



İSTANBUL BAROSU İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KOMİSYONU

-BÜLTEN-



SAVİ -1 KASIM 2023

ÖN SÖZ

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu, İstanbul Barosu'nun en eski ve köklü komisyonlarından biri olma özelliği taşımaktadır. Bu komisyonu, birbirinden değerli üstatlarımızın emekleri ile 90'lı yıllardan günümüze kadar gelen bir miras olarak görüyoruz. 23 Mart 2023 tarihinde gerçekleştirilen seçimli genel kurul sonucunda devralmış olduğumuz bayrağı daha ileriye taşımak ve bizden sonra bu bayrağı devralacak meslektaşlarımıza ilk günkü gibi dinamik ve edindiği tecrübelerle aktif ve etkin bir komisyon teslim etme amacındayız. Bugün bu amaçlarımız doğrultusunda bir hayalimizi daha gerçekleştirmenin ve İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu'nun ilk yazılı bültenini siz değerli meslektaşlarımızın beğenilerine sunmanın heyecanı ve tarifsiz mutluluğu içindeyiz.

Bültenimizin ilk sayısında; Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na dair gelişmelere, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi'nin güncel ve önemli bazı kararlarına, yabancı hukuktaki gelişmelere ve bazı federal mahkeme kararlarına ve son olarak komisyonumuzun gerçekleştirdiği faaliyetlere yer vereceğiz.

Bu ilk sayımızın hazırlanmasında değerleri katkıları için İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Yürütme Kurulu Üyeleri; Av. Mehmet Ümit Erdem'e, Av. Alper Yılmaz'a, Av. Şivan Kaya'ya, Av. Büşra Kasranoglu'na, Av. Adil Anlama'ya, Av. Onur Çopur'a ve Komisyon Üyeleri; Av. Hasan Eroglu'na, Av. Ali Haydar Gül'e, Av. Ilkin Reçber'e, Av. Onur Yıldız'a, Av. Ilknur Sönmeztürk'e, Av. Destan Ustaoglu'na ve Yiğit Yıldırım'a sonsuz teşekkürlerimizi iletiyoruz.

Tüm meslektaşlarımızın faydalanması dileğiyle...

Saygılarımızla

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Sözcüsü

Av. Tezay Kılın



İÇİNDEKİLER



SAYFA 4-17

**2023 YILINDA İŞ HUKUKU
MEVZUATINDA
GERÇEKLEŞEN
DEĞİŞİKLİKLER**

SAYFA 18-19

**2023 YILINDA İŞ
HUKUKU
ALANINDA
VERİLEN BAZI
ÖNEMLİ KARARLAR**

SAYFA 20-28

**İŞ HUKUKUNA DAİR
ÖNEMLİ VE GÜNCEL
YARGITAY VE BÖLGE
ADLİYE MAHKEMELERİ
KARARLARININ ÖZETLERİ**

SAYFA 29-40

**MUKAYESELİ HUKUK
VE YÜKSEK
MAHKEME
KARARLARI**

SAYFA 41

**BİZDEN
HABERLER**



2023 YILINDA İŞ HUKUKU MEVZUATINDA GERÇEKLEŞEN DEĞİŞİKLİKLER

| TARİH | DEĞİŞİKLİK YAPILAN MEVZUAT | AÇIKLAMALAR | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|---|------------------------------------|--|---|------------------|--|---------------------|---|--------------------|--|---------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 05.01.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine istinaden Asgari Ücret Tespit Komisyonunca 2023 yılı için uygulanacak olan asgari ücret, 01.01.2023 – 31.12.2023 tarihleri arası için bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücret 333,60 (üç yüz otuz üç lira altmış kuruş) Türk Lirası olarak tespit edilerek, 29.12.2022 tarihli ve 32058 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.</p> <p>Bu kapsamda, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 05.01.2023 tarihli 2023/3 sayılı Genelgesinde, 01.01.2023 – 31.12.2023 tarihleri arasında uygulanacak olan sigorta parametreleri açıklanmıştır.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">2023 Yılı SGK Parametreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç alt sınırı (Asgari ücret)</td> <td>333,60 TL</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç alt sınırı (Asgari ücret)</td> <td>10.008,00 TL</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç üst sınırı (Asgari ücret)</td> <td>2.502,00 TL</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç üst sınırı (Asgari ücret)</td> <td>75.060,00 TL</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak yemek parası tutarı (Nakdi/Yemek Kartı)</td> <td>78,90 TL (Günlük)</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların</td> <td>200,16 TL (Aylık)</td> </tr> </tbody> </table> | 2023 Yılı SGK Parametreleri | | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç alt sınırı (Asgari ücret) | 333,60 TL | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç alt sınırı (Asgari ücret) | 10.008,00 TL | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç üst sınırı (Asgari ücret) | 2.502,00 TL | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç üst sınırı (Asgari ücret) | 75.060,00 TL | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak yemek parası tutarı (Nakdi/Yemek Kartı) | 78,90 TL (Günlük) | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların | 200,16 TL (Aylık) |
| 2023 Yılı SGK Parametreleri | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç alt sınırı (Asgari ücret) | 333,60 TL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç alt sınırı (Asgari ücret) | 10.008,00 TL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç üst sınırı (Asgari ücret) | 2.502,00 TL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç üst sınırı (Asgari ücret) | 75.060,00 TL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak yemek parası tutarı (Nakdi/Yemek Kartı) | 78,90 TL (Günlük) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların | 200,16 TL (Aylık) | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|--|---|--------------------------------|---------------------|------------------|--------------------|--------------------|
| | | <table border="1"><tr><td>prime esas kazançlardan istisna tutulacak çocuk zammı tutarı</td><td></td></tr><tr><td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak aile zammı tutarı</td><td>1.000,80 TL (Aylık)</td></tr><tr><td>SGK Emzirme ödeneği</td><td>520,00 TL</td></tr><tr><td>SGK Cenaze ödeneği</td><td>2.054,00 TL</td></tr></table> | prime esas kazançlardan istisna tutulacak çocuk zammı tutarı | | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak aile zammı tutarı | 1.000,80 TL (Aylık) | SGK Emzirme ödeneği | 520,00 TL | SGK Cenaze ödeneği | 2.054,00 TL |
| prime esas kazançlardan istisna tutulacak çocuk zammı tutarı | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak aile zammı tutarı | 1.000,80 TL (Aylık) | | | | | | | | | |
| SGK Emzirme ödeneği | 520,00 TL | | | | | | | | | |
| SGK Cenaze ödeneği | 2.054,00 TL | | | | | | | | | |
| 12.01.2023 | İş Mevzuatı | <p>12.01.2023 tarihinde Millî Eğitim Bakanlığı Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan talimata göre, mesleki eğitim merkezi ustalık telafi programına;</p> <p>1-Çalışan sayısı 100 (yüz) ve altında olan işletmelerin protokole bağlı kalmaksızın kayıt işlemlerinin ilgili okul/kurum müdürlüklerince, çalışan sayısı il genelinde 100'ün (yüz) üzerinde olan işletmelerin ise il milli eğitim müdürlükleri ile protokol yaparak öğrenci kayıtları yapılacağı,</p> <p>2-Meslekî ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğüne iletilen protokol talepleri birinci madde kapsamında il milli eğitim müdürlükleri tarafından yeniden değerlendirileceği,</p> <p>hususları açıklanmıştır.</p> | | | | | | | | |
| 13.01.2023 | İş Mevzuatı | <p>T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü tarafından 13.01.2023 tarihinde yayımlanan 2023 Yılı Ocak Ayına Ait "Mali ve Sosyal Haklar" Genelgesine gereğince; 01.01.2023 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının güncel yıllık tavan tutarı 19.982,83 TL olarak belirlenmiştir.</p> | | | | | | | | |
| | | <p>13.01.2023 Tarihli ve 32072 Sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak 7431 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir.</p> <p>Söz konusu Kanun kapsamında yer alan düzenlemeler gereğince, uzun vadeli sigorta</p> | | | | | | | | |

| | | |
|------------|--------------------------|--|
| 13.01.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>kollarına tabi sigortalıları çalıştıran işverenlerce;</p> <p>- 2022 yılının aynı ayına ilişkin verilen muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 250,00 TL ve altında (toplu iş sözleşmesine tabi işyerleri için 500,00 TL) bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2023 yılında cari aya ilişkin verilen muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,</p> <p>- 2023 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,</p> <p>2023 yılı Ocak - Haziran ayları/dönemi için günlük 13,33 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar (Aylık 400,00 TL), bu işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilecek ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.</p> <p>Ancak bu destekten yararlanılacak ayda/dönemde, 2022 yılı Ocak - Aralık aylarında/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde işbu düzenlemedeki hükümler uygulanmayacaktır.</p> |
| 13.01.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>13 Ocak 2023 Tarihli ve 32072 Sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak 7431 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir.</p> <p>Söz konusu Kanun kapsamında yer alan düzenlemeler gereğince, 4447 sayılı Kanunun geçici 29 uncu ve geçici 32 nci maddeleri hükümlerinden yararlanan işverenler tarafından, Pandemi sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvurularının alınması, değerlendirilmesi ve ödenmesine ilişkin işlemler ile nakdi ücret desteği işlemlerine ilişkin hatalı işlemlerden kaynaklanan SGK'ya sigortalılar adına eksik bildirilen günlere ilişkin ek nitelikteki ayık prim ve hizmet belgelerinin işverenin SGK'ya başvuru tarihini takip eden aybaşından itibaren</p> |

| | | |
|------------|--------------------------|---|
| | | <p>üç ay içinde verilmesi ve primlerin de aynı sürede ödenmesi halinde, söz konusu yükümlülükler süresi içerisinde yerine getirilmiş sayılacaktır.</p> |
| 27.01.2023 | İş Mevzuatı | <p>27 Ocak 2023 Tarihli ve 32086 Sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Anılan Yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile 24.01.2017 tarihli ve 29958 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik yürürlükte kaldırılmıştır.</p> <p>Yönetmelik ile işverenlerin işyerlerinde kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili iş hijyeni ölçüm, test ve analizlerine dair yükümlülükleri ile bu işlemleri gerçekleştirecek laboratuvarların yetkilendirilmesi, belgelendirilmesi ve denetlenmesine ilişkin usul ve esaslar açıklanmıştır.</p> |
| 07.02.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından 07.02.2023 tarihinde yayınlanan genel yazı gereğince, işyeri nakil işlemlerinin bildirelerinin elektronik ortamda verilebilmesi için gerekli sistemin kullanıma açıldığı açıklanmıştır. Bu kapsamda, işverenlerin işyerlerinin faaliyette bulunduğu adresten başka bir adrese nakledilmesi hâlinde, 10 gün içerisinde SGK'ya yapılması gereken yasal bildirim, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sisteminden "Nakil İşyeri Bildirgesi Düzenle" kısmı seçilerek elektronik ortamda gerçekleştirilebilecektir.</p> |
| | | <p>08.02.2023 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanan 6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı gereğince, ülkemizde 06.02.2023 tarihinde gerçekleşen deprem nedeniyle; Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa illerinde 08.02.2023 tarihi itibarıyla üç ay süreyle olağanüstü hal ilan edilmiştir.</p> <p>Akabinde 22.02.2023 tarihli Resmî Gazete 'de yayımlanan Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirlere Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi gereğince, OHAL süresince</p> |

| | | |
|------------|-------------|--|
| 22.02.2023 | İş Mevzuatı | <p>istihdama ilişkin olarak bir kısım tedbirlerin alınmasına karar verilmiştir.</p> <p>Bu kapsamda,</p> <ol style="list-style-type: none">1- OHAL süresince, depremde etkilenme durumuna göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecek il/ilçelerde bulunan işyerleri ve/veya deprem sebebiyle yıkık, acil yıkılacak, ağır ve orta hasarlı olduğunu belgeleyen işyerleri için uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeden işverenlerin başvurusu doğrultusunda kısa çalışma ödeneği verilecektir.2- Deprem sebebiyle ilan edilen OHAL süresince, kararın alındığı illerde geçerli olmak üzere işten çıkarma yasağı uygulanacaktır. Bu kapsamda, deprem illerindeki çalışanların iş sözleşmesi, 4857/25-2 numaralı bendinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması veya faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemeyecektir. Bu hükme aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işverene, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır.3- OHAL ilan edilen illerde; 06.02.2023 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunanlardan; deprem sebebiyle uygulanan kısa çalışma ödeneğinden faydalanamayan, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması veya faaliyetinin sona ermesi sebebiyle iş sözleşmesi feshedilen ve bu kapsamda işsizlik ödeneğine hak kazanamayan ve emekli aylığı almayanlara, kısa çalışma uygulanan dönemde ve işsiz kaldıkları süre kadar OHAL süresini aşmamak koşuluyla günlük 133,44 TL nakdi ücret desteği ödenecektir. Bu ödemeden sadece damga vergisi kesilecektir. |
|------------|-------------|--|

| | | |
|------------|--------------------------|--|
| | | <p>4- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki sendikaların yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmesi yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm ile grev ve lokavta ilişkin süreler OHAL ilan edilen illerde 06.02.2023 tarihinde itibaren OHAL süresince uzatılmıştır.</p> <p>5- OHAL ilan edilen illerde, işverenlerin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dahilinde işçilere verdikleri ücret kesme cezalarına ilişkin tutarların 1 ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı banka hesabına yatırılmasına ilişkin süre OHAL süresince uzatılmıştır.</p> |
| 03.03.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>03.03.2023 Tarihli ve 32121 Sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir.</p> <p>Buna göre,</p> <p>-08.09.1999 tarihinden önce ilk sigorta girişi olan ve 03.03.2023 tarihi sonrasında aylık bağlanması için talepte bulunanlardan, 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2'nci maddesinin (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanların, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanabileceklerdir.</p> <p>Bu kapsamda, eski ifadesiyle SSK kapsamında emekli olacaklar için kadınlarda 20 yıl, erkeklerde 25 yıllık sigortalılık süresi ve hizmete başlama tarihine göre 5000 ila 5975 prim gününü doldurmak koşulu ile Bağkur kapsamında emekli olacaklar içinse kadınlar için 20 yıl 7200 gün, erkekler için 25 yıl 9000 prim gününü tamamlamaları halinde, yaş koşulu aranmaksızın emekli aylığından yararlanabileceklerdir.</p> <p>- EYT kapsamında yaşlılık veya emekli aylığı talebinde bulunarak ilk defa yaşlılık veya emekli aylığı bağlanandan, yaşlılık veya</p> |

| | | |
|------------|--------------------------|---|
| | | <p>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 çalışılmaya başlandığı tarihten itibaren sosyal güvenlik destek primi işveren hissesinin 5 puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanacaktır. Sosyal güvenlik destek primi işveren hissesi indiriminden yararlanan sigortalının işten ayrılması halinde, söz konusu sigortalıdan dolayı bu indirimden tekrar yararlanılamayacaktır.</p> |
| 07.03.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından 07.03.2023 tarihinde Asgari Ücret Desteği konulu 2023/12 sayılı genelge kapsamında Asgari Ücret Desteğine ilişkin yürütülecek işlemlerin detayları açıklanmıştır.</p> <p>Bu kapsamda, 2023 yılı için Ocak-Haziran aylarında/döneminde uygulanacak olan asgari ücret desteğinde 2023 yılı için sağlanacak olan destek tutarına esas gün sayısının tespitinde dikkate alınacak prime esas günlük kazanç tutarı 250 TL, desteğe esas günlük tutar 13,33 TL olarak hükme bağlanmıştır.</p> <p>Buna göre, uzun vadeli sigorta kollarına tabi sigortalıları çalıştıran işverenlerce;</p> <ul style="list-style-type: none">- 2022 yılının aynı ayına ilişkin verilen muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 250,00 TL ve altında (toplu iş sözleşmesine tabi işyerleri için 500,00 TL) bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2023 yılında cari aya ilişkin verilen muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,- 2023 yılı içinde ilk defa açılan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının, <p>2023 yılı Ocak - Haziran ayları/dönemi için günlük 13,33 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar (Aylık 400,00 TL), bu işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilecek ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.</p> |

