adil yargılanma hakkının ihlal edildiği savunulmuştur.

c) Hüküm

Açıklanan gerekçelerle;

- Anayasa'nın 36. Maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki uygun yargılanma ve makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine, oybirliğiyle karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİNİN ÇALIŞANIN İFADE ÖZGÜRLÜĞÜNÜN İHLALİNE İLİŞKİN KARARI

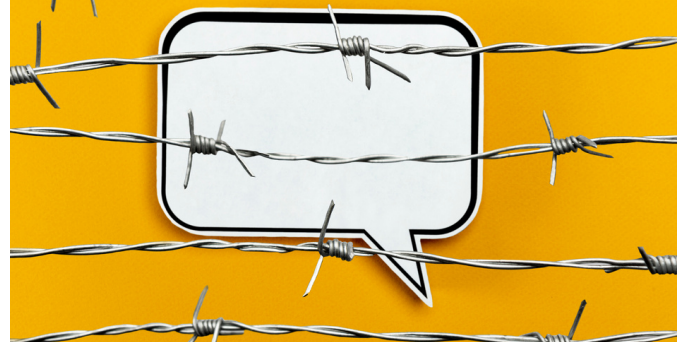
Anayasa Mahkemesinin 7 Mart 2023 Tarihli Resmî Gazete 'de Yayımlanan 2019/38252 Başvuru Numaralı 11 Ocak 2023 Tarihli Kararı

a) Olay ve Olgular

Başvuru bir gazetede editör olarak çalışan başvurucunun sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlar nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir. Davalı işveren başvurucunun sosyal medya paylaşımlarını aşağılayıcı bir üslup ve nefret dili içerdiği gerekçesiyle haklı fesih iddiasıyla başvurucunun iş akdini sonlandırmıştır.

Başvurucu feshin haksız olduğunu iddia ederek işveren aleyhine işe iade talepli tespit davası açmıştır. Mahkeme başvurucunun savunması alınmadan iş akdinin sonlandırılması nedeniyle davanın kabulüne karar vermiştir.

Kararın istinaf edilmesi üzerine kararı gören bölge adliye mahkemesi davacının paylaşımlarının davalı gazetenin yayın politikasına aykırı olması nedeniyle taraflar arasındaki güven ilişkisinin bozulduğunu, feshin haklı olmasa da geçerli olduğunu savunarak mahkeme kararını kaldırmıştır. Karar üzerine Başvurucu bireysel başvuruda bulunmuştur.



b) İnceleme ve Gerekçe

Anayasa Mahkemesi incelemesinde somut olayda başvurucunun iş sözleşmesinin fesih nedeni yaptığı düşünce açıklamalarının işveren ile aralarındaki güven ilişkisini bozduğu gerekçesine dayandırılmadığını, ancak başvuruya konu paylaşımlar açıklanmadığını, bu paylaşımların mesai saatleri içinde ya da iş araçlarıyla yahut işyerinde yapıldığı ve başvurucunun bu sebeple iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getiremediği ileri sürülmediğini, paylaşımların hangi sebeple işveren ile aralarındaki güven ilişkisini zedelediği izah edilmediğini belirtmiştir.

Kararda, Anayasa Mahkemesi 4857 sayılı Kanunun on sekizinci maddesinin aşırı bir yoruma tabi tutularak düşünce açıklamalarının dolaylı sınırlandırılmasına dayanak yapıldığı ve derece mahkemelerinin Anayasanın yirmi altıncı maddesinde güvence altına alınan ilkelere uygun hareket etmediği kanaatine varmıştır.

c) Hüküm

Açıklanan gerekçelerle,

- Anayasanın 26. Maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine,
- Kararın bir örneğinin ifade özgürlüğünün ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere derece mahkemelerine gönderilmesine oybirliğiyle karar verildi.



GEMİ ADAMLARI İAŞE BEDELİ TESPİT KURULU KARARI

23 Şubat 2023 tarihinde Gemi Adamları İaşe Bedeli tespit Kurulu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında toplanmıştır.

Söz konusu toplantıda alınan karar 8 Mart 2023 tarihinde Resmî Gazete 'de yayımlanmıştır.

