

Türkiye’de 2023 Yılında İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Gelişmelere Genel Bakış

Ocak 2024



Değerli Müvekkillerimiz, Meslektaşlarımız ve Çalışma Arkadaşlarımız,

Geride bıraktığımız 2023 yılı, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında önemli mevzuat değişikliklerinin yürürlüğe konduğu ve çalışma hayatına yön veren yüksek mahkeme kararlarının istihdam ilişkilerinde belirgin etkiler doğurduğu bir yıl oldu. Sizlere, bu bülten aracılığıyla, 2023 yılı içerisinde iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında gerçekleştirilen bu önemli mevzuat değişiklikleri ve yargı içtihatları arasından seçtiğimiz birkaç önemli gelişmeye dair kısa bir özet sunmayı hedefliyoruz. Konu ile ilgili daha detaylı bilgi talepleriniz olması halinde, bizlerle her zaman iletişime geçebilirsiniz.

MEVZUAT VE İDARİ UYGULAMA DEĞİŞİKLİKLERİ

Kasım 2023 - Özel istihdam bürosu aracılığı ile kanuna aykırı olarak kurulan geçici iş ilişkilerinde, hâlihazırda SGK nezdinde yerine getirilen yükümlülükler bakımından yaptırım uygulanması söz konusu olmayacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumu (“**SGK**”), 22 Kasım 2023 tarihli yazısında, geçmiş uygulaması ile paralel olarak, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisinin belirli kanuni düzenlemelere uygun kurulmaması halinde, ilgili sigortalının, başlangıçtan beri bu hizmeti alan işverenin sigortalı çalışanı olarak kabul edileceğini ve özel istihdam bürosu ile bu bürolardan hizmet alan işverenler arasında asıl işveren – alt işveren ilişkisi tesis edilmeyeceğini belirtmiştir.

Geçmiş yıllardan farklı olarak ise, usulüne uygun geçici iş ilişkisi kurulmadığının tespiti halinde, özel istihdam bürosu tarafından bildirilen sigortalı hizmetleri ile bu hizmetler karşılığı yapılan tahsilatların, prim iadesi söz konusu olmaksızın, ilgili işverene ait iş yerine aktarılacağını ve bu süreçte, özel istihdam bürosu tarafından yasal süreler içerisinde yerine getirilen yükümlülükler için sigortalıların aktarıldığı iş yerine idari para cezası,

gecikme cezası ve gecikme zammı uygulanmayacağını belirtmektedir. Bununla beraber, işverene ait dosyaya hizmet aktarımı yapılan sigortalılar için oluşan sigorta prim tahakkuklarının bu hizmetler karşılığı yapılan tahsilatlardan fazla olması veya ücret farkı gibi nedenlerle sigortalılar için SGK nezdinde ek aylık prim ve hizmet belgesinin/muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilmesinden kaynaklanan borç çıkması durumunda, yasal olarak ödeme yapılması gereken son tarihten ödemelerin yapıldığı tarihe kadar gecikme cezası ve gecikme zammı hesaplanması söz konusu olabilecek ve idari para cezası uygulanabilecektir.

Eylül 2023 - İşçi ve işveren alacakları ve tazminatları ile ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davalarında arabuluculuk şartı getirildi.

5 Nisan 2023 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan 7445 sayılı İcra ve İflas Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile arabulucuya başvurunun dava şartı olarak düzenlendiği haller itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davalarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Dolayısıyla, ilgili düzenlemenin yürürlük tarihi olan 1 Eylül 2023 tarihi itibarıyla, artık işçi ve işveren alacakları ve tazminatları ile ilgili açılacak itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davalarında öncelikle arabuluculuk sürecinin işletilmesi gerekmektedir.

Mart 2023 - Emeklilikte yaş şartının kaldırılmasına ilişkin düzenleme (EYT) yapıldı.

