

ŞİRKET BÜLTENİ

SONBAHAR SAYISI

» EKİM / 2022

KURUMSAL DANIŞMANLIK ŞİRKETİ

Brothers & Partners; uluslararası yapısı, dinamik ve yetkin ekipleri ile iş ve sosyal güvenlik alanında, sanayi, inşaat, bankacılık, enerji ve daha birçok sektöre danışmanlık ve denetim hizmeti sunmaktadır.



Maslak, Veko Giz Plaza
Sarıyer / İstanbul



+90 212 285 09 11



info@brothersandpartners.com.tr




www.brothersandpartners.com.tr

hoş
geldiniz

YAYIN YÖNETİM YERİ

BROTHERS AND PARTNERS
KURUMSAL DANIŞMANLIK A.Ş.

YAYIN KOORDİNATÖRÜ
TÜRKAN NAĞDALIZADE

 Veko Giz Plaza, Maslak Meydan Sk.
No:3/A K:7 D:21-22, 34398 Sarıyer/İstanbul

 +90 212 285 09 11

 info@brothersandpartners.com.tr

 www.brothersandpartners.com.tr

2022

SAYI: 01

İçindekiler

Yönetim Kurulu Başkanının Önsözü	04.
Güncel Gelişmeler	05.
Deneme Süresinin İşçilik Haklarına Etkisi	10.
Bizden Haberler	14.
Sirküler Listesi	18.
Eğitimler	19.
İşyerinde Mesai Takibi Amacıyla Biyometrik Veri İşlemenin Yasal Mevzuat ve İlgili Kararlar Işığında Değerlendirilmesi	20.
Hizmetlerimiz	24.



Bültende yer alan makale, yazı, şekil, tablo ya da resimlerin telif hakkı (Copyright c) Brothers and Partners Kurumsal Danışmanlık A.Ş'ye aittir. Her hangi bir şekilde izinsiz olarak kopyalanması veya basımının yapılması yasaktır. Yayımlanan yazıların bilimsel ve etik sorumluluğu yazarlara aittir.

Dr. Fahrettin Yahşi

• Yönetim Kurulu Başkanı



Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme lisansının ardından Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık üzerine yüksek lisans ve doktorasını tamamlamıştır.

Kariyerine Bankalar Yeminli Murakıbi olarak başlayıp uzun yıllar çalışmıştır. Sonrasında Ege Bank A.Ş.'de Genel Müdür Yardımcılığı görevinde bulunmuştur.

1998-2017 yılları arasında Albaraka Türk Katılım Bankası A.Ş.'de sırasıyla Genel Müdür Yardımcısı, Genel Müdür Baş Yardımcısı, Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak çalışmıştır. Aynı dönem içerisinde Katılım Emeklilik A.Ş. ve Albaraka Gayrimenkul Portföy Yönetimi Şirketi A.Ş.'de Yönetim Kurulu Başkanı olarak da görev almıştır.

YÖNETİM KURULU BAŞKANININ ÖN SÖZÜ

Değerli Okurlarımız,

2022 yılı Ekim ayı itibarı ile İş ve Sosyal Güvenlik alanında güncel konulara, uzman görüşlerine, makalelere, eğitimlere ve diğer konulara dair bir Bülten yayımlamayı amaçladığımızı ilk sayımız aracılığıyla sizlere bildirmekten büyük bir heyecan ve mutluluk duyuyoruz.

Bir takvim yılı içerisinde dört kez yayımlanacak Bültenlerde, İş ve Sosyal Güvenlik alanındaki güncel gelişmelere, konulara, makalelere, uzman görüşlerine, eğitim takvimine ve içeriğine, katılım gösterilen etkinliklere, güncel sirküler listesine ve diğer konulara dair kısımların yer alması planlanmaktadır.

Temel amacımız; Brothers and Partners Kurumsal Danışmanlık A.Ş. olarak her sektörden danışmanlık hizmeti verdiğimiz şirketleri İş ve Sosyal Güvenlik alanında güncel gelişmelere dair bilgilendirmek, çelişki yaratan noktaları aydınlatmak amacıyla derinlemesine bilgilere ve deneyimlere yer vermek, değerli uzmanlarımızın kaleme aldıkları makaleler aracılığıyla şirketlerimizi aydınlatmaktır.

Mevzuat çerçevesinde açıklanmasına ihtiyaç duyulan, uygulamada çelişkiler yarattığı düşünülen, önemli ve güncel olan konuların daha detaylı incelenerek uzman bakış açısıyla ele alınması suretiyle yol gösterici olunması ve danışmanlık hizmeti verdiğimiz şirketlerimizin faaliyetlerine katkı sunulması hedeflenmektedir.

Bu yolculuğumuzda önemli bir görevi üstlendiğimiz bilincinde olarak ilerleyen dönemlerde Bülten sayılarımızın etkinliğini sorgulayarak hem size hem de organizasyonunuza yol gösterecek tarzda daha kapsamlı ve verimli bir şekilde ilerlemeyi hedeflediğimizi de belirtmek isteriz.

Keyifle okumanız dileklerimizle...

Yönetim Kurulu Başkanı
Fahrettin Yahşi

Güncel

• Gelişmeler



2022 Yılı İçin Uygulanacak Asgari Ücret Desteği Hakkında 2022/19 Sayılı Genelge Yayımlandı

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından 07.09.2022 tarihinde "Asgari Ücret Desteği" konulu 2022/19 sayılı Genelge yayımlanmıştır.

Bu itibarla; 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenlere 2022 yılı Temmuz ilâ Aralık ayları/dönemi için günlük 3,33 TL ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, bu işverenlerin Kuruma ödeyecekleri sigorta primlerinden mahsup edilerek bu tutar İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Ayrıca 6356 sayılı Kanun hükümleri uyarınca toplu iş sözleşmesine tabi özel sektör işverenlerine ait işyerleri için 358 Türk lirası olarak esas alınacaktır.

Asgari ücret desteğiyle sağlanacak indirim tutarı, ilgili ayda verilecek aylık prim ve hizmet belgesindeki/muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki prim ödeme gün sayısının 3,33 TL rakamı ile çarpımı suretiyle hesaplanacak ve takip eden ay/ aylardan doğan sigorta prim borçlarına mahsup edilecektir.

Destekten Yararlanmaya İlişkin Usul Ve Esaslar

1. 1/1/2022 Tarihinden Önce Tescil Edilmiş Olan İşyerlerine İlişkin İş ve İşlemler

- Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinin veya Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinin Yasal Süresinde Verilmesi
- İşverenin, Kuruma prim, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunması halinde ödenmiş olma şartı da aranmayacaktır.
- 2022 Yılı Temmuz ila Aralık Ayları/Dönemleri İçin Sigorta Primine Esas Kazancın Eksik Bildirilmiş veya Hiç Bildirilmemiş Olması halinde destekten yararlanılmaz.
- 2022/Temmuz ila 2022/Aralık Aylarında/Dönemlerinde Bildirilen Sigortalı Sayısının 2021 yılı Ocak ila Aralık Ayında/Döneminde En Az Bildirim Yapılan Ayardaki/Dönemdeki Sigortalı Sayısından Az Olmaması gerekmektedir.

