

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:45
EKİM 2024



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapıldı
- Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapıldı
- Sosyal Güvenlik Kurumu Disiplin Amirleri Yönetmeliği Yayımlandı

Mahkeme Kararları

- Anayasa Mahkemesi'nin 03.10.2024 tarihli Resmî Gazete'de Yayımlanan 2019-7376 Numaralı Kararı – Yılmaz Korkmaz Başvurusu

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- Sosyal Güvenlik Kurumu Alt İşverenlik Bildirimine İlişkin 03.10.2024 Tarihli ve 103151127 Sayılı Genel Yazı Yayımladı
- Sosyal Güvenlik Kurumu Tecil İşlemlerinde Değişiklik Konulu 08.10.2024 Tarihli ve 103423412 Sayılı Genel Yazı Yayımladı
- Sosyal Güvenlik Kurumu E-Bildirge Kullanıcı Değişikliği Başvurularının E-Devlet Kapısı Üzerinden Yapılması Konulu 22.10.2024 Tarihli ve 104331916 Sayılı Genelyazı Yayımladı
- Çalışma İzni Başvuru Kriterlerinde Güncelleme Yürürlüğe Girdi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- ILO ve IOM'den Depremlerden Etkilenen Bölgelerde İşgücü Piyasasının Toparlanmasını Güçlendirecek Temel Bulguları İçeren Rapor Yayımlandı
- Kapsamı İtibariyle Türkiye'de bir İlk Niteliğinde Olan ILO Araştırması, İş Yerinde Şiddet ve Tacizin Önlenmesi İçin Kanıta Dayalı Veriler ve Politika Önerileri Sunuyor



İŞYERİ AÇMA VE ÇALIŞMA RUHSATLARINA İLİŞKİN YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILDI

10.10.2024 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan yönetmelik ile İşyeri Açma ve Çalıştırma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik’te değişiklikler yapılmıştır.

Bu değişiklikler şöyledir:

- İlgili yönetmeliğin eki (EK-2)'de yer alan "Gayrisıhhî Müesseseler Listesi" kısmının "C) Üçüncü Sınıf Gayrisıhhî Müesseseler" başlıklı bölümünün "8-Diğerleri" başlıklı alt bölümünün 8.14 maddesinin "8.14.7" numaralı alt maddesinin sonuna aşağıdaki cümle eklendi. *"Tamamı için valilik görüşü alınmış olan toplu iş yerlerindeki ikinci el motorlu kara taşıtı ticareti yapılan iş yerleri için ayrıca valilik görüşü aranmaz."*
- 8.14 maddesinin "8.14.11" numaralı alt maddesinin sonuna ise şu cümleler eklendi. *"Ancak toplu iş yerleri parselinin veya parsellerinin içinde bulunan eklentilerde veya kat maliklerinin oy birliği kararı ile 634 sayılı Kanun kapsamındaki ortak yerlerde idari büro ve kabul yeri ile ilişkilendirilecek yerler, taşıt teşhir alanı olarak kullanılabilecektir. Bu şekilde belirlenmiş alanlar 8.14.4 numaralı alt maddede belirtilen taşıt teşhir alanı hesabında dikkate alınır."*

- Aynı Yönetmeliğin geçici 6'ncı maddesinin birinci fıkrasının sonuna şu cümle eklendi: *"Ancak elektrikli araç şarj istasyonlarına ilişkin hükümler bakımından bu fıkra da yer alan tarih 31/7/2025 olarak uygulanır."*





ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU UYGULAMA YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILDI

15.10.2024 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan yönetmelik ile Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği’nde değişiklik yapılmıştır.

