

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:32
EYLÜL 2023



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- Bireysel Emeklilik Sisteminde Kısmen Ödeme Hakkında Yönetmelik Yayınlandı

Mahkeme Kararları

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2023/9085, K. 2023/8074 Numaralı Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- EYT Teşvikine İlişkin SGK Genel Yazısı Yayınlandı
- Asgari Ücret Desteği Genelgesi Yayınlandı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- BM Genel Kurulunda Liderler Ücret Eşitsizliğini Azaltma Sözü Verdiler
- Yenilenebilir Kaynaklardan Kaynaklı İş Gücü Son On Yılda Neredeyse İki Katına Çıktı



BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE KISMEN ÖDEME HAKKINDA YÖNETMELİK YAYIMLANDI

26 Eylül 2023 tarihli, 32321 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sisteminde Kısmen Ödeme Hakkında Yönetmelik ile bireysel emeklilik sisteminde kısmen ödeme hakkının kullanımına ilişkin temel esaslar ile tarafların hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi amaçlanmış ve bireysel emeklilik sistemine önemli düzenlemeler getirilmiştir.

Hazırlanan yönetmelikle beraber bireysel emeklilik sistemindeki (BES) katılımcıların kısmen ödeme hakkının nasıl kullanacağı detaylı şekilde düzenlenmiştir.

Yönetmelik hükmünce Bireysel Emeklilik sisteminde ki katılımcılar kısmi ödeme hakkından 5 yılda bir yararlanabilecekler. Doğal afet dışında kısmi ödemedenden yararlanmak için ise en az 5 asgari ücret tutarında katkı payını ödemiş olmaları şartı aranacaktır.

Yönetmelik 26 Mart 2024 itibariyle yürürlüğe girecektir.

İlgili Tebliğe [buradan](#) ulaşabilirsiniz.



Hangi Durumlarda Kısmen Ödeme Yapılır

- **Konut Alma Halinde:** En az beş yıl yürürlükte olan bir sözleşmesi bulunan katılımcı, konut alımı için kısmen ödeme başvurusunda bulunabilir. Konut alımı için kısmen ödeme hakkından faydalanan katılımcı, başvuru tarihinden iki ay öncesine kadar veya kısmen ödeme tarihinden itibaren iki ay içinde aldığı konutun, kendi adına en az yüzde elli sahiplik payını gösteren kat mülkiyeti veya kat irtifakı kurulmuş tapu belgesinin bir nüshasını ibraz ederek başvurmalıdır.
- **Evlilik Halinde:** En az beş yıl yürürlükte olan bir sözleşmesi bulunan katılımcı, evlenme için kısmen ödeme başvurusunda bulunabilir. Evlilik durumunda başvuru yapanlar ise başvuru tarihinden önceki iki ay içinde veya kısmen ödeme tarihinden itibaren iki ay içinde evlendiğini gösteren e-Devlet üzerinden alınmış nüfus kayıt örneği ile başvurusunu belgelendirmelidir.
- **Eğitim:** Eğitim için kısmen ödeme hakkından faydalanan katılımcı en az beş yıllık sözleşmesi olması kaydıyla, başvuru tarihinde yirmi bir yaşını aşmamış olmak koşuluyla ve Türkiye’de faaliyet gösteren üniversitelerin herhangi bir örgün eğitim lisans programına kayıtlı olması halinde bu sözleşmesinden kısmen ödeme başvurusunda bulunabilecektir.
- **Doğal Afet Halinde:** Genel hayata etkili afet ilan edilen bölgelerde, afetten zarar gören katılımcılar, doğal afetin meydana geldiği tarihi müteakip altı ay içinde kısmen ödeme başvurusunda bulunabilecektir. En az beş yıl yürürlükte olan bir sözleşmesi bulunma şartı ve başvuru tarihi itibarıyla geçerli olan aylık brüt asgari ücret tutarının en az beş katı kadar katkı payı ödeme şartı bu durum için aranan şartlar arasında değildir.





İŞE İADE DAVASINDA İHBAR TAZMİNATI FARK ÖDEMESİ ÖDENMESİ HAKKINDA EMSAL NİTELİĞİNDE YARGITAY KARARI

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2023/9085, K. 2023/8074 Numaralı Kararı

A. Olay ve Olgular

Uyuşmazlığa konu olay açılmış bir işe iade davasını kazanan işçinin, işe iade davasına rağmen işe başlatılmaması üzerine gerçekleşen fesih tarihindeki giydirilmiş emsal ücret üzerinden hesaplanacak fark ihbar tazminatının işçiye ödenmesi talebinden ibarettir.