2. 2022 Yılında Tescil Edilmiş/Edilecek Olan İşyerlerine İlişkin İş ve İşlemler

- Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinden veya Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinden Kaynaklanan Sigorta Primlerinin Yasal Süresinde Ödenmesi gerekmektedir.
- Destekten Yararlanılabilmesi İçin Kuruma Vadesi Geçmiş Borcun Bulunmaması veya Söz Konusu Borcun 6183 Sayılı Kanun'un 48 İnci Maddesine Göre Taksitlendirilmiş Olması gerekmektedir.
- 2022 Yılı Temmuz ila Aralık Ayları/Dönemleri İçin Çalıştırdığı Kişileri Sigortalı Olarak Bildirmemesi veya Bildirdiği Sigortalıları Fiilen Çalıştırmaması halinde destekten yararlanılamaz.

Güncel • Gelişmeler



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İSG Hizmeti Almayan İşletmeleri Mercek Altında Aldı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı resmi web sitesinin haberler bölümünde yayımlanan habere göre 25.000 işyerine İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti almadıkları sebebiyle ikaz yazısı gönderilirken, 12.000 işyerine de teşekkür yazısı gönderildi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışanların "insana yakışır" çalışma şartlarında istihdam edilmesi amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yasal düzenlemeler, denetimler, projeler, etkinlikler ve iş birlikleri yapıyor.

İşyerlerine gönderilen ilgili ikaz yazısında, görevlendirmesi yapılmayan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya diğer sağlık personelinin her biri için ayrı ayrı olmak üzere, aykırılığın devam ettiği her ay için 17 bin TL'den 52 bin TL'ye kadar (2022 yılı için yeniden değerlendirilme oranına göre) idari para cezaları uygulanabileceği hatırlatıldı.

İşyerlerine gönderilen ilgili teşekkür yazısında ise çok önemli ayrıntılara yer verildi. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin finansmanına destek uygulamalarından bahsedilen yazıda çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 10'dan fazla çalışan istihdam eden işyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin kesintisiz temin edileceği ifade edildi. 3 yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası yaşanmaması halinde işsizlik sigortası işveren payının 3 yıl süreyle yüzde 50 indirimli ödenmesi imkânının da hatırlatıldığı yazıda çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 10'dan az çalışan istihdam eden işyerlerinin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi hizmetini OSGB'den sağlaması halinde, her bir çalışan için prime esas günlük kazanç alt sınırının yüzde 1,6 oranı uygulanarak aylık destek ödemesinden faydalanabilecekleri belirtildi.

Detaylı bilgilere **sayfa 26'da** ulaşabilirsiniz.



T.C. Cumhurbaşkanlığı Tarafından İşverenleri ve Çalışanları İlgilendiren Önemli bir Duyuru Yapıldı

T. C. Cumhurbaşkanlığı'nca sosyal medya hesaplarından yapılan açıklamaya göre;

İşverenlerin 2023 Nisan ayı sonuna kadar çalışanlarına yapacakları elektrik, doğalgaz ve ısınma gideri desteklerinin 1.000 TL ye kadar olan kısmı gelir vergisi kesintisi ve sigorta priminden muaf tutulacak,

Yurt dışındaki inşaat projelerinde Türk vatandaşları çalıştıran işletmeler bu kişiler için gelir vergisi ödemeyecek,

Yemek ödemelerinde restoran, lokanta ve yemek kartı kullanma zorunluluğu kaldırılıyor. Çalışanlara nakden ödenen yemek bedeli tutarları da vergi istisnası kapsamına alınacak.

Uygulamanın detayları ve başlangıç tarihi henüz belli olmayıp çıkacak ikincil mevzuatla düzenlenecektir.

Güncel • Gelişmeler

2023 Yılı Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi Tebliği Yayımlandı

04 Ekim 2022 tarihli ve 31973 sayılı Resmi Gazete' de Adalet Bakanlığı tarafından 2023 Yılı Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi Tebliği yayımlanmıştır.



Bu Tebliğe göre;

Özel hukuk uyuşmazlıklarının arabuluculuk yoluyla çözümlenmesinde, arabulucu ile uyuşmazlığın tarafları arasında geçerli bir ücret sözleşmesi yapılmamış olan veya ücret miktarı konusunda arabulucu ile taraflar arasında ihtilaf bulunan durumlarda, 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği ve Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi hükümleri uygulanır.

Tarifede belirlenen ücretlerin altında arabuluculuk ücreti kararlaştırılmaz. Aksine yapılan sözleşmelerin ücrete ilişkin hükümleri geçersiz olup, ücrete ilişkin olarak Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi hükümleri uygulanır.

Arabuluculuk faaliyeti süresince arabulucu tarafından düzenlenen evrak ve yapılan diğer işlemler ayrı ücreti gerektirmez.

Arabulucu, ihtiyari arabuluculuk süreci başlamadan önce arabuluculuk teklifinde bulunan taraf veya taraflardan ücret ve masraf isteyebilir. Bu fıkra uyarınca alınan ücret arabuluculuk süreci sonunda arabuluculuk ücretinden mahsup edilir. Arabuluculuk sürecinin başlamaması hâlinde bu ücret iade edilmez. Masraftan kullanılmayan kısım arabuluculuk süreci sonunda iade edilir.

Arabulucu, dava şartı arabuluculuk sürecinde taraflardan masraf isteyemez.

Aksi kararlaştırılmadıkça arabuluculuk ücreti taraflarca eşit ödenir. Aynı uyuşmazlığın çözümüne ilişkin bu Tarifenin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin birinci kısmında belirtilen hallerde arabuluculuk faaliyetinin birden çok arabulucu tarafından yürütülmesi durumunda, her bir arabulucuya bu Tarifede belirtilen ücret ayrı ayrı ödenir, tarifenin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin ikinci kısmında belirtilen hallerde arabuluculuk faaliyetinin birden çok arabulucu tarafından yürütülmesi durumunda, bu Tarifede birden fazla arabulucu için belirtilen orandaki ücret her bir arabulucuya eşit bölünerek ödenir.



Arabuluculuk Ücret Tarifesine Göre Ücret;

Konusu para olmayan veya para ile değerlendirilemeyen hukuki uyuşmazlıklarda; arabuluculuk ücreti bu Tarifenin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin birinci kısmına göre belirlenir.

-Konusu para olan veya para ile değerlendirilebilen hukuki uyuşmazlıklarda; arabuluculuk ücreti bu Tarifenin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin ikinci kısmına göre belirlenir.

-Arabuluculuk sürecinin sonunda anlaşma sağlanamaması halinde, arabuluculuğun konusu para olan veya para ile değerlendirilebilen hukuki uyuşmazlık olsa bile arabulucu, arabuluculuk ücretini bu Tarifenin eki Arabuluculuk Ücret Tarifesinin birinci kısmına göre isteyebilir.

-Arabuluculuk sürecinin sonunda seri uyuşmazlıklarda anlaşma sağlanması halinde, arabuluculuğun konusu para olan veya para ile değerlendirilebilen hukuki uyuşmazlık olsa bile arabulucu, her bir uyuşmazlık bakımından, Ticari Uyuşmazlıklarda 2.000,00 TL, diğer uyuşmazlıklarda ise 1.400,00 TL ücret isteyebilir. Taraflardan birinin aynı olduğu ve bir ay içinde başvuru en az on beş uyuşmazlık seri uyuşmazlık olarak kabul edilir.

-Arabuluculuk Ücret Tarifesinde yazılı olmayan haller için söz konusu Tarifenin birinci kısmındaki diğer tür uyuşmazlıklar için belirlenen ücret ödenir.