3 Mart 2023 tarihli ve 32121 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“EYT Kanunu”) ile yapılan değişiklikle, 4/1-(a) statüsünde çalışanlardan, genel olarak 8 Eylül 1999 tarihi ve öncesinde sigorta girişi mevcut olup, kadınlarda 20 yıl ve erkeklerde 25 yıl sigortalılık süresini ve sigorta başlangıç tarihi gözetilerek 5000 ila 5975 gün arası sosyal güvenlik prim ödeme gün sayısını tamamlamış olanlar yaş koşulu aranmaksızın emekli veya yaşlılık aylığından yararlanabileceklerdir.

İlgili ödemeye hak kazanabilmeleri için çalışanların öncelikle işverenleriyle olan mevcut iş ilişkilerini, ihbar süresini gözetme yükümlülüğü olmaksızın, sona erdirmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda, EYT Kanunu’ndan yararlanarak emekli olmuş çalışanların aynı işveren nezdinde yeniden istihdamını teşvik etmek amacıyla, sosyal güvenlik destek primi teşviki de uygulamaya konulmuştur. Buna göre ilk defa emekli veya yaşlılık aylığı bağlanmış olanların, bu sebep belirtilerek verilen işten ayrılış bildirelerinde gösterilen işten ayrılış tarihini takip eden 30 gün içerisinde emekli oldukları iş yerinde tekrar çalışmaya başlamaları durumunda, işveren tarafından ödenecek olan sosyal güvenlik destek priminin beş puanı hazine tarafından karşılanacaktır. Konu hakkında daha fazla detay içeren bilgi notumuza bu [link](#) aracılığıyla ulaşabilirsiniz.

YARGI KARARLARI

Mayıs 2023 - İşe iade davası lehine sonuçlanmasına rağmen işe başlatılmayan çalışanın fark ihbar tazminatı ödenmesi yönündeki talebi reddedilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 30 Mayıs 2023 tarihli kararına konu olan uyuşmazlıkta, davacı çalışanın iş sözleşmesi, fesih anında peşin ve eksiksiz olarak ihbar tazminatı ödenmek suretiyle sona erdirilmiştir. Çalışan, açtığı işe iade davasının lehine sonuçlanması ancak yeniden işe başlatılmaması üzerine, işe başlatmama tarihindeki güncel ücret üzerinden fark ihbar tazminatı alacağına ödenmesini talep etmiştir. Yargıtay bu talebi reddederek, işçiye geçersiz fesih tarihindeki koşullara göre bildirim süresinin tam ve eksiksiz olarak kullanılmış olması veya ihbar tazminatının tam ve eksiksiz ödenmiş olması durumunda, işe başlatmama tarihinde emsal ücretin yahut bildirim süresinin arttığı gerekçeleriyle fark ihbar tazminatı ödenmesinin veya işe başlatmama ile yeniden bildirim süresi kullanılmasının söz konusu olmayacağına karar vermiştir.

Mayıs 2023 - Anayasa Mahkemesi üç günlük iş yavaşlatma eylemi başlatan işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesini sendikal hakların ihlali olarak değerlendirmiştir.

Anayasa Mahkemesi’nin 24 Mayıs 2023 tarihli kararına konu olan uyuşmazlıkta, iş yerinde bazı çalışanlar, işverenin iş yerindeki sendikal örgütlenmeyi engellemek amacıyla kendilerine yönelik baskı kurduğunu gerekçe

göstererek üç gün süre ile iş yavaşlatma eylemi başlatmışlardır. Bunun üzerine, iş yavaşlatma eyleminde bulunan çalışanların iş sözleşmeleri işveren tarafından feshedilmiştir. Her ne kadar, istinaf mahkemesi iş yavaşlatma eyleminin üç gün sürmesinin sendikal hak arayışındaki ölçülülük ilkesine aykırı olduğuna ve dolayısıyla feshin geçerli olduğuna karar vermiş olsa da, Anayasa Mahkemesi, üç günlük eylemin işveren açısından maddi olarak telafi edilebilir ve katlanılabilir olduğuna kanaat getirerek iş sözleşmesinin feshinin sendikal hakları ihlal ettiğine ve feshin son çare olması ilkesine aykırı olduğuna karar vermiştir. Söz konusu karar yeniden yargılama yapılmak üzere ilgili alt derece mahkemesine gönderilmiştir.

