

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:27
NİSAN 2023



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- İşsizlik Sigortası Primi Teşviki 2023/18 Sayılı Genelge
- Sosyal Güvenlik Destek Primi İşveren Hissesi Beş Puanlık Prim İndirimi Hakkında Duyuru

Mahkeme Kararları

- Sosyal Medya Paylaşımı Nedeniyle İşçinin İş Akdinin Feshedilmesine İlişkin AYM Kararı
- İşe İade Davasında Gerekçeli Karar Hakkının İhlaline İlişkin AYM Kararı
- İş Davasında Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlaline İlişkin AYM Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- EYT Kapsamında Emekli Olan Çalışanların İşçilik Alacakları
- EYT Kapsamında Emekli Olan Çalışanlar Açısından Otomatik Emeklilik Planı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- Milyarı Aşkın Gerekçe: Çocuklar İçin Evrensel Sosyal 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi Temelinde Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi Eğitimi
- Dijital İşte Kadınlar (WIDB) Girişimi Desteği
- Çocuk İşçiliği ile Mücadele Kapsamında Eğitim Düzenlendi
- Fındık Üreticisi Firmalara Eğitim



İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ TEŞVİKİ SGK 2023/18 SAYILI GENELGE

a. Genel Olarak

İşverenlerin SGK kapsamında yasal yükümlülüklerini saplaması koşulu ile SGK primlerinde indirimler öngörülebilmektedir.

İndirimlerden yararlandırılan işverenlerde başlıca aranan kriterler muhtasar ve prim hizmet beyannamesini yasal süresinde verilmiş olması, tahakkuk eden sigorta primleri yasal süresi içinde ödenmiş olması, kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması ve sahte sigortalı bildiriminde bulunulmaması vb. gibi hususlardır.

Bu kapsamda SGK'nın 11 Nisan 2023 tarihli 2023/18 sayılı Genelgesiyle 6331 sayılı Kanun kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl süreyle ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinin işsizlik sigortası primi işveren payı, teşvikten yararlanmaya esas şartların sağlandığı üç yıllık süreyi takip eden üç yıllık sürede %1 olarak hesaplanacağı öngörülmüştür.

6331 sayılı Kanun kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl süreyle ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerleri 4447 sayılı Kanun'un ek 4. maddesinde yer alan işsizlik sigortası teşvikinden yararlanabilecektir.



b. Teşvikten Yararlanma Şartları

Genelge kapsamında teşvik sağlanacak işyerlerinde aranan şartlar aşağıdaki gibidir;

- İşyerinin çok tehlikeli sınıfta yer alması,
- İşverenin, Türkiye genelinde çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her ay toplamda ondan fazla çalışanı bulunması,
- Meydana gelen iş kazasında ölüm veya sürekli iş göremezlik durumunun olmaması,
- İşyerinin, İSG-KATİP 'e kayıtlı onaylanmış ve devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ya da Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlar ile yapılmış bir sözleşmesinin bulunmasıdır.

c. Teşvik Hakkının Kaybı

Teşvikten yararlandırılacak işyerinde, teşvikten yararlanılacak üç yıllık sürede ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi halinde, iş kazasının yaşandığı tarihi takip eden ay/dönem başından itibaren işyerinin teşvikine son verilecektir.

Teşvikten yararlandıktan sonra, teşvikten yararlanmaya esas şartların arandığı üç yıllık sürede veya teşvikten yararlanılan üç yıllık sürede ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazasının meydana geldiğinin tespit edilmesi halinde sadece iş kazasının meydana geldiği tarihi takip eden aydan itibaren iş kazasının meydana geldiği yılda ve takip eden üç yıllık sürede yararlanılan işsizlik sigortası gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenden tahsil edilecektir.

Teşvikten yararlanan işverenlerin ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarını bildirmemeleri veya geç bildirmeleri halinde işverenin tüm işyerleri, iş kazasının meydana geldiği tarihi takip eden aydan itibaren 5 yıl süre ile bu teşvikten yasaklanacaktır.

