



İş Hukuku Güncel Gelişmeler

Temmuz- Ağustos – Eylül 2025

Türkiye'deki Gelişmeler

TEMMUZ 2025

Anayasa Mahkemesi Kararları



2020/39775 Başvuru Numaralı 28/11/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, işe iade talebiyle açılan davanın arabulucuya başvurulmadığı gerekçesiyle dava şartı yokluğundan reddedilmesi nedeniyle mahkemeye erişim hakkının, haksız olarak aleyhe yargılama giderleri ile vekâlet ücretine hükmedilmesi nedeniyle mülkiyet hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

Başvurucu, özel bir firmada satış danışmanı olarak çalışırken iş akdinin feshedilmesi üzerine Ankara 2. İş Mahkemesinde feshin geçersizliğinin tespiti, işe iade ve tazminat talebiyle dava açmıştır. Mahkeme, feshin geçersiz olduğuna, başvurunun işe iadesine ve tazminat ödenmesine karar vermiştir. Kararda, işverenin feshin haklı ve geçerli nedenini ispatlayamadığı ve başvurunun usulüne uygun arabuluculuk şartını yerine getirdiği belirtilmiştir. Ancak, işverenin istinaf başvurusu üzerine Ankara Bölge Adliye Mahkemesi, arabuluculuk davet mektubundaki toplantı tarihinin yanlış yazılması ve tebligatın hatalı yapılması nedeniyle usulüne uygun arabuluculuğun gerçekleşmediğini gerekçe göstererek davanın şart yokluğundan reddine karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesinin konu hakkında yaptığı kabul edilebilirlik yönünden incelemede, başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı belirterek mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesinin mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddiaya yönelik incelemede, başvurunun ilk işe iade davası, arabuluculuk dava şartının yerine getirilmediği gerekçesiyle usulden reddedilmiş olduğunu belirtmiştir; bunun üzerine başvuru yeniden arabuluculuğa başvurup anlaşılamaması sonrası ikinci kez dava açmış ve bu dava kabul edilerek kesinleşmiş olduğunu tespit etmiştir. İlk davanın reddedilmesinin arabulucunun hatasından kaynaklandığı, bu nedenle başvurunun tekrar süreci başlatmak zorunda kaldığı, hatta arabulucuya açtığı tazminat davasını kazandığını belirtmiştir. Sonuç olarak, arabulucunun hatası sebebiyle başvurucuya ağır bir külfet yüklendiğini, bu durumun ölçüsüz olduğunu ve mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğini değerlendirilmiştir.

Türkiye'deki Gelişmeler

Anayasa Mahkemesinin mülkiyet hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddiaya yönelik incelemede, arabuluculuk faaliyeti nedeniyle uğradığını iddia ettiği 3.440 TL zararın tazmini için açtığı davada lehine karar almış, ancak 271,30 TL tutarındaki yargılama giderinin tazminini talep etmediğini tespit etmiştir. Bu tutarı neden talep etmediğini açıklamayan başvurucunun, mülkiyet hakkının ihlali iddiasıyla ilgili olarak olağan başvuru yollarını tüketmediği sonucuna varılmış ve bu nedenle başvurunun bu kısmının kabul edilemez olduğuna karar vermiştir. Ayrıca başvurucunun, ilk işe iade davasının sürdüğü sürenin ikinci davadaki boşa geçen süre ücretine dâhil edilmemesi nedeniyle ileri sürdüğü mülkiyet hakkı ihlali iddiasının, esasen dava şartı yokluğu nedeniyle reddin sonuçlarına işaret ettiği anlaşıldığından bu iddia yönünden inceleme yapılmasına gerek görülmediğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi tarafından; Mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna ve Anayasanın 36. maddesinin güvence altına aldığı adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250701-20.pdf>

2019/18391 Başvuru Numaralı 10/12/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, işe iade talebiyle açılan davanın aynı işyerinde çalışan işçilerin açtığı işe iade davalarının aksi yönünde bir sonuca ulaşarak reddedilmesi nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu, 11/04/2017 tarihinde işe iade davası açmıştır. Davayı inceleyen İstanbul 25. İş Mahkemesi (Mahkeme) 22/03/2018 tarihli kararıyla davayı kabul etmiştir. Bu karar karşı davalı işveren, istinaf kanun yoluna başvurmuştur. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 24. Hukuk Dairesi 03/04/2019 tarihli kararla istinaf talebini kabul etmiş, kararı kaldırmış ve davanın reddine hükmetmiştir.

Anayasa Mahkemesinin yaptığı değerlendirme sonucunda, başvurucunun aynı işyerinde çalışan diğer işçilerin işe iade davalarının kabul edilmesine karşın kendi davasının reddedilmesinin adil yargılanma hakkı ve eşitlik ilkesini ihlal ettiği yönündeki iddiasının, esasen benzer davalarda farklı kararlar verilmesine ilişkin olduğu ve bu nedenle hakkaniyete uygun yargılanma hakkı kapsamında incelenmesi gerektiğini belirtilmiştir. Mahkeme, ilk derece mahkemelerinin delilleri değerlendirme ve hukuk kurallarını yorumlama yetkisine sahip olduğunu, aynı nitelikteki uyuşmazlıklarda farklı kararlar verilmesinin tek başına adil yargılanma hakkının ihlali anlamına gelmeyeceğini, Anayasa Mahkemesinin ise hukuki yorumlar arasında üstünlük belirleme görevi bulunmadığını vurgulamıştır. Başvurucunun davasında İstinaf Mahkemesinin yaptığı değerlendirmenin açıkça keyfi olmadığı ve bariz bir takdir hatası içermediği sonucuna ulaşılmış; dolayısıyla mahkeme başvurunun kanun yolu şikâyeti niteliğinde olduğu ve açıkça dayanaktan yoksun bulunduğunu değerlendirilmiştir. Anayasa Mahkemesi tarafından; hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna, karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250728-7.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

