

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:31
AĞUSTOS 2023



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklikler Yapıldı
- 2023 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri Hakkın 'da Tebliğde Yer Alan Birim Maliyet Bedelleri Yeniden Belirlendi.

Mahkeme Kararları

- İş Sözleşmeleri Feshedilen Başvurucuların Sendika Haklarının ihlal Edildiğine İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- SGK Bildirimlerinde Sms Uygulaması Ertelendi
- Almanya Nitelikli İşçi Alımında Yeni Dönem
- Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin/Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin Verilme Süresinin Ertelenmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- Mülteciler, Yerinden Edilmiş Kişiler ve Ev Sahibi Topluluklar İçin İnsana Yakışır İş Taahhüdü Eylem Planı Yapıldı
- Endonezyalı ve Taylandlı İşverenler Deniz Ürünleri Endüstrisindeki Çalışma Standartlarını Artırmak İçin İş Birliği Yapıyor
- Türkiye'nin Depremden Etkilenen Bölgelerinde Akut İşgücü Sıkıntısı Yaşanıyor



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİKLER YAPILDI

İş yerlerinde işçinin, işi yürütmesi sırasında herhangi bir sebeple sağlığına zarar verecek bir durumun önceden önlenmesi amacıyla yapılan bilinçlendirme eğitimleri ve fiziki çalışmalara İş Sağlığı ve Güvenliği denilmektedir.

Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı Avrupa Birliği uyum süreci maksadıyla 2012 de yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla birlikte hayatımıza girmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmaları çalışanların güvenliğini sağlamakla ilgilenmektedir.

İş yerlerinin tehlike sınıflarının belirlenmesinde faaliyet gösterdikleri alanlara göre NACE kodu adı verilen bir sistem kullanılmaktadır. NACE kodu 6 hanelidir ve 3 farklı tehlike sınıfına göre ayrılır. Bunlar; 1- Az tehlikeli, 2- Tehlikeli, 3- Çok tehlikelidir.

Yeni düzenlemeye göre bazı NACE kodlarında değişiklikler yapılmış, bazı NACE kodları kaldırılmış, bazı NACE kodları ise eklenmiştir.

İlgili Tebliğe **buradan** ulaşabilirsiniz.



2023 YILI YAPI YAKLAŞIK BİRİM MALİYETLERİ HAKKINDA TEBLİĞ'DE YER ALAN BİRİM MALİYET BEDELLERİ YENİDEN BELİRLENDİ

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 111'inci maddesinde birim maliyet bedellerinin nasıl belirleneceği düzenlenmiştir.

12.08.2023 tarihli ve 32277 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Mimarlık ve Mühendislik Hizmet Bedellerinin Hesabında Kullanılacak 2023/2 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri Hakkında Tebliğ ile 01.07.2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere birim maliyet bedelleri yeniden belirlenmiştir.

Buna göre; başladığı yıl içinde bitirilmiş olan inşaatın maliyetinin hesaplanmasında o yıl için tespit edilen birim maliyet bedeli esas alındığından 2023 yılında başlayıp 01.07.2023 tarihinden önce bitirilen özel nitelikli inşaat işlerinde bir önceki tebliğ de yer alan birim maliyetleri geçerli olacakken, 2023 yılında başlayıp 01.07.2023 tarihi ve sonrasında bitirilen özel nitelikli inşaat işlerinde e 12.08.2023 tarihli ve 32277 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2023/2 Yılı Yapı Yaklaşık Birim Maliyetleri Hakkında Tebliğ'deki maliyet bedellerinin, esas alınması gerekmektedir.

Öte yandan 01.07.2023 tarihi ve öncesinde biten ve 12.08.2023 tarihine kadar da ilişiksizlik belgesi başvurusunda bulunulan iş yerlerinin birim maliyeti hesabında eski tebliğde yer alan maliyet bedelleri kullanılacaktır.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



İŞ SÖZLEŞMELERİ FESHEDİLEN BAŞVURUCULARIN SENDİKA HAKLARININ İHLAL EDİLDİĞİNE İLİŞKİN ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesinin 2020/22386 Başvuru Numaralı 07/06/2023 Tarihli Kararı