İşveren tarafından istinaf edilen bu dava, istinaf Mahkemesi tarafından kesin olarak karara bağlanmış ve davacı işçinin talepleri kabul edilerek, kararı temyiz eden işverenin iddiaları esastan reddedilmiştir.

Adalet Bakanlığı tarafından bu karar kanun yararına temyiz edilmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Üst mahkeme değerlendirmesinde 4857 sayılı kanunun 21. Maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında işçinin işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminatı belirtilmiş, üçüncü fıkrasında ise kararın kesinleşmesine kadar işçinin çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer hakların düzenlendiğine değinmiştir. Daha sonra üst mahkeme, Maddenin beşinci fıkrasında işçinin işe başlatılması hâlinde varsa peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatının işçiye yapılması gereken ödemelerden mahsup edileceği belirtildikten sonra devamında "İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarı ayrıca ödenir" hükmüne değinmiştir.



Üst mahkeme işçiye geçersiz fesih tarihindeki koşullara göre bildirim süresi tam ve eksiksiz olarak kullandırılmışsa başlatmama suretiyle fesih tarihinde yeniden bildirim süresi kullandırılması veya ihbar tazminatı ödenmesi yahut bildirim süresinin arttığı gerekçesiyle fark ihbar tazminatı ödenmesinin söz konusu olmayacağına değinerek aynı durumun geçersiz sayılan fesih tarihinde ihbar tazminatının tam ve eksiksiz ödenmesi için de geçerli olduğu belirtilmiştir.

Sonuç olarak İşçinin geçersiz fesih tarihindeki giydirilmiş ücreti üzerinden tam ve eksiksiz olarak ihbar tazminatı ödenmesi hâlinde işverenin başlatmama suretiyle fesih tarihindeki giydirilmiş ücret üzerinden fark ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmayacağı sonucuna ulaşan mahkeme ilk derece kararının kaldırılmasına hükmetmiştir.

C.Hüküm

Açıklanan sebeplerle;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere KANUN YARARINA BOZULMASINA,

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine karar verilmiştir.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



EYT TEŞVİKİNE İLİŞKİN SGK GENEL YAZISI YAYIMLANDI

Bilindiği üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 95 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca sosyal güvenlik destek primi işveren hissesi beş puanlık prim indirimi konusuyla ilgili uygulamada, indirimden ilk defa 8.9.1999 tarihi ve önceki tarihte sigortalı olup, sigortalılık süresi ve prim gün sayısı ile yaş şartını yerine getirmiş olan çalışanlar dolayısıyla yararlanılıp yararlanılmayacağı hususunda tereddüde düşüldüğünün anlaşılması üzerine bakanlıkça bir yazı yayımlanmıştır.

Bakanlığın 13.09.2023 tarihli ve 2458737 sayılı yazısında ilgili maddenin (5510 sayılı Kanun'un geçici 95 inci maddesinin ikinci fıkrası) düzenlenme amacının emeklilikte yaşa takılanlar (EYT) düzenlemesi kapsamında emekli olanlardan dolayı işletmelerin yetişmiş işgücünü koruyabilmelerinin sağlanması olduğu açıkça ifade edilmiştir.

Söz konusu sigorta prim teşvikinin kapsamının 5510 sayılı Kanun' un 95 inci maddesinin birinci fıkrası uyarınca yaşlılık aylığı bağlananlar ile sınırlı olduğu ifade edilmiştir.

Sonuç olarak 5510 sayılı Kanunun geçici 95 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca verilen sigorta prim teşvikinden 8.9.1999 tarihi ve öncesinde sigortalı olanlardan sigortalılık süresi ve prim gün sayısı şartının yanı sıra yaş şartını sağlayanlardan dolayı yararlanılmasına imkân bulunmamaktadır.



ASGARI ÜCRET DESTEĞİ GENELGESİ YAYIMLANDI

İşverenlerin Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında doğan prim ödemeleri için uygulamada çokça teşvik ve destek uygulaması bulunmaktadır. Bunların başında gelen asgari ücret desteği 01.09.2023 tarihinde bir uygulama genelgesi duyurularak gerekli bilgilendirme sağlanmaya çalışılmıştır.

Asgari ücret desteği kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları istihdam eden işverenler;

- a) 2022 yılının aynı ayına ilişkin Kuruma verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 324 Türk lirası ve altında bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2023 yılında cari aya ilişkin verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,
- b) 2023 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,

2023 yılı Temmuz ile Aralık ayları/dönemi için günlük 16,66 Türk lirası ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilir ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı ifade edilmiştir.