Genelgenin tamamına **buradan** ulaşabilirsiniz.

SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ İŞVEREN HİSSESİ BEŞ PUANLIK PRİM İNDİRİMİ HAKKINDA DUYURU

1. Genel Açıklamalar

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen geçici 95'inci madde ile EYT düzenlemesi yasalaştırılmıştır. Konuya ilişkin yazımıza buradan ulaşabilirsiniz.

95'inci maddenin ikinci fıkrasında ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlardan, yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılış bildirgesi verilenlerin en son çalışılan özel sektör işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazinece karşılanması öngörülmüştür.

Geçici 95. Madde "...Birinci fıkra kapsamında yaşlılık veya emekli aylığı talebinde bulunarak ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlardan, yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılış bildirgesi verilenlerin işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde en son çalışılan özel sektör işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlamaları halinde, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlandığı tarihten itibaren bu Kanunun geçici 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır..."

Bu kapsamda Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ("Kurum" veya "SGK") 2023/19 sayılı 14.04.2023 tarihli Genelge' si ile geçici 95'inci maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen beş puanlık prim indirimini uygulamasının usul ve esasları düzenlenmiştir.



2. Beş Puanlık İndirimden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar

a. Prim İndiriminden Yararlanabilmek İçin Gerekli Şartlar

Söz konusu indirimden yararlanılması için;

- Sigortalının 03.03.2023 tarihi ve sonrasında yaşlılık veya emekli aylığı talebi nedeniyle işten ayrılması ve sigortalının işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde aynı işyerinden sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmaya başlaması,
- Sigortalının 03.03.2023 tarihi ve sonrasında yaşlılık veya emekli aylığı talebinde bulunması ve bu talebe istinaden sigortalıya 5510 sayılı Kanun'un geçici 95 inci maddesi kapsamında ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlanması,
- İşyerinin özel sektör işverenine ait olması,
- Aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin yasal süresi içinde verilmesi,
- Tahakkuk eden primlerin yasal süresi içinde ödenmesi,
- İşverenin Türkiye geneli yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması,
- İşyerinde kayıt dışı istihdam veya sahte sigortalılık olduğu yönünde herhangi bir tespitin bulunmaması,

şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

b. Sosyal Güvenlik Destek Primi İşveren Hissesi Hazinece Karşılanacak Beş Puanlık Kısımının Hesaplanması

İşverenin, kapsama giren sigortalılarına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerini/muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini 15510 kanun numarasını seçerek yasal süresi içinde göndermeleri halinde, sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin beş puanlık kısmı, ilgili ayda tahakkuk etmiş Hazinece karşılanmayan primlerin tamamının yasal süresi içinde ödenmesi kaydıyla, Hazinece karşılanacaktır.

c. Sosyal Güvenlik Primi İşveren Hissesi İndiriminin Süresi

İndirimden, indirim kapsamına giren sigortalıların ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlanmadan önce en son çalıştıkları işyerinde sosyal güvenlik destek primine tabi çalıştıkları süre boyunca yararlanılabilecektir.

Sosyal güvenlik destek primi indiriminden yararlanılan sigortalılar için işten ayrılış bildirgesi verilmesi halinde, aynı işyerinde yeniden sosyal güvenlik destek primine tabi işe başlasa dahi, indirimden yararlanılamayacaktır.

d. Başvurunun Şekli

İşverenin e-SGK portalı üzerinden başvuruda bulunması gerekmektedir.

Başvurular, www.sgk.gov.tr adresinden giriş yapılmak suretiyle erişilen “e-SGK/ İşveren/ İşverenSistemi” <https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi>/Teşvikten Faydalanılacak Sigortalı Tanımlama” ekranında yer alan “15510- Sosyal Güvenlik Destek Primi İndirimi” menüsü vasıtasıyla yapılacaktır.

Sistem üzerinden yapılan başvuru sonrası sosyal güvenlik müdürlüklerine herhangi bir fiziki evrak ibrazı gerekmemektedir.