Yayımlanan yönetmeliğe göre;

- Ekonomik, sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında Türkiye’ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilen yabancılar üç yıla kadar çalışma izni muafiyetinden yararlanabilecektir.
- 6735 sayılı kanunun 48. maddesinin (k) bendinde bulunan “spor meşruhatlı vize ile” ibaresi çıkarılmış ve Gençlik ve Spor Bakanlığı veya Türkiye Futbol Federasyonunun uygun görüşü olması kaydıyla Türkiye’ye gelen profesyonel yabancı sporcu ve antrenörler ile spor hekimi, spor fizyoterapisti, spor mekanisyeni, spor masözü veya masörü ve benzeri spor elemanı yabancılar spor federasyonları ve spor kulüpleri ile olan sözleşmeleri süresince çalışma izninden muaf olarak değerlendirilebileceği belirtilmiştir.
- 48. Maddeye (ş) bendi eklenmiştir. Buna göre; İçişleri Bakanlığınca sistem üzerinden bildirilenler, bildirimde belirtilen kapsam ve sürelerde çalışma izninden muaf olarak sayılacaklardır. Bu bend kapsamında değerlendirilen çalışanlar, bildirimde belirtilen kapsam ve sürelerde çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilir. Bu kapsamdakiler için sadece çalışma izni muafiyet bilgi formu düzenlenir.
- Daimî basın kartı kapsamında sayılan yabancı çalışanlar Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığının uygun görüşü olması kaydı ile çalışma izninden muaf olacaklardır.
- Yurt içinden yapılacak çalışma izni muafiyeti başvurularında otuz günlük süre kısıtlaması kaldırılarak, yabancı işçinin Türkiye’de bulunduğu süreler içerisinde yapılabilir şeklinde değişiklik yapılmıştır.
- Türkiye’den ihraç edilen ya da Türkiye’ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla veya Türkiye’ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı,



kullanımına ilişkin eğitiminin verilmesi veya teçhizatı teslim almak veya Türkiye’de arızalanan araçların tamiri amacıyla gelecek yabancılar toplam üç aya kadar, sınır ötesi hizmet sunucusu yabancılar üç aya kadar çalışma izninde muaf tutulmaktadır.

Son değişiklikte çalışma izni muafiyetinin düzenlendiği tarihten itibaren altı aylık, diğer çalışma izni muafiyetlerinde ise on iki aylık süre geçmedikçe aynı muafiyet kapsamında yeni başvuru yapılamayacağı açıklanmıştır.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU DİSİPLİN AMİRLERİ YÖNETMELİĞİ YAYIMLANDI

19.10.2024 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan yeni yönetmelik ile Sosyal Güvenlik Kurumu’nda görev yapan Devlet memurlarının disiplin amirleri belirlenmiştir.

İlgili yönetmeliğe ve yönetmelik ekinde belirtilen disiplin amirleri listesine [buradan](#) erişebilirsiniz.



ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 03.10.2024 TARİHLİ RESMÎ GAZETE'DE YAYIMLANAN 2019-7376 NUMARALI KARARI – YILMAZ KORKMAZ BAŞVURUSU

Konu: İşe iade talebiyle açılan davada delillerin hatalı değerlendirilmesi nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğidir. Başvurucu; Bölge Adliye Mahkemesi'nin eksik inceleme ve değerlendirme sonucu davayı reddettiğini, lehe tanık beyanları dosyada olduğu halde sözleşmenin geçerliliğine dair delil sunulmadığı yönünde ortaya konulan kanaatin hatalı olduğunu belirterek adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

Değerlendirme: Başvuruya konu olayda başvurunun Mahkeme nezdinde, usulüne uygun bir şekilde tanık dinletme talebinde bulunduğu, Mahkeme tarafından talimat yoluyla tanıkların dinlendiği, söz konusu tanık beyanlarının da başvurunun iddialarını destekler nitelikte olduğu anlaşılmıştır. Öte yandan Mahkeme tarafından yapılan değerlendirmede tanık beyanlarına yer verilmemekle birlikte işçinin iradesini sakatlayan hususların bulunduğu, dosya kapsamı bir bütün olarak ele alındığında sözleşmenin imzalanmasından yana işçi lehine makul bir yararın olmadığı belirtilmiştir. Buna mukabil Bölge Adliye Mahkemesi tarafından yapılan incelemede ayrıca tanık dinlenmediği, başvurunun soyut beyanı dışında iradesinin fesada uğradığı yönünde delil olmadığı, işçilik alacaklarının da kendisine ödendiği, dolayısıyla ikalenin şartlarının oluştuğu ve bu kapsamda başvurunun iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı, işe iade davası açma hakkının olmadığı sonucuna varılmıştır.

