



## İŞ HUKUKUNDA GÜNCEL GELİŞMELER

### TEMMUZ-AĞUSTOS-EYLÜL 2024

#### TÜRKİYE'DEKİ GELİŞMELER

##### TEMMUZ 2024

#### Anayasa Mahkemesi Kararları

##### 2020/19001 Başvuru Numaralı 08/02/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı



#### Konu:

Başvuru, eski çalışan tarafından açılan işe iade davasında temyiz imkânı tanınmaması nedeniyle mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

İlk derece mahkemesi, işe iade davasını kabul etmiş, Başvurucu işveren bu karara karşı istinaf talebinde bulunmuştur. İstinaf incelemesi sonrası dosya tekrar ilk derece mahkemesine gönderilmiş ve mahkeme davanın kabulüne karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi, ikinci istinaf başvurusunu esastan reddetmiştir. Başvurucu, Bölge Adliye Mahkemesi kararına karşı Yargıtay'a temyiz başvurusunda bulunmuş, ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, fesih bildirimine itiraz davalarında temyiz yolunun kapalı olduğunu belirterek bu talebi reddetmiştir.

Anayasa Mahkemesi, Başvurucunun iddiasını yerinde bulmamıştır. Mahkeme, işe iade davalarında istinaf aşamasında esastan inceleme yapılabileceğini ve Yargıtay'da temyiz hakkı olmadığından mahkemeye erişim hakkının ihlal edilmediğine hükmetmiştir. 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesi, işe iade davalarında temyiz imkânının bulunmadığını öngörmektedir. Ayrıca, 25 Ekim 2017 öncesi verilen kararlar da geçerli kanun yoluna tabidir.

#### Hüküm:

- Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna,
- Yargılama giderlerinin başvuru üzerinde bırakılmasına,
- Oybirliğiyle karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/07/20240709-12.pdf>

##### 2020/13187 Başvuru Numaralı 02/05/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

#### Konu:

Başvuru, işe iade davasında hak düşürücü sürenin hatalı tespit edilmesi üzerine davanın reddedilmesi nedeniyle mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir. Başvurucunun iş akdi feshedilmiş olup, işe iade davası açmıştır. Ancak yerel mahkeme tarafından, hak düşürücü sürenin geçtiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Başvurucu, dava açma süresinin son gününün resmi tatil gününe denk geldiğini ve bu nedenle davayı resmi tatilin bittiği tarihten sonraki ilk iş günü olan tarihte açtığını belirterek istinaf kanun yoluna başvurmuşsa da istinaf talepleri de reddedilmiştir. Yerel mahkeme ve Bölge Adliye Mahkemesi, dava açma tarihini hesaplarken hak düşürücü sürenin

son günü olan tarihin tatil günü olduğunu dikkate almadan iş günü olarak tespit ve kabul etmişlerdir. Mahkemeler tarafından iş gününün yanlış tespit edildiği ve bu kabulün sürenin son gününün resmi tatile rastlaması halinde sürenin tatili takip eden ilk iş günü çalışma saatinin sonunda biteceğini belirten düzenlemeye açıkça aykırı olduğu anlaşılmıştır.

Anayasa Mahkemesi tarafından Başvurucunun mahkemeye erişim hakkının ihlal edilip edilmediğini değerlendirilirken Anayasa'nın 13. Maddesinde öngörüldüğü üzere, ihlali meşru kılacak koşulların sağlanıp sağlanmadığını incelemiştir. Mahkeme, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 93. Maddesinde sürenin son gününün resmi tatil gününe rastlaması halinde tatili takip eden ilk iş günü çalışma saati sonuna uzamış olacağı hükmünü gerekçe göstererek mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir.

