



İş Hukuku Güncel Gelişmeler

Nisan – Mayıs - Haziran 2026

Türkiye'deki Gelişmeler

NİSAN 2026

Yargıtay Kararları



Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2025/8655 E. 2025/9695 K. Sayılı ilamı

Konu:

Davacı, 02/04/2018 tarihinden itibaren 696 sayılı KHK ile kadroya geçerek Malatya Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ("Davalı") nezdinde sosyolog olarak çalıştığını, Davalı Kurum ile Öz Büro İş Sendikası arasında 1. dönem işletme Toplu İş Sözleşmesi'nin 01/01/2021 tarihinde imzalandığını, yürürlük süresi olarak 01/01/2021 – 31/12/2022 tarihleri arasının belirlendiğini, TİS hükümlerinden yürürlük başlangıç tarihi olan 01/01/2021 tarihinden itibaren faydalanmak istediğini ancak Davalı Kurum'un talep tarihi olan 08/10/2021 tarihinden itibaren yararlanabileceği cevabı üzerine Malatya 1. İş Mahkemesi nezdinde dava ikame etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan incelemede; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39/4 hükmü kapsamında "imza tarihinden önceki talepler imza tarihi itibarıyla hüküm doğurur" hükmünün iptal edildiğini belirtmiştir. Aynı Mahkeme tarafından Davacı'nın Toplu İş Sözleşmesinden 30/03/2021 tarihinden itibaren yararlanabileceği hüküm altına alınmıştır.

Yargıtay incelemesi altına alınan dosya kapsamında; imza tarihinden önce danışma aidatı ödeyerek yararlanma taleplerinin, imza tarihi itibarıyla hüküm doğuracağına ilişkin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 39'ncü maddesinin Anayasa Mahkemesi'nin 30/12/2020 tarihli ve 2020/57 E. 2020/83 K. Sayılı ilamı ile iptal edildiği belirtilmiştir. Yargıtay tarafından yapılan incelemede Davacı'nın, Davalı Kurum ile 1'inci dönem toplu iş sözleşmesini 01/01/2021 tarihinde imzaladığını ve imza tarihinden önce danışma aidatı ödeyerek yararlanma talebinin imza tarihinde hüküm doğuracağına ilişkin hükmün Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edildiğini belirterek; İlk Derece Mahkemesi tarafından 03/03/2021 tarihinden itibaren Davacı'nın toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesine ilişkin hükmün hatalı olduğuna kanaat edilmiştir.

Özetle ilgili kararda Yargıtay; danışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmak isteyen sendika üyesi olmayan işçilerin, toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihinin talep tarihi olduğunu bir kez daha vurgulamıştır. Somut olayda işçi, toplu iş sözleşmesi 01.10.2021 tarihinde imzalandıktan sonra, 08.10.2021 tarihinde danışma aidatıyla yararlanma talebinde bulunmuştur. İlk derece mahkemesi Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına dayanarak işçinin daha önceki bir tarihten itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğine karar vermişse de, Yargıtay bu yaklaşımı isabetli bulmamıştır. Kararda, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının yalnızca toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce yapılan başvurular bakımından sonuç doğurduğu, imza tarihinden sonra yapılan başvurularda ise 6356 sayılı Kanun'un 39. maddesi uyarınca yararlanmanın talep tarihinden itibaren başlayacağı ifade edilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/04/20260405-2.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2025/9524 E. 2026/756 K. Sayılı ilamı

Konu:

Davacı ilgili uyuşmazlık kapsamında 20/02/2023 – 27/08/2023 tarihleri arasında yardımcı klinik elemanı olarak Davalı işyerinde çalıştığını, son ücretinin net 12.602,32-TL olduğunu, iş sözleşmesinin ihbar öneli tanınmadan sona erdirildiğini, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini, ihbar süresinin 28 gün olduğu ve fakat Davalı işveren tarafından mevcut hususa riayet edilmediği belirtilerek işçilik alacaklarının ve kötü niyet tazminatının tahsil edilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan incelemede Davalı'nın sözleşmenin kıdem tazminatına hak kazanmayacak şekilde sona erdirdiğini ispat edemediği, Davacı'nın ihbar tazminatı almaya hak kazandığı, Davacı'nın haftada 38 saat çalışması olduğu, buna göre fazla mesai yapmadığı ve iş sözleşmesinin kötü niyetli olarak feshedildiğinin ispat edilemediğine kanaat ederek davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

İlk Derece Mahkemesi'nin ilgili kararına karşı Adalet Bakanlığın'ca kanun yararına temyiz talep edilmiş ve dosya Yargıtay incelemesine sevk edilmiştir.