2020/3669 Başvuru Numaralı 18/12/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, işçilik alacaklarının ödenmesi talebiyle açılan davanın benzer nitelikteki başka bir davada verilen kararın aksi yönünde bir sonuca ulaşarak kısmen reddedilmesi nedeniyle gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu, özel bir eğitim kurumunda öğretmen olarak çalışırken iş akdini feshetmiş, ücretin bir kısmının eksik ödenmesi ve sigorta primlerinin eksik bildirilmesi nedeniyle haklı nedenle fesih iddiasında bulunmuştur. İnegöl İş Mahkemesi'nde açtığı alacak davasında mahkeme, ücret yönünden kayıt dışılığın sabit olduğunu, ancak başvurucunun kamu kurumuna atanmak için hazırlık yaptığını belirleyerek kıdem tazminatına hak kazanmadığına, fazla çalışma ve tatil ücretlerinde eksik ödeme yapıldığına karar vermiştir. Başvurucu, istinaf başvurusunda alacak kalemlerinin eksik hesaplandığını ve kıdem tazminatı değerlendirmesinin hatalı olduğunu ileri sürmüş, ayrıca benzer durumda olan başka bir işçiyle farklı karar verildiğini belirtmiştir. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi istinaf talebini reddetmiş, başvuru bu uyuşmazlık nedeniyle Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kuruluna başvurmuş ve dosya Yargıtay 9. Hukuk Dairesine gönderilmiştir.

Başvurucu, işverenin ücret ödemesinin usulüne uygun yapılmamasının haklı fesih nedeni olduğunu, bu durumun yargı mercilerince tespit edilmesine rağmen fesih gerekçesinin farklı gösterilmesinin hakkaniyete aykırı olduğunu, benzer durumda olan başka bir çalışanın feshinin haklı bulunduğunu ve mahkemeler arasındaki içtihat farklılığının adil yargılanma hakkını ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

Anayasa Mahkemesi yaptığı incelemede, başvurucunun şikayetlerinin esas olarak uyuşmazlığın nihai olarak çözülmemesi ve gerekçeli karar hakkı kapsamında olduğunu belirlemiş; yargılamada tanık dinlenip belge toplandığı, bilirkişi incelemesi yapıldığı, ancak başvurucunun lehine olabilecek iddiaların ilk derece ve bölge mahkemeleri tarafından değerlendirilmediği tespit etmiştir. Bölge Adliye Mahkemesinin bu iddiaları dikkate almadan karar verdiği, uyuşmazlığın Başkanlar Kurulu ve Yargıtay tarafından hakkaniyet ve adalet ilkeleriyle bağdaşmadığı gerekçesiyle giderilmesi gerektiği ifade edilmiş ve Anayasa'nın 36. maddesi kapsamında gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna varmıştır. Açıklanan gerekçelerle; Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250728-9.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

2020/34479 Başvuru Numaralı 10/12/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, daimi işçi kadrosuna geçirilmeme yönündeki idari işlemin iptali talebiyle açılan davanın reddedilmesi nedeniyle adil yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu; Etimesgut Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğünde (İdare) 2017 yılında hizmet alımı ihalesi kapsamında şoför sıfatı ile çalışmaktayken 20/11/2017 tarihli ve 696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin (696 sayılı KHK) 127. maddesi ve sair mevzuat çerçevesinde sürekli işçi kadrosuna geçmek için İdare'ye başvuru yapmıştır.

İdare tarafından talebi reddedilen Başvurucu Devlet Su İşleri 20. Bölge Müdürlüğü Tespit Komisyonu'na başvurmuştur. İlgili başvurusunun olumsuz neticelenmesi akabinde Ankara 2. İdare Mahkemesi nezdinde iptal davası ikame etmiştir. Başvurucu tarafından kadroya geçirilmek için mevzuatte yer alan %70'lik değer hesabı dahil tüm şartların sağlandığı ve kendisi ile aynı konumda olan işçilerin sürekli kadroya geçirildiği belirtilmiştir. Ankara İdare Mahkemesi tarafından Başvurucu'nun yıl boyu devam eden ve niteliği gereği süreklilik arz eden hizmet alım sözleşmesi kapsamında çalışması gerektiği belirtilerek davanın reddine karar verilmiştir. Anılan karar Başvurucu tarafından istinaf kanun yoluna taşınmış olup 11/03/2020 tarihinde Ankara Bölge İdare Mahkemesi 1. İdari Dava Dairesi tarafından istinaf talebinin kesin olarak reddine karar verilmiştir.