A. Olay ve Olgular

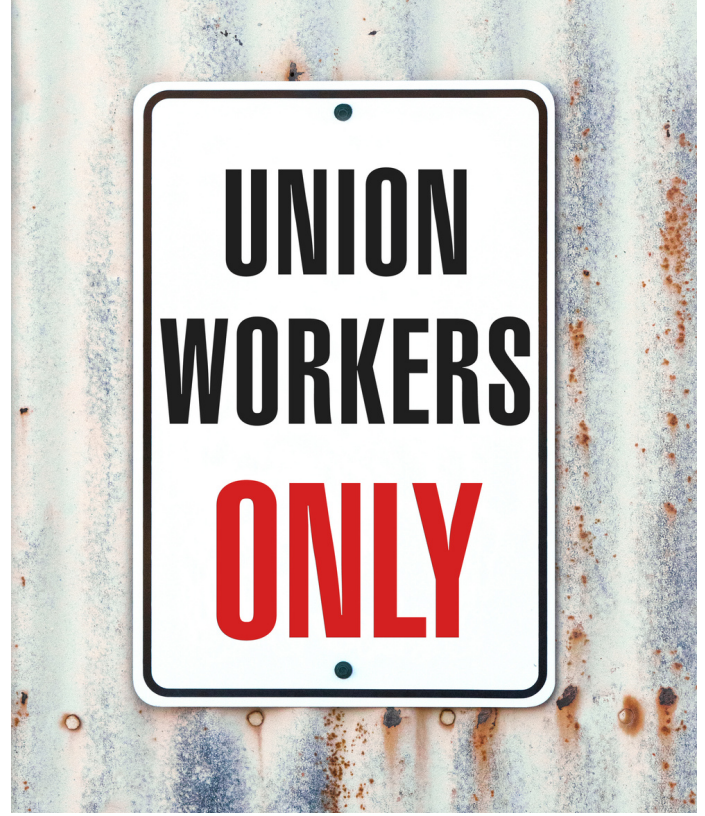
Karara konu sendika ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar iş kollarında faaliyet göstermek için kurulan bir sendikadır. Karara konu işyeri ise ev ve bahçe malzemelerinin satıldığı bir yapı markettir. Karara konu başvuruya neden olan olgu işverenin yapmış olduğu fesihlerdir.

İşveren sendika üyesi işçilerinin iş sözleşmelerini işyeri düzenini bozdukları gerekçesiyle tazminatsız şekilde sonlandırmıştır. İşçiler iş sözleşmelerinin sendikal nedenle feshedildiği iddiasıyla işe iade ve sendikal tazminat davası açmıştır.

İlk derece mahkemesi davaları kabul etmiş ve sendikal tazminata hükmetmiştir. Kararın gerekçesinde işçilerin sendika üyesi olmalarından hemen sonra işverenin üst üste tutanaklar tuttuğunu ve işçilerin iş sözleşmelerini aynı sebeplerle feshettiği dikkat çekmiştir.

İstinaf edilen karar sonrası üst mahkeme ilk derece mahkemesinin kararlarının ortadan kaldırılmasına ve davaların yeniden görülmesi için gönderilmesine karar vermiştir. Gerekçesinde ilk derece mahkemesinin sendikal nedenlerle feshedilmiş kararına hak vermiş lakin ilk derece mahkemesince gerekli araştırma ve incelemenin yapılmadığına karar verilmiştir.

Üst mahkemenin ortadan kaldırma kararı üzerine ilk derece mahkemesince yapılan incelemede davaları kabul ederek başvurularda sendikal tazminat verilmesine karar vermiştir. İlk derece mahkemesi gerekçesinde ilk karardaki gerekçelerini tekrarlamıştır ancak üst derece mahkemesinin gerekli araştırmaların yapılması



yönündeki kararına da uygun olarak gerekli araştırma ve incelemeleri yapmıştır.

İlk derece mahkemesi tarafından verilmiş bu kararlar yeniden istinafa götürülmüş davaların ortadan kaldırılmasına işe iade yönünden kabulüne sendikal tazminat yönünden ise reddine kesin olarak karar vermiştir.

Üst derece mahkemesi tüm davalar yönünden aynı gerekçeyle karar vermiştir. Üst derece mahkemesi verilen kararda işçilerin sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarıldıklarının ispatlanamadığını ve işçilerin yürütülen bir sendikal faaliyetlerinin olmadığına karar vermiş yalnız sendika üyeliğini sendikal faaliyet kapsamında değerlendiremeyeceğine hükmetmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Başvuru Anayasanın 5. ve 51. Maddeleri kapsamında devletin sendika hakkının korunmasındaki pozitif yükümlülükleri kapsamında değerlendirilmiştir.

Somut başvuruya konu davalarda ilk derece mahkemesince ilgili olgular ve deliller detaylı bir şekilde değerlendirilmişken Bölge Adliye Mahkemesi ‘başvurucuların sendikal faaliyette bulunmadığı’ ve ‘işverenin sendikal işçileri işten çıkarma kastının olmadığı’ gerekçelerine dayanması hem Yargıtay hem Anayasa Mahkemesi tarafından benimsenen kriterleri dikkate almamıştır.