Yargıtay tarafından uyuşmazlığın ihbar tazminatına hak kazanıp kazanılmadığı noktasında olduğu tespit edilerek inceleme yapılmıştır. Somut uyuşmazlıkta 29/07/2023 tarihinde Davalı işverence tutulan davacının tebliğden imtina ettiğine dair tutanak taik beyanları ile doğrulanmış ve ilgili fesih bildiriminde Davacı'nın iş akdinin 27/08/2023 tarihinde feshedileceği, 4 haftalık ihbar süresinin bulunduğu ve bu sürede günde 2 saat iş arama izninin bulunduğu belirtilmiştir. Davalı işveren tarafından ücret alacakları tam ödenmiş ve ihbar süresi tam olarak kullanılmıştır. İşbu hususların tespiti ile Yargıtay tarafından ihbar tazminatı talebinin İlk Derece Mahkemesi tarafından reddedilmesi gerektiği ve dava konusu olmayan kıdem tazminatına ilişkin gerekçeye yer verilen hükmün tesisinin hatalı olduğu belirtilerek kanun yararına bozulması gerektiğine kanaat edilmiştir.

İşbu karar, işçinin fesih bildirimini imzalamaktan kaçınması halinde düzenlenen tutanağın, tanıklarca doğrulanması şartıyla tebliğ tarihi bakımından dikkate alınabileceğini göstermektedir. Ayrıca ihbar süresinin tam olarak kullanıldığı durumlarda, işverenin ayrıca ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmadığı ortaya konulmuştur.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/04/20260417-20.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

Yönetmelik

Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik

02/04/2026 tarihli ve 33212 sayılı Resmi Gazete yayımlanan kanun kapsamında Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik ("İSG Yönetmeliği") yayımlanmıştır. Bu kapsamda İSG Yönetmeliği ile çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin usul ve esaslar yeniden düzenlenmiş, 15.05.2013 tarihli önceki Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. İSG Yönetmeliği'nin önemli maddeleri aşağıda özetlenmiştir:

- İSG Yönetmeliği'nin 5'nci maddesi uyarınca, işverenlerin çalışanların işe başlama eğitimi, temel eğitim ve gerekli diğer iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almalarını sağlamakla yükümlü olduğu; eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, belgelendirilmesi ve değişen risklere göre güncellenmesine ilişkin sorumluluklarının ayrıntılı şekilde düzenlendiği görülmüştür.
- İSG Yönetmeliği'nin maddesi uyarınca, çırak ve stajyerler dâhil tüm çalışanlar bakımından fiilen çalışmaya başlamadan önce en az iki saat süreli, uygulamalı ve yüz yüze işe başlama eğitimi verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Söz konusu eğitimin temel eğitim süresinden bağımsız olduğu ve eğitimin tutanak altına alınarak çalışanın özlük dosyasında muhafaza edilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.
- İSG Yönetmeliği'nin 8'nci maddesinde; temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ise çalışanın işe başlamasını takiben en geç üç ay içerisinde tamamlanması gerektiği düzenlenmiştir.
- İSG Yönetmeliği'nin 13'üncü maddesinde, eğitim sürelerinin işyerinin tehlike sınıfına göre; az tehlikeli işyerlerinde en az 8 ders saati, tehlikeli işyerlerinde 12 ders saati, çok tehlikeli işyerlerinde ise 16 ders saati olarak belirlendiği tespit edilmiştir.
- İSG Yönetmeliği'nin 14'üncü maddesinde, temel eğitimlerin yenilenme sürelerinin; çok tehlikeli işyerlerinde yılda en az bir, tehlikeli işyerlerinde iki yılda en az bir, az tehlikeli işyerlerinde ise üç yılda en az bir olacak şekilde belirlendiği görülmüştür. Bunun yanında çalışma yeri veya iş değişikliği, yeni teknoloji kullanımı ya da yeni risklerin ortaya çıkması hâlinde bu süreler beklenmeksizin ilave eğitim verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.
- İSG Yönetmeliği'nin 16'ncı maddesi ile ilk defa temel eğitimlerin ölçme ve değerlendirmeye tabi tutulacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu kapsamda eğitim sonunda yapılacak sınavlarda 100 üzerinden en az 60 puan alınmasının başarı şartı olduğu, başarısız olan çalışanlara en fazla iki ek sınav hakkı tanındığı, bu sınavlarda da başarısız olunması hâlinde temel eğitimin yeniden alınmasının zorunlu olduğu hüküm altına alınmıştır.



Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/04/20260402-2.htm>

Türkiye'deki Gelişmeler

MAYIS 2026

Yargıtay Kararı

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2026/378 E. 2026/3606 K. Sayılı ilamı

Konu:

Davacı Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından, sigortalısının 26/09/2020 tarihinde geçirmiş olduğu trafik kazası sonucu geçici iş göremezlik ödemesinin tahsili için yapılan icra takibine ilişkin itirazın kaldırılmasını talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan inceleme neticesinde sigortalı araç sürücüsünün davaya konu kazada %75 kusurlu olduğundan bahisle davanın kabulüne miktar itibari ile kesin olarak karar verilmiştir. Adalet Bakanlığı tarafından ilgili karara karşı kanun yararına temyiz incelemesi yapılması talep edilmiştir.

Yargıtay tarafından yapılan incelemede öncelikle Davalı sigorta şirketinin zorunlu mali sigorta poliçesi kapsamında sorumluluğunun doğması için poliçenin vadesi içerisinde gerçekleşmiş bir kazanın olması gerektiği ve Davalı'nın sorumluluğunun ancak poliçe priminin ödendiği andan itibaren başlayacağını kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda İlk Derece Mahkemesi tarafından ilgili şartlar sağlanıyor ise somut olaya yönelik olarak; kazanın gerçekleşme saati, poliçe priminin ödendiği saat ve poliçenin sigorta şirketi sistemine işlendiği zamanın araştırılması gerektiği belirtilmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21/4 Maddesi kapsamında "*İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık, üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.*" hükmü ile geçici iş göremezlik ödemeleri üçüncü kişilere kusurları oranında rücu edilebilmektedir. Bununla birlikte 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun hukuki dinlenilme hakkı başlıklı 27. maddesinden, davanın tarafları, müdahiller ve yargılamanın diğer ilgililerinin, kendi hakları ile bağlantılı olarak hukuki dinlenilme hakkına sahip oldukları, bu hakkın; yargılama ile ilgili olarak bilgi sahibi olunmasını, açıklama ve ispat hakkını, Mahkemenin, açıklamaları dikkate alarak değerlendirmesini ve kararların somut ve açık olarak gerekçelendirilmesini içerdiği görülmektedir.

Somut olay kapsamında yukarıdaki bilgiler de dikkate alınarak geçerli bir sigorta poliçesinin bulunmadığına ilişkin savunma karşısında, olay saati, poliçe tarihi ve prim ödeme saati araştırılmamakla birlikte davalı savunmasının da neden dikkate alınmadığı gerekçelendirilmeden, "hukuki dinlenilme hakkını" ihlal edecek şekilde hüküm kurulmuş olması, Yargıtay tarafından hukuka aykırı bulunmuştur.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/05/20260522-19.pdf>



Türkiye'deki Gelişmeler

Kanun



Sosyal Hizmetler Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

22.04.2026 tarihinde kabul edilen ve 01.05.2026 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 7578 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ("**Kanun**") ile sosyal hizmetler, çocuk koruma sistemi, koruyucu aile uygulamaları, kadın konukevi hizmetleri, analık ve evlat edinme izinleri, sosyal ağ sağlayıcıları, oyun platformları, Darülaceze faaliyetleri ve çeşitli vergi mevzuatı bakımından önemli değişiklikler yapılmıştır. İş hukuku bakımından ilgili düzenlemeler aşağıda değerlendirilmiştir:

