

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:34
KASIM 2023



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- Emeklilere Tek Seferlik 5.000 TL Ödenmesine İlişkin 7464 Sayılı Kanun Yayımlandı

Mahkeme Kararları

- Anayasa Mahkeme'sinin 2019/13732 Başvuru Numaralı, Nuri Balca Başvurusu Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- Yabancı Uyruklu Sigortalıların Meslek Kodu ve Pek Tutarları Hakkında Genel Yazı Yayımlandı
- Geçici İş İlişkisi Mevzuatına Aykırı İşlem Yapılmasına İlişkin SGK Genel Yazısı Yayımlandı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- ILO, Grev Hakkına İlişkin Anlaşmazlığı Uluslararası Adalet Divanı'na Taşdı
- ILO, Filistinli İşçi ve İşverenlerin Kritik İhtiyaçlarına Yanıt Vermek İçin Fon Çağrısı Başlattı



EMEKLİLERE TEK SEFERLİK 5.000 TL ÖDENMESİNE İLİŞKİN 7464 SAYILI KANUN YAYIMLANDI

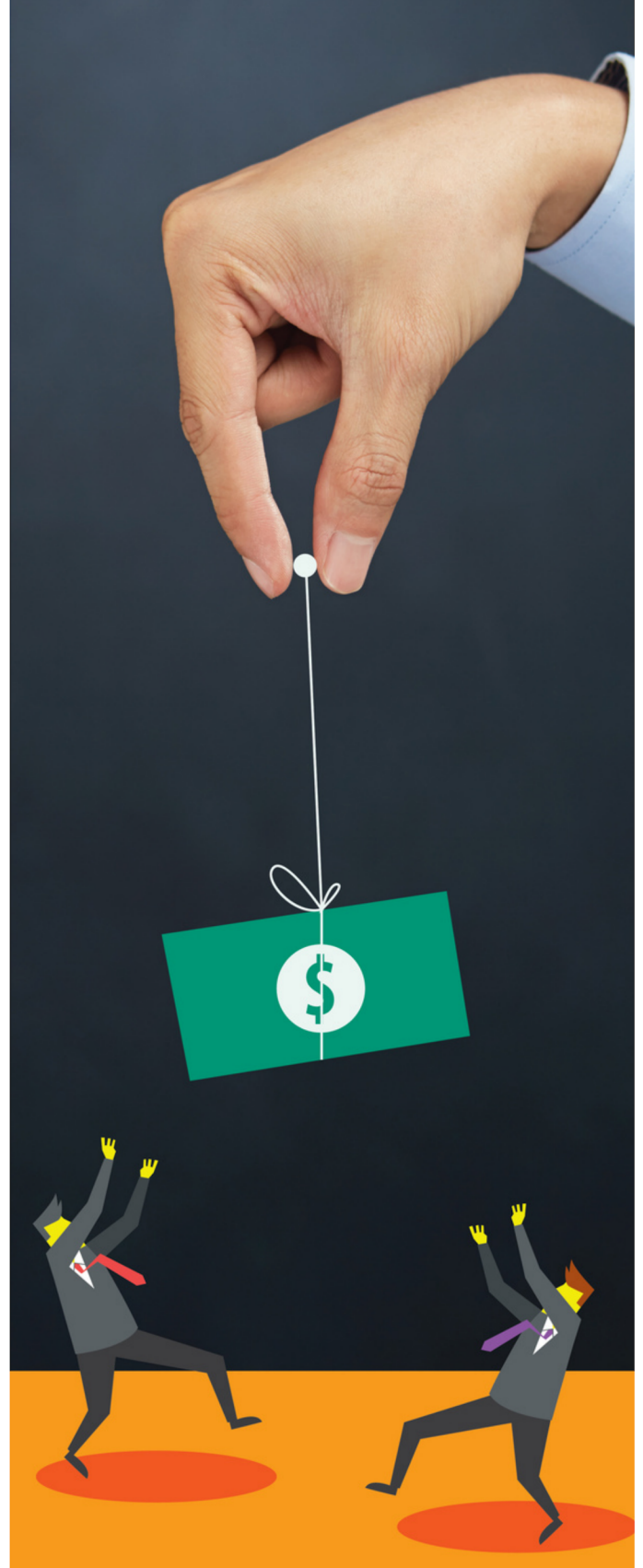
02/11/2023 tarihli 32357 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 7464 sayılı Kanunun 20 inci maddesi ile 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa geçici 98. madde eklenmiştir. Eklenen kanun maddesiyle beraber emeklilere beş bin Türk lirası verilmesi kanunlaşmıştır.