#### **Hüküm:**

- Mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine,
- Kararın bir örneğinin mahkemeye erişim hakkının ihlali sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere ilk derece mahkemesine gönderilmesine,
- Başvurucunun tazminat taleplerinin reddine,
- Oybirliğiyle karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/07/20240718-7.pdf>

#### **2022/58456 Başvuru Numaralı 02/05/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı**

#### **Konu:**

Başvuru, başvurucunun kullandığı ifadeler nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünün ihlalini teşkil edeceğinin tespitine ilişkindir. Başvurucu, iş sözleşmesinin feshedilmesinin ardından işe iade davası açmıştır. İlk derece mahkemesi, feshin geçersiz olduğuna karar vermiş ve başvurucunun ifadelerinin hakaret niteliği taşımadığını; ancak ağır eleştiriler ve kaba bir üslup içerdiğini belirtmiştir. Mahkeme, işyerinin değiştirilmesi gibi daha hafif bir önlem yerine feshin uygulanmasının "feshin son çare olması" ilkesine aykırı olduğunu vurgulayarak feshin geçersiz olduğuna karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi ise, başvurucunun ifadelerinin iş akışını bozduğunu ve işverenin iş ilişkisini sürdürmesinin artık mümkün olmadığını belirterek feshin geçerli olduğuna karar vermiştir. Bu bağlamda, ilk derece mahkemesinin kararını iptal etmiş ve davayı kesin olarak reddetmiştir.

Anayasa Mahkemesi, Bölge Adliye Mahkemesi'nin başvurucu ile işveren arasındaki güven ilişkisinin koptuğu yönündeki tespitinin, yalnızca işverenin tek taraflı beyanına dayandığını ve başvurucunun ifadelerinin iş sözleşmesinin devamını imkânsız kılacak nitelikte olmadığını ifade etmiştir. Bu nedenle, Anayasa ile güvence altına alınan ifade özgürlüğüne uygun bir yargılama yapılmadığına hükmetmiştir.

#### **Hüküm:**

- İfade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğü hakkının ihlal edildiğine,
- Kararın bir örneğinin ifade özgürlüğünün ihlali sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere ilk derece mahkemesine gönderilmesine,
- Başvurucuya net 7.000 TL manevi tazminat ödenmesine,
- Oybirliğiyle karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/07/20240731-8.pdf>



### Yargıtay 3. Hukuk Dairesi E. 2024/587 K. 2024/1650

#### Konu:

İş Mahkemesinde görülen davada, davacı, davalının işçilik alacağına tahsili için açılan icra takibinde, vekalet ilişkisi çerçevesinde davalının vekili olan diğer davalıya haricen ödemeler yaptığını beyan etmiştir. Bu doğrultuda icra dosyasına borcu kalmadığını belirtmiş ve söz konusu borcunun olmadığını tespitine ilişkin karar verilmesi üzerine davayı açmıştır. Ancak ilk derece mahkemesi, dosyanın özü itibarıyla vekaleten ödeme yapılmış olması ve iş ilişkisi bulunmamasını gerekçe göstererek davanın Asliye Hukuk Mahkemesinde görülmesi gerektiğini ifade ederek görevsizlik kararı vermiştir.

Görevsizlik kararı ile dosyanın gönderildiği İlk Derece Mahkemesi, vekile davacı tarafından ödemeler yapıldığına, vekil sıfatı ile icra takibi işlemlerini takip eden davalı vekil yönünden pasif husumet yokluğu nedeniyle reddine ve icra dosyasına davacının borcu olmadığını tespitine karar vermiştir. İlk Derece Mahkemesince kesin olarak verilen kararın kanun yararına incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenmiştir. Adalet Bakanlığı, davalı avukata yapılan ödemelerin işçinin vekili sıfatıyla ve icra dosyasına atfen yapıldığını dikkate alarak görevli mahkemenin iş mahkemesi olması gerektiğini ve yeniden görevsizlik kararı verilmesi gerekirken esasa ilişkin karar verilmiş olmasının kanuna aykırı olduğunu belirtmiştir. Ayrıca davanın dava dilekçesinin kaydedildiği tarihte açılmış sayılmasına rağmen görevsizlik kararı üzerine dava tarihini dosyanın tevzi edildiği tarih kabul eden rapora dayanılarak karar verilmesinin usul ve kanuna aykırı bulunduğunu belirterek kararın kanun yararına bozulmasını talep edilmiştir.