Hüküm;

Anayasa Mahkemesi yapmış olduğu incelemede; Anayasa'nın 148/4 maddesi kapsamında, kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlara ilişkin şikayetlerin bireysel başvuruda incelenemeyeceğini, ancak bireysel başvuru kapsamındaki hak ve özgürlüklere müdahale teşkil eden bariz takdir hataları veya açık bir keyfilik içeren tespit ve sonuçların bu kapsama girmediğini belirtmiştir. Bu kapsamda ilk derece ve istinaf mahkemesince yapılmış olan değerlendirmelerde takdir hatası bulunmaması ve keyfilik oluşturan bir durumun tespit edilmemiş olması sebebi ile şikayetin dayanaktan yoksun olduğuna karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250728-8.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

Yargıtay Kararı

2025/4095 Esas Numaralı 2025/4845 Karar Numaralı ve 26/05/2025 Karar Tarihli Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

Konu:

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirket nezdinde 08.10.2018 tarihinden 2021 yılı Eylül ayına kadar çalıştığını, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini, işyerinde fazla çalışma yapılmasına rağmen söz konusu çalışmalarının karşılığının da ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma ücreti alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi; dinlenen tanık beyanları, yapılan yargılama ve tüm dosya kapsamına göre davalı tarafça feshe konu edilen eylemlerin ispatlanmadığı, aksinin kabulü halinde dahi söz konusu eylemlerin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini gerektirecek ağırlıkta olmadığı, bu sebeple davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, ayrıca dosyada yer alan puantaj kayıtlarına göre davacının fazla çalışma yaptığı sabit olduğundan ödenmeyen fazla çalışma ücreti alacağının da bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; uyuşmazlığın ihbar tazminatına uygulanacak faiz türü üzerinde olduğunu belirtmiştir. Davacı, ihbar tazminatına yasal faizden az olmamak üzere en yüksek banka mevduat faizi uygulanmasını talep etmiş; İlk Derece Mahkemesi de bu doğrultuda karar vermiştir. Ancak ihbar tazminatı, 4857 sayılı Kanun'un 34. maddesinde ücret niteliğinde alacaklardan sayılmadığı ve ihbar tazminatına özel faiz düzenlemesi bulunmadığı için uygulanacak faiz türü yasal faizdir. Bu nedenle, İlk Derece Mahkemesi'nin yasal faizi geçmemek kaydıyla en yüksek banka mevduat faizi uygulama kararı uygun olmayıp, ihbar tazminatına yalnızca yasal faizin uygulanması gerekmekte olduğu tespit edilmiştir. Mahkeme, kanun yararına temyiz talebi kabul etmiş, İlk Derece Mahkemesi kararını bozmuştur.

Açıklanan sebeplerle Yargıtay tarafından kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250710-17.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

2025/1100 Esas Numaralı 2025/2595 Karar Numaralı ve 13/03/2025 Karar Tarihli Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

Konu:

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin Genel Müdürlüğü işyerlerinde alt işveren davalı Anonim Şirketi işçisi olarak çalıştığını, Covid-19 pandemisi nedeniyle Mart 2020 ayından itibaren 2020/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi çerçevesinde idari izne ayrıldığını, fiilen çalışma yapmadığı gerekçe gösterilerek toplu iş sözleşmesinden kaynaklı yemek yardımı, iş riski zammı, işe devam primi alacaklarının ödenmediğini iddia ederek alacakların davalılardan müstereken ve müteselsilen tahsilini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi; davacının davalı işyerinde Covid-19 pandemi sürecinde Cumhurbaşkanlığının 2020/4 sayılı Genelgesi kapsamında idari izinli sayıldığı, Genelge'de idari izinli sayılanların bu süreçte görevlerini fiilen yerine getirmiş sayılacakları yönünde düzenleme bulunması nedeniyle fiili çalışma olmasa da iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine dayalı olarak ödenmesi gereken alacaklara fiilen çalışmış gibi hak kazanacağı, davacının söz konusu Genelge'den faydalandırıldıktan sonra fiilen çalışmadığı gerekçesi ile uyuşmazlık konusu alacaklara hak kazanmadığının iddia edilmesinin savunma ile çeliştiği gerekçeleriyle davanın kabulüne karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; dosya kapsamından davacı işçinin, davalı AŞ nezdinde hâlen çalışmakta olduğu, AŞ'nin, İzmir Büyükşehir Belediyesince kurulan, 6102 sayılı Kanun hükümlerine tabi sermaye şirketi olup belediyenin tüzel kişiliğinden ayrı ve bağımsız özel hukuk tüzel kişisi olduğunun anlaşıldığı belirtilmiştir. Bu nedenlerle davacı işçi ve davalı Şirket'in, 2020/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi kapsamına girmediğini tespit etmiştir. Diğer yandan dava konusu alacakların toplu iş sözleşmesinde fiilen çalışma şartına tabi tutulması karşısında, söz konusu dönemde fiili çalışması bulunmayan davacının bu alacaklara hak kazanması da söz konusu değildir. Mahkeme, açıklanan nedenlerle davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı bulunduğunu belirtmiştir.

Açıklanan sebeplerle Yargıtay tarafından kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250716-4.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

Yönetmelik ve Kanunlar

Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

01/07/2025 tarihli ve 32943 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olan kanun kapsamında;

- 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Anayasa Mahkemesince iptal edilen ek 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

"EK MADDE 1- (1) Mevzuatta Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine yapılmış olan atıflar, Cumhurbaşkanınca belirlenen kurul veya mercie yapılmış sayılır."