Tek seferlik 5.000 TL ödenmesinde dikkate alınacak kriterler şu şekilde belirlenmiştir:

1- 2023 yılı Ekim ödeme döneminde gelir veya aylık ödemesi yapılanlara dosya bazında 5.000 TL tutarında bir defaya mahsus olmak üzere ödeme yapılır.

Belirtilen ödemenin yapılmasında;

- a) İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortasından sürekli iş göremezlik geliri almakta olanlara, gelir bağlanmasına esas olan sürekli iş göremezlik derecesi oranı,
- b) Hak sahiplerinin hisseleri oranı,
- c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerden, ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmayanların hak sahiplerine, sigortalıya gelir bağlanmasına esas olan sürekli iş göremezlik derecesi üzerinden hak sahiplerinin hisseleri oranı,
- ç) Yabancı ülkelerle akdedilen sosyal güvenlik sözleşmeleri uyarınca kısmi gelir veya aylık alanlara, ülkemiz mevzuatına tabi olarak geçen prim ödeme gün sayılarının, sosyal güvenlik sözleşmesine göre nazara alınan toplam prim ödeme gün sayısına olan oranı, esas alınır.



2- Birden fazla dosyadan gelir ve aylık alanlara en fazla ödemeye imkân veren bir dosya üzerinden ödeme yapılır.

3- Gelir veya aylık almakta iken 2023 yılı Ekim ayı içinde bu Kanun veya 506 sayılı Kanunun geçici 20'nci maddesi kapsamında sigortalı olarak çalışanlar ve bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamına girecek şekilde faaliyette bulunanlar ile sigortalı olup olmadıklarına bakılmaksızın 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrasında sayılan işyerlerinde aylıkları kesilmeksizin çalışanlara bu madde uyarınca ödeme yapılmaz. Ancak, ölüm geliri ve aylığı almakta olanlar hakkında bu fıkra hükümleri uygulanmaz.

4- Bu madde kapsamında yapılan ödemelerden kesinti yapılamaz ve bu ödemeler haczedilemez.

5- Yersiz yapıldığı anlaşılan ödemeler, ilgilinin varsa almakta olduğu gelir veya aylıklarından %25 oranında kesilmek suretiyle, yoksa genel hükümlere göre geri alınır.

Yapılacak ödemeleri karşılamak amacıyla gerekli olan tutar, yazılı talebe istinaden ayrıca fatura aranmaksızın Hazine tarafından Kuruma ödenir.

Kanunun uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar ile ödeme tarihini belirlemeye Kurum yetkilidir.”

İlgili kanun metnine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



ANAYASA MAHKEME'SİNİN 2019/13732 BAŞVURU NUMARALI, NURİ BALCA BAŞVURUSU

·Anayasa Mahkeme'sinin 2019/13732 Başvuru Numaralı, Nuri Balca Başvurusu

A. Olay ve Olgular

Başvuru, işveren ile arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesiyle başvurunun iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu, Tunceli Belediyesi (Belediye) bünyesinde hizmet alım sözleşmesi kapsamında iş gören özel bir şirkette (işveren) taşeron işçi olarak çalışmakta olup Belediye, başvurunun terör örgütüyle irtibat veya iltisak içinde olduğu yönünde şirkete bildirimde bulunmuş ve işveren, güven ilişkisinin zedelendiği gerekçesiyle başvurunun iş sözleşmesini feshetmiştir.