Arabuluculuk ücretinin takdirinde, arabuluculuk faaliyetinin sona erdiği tarihte yürürlükte olan tarife esas alınır.

Deneme Süresinin İşçilik Haklarına Etkisi

Aydın AYMAK

Brothers And Partners Kurumsal Danışmanlık Hizmetleri
İş Geliştirme Direktörü, Eski Sosyal Güvenlik Denetmeni



Giriş

İş sözleşmesiyle bir işyerinde çalıştırılmaya başlanan işçinin, işyerini ve işvereni tanıyarak çalışma koşullarını inceleyebilmesi;

işverenin de işçiyi tanıyıp işçinin çalışma sisteminin işyerine uygun olduğuna karar verebilmesi için, iş sözleşmesine yasalarda belirtilen esaslara göre deneme süresi konulup uygulanabilmektedir. Deneme süresinde işveren, işçinin yetenek ve becerisini, işyerine uyumunu ve verimliliğini, ölçme ve değerlendirme imkânı kazanmaktadır.

İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işçi ve işveren hizmet akdine dayalı ve karşılıklı bazı haklar ve borçlar başlanmaktadır.

Deneme süresi döneminde işverenin beklentilerinin karşılanmaması halinde, iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden daha kolay ve kısa süre içinde kurtulması mümkün olmaktadır. Aynı şekilde işçinin de işyerindeki çalışma düzenini ve şartlarını, verilen taahhütlerin ve görevlerin gerçekleşip gerçekleşmediğini, işyerine ve çalışma arkadaşlarına uyum sağlayıp sağlayamayacağını deneme dönemi içinde öğrenmesi mümkün olabilecektir, eğer işçinin beklentilerinin karşılanmaması söz konusu olursa bu durumda iş ilişkisinden kısa sürede ve ek maliyete katlanmadan kurtulabilecektir.

Tam süreli çalışanlara olduğu gibi, kısmi süreli çalışan işçiler ile de deneme süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Deneme süresi ile ilgili usul ve esaslar işçiler açısından 4857 sayılı İş Yasası'nın 15. maddesinde belirtilen usul ve esaslara göre deneme süresi konabilir.

Deneme Süresiyle İlgili Hukukî Düzenleme

Çalışma hayatı, iş mevzuatı esaslarına göre ve birlikte uygulanmak üzere, işçi ve işverence hazırlanıp imzalanan iş sözleşmesiyle düzenlenmektedir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 15. maddesi düzenlemesi bağlamında, taraflar, iş sözleşmesine deneme süresi koyup koymamakta serbesttirler. İş sözleşmesinin, belirli süreli veya belirsiz süreli olması, sözleşmeye deneme süresi konulmasına engel değildir. İş sözleşmesinin türü ne olursa olsun deneme süresi konulabilir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 15. maddesine göre; **"Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır."**

Yasa, deneme süresinin kararlaştırılması halinde sürenin uzunluğu ile ilgili emredici bir hükümlerle tarafları bağlamıştır. Yasa'ya göre deneme süresi en çok iki aydır. Bu süre ancak toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle dört aya kadar uzatılabilir. Taraflar, eğer iki aydan daha uzun bir süreyi, deneme süresi olarak kararlaştırmışlarsa; bu takdirde, iki (veya dört) ayı aşan sözleşme hükmü geçersiz sayılır ve söz konusu hükmün yerine yasalarda öngörülen deneme süresi uzunluğunun geçtiği kabul edilir.

Deneme süreli iş sözleşmesi belirli şekil şartına bağlı tutulmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu süresi 1 yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılmasını zorunlu kılmıştır. Böylelikle işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin olası bir ihtilaf halinde sağlıklı bir şekilde sonuçlandırılması, en azından hak ve borçlar konusunda bir yazılı delilin varlığının sağlanması amaçlanmıştır. Deneme süreli iş sözleşmesinin deneme süresi zarfında ve sonunda devam edip etmeyeceği belli olmadığı için İş Kanunu'nun 8. maddesinden yola çıkarak deneme süreli iş sözleşmesinin de yazılı şekilde yapılmak zorunda olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle deneme süreli iş sözleşmesi şifahi bir sözleşme ile de kurulmuş olabilir. Yazılı şekilde kurulmamış bir iş akdinin deneme süreli mi yoksa belirsiz süreli mi olup olmadığını anlayabilmek için işçi ve işverenin birbirleriyle olan ilişkileri, işçiyeye verilen yetki ve sorumluluklar, işverenin o iş için aradığı nitelikler irdelenmeli ve işçinin hizmet ilişkisi buna göre değerlendirilmelidir.

Deneme süreli iş sözleşmesi uygulama esaslarının başında, "deneme süresinin başlangıcı, sözleşmenin yapıldığı tarih olmayıp, işçinin fiilen işe başladığı tarihtir" ilkesi, yer almaktadır. Zira tarafların birbirini denemeleri, sözleşmenin düzenlenmesinde değil, işe başlama durumunda söz konusu olur. Ancak hastalık, grev gibi iş akdini askıya alan nedenler, deneme süresinin işlemesine engel olmaz. Bununla beraber taraflar, söz konusu nedenlerle denemenin tam olarak gerçekleşmediği kanısında iseler, fesih yetkisini kullandıktan sonra, toplam olarak yasanın tanıdığı azami deneme süresini aşmamak koşuluyla yeniden bir deneme süreli iş akdi yapabilirler. Deneme süresi içinde işçinin rahatsızlığı nedeniyle rapor alması, iş kazası geçirmesi gibi nedenlerle işe devam edememesi, deneme süresinin uzamasına, kısaca bu sürenin kesilmesine neden olmamalıdır. Kısaca belirtmek gerekirse, deneme süresi içerisinde işçi tarafından alınan rapor süresi, yapılan devamsızlık deneme süresini uzatmayacaktır.

854 sayılı Deniz İş Yasası'nda süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde deneme süresi en çok bir ay (854/10. md.), 5953 sayılı Basın İş Yasası'nda mesleğe ilk giren gazeteciler için deneme süresi en çok üç aydır. Borçlar Yasası'na göre ise, uzun süreli sözleşmelerde deneme süresi şart edildiği takdirde, aksi kararlaştırılmadıkça, ilk iki ay deneme süresi sayılır.

Deneme Süresinin İşçilik Haklarına Etkisi

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından

Bazı işyerlerinde deneme süresinde işçinin SGK'ya bildirilmediği ve sigortalı yapılmadığı görülmektedir. **Deneme süresinde işçinin kayıt dışı istihdamı mümkün değildir.** Eğer bu süre içerisinde işçinin sigorta girişi yapılmamış ve primleri de SGK'ya ödenmemişse, işçi tarafından iş mahkemesinde hizmet tespit davası açılarak sigortasız çalıştırıldığı günler tespit ettirilebilir.

Deneme süresinin varlığı, işçinin bu süre içinde sigortasız çalıştırılmasını haklı göstermez ve bu durumdaki işveren Sosyal Güvenlik Mevzuatı uyarınca idari para cezasından kurtulamaz. Bir müfettiş/denetmen incelemesinde sigortasız çalıştırılmanın tespit edilmesi halinde deneme süresinde sigortasız çalıştırılan her bir çalışan başına iki asgari ücret ceza uygulanmaktadır. 01.01.2021 tarihinden itibaren asgari ücret artacağı için artık SGK Mevzuatı kapsamında cezalarının tutarı da artacaktır. Tek bir işçiyi bir gün bile deneme süresinde sigortasız çalıştırmamanın cezası şu an bu yıl için 7.155 Türk lirasıdır. Bir de o ayki hizmet bildirimini yapılmamışsa bu ceza daha da artmaktadır.