Yapılmış olan düzenleme ile "mercie" kelimesi "merciye" olarak değiştirilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250701-1.htm>

Engelli Ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

12/07/2025 tarihli ve 32954 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olan yönetmelik kapsamında;

- Yönetmeliğin 2. maddesi yeniden düzenlenmiş olup Komisyonun kuruluşu, çalışma usulleri, karar alma süreçleri ile engelliler ve eski hükümlüler için hazırlanacak projelerin türleri, sunulması, değerlendirilmesi, uygulanması ve izlenmesine ilişkin kapsam netleştirilmiştir. Düzenleme ile desteklenebilecek proje türleri genişletilerek destekli istihdam, korumalı işyeri, destek teknolojileri ve işe uyum projeleri açık şekilde tanımlanmıştır.
- Yönetmeliğin 4. maddesinde "engelli", "eski hükümlü" ve "proje" tanımları güncellenmiştir. Aynı maddenin (h) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.
- Komisyonun yapısını düzenleyen 5. madde değiştirilerek Komisyon; İŞKUR Genel Müdürü başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü temsilcilerinden oluşan toplam sekiz üyeli bir yapı hâline getirilmiştir.
- Teknik çalışma grubunun işlevine ilişkin 6. madde revize edilerek grubun, Komisyon toplantılarından önce toplanıp projelere ilişkin gerekçeli yazılı görüş hazırlaması zorunlu hale getirilmiştir.

Türkiye'deki Gelişmeler

- Komisyonun toplantı düzenine ilişkin 7. madde değiştirilmiş; Komisyonun yılda altı kez toplanacağı ve gündem ile ilgili belgelerin toplantıdan önce üyelere gönderileceği hüküm altına alınmıştır.
- Gerçek kişilerin proje başvuru alanını sınırlayan 9. madde değiştirilmiş ve gerçek kişilerin yalnızca ikamet ettikleri ilde proje sunabileceği belirtilmiştir.
- Proje başvuru usulüne ilişkin 10. madde değiştirilmiş; başvuruların çevrimiçi, il müdürlüğüne elden veya posta yoluyla yapılabileceği belirtilmiştir. Posta yoluyla yapılan başvurularda postaya veriliş tarihinin esas alınacağı düzenlenmiştir.
- Yönetmeliğin 11. maddesinin bazı hükümleri kaldırılmış ve yeniden düzenlenmiştir. İl müdürlüğünün projeleri değerlendirme görüşüyle birlikte Genel Müdürlüğe iletmesi, dernek/vakıf projelerinde üst kuruluş değerlendirme yazısının yokluğunda başvurunun iade edilmesi ve kendi işini kurma projelerinden kişinin hayatı boyunca yalnızca bir kez yararlanabileceği hüküm altına alınmıştır.
- Demirbaşların kaydı ve kullanımına ilişkin 12. madde yeniden düzenlenmiş; tahsis edilen demirbaşların üç yıl boyunca Kurum tasarrufunda kalacağı, bu süre içinde amacına uygun kullanılmasının zorunlu olduğu, aksi hâlde yapılan ödemelerin yasal faiziyle geri alınacağı belirtilmiştir.
- Ödeme süreçleri ve istihdam taahhütlerine ilişkin 14. maddede kapsamlı değişiklik yapılmıştır.
- İlgili Yönetmeliğin 01/09/2025 tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.

Bkz. resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250712-1.htm

Bazı Kanunlarda Ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

14/07/2025 tarihli ve 32956 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan kanun kapsamında;

- İlgili kanunun 9. maddesi kapsamında;

"Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir."

Hükmüne yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde yapılan değişiklik ile turizm işletmesi belgesi bulunan konaklama tesislerinde çalışan işçilerin hafta tatillerine ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre işçinin yazılı talebi veya onayı bulunmak kaydıyla, hak edilen hafta tatili hak kazanılan günü takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Bu durumda işçinin hafta tatili günü yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışma hesabında dikkate alınmayacaktır. Ayrıca işçi verdiği onayı otuz gün önceden yazılı bildirim yapmak şartıyla geri alabilecektir. Düzenleme ile turizm sektörünün çalışma döngüsüne esneklik kazandırmak amaçlanmıştır.

Türkiye'deki Gelişmeler

- Aynı kanunun 10. Maddesi kapsamında;

“MADDE 108- Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddeler uyarınca birden fazla ilde işyeri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezaları işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. 101 inci ve 106 ncı maddelere göre verilen idari para cezaları genel hükümlere göre tahsil edilir. 106 ncı maddeye göre verilecek idari para cezası için 25/6/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanunun 20 nci maddesindeki tutarlar esas alınır.”

hükmüne yer verilmiştir. İlgili madde kapsamında idari para cezalarının verilmesine ilişkin yetki yapısı sadeleştirilmiş ve bazı teknik uyum düzenlemeleri yapılmıştır. Tüm idari para cezalarını verme yetkisi tek bir merciye, yani Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine (İŞKUR) bırakılmıştır.

İlgili maddelerin yayım tarihinde yürürlüğe girdiği belirtilmiştir.

Bkz. resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250714-20.htm

Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

24/07/2025 tarihli ve 32965 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan kanunun 23. Maddesi kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 109 uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir;

“Yazılı veya elektronik bildirim

MADDE 109- Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.”