Yargıtay, uyuşmazlığın işçi-işveren ilişkisi kapsamında olduğunu ve iş mahkemesinde görülmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, davanın iş mahkemesinde incelenmesi gerekirken, esas hakkında karar verilmesini hukuka aykırı bulmuştur. Ayrıca, bilirkişi raporunda dava tarihi olarak 28.02.2022'nin kabul edildiğini, ancak gerçek tarihin 29.12.2021 olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumda, davanın dava dilekçesinin kaydedildiği tarihte açılmış sayılmasına rağmen, görevsizlik kararı sonrası dosyanın tevzi edildiği tarih üzerinden karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğu vurgulanmıştır.

#### Hüküm:

- Adalet Bakanlığının kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile Kararın Kanun Yararına Bozulmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/07/20240726-26.pdf>

### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2024/4245 K. 2024/5687

#### Konu:

İlk derece mahkemesinde görülen davada; davacı evlenmek amacıyla iş ilişkisini sonlandırmak istediğini işverene beyan etmiş, işverence ödeme yapılacağı belirtilmesine rağmen işçilik alacaklarının tam ve zamanında ödenmediği gerekçesiyle haklı nedenle feshi talebinde bulunmuş, mahkeme tarafından kıdem tazminatının koşullarının oluştuğuna hükmedilmiştir.

Adalet Bakanlığı, davacının 26.01.2022 tarihli dilekçesinde evlilik nedeniyle görevinden kendi isteğiyle ayrılmak istediğini bildirdiğini, 28.01.2022'de evlendiğini ve resmi evlilik işleminden önce iş sözleşmesini feshettiği için kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtmiştir. Bu nedenle, ilk derece mahkemenin kıdem tazminatı talebini kabul etmesinin usul ve kanuna aykırı olduğu ifade edilerek kararın kanun yararına bozulması talep edilmiştir.

Yargıtay, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden bir işçinin kıdem tazminatı alabilmesi için bu hakkın evlilik tarihinden sonra ve bir yıl içinde kullanılmasının gerektiğini vurgulamıştır. Somut olayda, fesih tarihinin evlilik

tarihinden önce olması nedeniyle, davacının kıdem tazminatı talebinin reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu sebeple, Adalet Bakanlığı'nın kanun yararına temyiz talebi kabul edilmiş ve karar oybirliğiyle bozulmuştur.

#### Hüküm:

- Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'un 363. Maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına oybirliğiyle karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/07/20240726-26.pdf>

## Genelgeler



### Kıdem Tazminatı Tavanı Belirlendi

- Kıdem tazminatının yıllık tutarı, en yüksek devlet memuruna ödenecek azami emeklilik ikramiyesi ile sınırlıdır ve her yıl enflasyona bağlı olarak Ocak ve Temmuz aylarında olmak üzere yılda iki kez belirlenmektedir. Kıdem tazminatı hesaplamasında dikkate alınacak aylık brüt ücret üst sınırı, 2024 yılının ikinci yarısı için geçerli olacak şekilde 41.828,42 TL olarak belirlenmiştir.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 05.07.2024 tarihli genelgeye göre, 01.07.2024 tarihinden itibaren işçilere ödenecek kıdem tazminatı tavanı 41.828,42 TL olarak güncellenmiştir. Bu genelgenin 01.07.2024 – 31.12.2024 tarihleri arasında geçerli olacağı belirtilmiştir. Değişikliklerin 01.07.2024 tarihinden itibaren uygulanacak olması nedeniyle, bu tarihten itibaren iş akdi feshedilen ve kıdem tazminatına hak kazanan personele yapılacak tazminat ödemelerinde yeni üst sınırın dikkate alınarak hesaplama ve ödeme yapılması gerekmektedir.

Bkz. <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2024/07/2024-Yili-Temmuz-Ayina-Ait-Mali-ve-Sosyal-Haklara-Iliskin-Genelge.pdf>