Bu madde kapsamında destekten yararlanılacak dönemde, 2022 yılı Ocak ile Aralık döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirimi yapılan dönemdeki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması hâlinde bu madde hükümleri uygulanmayacağı ifade edilmiştir.

İşverenlerin bu destekten yararlanmak maksadıyla belirlenen kuralların dışında şüpheli bir işlem yaptığının anlaşılması veya sigortalıların prime esas kazançlarını 2023 yılı Temmuz ile Aralık dönemi için Kuruma bildirmediği veya eksik bildirdiği tespit edilmesi halinde, sağlanan destek tutarı gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınacağı ifade edilmiştir.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



BM GENEL KURULUNDA LİDERLER ÜCRET EŞİTSİZLİĞİNİ AZALTMA SÖZÜ VERDİLER

Amerika Birleşik Devletleri, İzlanda, BM kuruluşları, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve diğer kuruluşlar, 18 Eylül'de BM Genel Kurulu'nda düzenlenen bir etkinlikte cinsiyetler arası ücret farkını azaltma sözü verdiler.

Bu taahhütlerin, çıraklık programlarının finansmanından ücret şeffaflığı çabalarının genişletilmesine kadar çeşitli girişimlerle, erkekler ve kadınlar arasındaki önemli ücret eşitsizliklerinin giderilmesinde ivme sağlaması bekleniyor.

EPIC(Eşit Ücret Uluslararası Komisyonu), açıklamasında her yerde kadın ve erkekler için eşit ücret elde etmeyi amaçladıklarını. Hükümetlerin, işverenlerin, işçilerin, özel sektörün ve sivil toplum kuruluşlarının, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1951 tarihli Eşit Ücret Sözleşmesi uyarınca küresel, bölgesel ve ulusal düzeyde bu hedefe ulaşmak için harekete geçmesine yardımcı olduklarını ifade etti.

ILO Küresel Ücret Raporu 2018/19'a göre, ülkeler arasında büyük farklılıklar olsa da kadınların erkeklerden ortalama yüzde 20 daha az kazandığı ortaya kondu. Bu ücret eşitsizliğinin giderilmesinde EPIC'e liderlik eden üç uluslararası kuruluşun (ILO, BM Kadın Birimi ve OECD) temsilcileri, cinsiyetler arası ücret farkının azaltılmasına yardımcı olmak için atacakları adımları önemle vurguladı



YENİLENEBİLİR KAYNAKLARDAN KAYNAKLI İŞ GÜCÜ SON ON YILDA NEREDEYSE İKİ KATINA ÇIKTI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan yeni bir rapora göre, dünya çapında yenilenebilir enerji istihdamı 2021'den bu yana bir milyon artarak 2012'deki toplam 7,3 milyondan 2022'de 13,7 milyona ulaştı.

Rapor, yenilenebilir enerjinin giderek daha fazla yatırım çektiğini ve giderek artan sayıda ülkede istihdam yaratılmasına yol açtığını ortaya koydu. Ancak bu istihdam ve giderek artan yatırımın dünyanın belli bir kesiminde gerçekleştiği de vurgulandı.

Başta Çin ve Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere belli başlı ülkeler bu küresel kapasite tesislerini temsil ediyorlar.

ILO' nun raporuna göre, güneş fotovoltaiklerinin (PV) 2022'de bir kez daha en büyük işveren oldu ve yenilenebilir enerji sektöründeki toplam iş gücünün üçte birinden fazlasını oluşturdu. 4,9 milyon istihdam yaratan güneş enerjisi sektörünü Hidroelektrik ve biyoyakıtlar takip etti. Her biri yaklaşık 2,5 milyon olmak üzere 2021'dekine benzer sayıda istihdama ulaşırken, onları 1,4 milyon istihdamla rüzgar enerjisi takip etti.



ILO Genel Direktörü Gilbert F. Houngbo bu küresel enerji değişimi hakkında şunları söyledi: “ Bu karmaşık geçişler sırasında herkes için tam, üretken ve özgürce seçilmiş istihdam, sosyal katılım ve insana yakışır işe ulaşmaya yönelik önemli fırsatları yakalamak için özel politikaların geliştirilmesi ve uygulanmasına ihtiyaç var kapsayıcı makroekonomik büyüme, sürdürülebilir girişimler, beceri gelişimi, diğer aktif işgücü piyasası müdahaleleri, sosyal koruma, iş sağlığı ve güvenliği ile işyerindeki diğer haklar için sosyal diyalog yoluyla yeni çözümler bulmayı hedefliyoruz.”

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

SAYI : 32
EYLÜL 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.