



İş Hukuku Güncel Gelişmeler

Nisan-Mayıs-Haziran 2025

Türkiye'deki Gelişmeler

NİSAN 2025

Yargıtay Kararı



2024/13235 Esas Numaralı 2025/44 Karar Numaralı ve 07/01/2025 Karar Tarihli Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

Konu:

Davacı vekili, müvekkilinin 18.07.2017-17.08.2020 tarihleri arasında davalı işveren şirkette gıda kalite mühendisi olarak çalıştığını, ancak sigorta kaydının başka bir şirkette gösterildiğini belirtmiştir. Davacı, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini, gerçek maaşının 3.450 TL olmasına rağmen bordroda asgari ücret gösterildiğini, haftada 6 gün çalıştığını ve fazla mesai ile resmi tatil ücretlerinin ödenmediğini iddia etmiştir. Ayrıca yıllık izin ve asgari geçim indirimi haklarının da verilmeyişini belirterek, kıdem tazminatı ile diğer alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

Davalılar vekili, davacının 18.07.2017-17.08.2020 tarihleri arasında kalite sistem sorumlusu olarak çalıştığını ve tüm maaş bordrolarını itirazsız imzaladığını belirtmiştir. Davacının yaptığı işin yoğun olmadığı, fazla mesai yapması durumunda bunun kayda alınıp ücretinin ödendiği, giriş-çıkışların sistemle takip edildiği ve haftalık 45 saati aşan bir çalışmanın olmadığı savunulmuştur. Ayrıca, resmi tatil günlerinde çalıştıysa ücretinin bordroya yansıtıldığı, yıllık izinlerini kullandığı ve kullanılmayan 7 günlük iznin ücretinin de banka hesabına yatırıldığı, maaşlara asgari geçim indiriminin dahil olduğu ifade edilerek davanın reddi talep edilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi; ispat yükü kendisinde olan davacı tarafın iş ve çalışma koşullarını bilen tanık beyanlarıyla davacının fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil çalışması olgularını ispatladığı, dosyada mevcut banka kayıtlarından davalı tarafça davacının ücret alacağının ödendiği anlaşıldığından ücret alacağı talebinin reddi gerektiği, davacıya ait bordro dökümlerinden davacının asgari geçim indirimi ücretinin tahakkuk ettirilerek ödendiği anlaşıldığından asgari geçim indirimi ücreti talebinin reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararının taraf vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine, Adana Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 22.02.2024 tarihli kararı ile istinaf başvurularının miktar itibarıyla kesinlik nedeni ile reddine karar verilmiş olmakla; İlk Derece Mahkemesi kararı istinaf incelemesinden geçmeksizin kesinleşmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; somut uyuşmazlıkta; davacı vekilini katılımı ile yapılan 24.05.2023 tarihli duruşmada davacıya ıslah dilekçesi vermesi için 1 hafta kesin süre verilmesine dair ara karar oluşturulmuştur. Davacı vekili, 26.05.2023 tarihinde ıslah talebinde bulunarak dilekçe vermiş, ancak ıslah harcını ödememiştir. Mahkemece, ıslah hakkını kullanan davacıya ıslah harcını ödemesi için yasal 1 haftalık süre verilmeden, dava dilekçesinde yer alan tutarlar üzerinden hüküm tesisi isabetli bulunmadığı belirtmiştir.