Başvurucu, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talebiyle Tunceli Asliye Hukuk Mahkemesinde (Mahkeme) dava açmış. Mahkeme davanın reddine karar vermiş. Kararda, işverenin iş sözleşmesini başvuru hakkında terör örgütü ile irtibatlı ya da iltisaklı olabileceği hususunda şüphe bulunduğunu belirterek 23/7/2016 tarihli ve 29779 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 667 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname'nin (667 sayılı KHK) 4. maddesi kapsamında gerçekleştirildiği belirtilmiştir. Kararda ayrıca emniyet ve istihbarat kaynaklı bilgilerden başvurunun terör örgütüne mensup olma suçundan çeşitli tarihlerde ceza infaz kurumunda kaldığının, 2004 yılında tahliye edildiğinin anlaşıldığı, bu nedenle işverenin terör örgütü ile irtibatı ve iltisakı tespit edilen başvurucudan şüphe duymasının makul olduğu ifade edilmiştir.

Başvurucu, söz konusu karara karşı istinaf kanun yoluna başvurmuş. Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi ilk derece mahkemesinin kararının usul ve esas yönünden hukuka uygun olduğunu belirterek istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar vermiştir.

Başvurucu, nihai hükmü öğrendikten sonra bireysel başvuruda bulunmuştur.



B. Değerlendirme ve Gerekçe

Başvurucu, yargılamayı gerçekleştiren Mahkemenin kararlarının hukuka aykırı olduğunu, Mahkemenin bağımsız olmadığını, hakkında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunmamasına rağmen iş akdinin feshedilmesi nedeniyle masumiyet karinesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvurucu ayrıca savunması alınmadan iş sözleşmesinin feshedildiğini, sonuç olarak adil yargılanma hakkının bütün güvencelerinin, yasa dışı fişlemelere dayanarak iş akdinin feshedilmesi nedeniyle özel hayata saygı hakkının ve hukuka aykırı olarak işten çıkarılması nedeniyle mülkiyet hakkı ile çalışma hakkının ihlal edildiğini iddia etmiştir.

Başvurucunun iş sözleşmesinin feshedilmesine yönelik işlem, özel hayata saygı hakkının otomatik olarak uygulanabilirliğini sağlamamakla birlikte mevcut başvuruda mesleki hayata yönelik müdahalenin başvurucunun özel hayatını ciddi şekilde etkilediği ve bu etkinin belirli bir ağırlık düzeyine ulaştığı değerlendirildiğinden başvuru özel hayata saygı hakkı yönünden uygulanabilir bulunmuş ve bu kapsamda incelenmiştir.

Olağanüstü yönetim usullerinin uygulandığı dönemde alınan tedbiri konu edinen somut başvuruda Anayasa'nın 15. maddesinde ortaya konulan temel hak ve özgürlüklere ilişkin güvence rejimi dikkate alınacaktır. Anayasa'nın 15. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan dokunulması yasaklanan çekirdek haklar arasında özel hayata saygı hakkı yer almamaktadır.

Başvurucunun iş sözleşmesinin feshedilmesine ilişkin tedbirin ve bu kapsamda derece mahkemelerince sonuca bağlanan uyuşmazlığın Anayasa'nın 15. maddesi kapsamında durumun gerektirdiği ölçüde olduğunun söylenebilmesi için öncelikle keyfi olmaması gerekir.

İşçi tarafından sadakat yükümlülüğünün ihlal edildiği, dolayısıyla işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu gerekçesine dayanılarak alınacak tedbirler bakımından ise basit bir şüphenin yeterli olmayacağı, bu durumun somut olgularla desteklenmesi gerektiği açıktır. Gerek işveren gerekse yargı organları tarafından açıklanan nedenlerin işveren ile işçi arasındaki güven ilişkisinin zedelendiğini ortaya koyacak ve ikna edecek yeterlilikte olması gerekir.



Somut olayda feshin gerekçesi, devletin millî güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen terör örgütüyle irtibatı veya iltisakı olduğu konusunda başvurucudan duyulan şüphe ve bu şüphe nedeniyle güven ilişkisinin ortadan kalkmasıdır. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için işçi ile işveren arasındaki güven ilişkisinin bozulduğunun yargı organları tarafından açıklanan nedenlerle açıkça ortaya koyulması gerekmektedir. Keyfi bir uygulama olmasının önüne geçilmelidir. Somut uyuşmazlıkta yargılamayı gerçekleştiren mahkemelerce başvurucunun terör örgütüne üye olma suçlamasıyla ceza infaz kurumunda kaldığı, 2004 yılında tahliye olduğu hususları kararın esasına etkili delil olarak kabul edilmiştir.