| | | |
|------------|--------------------------|---|
| | | <p>Ancak bu destekten yararlanılacak ayda/dönemde, 2022 yılı Ocak-Aralık aylarında/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde işbu düzenlemedeki hükümler uygulanmayacaktır.</p> <p>Bu düzenlemelerden yararlanmak için ayrıca bir başvuru şartı aranmamakta olup, genelgede belirtilen şartları taşıyan işverenler destekten yararlandırılacaktır.</p> |
| 28.03.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından 28.03.2023 tarihinde 2015/25 Sayılı Genelgede Değişiklik konulu 2023/16 sayılı genelge kapsamında Kayıt Dışı İstihdam ile Mücadele Konulu 2015/25 Sayılı Genelge'de Değişiklik yapıldığı açıklanmıştır.</p> <p>Bu kapsamda, 2015/25 sayılı Genelgeden; <i>"PTT memurlarınca yapılan tebligatların, resmi kuruluşlarca düzenlenen belge (tutanak) niteliğinde olması nedeniyle iş yerlerine yapılan tebligatların, PTT memurları tarafından 7201 sayılı Kanuna uygun olarak yapıldığının ve işyerine tebliğ edilen mazbataların üzerine "işyeri çalışanı", "işyeri daimî çalışanı", "görevli sekreter" gibi ibarelerin yazıldığıнын tespiti halinde bu bilgi ve belgeler uyarınca tebligatın teslim alındığı tarih için re 'sen sigortalılık sağlanacaktır. Bununla birlikte işveren tarafından tebligatı teslim alan kişinin kendi çalışanı olmadığı, komşu işyeri sahibi/çalışanı olduğu veya söz konusu kişinin birinci veya ikinci derece (eş dâhil) hısımlı olduğu için işyerinde bulunduğu, çalışmasının olmadığı ve ziyaret nedeniyle işyerine geldiği şeklinde yapılabilecek itirazlar, sunulacak belgelerin ve tebligat alındısında ismi bulunan kişi ile işverenin beyanlarının incelenmesi suretiyle ünite itiraz komisyonlarınca değerlendirilecektir."</i> İfadesi kaldırılmıştır.</p> |
| | | <p>23.04.2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6645 sayılı Kanun gereğince, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp, ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş</p> |

| | | |
|------------|--------------------------|--|
| 11.04.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren hissesi teşviki olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak uygulanmakta idi.</p> <p>Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından 11.04.2023 tarihinde yayınlanan 2023/18 sayılı genelge gereğince, söz konusu teşvikin hangi hallerde sona erdirileceği, hangi hallerde ve ne şekilde yaptırım uygulanacağı hususlarına ilişkin usul ve esaslar açıklanmıştır.</p> <p>Bu kapsamda,</p> <ul style="list-style-type: none">- Teşvikten yararlanan işyerinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi ve iş kazası bildiriminin yasal süresi içinde yapılması halinde, iş kazasının meydana geldiği tarihi takip eden ay başı itibariyle işyerinin teşvikine son verilecektir. Bu durumda birden fazla işyeri teşvik kapsamında olan işverenler için iş kazasının olduğu işyeri dışındaki diğer işyerleri teşvikten yararlanmaya devam edecektir.- Aynı durumda iş kazası bildiriminin yasal süresi dışında yapılması veya hiç yapılmaması halinde, iş kazasının meydana geldiği tarihi takip eden ay başı itibariyle ve işverenin bu teşvikten yararlanan tüm işyerleri için 5 yıl boyunca teşvikten yararlanması mümkün olmayacaktır. Ayrıca işverenin bu teşvikten yararlanan tüm işyerleri için, iş kazasını takip eden ay itibariyle alınan teşvik tutarları, yersiz yararlanma kapsamında gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınacaktır.- İşyerinin tehlike sınıfının çok tehlikeli sınıftan tehlikeli/az tehlikeli sınıfa dönüşmesi veya İSG sözleşmesi bulunmaması hallerinde değişikliği takip eden ay itibariyle teşvikten yararlanılamayacaktır.- Çok tehlikeli sınıfta çalışan sayısı toplamının on ve altına düşmesi halinde takip eden ay itibariyle teşvikten yararlanılamayacaktır. |
| | | <p>12.05.2023 Tarihli ve 32188 Sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Anılan Yönetmelik ile 19.12.2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşkolları</p> |

| | | |
|------------|-------------|--|
| 12.05.2023 | İş Mevzuatı | <p>Yönetmeliği'nde bir kısım değişiklikler yapılmıştır.</p> <p>Bu kapsamda;</p> <p>-Bir işyerinin girdiği işkolu; <u>Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan işyeri tescil bilgileri, vergi levhası, ticaret sicil gazetesi kaydı, meslek kuruluşlarında bulunan bilgiler göz önünde bulundurularak</u> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecektir.</p> <p>-İşveren, işveren sendikası veya işçi sendikasının başvurusu üzerine, bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti yapılabilecektir.</p> <p>-Çalışma Genel Müdürlüğü işkolu tespiti için ihtiyaç duyduğu bilgi ve belgeleri işverenden veya ilgili kurumlardan isteyebilecek, ilgilileri toplantıya çağırabilecek ve yerinde inceleme yapabilecektir. Mezkur Genel Müdürlük, inceleme sonucunda hazırlanan tespit raporunda yer alan değerlendirmeler doğrultusunda işyerinin hangi işkoluna girdiğini tespit edecektir.</p> <p>-Tespit ile ilgili karar, Resmî Gazete'de yayımlanacaktır. Bu tespite karşı işveren, işveren sendikası veya işçi sendikası; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 5 inci maddesi gereğince kararın yayımından itibaren 15 gün içinde dava açabileceklerdir. Dava açılması durumunda itiraz dilekçesinin 6 iş günü içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilmesi gerekmektedir.</p> <p>-Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olacaktır. Ayrıca işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır.</p> <p>-İşkolları Tüzüğüne göre belirlenmiş olan işyerlerinin işkolu yeni bir işkolu tespiti yapıncaya kadar, en son yetki belgesi alan sendikanın kurulu bulunduğu işkolundan sayılacaktır.</p> <p>-İşkolları istatistiklerinde; her bir işkolundaki toplam işçi sayısı, işkollarında kurulu bulunan sendikaların üye sayıları ile üye sayılarının işkolunda çalışan işçi sayılarına oranı yer alacaktır.</p> |
|------------|-------------|--|

| | | Ayrıca yönetmeliğin EK-1'inde yer alan Metal işkolu tablosuna "Şarj edilebilir elektrikli araç bataryası ile parçalarının imalatı" satırı, Genel İşler işkolu tablosuna "Konutlarda yapılan kapıcılık faaliyetleri" satırı eklenmiştir. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|---|-------------------------|--|---|--|--------------|-----------|----------------|----------|----------------------------|--------|--------------------|----------|-------------------|-----------|-----------------------------|--|--------------|-----------|---------------------------------|----------|------------------------------------|--------|-------------------------|-----------|
| 24.06.2023 | İş Mevzuatı | <p>T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından 24.06.2023 tarihli ve 32231 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 2023/1 numaralı karar gereğince, önceden belirlenmiş bulunan asgari ücretin süresinden önce değiştirilmesi ve önümüzdeki 6 ay için uygulanacak ücretin iyileştirilmesi kararı alınmıştır. Buna göre, 01.07.2023 – 31.12.2023 tarihleri arası için bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücret 447,15 (dört yüz kırk yedi lira on beş kuruş) Türk Lirası olarak belirlenmiştir.</p> <p>Bu kapsamda, Çalışma Genel Müdürlüğü / Çalışma İstatistikleri Daire Başkanlığı tarafından hazırlanan ve T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının internet sitesinde Asgari Ücretin Net Tutarı ve İşveren Maliyetine ilişkin hesaplama tabloları paylaşılmıştır.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">01.07.2023 – 31.12.2023</th> </tr> <tr> <th colspan="2">ASGARI ÜCRETİN NETİNİN HESABI (TL / AY)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Asgari Ücret</td> <td>13.414,50</td> </tr> <tr> <td>SGK Primi % 14</td> <td>1.878,03</td> </tr> <tr> <td>İşsizlik Sigorta Primi % 1</td> <td>134,15</td> </tr> <tr> <td>Kesintiler Toplamı</td> <td>2.012,18</td> </tr> <tr> <td>Net Asgari Ücreti</td> <td>11.402,32</td> </tr> <tr> <th colspan="2">İŞVERENE MALİYETİ (TL / AY)</th> </tr> <tr> <td>Asgari Ücret</td> <td>13.414,50</td> </tr> <tr> <td>SGK Primi % 15,5 (İşveren Payı)</td> <td>2.079,25</td> </tr> <tr> <td>İşveren İşsizlik Sigorta Primi % 2</td> <td>268,29</td> </tr> <tr> <td>İşverene Toplam Maliyet</td> <td>15.762,04</td> </tr> </tbody> </table> | 01.07.2023 – 31.12.2023 | | ASGARI ÜCRETİN NETİNİN HESABI (TL / AY) | | Asgari Ücret | 13.414,50 | SGK Primi % 14 | 1.878,03 | İşsizlik Sigorta Primi % 1 | 134,15 | Kesintiler Toplamı | 2.012,18 | Net Asgari Ücreti | 11.402,32 | İŞVERENE MALİYETİ (TL / AY) | | Asgari Ücret | 13.414,50 | SGK Primi % 15,5 (İşveren Payı) | 2.079,25 | İşveren İşsizlik Sigorta Primi % 2 | 268,29 | İşverene Toplam Maliyet | 15.762,04 |
| 01.07.2023 – 31.12.2023 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASGARI ÜCRETİN NETİNİN HESABI (TL / AY) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Asgari Ücret | 13.414,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SGK Primi % 14 | 1.878,03 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| İşsizlik Sigorta Primi % 1 | 134,15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kesintiler Toplamı | 2.012,18 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Net Asgari Ücreti | 11.402,32 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| İŞVERENE MALİYETİ (TL / AY) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Asgari Ücret | 13.414,50 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SGK Primi % 15,5 (İşveren Payı) | 2.079,25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| İşveren İşsizlik Sigorta Primi % 2 | 268,29 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| İşverene Toplam Maliyet | 15.762,04 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07.07.2023 | İş Mevzuatı | T.C. Hazine ve Maliye Bakanlığı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü tarafından 07.07.2023 tarihinde yayımlanan 2023 Yılı Temmuz Ayına Ait "Mali ve Sosyal Haklar" Genelgesi gereğince; 01.07.2023 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatının güncel yıllık tavan tutarı 23.489,83 TL olarak belirlenmiştir. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 07.07.2023 | Diğer Mevzuat | 07.07.2023 tarihli ve 32241 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 7346 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı gereğince; yemek harcamalarında %8 olarak uygulanan KDV oranının 10.07.2023 tarihi itibarıyla %10 olarak | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | uygulanmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda, çalışanlara verilen yemek yardımlarında 10.07.2023 tarihi ve sonrası için uygulanacak vergiden istisna tutarı (KDV dahil) günlük 121,00 TL olacaktır. | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|------------------|--|---------------------|---|--------------------|--|---------------------|---|---------------------------|---|--------------------------|
| 11.07.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine istinaden Asgari Ücret Tespit Komisyonunca, 01.07.2023 – 31.12.2023 tarihleri arası için bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücret 447,15 (dört yüz kırk yedi lira on beş kuruş) Türk Lirası olarak tespit edilmiştir.</p> <p>Bu kapsamda, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 11.07.2023 tarihli 2023/22 sayılı Genelgesinde, 01.07.2023 – 31.12.2023 tarihleri arasında uygulanacak olan sigorta parametreleri açıklanmıştır.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">2023 Yılı SGK Parametreleri</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç alt sınırı (Asgari ücret)</td> <td>447,15 TL</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç alt sınırı (Asgari ücret)</td> <td>13.414,50 TL</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç üst sınırı (Asgari ücret)</td> <td>3.353,63 TL</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç üst sınırı (Asgari ücret)</td> <td>100.608,90TL</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak yemek parası tutarı (Nakdi/Yemek Kartı)</td> <td>105,75 TL (Günlük)</td> </tr> <tr> <td>5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların</td> <td>268,29 TL (Aylık)</td> </tr> </tbody> </table> | 2023 Yılı SGK Parametreleri | | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç alt sınırı (Asgari ücret) | 447,15 TL | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç alt sınırı (Asgari ücret) | 13.414,50 TL | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç üst sınırı (Asgari ücret) | 3.353,63 TL | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç üst sınırı (Asgari ücret) | 100.608,90TL | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak yemek parası tutarı (Nakdi/Yemek Kartı) | 105,75 TL (Günlük) | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların | 268,29 TL (Aylık) |
| 2023 Yılı SGK Parametreleri | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç alt sınırı (Asgari ücret) | 447,15 TL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç alt sınırı (Asgari ücret) | 13.414,50 TL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas günlük kazanç üst sınırı (Asgari ücret) | 3.353,63 TL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların sigorta primi ve işsizlik sigortası primlerine esas aylık kazanç üst sınırı (Asgari ücret) | 100.608,90TL | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak yemek parası tutarı (Nakdi/Yemek Kartı) | 105,75 TL (Günlük) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların | 268,29 TL (Aylık) | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|------------|--------------------------|--|--------------------------------|
| | | prime esas kazançlardan istisna tutulacak çocuk zammı tutarı | |
| | | 5510 sayılı Kanun 4/1-(a) bendine tabi sigortalıların prime esas kazançlardan istisna tutulacak aile zammı tutarı | 1.341,45 TL (Aylık) |
| 15.07.2023 | Sosyal Güvenlik Mevzuatı | <p>15.07.2023 Tarihli ve 32249 Sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak 7456 sayılı 06.02.2023 Tarihinde Meydana Gelen Depremlerin Yol Açtığı Ekonomik Kayıpların Telafisi İçin Ek Motorlu Taşıtlar Vergisi İhdası İle Bazı Kanunlarda Ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.</p> <p>Söz konusu Kanun kapsamında yer alan düzenlemeler gereğince, uzun vadeli sigorta kollarına tabi sigortalıları çalıştıran işverenlerce;</p> <p>- 2022 yılının aynı ayına ilişkin verilen muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde prime esas günlük kazancı 324,00 TL ve altında (toplu iş sözleşmesine tabi işyerleri için 647,00 TL) bildirilen sigortalıların toplam prim ödeme gün sayısını geçmemek üzere, 2023 yılında cari aya ilişkin verilen muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,</p> <p>- 2023 yılı içinde ilk defa bu Kanun kapsamına alınan işyerlerinden bildirilen sigortalılara ilişkin toplam prim ödeme gün sayısının,</p> <p>2023 yılı Ocak - Haziran ayları/dönemi için günlük 16,66 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar (Aylık 500,00 TL), bu işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilecek ve bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.</p> <p>Ancak bu destekten yararlanılacak ayda/dönemde, 2022 yılı Ocak - Aralık aylarında/döneminde aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi ile uzun vadeli sigorta kollarından en az sigortalı bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısının altında bildirimde bulunulması halinde işbu düzenlemedeki hükümler uygulanmayacaktır.</p> | |