### Türkiye İş Kurumu'nun Kısa Çalışma Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Genelgesi Yayımlandı

- 2024/04 sayılı ve 16.07.2024 tarihli Türkiye İş Kurumu'nun ("İŞKUR") yayımladığı Genelge ile kısa çalışma uygulamasına dair usul ve esaslar ele alınmıştır. Genelgede kısa çalışma şartları, başvuru ve uygulamaları, ödeme ve kısaltmalar, kısa çalışma süresi ve izlenmesi, sona ermesi ve itiraz ile denetimler hakkında düzenlemeler getirilmiştir. Söz konusu Genelge, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ve 11 Haziran 2024 tarihli Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik kapsamında düzenlenmiştir.
- Yeni düzenlemelere göre, işverenlerin kısa çalışma taleplerini e-devlet aracılığıyla İŞKUR'a iletmeleri gerekmektedir. Eğer var ise işverenlerin toplu iş sözleşmesi tarafı sendikalara taleplerini yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. Başvuru sırasında işverenler, işveren ve kısa çalışma bilgileri, varsa sendika bilgileri, sözleşme dönemi detayları ve sigortalı listesi gibi zorunlu alanları doldurmalıdır. Düzenlemelere göre kısa çalışma süresi en az dört hafta olarak belirlenmiştir. Ancak, sigortalının iş sözleşmesinin sona ermesi, aynı işverene bağlı diğer bir işyerine geçişi ya da iş sözleşmesinin askıya alınması gibi durumlar söz konusu olur ise kısa çalışma süresi dört haftadan daha kısa olabilecektir.

Bkz. <https://km.corpus.com.tr/MevzuatIcerik.aspx?id=023g0B1p3P3m3a1B1j0J0p1Z193w1q0w>

## AĞUSTOS 2024

### Yönetmelik



#### İşgücü Uyum Programının Yürütülmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

29/08/2024 tarihli ve 32647 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelik;

- Türkiye İş Kurumu (“İŞKUR”) tarafından yürütülen İşgücü Uyum Programı (“İUP”) ile ilgili usul ve esaslara ilişkin düzenlemeler içermektedir.
- İUP doğrultusunda özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin bilgi, beceri, çalışma alışkanlığı ve disiplin kazanmalarını sağlamak için düzenlenmektedir. İŞKUR ilgili programı, kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği yaparak yürütmektedir. Program engelli, yaşlı, hasta bakımı, çocuk bakımı, tarımsal üretim, geri dönüşüm gibi birçok kamu yararı gözetilen alanda düzenlenmektedir. Mesleki özellikli programlar yerine geniş kapsamlı kamu hizmetleri desteklenmektedir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/08/20240829-11.htm>

## EYLÜL 2024

### Anayasa Mahkemesi Kararları



#### 2019/19836 Başvuru Numaralı 28/03/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

##### Konu:

Başvuru, başvuru sendika yönetim kurulunda yedek üye olması sebebiyle kanuna aykırı şekilde iş sözleşmesinin feshedilmesi doğrultusunda sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir. Başvurucunun iş sözleşmesi feshedilmiş olup işe iade ve sendikal tazminat davası açılmıştır. İlk Derece Mahkemesi davanın kısmen kabulü ile başvuru işe iadesine, sendikal tazminat talebinin ispatlanamamış olması sebebiyle reddine ve başvuru sendika temsilcisi güvencesinden yararlandırılmasına karar vermiştir.

Kararın İstinaf yargı yoluna götürülmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesi, başvuru işe iadesine, sendikal tazminat talebinin reddine ve sendika temsilcisi güvencesinden yararlandırılmayacağına ilişkin karar vermiştir. Kararında davalı işyerinde yetkili sendikanın başka bir sendika olduğu ve başvuru yetkili sendika temsilcisi olmaması sebebiyle güvenceden yararlanamayacağına hükmetmiştir.

Bu karara karşılık Başvuru tarafından Anayasa Mahkemesi’ne ihlalin tespiti, yeniden yargılama ile maddi ve manevi tazminat talebi ile başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi başvuruda hak ihlali tespit etmiştir. İlk derece ve Bölge Adliye Mahkemeleri, sendikal güvenceden kimlerin yararlanabileceği yönünde farklı görüşler sergilemişlerdir. Bu konu içtihat da netlik kazanmamıştır. Anayasa Mahkemesi, başvuru sendika yetkilisi olup fakat işyerinde yetkili sendikanın temsilcisi olmaması sebebiyle sendikal tazminat hakkından yararlanamayacağına ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi’nin kurmuş olduğu hükmün, Anayasa’nın 51. Maddesinde güvence altına alınan sendika hakkını ihlal ettiğine karar vermiştir.