Kanun ile analık izni süreleri kamu personeli, işçiler ve bazı kolluk/personel grupları bakımından yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda;

- Mevcut düzenleme ile, işçinin sağlık durumunun elverişli olması ve doktor onayının bulunması şartıyla kadın işçinin talebi üzerine doğumdan önceki üç haftaya (37'nci hafta) kadar çalışabilmesine imkân tanınırken, **yapılan değişiklikle bu süre doğumdan önceki iki haftaya kadar (38'nci hafta)** çalışılabilecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesinde yapılan değişiklikle, kadın memura doğumdan sonra verilen analık izni süresi **sekiz haftadan on altı haftaya** çıkarılmış; toplam analık izni süresi on altı haftadan yirmi dört haftaya yükseltilmiştir.
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde yapılan değişiklikle işçiler bakımından da **doğum sonrası izin süresi on altı haftaya, toplam analık izni süresi ise yirmi dört haftaya** çıkarılmıştır.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 15. ve 18. maddelerinde yapılan değişikliklerle geçici iş göremezlik ve analık hâline ilişkin süreler yeni izin süreleriyle uyumlu hâle getirilmiştir.
- 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nun 128. maddesi, 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu'nun ek 11. maddesi ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu'nun ek 3. maddesi bakımından da **doğum sonrası izin süresi ve toplam analık izni süreleri aynı doğrultuda artırılmıştır.**

Ayrıca Kanun'un Geçici 1. maddesi ile, analık izin süresi dolmuş olmakla birlikte 1/4/2026 tarihi itibarıyla doğum tarihinden itibaren **yirmi dört haftalık süreyi henüz tamamlamamış olan personele, Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 iş günü içinde talep etmeleri hâlinde sekiz hafta ilave analık izni verilmesi öngörülmüştür.**

Kanun ile evlat edinme ve koruyucu aile uygulamaları bakımından da izin hakları genişletilmiştir.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesine eklenen hüküm uyarınca, bir veya daha fazla çocuğa eşyle birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan memura, çocuğun koruyucu aile yanına teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine **10 gün izin verileceği düzenlenmiştir.**
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine eklenen hükümlerle, koruyucu aile olan işçiye de çocuğun teslim edildiği tarihten sonra isteği üzerine **10 gün ücretsiz izin verilmesi düzenlenmiştir.**
- Ayrıca 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu ve 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu kapsamında evlat edinme hâlinde izin hakları genişletilmiş; üç yaşını doldurmamış çocuğun evlat edinilmesi hâlinde ilgili **personelere çocuğun tesliminden itibaren sekiz hafta izin verilmesi düzenlenmiştir.**

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/05/20260501-1.htm>

Türkiye'deki Gelişmeler

HAZİRAN 2026



Yargıtay Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2025/9525 E. 2026/757 K. Sayılı ilamı

Konu:

Davacı, 27/02/2017 – 09/08/2018, 16/08/2019 – 25/08/2020 ve 24/11/2021 – 31/01/2022 tarihleri arasında Davalı nezdinde çalıştığını ve işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, haftanın 6 günü günlük 12 saat çalıştığını, UBGT günlerinde günlerinde çalıştığını, son 6 aylık çalışmasında haftasonu izinlerini kullanmadığını, çalışma süreleri içerisinde hiç izin kullanmadığını belirterek ihbar tazminatı, fazla mesai ücreti, hafta tatili, UBGT ücreti ve yıllık izin alacaklarının tahsili talebi ile dava ikame etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğine ilişkin dosyada herhangi bir delil olmadığı, istifa dilekçesi sunulmadığı, Davacı'nın iş sözleşmesinin Davalı işveren tarafından haklı sebep bildirmeden feshedildiği, hafta tatili alacağının ispatlanamadığı, ulusal bayram ve genel tatil günleri alacaklarının tahakkuk edilerek ödendiği, Davacı'nın 2 tam yıllık çalışması karşılığında 24 gün yıllık ücretli izin hakkı kazandığı, yıllık izinlerin kullandırıldığı ve Davacı'nın bakiye yıllık izin alacağının bulunmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. İlgili karara karşı Adalet Bakanlığı kanun yararına temyiz talebinde bulunmuştur.