Türkiye'deki Gelişmeler

Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesince verilen kararın kanun yararına bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Karar:

Açıklanan sebeplerle,

- Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'unun 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına,
- Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/04/20250429-10.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

MAYIS 2025

Yargıtay Kararı



2024/14510 Esas Numaralı 2025/46 Karar Numaralı ve 07/01/2025 Karar Tarihli Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

Konu:

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Şirketin alt işvereni olan 2 (iki) anonim şirket bünyesinde 29.11.2022-16.01.2023 tarihleri arasında bekçi olarak çalıştığını, işe girişte ücretinin net 6.200,00 TL olacağı, 2023 asgari ücret artışı sonrasında artış oranına göre yeni ücretin belirleneceğinin söylendiğini, iş sözleşmesinin gerekçe gösterilmeden feshedildiğini, ücret alacağının bulunduğunu, haftada 6 gün 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığını, fazla çalışmasının karşılığının ödenmediğini belirterek ihbar tazminatı, fazla çalışma ve ücret alacağının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

Davalı ... anonim şirket vekili cevap dilekçesinde; açılan davayı kabul etmediklerini, davacı ile müvekkili Şirket arasında iş ilişkisi bulunmadığı gibi müvekkili ile diğer davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi de bulunmadığını, aksine müvekkili ile diğer davalı Şirketler arasında eser sahibi yüklenici ilişkisi olduğunu, müvekkiline husumet yüklenemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı ... anonim şirket cevap dilekçesinde; davacının tüm haklarının ödendiğini, alacağı kalmadığını, talep ettiği alacakların zamanaşımına uğradığını, Şirket yetkililerinin verdiği talimat çerçevesinde işin denetlendiğini, diğer davalı anonim şirketinin halka açık şirket olduğu için gerçeğe aykırı bordro düzenlenemeyeceğini, çoğu zaman işler durduğu için davacının fazla çalışma yapmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

Davalı ... anonim şirket vekili cevap dilekçesinde; davacının alacaklarının zamanaşımına uğradığını, müvekkil Şirkette çalışması olmayan davacının müvekkiline husumet yöneltemeyeceğini, müvekkili Şirkete çalışmadığı için ücret alacağı ve ihbar tazminatı talep edemeyeceğini, fazla çalışma iddialarının dayanağının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi; davacının 29.11.2022-16.01.2023 tarihleri arasında davalı ... Anonim şirket bünyesinde davalı ... Anonim şirkete ait işyerinde çalıştığı, davalı anonim şirketler arasında asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu, davalı anonim şirketin davacının son üç aylık ücretinden sorumlu tutulması gerektiği, deneme süresi dolmadan fesih gerçekleştiğinden şartları oluşmayan ihbar tazminatının reddi gerektiği, davacının 2022 Aralık ve 2023 Ocak 16 günlük ücret alacağının ödendiği ispat edilemediğinden davacının ücret alacağı talebinin kabulüne karar verildiği, davalı ... anonim şirketin davacının ücret alacağından diğer davalılar ile birlikte sorumluluğunun bulunduğu, davacının haftalık 3 saat fazla çalıştığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. İlk Derece Mahkemesi kararı kesin olarak verilmiştir.

Türkiye'deki Gelişmeler

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; 4857 sayılı Kanun'un 36. maddesinde ihale makamı için öngörülen sorumluluk sadece ilgili hükümde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarıyla sınırlıdır. Davalı... anonim şirketi ise özel hukuk tüzel kişisi olduğundan Şirketin, bu madde hükmüne göre ücret alacağı yönünden de herhangi bir sorumluluğu bulunmadığını belirtmiştir. Hal böyle olunca davalı... anonim şirket yönünden davanın reddine karar verilmesi gerektiğini vurgulanmıştır.

Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesince verilen kararın kanun yararına bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Karar:

Açıklanan sebeplerle,

- Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'nun 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına,
- Kararın bir örneğinin ve dava dosyasının Adalet Bakanlığına gönderilmesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/05/20250515-5.pdf>

Tebliğ

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

- 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin Ek-1'inde yer alan 3 (üç) satır aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