Somut olayda başvurunun lehine sonuç doğurma ihtimali olan tanık delili değerlendirmeye alınmaksızın, başka bir ifadeyle böyle bir delilin olmadığı varsayılarak Bölge Adliye Mahkemesi tarafından karar verilmiştir. Yargılamadaki açıkça belli olan hususların değerlendirilmemesi, adil yargılanma hakkının usule ilişkin güvencelerini anlamsız hâle getirmiştir.

Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Hüküm: Yapılan değerlendirmeler neticesinde Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 36. Maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE, Kararın bir örneğinin yeniden yargılama yapılması amacıyla Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6.Hukuk Dairesi'ne iletilmek üzere Ankara 32. İş Mahkemesi'ne gönderilmesine OYBİRLİĞİYLE karar vermiştir.





SOSYAL GÜVENLİK KURUMU ALT İŞVERENLİK BİLDİRİMİNE İLİŞKİN 03.10.2024 TARİHLİ VE 103151127 SAYILI GENEL YAZI YAYIMLADI

Alt işveren tescili bakımından Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 29'uncu ve 31'inci maddeleri kapsamında yapılan işlemlere ek olarak 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesinin "3.2- İşyeri dosyasının açılması ve alt işverenlerin tescili" başlığında "Öte yandan özellikle ihale konusu işler bakımından alt işverenin tescilinin yapılmasını müteakip durumdan ihale makamına bilgi verilecek olup işverenden ihale makamından temin edilecek ve asıl işverenin alt işveren çalıştırmada mahsur olup olmadığına ilişkin herhangi bir belge getirmesi veya ibrazı istenmeyecektir" hükmü yer almaktadır.

İlgili hükme göre ihale sözleşmesinde alt işveren çalıştırılmayacağına dair hüküm yoksa ihale makamına bilgi verilip verilmeyeceğine dair tereddütlerin bulunduğu görülen Sosyal Güvenlik Kurumu, bu tereddüde cevaben bir genelyazı yayımlamıştır.

Buna göre; yalnızca ihale sözleşmesinde alt işveren çalıştırılmayacağına dair hüküm bulunanlar için alt işveren tescilinin yapılmasının ardından ihale makamlarına bilgi verilecek olup; sözleşmelerde alt işveren çalıştırılmayacağına dair ibarenin olmaması halinde ihale makamına ayrıca bilgi verilmesine gerek bulunmadığı belirtilmiştir.



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TECİL İŞLEMLERİNDE DEĞİŞİKLİK KONULU 08.10.2024 TARİHLİ VE 103423412 SAYILI GENEL YAZI YAYIMLADI

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayınladığı genelyazıya göre Yönetim Kurulu'nun 03.10.2024 tarihli ve 2024/336 sayılı kararıyla "Sosyal Güvenlik Kurumu Alacaklarının 6183 Sayılı Kanunun 48 inci Maddesine Göre Tecil ve Taksitlendirilmesinin Usul ve Esasları" ile "Mücbir Sebep Kapsamında Ertelenen Sosyal Güvenlik Kurumu Alacaklarının 6183 Sayılı Kanunun 48'inci Maddesine Göre Tecil ve Taksitlendirilmesinin Usul ve Esasları"nda bazı değişiklikler yapılmıştır.

Bu değişiklikler şöyledir:

1- Mücbir sebep kapsamında ertelenen Kurum alacaklarının 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin altıncı fıkrasına göre yapılacak tecil işlemlerinde, talep tarihinden önce 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine ve aynı maddenin altıncı fıkrasına göre yapılan tecil işlemleri ile özel kanunlardan yararlanmak amacıyla bozulmuş olan tecil işlemlerinin bozulmuş olup olmadığına bakılmayacaktır.

2- 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesi kapsamındaki tecil taleplerinde, talep tarihinden önce bozulan tecil sayısı araştırmasında talebin reddini gerektiren üç olan bozma işlemi, 01.01.2025 tarihinden itibaren iki olarak uygulanacaktır.