İlgili Genelgeye **buradan** ulaşabilirsiniz.





SOSYAL MEDYA PAYLAŞIMI NEDENİYLE İŞÇİNİN İŞ AKDİNİN FESHEDİLMESİNE İLİŞKİN AYM KARARI

Anayasa Mahkemesinin 4 Nisan 2023 tarihli 32153 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2018/10550 Başvuru Numaralı Kararı

a. Olay ve Olgular

Başvuru, bir bankada çalışan başvurucunun sosyal medyada yaptığı paylaşımlar nedeniyle iş akdinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü ihlal ettiği iddiasına ilişkindir.

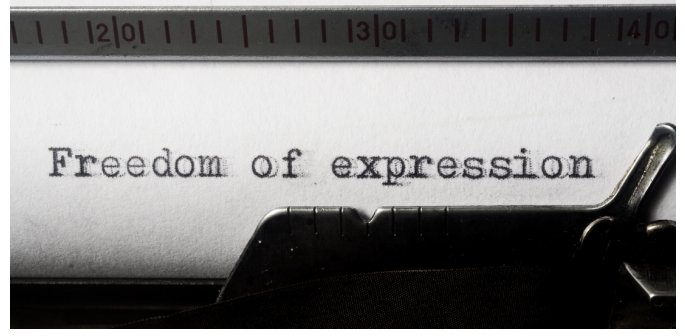
Başvurucunun sosyal medya hesabında yaptığı muhalif paylaşımlar sonucu işveren Banka, başvurucunun bahse konu paylaşımlarının Bankanın saygınlığını ve imajını zedelediğini ve itibar kaybına neden olduğunu beyan edip bu nedenle başvurucunun iş akdini geçerli fesihle sonlandırmıştır.

Başvurucu, Bankanın fesih işleminin haksız ve gerekçesiz olduğunu belirterek Banka aleyhine iş iade talepli tespit davası açmıştır.

Söz konusu dava İlk derece mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Gerekçeli kararda paylaşımların doğruluk ve sadakatle bağdaşmadığı işçinin işverene karşı daha özenli ve sorumlu davranması gerektiği, anılan paylaşımların işverenin güvenini sarstığını savunmuştur.

b. Gerekçe

Mahkeme gerekçesinde başvurucunun iş akdinin yapılan paylaşımların Bakanın itibar ve imajını zedelediği nedeniyle feshedilmesinin ölçülü olup olmadığı değerlendirmesini yapmıştır. Kararda, darbeye teşebbüsün yaşandığı geceden sonraki gün başvurucunun FETÖ/PYD ile irtibatı bulunduğu şüphelenilen yargı mensupları-



nın görevden uzaklaştırılmasına tepki duymasının önceki paylaşımlarıyla birlikte değerlendirildiğinde en azından onun FÖTÖ/PDY ile iltisaklı olduğu biçimde anlaşılmasının mümkün olduğu kanaatine varılmış bu nedenle başvurucunun işyerinin itibarını zedeleyeceğini düşünülmesi ve işverenle aralarındaki güven ilişkisinin zedelenmesinin mümkün olacağı savunulmuştur.

Somut olayda ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın anılan hakkı anlamsız kılacak nitelikte olmadığı, zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı ve orantılı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan gerekçelerle başvuru konusu olayda başvurucunun ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine karar verilmesi gerektiği savunulmuştur.

c. Hüküm

Açıklanan gerekçelerle;

- İfade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Anayasanın 26. Maddesi ile güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine,

oybirliğiyle karar verilmiştir.

İŞE İADE DAVASINDA GEREKÇELİ KARAR HAKKININ İHLALİNE İLİŞKİN AYM KARARI



Anayasa Mahkemesinin 4 Nisan 2023 tarihli 32153 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2019/793 Başvuru Numaralı Kararı

a. Olay ve Olgular

Başvurucunun Borsa İstanbul A.Ş. nezdinde uzman yardımcısı olarak çalışmaktayken 18.07.2016 tarihinde iş akdi feshedilmiştir.