**2023 YILINDA İŞ HUKUKU
ALANINDA RESMİ GAZETE'DE
YAYIMLANAN ÖNEMLİ
ANAYASA MAHKEMESİ VE
YARGITAY KARARLARI**

| TARİH | KARAR AÇIKLAMASI |
|------------|--|
| 11.01.2023 | 07.03.2023 tarihli ve 32125 sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanan Anayasa Mahkemesinin 11.01.2023 tarihli ve 2019/38252 başvuru numaralı kararı gereğince, çalışanın hangi paylaşımının ne şekilde işveren ile güven ilişkisini zedelediği açıklanmadan uygulanan işten çıkarma yaptırımının, sosyal medya paylaşımına ilişkin eylemi (iş akdinin feshinin ifade özgürlüğü üzerindeki ağırlığı) dikkate alındığında son derece ağır olduğu ve bu şekilde 4857 sayılı İş Kanun'unun 18. maddesinin aşırı bir yoruma tabi tutularak düşünce açıklamalarının dolaylı sınırlandırılmasına dayanak yapıldığı ve derece mahkemelerinin Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ilkelere uygun hareket etmediği kanaatine varılmıştır. |
| 13.03.2023 | 29.03.2023 tarihli ve 32147 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2023/3809 E. - 2023/3580 K. sayılı ve 13.03.2023 tarihli kararı gereğince, işçinin gerekçe göstermeden istifa ederek ihbar süresine uymamasından dolayı, işveren tarafından açılan ihbar tazminatına ilişkin alacak davasında, işçinin istifasının haklı nedene dayandığını, yasal süresi içerisinde sunacağı cevap dilekçesi ve bildireceği deliller ile ispat edebileceği kabul edilmiştir. |
| 30.05.2023 | 02.09.2023 tarihli ve 32297 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2023/9085 E. - 2023/8074 K. sayılı ve 30.05.2023 tarihli kararı gereğince, geçersiz sayılan fesih tarihinde bildirim süresi usulüne uygun şekilde verilmiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ve eksiksiz ödenmiş ise ihbar tazminatının ödenmesi gerekmeyeceği, bir başka anlatımla, işçiye geçersiz fesih tarihindeki koşullara göre bildirim süresi tam ve eksiksiz olarak kullanılmışsa işe başlatmama suretiyle fesih tarihinde yeniden bildirim süresi kullanılması veya ihbar tazminatı ödenmesi yahut bildirim süresinin arttığı gerekçesiyle fark ihbar tazminatı ödenmesinin söz konusu olmayacağı yönünde karar verilmiştir. |
| 30.05.2023 | 02.09.2023 tarihli ve 32297 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2023/9430 E. - 2023/8075 K. sayılı ve 30.05.2023 tarihli kararı gereğince, denetçi tarafından hazırlanan soruşturma raporunun feshe yetkili işyeri disiplin kurulunca olaydan yaklaşık 3,5 ay sonra karara bağlandığı, bu karar neticesinde feshe yetkili makamın, disiplin kurulu kararından 5 iş günü sonra fesih işlemini gerçekleştirdiği, bu durumda feshin 6 iş günlük hak düşürücü süre içerisinde gerçekleştiği yönünde karar verilmiştir. |
| 12.06.2023 | 01.09.2023 tarihli ve 32296 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2023/10609 E. - 2023/8901 K. sayılı ve 12.06.2023 tarihli kararı gereğince, alt işveren nezdinde çalışmakta iken kadroya geçen işçi bakımından, taraflar arasında kadroya geçiş esnasında yapılan iş sözleşmesinde açıkça işçiye her dönem geçerli asgari ücretin belirli bir oranı seviyesinde ücret ödeneceğinin öngörülmediği, hizmet alım sözleşmelerinde yüklenici tarafından istihdam edilen işçilerin ücretlerinin asgari ücretin katları ya da asgari ücretin belirli bir oran fazlası şeklinde belirlenmesinin, hizmet alım sözleşmesinin devam ettiği döneme ilişkin bir uygulama olduğu, bu nedenle fark ücret ve ilave tediye alacaklarının hüküm altına alınmasının hatalı olduğu yönünde karar verilmiştir. |



İŞ HUKUKUNA DAİR
ÖNEMLİ VE GÜNCEL
YARGITAY VE BÖLGE
ADLIYE MAHKEMELERİ
KARARLARININ ÖZETLERİ

Bu bölümümüzde Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemeleri ve ilk derece mahkemeleri tarafından dikkat çekici konularda verilen bazı kararların ilgili bölümlerine yer verilmiştir. Buradaki amacımız; kararın tüm metnine yer vermekten ziyade ilgili bölümünü alıntılıyarak kararlara daha etkin ulaşılmasını sağlamaktır.

1. Karar Özeti: Diğer tedbirler uygulanmadan iş akdinin aşı olmamak nedeniyle feshedilmesi geçersiz nitelikte bir fesihdir.

“...Bununla birlikte aşı olmadığı iddia edilen davacıya alternatif çalışma yöntemlerinin sağlanmadığı, yıllık ücretli izin kullanması teklifinde bulunulmadığı, uyarı dve ihtarname dışında alternatif çözüm yollarına gidilmeksizin iş sözleşmesinin salt bu nedenle feshedildiği, her ne kadar davalı bu hususta sözlü olarak davacıya farklı çalışma sistemlerinin önerildiğini söylemiş ise de sözlü olarak alternatifler arandığını destekler dosyada delil de olmadığı, tüm bu nedenlerle feshin geçersiz olduğu ve İDM'nin işe iade kararında usul ve yasaya aykırılık bulunmadığı değerlendirilmiştir...” şeklinde karar vermiştir.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesi 2023/572 E 2023/643 K 26.04.2023 T.

2. Karar Özeti: Gemi adamının, Yabancı Bayraklı gemilerde çalışmalarına ilişkin uyumsuzluklarda 6098 sayılı Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

“İncelenen dosya kapsamında göre davacının yabancı bandıralı gemilerde çalışma dönemi bakımında Türk Borçlar Kanunu uygulanmakla birlikte, 7036 sayılı Kanun uyarınca iş mahkemesinin görevli olduğunun kabul edilmesi isabetlidir.

....Deniz İş Kanunu'na tabii çalışma dönemi yönünden kıdem tazminatı talebi, Borçlar Kanunu'na tabii çalışma dönemi yönünden TBK md.435/2 ve 438/son uyarınca tazminat talep ettiği değerlendirilerek davacının kıdem ve haksız fesih tazminatı talep ettiğinin kabul edilmesi hukuka uygundur...”

İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi 2022/1108 E ve 2022/2226 K 24.10.2022 T.

3. Karar Özeti: Yıllık izin takibinin dijital olarak tutulması durumunda bilirkişi marifetiyle kayıtların doğruluğunun araştırması gerekmele salt imza bulunmadığı gerekçesi ile talebin dijital kayıtların reddine karar verilmesi yerinde değildir.

“...Dijital sistemden yıllık izin girişlerinin yapıldığı, insan kaynakları tarafından davacıya mail gönderilerek kaç gün yıllık izinin kaldığının bildirildiği ve davacının buna itiraz etmediği yönündeki davalı iddiası dikkate alındığında; bilgisayar mühendisi bir bilirkişi marifeti ile davalı şirket kayıtları üzerinde yerinde inceleme yapılarak davacının yıllık izin taleplerini sistem üzerinden gönderip göndermediği sistemden gönderilen bu belgenin çıktısının alınarak ıslak imza gerekip gerekmediği, bu prosedürün uygulanmasına ne zaman başlandığı, şartların ne olduğu, imza bulunmadığı için dikkate alınmayan 88 günlük yıllık izinle ilgili dönem bordroların incelenerek izin tahakkukunun bulunup bulunmadığı ve bankadan ödenip ödenmediğinin tespiti, yine SAP denilen programdan bu tarihler için talep girişi ve onayı yapılıp yapılmadığının tespiti, bu şekilde davacının kullanmadığı kaç günlük yıllık izin alacağıının bulunduğu kesin delillerle belirlenerek yeniden bir karar verilmesi amacıyla dosyanın mahkemesine iadesine karar verilmiştir...”

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 26. Hukuk Dairesi 2020/1206 E. 2022/712 K. 18.04.2022 T.

4• Karar Özeti: İşverence kaydedilen ve dinlenen işyeri telefonunda yaptığı görüşmede kullandığı ifadeler nedeniyle işçinin işten çıkarılması halinde manevi tazminat talep edebilir.

“Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi'nin kesinleşmiş kararı ile davacı hakkında feshe gerekçe yapılan telefon görüşmesinin kaydedilmesinin ve dinlenmesinin "hukuka aykırı" olduğu tespit edilmiş olmakla, kişilik hakları bu suretle ihlal edilen davacı lehine bir miktar manevi tazminata karar verilmesi gerekirken, bu talebin reddedilmesi isabetsiz bulunduğundan, davacı tarafın bu yöne ilişkin istinaf nedenleri, açıklanan şekliyle, yerinde görülmiştir.”

Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi 2022/1345 E. 2022/1441 K. 09.05.2022 T.

5• Karar Özeti: İşçi ile işveren arasındaki rekabet yasağı sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklarda İş Mahkemeleri görevlidir.

“...İşçi ile işveren arasında sözleşmenin sona ermesinden sonraki dönem için rekabet yasağına ilişkin bir anlaşma olmadıkça, Borçlar Kanunu'ndaki hükümler tek başına işverene talep hakkı vermez. Başka bir anlatımla, taraflarca rekabet yasağı konusunda anlaşma yapılmışsa işveren, sözleşmeye aykırı davranıldığını ileri sürerek cezai şart ya da tazminat talebinde bulunabilecektir. Bu nedenle, burada borcun kaynağı kanun değil, iş sözleşmesidir.

İş sözleşmesi devam ederken işçinin sadakat borcu gereği zaten rekabet yasağı bulunduğundan bu konuda ayrı bir anlaşmanın varlığına gerek yoktur. Rekabet yasağının ihlali halinde işveren, iş sözleşmesine aykırı davranıştan ötürü sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği gibi, varsa zararının tazminini de isteyebilecektir.

Türk Borçlar Kanunu'nun rekabet yasağının sona ermesini düzenleyen 447.maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız olarak ya da işçi tarafından haklı nedenle feshedilmiş olması halinde rekabet yasağının sona ereceği düzenlenmiş olup, haklı fesih müessesesinin iş hukuku ilkeleri çerçevesinde ticaret mahkemesince değerlendirilmesinin güçlüğü ortadadır.

Uyuşmazlığın kaynağı iş sözleşmesi olduğundan Türk Borçlar Kanununun 444 ve devamı maddelerine dayalı olarak İş Kanunu kapsamında işçi sayılan kişinin, rekabet yasağı sözleşmesinin ihlali nedeniyle açılan cezai şartın tahsiline ilişkin davalarda iş mahkemeleri görevlidir. Yargıtay'ca konunun yeniden değerlendirildiğinde, yukarıda belirtilen açıklamalar uyarınca görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu belirlendiğinden önceki kararlardan dönülmüştür.

Somut olayda davacı işveren ile davalı işçi arasında rekabet yasağına ilişkin düzenlenmiş olan sözleşme maddesi uyarınca tarafların talep edebilecekleri cezai şart ve tazminata ilişkin davaların görülme yeri iş mahkemeleri olduğundan Mahkemece görevsizlik kararı verilmesi hatalıdır...”

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 31. Hukuk Dairesi 2022/2069 E. ve 2023/1622 K. 17.07.2023 T.

6. Karar Özeti: İşverence işçiye verilen bilgisayar bakım yapılırken bilgisayarda işçinin yaptığı şahsi Whatsapp yazışmalarına rastlanması feshe dayanak teşkil etmez.

"...Davalı iş veren tarafından şirket bünyesine bilgisayarların ortak yazıcı ile olan ayarlarının yapılırken davacının bilgisayar kullanıcı şifresi sorularak bilgisayarı açıldığında bilgisayardaki uygulamaların görüldüğü ve whatsapp yazışmalarının okunduğu, davacı işçinin whatsapp da özel yazışmalarının hukuka aykırı bir yöntemle neden elde edildiğine dair işveren tarafından belirli ve uygun bir açıklama da yapılmadığı, davalı işveren tarafından davacı işçinin o gün bilgisayarda yapılacak işlemlerden de haberdar edilmediği, tüm bu nedenlerle davacının bilgisayarında bulunan şahsi yazışmalarının hukuka aykırı bir şekilde elde edildiğinin anlaşıldığı, iş akdi fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği, feshin haklı ve geçerli bir nedene dayanmadığı, mahkemenin bu yöndeki tespit ve değerlendirmelerinin dosya içeriğine uygun olduğu, davalı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olmadığı anlaşılmıştır..."

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesi 2022/2863 E. 2023/196 K. 09.02.2023 T.

7- Karar Özeti: Sırf tazminat ödememek için iş sözleşmesinin İş Kanunu madde 25/II-e (hırsızlık vb. doğruluk ve bağlılığa aykırılık) nedeniyle feshedilmesi hak ihlali niteliğinde olup, işçi lehine manevi tazminata hükmedilebilir.

"...İş yerinde 14 yıl çalışmış, personel dosyasında olumsuzluk bulunmayan ve tanık beyanlarına göre iş yerinde olumsuz davranışı bulunmayan bir işçinin İş Kanununda en ağır ve haksız davranışları düzenleyen maddeye dayanılarak haksız yere işten çıkartılması, işverenin maddeyi somutlaştırmayıp insanların zihinlerinde maddede açıkça sayılan hırsızlık güveni kötüye kullanma gibi davranışlara ilişkin bir algıya sebep olması, bu nedenle davacının toplumda dışlanması itibarını kaybetmesi ve bu nedenle iş bulamaması manevi tazminat gerektiren özel hayata ilişkin bir hak ihhalidir..."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/583 E. 2019/804 K. 15.10.2019 T. kararı ile onanmış Gönen Asliye Hukuk Mahkemesi 2019/583 E. 2019/804 K. 15.10.2019 T.

8. Karar Özeti; İşyerinde üç sene sürmüş prim ödemesi işyeri uygulaması haline dönüşmüş olup işveren bu uygulamadan tek yanlı kararı ile dönemez.

"...İşverenin yaptığı prim ödemesi, başarı veya herhangi bir kriter gözetilmeden arka arkaya 3 yıl sürmüş, 3 yıl aradan sonra tekrar etmiş olmakla bağlayıcı olmuş ve işyeri uygulaması hâline gelmiştir. O hâlde işverenin bu uygulamadan tek taraflı kararı ile dönmesi mümkün değildir ..."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014/21153 E. 2015/32270 K. 16.11.2015 T.

9.Karar Özeti: Yeni iş arama iznini kullanma zamanını belirleme yetkisi işverendedir.

"...İş arama izni işverenin vereceği bir izindir. Bu itibarla izin kullanma zamanını işveren belirler. İşçinin kendiliğinden bu izni kullandığını belirterek ayrılması doğru olmaz. Zira ihbar öneli içinde iş görme borcunun eksiksiz devam etmektedir..."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi., 2009/7616 E. 2011/7531 K. 21.03.2011 T.

10· Karar Özeti: İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.

“...Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktada ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.

Sözleşmenin feshi hâlinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar.

Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır...”

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2022/7247 E. 2022/8560 K. 30.6.2022 T.

11· Karar Özeti: Kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumda olan Whatsapp görüşmeleri gizlilik içerin kişisel veri niteliğindedir. Bu kayıtların hukuka aykırı yollarla elde edilmesi söz konusu ise ilgili kayıtlar feshe dayanak yapılamaz.