NACE Rev.2.1 Ver.3 Altılı Kod	NACE Rev.2.1 Ver.3 Altılı Tanım	Tehlike Sınıfı
10.73.03	Makarna, şehriye, kuskus ve benzeri mamullerin imalatı (doldurulmuş veya dondurulmuş olanlar dâhil)	Tehlikeli
33.18.02	Askeri hava taşıtlarının ve uzay araçlarının onarım ve bakımı	Tehlikeli
53.20.09	Kurye faaliyetleri (kara, deniz ve hava yolu ile yapılanlar dâhil; evrensel hizmet yükümlülüğü altında postacılık ile gıda dağıtım faaliyetleri hariç)	Tehlikeli

- Tebliğ yayımı tarihinde (21/05/2025) yürürlüğe girmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/05/20250521-2.htm>

Türkiye'deki Gelişmeler

HAZİRAN 2025

Yargıtay Kararları



2024/4929 Esas Numaralı 2025/1027 Karar Numaralı ve 22/01/2025 Karar Tarihli Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararı

Konu:

Davacı vekili dava dilekçesinde; her ne kadar teşvik işlemlerinden yararlandırılmış ise de, ilgili teşvik hükümlerine esas kanun maddesi faiz başlangıcına ilişkin fıkrasının Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeniyle teşvik işlemlerine ilişkin ödenmeyen faiz alacağının, 5510 sayılı Kanun'un 89. maddesinin 3. fıkrasına göre hesaplanarak şimdilik 1.000,00 TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle tahsilini talep etmiştir.

Davalı Kurum vekili özetle, Kurum işlemlerinin yerinde olduğunu belirterek davanın reddini istemiştir.

İlk Derece Mahkemesi; teşvik unsurlarından yararlanabilmek için işverenin isteminin gerekli olduğunu, davalı Kurum tarafından re'sen işlem yapılamadığını, talep bulunmaması durumunda 5510 sayılı Kanunun kapsamında yapılmış olan prim ödemelerinin yanlış veya yersiz nitelikte olmadığı belirtilerek davanın reddine karar vermiştir.

İlk Derece Mahkemesi kararının davacı vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinde davacı vekilinin istinaf başvuru dilekçesinin miktar itibarıyla reddini kesin olarak karar vermiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi; 5510 sayılı Kanun'un Ek 17. maddesinin üçüncü fıkrası ve aynı maddenin ikinci fıkrası kapsamında talepte bulunan işverenlere yapılacak iade kapsamı ve faiz hususu işbu yasa maddesi kapsamında düzenlenmiş olduğundan, ilgili yasa maddeleri kapsamında değerlendirme yapıp sonucuna göre karar verilmesi gerektiğinin gözetilmemesi hususunu bozma nedeni olarak belirlenmiştir.

EK MADDE 17

Bu Kanun veya diğer kanunlarla sağlanan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılabileceği halde yararlanılmayan ay/dönemler için geriye yönelik prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılamaz, yararlanılmış olan prim teşviki, destek ve indirimler başka bir prim teşviki, destek ve indirim ile değiştirilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki dönemlere ilişkin olmak üzere tüm şartları sağladığı halde bu Kanun veya diğer kanunlarla sağlanan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanmamış işverenler ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yararlanılan prim teşviki, destek ve indirimlerin değiştirilmesine yönelik talepte bulunan işverenler tarafından en son bu maddenin yürürlük tarihini takip eden aybaşından itibaren bir ay içinde Kuruma başvurulması halinde, yararlanılmamış olan prim teşviki, destek ve indirimlerinden yararlanılabilir veya yararlanılmış olan prim teşviki, destek ve indirimleri başka bir prim teşvik, destek ve indirimi ile değiştirilebilir...