Söz konusu toplantıda alınan kararlar aşağıdaki gibidir:

- Uygulamada bulunan iaşe servisi kurulmayan gemi adamlarına ödenecek 80,00TL iaşe bedelinin yetersiz olduğuna,
- Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmeliğin 8. Maddesi kapsamında iaşe bedelinin yeniden belirlenmesi gerektiğine,
- Bütün sahil mntıkalarına ve göllere uygulanmak üzere beher gemi adamına verilecek günlük nakdi iaşe bedelinin net 98,00 TL olmasına,

oybirliği ile karar verilmiştir.

Kurulun ilgili kararına **buradan** ulaşabilirsiniz.





MİLYARI AŞKIN GEREKÇE: ÇOCUKLAR İÇİN EVRENSEL SOSYAL KORUMAYI ACİLEN OLUŞTURMA GEREĞİ RAPORU



ILO'nun 1 Mart 2023 tarihli basın açıklamasıyla Uluslararası Çalışma Örgütü ve UNICEF tarafından hazırlanan Milyarı Aşkın Gerekçe: Çocuklar İçin Evrensel Sosyal Korumayı Acilen Oluşturma Gereği başlıklı raporu yayımlandı.

Rapor kapsamında sosyal korumadan yoksun çocuk sayısı her yıl artmakta olup ve bu durum çocukları yoksulluk, açlık ve ayrımcılık riski altına sokuyor. 2016-2020 yılları arasında kritik sosyal koruma olanaklarından yoksun kalan 0-15 yaş aralığındaki çocuk sayısına 50 milyon çocuğun daha katıldığı ve küresel toplamın 1,46 milyara yükseldiği tespit edilmiştir.

Söz konusu probleme çözüm olarak raporda başlıca çözüm yolları aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

- Çocuk yoksulluğuyla mücadele etme ve çocukların gelişmesini sağlama bakımından yararı kanıtlanmış maliyet-etkin bir yol sağlayan çocuk yardımlarına yatırım yapmak
- Bedelsiz veya karşılanabilir yüksek kaliteli çocuk bakım hizmetleri gibi, ailelerin kritik sağlık ve sosyal hizmetlere erişimini sağlayan ulusal sosyal koruma sistemleri yoluyla kapsamlı bir çocuk yardımları yelpazesi sunmak
- Eşitsizlikleri gidermek ve kadınlar ve kız çocukları, göçmen çocuklar, çocuk işçiliğindeki çocuklar gibi kesimler için daha iyi sonuçlar yaratmak üzere hak temelli, toplumsal cinsiyete duyarlı, kapsayıcı, şoklara duyarlı sosyal koruma sistemleri oluşturmak
- Ulusal (yurtiçi) kaynakları seferber etmek ve çocuklara yönelik bütçe tahsisini artırmak suretiyle, sosyal koruma sistemleri için sürdürülebilir finansmanı güvence altına almak
- İnsana yakışır işleri ve işsizlik, hastalık, analık, engellilik ve emekli aylıklarını içeren yeterli yardımlara erişimi güvence altına almak suretiyle anne-babalar ve bakım verenler için sosyal korumayı güçlendirmek.

Söz konusu rapora **buradan** ulaşabilirsiniz.

YENİ VERİLER İŞGÜCÜ PİYASASINDA CİNSİYETE DAYALI AÇIKLARA IŞIK TUTUYOR BAŞLIKLİ BİLGİ NOTU

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “Yeni Veriler İşgücü Piyasasında Cinsiyete Dayalı Açıklara Işık Tutuyor” başlıklı bilgi notu 6 Mart 2023 tarihinde yayımlandı.

Bilgi notuna göre istihdam erişim ve çalışma koşulları bakımından toplumsal cinsiyet dengesizliklerine karşı önlemler son 20 yılda beklenin altında kalmaktadır.

ILO tarafından geliştirilen “İş Açığı” adlı yeni gösterge, işsiz olan ve iş bulmak isteyen tüm kişileri kapsıyor. Bu kapsamda yeni veriler kadınların hala, iş bulmada erkeklere göre çok daha büyük zorluklar yaşadığını gösteriyor.

Dünya genelinde çalışma çağındaki kadınların yüzde 15’i çalışmayı istiyor ancak iş bulamıyor; erkeklerde ise bu oran yüzde 10,5. Bu cinsiyete dayalı açık, 20 yıl boyunca söz konusu oranlarda bir değişiklik gerçekleşmemiştir.

Bilgi notunda ayrıca dünya genelinde erkeklerin emekleriyle kazandığı her dolar karşılık, kadınlar yalnız 51 sent (0,51 dolar) kazandığına değinilmektedir.