Temyiz talebinde; Davacı'nın hizmete esas süresi karşılığında toplam 28 gün ücretli izin hakkının bulunduğu, Davacı'nın yıllık iznini kullandığı döneme denk gelen hafta tatili günlerinin izin süresinden sayılmayacağı, buna göre Davacı'nın hafta tatiline denk gelmesi sebebiyle kullanmadığı yıllık iznin bulunduğu, iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin Davalı tarafça ödenmesi gerektiği dikkate alınarak karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle talebin reddine karar verilmiş olmasının usul ve yasaya aykırı olduğu ileri sürmüştür.

Yargıtay tarafından yapılan incelemede ise öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56/5. maddesi uyarınca **yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağına altı çizilmiştir.** Bu kapsamda somut olay bakımından Davacı'nın, Davalı işyerindeki çalışma süresine göre toplam 28 gün yıllık ücretli izin hakkının bulunduğu, dosya kapsamında bulunan yıllık izin belgelerine göre çalışma tarihleri arasında toplam 28 gün yıllık ücretli izin kullandığı, ancak bu tarihler arasında toplamda 4 hafta tatili günü bulunduğu, buna göre Davacı'nın kullanmadığı 4 günlük yıllık ücretli izin hakkının bulunduğu hükmolünmüş ve bakiye 4 günlük yıllık ücretli izin alacağının bulunduğu kabulü ile kanun yararına bozulmasına karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2026/06/20260609-6.pdf>

Dünyadaki Gelişmeler

Avrupa Birliği'deki ("AB") Güncel Gelişmeler



Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nün Aşırı Sıcaklarda Çalışanların Korunması İçin AB Düzeyinde Düzenleme Önerisi

Avrupa Sendikalar Enstitüsü ("ETUI"), iklim değişikliği nedeniyle artan sıcak hava dalgalarına karşı çalışanların korunması amacıyla Avrupa Birliği düzeyinde özel bir yasal düzenleme yapılmasını önermiştir. Raporda, Avrupa'da yaklaşık 130 milyon çalışanın işyerinde aşırı sıcak stresine maruz kaldığı, bunun her yıl yaklaşık 277.000 iş kazası ve 230 ölüme yol açtığı belirtilmiştir. Ayrıca, sıcaklığın 16°C'nin üzerine çıkmasıyla her 1°C artış için ortalama %2 verimlilik kaybı yaşandığı, sıcak hava dalgalarının Güney Avrupa'da %20-25'e varan üretkenlik kayıplarına neden olduğu ifade edilmiştir. ETUI, işverenler için zorunlu sıcaklık riski değerlendirmesi yapılmasını ve yalnızca hava sıcaklığının değil, nem ve rüzgâr hızı gibi çevresel faktörlerin de sıcaklık stresinin değerlendirilmesinde dikkate alınmasını önermektedir. Raporda, sıcak hava dalgalarının öngörülebilir ve önlenebilir riskler olduğu vurgulanmıştır.

Bkz.<https://www.euronews.com/my-europe/2026/06/25/heat-stress-threatens-130-million-european-workers-trade-union-body-warns>

AB'de Kadınların Emekli Aylıklarının Erkeklerden Ortalama %24,5 Daha Düşük Olduğu Tespit Edildi.

Avrupa Birliği'nde cinsiyete dayalı emekli aylığı farkı (gender pension gap), ücret farkının iki katından fazla olduğu tespit edilmiştir. Eurostat verilerine göre kadınlar saatlik ücrette erkeklerden ortalama %11,1 daha az kazanırken, emeklilik döneminde aldıkları aylıklar ortalama %24,5 daha düşük seviyede kaldığı görülmüştür. Uzmanlar, emekli aylığı farkının yalnızca ücret eşitsizliğinden kaynaklanmadığını; kadınların daha sık yarı zamanlı çalışması, çocuk ve bakım sorumlulukları nedeniyle kariyerlerine ara vermesi ve daha az prim günü biriktirmesi gibi faktörlerin de bu farkı önemli ölçüde artırdığı yapılan araştırma kapsamında belirtilmiştir.