Devletin pozitif yükümlülükleri işveren tarafından yapılan bu müdahalelere karşı yargı mekanizmasını etkili bir biçimde yürütmek ve yeterli bir şekilde gerekçelendirebilmektir.

İstinaf incelemesinde ise yeterli bir yargısal incelemesi yapılmış olmasına rağmen yeterli bir gerekçelendirme yapılmamıştır.

Somut olaylar neticesinde devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmediği sonucuna ulaşılmıştır.

C. Hüküm

Açıklanan gerekçelerle;

Sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna, Anayasanın 51. Maddesinde hüküm altına alınan Sendika Hakkının ihlal edildiğine oybirliği ile karar verilmiştir.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership





SGK BİLDİRİMLERİNDE SMS UYGULAMASI ERTELENDİ



SGK tarafından 16/08/2023 tarihinde internet sitesi üzerinden yapılan açıklamada Sigortalılar adına düzenlenen iş göremezlik raporlarına işverenler tarafından çalışılmadığına dair yapılan bildirimde erişimde güvenliği artırabilmek adına SMS kodu gönderilmeye başlanacağı duyurulmuştur.

İlanda uygulamanın 04/09/2023 tarihinde uygulanmaya başlanacağı bildirilmişti ancak bu uygulamaya yönelik ortaya çıkabilecek sorunların SGK ya iletilmesi sonucunda SGK tarafından 26/08/2023 tarihli bir ilanla SMS uygulamasının ertelendiği duyurulmuştur.

İşverenler tarafından iş göremezlik raporu üzerine yapılan bildirimlerde, bildirim usulü aynen devam edecektir.

ALMANYA'DA NİTELİKLİ İŞÇİ ALIMINDA YENİ DÖNEM



Almanya'da İçişleri Bakanı Nancy Faeser Almanya da ve birçok Avrupa ülkesinde de bulunan nitelikli iş gücü açığını kapatmak için çalışmalar yapıldığını açıkladı.

Almanya ülkeye nitelikli iş gücü göçünü dijital ortam yoluyla kolaylaştırılmaya çalışıldığını ayrıca vize sürecindeki bürokratik engellerin de kaldırılacağını duyurdu.

Almanya'nın 12 yıllık süreç içerisinde yaklaşık 1 milyon nitelikli iş gücüne ihtiyacı olduğunu belirten Faeser üstlerine düşen bu görevi yapmak zorunda olduklarını belirtti.

Nitelikli iş gücü göçü için gerekli yasal düzenlemeler bakımından yeni yasa taslağı haziran ayında Federal Meclisten geçmişti, temmuzda da Eyalet Meclisinden geçen yeni tasarı onanarak yasalaşmıştı.