Söz konusu rapora **buradan** ulaşabilirsiniz.



DÜNYADA İSTİHDAM VE SOSYAL GÖRÜNÜM 2023: ZORUNLU İŞİN DEĞERİ BAŞLIKLIL RAPOR



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yeni raporuna göre, ülkelerin, topluma sağladıkları katkıyı ve ekonomilerin günlük işleyişindeki önemli konumlarını tam olarak yansıtabilmek için toplumdaki kilit çalışanların çalışma koşulları ve kazançlarını iyileştirmesi gerekiyor.

Rapor, ekonomiler ve toplumların kilit çalışanlara ne denli bağımlı olduğunu, ancak bu çalışanlara hak ettiklerinden daha az değer verildiğini vurguluyor. Kilit çalışanlar sağlık, gıda sistemleri, perakende, güvenlik, temizlik ve sanitasyon, taşımacılık, beden işçiliği, teknik ve büro işlerini kapsayan sekiz ana meslek grubunda yer alıyor. Rapor kapsamında dünya genelinde, kilit çalışanların %29'u düşük ücretlidir. Kilit çalışanlar, ortalama olarak diğer çalışanlara göre %26 daha az ücret alıyor. Düşük ücretli kilit çalışanların oranı gıda sistemlerinde %47 ile daha da yüksek iken, temizlik ve sanitasyon sektöründe ise %31 olarak tespit edilmiştir.

Raporda, diğer önerilerin yanında aşağıdakilere yönelik çağrılar yer alıyor:

- İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sistemlerinin, hükümet ile işçi ve işveren temsilcilerinin işbirliği yoluyla, tüm ekonomik faaliyet dallarının yanı sıra görev ve hakları açıkça belirlenerek tüm çalışanları kapsamının sağlanması.
- Kilit çalışanlara hak ettiklerinden daha az değer verilmesini telafi edebilmek ve kilit çalışanlar ile kilit olmayan çalışanlar arasındaki ücret açığını azaltabilmek amacıyla, müzakere ile belirlenmiş veya kanuni asgari ücret gibi yollarla, ücretlerin iyileştirilmesi.
- Toplu pazarlığı da içerecek düzenlemeler yoluyla, güvenli ve öngörülebilir çalışma saatlerinin güvence altına alınması.
- İstihdam durumları ve sözleşmesel düzenlemelerine bakılmaksızın tüm çalışanların, ücretli hastalık izni başta olmak üzere, sosyal koruma kapsamına girmesine yönelik yasal çerçevelerin kabul edilmesi.
- Kilit çalışanların etkili ve güvenli biçimde çalışabilmesini sağlamak üzere eğitime erişimlerinin artırılması.

İlgili rapora **buradan** ulaşabilirsiniz.

TÜRKİYE'DE MEYDANA GELEN DEPREMİN İSTİHDAMA YÖNELİK DEĞERLENDİRMESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü 28 Mart 2023 tarihli basın açıklamasıyla Türkiye ve Suriye'yi etkileyen deprem felaketinin işgücü piyasasını büyük oranda etkilediğini belirtti.

Türkiye'ye ilişkin ilk verilere göre, deprem nedeniyle 658,000 çalışan geçim olanaklarını kaybetmiş durumda. Hükümet ayrıca 150.000'i aşkın işyerinin kullanılamaz hale geldiğini bildiriyor.

ILO'nun tahminlerine göre, etkilenen çalışanların her biri, iş yokluğu sürdükçe her ay ortalama 230 ABD dolarını aşan gelir kaybı yaşıyor. Toplamda ise, bu kriz nedeniyle, depremden etkilenen bölgede aylık yaklaşık 150 milyon ABD doları net emek geliri kaybı oluşuyor.

Çalışma saati kayıpları ise şu düzeyde tahmin ediliyor: Malatya'da yüzde 58,8; Adıyaman'da %48,1; ve Hatay'da ise yüzde 45,2.

ILO'nun Türkiye değerlendirmesinde ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile çocuk işçiliği alanlarında da risklerin artmış olabileceği belirtilmiştir.



SAYI : 26
MART 2023



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.

+90 212 264 50 00

info@mclegal.com.tr

Nispetiye Mah. Nispetiye Cad. No 32/9
Kerem 1 Apt. 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.