Bununla birlikte yargılamayı gerçekleştiren mahkemelerce başvurucunun eski bir tarihte terör örgütüne üye olma suçundan ceza infaz kurumunda kaldığı ve 2004 yılında tahliye edildiği hususlarının başvurucunun terör örgütüyle irtibatlandırılmasına ne şekilde delil teşkil edebileceği tartışılmamıştır. Öte yandan mahkemelerce başvurucunun ceza infaz kurumunda bulunmasına neden olan konu, olay ve olguların neler olduğuna, edinilen bilginin başvurucunun iş akdinin feshini nasıl etkilediğine, bu durum nedeniyle başvuru hakkında soruşturma veya kovuşturma gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine dair bir gerekçeye de yer verilmemiştir.

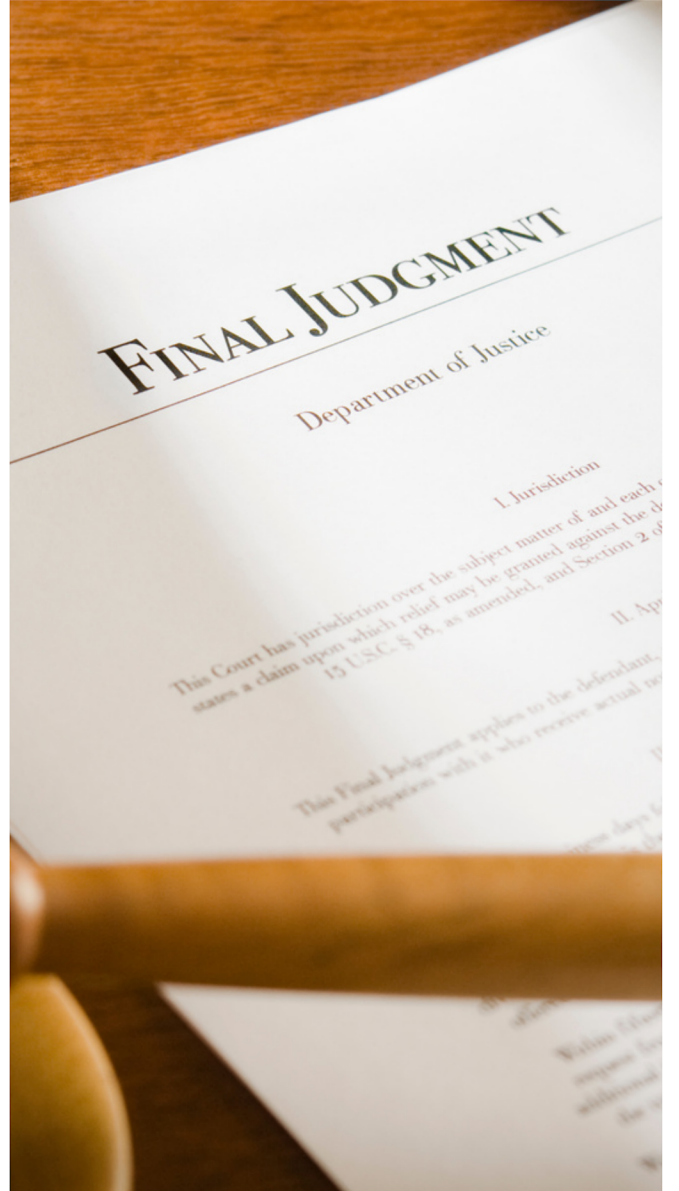
Bu itibarla öngörülen güvencelere uygun şekilde gerçekleştirilmeyen müdahalenin durumun gerektirdiği ölçüyü koruduğu söylenemeyecektir.

Açıklanan gerekçelerle başvuru hakkında alınan ve Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen özel hayata saygı hakkına etki eden tedbirin Anayasa'nın OHAL döneminde temel hak ve özgürlüklerin kullanımının durdurulmasını ve sınırlandırılmasını düzenleyen 15. maddesindeki ölçütlere uygun olmadığı sonucuna varılmıştır.