Mart 2023 - Servis güzergâhında yapılan olumsuz esaslı değişiklik sebebiyle işe gitmeyi bırakan işçilerin eylemleri, iş sözleşmesinin eylemli feshi olarak değerlendirilmiş ve işçilerin ihbar tazminatı talepleri reddedilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 13 Mart 2023 tarihli kararında, işçilerin çalışma koşullarında yapılan olumsuz esaslı değişiklik sebebiyle işe gitmeyi bırakmalarının iş sözleşmelerini eylemli bir şekilde feshettikleri sonucunu doğurup doğurmadığını ele almıştır. Uyuşmazlık konusu olayda işveren, davacı işçilerin yararlandığı servis yan hakkının güzergâhını daha uzak bir ilçeden geçecek şekilde değiştirmiştir. Bu değişiklik üzerine işçiler, iş yerine gitmelerinin mümkün olmadığını ileri sürerek işe gelmeyi bırakmışlardır. İşveren ise işçilerin gelmediği günler için devamsızlık tutanağı tutarak işten çıkış sürecini başlatmıştır. Yargıtay'ın değerlendirmesi iş sözleşmelerinin işveren tarafından devamsızlık nedeniyle mi feshedildiği yoksa işçilerin iş sözleşmelerini eylemli olarak mı feshettikleri noktasında yoğunlaşmaktadır.

Yargıtay, incelemesi sonucunda, söz konusu değişikliğin işçilerin iş yerine ulaşım olanağını ortadan kaldırmadığını, dolayısıyla işin ifası yönünden fiili bir imkânsızlığın gündeme gelmediğini ve bu nedenle iş sözleşmelerinin işçiler tarafından işe gitmemek suretiyle eylemli fesih yoluyla sonlandırıldığına karar vermiştir. İşçilerin iş ilişkisinin işveren tarafından devamsızlık nedeniyle feshedildiğine dair talepleri ise, iş sözleşmeleri devamsızlık tutanağı tutulan günlerde zaten kendileri tarafından sona erdirilmiş olduğundan bahisle reddedilmiştir. Bu sebeple Yargıtay, her ne kadar işçilerin eylemli feshi (servis güzergâhı değişikliğine yazılı onayları alınmadığından) haklı nedene dayansa bile, sözleşmeyi sonlandıran tarafa ihbar tazminatı ödenemeyeceğinden yalnızca kıdem tazminatına hak kazanıldığına karar verilmiş ve ihbar tazminatına yönelik talepleri reddetmiştir.



Elvan Aziz
Ortak Avukat
eaziz@paksoy.av.tr



Gülce Saydam Pehlivan
Counsel
gsaydam@paksoy.av.tr



Meriç Saçak Albaş
Avukat
msacak@paksoy.av.tr

Bu not sadece bilgilendirme amaçlı olup hukuki görüş içermemektedir. Bu bilgi notundaki konulara ilişkin bir sorunuz olması halinde lütfen bizi arayınız. Tüm hakları saklıdır.

Paksoy Ortak Avukat Bürosu, yerli ve yabancı yatırımcılara Türkiye'de hukuki danışmanlık ve avukatlık hizmeti sağlamak üzere ortak girişimler, şirket birleşme ve satın almaları, rekabet hukuku, gayrimenkul yatırımları, banka ve finans hukuku, enerji mevzuatı, alt yapı yatırımları, ticari ve idari davalar, iş davaları ve vergi uyuşmazlıkları gibi geniş bir yelpazede faaliyet gösteren yerel avukatlık firmasıdır.