Deneme Süresinin İşçilik Haklarına Etkisi

İhbar tazminatı açısından

Deneme süresi içinde işçi ve işveren, herhangi bir tazminat ödemeksizin ya da bildirim süresi vermeksizin sözleşmeyi derhal feshedebilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda deneme süresinin en önemli uygulama alanı ihbar öneli ve ihbar tazminatı müessesesidir. Zira yukarıda belirtilen yasa maddesi, deneme süresi içinde tarafların iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız olarak feshedebileceğini açıkça belirtmektedir. İş Kanunu'nda, kıdem tazminatı ve iş güvencesi hükümlerinin aksine, ihbar öneli ve ihbar tazminatı için herhangi bir asgari çalışma şartı aranmamıştır. Bu nedenle, deneme kaydının bulunmadığı hallerde, iş sözleşmesi 1 gün bile sürse en az 2 hafta ihbar öneli/ihbar tazminatı söz konusu olacaktır. Deneme süresinin varlığı halinde ise, iş sözleşmesini deneme süresi içinde feshedecek olan işçi ve işveren açısından, bildirim şartı ve ihbar tazminatı yükümlülüğü bulunmamaktadır. Deneme süresinin geçmesinden sonra sözleşmenin sona erdirilmesi halinde artık genel hükümler uygulanır.

Yargıtay 9 HD 24.04.1996 tarih E.1995/35258 K.1996/9448 sayılı kararında da iki aylık deneme süresi geçmeden hizmet akdi sona erdirilmiş işçiye ihbar tazminatı ödenmeyeceği hüküm altına alınmıştır.

İş güvencesi, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin açısından

İşçinin çalıştığı sürenin belirlenmesinin gerekli olduğu bütün durumlarda, özellikle ihbar ve kıdem tazminatlarının, yıllık ücretli izin hakkının doğum ve hesabında deneme süresi göz önünde tutulur. Esasen sözleşmenin sona erdirilmesine ilişkin belirtilen hüküm dışında, deneme süresi içinde iş sözleşmesi için öngörülen tüm yasa hükümleri uygulanır. Bu sözleşmenin feshedilmesi bildirim öneline uyulmasını gerektirmediği ve fesih sonucunda bir tazminat mükellefiyeti doğmayacağı için feshin kanuni denetime tabi tutulması da mümkün değildir. İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen "**feshin geçerli sebebe dayandırılması**" kuralına uyulmaması halinde açılacak işe iade davası en az otuz işçi çalıştırılan işyerlerine ve en az altı aylık kıdemi olan işçilere uygulanacağı için deneme süreli iş sözleşmesinin tarafı olan işçinin iş akdinin feshedilmesi karşısında işe iade davası açması mümkün olmayacaktır. Deneme süresi boyunca çalışmış olması ihbar ve kıdem tazminatı gibi hakların doğumuna yeterli olmayacağı için işçi ancak ücret hakkını talep etme imkânına sahiptir.

İşçinin deneme süresiyle çalışmaya başladığı tarih, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinde kıdem süresinin başlangıç tarihi olarak dikkate alınır.

İş güvencesi, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin gibi haklar, 6 ay veya 1 yıl gibi süreler geçtikten sonra hak kazanıldığından, 2 veya 4 aylık deneme süresinin varlığı bu hakları etkilememektedir. Bu hakların elde edilmesi için aranan çalışma süresinin hesabında, deneme süreleri de çalışma süresinden sayılmaktadır.



Ücret, fazla çalışma, tatil mesaisi ve diğer işçilik hakları açısından

Deneme süresi içinde işçinin çalıştığı günlere ait ücreti ve diğer hakları saklıdır. Buradaki ücret sözcüğü sadece iş karşılığı ücret olarak anlaşılmayacak, işçinin deneme süresi içinde hak kazandığı hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de ödenecek, koşulların varlığı halinde ikramiye, prim gibi ödemelerden ve sosyal yardımlardan da yararlanacaktır.

İş Kanunu'nda, işçinin deneme süresi içinde fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ulusal bayram ve genel tatil ücreti gibi hükümlerden istisna tutulduğuna ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Böyle bir hükmün bulunması halinde de, bu durumun hukuk devleti ve sosyal devlet ilkeleri ile bağdaşmayacağı açıktır.

Nitekim 4857/15. maddenin son cümlesinde de "**İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.**" denilmek suretiyle bu durum vurgulanmıştır. Bu nedenle, işçinin deneme süresi içinde çalıştığı süreye ilişkin normal günlük ücretleri, varsa fazla çalışmalara ilişkin ücret hakları, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücretli dinlenme hakkı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmışsa ilave ücret hakkı ve iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen tüm işçilik hakları, öngörülen şartların gerçekleşmesi halinde deneme süresinde de söz konusu olacaktır.

Deneme süresinde işçi, sendikaya üye olabilir, greve katılabilir. İşçiye yasalarla sağlanmış tüm haklardan yararlanır.

Ayrıca ücreti ve diğer hakları ödenmemiş ise bunları da talep edebilir. İş sözleşmesinde iki aylık deneme süresi öngörülen ve işe girişinden sonra 60 gün içerisinde işverenlikçe işten çıkarılan bir işçi, ücret ve fazla çalışma ücreti vb. hak edişleri ödenmediği için görevli iş mahkemesinde "**alacak davası açarak**" bu haklarını isteyebilecektir.

Özetle; deneme süresi işçinin sigortasının yaptırılmayacağı sonucunu doğurmaz. Deneme süresi içinde de işçinin sigortalı olması gerekir. Deneme süresi içinde iş sözleşmesinin bütün hak ve borçları devam eder. İşçilik haklarının verilmemesi halinde 4857 sayılı İş Kanunu ile Sosyal Güvenlik Mevzuatı ile Vergi Mevzuatı gereğince idari para cezaları söz konusu olacaktır. Deneme süresi içinde işçi ve işveren, herhangi bir tazminat ödemeksizin ya da bildirim süresi vermeksizin sözleşmeyi derhal feshedebilir. Ancak işçinin çalıştığı günlere ait ücreti ve diğer hakları saklıdır. Deneme süresi içerisinde yapılan işveren feshinde işçinin işe iade davası açma ve işverenden ihbar tazminatı talep hakkı; aynı şekilde bu süre içerisinde yapılan işçi feshinde de işverenin işçiden ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır.

Sonuç

4857 sayılı İş Yasası'na göre, taraflar, sözleşmeye deneme süresi koyup koymamakta serbesttirler. İş Kanunu açısından ise, deneme kaydı bulunan iş sözleşmesinin deneme süresi içinde feshedilmesi halinde tarafların bildirim şartına uymasına ve ihbar tazminatı ödemesine gerek bulunmamaktadır. Ancak, İş Kanunu'nun iş güvencesi, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, normal ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin hükümleri ile iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen diğer işçilik hakları deneme kaydından etkilenmemektedir.