C. Hüküm

Açıklanan sebeplerle;

- Özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın Kabul Edilebilir Olduğuna,
- Anayasa'nın 20. maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine,
- Kararın bir örneğinin özel hayata saygı hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere Tunceli 1. Asliye Hukuk Mahkemesine (E.2018/154, K.2018/372) Gönderilmesine,
- Başvurucunun tazminat talebinin Reddine, Oybirliğiyle karar verildi.





YABANCI UYRUKLU SİĞORTALILARIN MESLEK KODU VE PEK TUTARLARI HAKKINDA GENEL YAZI YAYIMLANDI

Sosyal Güvenlik Kurumu ("Kurum") tarafından yayımlanan Genel Yazı ile yabancı uyruklu sigortalıların meslek kodu ve sigorta primine esas kazançları ile ilgili çeşitli sorunlarla karşılaştığı bildirilmiş olup bunlara ilişkin çözümler belirtilmiştir.

Bilindiği üzere; Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013-11 sayılı Genelgesinde çalışma izinlerinin yabancının mesleği, ödenecek ücreti, işyeri, çalışacağı adres gibi kriterler değerlendirilerek verileceği belirtilmiş olup verilen çalışma izinlerinin kısmi süreli olması halinde de bu bilginin izin belgelerinde belirtileceği ifade edilmiştir.

Buna istianeden yabancılara işverence verilen izin belgesinde belirtilen işyeri ve işveren tarafından yine belgede belirtilen ücret tutarından az olmamak üzere kısmi süreli çalışma olup olmadığı hususu da göz önünde bulundurularak Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimlerinin yapılmasının gerekmektedir.

Öte yandan başta çalışma izin belgelerinde, yabancının çalışacağı mesleğin belirtilmesi gerektiği halde, yabancıyı istihdam eden ya da edecek işverenler tarafından Kuruma bildirilen mesleklerin çalıştırılan meslekle uyumlu olmadığı ifade edilmiş, yine çalışma izin belgelerinde yer alan maaş bilgisinin işverence yabancı çalışan adına Kuruma bildirilen tutardan farklılıklar gösterdiği bu nedenle yabancılar için taahhüt edilen ücretlerin altında sigorta primine esas kazanç ("SPEK") beyan edilmesine neden olduğu ifade edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2015-25 sayılı Genelgesinin 1.2.3 ve 1.2.3.1 maddelerindeki uygulamanın esas alınarak; yabancı çalışanların izin belgelerinin Bakanlıktan elektronik ortamda alınıp sorgulanmasının sağlandığı ve il müdürlüklerince bu hizmetin kullanılmaya başlandığından, Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlükleri /Hizmet Merkezleri tarafından ilgili veri paylaşım sisteminden bilgileri aylık bazda kontrol ederek izin bitiş tarihine kadar bildirimlerin çalışma izin belgesiyle uyumlu olup olmadığının kontrol edilmesi gerektiği ifade edilirken, eksik ücret bildiriminin tespiti halinde aradaki fark kadar işverenden ek tahakkuk istenmesi, düzeltilmemesi halinde ise resen düzenlenmesi gerektiği, Genel Yazıda ifade edilmiştir.

Bu genel yazı çerçevesinde işverenlerin idari para cezası ve teşvik iptalleri ile karşı karşıya kalmamaları için çalışma izni alınan çalışanın meslek kodunun, ücretinin ve çalışma sürelerinin doğru ve çalışma izni ile uyumlu olarak beyan edilmesi gerektiğinin bir kez daha altı çizilmiştir.

İlgili Genel Yazıya [buradan](#) ulaşabilirsiniz.





GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİ MEVZUATINA AYKIRI İŞLEM YAPILMASINA İLİŞKİN SGK GENEL YAZISI YAYIMLANDI

Özel istihdam büroları ve özel istihdam bürosu gibi hareket eden gerçek ve tüzel kişiler, çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme hizmetleri sunarak iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmelerini sağlamaktadırlar.

4904 sayılı Kanun'un 17. maddesi ve devam eden maddeler kapsamında özel istihdam bürolarının kuruluşu ve faaliyetlerinin devamlılığı Türkiye İş Kurumunun iznine tabidir.