Şirket fesih ihbarnamesinde iş akdinin sonlandırılmasına ilişkin olarak başvurucunun hizmetine ihtiyaç duyulmadığını gerekçe göstermiştir. Başvurucu feshin geçersizliğinin tespitine edilmesi ve işe iadesine karar verilmesi talebiyle dava açmıştır.

İlk derece mahkemesi başvurucunun davasının reddine karar vermiştir. Mahkeme kararına karşı istinafa yoluna başvuran başvurucunun istinaf başvurusu kabul edilmiş ve ilk derece mahkemesinin kararı kaldırılmış ve başvurucunun işe iadesine hükmedilmiştir.

Davalı şirket istinaf kararın karşı temyiz talebinde bulunmuş ve kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın kesin olmak üzere reddine hükmedilmiştir. Bunun üzerine başvurucu bireysel başvuruda bulunmuştur.

b. İnceleme ve Gerekçe

Anayasa Mahkemesinin 21.12.2022 tarihli toplantısında başvuru incelenip gereği düşünülmüştür.

Kararda, somut olayda başvurucunun iş akdinin feshinde başvurucunun hizmetine ihtiyaç duyulmadığının gerekçe olarak gösterildiği, açılan işe iade davasında bu defa fesih nedeninin başvurucunun terör ile iltisakı olmasının gerekçe gösterildiği ve iş akdinin şüphe feshi kapsamında sonlandırıldığına değinilmiştir.

Toplantıda, mahkemenin gerekçeli kararında işveren yönünden başvuru ile aralarındaki güven ilişkisinin sarsılmasına neden olan olay ve olgulara dair yeterli inceleme ve araştırma yapılmadığı, başvurucunun yargılamanın esasına tesir eden nitelikteki iddia ve itirazlarının incelenmediği, bu iddiaların karışlanmadığı tespit edilmiştir.

Bu nedenle yargılama süreci bir bütün olarak değerlendirildiğinde başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

c. Hüküm

Açıklanan gerekçelerle,

- Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Anayasanın 36. Maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamında gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine

oybirliğiyle karar verilmiştir.

İŞ DAVASINDA MAKUL SÜREDE YARGILANMA HAKKININ İHLALİNE İLİŞKİN AYM KARARI

Anayasa Mahkemesinin 4 Nisan 2023 tarihli 32153 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan 2019/10081 Başvuru Numaralı Kararı

a. Olay ve Olgular

Başvurucu bir kamu kurumunda birer yıllık dönemler halinde 7 hizmet sözleşmesi yapılmak suretiyle uzman olarak çalışmıştır.

İşveren tarafından başvuru hakkında bir rapor oluşturulmuş ve söz konusu raporda başvurunun kurum araçlarını dışarıya çıkardığı, kendi özel ihtiyaçları doğrultusunda kullandığı bu davranışın hizmet sözleşmesine aykırı olduğu ve sözleşmenin feshi için haklı sebep olarak kabul edilmiştir.

Davalı idare söz konusu rapor kapsamında başvurunun iş akdine son vermiştir.

Başvurucu işe iade davası açmıştır. İlk derece mahkemesi tarafından dava kabul edilmiş ancak, Yargıtay tarafından eksik inceleme gerekçesiyle karar bozulmuştur.

Yeniden yapılan yargılama sonucunda dava şartı yokluğundan davanın reddine karar verilmiş Yargıtay kararıyla onanarak kesinleşmiştir.

Başvurucu davalı kurumun raporunun iptali talebiyle soruşturma raporunun iptali talebiyle iş mahkemesinde dava açmıştır.

Mahkeme davanın idari yargı görevi alanına girmesi nedeniyle usulden davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay mahkemenin kararını bozmuştur.