4857 sayılı İş Yasası'nın 15. maddesi ile düzenlenen deneme süresi, işverenlerin işe alınan işçilerden yeterince yararlanıp-yararlanılmayacakları, verimli olup olamayacakları yönünden karar vermeleri anlamında önemlidir. İşverenlerin bu haktan yararlanmaları yerinde olacaktır. Bu düzenlemeyle bir şekilde aldıkları işçileri tanıma fırsatına sahip olacaklardır. Deneme süresi, 4857 sayılı İş Yasası'nın 15. maddesinde belirtilen usul ve esaslar doğrultusunda, işçi ile başlangıçta yapılan iş sözleşmesi içinde yer alabileceği gibi, ayrıca yapılan "**Deneme Süreli İş Sözleşmesi**" ile de kararlaştırılabilir.

BİZDEN HABERLER

✓ Ücret Artışı Anket Araştırması

Kurumumuz tarafından 2022 yılının ikinci yarısında yapılması planlanan ya da yapılmış olan ücret artışları ile ilgili 23.06.2022 tarihinde Ücret Artışı Anket Araştırması yapılmıştır.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların yüzde 93'ü 2022 yılı ikinci yarısı için çalışanlara ara zam yapılması gerektiğini düşünmüştür. Araştırmaya katılan 1.436 katılımcının yüzde 69' u 2022 yılı temmuz ayından itibaren çalışanlara yapılması muhtemel ara zam oranının yüzde 35 üzeri olması gerektiğini, katılımcıların yüzde 4' ü ise ara zam oranının yüzde 5-15 arası olması gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca, 16 farklı sektörde mülakat yöntemi ile gerçekleştirilen aynı döneme ait ikinci bir araştırmanın sonuçlarına göre ise işletmelerin 2022 yılının ikinci yarısından itibaren ortalama yüzde 30 oranında ara zam yapmayı planladığı tespit edilmiştir.

Şirket Direktörü, E. Sosyal Güvenlik Müfettişi Umut Çiray, en yüksek ara zammın sanayi ve lojistik sektöründe, en düşük artış oranının ise otomotiv sektöründe beklediğini ifade etmiştir.

Ayrıca, 2022 yılının ikinci yarısında en çok ara zam artışı yüzde 40 ile sanayi ve lojistik sektöründe, en az ara zam artışı ise yüzde 10 ile otomotiv sektöründe yapılmasının beklenildiğini, yoğun istihdamın gerçekleştiği perakende mağazacılık sektöründe ise tahmini ara zam oranının yüzde 29 düzeyinde gerçekleşeceğini tahmin edildiği bilgisini Dünya Haber Merkezine verdiği konuşmada ifade etmiştir.

Ücret Araştırmasına dair sonuçlar 28.06.2022 tarihinde www.dunya.com.tr haber sitesinde yayımlanmıştır.

Ücret Artışı Araştırması

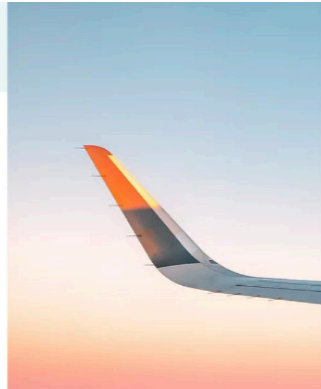
Sektör * Çalışan Sayısı *

Email * Temmuz ayında zam yapmayı planlıyor musunuz? *

Hayır

Evet

Ortalama zam oranınız nedir? *



BİZDEN HABERLER

✓ İZQ İnovasyon Merkezi Olağan Meclis Toplantısı

İZQ İnovasyon Merkezi'nde gerçekleştirilen Ege Bölgesi Sanayi Odasının (EBSO) temmuz ayında olağan meclis toplantısı gerçekleştirildi. Toplantıya konuşmacı olarak katılan şirket Direktörü, E. SGK Müfettişi Umut Çiray, 'İşveren yönüyle çalışma mevzuatında güncel gelişmeler' konulu bir sunum gerçekleştirdi.

Toplantı sonunda Ege Bölgesi Sanayi Odasının Yönetim Kurulu Başkanı Ender Yorgancılar ve Meclis Başkanı Salih Esen tarafında Umut Çiray plaketle ödüllendirildi.



SALİH ESEN
Meclis Başkanı

UMUT ÇIRAY
Brothers & Partners
Şirket Direktörü

ENDER YORGANCI LAR
Ege Bölgesi Sanayi
Odası Yönetim Kurulu
Başkanı

BİZDEN

• HABERLER



İş Sağlığı ve Güvenliği direktörlerimizden Umut Çiray Maltepe Sanayici ve İş Adamları Derneği'nde "İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında Meydana Gelen Güncel Değişiklikler Hakkında" sanayici ve iş adamlarına yönelik bir sunum gerçekleştirdi.



Birden fazla iş edimesi durumu
• Birinci işveren toplamın geliri (2021 yılı için)
• Birden fazla sonraki işveren ikinci gelir durumu halinde, ücret
311 seri numaralı
• Yıl içerisinde, iş vergisi matrahı tasitlenmiş gelir durumunda yeni



Bu yıl 16. kez gerçekleştirilen Gökova Bisiklet Turu 200 katılımcı +25 misafir ve organizasyon ekibi olarak yaklaşık 225 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Tur Muğladan başlayıp Gökova Körfezi'ni saat yönü tersi dönerek Akyaka'da tamamlanmıştır. Bu tura kurumumuzun direktörlerinden Genel Koordinatör Özdemir Özder, İş Hukuku Direktörü Engin Mert ve İzmir Şube Direktörü Ekrem Gülcemal de katılım sağlamıştır.

Bisiklet

Turu



SİRKÜLER LİSTESİ

Brothers And Partners Kurumsal Danışmanlık A.Ş.
olarak 2022 yılı Ağustos ve Eylül dönemlerine ait olan
Sirküler aşağıda listelenmiştir:

2022 SİRKÜ LİSTESİ



İletişim
info@brothersandpartners.com.tr

LİSTE

- Ağustos/2022 Dönemine İlişkin Gelir Vergisi İstisnası Uygulaması
- Uсталık Telafi Programı
- İşverene Sağlanan 100 TL Asgari Ücret Desteğinin Koşulları Belirlendi
- ARGE ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesine İlişkin Uygulama ve Denetim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapıldı
- SGK Alacaklarının Amme Alacakları Tecil ve Taksitlendirilmesinde Değişiklik
- Ocak Ayından Sonra İşe Girişi Yapılanların Asgari Ücret Gelir Vergisi İstisnası Hakkında
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Sosyal Güvenlik Kurumu e-Tebliğat Uygulamasına Ankara İlinde Başlanılması
- Acil Durum Ekipleri Ve İlk Yardımcı Personel Bulundurma Zorunluluğu
- 2022 Yılı İçin Uygulanacak Asgari Ücret Desteği Hakkında 2022/19 Sayılı Genelge Yayımlandı
- Gemi Adamları İşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı Yayımlandı
- Asansör Periyodik Kontrol Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayımlandı
- Elli Kişiden Az Çalışanı Olan Ve Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetleri Hakkında
- İstanbul İhtisas Serbest Bölgesi Ve Kocaeli Serbest Bölgesi' nin Sınırlarının Yeniden Belirlenmesi Hakkında Kararlar Yayımlandı
- İSG Hizmeti Almayan İşletmeler Mercak Altında
- Vizite Web Servisi Kılavuzunda Güncelleme Yapılmıştır
- İşverenlerin Çalışanlarına Yapacakları Yemek, Elektrik, Doğalgaz ve Isınma Giderleri Hakkında Duyuru
- Mesleki Eğitim Merkezi Telafi Çerçeve Programı Hakkında Bilgilendirme

VERİLMESİ

Planlanan Eğitimler:



17.11.2022
15:00

AV. ENGİN MERT

"İş Hukukunda Cezalar Ve Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar"

Eğitim Süresi : 60 Dakika (Zoom)
Eğitim Konu Başlıkları:

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında Uygulanacak İdari Para Cezaları
- 4904 sayılı Kanun kapsamında Uygulanacak İdari Para Cezaları
- 4857 sayılı İş Kanunu ile 4904 sayılı Kanun kapsamında uygulanacak idari para cezalarının itiraz usul ve işlemleri
- 4857 sayılı İş Kanunu ile 4904 sayılı Kanun kapsamında uygulanan idari para cezalarının yargı kararları kapsamında değerlendirilmesi

15.12.2022
15:00

MUSA ÇAKMAKÇI

"İş Sözleşmesi Feshinde Düzenlenmesi Gereken Belgeler Ve Fesih Evrakları Düzenlenirken Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar"

Eğitim Süresi : 90 Dakika (Zoom)
Eğitim Konu Başlıkları:

- İş Sözleşmesi Çeşitleri Ve Hazırlanması
- İş Sözleşmelerinin Sona Erme Şekilleri
- İş Sözleşmesinin Feshi Ve Süreç Yönetimi
- Verimlilik, Performans, İşyeri Gereklilikleri Kavramlarının Açıklanması
- Çalışma Koşullarında Değişiklik Ve Sonuçları
- Geçerli Nedenle İşveren Tarafından İş Sözleşmesinin Feshi Ve Şartları (Md. 18)
- İşçinin İş Sözleşmesini Geçerli Nedenle Feshi Haklı Nedenle İşveren Tarafından İş Sözleşmesinin Feshi (Md. 25)
- Performansa Dayalı Fesih Süreci
- Disiplin Kararı Sonucu Fesih
- İş Güvencesi, İşyeri, İş Kıdem, Belirli Ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Kavramları
- Fesih Bildirimi Öncesi Yapılması Gerekenler
- Fesih Bildiriminde Şekil Ve Usul Yönünden Dikkat Edilecekler
- İş Hukukunda Belgelendirme, Tutanak Ve İhtarname Düzenlenmesi
- Savunma Talep Yazısı
- Genel İtibariyle İş Sözleşmesi Fesih Süreci
- Derhal Fesih Ve Geçerli Nedenle Fesih Bildirimi Hazırlanması
- İhbar Tazminatı Uygulaması, Yeni İş Arama İzni
- Kıdem Tazminatı Uygulaması
- Güncel Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi
- İşçinin İstifasına Yönelik Sürecin Yürütümü
- İbraname Şekil Ve Esasları
- Çalışma Belgesi Düzenlenmesi
- İşten Ayrılış Bildirgesi

İŞYERİNDE MESAI TAKİBİ

AMACIYLA BİYOMETRİK VERİ İŞLEMENİN

YASAL MEVZUAT VE İLGİLİ KARARLAR IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Av. Okan ÜNAL

GİRİŞ

Kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek amacıyla 7 Nisan 2016 tarihinde yürürlüğe giren 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kişisel veriyi kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlamıştır.¹

6698 Sayılı Kanun; kişilerin ırkı, etnik kökeni, siyasi düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi veya diğer inançları, kılık ve kıyafeti, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlığı, cinsel hayatı, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili verileri ile biyometrik ve genetik verileri diğer kişisel verilerden ayrı tutmuş ve bu verileri özel nitelikli kişisel veri olarak tanımlamıştır.² Bu kapsamda görüldüğü üzere biyometrik veriler de özel nitelikli kişisel verilerdir.

Biyometrik veri, bugüne kadar yayımlanmış mevzuatta kapsamlı olarak tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü'nün (GVKT) ⁴ üçüncü maddesindeki tanıma göre biyometrik veri; "yüz görüntüleri veya daktiloskopi" verileri gibi bir gerçek kişinin özgün bir şekilde teşhis edilmesini sağlayan veya teyit eden fiziksel, fizyolojik veya davranışsal özelliklerine ilişkin olarak spesifik teknik işlemeden kaynaklanan kişisel verilerdir." şeklinde tanımlanmıştır.³ Bu tanımdan yola çıkarak biyometrik verilerin kişiye özgü, benzersiz ve tek olduğunu söyleyebiliriz. Biyometrik veriler, kişilerin unutulmasını mümkün olmadığı, genelde ömür boyu değişmeyen ve herhangi bir müdahaleye gerek olmaksızın zahmetsiz bir şekilde sahip olunan verilerdir.⁴

Bu çalışmada, yeni teknolojilere ayak uydurmak ve teknolojinin getirdiği kolaylıklardan faydalanmak isteyen işverenlerin işyerlerinde mesai takibi amacıyla biyometrik veri işlemesi yasal mevzuat, temel ilkeler ve ilgili kararlar ışığında değerlendirilecektir.

BİYOMETRİK VERİ İŞLERKEN DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN İLKELER



Biyometrik verilerin işlenmesinde, biyometrik veri işleme şartlarının mevcudiyeti ve Kanunun 4 üncü maddesinde düzenlenen genel ilkelere riayet edilmesi önem arz etmektedir. Bu ilkeler: "a) Hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma. b) Doğru ve gerektiğinde güncel olma. c) Belirli, açık ve meşru amaçlar için işlenme. ç) İşlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma. d) İlgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme." dir. Bu genel ilkeler dışında aşağıdaki hususlara da dikkat etmek oldukça önemlidir:

¹ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Madde 1.

² Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Madde 6.

³ Biyometrik Verilerin İşlenmesinde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Rehber

⁴ Satapathy S. C. & Joshi A. (2017). Information and Communication Technology for Intelligent Systems (ICTIS 2017), Bhatnagar S. Cooperative Multimodal Approach for Identification – (Volume 1, s. 13-18)

Temel Hak ve Özgürlüklerin Özüne Dokunmaması

Kişisel verilerin korunması hakkı, Anayasamızda yer alan temel hak ve özgürlüklerden biridir. Bu nedenle biyometrik veri işlenirken bu veri işleme faaliyetinin temel hak ve özgürlüklerimize zarar vermeyecek ölçüde olması oldukça önemlidir.

Başvurulan Yöntemin Ulaşılmak İstenen Amaç İçin Elverişli ve Amaca Uygun Olması

Biyometrik veri işleme faaliyetinin ulaşılacak istenen amaç için uygun olması gerekmekte olup, aracın yardımıyla istenilen neticeye yaklaşılabiliyorsa, o aracın elverişli olduğu kabul edilebilecektir.⁵

Başvurulan Yöntemin Ulaşılmak İstenen Amaç İçin Gerekli Olması

Gereklilik ilkesi, aynı amacın gerçekleşmesine olanak tanıyan birden fazla aracın olması durumunda bunlar arasından en az müdahaleci olan aracın seçilmesidir. Daha az sınırlayıcı bir müdahale ile aynı veya daha iyi bir sonuç elde edilebilecek ise, bu kapsamda kullanılan araç gereklilik ilkesine aykırı olacaktır.⁶ Diğer bir deyişle, biyometrik veri işleminin yerine herhangi bir alternatifin mevcut olması durumunda biyometrik verinin işlenmesi gerekli olmayacağından söz konusu veriler işlenemeyecektir.