Yine 4857 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulmasının Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile gerçekleştirebileceği öngörülmüştür.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğünün 22.11.2023 tarihinde geçici iş ilişkisi mevzuatına aykırı işlem yapılmasına dair Genel Yazısı yayımlanmıştır.

Bu kapsamda Genel Yazı' da aşağıdaki hususlara yer verilmiştir.

- Düzenlemelere uygun geçici iş ilişkisi kurulmadığının tespitinin sonucu olarak özel istihdam büroları ile bunlardan hizmet alan işverenlikler arasında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulmayacağı,
- Genel Yazı 'da özel istihdam büroları ile hizmet verdikleri kişiler arasında kurulan geçici iş ilişkisinin mevzuata uygun kurulmaması halinde özel istihdam büroları tarafından bildiri yapılan sigortalıların bunlardan hizmet alan kişilerin sigortalısı olarak sayılması gerektiği,
- Özel istihdam bürolarının denetimleri Bakanlık tarafından atanan iş müfettişlerince yapılacağı,
- Özel istihdam bürosu ile hizmet aldıkları kişiler arasında kurulan geçici iş ilişkisinin düzenlemelere uygun kurulmadığının İş Müfettişleri tarafından düzenlenen raporlar ile ortaya konması ve söz konusu raporlarda özel istihdam bürosu ve özel istihdam bürosu gibi hareket eden gerçek ve tüzel kişiler tarafından bildiri yapılan sigortalıların bunlardan hizmet alan gerçek ve tüzel kişilerin sigortalısı olarak sayılması halinde; çalışmaların fiili olması, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin Ek-7'nci maddesinde belirtilen hal ve durumlara ilişkin haksız menfaat tespit edilmemesi dolayısıyla irat kaydedilecek bir durum olmaması ve çalışmaları fiili olduğu tespit edilen sigortalıların prime esas kazanç ve günde değişiklik olmaması kaydıyla,





- Özel istihdam büroları tarafından yasal süreler dahilinde yerine getirilen yükümlülükler için sigortalıların aktarıldığı işyerine idari para cezası, gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmayacağı,
- Özel istihdam bürolarına ödenen hizmet bedeli ile hizmet satın alan kişiler tarafından dolaylı olarak sigorta primleri de ödendiği için sigortalı hizmetleri ile bu hizmetlere ilişkin tahsilatların hizmet alan kişiler adına tescilli veya tescil edilecek işyerine aktarımının yapılması ve aktarılan tahsilat tutarlarına ilişkin olarak 5510 sayılı Kanunun 89 uncu maddesi uyarınca prim iade işleminin yapılmayacağı,

e) Özel istihdam bürosuna ait dosyaya hizmet aktarımı yapılan sigortalılar için oluşan sigorta prim tahakkuklarının bu hizmetler karşılığı yapılan tahsilatlardan fazla olması veya işverene ait dosyaya hizmet aktarımı yapılan sigortalılar için ek aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmesi gereken bir durumun ortaya çıkması nedeniyle borç çıkması hallerinde, yasal olarak ödeme yapılması gereken son tarihten ödemenin yapıldığı tarihe kadar gecikme cezası ve gecikme zammı hesaplanacağı,

f) Özel istihdam bürolarından veya ve özel istihdam bürosu gibi hareket eden gerçek ve tüzel kişilerden hizmet alanlara ait dosyaya hizmet aktarımı yapılan sigortalılar için yukarıda açıklanan sebepler ek aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmesi gereken bir durum olması halinde ayrıca düzenlenen ek aylık prim ve hizmet belgesi/muhtasar ve prim hizmet beyannamesi için idari para cezası uygulanacağı,

İfade edilmiş olup, ilgili Genel Yazı 'ya [buradan](#) ulaşabilirsiniz.





ILO, GREV HAKKINA İLİŞKİN ANLAŞMAZLIĞI ULUSLARARASI ADALET DİVANI'NA TAŞIDI

ILO Anayasası'nın 37. maddesinde, Sözleşmelerin yorumlanmasına ilişkin her türlü soru veya anlaşmazlık, karar için Uluslararası Adalet Divanı'na havale edilebilirliğini düzenlemektedir.