“...Dosya kapsamı ve tüm delillerin birlikte değerlendirilmesinden; davalı tarafından feshin davacının whatsapp görüşmelerine dayandırıldığı, çalışanların işyerinde iş akışını aksatmayacak şekilde whatsapp üzerinden işyeri içerisinde veya dışarı ile görüşme yapabileceği, ilk derece mahkemesi gerekçesinde de belirtildiği üzere bu sistemin kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumda, whatsapp görüşmelerinin gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olup, davalı tarafından söz konusu görüşmelere ilişkin kayıtların ne suretle elde edildiği konusunda hiç bir açıklama yapılmadığı, bu konuda delil gösterilmediği, HMK 189/2 maddesi gereğince hukuka aykırı olarak elde edilmiş söz konusu görüşme kayıtlarının fesih sebebi yapılamayacağı bu haliyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesi uyarınca feshin haklı/geçerli nedene dayandığının davacının davranışını işyerinde olumsuzluklarına yol açtığı ispat yükü altında olan davalı tarafın bu yükümünü yerine getirmediği anlaşıldığından davanın kabulü isabetlidir...”

Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesi 2019/103 E ve 2019/2050 K 19.09.2019 T.

12· Karar Özeti :İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir. Hal böyle iken, somut olayda işverence gizlice izleme neticesinde elde edilen bilgilerin haklı fesih sebebi olarak ileri sürülmesinin mümkün olmadığı kabul edilmelidir.

“...Somut uyuşmazlıkta davacının şirkete ait gizli bilgileri şirket dışına çıkardığını, bu hususun davacıya ait usb cihazının bulunması ile ortaya çıktığını savunmuş ise de, yargılama sırasında dinlenen davacı ve davalı tanıkları davacının zaman zaman işini evden de yürütebildiğini ve bilgisayarının da diz üstü bilgisayar olduğunu ifade etmiştir. Davalı taraf, davacının işyeri dışına çıkarmaması gereken iş sırrı niteliğindeki bilgileri işyeri dışına çıkardığına dair somut bir delil sunmamıştır. Diğer taraftan, dosya kapsamına göre davacının çalışma süresi içinde kariyer sitelerine girdiği, sohbet sitelerinde zaman geçirdiği, bir başka arkadaşını işverenine bazı bilgileri vermemesi konusunda yönlendirdiği, şirketin araç vermemesi üzerine işvereni kötilediği, fuarlara katılmama konusunda çeşitli bahaneler ürettiği, iş sözleşmesinin başlangıcında kendisinde bulunması gereken vasıflar konusunda hatalı bilgi verdiği sabit ise de, davalı işverenin bu bilgileri işçinin bilgisayarına yerleştirdiği özel bir takip programı ile elde ettiği anlaşılmaktadır. Davacı taraf, gerek haberleşme ve iletişiminin kayda alınması gerekse kaybolan USB’ye usulsüz olarak el konulduğu iddiası ile davalı işveren hakkında suç duyurusunda bulunduğunu belirterek, devam eden hazırlık soruşturmasının numarasını bildirmiştir. Davalı işveren ise işçinin bu izlemeden haberdar olduğu veya izlemenin yapılacağı konusunda bilgilendirilmediğine dair somut bir delil sunmamıştır. Şu halde davacı işçinin, bilgisayarında bulunan klavye yakalayıcısı adı verilen programdan haberinin olmadığı, işverence bu konuda bilgilendirilmediği, davacının rızası hilafına tüm kayıtların özel yahut işe ilişkin bilgi ayrımı olmadan işverence günlük olarak elde edildiğinin anlaşılması karşısında, elde edilen bu bilgilerin fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği değerlendirilmelidir. İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir. Hal böyle iken, somut olayda işverence gizlice izleme neticesinde elde edilen bilgilerin haklı fesih sebebi olarak ileri sürülmesinin mümkün olmadığı kabul edilmelidir. Mahkemece feshin haklı bir sebebe dayanmadığı ve davacının ihbar tazminatına hak kazandığı sonucuna varılması gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir...”

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi., 2017/21857 E, 2019/9884 K. 07.05.2019 T.

13· Karar Özeti : İşten çıkış kodunun değiştirilmesi talepli tespit davası açılabilir.

"...Somut uyuşmazlıkta, Bölge Adliye Mahkemesince başka bir davada davacı ile davalı işveren arasında davacının feshe bağlı kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarının tahsiline ilişkin yargılama devam ettiğinden dava tarihi itibarıyla davacının eda davası yerine, tespit davası açmasında hukuki yararı bulunmadığı belirtilmiş ise de Bölge Adliye Mahkemesince yapılan değerlendirme hatalıdır.

Davacı ile davalı Şirket arasında davacının kıdem ve ihbar tazminatı alacağına ilişkin görülen davada çıkacak sonuç davalı işverene çıkış kodunun düzeltilmesi yükümlüğünü vermemektedir. Böylece kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin karar verilse bile davacının mağduriyeti ve menfaati devam edecektir. Davacı ancak bu dava sonucundaki Mahkeme kararıyla bir sonuca ulaşabilecektir. Buna göre davacının tespit talepli davasında hukuki yararın bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir. Bu sebeple, davanın kabulü gerekirken hukuki yarar yokluğu sebebiyle dava şartı yokluğuna bağlı davanın reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2022/7128 E. , 2022/8175 K. 22.06.2022 T.

14- Karar Özeti: HPV aşısı bedelinin kurum tarafından karşılanması gerekmektedir. Ankara 5. İş Mahkemesi bu hususta vermiş olduğu kesin nitelikteki kararında aşağıdaki şekilde karar vermiştir.

"...Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliğinin 39. Maddesinin e ve f bentlerinde ise dava konusu ile ilgili olarak; "...Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları tarafından sağlık raporu ile belgelendirilmek şartıyla; Kurumca belirlenen kronik hastalıklarda bu Yönetmeliğin 33, 34 ve 35 inci maddelerinde belirtilen katılım payları alınmaz. Kurum, ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi, ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri ile ayakta tedavide sağlanan ilaçlar bakımından, katılım payı alınmayacak kronik hastalıkları ayrı ayrı belirleyebilir. Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları tarafından sağlık raporu ile belgelendirilmek şartıyla; Kurumca belirlenen hayati öneme haiz ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçlerinden katılım payı alınmaz." düzenlemeleri bulunduğu, Huzurdaki davada; davacı tarafından rahim ağzı kanserinin ölümcül ve aşı ile önlenemez bir kanser türü olduğu, bu konuya ilişkin olarak açılan benzer davalarda bilirkişiler tarafından aşının hayati öneme haiz olduğunun belirtildiği ve kurum tarafından aşı bedelinin karşılanması gerektiği yönünde mahkememizde kanaat oluşmuş, davanın kabulüne karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur...."

Ankara 5. İş Mahkemesi, 2022/287 E. 2023/122 K. 21.3.2023 T.

15- Karar Özeti: İşçilik alacağıın yargılamanın uzun sürmesinden dolayı geç tahsil edilmesinden kaynaklı munzam zarar davalarında görevli mahkeme iş mahkemesidir.

"...Eldeki davada davacı işçi davalı işveren sıfatı ile aralarındaki işçilik alacağı davasında kasten sürünceme ve usulsüz delil üretilmesi yolu ile alacak davasının sürüncemede bırakılarak gecikme yaratıldığı iddia edilmektedir.davanın işçi işveren ilişkisinden kaynaklanan alacak davasında davalı işverenin yargılamayı sürüncemede bırakacak eylemleri nedeni ile gecikmeden doğan aşkın zararın talep edildiği olduğu, davanın işçi işveren ilişkisinden doğan aşkın zararın giderilmesinden kaynaklandığı ve İş Mahkemeleri Kanunu 5/1-a bendinde "iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere" bakma görevinin iş mahkemelerine ait olduğu...." gerekçeleriyle iş mahkemesine görevsizlik kararı verildiği anlaşılmıştır.

Taraflar arasında yapılan yargılama ve tespit edilen uyuşmazlık noktaları göz önünde bulundurulduğunda dava işçilik alacaklarının geç tahsil edilmesinden kaynaklı uğranılan munzam zarar iddiasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla temel ilişki işçi ve işçilik alacağına dayanmaktadır.

Dosya kapsamındaki yazı, belge ve bilgilere, yasaya uygun gerektirici nedenlere, İlk Derece Mahkemesi kararının gerekçesinde dayanılan delillerle, delillerin tartışılması sonucu mahkemece verilen kararın yerinde bulunduğu anlaşılmalı davacının tüm istinaf itirazları yerinde görülmediğinden istinaf başvurusunun esastan reddine dair aşağıdaki şekilde hüküm tesisi usul ve yasalara uygun görülmüştür..."

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 19. Hukuk Dairesi 2023/1176E. 2023/1402 K. 22.06.2023 T.

16. Karar Özeti: Fesih sürecinde personelin işverence işyerine alınmaması, güvenlikte bekletilmesi vb kişilik haklarına aykırı fiiller manevi tazminat sonucunu doğurabilir.

"...Somut uyuşmazlıkta; davacı 03.12.2012-05.06.2014 tarihleri arasında davalı Şirketin avukatı olarak çalışmış olup, buradaki iş ilişkisine tarafına yapılan iş teklifini kabul etmemesi nedeniyle kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek suretiyle son verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının kasıtlı ve sistematik olarak kötü muameleye maruz bırakıldığı ispatlanamamış olmakla birlikte 05.06.2014 tarihinde işyerine gelen davacının içeri alınmayarak güvenlik bölümünde bekletildiği, şirkete ait eşyalarının yanında özel eşyalarının dahi burada devir ve tesliminin sağlandığı ve bu sürecin tüm şirket çalışanlarının işe başlama saatinde gerçekleştirildiği sabittir. Bu olgular hem İlk Derece Mahkemesi'nin hem de Bölge Adliye Mahkemesi'nin de kabulündedir. Davacı şirketin avukatı olarak çalışmış, iş akdi de ahlak veya iyi niyet kurallarına uymayan bir hal nedeniyle de feshedilmemiştir. Buna karşın fesih süreci davacının onurunu ve insanların gözündeki itibarını küçük düşürücü şekilde gerçekleştirilmiş ve böylelikle kişilik hakları zedelenmiştir.

....Davacının iş akdinin feshinde bu şekilde muameleye tabi tutulması makul oranda tazminata hükmedilmesini gerektirir..."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/2479 E. , 2019/7679 K. 03.04.2019 T.

17. Karar Özeti: İş Sözleşmesinde genel tatil günlerinde çalışma yapılacağına dair hüküm bulunması halinde bu günlerde işçinin mazeretsiz olarak çalışma yapmaması, devamsızlık olarak değil verilen görevi yapmama olarak değerlendirilmelidir. Bu günler iş mevzuatı açısından iş günü kabul edilmezler.

"...Bu delil durumu karşısında davalı iş yerinde genel tatil günlerinde iş yerinde çalışma yapılmakla birlikte, genel tatil günlerinde çalışacak işçilerle ilgili olarak bir hafta öncesinde çalışma gün ve saat listesinin hazırlandığı anlaşılmıştır. Ancak davacının kural olarak çalışmadan dinlenerek geçirmesi gereken resmî tatil günü olan 19 Mayıs 2010 tarihinde iş yerinde çalışacağına dair davalı işveren tarafından davacı işçiye yapılmış bir bildirim dosya kapsamında rastlanılamamıştır. Dolayısıyla davacının 19 Mayıs genel tatil gününde iş yerinde çalışacağına, bir başka deyişle bu günün davacı için çalışma günü olarak değerlendirilmesine bu delil durumu karşısında imkân bulunmamaktadır.

Diğer taraftan; 19 Mayıs genel tatil olup, iş mevzuatı yönünden iş günü olmadığından görevlendirildiği hâlde gelmeme devamsızlık değil, verilen görevi yapmama olarak değerlendirilmelidir. Şu hâlde davacı işçinin 19 Mayıs 2010 günü çalışacağına dair öncesinde kendisine bir bildirim yapılmamış olması, 20 Mayıs 2010 günü yaptığı devamsızlığın da işçi yönünden haklı bir mazerete dayandığının uyuşmazlık dışı olması karşısında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/2-g bendi uyarınca ardi ardına iki iş günü işe devamsızlık nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi koşullarının oluşmadığı anlaşılmıştır..."

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/3352 E. 2019/569 K. 16.5.2019 T.

18- Karar Özeti: İşçinin KEP adresine gönderilen bordrolar, işçi tarafından imzalanmış ve muhteviyatı kabul edilmiş sayılmaz.

"...Yine müşterek tanık beyanlarına göre davacının çalıştığı ubgt günleri tespit edilmiş, 2020/1e kadarki tüm bordrolar imzalı ve tahakkuklu olduğundan bu dönemler dışlanmış; sonrası için ise yapılan tahakkuklar hesaplamaadan mahsup edilmiş ve ödendiği işverence ispatlanamadığından ve KEP ile gönderilen bordrolar imzalı sayılmayacağından davacının davasının taleple bağlı kalmarak kabulüne karar vermek gerekmiştir..."

Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi E. 2023/349K. 2023/1085 22.06.2023 T.

19- Karar Özeti; İşveren sadece yazılı kurallara değil yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

"...Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

6331 sayılı Kanununun 4. ve 5. maddeleri ile buna uygun olarak çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan tenik iş kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır....."

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2021/3875 E. 2022/3588 K. 15.3.2022 T.

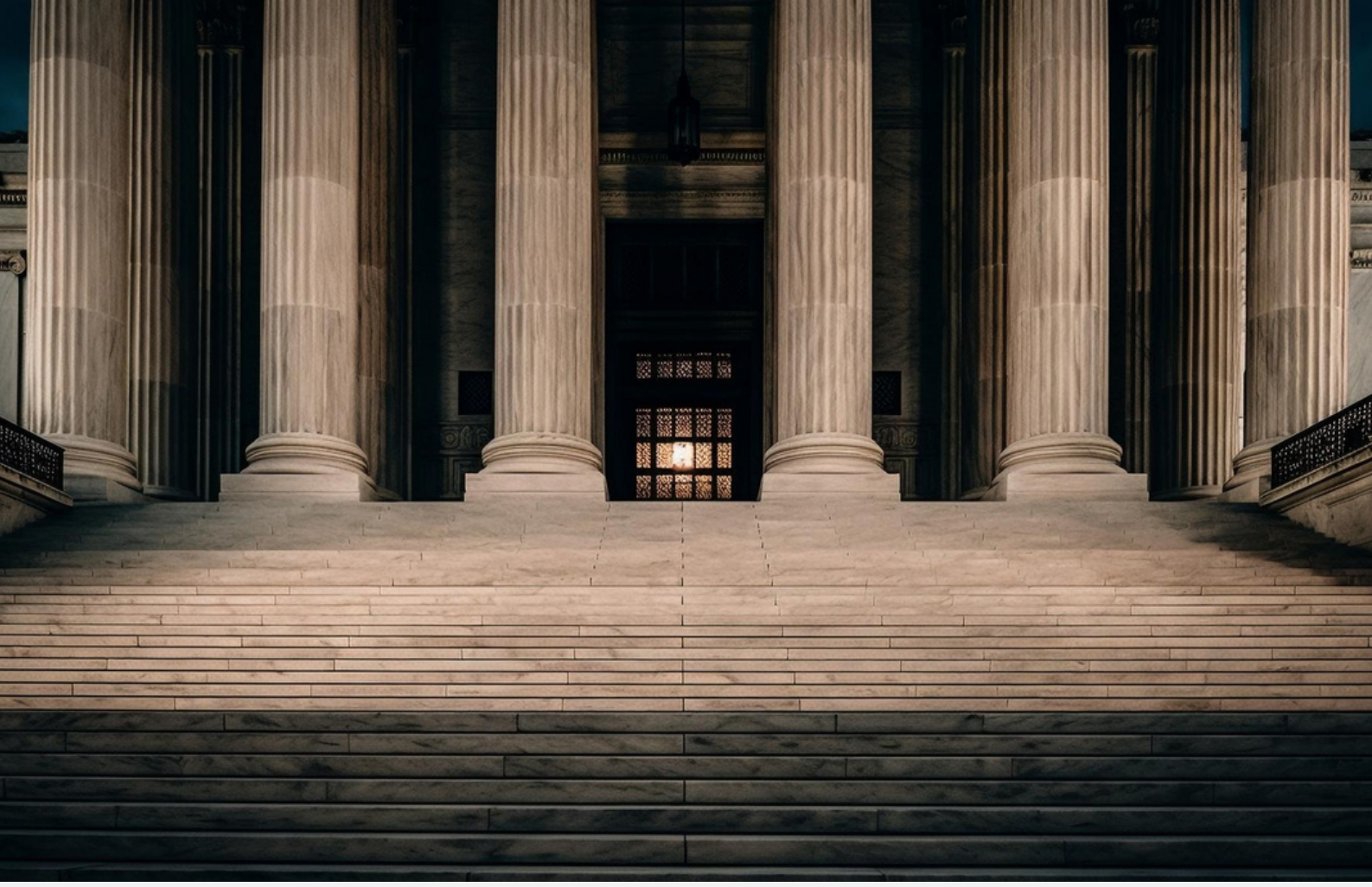
•20. Karar Özeti: Kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması sorumluluk için yeterli olmayıp, eylemle zarar arasındaki uygun neden-sonuç bağının işçinin ya da üçüncü kişinin tam kusuru ile kesilmemiş olması zorunludur.