Mahkeme bozma kararına karşın yaptığı yargılamada davanın kabulüne, raporun geçersizliğine karar vermiştir. Karar davalı tarafından temyiz edilmiş ve Yargıtay tarafından bozma kararı verilmiştir. Başvurucu nihai hükmü öğrendikten sonra bireysel başvuruda bulunmuştur.

b. İnceleme ve Gerekçe

Toplantıda, başvuru tarafından iddialara esas olan rapor hakkında dosyaya somut olarak bilgi verilmesine rağmen, Mahkemece raporun gerçekten davanın çözümüne yararlı olup olmayacağı hususunda değerlendirme yapılmaksızın talebin reddedilmesi, esaslı bir delili inceletme imkanından yararlanılmamaya ilişkin makul gerekçeler sunma yükümlülüğünün kamu makamları tarafından yerine getirilmediği savunulmuştur.

Yargılama süresinin makul olmadığı gerekçesiyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Somut başvuruda yargılamanın 6 yıl 11 ay sürdüğü tespit edilmiş bu doğrultuda başvurunun Anayasanın 36. Maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği savunulmuştur.

c. Hüküm

Açıklanan gerekçelerle;

- Silahların eşitliği ve çekişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Anayasanın 36. Maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamında makul sürede yargılanma hakkının ve silahların eşitliği ve çekişmeli yargılama ilkelerinin ihlal edildiğine
- Kararın bir örneğinin ihlallerin ortadan kaldırılması için ilk derece mahkemesine gönderilmesine

oybirliğiyle karar verildi.



EYT KAPSAMINDA EMELİLİĞE HAK KAZANAN ÇALIŞANLARIN İŞÇİLİK ALACAKLARI

EYT düzenlemesinin ardından emekliliğe hak kazanan kişilerin emeklilikten sonra mevcut iş yerlerinde ya da başka bir iş yerinde çalışmaya devam etmesi mümkündür.

Bu noktada emekliliğe hak kazandıktan sonra çalışmaya devam edecek kişilerin kıdem tazminatı ve yıllık izin alacağı gibi birtakım işçilik alacaklarının akıbeti özellik arz etmektedir.

EYT kapsamında emekliliğe hak kazanan çalışanların emekli olduktan sonra mevcut iş yerleri ile aralarında olan iş akdini emeklilik nedeniyle feshederek aynı iş yerinde çalışmaya devam etmeleri mümkün olup yıllık izin ücreti alacaklarının durumu emeklilik nedeniyle gerçekleşen fesih öncesi yıllık izin ücretlerinin ödenip ödenmemesine göre değişiklik arz etmektedir. Emekli olduktan sonra mevcut iş yerlerinden emeklilik sebebiyle veya başka bir sebeple ayrılmaları halinde bu çalışanların hak kazandıkları ancak kullanmadıkları yıllık izinlerinin karşılığı olan ücrete hak kazanacakları kuşkusuzdur. Mevcut iş yerleri ile olan iş akitlerini emeklilik nedeniyle fesheden çalışanlar, önceki döneme ait kullanmadıkları yıllık izinlerin ücretini almaları ve aynı iş yerinde çalışmaya devam etmeleri halinde bir yılı doldurduktan sonra yeniden yıllık ücretli izne hak kazanırlar.

EYT kapsamında emekliliğe hak kazanan çalışanların mevcut iş yerlerinden ayrılarak başka bir iş yerinde çalışmaya başlamaları halinde de yıllık izin süreleri, yeni iş yerinde çalışmaya başladıkları tarih göz önüne alınarak 4857 sayılı İş Kanunu m. 53 kapsamında öngörülen süreler dahilinde belirlenir ve bir yılı doldurduktan sonra yıllık ücretli izne hak kazanırlar.

Bu noktada 4857 sayılı İş Kanunu m. 53 ile öngörülen on sekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamayacağı hükmüne dikkat etmek gerekir.