Ulaşılmak İstenen Amaç ile Araç Arasında Orantı Bulunması

Biyometrik veri işleme noktasında, müdahalenin ağırlığı ile müdahaleyi haklı kılacak sebepler arasında ölçülülüğün bulunması gerekmektedir; yani kullanılan araç neticesinde ilgili kişilere orantısız müdahalelerde bulunulmamalıdır.⁷ Birden fazla aracın bulunduğu durumda en uygun olan aracın seçilmesi, orantılılığı ifade etmektedir.

İşlendiği Amaç İçin Gerekli Olan Süre Sonunda Verinin İmha Edilmesi

Tüm verilerin bir saklama süresi vardır. Bu süre bazı durumlarda ilgili mevzuatta düzenlenen bir süre olabileceği gibi bazı durumlarda ise verinin işleme amacının ortadan kalkması ile belirlenecek bir süre olabilecektir.

Aydınlatma Yükümlülüğünün Yerine Getirilmesi

Veri işleme faaliyeti öncesinde Kanunun 10. Maddesinde yer alan şartlar doğrultusunda bir aydınlatma yapılarak verisi işlenecek kişilere verisinin kim tarafından hangi amaçla ve hukuki sebeple işleneceği, kimlere hangi amaçla aktarılabileceği ve bilgi edinme hakkının bulunduğu hususlarında bilgi verilmelidir.⁸

Açık Rızanın Gerekmesi Halinde Alınması

Kanunda açık rıza, "belirli bir konuya ilişkin, bilgilendirilmeye dayanan ve özgür iradeyle açıklanan rıza" şeklinde tanımlanmıştır.⁹ Bu doğrultuda ve kanuna uygun bir şekilde açık rıza alınması gerekmektedir.

⁵ Metin, Yüksel, (2017) Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük. SDÜHFD, Cilt:7, Sayı:1, s. 8-9

⁶ Metin, Yüksel, (2017) Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük. SDÜHFD, Cilt:7, Sayı:1, s. 11

⁷ Metin, Yüksel, (2017) Temel Hakların Sınırlandırılması ve Ölçülülük. SDÜHFD, Cilt:7, Sayı:1, s. 14

⁸ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Madde 10.

⁹ Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Madde 3.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Anayasa Mahkemesi'nin parmak izi kayıt sistemi ile mesai takibi yapılmasının kişisel verilerin korunması hakkını ihlal ettiğine yönelik 10.03.2022 tarihli kararı, 19 Nisan 2022 tarih ve 31814 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.¹⁰ Anayasa Mahkemesi bu kararında: "Özellikle biyometrik verilerin kaydedilmesi yöntemiyle personel takip sistemi uygulanabilmesi için kanunlarda düzenlenmeyen hâllerde kişinin açık rızasının mevcut olması gerektiği vurgulanmalıdır. Ayrıca çalışanın rızasına dayanarak özel nitelikli verinin işlenmesi hâlinde de elbette öncelikle Anayasa'nın 13. maddesi bağlamında kanunilik ilkesinin karşılanması gerekir. Açık rızanın varlığından söz edilebilmesi için ise en azından işlenecek kişisel verinin kapsamı, amacı, sınırları ve sonuçları hakkında çalışanın önceden yeterli bir biçimde bilgilendirilmesi elzemdir. Bununla birlikte anılan yöntemlerin idarenin denetim ve yönetim yetkisi kapsamında, kural olarak meşru bir amacın varlığı, hak ve özgürlüklere daha az müdahale ile bu amacı gerçekleştirmeye elverişli başka bir yolun olmaması hâlinde ve amaçla sınırlı olmak üzere uygulanabileceği söylenebilir. Bu kapsamda kişisel verilerin işlenmesi ve



paylaşılmasını içeren yöntemlerin işyerinde kullanılması hâlinde çalışanın hak ve özgürlüklerini koruyacak anayasal güvencelerin idare tarafından sağlanması gerektiği de hatırlatılmalıdır." şeklinde yaptığı değerlendirme neticesinde somut olayda kanunlarda açıkça öngörülen bir düzenleme olmaması, Başvurucu'nun parmak izi ile mesai takibi yapılmasına dair açık rızasının bulunmaması, ayrıca aynı amaca hizmet eden farklı bir yöntem kullanılabilecekken ölçülü olmayan bir sistem kullanılmaması hususları değerlendirilerek Başvurucu'nun kişisel verilerin korunması hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

DANIŞTAY KARARI

→ Danıştay tarafından verilen karara konu olayda, bir devlet hastanesi, çalışanların mesai saatlerine riayet edip etmediğini kontrol etmek amacıyla önce kart okutma sistemini uygulamış ancak bu yöntemin etkili olmadığı gerekçesiyle parmak izi okutma sistemine geçilmesine karar vermiştir. Davacı işçi sendikasının, hastanenin parmak izi uygulamasını sonlandırması istemiyle açtığı davada yerel mahkeme, bu uygulamanın hukuka ve mevzuata aykırı olmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar vermiştir. Danıştay önüne gelen bu olayda¹¹, parmak izi tarama sistemi ile mesai takibi yapılmasının özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini, hastanenin bu uygulamasının yasal bir dayanağı olmadığı gibi, elde edilen verilerin bir başka amaçla ve bir başka zamanda kullanılmayacağına dair bir güvence olmaması nedeniyle yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Yerel Mahkemenin direnmesi üzerine dava Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu önüne gelmiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu ise Danıştay 5. Dairesinin verdiği kararda olduğu gibi, parmak izi taramasının özel hayatın gizliliği kapsamında olduğunu ve işleme faaliyetinin, yasal dayanağı olmamasından dolayı temel haklar ve Anayasal ilkeler doğrultusunda, hukuka uygun olmadığına karar vermiştir. Danıştay, "Parmak izi ya da yüz tarama sistemi" gibi biyometrik yöntemlerin, kamusal alan da olsa "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunduğu ve toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılmayacağına dair bir güvencenin mevcut olmadığı göz önünde tutularak hukuka aykırı bir işlem olarak değerlendirildiği kararına varmıştır.

¹⁰Anayasa Mahkemesi'nin 19/04/2022 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 31814 sayılı kararı

¹¹Danıştay 5. Dairesi T: 10.12.2013 E. 2013/5342 K. 2013/9525.

KİŞİSEL VERİLERİ KORUMA KURUMU KARARI

Kurul 01.12.2020 tarih ve 2020/915 sayılı kararında bir belediyenin, memurların işe giriş ve çıkış saatlerini takip etmede parmak izi bilgilerinden faydalanması üzerine inceleme yapmıştır. Söz konusu inceleme neticesinde, her ne kadar ilgili belediye tarafından parmak izi denetiminin yalnızca mesai saati takibi amacıyla kullanıldığı ve kişisel verilerin korunması ve işlenmesine yönelik süreçlere ilişkin Kişisel Bilgi Yönetim Standardı Sertifikasının alınmış olduğu yönünde savunma yapılmış olsa da parmak izi uygulamasının KVKK'nın Genel İlkeler başlıklı 4. Maddesinde düzenlenen veri işleme faaliyetinin amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ilkelerine aykırı olduğu değerlendirilmiştir. Karar'da belediye, uygulamaya derhal son vermesi ve halihazırda toplamış olduğu parmak izi verilerini mevzuata uygun olarak yok etmesi yönünde talimatlandırılmıştır.¹²