İlgili değişiklik ile önceden çalışana yapılacak bildirimin çalışanın imzası karşılığında yapılması kanuni bir zorunluluk iken, artık çalışanın yazılı kabulü ile bildirimlerin KEP sistemi üzerinden yapılabilmesine olanak sağlanmıştır. KEP üzerinden yapılan bildirimler hukuken geçerli bir delil olarak değerlendirilecektir. Ancak iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak tüm bildirimlerin yazılı olarak yapılması zorunlu tutulmuş ve bu kapsama dahil edilmemiştir.

Söz konusu maddenin yayım tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/07/20250724-2.htm>

Türkiye'deki Gelişmeler

AĞUSTOS 2025

Anayasa Mahkemesi Kararları



2019/41241 Başvuru Numaralı 25/02/2025 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, birleştirilen hizmet süreleri üzerinden emeklilik aylığı bağlanana emekli ikramiyesi ödenebilmesi için kamudaki görevin kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona erme koşulu aranması nedeniyle mülkiyet hakkıyla bağlantılı olarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu 1963 doğumlu olup 01/07/1985 tarihinde 506 sayılı mülga Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi olarak çalışmaya başlamıştır. 01/09/1992 tarihinde sözleşmeli memur 14/12/1993 tarihinde ise kadrolu memur olarak çalışmaya başlamıştır. Başvurucu son olarak bir kamu kurumunda veri hazırlama kontrolü işletmeni olarak görev yapmakta iken 22/11/2016 tarihli ve 29896 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 31/10/2016 tarihli ve 677 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK) kapsamında kamu görevinden çıkarılmıştır. Bu olayı takiben Başvurucu 2017 yılında Sosyal Güvenlik Kurumuna emeklilik aylığı bağlanması için başvurmuş olup 25 yıl 4 ay 25 gün hizmetine karşılık birleştirilmiş hizmet süresi üzerinden 01/02/2017 tarihinden itibaren emeklilik aylığı bağlandığı SGK tarafından belirtilmiştir. Başvurucu emeklilik aylığı bağlandığını fakat emeklilik ikramiyesi ödenmediğini belirterek talepte bulunmuştur.

SGK tarafından birleştirilen hizmet süreleri üzerinden emeklilik aylığı bağlanana kamu görevinin kıdem tazminatına hak kazanma şartlarına uygun olarak sona ermesi şartı ile ikramiye ödemesi yapılacağı belirtilmiştir. Başvurucu ilgili red kararının üzerine Ankara 7. İdare Mahkemesi'ne başvuruda bulunmuştur. 28/02/2018 tarihinde ilk derece mahkemesi başvurunun reddine karar vermiştir. Başvurucu ilgili kararı istinaf kanun yoluna taşımıştır. İstinaf tarafından ilk derece mahkemesince verilen kararın hukuka uygun olduğu ve kaldırılmasını gerektirecek bir sebep bulunmadığı gerekçesi ile başvurunun reddine kesin olarak karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından yapılan inceleme neticesinde Başvurucu'nun ekonomik menfaati bulunması 5434 sayılı kanunun 89/2 maddesi kapsamında sayılmış olan şartların aranmaması durumunda kıdem tazminatına ödenmesi ihtimaline binaen iddianın kabul edilebilir olduğuna kanaat edilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/08/20250807-8.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

2022/45255 Başvuru Numaralı 15/05/2025 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, alt işveren – asıl işveren arasında muvazaa ilişkisi tespit edilmesine karşın toplu iş sözleşmesinden yararlanırlmama nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu 16/16/2006 tarihinden itibaren Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu (TKİ) işçisi olarak çalışmasına rağmen P. Şirketinin işçisi olarak gösterildiğini ve TKİ ile P. Şirketi arasında muvazaalı alt-asıl işveren ilişkisi bulunduğunu ileri sürmüştür. Başvurucu muvazaalı hizmet alım sözleşmesi nedeniyle 2009 yılından beri Maden-İş sendikası üyesi olmasına karşın toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanırlmadığından şikayetçi olarak muvazaanın tespiti ile birlikte toplu iş sözleşmesi alacaklarının tahsilini talep ederek dava açmıştır.

Tavşanlı İş Mahkemesi tarafından 23/06/2020 tarihinde davanın kabulüne karar vermiştir. İlk derece mahkemesi tarafından verilen bu karar istinaf kanun yoluna taşınmış olup Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 22/04/2021 tarihli kararı ile başvurunun esastan reddine karar vermiştir.

Mevcut istinaf kararı temyiz incelemesine konu edilmiş olup Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23/06/2021 tarihli kararı ile bozulmasına karar verilmiştir. Bu karar üzerine ilk derece mahkemesi sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmediği gerekçesi ile 30/11/2021 tarihinde davanın reddine karar verilmiştir.

Başvurucu bu nihai karara karşı 11/04/2022 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur. Anayasa Mahkemesi tarafından ilgili kararlara karşı yapılan inceleme neticesinde yargısal mekanizmaların etkili bir şekilde işletilmesi ve mahkemelerin konuyla ilgili yeterli gerekçe ortaya koymasının devletin pozitif görevleri arasında yer aldığı belirtilmiştir. Mevcut başvuru kapsamında iş ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespit edilmesine rağmen TİS'ten yararlanılmasını sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesi şartına bağlı kılan mahkeme kararlarında yeterli gerekçe bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda Anayasa Mahkemesi tarafından sendika hakkının ihlal edildiğine karar verilerek yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunduğuna kanaat edilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/08/20250808-7.pdf>



Türkiye'deki Gelişmeler

2025/134 Esas, 2025/114 Karar Sayılı ve 03/06/2025 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

31/10/2018 tarihli ve 7150 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun'un 2/1 maddesinin beşinci cümlesinin Anayasasının 2, 36, 40 ve 125. Maddelerine aykırı olduğu iddiası ile Ankara 22. İdare Mahkemesi tarafından iptal talebinde bulunulmuştur.