Kıdem tazminatı açısından EYT kapsamında emekli olan ve farklı bir iş yerinde çalışacak veya bundan böyle çalışmaya devam etmeyecekler açısından herhangi bir sorunla karşılaşılması beklenmemektedir. Zira 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 uyarınca emeklilik nedeniyle iş akdini fesheden işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Bu durumda emeklilik nedeniyle iş akdini fesheden çalışana kıdem tazminatının ödenmesi gerekecektir. Emekli olduktan sonra mevcut iş yerinden kıdem tazminatını alan ve başka bir iş yerinde çalışmaya devam eden çalışanın kıdem süresi yeni iş yerinde çalışmaya başladığı tarih esas alınarak hesaplanır.

Ancak EYT kapsamında emekli olan ve aynı iş yerinde çalışmaya devam edecek çalışanlar için farklı haller söz konusu olabilmektedir. Bu noktada emekliliğe hak kazanan çalışan mevcut iş yerindeki işvereni ile anlaşarak iş akdini emeklilik nedeniyle feshedebilir ve fesih tarihindeki ücreti üzerinden kıdem tazminatını alarak aynı iş yerinde yeni bir iş akdi kapsamında çalışmaya devam edebilir.

Çalışanın emeklilik nedeniyle iş akdini feshettiği tarihten sonra çalışmaya devam ettiği dönem ikinci bir çalışma dönemini ifade eder ve çalışanın kıdem süresi emekliliğe bağlı fesihden sonra yeniden çalışmaya başladığı tarih göz önüne alınarak hesaplanır.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

Özellik arz eden bir konu, söz konusu ilk çalışma döneminde emeklilik sebebiyle feshe bağlı olarak kıdem tazminatını almış olan çalışanın ikinci çalışma döneminde iş akdini haklı neden olmaksızın feshetmesi veyahut iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi durumunda çalışanın kıdem tazminatına hak kazanamayacağıdır.

Bunun dışında ikinci çalışma dönemi itibarıyla bir yılını doldurmuş olan; iş akdini haklı nedenle veya 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 uyarınca fesheden veyahut iş akdi işveren tarafından haklı neden olmaksızın veya geçerli nedenle feshedilen çalışan kıdem tazminatına hak kazanacak ve kıdem tazminatı hesabında ikinci çalışma dönemindeki süre göz önüne alınacaktır.

EYT kapsamında emekli olan ancak kıdem tazminatını almadan çalışmaya devam eden çalışan, iş akdini haklı nedenle veya 1475 sayılı İş Kanunu m. 14 uyarınca feshetmesi veyahut iş akdinin işveren tarafından haklı neden olmaksızın veya geçerli nedenle feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanır ve kıdem tazminatı hesabında tüm çalışma süresi göz önüne alınır. Ancak bu durumdaki bir çalışanın iş akdini haklı neden olmaksızın feshetmesi halinde Yargıtay, işçinin emekliliğe hak kazandığı tarihe ilişkin kıdem tazminatı ödeneceğine, kıdem tazminatının işçinin emekli olduğu tarihteki son ücreti üzerinden ödeneceğine hükmetmiştir.

(Yargıtay 9. HD., E. 2022/781 K. 2022/2159 T. 22.2.2022) Bu karara göre EYT kapsamında emekli olan fakat kıdem tazminatını almadan mevcut iş yerlerinde çalışmaya devam etmiş çalışanların iş akitlerini haklı neden olmaksızın feshetmeleri halinde istifa etmeleri ya da veyahut iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi durumunda çalışma süreleri ne olursa olsun emeklilik tarihinde aldıkları ücret esas alınarak kıdem tazminatı hesaplanır.

Bu noktada ise kıdem tazminatı tavanı da her halde dikkate alınır. 2023 yılının ilk yarısı için kıdem tazminatı tavanı 19.982,83 TL olarak uygulanmaktadır.