SONUÇ

Biyometrik veriler, kişilerin ayırt edilebilmesini sağlayan her türlü biyolojik ve davranışsal özelliklerin bütünüdür. Biyometrik veriler kişilerin mahremiyeti ile alakalı olup bu verilerin ifşası durumu ilgili kişiler açısından büyük sıkıntı doğurabileceği için bu tür verilerin işlenmesi ve ifşası gibi durumlar sıkı kurallara tabidir. Kişisel verilerin işlenmesine ilişkin ilkeler, 6698 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Kişisel verilerin işlenmesinde hukuka ve dürüstlük kurallarına uygun olma, doğru ve gerektiğinde güncel olma, belirli, açık ve meşru amaçlar için işleme, işlendikleri amaçla bağlantılı, sınırlı ve ölçülü olma ve ilgili mevzuatta öngörülen veya işlendikleri amaç için gerekli olan süre kadar muhafaza edilme ilkelerine uyulması zorunludur. Kişisel verilerin işlenmesinde açık rıza bulunsada dahi, kişisel verilerin işlenmesi ilkeleri her zaman gözetilmelidir. Diğer bir deyişle, kişisel verilerin işlenmesi ilkeleri ve şartları bir bütün değerlendirilmeli; özellikle özel nitelikli verilerin işlenmesinde ölçülülük ilkesi irdelenmelidir. Nitekim Kurul kararlarında da belirtildiği üzere, biyometrik verilerin işlenmesinde özellikle ölçülülük ilkesi her zaman gözetilmelidir. Somut olaylara göre değerlendirme yapılmalı; makul ölçüde biyometrik veri yerine alternatif olanaklar var ise (kartlı sistem gibi) bu yöntemler kullanılmalıdır. Alternatifin bulunduğu durumda yine de biyometrik verilerin işlenmesi yoluna gidilmesi Kurul tarafından ölçülülüğe aykırı olarak değerlendirilmektedir. Danıştay kararlarında da ölçülülük ilkesi gözetilerek mesai takibi yapılması suretiyle işlenen biyometrik verilerin özel hayatın gizliliğini ihlâl ettiği hususu vurgulanmıştır. Yine Anayasa Mahkemesi kararında parmak izi kayıt sistemi ile mesai takibi yapılmasını kişisel verilerin korunması hakkını ihlal ettiği yönünde kararı mevcuttur. Bütün bu açıklamalar doğrultusunda, alternatif yöntemlerin bulunmasına rağmen mesai takibi amacıyla biyometrik verilerin işlenmesi ölçülülüğü aşacak olup ilgili kişinin açık rızası olsa dahi bu veri işleme faaliyeti hukuka aykırı olacaktır.

¹² Kişisel Verileri Koruma Kurulunun 01/12/2020 tarihli ve 2020/915 sayılı Kararı

HİZMETLERİMİZ

Mesleki Eğitim Merkezi (MEM) Ustalık Telafi Çerçeve Öğretim Programları

Mesleki Eğitim Merkezi (MEM) Ustalık Telafi Çerçeve Öğretim Programları

MEM, nitelikli işgücünün artırılması ve belgelendirilmesi kapsamında «Ustalık Telafi Çerçeve Öğretim Programını» başlatmıştır. Program 24 alan 97 dalda mesleki belgelendirmeye imkan sağlamaktadır. İlgili program kapsamında lise ve üzeri mezunu çalışan her bir personel için aylık net asgari ücretin yarısı (toplamda ortalama 6 ay boyunca) oranında işverene devlet katkısı ödemesi yapılmaktadır. Firmanız özelinde programa başvurmak için usta öğretici belgesine sahip personeliniz olması gerekmektedir.

Her usta öğretici için 40 kişiye belge başvurusunda bulunulabilir.

10 kişilik programda $10 \times 2.750,8 \times 6 = 165.010,8$ TL ücret desteği alınarak teşvikten faydalanılabilir.

Firmanız adına süreç hakkında detaylı bilgi almak ve başvuru işlemlerinin gerçekleştirilmesi için aşağıdaki iletişimden bizlere ulaşabilirsiniz.

İstihdam Teşvikleri Departmanı

Furkan KAĞIT

0534 279 50 36

0212 285 09 11 - 1161 / 1128

Furkankagit@brothersandpartners.com.tr



B&P & Partners

**USTALIK
TELAFI
PROGRAMI**

EN KARLI TEŞVİK



2.750,18 TL

**6 AY BOYUNCA EN AZ LİSE
MEZUNU HER ÇALIŞANINIZ
İÇİN AYLIK TEŞVİK TUTARI**

+90 534 279 50 36
iep@brothersandpartners.com.tr
www.brothersandpartners.com.tr

OSGB Hizmetlerimiz

“Yeni Nesil OSGB” sloganıyla çıkmış olduğumuz bu yolda tüm sektörlerle, gelişen teknolojiyle ve uzun yıllara dayanan bilgi birikimimizle İSG alanında güvenilir, dürüst ve yasal prosedürlere uygun hizmet sunan Ortak Sağlık Güvenlik Birimi şirketiyiz.

1 İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI

İş Kazalarını önlemek ve daha güvenli iş yerleri oluşturabilmek için tehlike sınıfınıza göre konusunda tecrübeli İş Güvenliği Uzmanı görevlendiriyoruz.

2 İŞ YERİ HEKİMLİĞİ HİZMETİ

Meslek hastalıklarını önlemek ve daha sağlıklı iş yerleri oluşturabilmek için tecrübeli Hekimlerimiz ile İş Sağlığı hizmeti veriyoruz.

3 SAĞLIK PERSONELİ HİZMETİ

Koruyucu Hekimliği desteklemek ve iş yerlerinin sağlık kriterlerini standartlarda tutmak için tecrübeli iş yeri hemşirelerimiz ile hizmet veriyoruz.

4 YÜKSEKTE ÇALIŞMA EĞİTİMİ

Alanında özel eğitimlerini tamamlamış ve konusunda tecrübeli eğitmenlerimiz ile yüksekte çalışmalarda riskleri en aza indiriyoruz.

5 MOBİL SAĞLIK HİZMETİ

Tecrübeli ve hijyen standartlarını en üst düzeyde tutan mobil araçlı ekibimiz ile işyerlerinizde iş gücü kaybına uğramadan çalışanlarınızın periyodik sağlık tetkiklerini gerçekleştiriyoruz.

6 TEMEL YANGIN EĞİTİMİ

Yangın gibi istenmeyen olayların felakete dönüşmesini engellemek için özel eğitilmiş kadromuz ile temel yangın eğitimi hizmeti veriyoruz.



7

PATLAMADAN KORUNMA DÖKÜMANI

İş yerinizde imalat ve diğer alanlarda patlama, yangın ve bu durumlara bağlı riskleri önlemek ve zararlarını en aza indirmek için raporlar hazırlıyoruz.

8

RİSK ANALİZİ , ACIL DURUM EYLEM PLANI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

Tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre aylık zorunlu OSGB hizmeti kapsamında kalan iş yerleri için zorunlu olan çalışmalarını tamamlıyoruz.

9

ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ HİZMETİ

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren iş yerleri için kanunda belirtilen sürelerde yerleşik ve Part-Time olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini veriyoruz.



BROTHERS & PARTNERS KURUMSAL DANIŞMANLIK

www.brothersandpartners.com.tr



Brothers & Partners İstanbul Ofisi

Maslak, Veko Giz Plaza
Kat 7 / N: 21-22
Kat 6 / N: 17-18
Sarıyer / İstanbul



Brothers & Partners İzmir Ofisi

Aksoy Plaza
Alsancak, 35220
Kat: 8 N: 16
Konak / İzmir