Karara konu olay; kamu görevinden çıkarıldıktan sonra görevine iade edilen davacının kamu görevinden çıkarılması nedeniyle uğradığı manevi zararın tazmini talebiyle açılan davada itiraza konu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan mahkeme iptal için başvurmuştur.

İptali talep edilen cümlelerin;

"... Bu kişiler, kamu görevinden çıkarılmalarından dolayı herhangi bir tazminat talebinde bulunamaz."

olduğu belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından yapılan incelemede;

- İtiraz konusu maddenin OHAL süresini aşacak biçimde uygulanma imkanı bulunduğu,
- Temel hak ve özgürlüklerinin ihlal edildiğini iddia eden kişilerin yetkili makamlara başvurmasını güvence altına alan Anayasa'nın 40. maddesinde düzenlenen etkili başvuru hakkı çerçevesinde inceleme yapılması gerektiği,
- Bu kapsamda yapılacak bir incelemede etkili başvuru hakkının ilgili madde ile ihlal edildiği

Belirtilerek ilgili cümlelerin Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesi ile iptal edilmesine karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/08/20250811-6.pdf>



Türkiye'deki Gelişmeler

Yönetmelik

İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

- 02/08/2025 tarihli ve 32974 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelik ile 19/12/2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinin 2 nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "NACE Rev 2" ibaresi "NACE Rev 2.1" şeklinde değiştirilmiştir.
- İlgili yönetmelik ekinde yer alan iş kolları listesinde sınıf, alt sınıf ve tanımlar listelenmiştir.
- Tebliğ yayımı tarihi olan 02/08/2025 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/08/20250802-1.htm>



Türkiye'deki Gelişmeler

EYLÜL 2025

Anayasa Mahkemesi Kararı



2022/18821 Başvurulu Numaralı ve 20/03/2025 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmama nedeniyle sendika hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir. Başvurucu 08/02/2000 – 22/10/2014 tarihleri arasında muhasebe şefi olarak çalıştığını Türkiye Maden-İş Sendikasının iş yerinde yetkili sendika olduğunu ve 2-3 yıllık periyotlarda işyeri ile sendika arasında toplu iş sözleşmesinin imzalandığını belirtmiştir. Başvurucu kendisi de dahil olmak üzere bir kısım beyaz yakalı işçinin kapsam dışı tutularak toplu iş sözleşmesi dışında bırakıldığını çalışma süresi içerisinde TİS imzalamış olan işçiler ve beyaz yakalı işçiler arasında zam farkının mevcut olduğunu ileri sürerek TİS'ten kaynaklı alacaklar ve diğer işçilik alacaklarının tahsili talebi ile dava ikame etmiştir.

Çayeli Asliye Hukuk Mahkemesi tarafından yapılan inceleme neticesinde davanın reddine karar verilmiş ve ilgili karar istinaf incelemesine taşınmıştır. Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nce 11/12/2018 tarihinde kararın kaldırılmasına ve ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir. İlk derece mahkemesi tarafından işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı iddiası ispat edilmediği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. İlgili karar ikinci kez istinaf incelemesine konu edilmiş olup başvurunun esastan reddine kesin olarak karar verilmiştir. Başvurucu işbu kararı başvurusuna konu ederek bireysel başvuruda bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi tarafından; Anayasa'nın 51. maddesi kapsamında sendika kurma ve 53. maddesi kapsamında toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı düzenlendiği belirtilerek çalışanlar ve işverenlerin çalışma, ekonomik ve sosyal ilişkilerinde hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkı bulunduğu dikkat çekilmiştir. Bu kapsamda devletin üçüncü kişilerden gelebilecek müdahalelere karşı koruma yükümlülüğünün bulunduğu belirtilerek Başvurucu'nun anayasal hakkı olan TİS yapma ve sendikaya katılma haklarının önüne geçildiğine ve ihlalin bulunduğu kanaat edilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/09/20250922-9.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

Yargıtay Kararı

Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 13/06/2025 tarihli ve 2023/1 Esas 2025/3 Karar sayılı kararı

Konu:

06/09/2021 ve 14/10/2021 havale tarihli aynı içerikli dilekçeler ile; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK)

444-447 maddeleri uyarınca rekabet yasağına aykırılık sebebi ile açılacak davalarda görevli mahkemenin asliye ticaret mahkemesi mi yoksa iş mahkemesi mi olduğu hususunda Yargıtay 9 ve 22. Hukuk Daireleri arasında içtihat aykırılığı bulunması nedeniyle içtihadı birleştirme yoluna gidilmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin kapatılması akabinde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından ilgili uyuşmazlıkları çözmeye yetkili mahkemenin iş mahkemeleri olduğuna karar verilmiş ise de içtihatlar arasında çelişki bulunması nedeniyle içtihatları birleştirme kararı verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