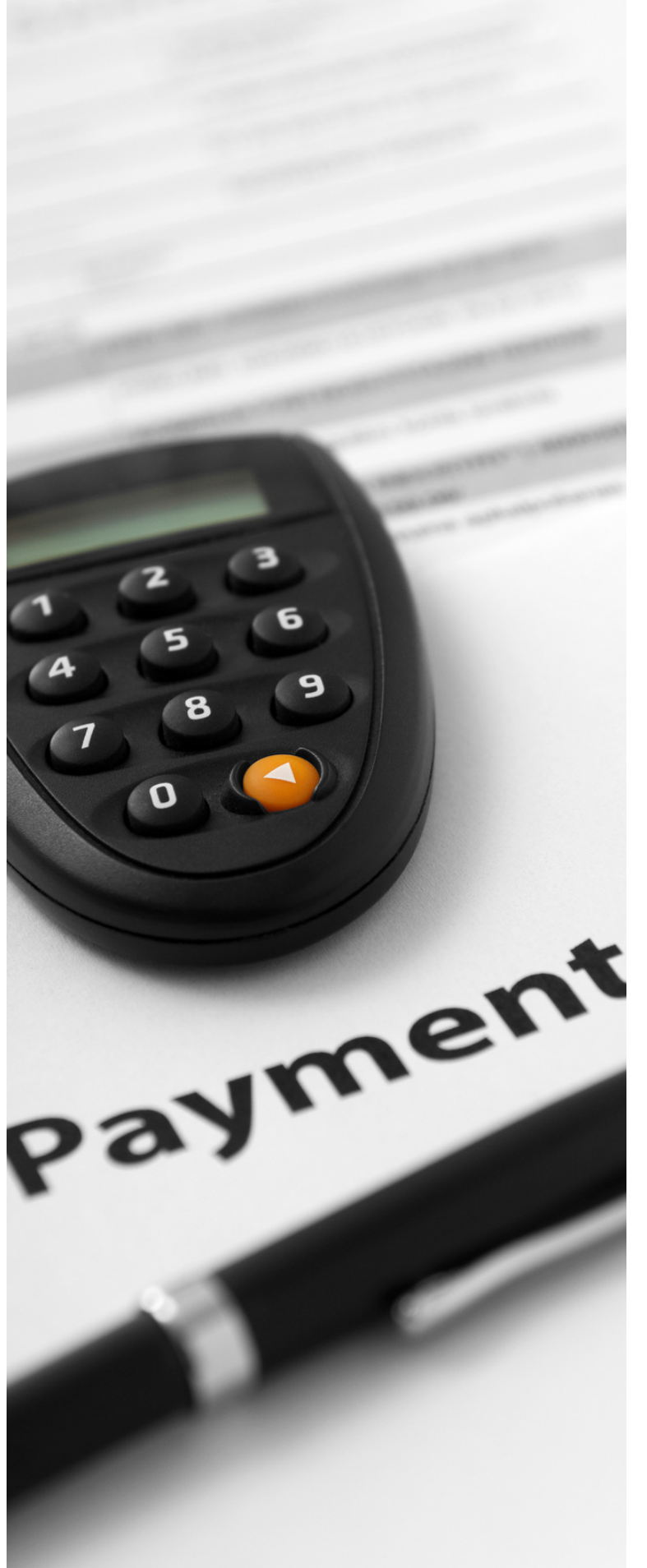
MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

MUHTASAR VE PRİM HİZMET BEYANNAMELERİNİN/AYLIK PRİM VE HİZMET BELGELERİNİN VERİLME SÜRESİNİN ERTELENMESİ

Adana, Diyarbakır, Kilis, Osmaniye, Elâzığ, Şanlıurfa illeri ile Gaziantep ilinin İslâhiye ve Nurdağı ilçeleri dışındaki diğer ilçeleri ve Sivas ili Gürün ilçesinde faaliyet gösteren 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran bazı özel ve resmi nitelikteki işyerlerinin 2023 Haziran ayına ilişkin muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini/aylık prim ve hizmet belgelerini gönderemeyen işverenlerin bulunduğu belirlenmiştir.

Bu doğrultuda Adana, Diyarbakır, Kilis, Osmaniye, Elâzığ, Şanlıurfa illeri ile Gaziantep ilinin İslâhiye ve Nurdağı ilçeleri dışındaki diğer ilçeler ve Sivas ili Gürün ilçesinde faaliyet gösteren 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı çalıştıran özel ve resmi işyeri işverenlerince; 2023 Haziran ayına ilişkin muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin/aylık prim ve hizmet belgelerinin 15/8/2023 tarihini takip eden beşinci iş gününün sonu olan 22/8/2023 tarihine kadar verilmesi ve muhteviyatı prim borçlarının da 31/8/2023 tarihine kadar ödenmesi halinde söz konusu belge/beyannameler yasal süre içinde verilmiş, primler ise yasal süre içinde ödenmiş sayılarak idari para cezası ve gecikme cezası/zammı uygulanmayacağı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından duyurulmuştur.





MÜLTECİLER, YERİNDEN EDİLMİŞ KİŞİLER VE EV SAHİBİ TOPLULUKLAR İÇİN İNSANA YAKIŞIR İŞ TAAHHÜDÜ EYLEM PLANI YAPILDI

BM Mülteci Örgütü'nün (UNHCR) yıllık raporu olan Küresel Trendler Raporunda 2022'nin sonu itibarıyla 108,4 milyon insanın evlerini terk etmek zorunda bırakıldığı tespit edilmiştir.

Bu kapsamda zorla yerinden edilme durumundan etkilenen Üyelere destek olmak amacıyla ILO, 2016'da Mültecilerin ve Diğer Zorla Yerinden Edilmiş Diğer Kişilerin İşgücü Piyasasına Erişimine İlişkin Rehber İlkeler ve 2017'de Barış ve Dayanıklılık için İstihdam ve İnsana Yakışır İşlere İlişkin 205 sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiştir.

Bununla beraber, ILO ve UNHCR arasında, mülteciler, diğer zorla yerinden edilmiş kişiler ve ev sahibi topluluklar için kalıcı çözümler üretmek üzere uzun süredir devam etmekte olan iş birliğini genişletmeye yönelik bir anlaşma imzalanmıştır.