##### Hüküm:

- Sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Anayasa’nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine,
- Kararın bir örneğinin sendika hakkının ihlali sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere ilk derece mahkemesine gönderilmesine,
- Başvurucuya net 30.000 TL manevi tazminat ödenmesine,
- Oybirliğiyle karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/09/20240916-14.pdf>

## 2020/38733 Başvuru Numaralı 02/05/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

### Konu:

Başvuru, elektronik postada sarf edilen sözün sonucunda iş akdinin feshedilmesinin ifade özgürlüğünü, yargılamanın uzun sürmesinin de makul sürede yargılanma hakkını ihlal edildiği iddiasına ilişkindir. Başvurucu, iş akdinin haksız nedenle feshedildiğinden bahisle kıdem ve ihbar tazminatına ilişkin dava açmıştır.

İlk Derece Mahkemesi feshin haklı nedenle olduğunu belirterek davanın reddine karar vermiştir. Gerekçesinde de başvurucunun, elektronik posta içeriğinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. Maddesinin (2) numaralı fıkrasının (b) bendi gereğince iş verinin veya onu temsile yetkili olan ve zam oranını belirleyen işveren vekillerinin onur ve saygınlığına zarar verebilecek örtülü hakaret niteliği taşıdığından bahsedilmiştir.

Başvurucunun temyiz talebi üzerine Yargıtay anılan kararı onayarak karar kesinleşmiştir. Başvurucu bunun üzerine göndermiş olduğu elektronik postanın ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. Başvuru doğrultusunda Mahkeme Başvurucu'nun söylemlerini ifade özgürlüğü olarak değerlendirmiş olup işveren ve/veya işveren adına yetkili temsilcilerin onur ve saygınlığına zarar verebilecek örtülü hakaret olarak değerlendirmemiştir.

### Hüküm:

- İfade özgürlüğünün ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna oybirliğiyle,
- Makul sürede yargılama hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemez olduğuna oybirliğiyle,
- Anayasa'nın 26. Maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine Ömer ÇINAR'ın karşıoyu ve oyçokluğuyla,
- Kararın bir örneğinin ifade özgürlüğü ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere İlk Derece Mahkemesi'ne gönderilmesine,
- Başvurucuya net 30.000 TL manevi tazminat ödenmesine, tazminata ilişkin diğer taleplerin reddine, Karar verildi.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/09/20240916-10.pdf>

## Yargıtay Kararı



### Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E.2024/7673 K. 2024/10230

### Konu:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait bir şirkette Tataristan'da inşaat kalıp ustası olarak çalıştığını ve iş sözleşmesinin haksız şekilde feshedildiğini iddia etmiştir. Davalı ise, işçinin başka bir şirketin çalışanı olduğunu, davanın zamanaşımına uğradığını ve çalıştığı işin belirtilen ücret ve koşullarda olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi, davacının davalı şirket tarafından yurt dışına gönderildiğine ve iş sözleşmesinin haksız şekilde feshedildiğine karar vererek davanın kabulüne hükmetmiştir. Ancak, Adalet Bakanlığı tarafından, ilk derece mahkemesi tarafından kesin olarak verilen kararın kanun yararına temyizen incelenmesi talep edilmiştir. Temyiz incelemesinde, davacının işini Rusya'da yaptığı ve mutad işyeri hukukunun (Rusya hukuku) uygulanması gerektiği, ancak bu hususun göz ardı edilerek Türk hukukunun uygulandığı belirtilmiştir. Yargıtay, işçinin çalıştığı ülke hukukunun (Rusya) uygulanması gerektiğini belirterek, İlk Derece Mahkemesi kararının kanun yararına bozulmasına karar vermiştir.