"...Uyuşmazlık iş kazasının tümüyle 3. kişinin kusurundan kaynaklanması halinde sigortalının veya onun hak sahiplerinin zararından davalı işverenin sorumlu olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.

İşverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayırık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur.

Kusur sorumluluğunda işverenin tazmin yükümlülüğü için illiyet (nedensellik) bağının gerçekleşmesi zorunludur. O halde illiyet bağının kesilmesi veya uygun olmaması halinde işverenin zararı tazmin yükümlülüğünden söz edilemez. Başka bir anlatımla kazanın işverenin işi görülürken gerçekleşmiş olması sorumluluk için yeterli olmayıp, eylemle zarar arasındaki uygun neden-sonuç bağının işçinin ya da üçüncü kişinin tam kusuru ile kesilmemiş olması da zorunludur..."

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E.2019/4922 K. 2020/713 ,11.2.2020 T.



MUKAYESELİ HUKUK VE YÜKSEK MAHKEME KARARLARI



İlk sayımızda Almanya, Fransa, İtalya ve Portekiz’de 2023 yılında İş Hukukuna dair yaşanan önemli gelişmeler ile Alman ve İsviçre Federal Mahkemelerine ait birer kararın özet çevirilerine yer verilmiştir.

ALMANYA

Uzaktan Çalışma ve Evden Çalışma

Almanya, sınır ötesi çalışanlarına ilişkin yeni yasal düzenlemeler yapmıştır. Pandemi döneminde başka bir Avrupa Birliği üyesi devlette ikamet eden çalışanlar Alman Sosyal Güvenlik Sisteminin dışında bırakılma riski olmaksızın ikametlerinde diledikleri süre kadar evden çalışma hakkına sahipti. Söz konusu durum 30.06.2023 tarihinde sona ermiş olup, 01.07.2023 tarihi itibarıyla AB ile AB Ekonomik Alanı kapsamında yer alan devletler arasında yeni bir anlaşma yürürlüğe girmiştir. Bu anlaşmaya göre işçiler yabancı devlette bulunan ikametlerinde çalışma sürelerinin %50’sine kadar çalışma imkanına sahip olup, söz konusu çalışmanın sosyal güvenlik haklarına herhangi bir olumsuz etkisi olmayacaktır.

Çalışma Süresinin Kayıt Altına Alınması

Almanya’da çalışma sürelerinin kayıt altına alınmasına ilişkin kanun taslağı hazırlanmıştır. Söz konusu taslağa göre, işverenler günlük çalışma süresinin başlangıcını, bitişini ve tam süresini kayıt altına almak zorundadır. Bahse konu kayıt aynı çalışma günü içerisinde ve elektronik olarak tutulacaktır. Bahse konu kuralın istisnası ise toplu iş sözleşmesinde ve iş konseyi anlaşmalarında kararlaştırılabilecektir. Çalışma Süresi Kanunu uyarınca işverenler söz konusu kayıtları işçilerin kendileri alması yönünde görevlendirme de yapabilecektir, ancak bu durumda da işverenin kayıt sisteminin denetlemesi ve sistem kullanılmadığında oluşan ihlalleri belgelendirmesi gerekecektir.

Kalifiye İşçiler İçin Yetenekli Göçmen Yasası

Almanya’daki kalifiye işçi yokluğuna dikkat çekmek için Alman meclisi 23.06.2023 tarihinde Kalifiye çalışanlar için yetenekli göçmen yasasını kabul etmiştir. Kanun daha fazla kalifiye yabancı işçinin Almanya’da çalışmasını sağlamayı amaçlıyor.

Kanun, çalışanın bu kapsamda değerlendirilmesi için nitelik, tecrübe ve potansiyel şeklindeki 3 ana koşulu temel almaktadır. Diploması olan herkes Almanya’da niteliklerine uygun herhangi bir işte çalışabilecektir. En az iki yıl mesleki tecrübesi bulunan ve menşei ülkede mesleki yeterliliği uygun bulunan kişiler de söz konusu yeterliliğin Almanya tarafından resmi olarak tanınması gerekmeksizin işçi olarak göç edebileceklerdir. İş arayanlar için puan sistemi formunda bir fırsat kartı da tanıtılmıştır. Buradaki seçme kriterleri ise mesleki nitelikler, İngilizce ve Almanca bilgisi, mesleki tecrübe, Almanya’yla mevcut kişisel bağlar, yaş ve kişinin kendisine eşlik eden bir eşi veya partneri olup olmaması şeklindedir.

Söz konusu düzenlemenin Kasım 2023’te yürürlüğe girmesi beklenmektedir.

İhbarcı Koruma Yasası

Alman yasaları EU whistleblower directive'i, yani işyerine ilişkin çalışanların ihbarda ve ifşada bulunmalarına dair korumayı sağlayan yasal düzenlemeyi, iç hukuka entegre etmiştir. 02.07.2023 tarihi itibarıyla 250'den fazla çalışanın olduğu işverenlerin yasa uyarınca iç raporlama birimleri kurması gereklidir. 17.12.2023 tarihi itibarıyla söz konusu yükümlülük en az 50 çalışmanı olan işverenler için de geçerli olacaktır. Bu birimler işyerinde gerçekleşen kanuna aykırı uygulamalara ilişkin kanıtların bildirilmesi üzere kullanılacaktır.

Söz konusu birimler yüksek düzeyde bir bağımsızlıkla görevini sürdürecektir olup, işveren de işçilerini buna uygun şekilde eğitmekle yükümlüdür. Bu birimlerin harici bir hizmet olarak tedariki de mümkündür. Ayrıca Federal Adalet Dairesi'nde de harici bir birim kurulmuş olup, yine bildirimde bulunmak isteyen kişilerin kullanımına açıktır.

Buna ek olarak kanun bildirimde bulunan kişilere yönelik ayrımcılığı da yasaklamaktadır. Eğer bildirimde bulunan kişi bu eylemi sebebiyle zarara uğrarsa örneğin iş akdine son verilirse bu durumun bildirim sonucunda gerçekleştiği karinesi esas alınacak ve işveren aksini ispatla yükümlü olacaktır.

Asgari Ücret

19.10.2022 tarihinde yürürlüğe giren AB 2022/2041 sayılı yeni asgari ücret direktifi, Almanya'daki asgari ücrete ilişkin yasalarda değişikliğe önayak oldu. Direktif yasal asgari ücreti öngörmekle birlikte bunun ne şekilde uygulanacağına ilişkin talimatlara yer vermiyor. Söz konusu düzenlemelerin 15.11.2024 tarihine kadar yasal asgari ücreti uygulayan tüm üye AB devletlerine entegre edilmesi gerekiyor. Asgari ücret yasası Ocak 2015'te yürürlüğe girmiş ve saat başına 8.50 Euro tutarını asgari ücret olarak öngörmüştü. Asgari ücret komisyonunun tavsiyeleri uyarınca söz konusu ücret zaman içerisinde artmıştır.

Asgari ücret direktifi asgari ücret yasasının da değişmesine neden olmuştur. Yasa, asgari ücret komisyonunun tavsiyelerine ilişkin herhangi bir kriter öngörmemişti. Ne var ki direktif asgari ücret artışına ilişkin daha belirlenebilir koşullara yer vermektedir. Örneğin alım gücü ve barınma maliyetleri, genel standart ücret miktarları ve bunların dağılımı ve ulusal üretim miktarı gibi. Bu şekilde sayılan kriterlerin Alman yasasına da eklenmesi gerekecektir.

Yeni Delil Kanunu

Delil kanunun yeniden düzenlenmesiyle AB sınırları dahilindeki şeffaf ve belirlenebilir çalışma şartlarına ilişkin AB direktifi iç hukuka dahil edilmiştir. Kanun 01.08.2022 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, yeni iş sözleşmelerinin işçi açısından daha şeffaf olması adına daha detaylı olması gerekliliğini öngörmüştür. Buna göre taraflar iş sözleşmesinin esas unsurlarıyla ilgili kısımları el yazısıyla kayıt altına almakla yükümlü olacaklardır. Bu kapsamda elektronik metinler yeterli sayılmayacaktır.

Yeni kanun uyarınca iş sözleşmeleri geçmiştekilere göre daha detaylı bilgiler içermek durumundadır. Düzenleme sonucunda çoğu şirket sözleşmelerini yeni kanuna uyarlamak için önemli çaba sarf etmek durumunda kalmıştır.

Yeni iş sözleşmelerinin tamamı kanundaki değişikliklere uymak zorunda olup, iş sözleşmesinin türünün bu noktada herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Mevcut sözleşmeler bakımından ise işçilerin sözleşmelerinin tamamının da ya da esaslı noktalarının tadil edilmesini 7 gün içerisinde yazılı olarak talep etme hakları bulunmaktadır. Buna uymamak 2.000.-Euro kadar para cezasına sebep olabilecek ve fakat İş ilişkisinin durumuna ise herhangi bir etkisi olmayacaktır.

Enflasyon Tazmini Primi

Almanya'da 22.10.2022 den beri, işverenler enflasyon karşısında artan masraflara destek olmak adına çalışanlarına 3.000.-Euro'ya kadar vergiden ve primlerden muaf olarak ödeme yapabiliyor. Söz konusu enflasyon tazmin primi işveren tarafından tamamen gönüllü olarak gerçekleştirilebilmekte olup, 31.12.2024 tarihine değin ödenebilecektir.

Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı

AB, cinsiyete dayalı ücret farkı konusunda da aksiyon alınması gerektiği görüşünde. Ücrette şeffaflık direktifi çeşitli ücret şeffaflık ve bunun uygulanması için gerekli mekanizmalar getirecektir. Yeni direktife ilişkin nihai teklif 24.04.2023 tarihinde kabul edilmiş olup, direktif ücrette ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı ücret farklarını azaltmayı amaçlamaktadır. Yeni kurallar uyarınca, AB dahilindeki şirketler ödedikleri maaş ücretleri konusunda bilgi yayımlamak ve şayet cinsiyete dayalı ücret farkları %5'i aşarsa aksiyon almak zorunda kalacaklardır. Direktif ayrıca işverene para cezası gibi ücrette ayrımcılığa uğrayan çalışanlar için tazminat ve yaptırımlar öngörmektedir.

FRANSA

Yolda Geçen Sürelerin Çalışma Süresinden Sayılması

Sabit bir işyeri olmayan ve sürekli müşterileri ziyaret etmek suretiyle çalışan işçilerin yol süresinin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına tespiti zordur. Mevcut davada işçinin şirket aracılığıyla müşterileri ziyaret ettiği esnada yolda sürekli iş için gelen aramaları cevaplandırıldığı tespit edilmiş olup, Fransız Temyiz Mahkemesi, bu gibi durumlarda işçinin evi ile ilk ve son müşterisine gitmek için yolda geçirdiği sürenin belli şartlar altında fiili çalışma süresinden sayılacağını ifade etmiştir. Dolayısıyla bu süreler de fazla çalışma süreleri hesabında dikkate alınabilecektir. (Cass. Soc., 23 Nov. No. 20-21.924).

Çalışanın Dış Görünüşüne Bağlı Ayrımcılık

Mevcut davada görülen olayda, Air France kabin ekibinde yer alan erkek personelin Afrika geleneklerine uygun şekilde örülmüş ve topuz yapılmış saçlarının kıyafet yönetmeliğine uygun olmadığı ifade edilerek, çalışanın uçağa binmesine izin verilmemiştir. İstinaf Mahkemesi şirketin imajını ve marka değerini korumak adına yaptığı bu tip kısıtlamaların hukuka uygun olduğunu belirterek her türlü ayrımcılık iddiasını reddetmiştir. Ne var ki Temyiz Mahkemesi farklı yönde görüş bildirmiş olup, benzer örgüye sahip kadın çalışanlar açısından aynı kısıtlamanın uygulanmadığını, bu sebeple erkek çalışana yönelik kısıtlamanın cinsiyet temelli ayrımcılık teşkil ettiğine karar vermiştir. Mahkeme görüşünü bildirirken kadın ve erkek çalışanlar için yapılan değerlendirmelerde kadın ve erkek dış görünüşüne yönelik toplumsal genel kabuller üzerinden hareket edilemeyeceğini, aksinin ayrımcılık oluşturduğunu bildirmiştir. (Cass. Soc., 23 Nov. 2022, No. 21-14.060)

Çalışma Süresinin Takibi ve Uzaktan Çalışma

Fransız temyiz mahkemesi, işveren işçinin uzaktan çalıştığı ve fiziksel olarak işçinin çalışma süresini takip edemeyeceği hallerde dahi gerekli araçları temin edip ve işçinin gün içerisindeki azami çalışma süresini aşmadığından emin olması gerektiğine karar vermiştir. (French Supreme Court – 14th December 2022 – n°21-18.139)

İş Bilgisayarındaki Dokümanların Kural Olarak İşle İlgili Olduğunun Kabulü

Fransız Temyiz Mahkemesi, işveren tarafından işçinin çalışması için temin edilen bilgisayarda, işçi tarafından oluşturulan belgelerin, işçi bu belgeleri özellikle “kişisel belgeler” olarak nitelendirmediği müddetçe işle ilgili kabul edileceğine karar vermiştir. Dolayısıyla işveren olası bir davada bu tip belgeleri hukuka uygun delil olarak sunma imkanına sahip olacaktır. (French Supreme Court, 9th November 2022, n°20-18.922)

Emekliliğe Dair Kanun Tasarısı

Fransa’da gündemde olan emekliliğe dair düzenlemeler içeren kanun tasarısında emeklilik yaşı 62’den 64’e çıkarmakta, buna ek olarak tam kapsamıyla emeklilikten faydalanabilmek için 43 yıl çalışmış olmayı gerekli kılınması hedeflenmektedir. Önceki yasa tasarısına erken yaşta çalışmaya başlayanlarla ilgili gösterilen tepkiler nedeniyle yeni taslakta 20 yaşına kadar çalışmaya başlayanlar için istisnai düzenlemeler öngörülmüş ve bu şekilde eşitliğin sağlanması amaçlanmıştır.