Bu üçüncü Ortak Eylem Planında, 2023-2025 dönemi için, birbirini pekiştiren üç kapsayıcı hedef doğrultusunda bir dizi çalışmaların devam ettiği ILO'nun 10 /07/2023 tarihli basın açıklamasında yayımlanmıştır. Bu kapsamda;

- İşgücü piyasasına ve insana yakışır işlere erişim konusunda iyileştirilmiş yönetim



- İnsana yakışır işlere ilişkin hakların uygulanmasının güçlendirilmesi
- İş, beceri ve yaşam boyu öğrenme, gelir ve geçim kaynaklarına yönelik daha fazla fırsat konuları üzerinde durulmaktadır.

Ek olarak eylem planında gelecekteki potansiyel sorunlar nedenli oluşacak ihtiyaçlar içinde çalışmalar bulunmaktadır. Söz konusu planlama yapılan gelecek sorunları iklim değişikliği ve dijital çalışma platformları konuları barındırmaktadır.

İnsana yakışır işleri desteklemeye ilişkin yetkilerimizin, yaklaşımlarımızın ve faaliyetlerimizin daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacıyla ILO 101 ve UNHCR 101 başlıklı kılavuzlar hazırlandı.

ENDONEZYALI VE TAYLANDLI İŞVERENLER DENİZ ÜRÜNLERİ ENDÜSTRİSİNDEKİ ÇALIŞMA STANDARTLARINI ARTIRMAK İÇİN İŞ BİRLİĞİ YAPIYOR

Endonezya ve Tayland'daki deniz ürünleri işleme endüstrisi liderleri, deniz ürünleri işleme sektöründe iyi işgücü uygulamalarını teşvik etmek için işbirliği yapıyor.

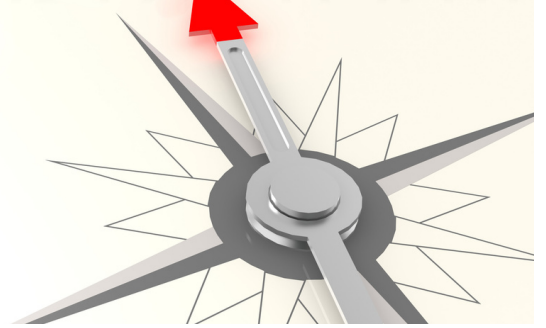
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Birliği'nin desteğiyle 2016 yılından bu yana Tayland deniz ürünleri endüstrisiyle yakın işbirliği içinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Seafood GLP programı ile birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü, şirketleri Tayland iş yasalarına ve uluslararası standartlara uygun olarak standartlarını belirleme konusunda teşvik etmektedir. ilgili çalışma standartlarının uygulanmasına yönelik eğitim çalışmaları düzenlemekle birlikte işletmelerde işlerin insana yakışır şekilde yürütülmesi için eylem planları geliştirmektedir.

Seafood GLP, bu faaliyetler aracılığıyla sektörün çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, ayrımcılık ve iş sağlığı ve güvenliği konuları da dahil olmak üzere temel işçi haklarının korunması konusunda ilerleme kaydetmesine yardımcı olmaktadır.

TÜRKİYE'NİN DEPREMDEN ETKİLENEN BÖLGELERİNDE AKUT İŞGÜCÜ SIKINTISI YAŞANIYOR

EMPLOYMENT



Türkiye'de on binlerce insanın ölümüne yol açan yıkıcı depremlerin üzerinden altı ay geçtikten sonra, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan bir raporda, akut sorunlara yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının (ALMP'ler) oluşturulması çağrısında bulunuldu.

Raporda, bu programların vasıfsız bireylerin istihdamına ve bölgenin özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmış iş başında eğitime odaklanması gerektiği belirtilmekte.

Ayrıca raporda, bölgenin özellikle tarım ve inşaat gibi iyileşme sürecine katkıda bulunacak sektörlerde işçi çekmesi ve elinde tutması gerektiğine de değiniliyor. Raporda ayrıca İşgücünün güvenliğinin ve refahının sağlanması ve kadınlara, engellilere, kayıt dışı sektörde çalışan çok sayıda Suriyeliye ve mülteciye özel önem verilmesi gerektiği belirtiliyor.

Raporda, çeşitli tavsiyelerin yanı sıra, işgücü arzı teşvikleri, nakit destekleri ve ücret sübvansiyonları da talep ediliyor.

SAYI : 31
AĞUSTOS 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
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.