TBK'nun 396 maddesi kapsamında sadakat borcu düzenlenmiş olup iş sözleşmesinden doğan yan edim yükümlülüklerinden biri olarak işçiye kendisinden beklenen güvenin derecesi ile orantılı olarak işverenin çıkarlarına hizmet eden tüm tedbirleri alma sorumluluğunu yüklemektedir. Bu borç kapsamında işçi bazı davranışları yapmaktan kaçınmakta ya da yapmaya özen göstermektedir. Rekabet etmeme borcu işçinin kaçınması gereken davranışlardan biri olarak sadakat borcu altında düzenlenmiş bir yan edim yükümlülüğüdür. Ancak önemle dikkat edilmesi gereken husus işçinin rekabet etmeme borcu sadakat borcu kapsamında iş sözleşmesinin devamı süresince mümkün olmakta ve iş sözleşmesinin sona ermesi ile ortadan kalmaktadır. İş ilişkisi içerisinde işçinin bu yükümlülüğü alması için ayrıca bir sözleşme akdedilmesine gerek yoktur.

Bununla birlikte işçinin işyerindeki konumu ve ifa ettiği işi gereği müşteri çevresi, üretim sıraları ya da yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkanı sağlayabilmektedir. Bu bilgilerin kullanılması işvereni önemli ölçüde zarara uğratacak ise fiil ehliyetine sahip işçi ile bir sözleşme ya da iş sözleşmesine koyulacak bir kayıt ile belirli süre ve bölgede işçinin rekabet edecek davranışlarda bulunması yasaklanabilecektir.

Türkiye'deki Gelişmeler

Bu kapsamda iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte ortadan kalkan sadakat borcunun iş ilişkisinden sonraki dönemde devam edeceğinin kararlaştırılmasının iş ilişkisi ya da iş sözleşmesinden doğduğunu söylemek mümkün değildir. Aynı zamanda rekabet etmeme hükmünün iş ilişkisinden sonra etkisi olması halinde tarafların işçi ve işveren sıfatı bulunmadığını da dikkate almak gerekmektedir. Bu yasak işçinin iş sözleşmesinden ya da buna bağlı olan sadakat borcundan da kaynaklanmamaktadır.

Bununla birlikte rekabet etmeme hükmünün işçinin korunması ilkesinden ziyade ticari hayatta rekabet düzenini korumaya yönelik olduğu açıktır. Bu sebeple çalışma hürriyeti ve ticari hayatta rekabet düzenini koruma ilişkisi arasında dengenin sağlanması önem arz etmektedir.

Tüm bu açıklanan nedenler ile görevli mahkemelerin asliye ticaret mahkemeleri olduğuna oy çokluğu ile kesin olarak karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/09/20250912-5.pdf>



Dünyadaki Gelişmeler

Avrupa Birliği'ndeki ("AB") Güncel Gelişmeler



Avrupa Birliği genelinde gerçekleştirilen inşaat sahası denetimlerinde 137 şirket incelendi.

Avrupa Birliği, 16–22 Haziran tarihleri arasında Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Almanya, Litvanya ve Malta'da toplam 9 ortak ve eşgüdümlü inşaat sahası denetimi gerçekleştirdi. Denetimlerde iş müfettişlerinin yanı sıra gümrük, sosyal güvenlik, vergi, polis ve göç makamlarından görevliler görev aldı. Toplam 12 üye devlet denetimlere katılım sağladı.

Denetimler, çok uluslu işgücünün yoğun olduğu şantiyelerde kayıtdışı çalışma, üçüncü ülke vatandaşlarının yasa dışı istihdamı, alt yüklenicilik uygulamaları, sahte serbest meslek ilişkileri ve görevlendirme (posting) gibi riskli alanlara odaklandı.

Denetim sonuçlarına ilişkin öne çıkan veriler:

- 570 çalışan ile görüşme yapıldı
- 137 şirket denetlendi
- 19 şantiye incelendi
- 184 kontrol görevlisi görev aldı

Denetimlerin ardından pek çok ülkede kayıtdışı çalışma, asgari ücret ihlalleri, gerçek dışı görevlendirme, iş sağlığı ve güvenliği ihlalleri ve sahte kimlik kullanımı gibi konularda soruşturmalar başlatıldı. Almanya ve Kıbrıs'ta yapılan ortak denetimlerde ülke müfettişleri arasında sağlanan işbirliği kritik rol oynamış olup, bazı sahte kimlik vakaları da tespit edilmiştir.

Kıbrıs'taki denetimlerde dört inşaat sahasında 150'den fazla çalışanla görüşülmüş ve toplam 10 işverene olası ihlaller nedeniyle bildirim yapılmıştır. Bu kapsamda uygulanabilecek idari para cezalarının 100.000 euroya kadar ulaşabileceği belirtilmektedir.

Bkz. <https://www.ela.europa.eu/en/news/137-companies-inspected-eu-wide-construction-site-checks>

Avrupa İşçi Otoritesi, Paket Teslimatı Sektöründeki İşgücü Sorunlarını Açıkladı

Avrupa İşçi Otoritesi (ELA), Avrupa'da hızla büyüyen Kurye, Ekspres ve Paket (CEP) teslimatı sektörüne ilişkin önemli işgücü sorunlarını ortaya koyan yeni bir çalışma yayımladı. E-ticaretin yükselişi ile büyüyen sektörün, kayıtdışı çalışma, parçalı alt yüklenici zincirleri ve belirsiz istihdam statüleri gibi ciddi riskler barındırdığı vurgulandı.