Türkiye'deki Gelişmeler

...Bu maddenin ikinci fıkrası kapsamında talepte bulunan işverenlere iade edilecek tutar, maddenin yürürlük tarihinden önce talepte bulunanlar için maddenin yürürlük tarihini takip eden aybaşından, yürürlük tarihinden sonra talepte bulunanlar için ise, talep tarihini takip eden aybaşından itibaren kanuni faiz esas alınmak suretiyle hesaplanarak bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden takvim yılı başından başlayarak üç yıl içinde ödenir. Ödeme, öncelikle bu Kanunun 88 inci maddesinin on dört ve on altıncı fıkralarına göre muaccel hale gelmiş prim ve her türlü borçlardan, sonrasında ise ilgili kanunlar uyarınca yapılandırma veya taksitlendirme de dâhil olmak üzere müeccel haldeki prim ve her türlü borçlarından mahsup yoluyla gerçekleştirilir. Ancak, üç yıl sonunda ilgili kanunları gereği yapılandırılma veya taksitlendirilme sebebiyle vadesi gelmemiş taksit ödemelerinden peşinen mahsup edilir. Kuruma borcu bulunmayan işverenlere altı ayda bir eşit taksitlerle iade yapılır.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Türkiye İş Kurumunun görüşleri alınarak Kurumca belirlenir.”

Karar:

Açıklanan sebeplerle,

- Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Kanun'unun 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere kanun yararına bozulmasına,
- Kararın bir örneğinin ve dava dosyasının Adalet Bakanlığına gönderilmesine oybirliği ile karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/06/20250628-7.pdf>

Yönetmelik ve Yönerge

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik

18/11/2008 tarihli ve 27058 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin;

- 6. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “**en az beş gazeteci**” ibaresi “**en az üç gazeteci**” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişiklik sonrasında, 5953 sayılı Kanuna tabi olarak Türkiye genelinde en az üç gazeteci çalıştıran işverenler, çalıştırdıkları gazeteciye yapılacak net ödemelerin, banka aracılığıyla gerçekleştirilmesi zorunlu hale getirilmiştir.
- 7. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “**en az beş olması durumunda,**” ibaresi “**en az üç olması durumunda,**” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişiklik sonrasında, gazeteci çalıştıran işverenler, aynı zamanda 5953 sayılı Kanun hükümleri dışında kalan ve İş Kanununda “işçi” tanımına giren kimseleri çalıştırmaları hâlinde, çalıştırılan gazeteci sayısı ile işçi sayısı toplamının en az üç olması durumunda, çalıştırdıkları gazeteci ve işçiye yapılacak net ödemelerin, banka aracılığıyla gerçekleştirilmesi zorunlu hale getirilmiştir.



Türkiye'deki Gelişmeler

- 8. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “**en az beş gemi adamı**” ibaresi “**en az üç gemi adamı**” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişiklik sonrasında, Deniz İş Kanununa tabi olarak Türkiye genelinde en az üç gemi adamı çalıştıran işverenler veya vekilleri, çalıştırdıkları gemi adamına yapılacak net ödemelerin, banka aracılığıyla gerçekleştirilmesi zorunlu hale getirilmiştir.
- 10. maddesinin birinci fıkrasında yer alan “**en az beş olması halinde,**” ibaresi “**en az üç olması halinde,**” şeklinde değiştirilmiştir. Bu değişiklik sonrasında, işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az üç olması halinde, çalıştırdıkları işçiye yapılacak net ödemelerin, banka aracılığıyla gerçekleştirilmesi zorunlu hale getirilmiştir.

Bu Yönetmelik yayımı tarihini takip eden ayın başında yürürlüğe girecektir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/06/20250604-9.htm>

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ile İlgili 2025/11 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

21/06/2025 tarihli 32933 sayılı Resmî Gazete’de Cumhurbaşkanlığı tarafından yayımlanan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi konulu genelge (Genelge No:2025/11) kapsamında;

- İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturularak iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışanların iyilik hallerinin korunması için tüm işyerleri ve çalışanları kapsayan önleyici ve sürdürülebilir bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikası önem arz etmekte olduğunu vurgulanmıştır.
- 20 Haziran 2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 21. maddesi uyarınca, Türkiye genelinde iş sağlığı ve güvenliği alanında politika ve stratejileri belirlemek amacıyla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuş olduğu ve bu Konseyin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ya da onun görevlendirdiği bir bakan yardımcısının başkanlığında faaliyet göstereceği belirtilmiştir.
- Konseyin yapısında; Aile ve Sosyal Hizmetler, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür ve Turizm, Milli Eğitim, Ticaret, Sağlık, Sanayi ve Teknoloji, Tarım ve Orman ile Ulaştırma ve Altyapı Bakanlıklarının ilgili bakan yardımcıları yer alacaktır. Ayrıca, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili genel müdürlükleri, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu’nun da Konseyde temsil edileceği kararlaştırılmıştır.
- Bunun yanında, işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikaları arasından ulusal düzeyde en fazla üyeye sahip üç konfederasyonun temsilcileri ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği’nden yetkili temsilcilerin de Konseyin çalışmalarına katılacağı belirtilmiştir.
- Konsey, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevcut mevzuatı, ortaya çıkan yeni koşullar doğrultusunda gözden geçirecek ve bu doğrultuda Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesini hazırlayacaktır. Bu belge, iş sağlığı ve güvenliği alanında ülke genelinde izlenecek yol haritasını belirleyeceği ve kamu kurumları ile özel sektörün bu alandaki sorumluluklarını netleştireceği vurgulanmıştır.

Türkiye'deki Gelişmeler

- Konsey'in, yılda en az bir kez toplanacağı ile çalışma usul ve esaslarını Bakanlık belirleyecek, sekretarya görevini ise İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü üstlenecektir. Gerekli görülmesi durumunda Konsey bünyesinde alt kurul, danışma ve çalışma grupları oluşturulabileceği belirlenmiştir. Ayrıca, kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, meslek birlikleri ve özel sektör temsilcileri Konsey toplantılarına davet edilip, bu gruplarda görev alabilecekleri de ayrıca vurgulanmıştır.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/06/20250621-18.pdf>

Dünyadaki Gelişmeler

Avrupa Birliği’deki (“AB”) Güncel Gelişmeler



2024 Avrupa İşgücü Piyasasındaki Boşluklar Artmaya Devam Etmektedir

Avrupa İş Bulma Hizmetleri Ağı’nın 2024 Avrupa İşgücü Raporu, Avrupa’da işgücü açığı ve bazı mesleklerde fazlalıkların artmaya devam ettiğini göstermiştir. 31 ülkeden alınan verilere göre, Malta, Slovakya, Bulgaristan, İtalya ve Romanya sağlık, mühendislik ve bilişim gibi yüksek nitelikli mesleklerde ciddi işgücü eksiklikleri yaşamaktadır. Öte yandan, İspanya, Avusturya, Letonya, Portekiz ve Finlandiya ofis destek işleri ve tasarımcı gibi mesleklerde işgücü fazlası bildirmiştir. Kadınlar, işgücü fazlası mesleklerde daha fazla yer almakta ve işsizlik riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Rapor, özellikle ulaşım ve depolama sektöründe sürücü ve mobil ekipman operatörü eksikliğine dikkat çekmiş; çalışma koşullarının cazip olmaması, demografik değişim ve uyumsuzluklarının işgücü sıkıntılarını artırdığı vurgulanmıştır. Yapısal sorunlar ise işgücü hareketliliğini zorlaştırmaktadır. Bu sorunlara çözüm olarak mesleki eğitimlerin ve staj programlarının artırılması, eğitim müfredatlarının sektör ihtiyaçlarına uyarlanması, inşaat ve yenilenebilir enerji gibi yüksek talep gören alanlara geçişlerin desteklenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics – Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarında özellikle kadın katılımının artırılması önerilmiştir. Avrupa politika yapıcılarına ise eğitim, beceri geliştirme ve sınır ötesi işgücü hareketliliğini kolaylaştıracak çok yönlü politikalar geliştirmeleri çağrısı yapılmıştır. Rapor, gelişmiş metodolojisiyle işgücü açığı ve fazlası mesleklerin analizini yapmış ve ulaşım sektörüne özel inceleme sunmuştur. Avrupa’nın daralan işgücü piyasasında bu rapor, politika yapıcılar, iş dünyası ve çalışanlar için önemli bir rehber olmuştur.