Dikkat edilmesi gereken bir husus da Yargıtay tarafından işçinin iş akdi feshedilmediği halde çeşitli sebeplerle kıdem tazminatı adı altında yapılan ödemeler avans niteliğinde sayıldığıdır. Dolayısıyla emekliliğe hak kazanmış ancak iş akdini buna bağlı olarak feshetmeksizin aynı iş yerinde çalışmaya devam eden çalışanlara kıdem tazminatı adı altında herhangi bir ödeme yapılırsa dahi bu ödeme avans ödemesi kabul edilecektir.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



EYT KAPSAMINDA EMEKLİ OLAN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN OTOMATİK EMEKLİLİK PLANI

EYT düzenlemesinin kabul edilmesi üzerine emekliliğe hak kazanan ancak aynı iş yerinde veya başka bir iş yerinde çalışmaya devam edecek işçiler açısından otomatik emeklilik planı ile ilgili sorular gündeme gelmiştir.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun Ek Madde-2 hükmü uyarınca, işverenler çalışanlarını otomatik emeklilik planına dâhil etmekle yükümlüdür.

Aynı hüküm uyarınca çalışan, emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip iki ay içinde sözleşmeden cayabilir.

Kanun hükmünden de anlaşılacağı üzere çalışanların emeklilik planına dahil edilmesi işveren açısından yükümlülük olsa da çalışanın sistemde kalması gönüllük esasına dayanmaktadır.

Ayrıca kanun kapsamında kırk beş yaşını doldurmuş çalışanlar, talepleri olmaları halinde anılan planlara dahil edilebilir.

Yani kırk beş yaşını dolduran çalışanlar açısından işverenin bu çalışanları otomatik emeklilik planına dahil etme yükümlülüğü bulunmamakta olup plana dahil olma çalışanın isteği halinde gerçekleştirilir.

Bu kapsamda EYT kapsamında emekliliğe hak kazanan işçi, otomatik emeklilik planında cayma hakkını kullanmış ise herhangi bir sorunla karşılaşmayacak olup işçi dilerse her zaman plana dahil olabilir.



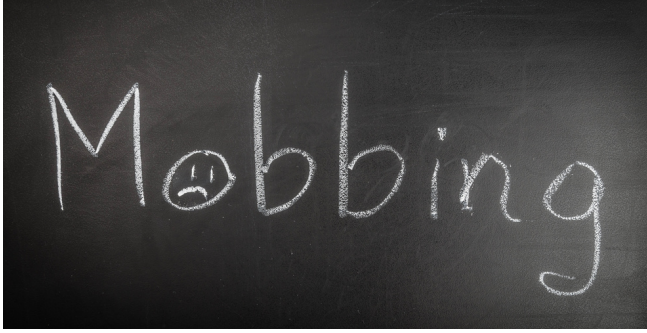
Ancak emekliliğe hak kazanan ve otomatik emeklilik planına ilişkin cayma hakkını kullanmamış olan işçiler açısından durum iş akitlerini emekliliğe bağlı olarak feshedip feshetmeyeceklerine göre değişecektir.

Çalışan emekliliğe bağlı olarak mevcut iş yeri ile arasındaki iş akdini feshetmiş ve aynı iş yerinde yeni bir iş akdi ile çalışmaya devam etmişse iş akdini feshettikten sonraki dönem ikinci çalışma dönemi olarak değerlendirilecek ve adeta çalışan işe yeni başlıyormuş gibi prosedür gerçekleştirilecektir.

Bu kapsamda çalışan 45 yaşını doldurmamış ise 4632 sayılı Kanun uyarınca yeniden otomatik emeklilik planına dahil edilmesi gerekir. Çalışan dilerse cayma hakkını kullanabilecektir.



190 SAYILI ŞİDDET VE TACİZ SÖZLEŞMESİ TEMELİNDE ŞİDDETE SIFIR TOLERANS POLİTİKA BELGESİ EĞİTİMİ



1 Nisan 2023 tarihinde ILO Türkiye Ofisi tarafından ILO 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi Temelinde Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi Eğitimi düzenlendi.

ILO tarafından yürütülen ve İsveç tarafından finanse edilen eğitim Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı kapsamında düzenlenmiştir.

Eğitimde;

- Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Normlar ve 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi
- Kadına Yönelik Şiddet ve Tacizin Genel Görünümü ile Konuya İlişkin İstatistik Veriler Hakkında Bilgi
- Dernekler Özelinde C190 Işığında Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi Hazırlama Sürecinde İzlenecek Yollar ve Sonraki Adımlar konuları anlatılmıştır.