İTALYA

Yasal Düzenlemeler

Øİtalya’da 05.05.2023 tarihinde yürürlüğe giren yeni bir kanuni düzenlemeye göre, 12 ila 24 ay süreyle kurulmuş veyahut süresinden bağımsız olarak yenilenmiş belirli süreli iş sözleşmeleri akdedilebilmesi için işveren tarafından belirli süreli sözleşme akdetme noktasında yalnızca;

·Toplu İş Sözleşmesi içeriğinde belirtilen sebepleri veya,
·Askerlik, doğum izni vb. sebeplerle işine devam edemeyen çalışanları ikame etmek üzere bir çalışan istihdamının zorunlu olması şeklindeki sebebi, belirtilebilecektir.

Dolayısıyla bu düzenlemenin, belirli süreli sözleşmenin geçerliliği için aranan objektif ve esaslı unsurları daraltıcı nitelikte olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı Kanun, 2023 vergi yılı açısından, vergi mükellefi çocuğu bulunan çalışanlara sağlanan sosyal yardımların 3.000 Euro’ya kadar olan kısmının vergiden muaf tutulması ve düşük gelirli kişileri istihdam eden şirketlere sosyal güvenlik primi teşviki verilmesi gibi bir takım teşvik ve istisnalar da öngörmektedir.

İtalyan Hükümeti tarafından 14.08.2023 tarihinde yayımlanan kararname ile mevsimsel işleri ile turizm sektörünü de içeren belirli endüstriyel sektörler açısından, göçmen işçi istihdamının belirli kotalarla sınırlandırılmasına karar verilmiştir.

İtalyan Resmî Gazetesi’nde 03.07.2023 tarihinde yayımlanan 48/2023 sayı ve “Sosyal Kapsayıcılık ve İstihdama Erişim için Acil Önlemler” başlıklı kararnamede, personel yönetiminin daha esnek bir hale getirilmesi amacıyla 85 sayılı Kanun’da bazı değişiklikler yapılmıştır. Bahse konu değişiklikler arasında en dikkat çekici olan düzenleme ise 14 yaşın altında çocuğu olan veyahut işyeri hekimize yapılan değerlendirmede Covid-19 riski taşıdığı anlaşılan, ayrıca görevi uzaktan çalışmaya uygun olan çalışanların, 31.12.2023 tarihine kadar uzaktan çalıştırılması gerektiğine dair düzenlemedir.

PORTEKİZ

Portekiz İş Hukukunda Yürürlüğe Giren İş Kanunu Değişiklikleri

Portekiz Resmî Gazetesi'nde 03.04.2023 tarihinde yayımlanan 13/2023 sayılı Kanun ile Portekiz İş Hukuku ve ilgili düzenlemelerde önemli değişikliklere gidilmiştir.

İlgili Kanuna göre, eğer bir çalışanın iş sözleşmesi toplu işten çıkarma veyahut görev pozisyonuna ihtiyacın ortadan kalkması sebebiyle sona erdirilir ise bu fesih işlemi takip eden 12 ay boyunca çalışanın görev yaptığı pozisyona dair faaliyetlerin alt işverene devredilmesi yasaya aykırılık teşkil edecektir.

Kanun'da ayrıca, deneme süresi ile ilgili olarak da esaslı değişiklikler yapılmıştır. Bu çerçevede, işverence çalışana deneme süresinin zamanı ve şartları hakkında yazılı bilgi vermemesi halinde deneme süresinin öngörülmemiş sayılacağı şeklinde yasal bir karine getirilmiştir. Ayrıca, ilk kez işe başlayanlar veyahut uzun süre işsiz kalanlar için daha evvel öngörülen daha uzun deneme sürelerinin, adayın daha evvel farklı bir işveren bünyesinde belirli süreli olarak istihdam edilmesi halinde azaltılacağı ifade edilmiştir. Keza ilgili deneme sürelerinin, son 12 ay içerisinde aynı pozisyonda profesyonel şekilde çıraklık / stajyerlik yapan çalışanlar açısından da azaltılacağı belirtilmiştir. Bahse konu düzenlemelerden, Portekiz'de farklı çalışan grupları açısından farklı deneme süreleri öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

Keza ilgili yasal düzenlemede, işverence iş ilişkisinin başlangıcında işçiye verilmesi gereken bilgileri içerir listenin de genişletildiği; bu kapsamda işçiye, belirli insan kaynakları amaçları için kullanılan algoritma ve yapay zeka sistemleri, deneme süresinin zamanı ve şartları, çalışanın profesyonel çıraklığa dair hakları, uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafları, fazla çalışma ve vardiyalı çalışma hakkındaki düzenlemeler gibi konularda bilgi verilmesi gerektiği belirtilmiştir. İlgili değişikliklerden, Portekiz İş Hukuku'nda, ülkemiz hukukundan farklı olarak işverence işçilere, iş sözleşmesinin esaslı unsurları ve kişisel verilerin korunması ilkeleri dışında iş koşulları hakkında bilgi verme noktasında açık bir yasal yükümlülüğünün mevcut olduğu anlaşılmaktadır.

Bahse konu Kanun'da bunların dışında, geçici iş ilişkisinin şartlarının da ağırlaştırıldığı ve bu yönde akdedilecek sözleşmelerin "İstihdam Kurumu" isimli bir kurumun kontrolüne tabi olacağı düzenlenmiştir.

Kanun ayrıca, Profesyonel Mesleki Eğitim kapsamındaki çırakların da ilgili Kanun'un çıraklara uygulanabilir hükümlerine tabi olacağı, ayrıca bu çırakların iş kazası sigortası kapsamına alınacağı ve çıraklara asgari ücretin %80'inden az olmamak üzere bir ücrete hak kazanacağı ifade edilmiştir.

Kanun'da yer alan en önemli yeniliklerden birisi ise dijital platform operatörleri bünyesinde görev yapan çalışanlarla dijital platform sahipleri arasında bir iş sözleşmesinin mevcut olduğu noktasında aksi ispat edilebilen bir yasal karine getirilmiş olmasıdır. Bilindiği üzere, dijital platformlar belirli kişilerle, özünde istihdam ilişkisi teşkil etmesine rağmen görünürde hizmet alımı vb. modellerle sözleşme akdedebilmektedir. Dolayısıyla yasal düzenlemeye göre, bu platformlar ve çalışanlar arasında akdedilen sözleşmeler, taraflarca sözleşmenin nasıl modellendiğine bakılmaksızın iş sözleşmesi olarak nitelendirilecek; ancak platform sahibi tarafından bu durumun aksinin ispat edilmesi mümkün olacaktır.

Dikkat çeken bir diğer düzenleme ise ülkede kurulu bulunan "İş Hukuku Kurumu" isimli bürokratik yapının yetkilerinin artırılmasıdır. Değişiklikler çerçevesinde Kuruma, hukuka aykırı bir işten çıkarmanın tespiti halinde ihtarda bulunma ve buna rağmen işten çıkarma işlemine devam edilmesi halinde işten çıkarma işleminin askıya alınması adına durumu Cumhuriyet Savcılığı'na bildirme yetkisinin verildiği görülmektedir. Dolayısıyla ilgili hukuk sisteminde ülkemizden farklı olarak, iş güvencesi sistemini tam anlamıyla sağlanabilmesi adına idari ve cezai makamlara da yetki verildiği görülmektedir. Keza yine bu bakış açısıyla, çalışan istihdamının Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmemesi de idari bir ihlal değil; cezai anlamda bir suç olarak düzenlenmiş ve 3 yıla kadar hapis cezası veyahut 360 güne kadar adli para cezası öngörülmüştür.

İSVİÇRE VE ALMANYA FEDERAL MAHKEMELERİ KARAR ÖRNEKLERİ



İSVİÇRE FEDERAL MAHKEMESİ ÖZET ÇEVİRİ

2C_575/2020

Karar Tarihi: 30 Mayıs 2022

6.1. Yemek dağıtımı için Uber Eats platformu (ve ayrıca şoförlü yolcu taşımacılığı için Uber platformu), ücretli çalışma sunan bir dijital çalışma platformudur (bkz.)3 . "Dijital çalışma platformu" niteliğinin, bir iş sözleşmesinin olası varlığına ilişkin herhangi bir imada bulunmadığı görülmektedir. Dijital bir çalışma platformunu yöneten bir şirket, müşteriler ve hizmet sağlayıcılar arasında basit bir aracı olabilir. Bu durumda, kendisi ile hizmetlerini sunan kişiler arasında bir iş sözleşmesi yoktur (bkz.). Basit bir aracı olup olmadığını belirlemek için ilgili şirket tarafından kurulan platformun yapısının incelenmesi gerekir (örneğin, ...). Dijital bir iş platformunu yöneten bir şirket, ana hatlarını belirlediği bir hizmeti doğrudan sunarak müşterileri ve hizmet sağlayıcıları birbiri ile buluşturmanın ötesine geçebilir. Bu durumda, bu hizmeti yerine getirmek için kullandığı hizmet sağlayıcılarının onunla bir iş ilişkisi mi veya bağımsız mı olduğu sorusu ortaya çıkar (bkz.)

*Söz konusu metin karar metninin birebir çevirisi olmayıp, karar özeti Türkçeye çeviridir.

*Çeviri metninde hataların olması halinde orijinal metinden kontrol sağlanması yerinde olacaktır.

*Karar metninde (...) şeklinde boşlukların bir kısmında atıflar ve Almanca ifadeler olması nedeniyle, bu kısımlarda metinde anlatım bütünlüğünün korunması için yer verilmemiştir.

*Orijinal Fransızca metinden çeviri Av. Alper YILMAZ tarafından yapılmıştır.

*Kararın orijinal Fransızca metnine ;

https://www.bger.ch/ext/eurospider/live/fr/php/aza/http/index.php?highlight_docid=aza%3A%2F%2Faza://30-05-2022-2C_575-2020&lang=fr&zoom=&type=show_document linkinden ulaşabilirsiniz.

6.2. Bu durumda, restoran sahiplerinin teslimat görevlisini ve onun misyonunu belirlemediği sonucu çıkar; bir restoran sahibine ve bir son müşteriye teslimat görevlisi atayan Uber Eats uygulamasıdır. Teslimatı yapan kişi ile restaurant sahibi veya son müşteri arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Ayrıca, temyiz edilen karara göre, Uber hizmetleri doğrudan fatura eder ve fiyatları tek taraflı olarak belirler. Diğer ödeme şekillerini kabul etmeye yetkili olmayan ve doğrudan ödeme almayan teslimat görevlisinin hak kazanacağı ücret sadece teslimat ücretidir. Teslimat ücretleri, hizmet ücretleri düşüldükten sonra Uber tarafından kurye hesaplarına yansıtılır. Uber bu nedenle fiyatlandırma koşullarını tam olarak uygular (bkz.). Uber, Uber Eats uygulamasıyla bağlantılı olarak cirosunu elde etmek için yapılan teslimatların sayısına bağlıdır, bu da onu faaliyetleri için aylık sabit tutarlar alan araçlardan ayırır (bkz.,). Bu unsurlar ışığında, Adalet Divanı haklı olarak Uber'in aktörler arasında basit bir aracı olmadığına karar vermiştir. Temel sorun teslimat görevlilerinin yine de bağımsız kalıp kalmadıkları veya bir iş ilişkisi içinde olup olmadıklarıdır.

6.3. CO Madde 319 para. 1 göre, bireysel iş sözleşmesi ile, işçi, belirli veya belirsiz bir süre için, işverenin hizmetinde çalışmayı ve işveren sağlanan zamana veya işe göre sabit bir ücret ödemeyi taahhüt eder. Bu nedenle bu sözleşmenin karakteristik unsurları iş performansı, bağımlılık ilişkisi, süre ve ücret unsurudur (özellikle).

İş sözleşmesi, her şeyden önce, hizmet sunumuna ilişkin diğer sözleşmelerden, özellikle vekalet ilişkisinden ayrıdır. (.....). İşçinin ekonomik bağımlılığı, iş sözleşmesinin tipik bir yönüdür. Belirleyici faktör, işçinin yerine getirmesi gereken hizmet bağlamında, diğer gelir kaynaklarının hariç tutulması ve iş kararları yoluyla gelirini etkileyememesidir (.....).

İşçi, işverenin denetimine, emir ve talimatlarına tabidir; başkalarının iş organizasyonuna entegre edilir ve orada belirli bir yer alır (....). İş sözleşmesi prensip olarak intuitu personae (kişiye bağlı) olarak akdedilir. Gerçekten de, işçinin nitelikleri ve hizmetleriyle yakından bağlantılıdır, bu da, aksi kararlaştırılmadıkça veya koşullar izin vermedikçe (CO madde 321), işçinin işi şahsen gerçekleştireceği anlamını taşır. (bkz.....).

Kural olarak, işin nasıl yapılacağına ilişkin basit genel yönergelerle sınırlı olmayan, işin amacını ve organizasyonunu etkileyen ve hak sahibine bir kontrol hakkı tesis eden talimatlar, bir vekalet sözleşmesinin değil, bir iş sözleşmesinin varlığını ortaya koymaktadır. (.....)

Sözleşmenin başlığı, tarafların beyanları veya sosyal sigorta kesintileri gibi resmi kriterler belirleyici değildir. İşin ve zamanın düzenlenmesindeki serbestlik derecesi, faaliyetin ve/veya faaliyetin hesabını verme yükümlülüğünün olup olmadığı veya ekonomik riski taşıyan tarafın talimatlarını ve hatta kimliğini takip etmek gibi işin fiilen yürütülme şekline ilişkin maddi kriterlerin dikkate alınması daha yerinde olacaktır. (.....).

İş sözleşmesinin tipik unsurları, işçinin yaptığı masrafların geri ödenmesi ve ekonomik riski işverenin üstlenmesi ve işçinin garantili bir gelir karşılığında hizmetlerinden yararlanmayı üçüncü bir kişiye bırakmasıdır. (.....).

Yalnızca somut olayın tüm koşullarının incelenmesi, söz konusu faaliyetin bağımlı mı yoksa bağımsız bir şekilde mi gerçekleştirildiğini belirlemeyi mümkün kılar (.....).

6.4 Dijital platformlar üzerinden iş hizmetleri sunan şirketlerin ortak noktası daha esnek çalışma modellerini temel almalarıdır. Kullandıkları hizmet sağlayıcılara zamansal, mekânsal ve organizasyonel esneklik sunarlar (.....). Genellikle platforma kaydolabilir ve büyük formaliteler olmadan bırakabilirler, ardından işin miktarını ve süresini, hatta yeri bile ayarlayabilirler (.....). Bu platformları yöneten şirketler, hizmet sağlayıcılar (.....) tarafından sağlanan hizmetlerin üretimine tahsis edilmiş tesislere veya donanımına sahip değildir.