## Hüküm:

- Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'un 363 üncü maddesinin birinci fıkrasına dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına,

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2024/09/20240914-4.pdf>

## DÜNYADAKİ GELİŞMELER

### Avrupa Birliği'ndeki ("AB") Güncel Gelişmeler



#### Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat), Temmuz 2024 ayına ait Avrupa Birliği ve Euro Bölgesi işsizlik verilerini yayımladı

Eurostat, Temmuz 2024'te Avrupa Birliği'nde 13,108 milyon kişinin, Euro bölgesinde ise 10,990 milyon kişinin işsiz olduğunu tahmin etmektedir. Haziran 2024 ile kıyaslandığında, işsizlik Avrupa Birliği genelinde 82 bin kişi, Euro bölgesinde ise 114 bin kişi azalmıştır.

Bkz. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-30082024-bp>

#### Avrupa Komisyonu, İtalya'nın diğer AB ülkelerinden gelen işçilere aile yardımı sağlamadığı gerekçesiyle İtalya'yı Avrupa Birliği Adalet Divanı'na sevk etmiştir.

Komisyon'a göre bu durum, AB'nin sosyal güvenlik ve işçilerin serbest dolaşımıyla ilgili düzenlemelerini ihlal etmektedir. Özellikle, İtalya'nın 2022 yılı aile yardımı programı, en az iki yıldır İtalya'da ikamet etmeyen ya da çocukları yurtdışında bulunan işçileri kapsam dışı bırakmaktadır. Avrupa Komisyonu, bu uygulamanın ayrımcı nitelikte olduğunu ve AB'nin eşit muamele ilkesini ihlal ettiğini belirtmektedir. Söz konusu ilke, İtalya'nın sosyal güvenlik sistemine katkı sağlayan tüm işçilerin, ikamet yerlerinden bağımsız olarak, İtalyan işçilerle aynı yardımlardan faydalanmalarını gerektirmektedir. İtalya, Komisyon'un önceki uyarılarına rağmen bu endişeleri gidermeye yönelik yeterli adımlar atmamış ve bu nedenle Divan'a sevk edilmiştir.

Bu süreç, AB üye devletlerinin sosyal güvenlik politikalarının işçilerin serbest dolaşımı üzerindeki etkilerini gözler önüne sermesi açısından önemli bir emsal teşkil etmektedir.

Bkz. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_24\\_3803](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_3803)

#### Paris İş Mahkemesi'nin 1 Ağustos 2024 Tarihli Kararı: Uzaktan Çalışma ve Yurt Dışından Çalışma Konuları

Fransız Hukuku'na tabi bir iş sözleşmesi ile Fransa'da istihdam edilen ve COVID-19 öncesinde Kanada'ya gidip geri dönemeyen bir çalışana, belirli şartlar altında, özellikle Fransa'daki çalışma saatlerine +/- 2 saat uymak koşuluyla geçici olarak Kanada'dan uzaktan çalışma izni verilmiştir. Uzaktan çalışma döneminin sona ermesiyle birlikte işveren, çalışanı fiziki olarak işyerine dönmeye çağırması, ancak çalışanın bu talebe uymaması ve işveren için oluşturduğu riskler nedeniyle, ağır kusura dayalı olarak iş sözleşmesi feshedilmiştir. Bu kararın dikkat çekici yanı, çalışanın iş sözleşmesinin ağır kusura dayalı olarak feshedilmesinin hukuka uygun bulunmasıdır.

Karar, yurtdışında gerçekleştirilen çalışmalarda, çalışanın bulunduğu ülkeden idari çalışma izni alınmadan çalışmasının sorumluluğunun işverene ait olduğuna dayandırılmaktadır. Ayrıca, yurt dışına veri aktarımına ilişkin gerekli teknik ve idari önlemlerin alınmaması, çalışanın bulunduğu ülkede iş kazaları ve benzeri durumları kapsamayan sosyal güvenlik sigortasının bulunmaması gibi unsurlar işvereni ek risklere maruz bırakmaktadır. Sonuç olarak, yurtdışında izinsiz olarak uzaktan çalışmaya devam eden çalışanın "ağır kusur" nedeniyle işten çıkarılması hukuka uygundur. Şüphesiz, bu kararın bu şekilde sonuçlanmasının en önemli sebeplerinden biri somut olayın özellikleridir.

Bkz. (Cons. Prud'h. Paris, 1/8/2024, no:21/06451.)