Aynı araştırma kapsamında emeklilik haklarının çalışma hayatı boyunca oluşan gelir ve prim birikimine dayanması nedeniyle, kariyer sürecindeki küçük eşitsizliklerin emeklilik döneminde daha belirgin hale geldiği ifade edilmiştir. Değerlendirmede, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, bakım yükünün daha dengeli paylaşılması ve kadınların kesintisiz istihdamının desteklenmesinin, uzun vadede cinsiyete dayalı emekli aylığı farkının azaltılmasında önemli rol oynayacağı vurgulanmıştır.

Bkz.<https://www.euronews.com/business/2026/07/06/gender-pay-gap-vs-pension-gap-across-europe-why-inequality-gets-worse-in-retirement>

Dünyadaki Gelişmeler

İngiltere'deki Güncel Gelişmeler



Birleşik Krallık'ta Eşit Ücret Düzenlemesine İlişkin Reform Tartışması

Birleşik Krallık'ta Reform Partisi tarafından önerilen "Kadınlar ve Anneliğin Korunması Yasası", iş hukukunda eşit ücret ilkesi bakımından tartışmalara neden olmaktadır. Parti, mevcut 2010 tarihli Equality Act (Eşitlik Yasası) yerine geçmesi öngörülen düzenleme ile kadın haklarının güçlendirileceğini savunmaktadır. Buna karşılık İngiliz Sendikalar Konfederasyonu ("TUC"), önerinin mevcut "eşit değerde işe eşit ücret" ilkesini zayıflatabileceğini ve farklı işlerde çalışan ancak benzer beceri, sorumluluk ve emek gerektiren kadın çalışanların eşit ücret taleplerini olumsuz etkileyebileceğini ileri sürmüştür. Sendikalar, düzenlemenin özellikle son yıllarda kadın çalışanlar lehine sonuçlanan önemli eşit ücret davalarının hukuki dayanağını zayıflatabileceğini ifade etmektedir.

Öte yandan taslak düzenlemede, hamilelik ve analık nedeniyle haksız feshe ilişkin dava açma süresinin üç aydan on iki aya çıkarılması da önerilmektedir. Söz konusu teklif, kadın haklarının güçlendirilmesi ile mevcut eşitlik korumalarının zayıflatılması arasında denge kurulmasına ilişkin tartışmaları yeniden gündeme taşımış olup, önerinin yasalaşıp yasalaşmayacağı ve nihai kapsamı kamuoyunda yakından takip edilmektedir.

Bkz. <https://www.theguardian.com/politics/2026/jun/16/farages-plan-for-equal-pay-legislation-may-cost-female-workers-money-say-unions>

Saygılarımızla,

DL Avukatlık Bürosu





www.dlattorneysatlaw.com

İstanbul’da bulunan DL Avukatlık Bürosu (“DL”), müvekkillerine genellikle kurumsal çözümler üzerinde odaklanmış kapsamlı hukuki hizmet sunmaktadır. DL Türkiye’nin önde gelen hukuk bürolarından biri olarak, ticari ve vergisel çözümler sunarak piyasadaki deneyimi ile müvekkillerine çözüm odaklı ve kişiye özel hukuki hizmet vermektedir.

Büromuzda hizmet veren avukatlar, Şirketler Hukuku – Birleşme & Devralmalar, Regüle Sektörler, Rekabet Hukuku, Kişisel Verilerin Korunması, Ticaret Hukuku, İş Hukuku, Tasfiye ve Kurumsal Yeniden Yapılandırma, Taşınmazlar, Davalar ve Vergi Uyuşmazlıkları dahil ve fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere birçok alanında uzmanlaşmışlardır. DL Avukatlık Bürosu şirketler hukuku alanında karmaşık Birleşme & Devralma işlemlerinde hukuki danışmanlık hizmeti sunmak başta olmak üzere ortak girişim, yeniden yapılandırma ve genel şirketler hukuku konularına ilişkin hukuki görüş ve destek vermektedir. DL Avukatlık Bürosu gerek yerli gerekse yabancı şirket ve şirket gruplarına hizmet vermektedir.