Diğer bir karakteristik özellik ise, çalışanın değerlendirmesinin platformu yöneten şirketten müşteriye aktarılmış olmasıdır. (.....). Bu ortak özellikler, hukuki ilişkilerin niteliği konusunda ön yargıda bulunulmasına da yol açmamalıdır. Her platform için ilişkiler, mevcut ekonomik modele göre, söz konusu modeller son derece değişken olmakla birlikte, ilişkinin somut koşullarına göre incelenmelidir. (.....). Bununla birlikte, hizmet sağlayıcıların kabul etmesi gereken genel koşulların belirli tipik maddeleri temelinde, iş sözleşmesinin veya bağımsız bir ilişkinin niteliği lehine kriter listelerinin uygulamada oluşturulmaya başlandığı belirtilmelidir (bkz.). Genel olarak, dijital çalışma platformlarının etkinliğini sistematik hale getirmeye yönelik örnekler giderek daha fazla gözlenmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği düzeyinde, Avrupa Komisyonu kısa süre önce, belirlenen beş kriterden ikisi karşılanır karşılanmaz bir istihdam ilişkisinin yasal karinesinin korunmasını önermiştir (Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ve Bir platform aracılığıyla çalışırken çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin Konsey, 9 Aralık 2021, COM[2021] 762 final, madde 4 [ücret seviyesinin belirlenmesi; görünüşe, alıcıya yönelik davranışa veya işin performansına ilişkin belirli zorunlu kurallar; denetim ve işin sonuçlarının kalitesinin doğrulanması; özellikle yaptırımlar yoluyla, işi düzenleme özgürlüğünün sınırlandırılması; bir müşteri oluşturma veya üçüncü bir taraf için iş yapma olasılığının sınırlandırılması]).

6.5. Mevcut davada, temyize konu kararda belirtildiği ve dosyada yer aldığı üzere teslimat görevlisi sözleşmesinden aşağıdaki unsurlar ortaya çıkmaktadır.

6.5.1. Uber Eats uygulamasına giriş yaptıktan sonra, teslimat görevlileri teslimatı tamamlamak için zaman çerçevesini belirleyebilen teslimat talepleri alır. Talep kabul edildikten sonra Uber Services, teslimatı alma ve bırakma noktaları dahil olmak üzere restoran sahibi hakkında belirli bilgiler sağlar. Restoran sahibinin memnuniyetini artırmak için, teslimat görevlisinin talimatlarını izlemesi ve bir restoran sahibi veya mal alıcısının kendisini göstermesi için en az 10 dakika beklemesi önerilir (.....). Uygulamayı kullanmaya devam etmek için teslimat görevlisi, Uber tarafından belirlenen minimum ortalama puanın üzerinde bir ortalama puana sahip olmalıdır. Yetersiz bir ortalama derecelendirme, bir uyarıya veya hatta derecelendirme zaman sınırı içinde iyileşmezse platformdan hariç tutulmasına neden olabilir (.....).

Teslimat görevlisi bir teslimatı reddedebilir ancak tekrarlanan reddetmelerin kullanıcılar için "olumsuz bir deneyim" yarattığı konusunda uyarılır (.....).

Teslimat görevlileri, restoranlar ve müşteriler tarafından derecelendirildiğinden ve uygulamayı kullanmaya devam etmek için Uber tarafından tek taraflı olarak belirlenen derecelendirmenin üzerinde bir ortalama derecelendirmeyi sürdürmeleri gerektiğinden, "olumsuz deneyim" ifadesi, teslimat taleplerini kabul etmek için güçlü bir teşvik teşkil eder ve bu husus da temyiz eden tarafından öne sürülen teslimat görevlilerinin özgür olduğu göreceli hale getirir. Genel olarak, bir derecelendirmenin yetersiz görülmesi durumunda yaptırımlar, uyarılar ve hatta hesabın devre dışı bırakılması ile birlikte geldiği için, derecelendirme sistemi sadece bir "piyasa optimizasyonu" için "yatay bir araç" değildir. Temyiz Eden, ancak teslimat görevlilerini platformla ilgili olarak bir bağımlılık ilişkisi içine sokan bir kontrol aracı teşkil eder. Reytinglerin restoran sahipleri ve müşteriler tarafından verilmiş olması bu tespiti değiştirmez.

6.5.2. Teslimatı yapan kişi, coğrafi konum bilgilerinin Uber hizmetlerine verildiğini kabul etmelidir. Yaklaşık konumu, teslimat hizmetlerinin sağlanmasından önce ve sırasında restoran sahibine ve teslimatın alıcısına açıklanır (bölüm ...). Uber ayrıca güvenlik, teknik, pazarlama veya ticari nedenlerle bu bilgileri izleyebilir, takip edebilir ve üçüncü taraflarla paylaşabilir (.....).

Böylece hem restaurantlar hem de müşteriler teslimatı yapan kişiyi takip edebilirler. Bu nedenle, yetersiz bir ortalama derecelendirmenin sonuçları (uyarı ve hatta hesabın devre dışı bırakılması) hatırlatılarak, olumsuz sayılan bir rotayı veya kötü bir değerlendirmeyle çok yavaş olan bir teslimatı cezalandırabilirler. Ek olarak, Uber Eats, yalnızca coğrafi konumun belirleyebileceği bir rotanın verimsiz (.....) olması durumunda teslimat maliyetlerini düşürme hakkını saklı tutar. Bu nedenle coğrafi konum, Temyiz Eden'in iddia ettiği gibi yalnızca teslimat taleplerini mümkün olduğunca çabuk tahsis etmek için kullanılmaz. Aksine, teslimat görevlilerinin faaliyetlerini kontrol etmenin bir yoludur. Platform, bu yolla, bir bağımlılık ilişkisinin gözetim özelliğini uygulayarak hizmeti gerçekleştirmektedir. (....)

6.5.3. Daha önce de belirtildiği gibi, teslimat görevlilerinin restoranların talimatlarına uyması ve sırasla müşteri ve restoranda en az 10 dakika beklemesi önerilir. Sözleşme, takip edilmesi gereken diğer talimatları içerir ve sürücü, belirlenen koşullara uymazsa erişim kısıtlamalarına ve hatta hesabının devre dışı bırakılmasına maruz kalır (...). Temyiz Eden'in belirttiği gibi, yalnızca bir görevin nasıl yapılacağına ilişkin genel talimatlar veya yasal yükümlülüklerin tekrarı (örneğin, motorlu bir araçla yapılan teslimatlar için ehliyet alınması gibi) önemli değildir. 25 Ocak 2007 tarih ve 276/2006, 4.3.2; 4P.83/2003, 9 Mart 2004, 3.2). Bununla birlikte, "iyi niyetle" verilen basit genel bilgiler veya teslimat görevlilerine verilen tüm talimatların yasal hatırlatıcılarının niteliği, hem talimatların niteliği hem de herhangi bir ihlale eşlik eden cezalar tarafından ortadan kalkar. Verimsiz bir rota durumunda veya teslimat görevlisinin bir teslimat görevini "doğru bir şekilde tamamlayamaması" durumunda teslimat maliyetlerinin azaltılabileceği gerçeği de (.....) Uber'in sıkı bir şekilde hizmetin ifa şeklini denetlediğini göstermektedir.

6.5.4. Yukarıdaki unsurlar, bağımlılık unsurunun karakteristik özelliğini haizdir.

6.6. Temyiz Eden, teslimat yapan kişilerin istedikleri zaman Uber Eats uygulamasına bağlanabilmeleri, ardından teslimatları reddetmeleri ve diğer işverenlerden başka gelir kaynakları elde etme konusundaki toplam özgürlükleri olduğu ve bu nedenle bağımlılık ilişkisinin olmadığını savunmaktadır. Son olarak, bir hesabı herhangi bir zamanda devre dışı bırakabilmenin bir sözleşme özgürlüğü meselesi olduğunu ifade etmektedir.

6.6.1. Görüldüğü gibi, teslimatları reddetme özgürlüğü Temyiz Eden'in iddia ettiği kadar eksiksiz değildir. Ayrıca, ne kişinin tercih ettiği anda platforma bağlanma özgürlüğü ne de teslimatları reddetme özgürlüğü bir iş sözleşmesini hariç tutar. Kanton Ofisinin belirttiği gibi, iş yapma yükümlülüğünün olmaması ve dolayısıyla bir atamayı reddetme hakkı, örtülü çağrı üzerine iş sözleşmesini karakterize eder (.....).

6.6.2. Temyiz eden, teslimat görevlilerinin Uber Eats uygulamasına bağlıyken, yani platform için çalışırken başka bir rakip uygulamadan bir yolculuğu kabul etmekte özgür olacağını iddia etmektedir. Bu husus, temyiz edilen kararda belirlenmemiş olmakla birlikte bu husus esas etki edici de değildir. Madde. 321a para. 3'e göre, sözleşme süresi boyunca, işçi, sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiği ve özellikle işverenle rekabet ettiği sürece, üçüncü bir şahıs adına ücretli iş yapmamalıdır (bkz.....). Bir çalışanın işvereni ile rekabet etmeye açıkça yetkili olması, tam olarak bağımsız olduğu anlamına değil, sadece tarafların, doğası gereği müsamahakar olduğu için izin verilen bu hükmün uygulanmasını sınırlandırdığı anlamına gelmektedir (....) Teslimat yapan kişilerin Uber Eats platformuna bağlı olmadıklarında diğer platformlar için çalışma özgürlüğüne gelince, bu, birkaç yarı zamanlı faaliyet yürütme özgürlüğü olarak anlaşılır ve bu nedenle teslimat görevlilerinin bağımsızlığı açısından önemli bir husus değildir.

6.6.3. Son olarak, sözleşme özgürlüğü, teslimat görevlileri ile kurulan ilişkiyi nitelemez. Teslimat görevlilerinin hesaplarına bildirimde bulunmaksızın erişimi kısıtlama ve devre dışı bırakma olasılıkları, yasal unsurlardan ayırık bir şekilde iş sözleşmesine özel olarak teslimat görevlilerinin faaliyetleri üzerinde bir kontrol ve gözetim yetkisini ifade eder.

6.7. Yukarıdaki unsurların tümü göz önüne alındığında, Uber ve teslimat görevlileri arasında iş ilişkisine özgü bağımlılık unsurunun bulunduğu belirtilmesi uygun olmaktadır

ALMANYA FEDERAL MAHKEMESİ ÖZET ÇEVİRİ

DOSYA NO :2 AZR 133/183

TARİH :23.08.2018

Dava konusu uyuşmazlık, taraflar arasındaki iş akdinin geçerli olarak feshedilip feshedilmediği ve buna bağlı olarak işçilik alacaklarının doğru olduğuna ilişkindir. Bu bağlamda tartışma konusu olan asıl husus, işyeri kamera kayıtlarının davalı işveren tarafından iş akdini haklı nedenle fesih konusunda ispat aracı olarak kullanılıp kullanılmayacağıdır.

Davacı, davalı şirkete ait tütün ürünleri mağazasında kasiyer olarak çalışmış olup, taraflar arasındaki iş akdi davalı tarafından 13.08.2016 tarihinde davacının "işlemiş olduğu suçlar" sebebiyle haklı nedenle derhal feshedilmiştir. Bunun üzerine davacı tarafından ilk derece mahkemesinde müşterinin vermiş olduğu parayı zimmetine geçirmedeği, bu sebeple haklı nedenle feshin gerçekleşmediği hususları ileri sürülmüş olup, mahkemeden feshin geçersizliğinin tespiti talep edilmiştir.

Davalı tarafça, yapılan mağaza denetimi sırasında tütün ürünlerinde bir eksilme fark edildiği, akabinde 01.08.2016 tarihinden itibaren davacının mağazada çalıştığı iki iş gününe dair mağazada takılı bulunan video kamera kayıtlarının incelendiği, bu kapsamda davacının 03.02.2016 tarihinde aldığı üç kasa işleminde ürünü sisteme kaydetmediği ve ürünlerden elde edilen ücreti zimmetine geçirdiğinin tespit edildiği belirtilmiş olup, bu sebeple davacı tarafından açılmış olan davanın reddine ve karşı dava ile davacının zimmete geçirmiş olduğu para tutarını iadesine ve video çözümlemesi için yapılan masrafların tazminine karar verilmesini yerel mahkemeden dava ve talep etmiştir. Yerel mahkeme ile istinaf mahkemesi tarafından davanın kabulü ile karşı davanın reddine karar verilmiş olup karar davalı tarafından süresi içerisinde temyiz edilmiştir.

Alman Federal İş Mahkemesi tarafından davalının temyiz başvurusu kısmen onanmıştır.
Karar gerekçesinde;

Eski Bundesdatenschutzgesetz (Alman Federal Veri Koruma Yasası)* ; § 32- İstihdam amacıyla veri toplama, işleme ve kullanma:

1) *Bir çalışanın kişisel verileri, bir iş ilişkisi kurma kararı için veya iş ilişkisi kurulduktan sonra iş ilişkisinin sürdürülmesi veya sona erdirilmesi için gerekliyse, iş ilişkisinin amaçları doğrultusunda toplanabilir, işlenebilir veya kullanılabilir.*

*Söz konusu metin karar metninin birebir çevirisi olmayıp, karar özetinin Türkçeye çevirisidir.Çeviri metninde hataların olması halinde orijinal metinden kontrol sağlanması yerinde olacaktır.

* Kararın çevirisi Stj. Av. Esem YILDIZ tarafından yapılmıştır.

*Kararın tam metnine <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-133-18/> linkinden ulaşabilirsiniz.

*25.05.2018 tarihi itibariyle değişiklik;

1) Suçların tespiti amacıyla bir çalışanın kişisel verileri yalnızca şu şartlarda toplanabilir, işlenebilir veya kullanılabilir; Belgelemiş somut dayanakların ilgili kişinin iş ilişkisinde bir suç işlediğine dair şüpheyi haklı çıkarması, toplama, işleme veya kullanımın suçun tespiti için gerekli olması ve çalışanın toplama, işleme veya kullanımın hariç tutulmasındaki korumaya değer menfaatinin ağır basmaması, özellikle nitelik ve kapsamı bakımından ulaşılmak istenen amaçla orantısız olmaması.

maddesi, kamuya açık odaların işveren tarafından video gözetimi yoluyla izlenmesi neticesinde elde edilen çalışana ait kişisel verilerin kullanımı ve işlenmesine izin veren madde hükmündedir. Ancak kanuna uygun olarak erişilen kişisel verilerin kullanımı ve işlenmesinin gerekli ve ölçülü olması aranmakta olup, amaca ulaşmak için eşit derecede etkili ve çalışanın kişisel haklarına daha az müdahale teşkil eden başkaca bir aracın bulunmuyor olması gerekmektedir. Somut olayda yapılan mağaza denetiminde tütün ürünlerinde eksilme tespit edilmiş olması, davacının taraflar arasındaki borç ilişkisine aykırı 3 davrandığı yönünde şüphe uyandırmaktadır. Davacının zimmete para geçirip geçirmediğinin tayini yalnızca kamera kayıtlarının çözümlenmesi yoluyla anlaşılacak olup ilgili hususu tespit etmek için eşit derecede etkili ve davacının kişisel haklarını daha az kısıtlayan başka bir yöntem bulunmamaktadır. Davacının kişisel verilerinin video kayıtlarının çözümlenmesi suretiyle ve suçun tespiti amacıyla kullanılması ve işlenmesi orantılıdır.

Yeni Bundesdatenschutzgesetz (Alman Federal Veri Koruma Yasası); § 32- İlgili kişiden kişisel veri toplanırken bilgi verme yükümlülüğü, maddesi uyarınca, kişisel verileri kullanılacak olan kişiye kişisel verilerin denetimi hakkında bilgi verilmiş olması şartı eklenmiş olup, kişinin denetlendiğini bilmesi veya bilebilecek durumda olması aranmaktadır. Somut olayda, davacı kasiyer kasa bölgesinin video kamerası ile izlendiğini bilmekte veya bilebilecek durumdadır. Davalı tarafından mağaza içerisindeki video kamera kayıtlarının incelenmesi ve elde edilen görüntülerin iş akdinin feshine dayanak oluşturması hukuka uygun olup, feshin haklı nedenle gerçekleştiği kabul edilmelidir.

Tüm bu değerlendirmeler neticesinde Alman Federal İş Mahkemesi, davalının temyiz başvurusunun kabulüne, istinaf mahkemesi kararının kaldırılmasına ve dosyanın yeniden görülmek üzere istinaf mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.