Bkz. <https://www.ela.europa.eu/en/news/gaps-european-labour-market-2024-continue-increase>



Dünyadaki Gelişmeler

İngiltere'deki Güncel Gelişmeler



Londra'daki Bir İş Mahkemesi Evden Toplantıya Katılmak İsteyen Çalışanın Bu İsteğinin Uygun Görülmemesi Sonrasında Yaşanan Olayda Haksız Fesih Kararı Vermiştir

Çalışanın şirket toplantısına evden katılmak istemesi durumundan yönetimin memnun olmaması ve toplantıyı ciddiye almadığını düşünmesi sonrasında şirket içinde yaşanan olaylar çalışanın bir süre sonra işten ayrılması ile sonuçlanmıştır. Bu durumun ardından Londra İş Mahkemesi, evden çalışan bir kişinin evinde hizmet verecek bahçıvan gibi çalışanları denetlemek için evde kalmasının kabul edilebilir olduğuna ve bunun kusurlu bir davranış sayılmadığına karar vermiştir. Mahkeme, çalışanın işten çıkarılma sürecinde hatalar yapıldığını belirterek bunun haksız fesih olduğuna hükmetmiştir. Hakim, çalışanın davranışlarının işten çıkarılmasına katkıda bulunmadığını ve evde çalışmayı tercih etmesinin “kusurlu veya suç teşkil eden” bir davranış olmadığını vurgulamıştır.

Bkz. <https://www.theguardian.com/money/2025/may/27/remote-work-employment-tribunal>



Dünyadaki Gelişmeler

Amerika'daki ("ABD") Güncel Gelişmeler



New Jersey Maaş ve Yan Haklar Şeffaflık Yasası Yürürlüğe Girmiştir

1 Haziran 2025 itibarıyla New Jersey, maaş şeffaflığı uygulamasına katılan 14. eyalet olmuştur. Vali Phil Murphy'nin Kasım ayında imzaladığı New Jersey Ücret ve Yan Haklar Şeffaflık Yasası (NJPBTA), eyalette 10 veya daha fazla çalışanı olan işverenlere, yeni iş ilanlarında pozisyona ait maaş aralığını ve yan haklarla ilgili genel bilgileri açıklama zorunluluğu getirmiştir. Bu kapsamda, işverenlerin ilanlarında saatlik ücret veya maaş aralığı ile çalışanın ilk 12 ay içinde hak kazanacağı yan hakların (örneğin; sağlık sigortası, ücretli izin, ebeveyn izni vb.) genel bir tanımını sunması gerekmektedir. Ayrıca, performans veya deneyime dayalı olmayan terfi ve görev değişikliklerinin iç ilan yoluyla duyurulması zorunlu kılınmıştır. Yasa, çalışanlara veya iş başvurusunda bulunanlara doğrudan dava açma hakkı tanımamış; uygulamanın denetimi New Jersey Çalışma Bakanlığı'na verilmiştir. İhlal durumunda 300 dolardan başlayıp 600 dolara kadar çıkan para cezaları öngörülmüştür. İşverenlerin yayınladıkları maaş aralıklarının aşırı geniş olmamasına dikkat etmeleri, ilgili insan kaynakları ve işe alım ekiplerini yeni yasal düzenleme konusunda bilgilendirmeleri ve mevcut maaş yapısını gözden geçirerek adil ücretlendirme politikaları oluşturmaları tavsiye edilmiştir.

Bkz.<https://www.employmentlawwatch.com/2025/06/articles/employment-us/new-jersey-pay-transparency-how-employers-can-remain-compliant/>

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.