Raporda öne çıkan bulgular:

- Yeni iş modelleri ve sektör oyuncuları, mevcut düzenleyici çerçevenin güncellenmesini gerektiriyor.
- Kayıtdışı çalışma ve eksik beyan edilen saatler, tedarik zincirinin birçok aşamasında devam ediyor.
- Üye devletler, dijital kayıt ve bağlantılı veri tabanları gibi teknolojilerle izlenebilirliği artırmaya çalışıyor.
- Sosyal taraflar, işgücü ihlallerine karşı daha güçlü denetim ve yaptırım mekanizmaları talep ediyor.

Pandemi sonrası hızla büyüyen paket teslimatı pazarında rekabetin artması, kâr marjlarının düşmesi ve teslimat baskısının yükselmesi, işçilerin çalışma koşulları ve iş sağlığı açısından önemli riskler doğuruyor. Sahte serbest meslek bazı ülkelerde azalıyor olsa da, özellikle üçüncü ülke vatandaşları arasında kayıtdışı çalışma yaygınlığını koruyor.

Üye devletlerin yeni teknolojiler ve mevzuat reformları yoluyla denetim kapasitesini artırdığı; denetimlerin ve sosyal tarafların rolünün işçi haklarının korunmasında kritik önemde olduğu belirtiliyor.

Bkz. <https://www.ela.europa.eu/en/news/ela-study-flags-labour-challenges-parcel-delivery-sector>

Dünyadaki Gelişmeler

İngiltere'deki Güncel Gelişmeler



İşverenler, Ofis Uyumu Gerekçesiyle Adayı Reddedebilir — İngiltere İş Mahkemesinden Dikkat Çeken Karar

İngiltere'de bir iş mahkemesi, işverenlerin adayları ekip uyumu gerekçesiyle reddedebileceğine ve bunun belirli koşullarda yasal olduğuna hükmetti. Karar, işyerindeki sosyal uyumun işe alım sürecinde meşru bir değerlendirme unsuru olabileceğini ortaya koyması bakımından önem taşıyor.

Dava, bir pazarlama ajansında işe alınmayan Maia Kalina'nın ayrımcılık iddiasıyla açtığı başvuru üzerine görüldü. Kalina, dışa dönük olmaması ve pub kültürüne uzak olması nedeniyle ayrımcılığa uğradığını ileri sürdü; ancak mahkeme bu iddiaları kabul etmedi.

Mahkemenin öne çıkan ve tartışma yaratan tespitleri şu şekildedir:

- İşverenler, iki eşdeğer aday arasından ekip ile daha iyi uyum sağlayacağını düşündüğü adayı seçebilir.
- Bu durum, ayrımcılık yasağı kapsamında korunmayan bir özellik söz konusu olduğunda hukuka aykırılık oluşturmaz.
- Hâkim, örnek olarak "ofisteki herkesin Arsenal taraftarı olduğu" bir işyerinde, uyumu korumak adına rakip takım taraftarının elenmesinin hukuken mümkün olabileceğini belirtti.
- Mahkeme, İngiliz çalışanlara ilişkin Kalina'nın dayanmış olduğu kültürel stereotiplerin gerçeği yansıtmadığını vurguladı.

Bkz.<https://www.theguardian.com/law/2025/sep/10/bosses-can-reject-applicants-who-support-rival-football-team-to-existing-staff-judge-says>



Dünyadaki Gelişmeler

Amerika'daki ("ABD") Güncel Gelişmeler



New York Ücretli Doğum İzni Öncesi Düzenlemelerini Genişletti

New York Tüketici ve Çalışan Koruma Departmanı, 2 Temmuz 2025 tarihinde şehirde yürürlükte bulunan Kazanılmış Güvenli ve Hastalık İzni Yasası'nı (ESSTA), New York Eyaleti'nin 1 Ocak 2025'te yürürlüğe giren Ücretli Doğum Öncesi İzni Yasası ile uyumlu hâle getirmek amacıyla genişleten yeni kuralları kabul etti. Yeni düzenlemeler, eyalet yasasının ötesine geçerek New York'daki işverenlere önemli ek yükümlülükler getirdi.

Buna göre işverenlerin, ücretli doğum öncesi izin hakkının kapsamını ve kullanım koşullarını ayrıntılı şekilde içeren yazılı bir politika hazırlayarak çalışanlara dağıtmaları, çalışanların doğum öncesi izin bakiyelerini yazılı olarak bildirmeleri ve her izin kullanımına ilişkin tarih, süre, ödeme ve bakiye bilgilerini içeren detaylı kayıtlar tutmaları gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca şehir kuralları, işverenlere öngörülebilir devamsızlıklarda en fazla yedi gün önceden, öngörülemeyen durumlarda ise mümkün olan en kısa sürede bildirim şartı koyma; üç günü aşan izinlerde makul nitelikte sağlık belgesi talep etme ve izin kullanımında en az bir saatlik kullanım dilimi belirleme imkânı tanımıştır. Bu kapsamlı değişiklikler, şehir ve eyalet düzeyindeki izin düzenlemelerinin kesişimini netleştirirken New York işverenlerine politika güncellemeleri yapma ve uyum süreçlerini hızla gözden geçirme zorunluluğu getirmiştir.

Bkz.<https://www.employmentlawwatch.com/post/102lpcm/new-york-city-expands-regulations-on-paid-prenatal-leave>

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.