BİZDEN HABERLER

İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Seçimli Genel Kurulu, 23 Mart 2023 tarihinde saat 19.30'da Baromuz konferans salonunda gerçekleştirildi. Yapılan seçimler sonucunda; Av. Tezay Kılın, Av. Mehmet Ümit Erdem, Av. Alper Yılmaz, Av. Adil Anlama, Av. Şivan Kaya, Av. Büşra Kasranoğlu, Av. Onur Çopur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Yürütme Kurulu üyesi seçildiler.

FAALİYETLERİMİZ

11.04.2023 EYT DÜZENLEMESİNİN İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ SEMPOZYUMU

EYT'nin sosyal güvenlik ve iş hukukuna etkilerinin değerlendirildiği sempozyum, 11.04.2023 tarihinde, 15.00-18.00 saatlerinde İstanbul Barosu Konferans Salonunda gerçekleştirilmiştir.

Açılış konuşmasını İstanbul Barosu Yönetim Kurulu Üyesi Av. Bahar Ünlüer Öztürk, Oturum Başkanlığını Av. Şivan Kaya'nın gerçekleştirdiği sempozyumda Av. Mustafa Balcı (Emekli İş ve Sigorta Müfettişi), tarafından iki bölüm halinde tebliğ sunulmuştur.





İSTANBUL BAROSU
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KOMİSYONU

EYT DÜZENLEMESİNİN İŞ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

SEMPOZYUM

Açılış Konuşmaları
Av. FILİZ SARAÇ / İstanbul Barosu Başkanı
Av. TEZAY KILIN / İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Sözcüsü

Oturum Başkanı:
Av. ŞIVAN KAYA / İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu Yürütme Kurulu Üyesi

1. Oturum 15:10-15:50
**EYT DÜZENLEMESİNİN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**
Tebliğci:
Av. MUSTAFA BALCI / Emekli İş ve Sigorta Müfettişi
15:50-16:05 ARA


2. Oturum 16:05-16:45
**EYT DÜZENLEMESİNİN İŞ HUKUKU AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ ve UYGULAMA SORUNLARI**
Tebliğci:
Av. MUSTAFA BALCI / Emekli İş ve Sigorta Müfettişi
16:45-17:00 ARA
17:00-17:40 Genel Görüşme

11 NİSAN 2023 / 15:00-18:00
İstanbul Barosu Konferans Salonu

03.05.2023 KOMİSYON GENEL ÜYE TOPLANTISI

Komisyon genel üye toplantısı, 03.05.2023 tarihinde saat 18.00'de İstanbul Barosu Kültür Merkezi'nde komisyon yürütme kurulu ve üyelerinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Toplantıda yürütme kurulu ve komisyon üyeleri kendilerini tanıtarak mesleki tecrübelerini paylaşmış, komisyonun gerçekleştirecek etkinlikleri ile ilgili fikir teatisinde bulunulmuştur. Toplantı sonunda; dört başlıkta ayrı ayrı çalışma grupları oluşturulmasına karar verilmiştir.

16.05.2023 İŞ HUKUKU UYUŞMAZLIKLARINDA HESAPLAMA TEKNİKLERİ SEMPOZYUMU (Bilirkişi Raporlarının İrdelenmesi)



İSTANBUL BAROSU
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KOMİSYONU

**İŞ HUKUKU UYUŞMAZLIKLARINDA
HESAPLAMA TEKNİKLERİ**
(Bilirkişi Raporlarının İncelenmesi)

SEMPOZYUM

Açılış Konuşması:
Av. BURCU ÖZTOPRAK ALSULU / İstanbul Barosu Genel Sekreteri

Oturum Başkanı:
HALİL AKDEMİR / İstanbul BAM 32. Hukuk Dairesi Başkanı

1. Oturum 13:30-14:45
**KIDEM TAZMİNATI, İHBAR TAZMİNATI,
YILLIK İZİN ÜCRETİ ALACAĞINA VE EŞİTLİK
İLKESİNE AYKIRILIK TAZMİNATINA İLİŞKİN
HESAPLAMALARIN İNCELENMESİ**
Av. ELİF ÖZDEMİR / İstanbul Barosu

ARA : 14:45-15:00

2. Oturum 15:00-16:15
**FAZLA ÇALIŞMA, HAFTA TATİLİ, ULUSAL
BAYRAM ALACAĞINA İLİŞKİN HESAPLAMALARIN
İNCELENMESİ**
Av. BÜŞRA KASRANOĞLU / İstanbul Barosu

ARA : 16:15-16:30
SORU CEVAP : 16:30-17:30

16 Mayıs 2023 / 13:30-17:30
İstanbul Anadolu Adliyesi Şehit Hakan Kılıç Konferans Salonu

16.05.2023 tarihinde “İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Hesaplama Teknikleri (Bilirkişi Raporlarının İrdelenmesi)” sempozyumu, İstanbul Anadolu Adliyesi Şehit Hakan Kılıç Konferans Salonunda İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 32. Daire Başkanı Halil Akdemir’in Oturum Başkanlığında, Av. Büşra Kasranoğlu ve Av. Elif Özdemir’in uygulamalı sunumları, İstanbul Barosu Genel Sekreteri Av. Burcu Öztoprak Alsulu - Bam Hakimleri- İş Mahkemesi Hakimleri, komisyon yürütme kurulu ve komisyon üyeleri ile İstanbul Barosu avukat ve stajyer avukatlarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir.





04.06.2023 - GELENEKSEL KAHVALTI ETKİNLİĞİ

İSTANBUL BAROSU
İŞ ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KOMİSYONU

KAHVALTI
İş Hukuku Ailesi

Yüzyüze vakit geçireceğimiz günler tekrar geldi.
Uzun bir pazar kahvaltısına ve üstüne kahve sohbetlerine bekliyoruz.

04.06.2023 Pazar, Saat:10.00

Khalkedon Fenerbahçe
Fenerbahçe Mah. Fener Kalamış Caddesi,
No: 90, 34726 Kadıköy/İstanbul

İletişim:
Av. Şivan Kaya 0532 711 7418
Av. Adil Anlama 0536 981 57 69
Av. Onur Çopur 0554 536 15 36

 **İSTANBUL BAROSU**

Komisionumuz tarafından uzun yıllardır organize edilen ve geleneksel hale gelen kahvaltı etkinliği 04.06.2023 Pazar günü Khalkedon Fenerbahçe isimli restoranda gerçekleştirilmiştir.

Kahvaltıya İstanbul Barosu Başkanı Sn. Av. Filiz Saraç, İstanbul Barosu Genel Sekreteri Av. Burcu Öztoprak Alsulu, Komisyon Yürütme Kurulu ve üyeleri ile aileleri katılım sağlamıştır.

İş stresinden bir nebze uzaklaştığımız ve güzel bir sohbet ortamının oluştuğu kahvaltıda, seneye tekrar bir araya gelmek üzere vedalaştık.



09.06.2023- 10.06.2023 - 26. İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA İLİŞKİN SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ



GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ & İSTANBUL BAROSU
İŞ ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KOMİSYONU



26. İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA İLİŞKİN SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

1. GÜN / 9.6.2023

10:00-10:15: AÇILIŞ KONUŞMALAR

- Av. FİLİZ SARAÇ
İSTANBUL BAROSU BAŞKANI
- PROF. DR. E. MURAT ENGİN
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ DEKANI
- Av. TEZAY KILIN
İSTANBUL BAROSU İŞ ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KOMİSYONU SÖZCÜSÜ

1. OTURUM

UZAKTAN ÇALIŞMA BAĞLAMINDA DİJİTAL İŞ İLİŞKİLERİ

OTURUM BAŞKANI:

- PROF. DR. GÜLSEVİL ALPAGUT
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

TEBLİĞ SAHİBİ:

- DR. ÖĞR. ÜYESİ İREM YAYVAK NAMLI
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

11:00-11:15 ARA
11:15-12:00 GENEL GÖRÜŞME
12:00-13:30 ÖĞLE ARASI

2. OTURUM

İŞ HUKUKUNDA İHTİYARİ ARABULUCULUK UYGULAMALARI

OTURUM BAŞKANI:

- DR. SERACETTİN GÖKTAŞ
YARGITAY 9. HUKUK DARESİ BAŞKANI

13:30-14:15 TEBLİĞ SAHİBİ:

- DR. ÖĞR. ÜYESİ CANAN ÜNAL ADINIR
MARMARA ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

14:15-14:30 ARA
14:30-15:15 TEBLİĞ SAHİBİ:

- DR. İLKAY TÜYSÜZOĞLU
YARGITAY 9. H.D. TETKİK HAVİM

15:15-15:30 ARA
15:30-16:15 GENEL GÖRÜŞME

2. GÜN / 10.6.2023

1. OTURUM

YARGITAY İÇTİHAHLARI IŞIĞINDA İŞ KAZALARI ve MESLEK HASTALIĞI TAZMİNAT HESAPLAMALARINA İLİŞKİN TEMEL İLKELER

OTURUM BAŞKANI:

- ALİ İNCEMAN
YARGITAY 10. HUKUK DARESİ ÜYESİ

10:00-10:45 TEBLİĞ SAHİBİ:

- DOÇ. DR. ORHAN ERSUN CİVAN
TOBB EKONOMİ ve TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

10:45-11:00 ARA
11:00-11:45 TEBLİĞ SAHİBİ:

- GÜNER DÜRÜMŞÜ
YARGITAY 10. HUKUK DARESİ TETKİK HAVİM

11:45-12:00 ARA
12:00-12:45 GENEL GÖRÜŞME
12:45-14:15 ÖĞLE ARASI

2. OTURUM

6098 SAYILI TBK VE 6331 SAYILI İSGK KAPSAMINDA İŞVERENİN ORGANİZASYON SORUMLULUĞU

OTURUM BAŞKANI:

- PROF. DR. A. CAN TUNCAY
BAKİRCİBAŞI ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

14:15-15:00 TEBLİĞ SAHİBİ:

- PROF. DR. E. MURAT ENGİN
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ DEKANI

15:00-15:15 ARA
15:30-16:15 TEBLİĞ SAHİBİ:

- PROF. DR. ERDEM BÜYÜKSAĞIŞ
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ
ve FIBRİCULUS ÜNİVERSİTESİ (ILCO) ÖĞRETİM ÜYESİ

16:15-16:30 ARA
16:30-17:15 GENEL GÖRÜŞME
17:15 KAPANIŞ

9-10 HAZİRAN 2023
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ ORTAKÖY KAMPÜSÜ AYDIN DOĞAN SALONU

İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyonu ve Galatasaray Üniversitesi'nce "26. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri" konulu sempozyum, 09- 10 Haziran 2023 tarihlerinde Galatasaray Üniversitesi Aydın Doğan Salonu'nda gerçekleştirilmiştir.

İstanbul Barosu Başkanı Av. Filiz Saraç, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof.Dr.E.Murat Engin, İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Komisyon Sözcüsü Av.Tezay Kılın açılış konuşmalarını yapmıştır.

09 Haziran 2023 Cuma 1. Gün

“Uzaktan Çalışma Bağlamında Dijital İş İlişkileri” konulu oturumun, Oturum Başkanlığını Prof.Dr. Gülsevil Alpagut yapmış, Dr. Öğr. Üyesi İrem Yayvak Namlı tebliğini sunmuştur.

“İş Hukukunda İhtiyari Arabuluculuk Uygulamaları” konulu oturumun, Oturum Başkanlığını Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Seracettin Göktaş yapmış, Dr. Öğr. Üyesi Canan Ünal Adınır ve Yargıtay 9. H.D. Tetkik Hakimi Dr. İlkey Tüysüzoğlu tebliğini sunmuştur.

10 Haziran 2023 Cumartesi 2. Gün

“İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tazminat Hesaplarına İlişkin Yargı İçtihadı ve Hesap İlkeleri” konulu oturumun, Oturum Başkanlığını Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Üyesi Ali İnceman yapmış, Doç. Dr. Orhan Ersun Civan ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi Güner Durmuş tebliğini sunmuştur.

“6098 Sayılı TBK ve 6331 Sayılı İSGK Kapsamında İşverenin Organizasyon Sorumluluğu” konulu oturumun, Oturum Başkanlığını Prof. Dr. Can Tuncay yapmış, Prof. Dr. E. Murat Engin tebliğini Sunmuştur.

Türkiye'nin çeşitli illerinden gelen avukatların, stajyer avukatların, bilirkişilerin, öğrencilerin, hakimlerin, akademisyenlerin katılımı ile yoğun ilgi gören sempozyum, yakın bir zamanda kitap halinde yayınlanacaktır.





23.06.2023 - 24.06.2023 KOMİSYON GRUP ÇALIŞMASI TOPLANTILARI

03.05.2023 tarihli üye genel toplantısında alınan karar gereğince; çalışma gruplarına dahil olan üyeler ile elektronik ortamda Eylül 2023 tarihi itibari ile yapılacak çalışmalar için hazırlık ve ön çalışma toplantısı gerçekleştirilmiştir.

**05.10.2023 İŞ HUKUKU UYUŞMAZLIKLARINDA HESAPLAMA
TEKNİKLERİ
SEMPOZYUMU (Bilirkişi Raporlarının İrdelenmesi)**


İSTANBUL BAROSU
İŞ ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KOMİSYONU

SEMPOZYUM
İŞ HUKUKU UYUŞMAZLIKLARINDA
HESAPLAMA TEKNİKLERİ
(Bilirkişi Raporlarının Çözümlemesi)

Açılış Konuşması:
Av. BURCU ÖZTOPRAK ALSULU
İstanbul Barosu Genel Sekreteri
Av. TEZAY KILIN
İstanbul Barosu İş ve Sosyal Güvenlik Hukuk Komisyonu Sözcüsü

Oturum Başkanı:
FIGEN ULU KARAKÜTÜK
İstanbul BAM 26. Mahkeme Dairesi Başkanı

1. OTURUM / 13:30-14:45
KIDEM TAZMİNATI, İHBAR TAZMİNATI, YILLIK ÜCRETLİ İZİN ALACAKI VE EŞİTLİK KESİNE AYKIRILIK TAZMİNATINA İLİŞKİN HESAPLAMALARIN İNCELENMESİ
Tebliğ Sunan: **Av. ELİF ÖZDEMİR** / İstanbul Barosu
ARA / 14:45-15:00

2. OTURUM / 15:00-16:15
FAZLA ÇALIŞMA, HAFTA TATİLİ, ULUSAL BAYRAM GENEL TATİL ALACAKLARINA İLİŞKİN HESAPLAMALARIN İNCELENMESİ
Tebliğ Sunan: **Av. BÜŞRA KASRANOĞLU** / İstanbul Barosu
ARA / 16:15-16:30
SORU CEVAP / 16:30-17:30

05.10.2023/Perşembe
İstanbul Adliyesi Şehit Mehmet Selim Kiraz Konferans Salonu


**İSTANBUL
BAROSU**

05.10.2023 tarihinde “İş Hukuku Uyuşmazlıklarında Hesaplama Teknikleri (Bilirkişi Raporlarının İrdelenmesi)” sempozyumu, İstanbul Adliyesi Şehit Mehmet Selim Kiraz Konferans Salonunda İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 26. Daire Başkanı Figen Ulu Karartürk’ün Oturum Başkanlığında, Av. Büşra Kasranoğlu ve Av. Elif Özdemir’in uygulamalı sunumları, Bam Hakimleri- İş Mahkemesi hakimleri, komisyon yürütme kurulu ve komisyon üyeleri ile İstanbul Barosu avukat ve stajyer avukatlarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