Uluslararası Adalet Divanı ise Birleşmiş Milletlerin başlıca yargı organı olarak görev yapmaktadır. Görevi, Devletler tarafından kendisine sunulan hukuki anlaşmazlıkları uluslararası hukuka uygun olarak çözmek ve yetkili Birleşmiş Milletler organları ve uzman kuruluşları tarafından kendisine iletilen hukuki sorunlar hakkında tavsiye niteliğinde görüş bildirmektedir.

Üye Devletler tarafından onaylanan Sözleşmelerin uygulanmasının takibinden sorumlu bağımsız uzmanlardan oluşan ILO Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanları Komitesi, uzun yıllar boyunca grev hakkının özgürlük hakkının tamamlayıcısı olduğu görüşünü benimsemiştir ancak süreç içinde İşverenler grubu, Uzmanlar Komitesi'nin 87 No'lu Sözleşme hakkındaki yorumunu giderek daha fazla sorgulamaya başladı.

10 Kasım tarihinde yapılan Yönetim Kurulunun ilk özel oturumunda, Sözleşme'nin 37. maddesi uyarınca grev hakkıyla ilgili olarak 87 Sayılı Sözleşme'nin yorumlanması konusunda 'ILO'nun üçlü seçim bölgesi içinde ciddi ve ısrarlı bir anlaşmazlığın' olduğunun bilincinde bulunduğu kabul edildi ve Genel Direktöre, kararı Uluslararası Adalet Divanına iletmesi ve ILO nezdinde genel danışmanlık statüsüne sahip işveren ve işçi örgütlerinin danışma süreçlerine katılımını talep etmesi talimatı verildi.



ILO, FİLİSTİNLİ İŞÇİ VE İŞVERENLERİN KRİTİK İHTİYAÇLARINA YANIT VERMEK İÇİN FON ÇAĞRISI BAŞLATTI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), İsrail ve İşgal Altındaki Filistin Topraklarındaki (OPT) mevcut çatışmanın Filistin işgücü piyasası üzerindeki etkilerine yanıt vermek amacıyla finansman çağrısı başlattı.

Çağrı, ILO'nun, krizin etkilenen yüzbinlerce Filistinli işçi ve işveren üzerindeki etkilerini hafifletmek için hem acil yardım hem de uzun vadeli yardım sağlayacak üç aşamalı müdahale programını finanse etmek için 20 milyon ABD doları tutarında bir mali yardımı içeriyor.

Halihazırda devam eden ilk aşama yardım çalışmalarına odaklanırken Filistinli işçilere acil geçim desteği programları gibi acil yardımların sağlanmasını içeriyor.

İkinci aşama müdahalelerin planlanmasına, önceliklendirilmesine ve ince ayar yapılmasına yardımcı olacak veri toplama ve etki analizini içeriyor.

Son aşama ise yoğun altyapı iyileştirmesi ve diğer araçların yanı sıra sosyal koruma önlemleri ve işlerin ve işletmelerin iyileştirilmesi yoluyla istihdam yaratılmasını içeriyor.

Yapılan çağrıda söz alan ILO Genel Direktörü öncelikle İsrail'de çalışan Gazzeli işçiler de dahil olmak üzere, bu krizden etkilenen tüm işçi ve işverenlerin ve İsrail'de hayati yardım sağlayan tüm sağlık, BM ve yardım çalışanlarının korunması gerektiğini ifade etti. Genel Direktör toplantıda, 7 Ekim'de çatışmaların başlamasından bu yana Gazze'deki mahallelerin nasıl yok edildiğini, altyapının ciddi şekilde hasar gördüğünü, işyerlerinin kapandığını, büyük ölçekli ülke içinde yerinden edilmenin meydana geldiğini ve su, yiyecek ve yakıt eksikliğinin nasıl yaşandığını da anlattı ve bu yaşananların ekonomik sistemi nasıl sekteye uğrattığını ortaya koydu. Ortaya konulan istatistiklerde 7 Ekim'den bu yana Gazze'de istihdamın en az yüzde 61'inin, Batı Şeria'da ise neredeyse dörtte birinin kaybedildiğini ifade edildi. Değerlendirmeye göre bu, OPT 'de günlük 16 milyon ABD doları tutarında bir işgücü geliri kaybının yaşandığı belirtildi.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

SAYI : 34
KASIM 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.