Eğitim kapsamında Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi oluşturulması planlanmaktadır.

DİJİTAL İŞTE KADINLAR (WIDB) GİRİŞİMİ DESTEĞİ

ILO 17 Nisan 2023 tarihli bülteninde Microsoft Corporation desteğiyle geliştirdiği bir program aracılığıyla 10 ülkede kadın girişimcilere işletmelerini dijitalleştirme desteği sağlayacağını duyurdu.

WIDB girişi kadınların kültürel, eğitimsel, finansal zorluklarını dikkate alan özel destek hizmetleri yoluyla, cinsiyete dayalı dijital açığı kapatmayı ve kadınların yönettiği küçük işletmeleri desteklemeyi amaçlıyor.

Program, internet sitesi geliştirme, sosyal medya yönetimi, arama motoru optimizasyonu ve veri analizi gibi, çevrimiçi mevcudiyeti ve müşteri tabanını genişletmek isteyen işletmeler için temel becerileri kapsıyor.



ÇOCUK İŞÇİLİĞİ İLE MÜCADELE KAPSAMINDA EĞİTİM DÜZENLENDİ



13 Nisan 2023 tarihli ILO Haberiyle FERRERO İyi Tarım Uygulamaları Programı kapsamında düzenlenen fındık tedarik zincirinde çocuk işçiliğiyle mücadele konusunda verilen eğitimler duyuruldu. Eğitimlerin ilki 23-24 Şubat 2023 tarihlerinde ikincisi ise 2-3 Mart 2023 tarihlerinde düzenlenmiştir.

İlk oturumunda çocuk işçiliğinin kavramsal ve yasal çerçevesi çizilen eğitimin ikinci oturumunda mevsimlik gezici tarımda çocuk işçiliği konusu ele alındı. İlk oturumda başlıca, çocuk hakları, çocuk işçiliğinin mevcut durumu, çocuk işçiliğine dair ulusal ve uluslararası mevzuat konularına yer verildi.

İkinci oturumda, mevsimlik gezici tarımda çocuk işçiliği, çocuk işçiliğinin önlenmesinde kurumlar arası iş birliğinin önemine yer verildi. Eğitimin üçüncü oturumunda mevsimlik gezici tarımda haklar ve sorumluluklar konusu ile çalışma riski altındaki çocuklar ve aileleri ile iletişim ele alındı.

Eğitimlerle Mevsimlik Tarımda Fındık Hasadında Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması Projesinin aktarılması hedeflenmiştir. Söz konusu projenin temel amacı mevsimlik tarımda fındık hasadında çocukların çalışmasının sonlandırılması ya da engellenmesi için kamu ve özel sektör aktörleri arasındaki ortaklığı güçlendirmeyi ve ulusal ve yerel paydaşların, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini ortadan kaldırmak için gerekli eylemleri uygulama kapasitesini geliştirmektir.

FINDIK ÜRETİCİSİ FİRMALARA EĞİTİM

Uluslararası Çalışma Örgütü fındık üreticisi firmaların çalışanlarına çocuk işçiliğiyle mücadele konusunda farkındalık kazandırmak üzere özel sektör kapasite geliştirme eğitimlerine devam etmektedir.

Türkiye’de Mevsimlik Fındık Tarımında En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesine Yönelik Kapsamlı Model Projesi kapsamında 27 ve 29 Mart 2023 tarihlerinde çevrimiçi olarak düzenlenen eğitimlere ziraat mühendisleri, sürdürülebilirlik uzmanları ve sosyal çalışmacılar katıldı.

Eğitim kapsamında, mevsimlik gezici tarımda çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik araçlar ve uygulamalar ana başlığı altında çalışan/çalışma riski altında olan çocuklar ve aileleriyle iletişim, müdahale yöntemleri, vaka yönetimi ile farkındalık artırma konularına değinildi.



SAYI : 27
NİSAN 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.