Buna göre 01.01.2025 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, tecil talebinde bulunan borçluların talepte bulundukları yıl ve önceki iki takvim yılı içinde, iki defa 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesi kapsamındaki tecil işleminin bozulmuş olması (tecil işlemi devam ederken yapılandırma kanunlarından yararlanmak amacıyla müracaat edilenler hariç) durumunda söz konusu borç ödenmediği sürece tecil talepleri kabul edilmeyecektir. Ancak yeni tecil talebinde bulunan borçlunun, daha önce bozulmuş olan tecil işlemine konu borçları ödenmiş ise bu tecil işlemi bozulmuş olarak değerlendirilmeyecektir.



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU E-BİLDİRGE KULLANICI DEĞİŞİKLİĞİ BAŞVURULARININ E-DEVLET KAPISI ÜZERİNDEN YAPILMASI KONULU 22.10.2024 TARİHLİ VE 104331916 SAYILI GENELYAZI YAYIMLADI

İşyerlerinin tescili aşamasında, e-Bildirge kullanıcısı internet üzerinden tanımlanabilmekteyken, tanımlanan e-Bildirge kullanıcılarının değişiklik işlemleri ilgililerce ünitelere başvurularak yapılabilmekteydi.

Gelen talepler üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu, işyerlerinin (aracı işyerleri hariç) e-Bildirge kullanıcı değişiklik işlemlerinin de yine e-Devlet Kapısı üzerinden yapılabilmesine olanak sağlayan programı kullanıma açmıştır.

e-Bildirge kullanıcı değişiklik işlemleri internet üzerinden yapılabileceği gibi ünitelere doğrudan yapılan başvurular için mevcut ekranlar vasıtasıyla işlem yapılmaya da devam edilebilecektir.

e-Bildirge kullanıcısının değişikliği işlemlerine ilişkin detaylı açıklamaları içeren kılavuz genelyazı ekinde paylaşılmıştır.

İlgili genelyazıya ve eklerine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



ÇALIŞMA İZNİ BAŞVURU KRİTERLERİNDE GÜNCELLEME YÜRÜRLÜĞE GİRDİ

Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği'nin ek maddesi gereğince uygulanan "Çalışma İzni Değerlendirme Kriterleri", aynı Yönetmeliğin 22'nci maddesi gereğince düzenlenerek 1 Ekim 2024 tarihi itibari ile yürürlüğe girmiştir. Yürürlüğe giren yeni düzenleme ile çalışma izni kriterleri arasında yer alan ücret, istihdam, mali yeterlilik kriterleri revize edilerek, sektör, meslek veya iş temelinde yeni düzenlemeler getirilmiştir.

Yeni düzenlemelere göre genel değerlendirme kriterleri istihdam, mali yeterlilik ve ücret çerçevesinde değerlendirilecektir.

İstihdam kriterine göre;

- Bilanço esas usulüne tabi iş yerlerinde, çalışma izni başvurusu yapılacak her bir çalışan için en az 5 katı Türk vatandaşı istihdam edilmelidir.
- Son yıl net satış tutarı 50.000.000 Türk Lirası veya daha fazla olan işyerinde istihdam edilecek beş yabancıya kadar çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde istihdam kriteri uygulanmayacaktır.

Ücret kriterine göre çalışma izni alınacak çalışanın ücreti;

- Üst düzey yöneticiler ve pilotlar için asgari ücretin 5 katından,
- Mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 4 katından,
- Diğer yöneticiler için asgari ücretin 3 katından,
- Uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar için asgari ücretin 2 katından,
- Ev hizmetleri ve diğer mesleklerde/işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretten az olamayacaktır.

Mali yeterlilik kriterine göre;

- Bilanço esas usulüne tabi yeni kurulan çalışma izni başvurusu yapacak iş yerinin ödenmiş sermayesi en az 500.000 TL olmalıdır.
- Bilanço esas usulüne tabi faaliyette olan çalışma izni başvurusu yapacak işyerinin ödenmiş sermayesinin en az 500.000 TL olması veya net satışlarının en az 8.000.000 TL olması veya ihracatının en az 150.000 ABD doları olması gerekir.
- Bilanço esas usulüne tabi işyerlerinin kurmuş oldukları adi ortaklıklar tarafından yapılacak çalışma izni başvurusunda, ortaklardan en az birinin ödenmiş sermayesinin en az 500.000 TL olması veya net satışlarının en az 8.000.000 TL olması veya ihracatının en az 150.000 ABD doları olması gerekir.