## Yunanistan'da Altı Günlük Çalışma Haftası Uygulaması Yürürlüğe Giyor

Yunanistan, 26 Eylül 2023 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 5053/2023 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatında köklü değişiklikler yapmıştır. Bu değişikliklerin en önemlisi, 1 Temmuz 2024 itibarıyla belirli işletmelerde haftada altı gün çalışma düzeninin uygulanmaya başlanacak olmasıdır.

Yeni İş Kanunu, belirli koşullar altında işyerlerinde haftada altı günlük çalışma programını mümkün kılmaktadır. Ancak bu düzenleme, yalnızca 24 saat boyunca kesintisiz faaliyet gösteren belirli işletmelere uygulanacak olup, turizm ve gıda sektöründeki işletmeler bu kapsam dışında bırakılmıştır. Kanun, haftada altı gün çalışan işçilere, 6. gün için günlük ücretlerine ek olarak %40 oranında ek ödeme yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Ayrıca, çalışanların 6. günde günde 8 saatten fazla çalışmaları yasaklanmıştır.

Bu düzenleme, bazı işletmelerde geleneksel 40 saatlik çalışma haftasının 48 saate çıkarılmasına olanak tanırken, Yunan yetkililer bu değişikliğin kayıt dışı istihdamı azaltacağını, işgücü piyasasına esneklik sağlayacağını ve istihdam oranını artıracığını öngörmektedir.

Bkz. <https://www.bbc.com/news/articles/czd9g7yzn4jo>

## Amerika'daki ("ABD") Güncel Gelişmeler



**Florida'daki bir federal yargıç, Federal Ticaret Komisyonu'nun (FTC) işçilerin rakip firmalara katılmalarını veya rekabetçi işletmeler kurmalarını engelleyen yeni kuralının uygulanmasını geçici olarak durdurdu.**

Bu karar, Properties of the Villages adlı şirketin, FTC yetkisini aştığını ileri sürdüğü dava sonucunda alınmıştır. Davaya bakan Yargıç Timothy Corrigan, federal kurumların Kongre'den açık bir yetki olmadan geniş kapsamlı düzenlemeler yapma yeteneğini sınırlandıran "büyük sorular doktrini"ne atıfta bulunmuştur. Bu doktrin, federal kurumların, büyük ekonomik ve siyasi etkileri olan düzenlemeleri yapabilmesi için açık yasal yetkiye sahip olmalarını öngörmektedir.

Ancak, bu karara rağmen FTC, getirilen yasağı ülke genelinde uygulamaya devam etmeyi planladığını bildirmiştir. Bu durum, FTC'nin düzenleyici yetkileri ve mahkeme kararlarının federal kurumların kapsamını nasıl etkilediği konusunda önemli bir tartışmaya yol açmaktadır.

Bkz. <https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/ftc-to-appeal-florida-courts-preliminary-injunction-of-noncompete-ban-following-texas-courts-block/>

## İngiltere'deki Güncel Gelişmeler



**Deloitte İngiltere, Eşit Ebeveyn İzni'ni hayata geçirdi.**

İngiltere'de Deloitte'ta çalışan babalar, 1 Ocak'tan itibaren 26 hafta tam ücretli babalık izni alabilecekler. Bu düzenleme ile çalışan babalara, eşit ebeveyn izni daha işe başladıkları ilk günden itibaren bir hak olarak sunuluyor. Bu uygulama, babaların da aktif bir şekilde ebeveynlik yapmalarını ve esnek çalışma koşullarını sürdürebilmelerini sağlıyor; bu da işyerinde cinsiyet eşitliğine önemli katkılarda bulunuyor. Deloitte'un yaptığı araştırma, çalışan annelerin %61'inin, eğer partnerleri işlerinde daha fazla esnekliğe sahip olsaydı, kendi kariyerlerinde daha fazla ilerleyebileceklerini belirttiğini ortaya koymuştur. Şirketin "Açıkça Ebeveynlik" kampanyasının da temel amacı bu anlayışı teşvik etmektir. Bu kampanya, ebeveynler için daha adil ve dengeli bir çalışma düzeni oluşturmayı hedeflemektedir.

Bkz. [Deloitte UK equalises paid parenting leave | Deloitte UK](#)

Saygılarımızla,  
**DL Avukatlık Bürosu**