Bazı durumlarda istihdam ve mali yeterlilik şartlarında istisnalar uygulanacağı açıklanmıştır. Buna göre;

- İzin başvuru tarihi itibari ile son beş yıl içinde yasal olarak çalışma izni kapsamında kalmış yabancılar için yurt içi çalışma başvurusu değerlendirilirken bu kapsamda yer alan en fazla 3 çalışan için istihdam mali yeterlilik kriteri aranmayacaktır.
- Yukarıdaki istisna kapsamında çalışma iznli 3 çalışana muafiyet uygulanan iş yerlerinde çalışan sayısı Türk vatandaşı sayısından fazla olmayacaktır.



ILO VE IOM'DEN DEPREMLERDEN ETKİLENEN BÖLGELERDE İŞGÜCÜ PİYASASININ TOPARLANMASINI GÜÇLENDİRECEK TEMEL BULGULARI İÇEREN RAPOR YAYIMLANDI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Uluslararası Göç Örgütü (IOM) tarafından yayımlanan son rapor, Türkiye'de Şubat 2023'te meydana gelen yıkıcı depremlerin ardından işgücü piyasalarının durumunu değerlendirmek, önemli verileri toplamak ve devam eden toparlanma ve yeniden inşaatlarına rehberlik etmek üzere yürütülen ortak araştırmanın bulgularını içeriyor.

Depremden etkilenen bölgedeki işgücü piyasasının niteliksel yönlerine odaklanarak resmi kamu verilerini tamamlayıcı nitelikte olan bu çalışmalar, sürdürülebilir, kapsayıcı, hak temelli ve toplumsal cinsiyete duyarlı iyileşme çabalarının geliştirilmesine yönelik kanıta dayalı bir zemin sağlamayı amaçlıyor.

Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya'daki depremzedelerin yaşam ve çalışma koşullarını değerlendiren Araştırma, Hatay şehir merkezinde yüzde 55,2 gibi yüksek bir oranda yerinden edilme gibi çarpıcı bulgular ortaya koyuyor.



KAPSAMI İTİBARIYLA TÜRKİYE'DE BİR İLK NİTELİĞİNDE OLAN ILO ARAŞTIRMASI, İŞ YERİNDE ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİ İÇİN KANITA DAYALI VERİLER VE POLİTİKA ÖNERİLERİ SUNUYOR

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Özyeğin Üniversitesi iş birliğinde 3007 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen “İş Yerinde Şiddet ve Taciz Algıları ve Deneyimleri” araştırmasının sonuçlarına göre, Türkiye'deki çalışanların yüzde 75'inden fazlası kariyerleri boyunca en az bir kez iş yerinde şiddete maruz kalıyor.

Söz konusu çalışma, hem fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik şiddete ve ayrımcılığa hem de sektörel farklılıklara odaklanan ilk geniş ölçekli araştırma olma niteliği taşıyor. Araştırmadan elde edilen temel bulgular, iş yerinde şiddet ve tacizin çeşitli iş kollarında çalışanları etkileyen yaygın bir sorun olduğunu gösteriyor. Önemli bazı temel bulgular ise şöyledir:

- Katılımcıların yüzde 75'inden fazlası kariyerleri boyunca en az bir iş yeri şiddet türüne maruz kaldıklarını bildirdi.
- Tüm şiddet türleri için algılanan ve gerçekleşen şiddet arasında önemli bir uçurum bulunuyor. Bu bulgu iş yerinde şiddete yönelik genel bir farkındalık eksikliğine işaret ediyor.
- Katılımcıların yaklaşık yüzde 60'ı, kariyerleri boyunca ekonomik şiddete maruz kaldığını bildiriyor. Özel sektördeki katılımcılar, kamu sektöründekilere kıyasla önemli ölçüde daha yüksek düzeyde (neredeyse iki katı) ekonomik şiddete maruz kaldıklarını belirtiyor.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

SAYI : 45
EKİM 2024



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.