

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI: 50
MART 2025



BU SAYIDA

- Yasal Düzenlemeler
- Mahkeme Kararları
- Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Duyuruları

Yasal Düzenlemeler

- Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayımlandı
- İşyerlerinde İşveren Veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayımlandı
- İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ Yayımlandı
- Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ (No: 2025/1) Yayımlandı
- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ Yayımlandı
- 2020/26 Sayılı Genelgede Değişiklik Hakkında 2025/10 Sayılı ve 20.03.2025 Tarihli Genelge Yayımlandı
- Asgari Ücret Desteği Genelgesi Duyuruldu

Mahkeme Kararları

- Anayasa Mahkemesinin 24/10/2024 Tarihli ve 2020/19910 Başvuru Numaralı Kararı – Ferhat Küçük Başvurusu
- Anayasa Mahkemesinin 25/12/2024 Tarihli ve E: 2024/88, K: 2024/231 Sayılı Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi'ne dair Genelge Yayımlandı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- İstihdam Oranlarında Cinsiyet Eşitliğine Ulaşmanın Neredeyse İki Yüzyıl Alacağı Belirtiliyor



ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK YAYIMLANDI

05 Mart 2025 Tarihli ve 32832 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelik ile yapılan değişiklikler şöyledir:

-15/5/2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 3 üncü maddesinde yer alan “9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2 nci ve 12 nci” ibaresi “1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 86 ncı, 90 ıncı ve 508 inci” şeklinde değiştirilmiştir.

-Yönetmeliğin 12 nci maddesinin yedinci fıkrası şu şekilde değiştirilmiştir.

- “(7) Az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları ile 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ilk defa verilecek temel eğitimler ve tekrar verilecek temel eğitimler uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebilir. 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimler işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanması halinde uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebilir.”

-Yönetmeliğin 15/A maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ç) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

- “b) Uzaktan eğitim yönetim sistemi ile verilen eğitimler, az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları ile 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde senkron veya asenkron; 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise senkron yapıda olur.”
- “ç) Az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları ile 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim programının içeriği işe özgü olarak hazırlanır. 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim programının içeriği ise katılımcıların eğitim seviyelerine uygun, işe ve işyerine özgü, çalışanların bildikleri, tanıdıkları iş ve çalışma ortamı öğeleri kullanılarak hazırlanır.”





İŞYERLERİNDE İŞVEREN VEYA İŞVEREN VEKİLİ TARAFINDAN YÜRÜTÜLECEK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNE İLİŞKİN YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK YAYIMLANDI

05 Mart 2025 Tarihli ve 32832 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelik ile yapılan değişiklikler şöyledir:

- 29/6/2015 tarihli ve 29401 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmeliğin 3’üncü maddesi şu şekilde değiştirilmiştir: “MADDE 3- (1) Bu Yönetmelik; 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6 ncı ve 30’uncu maddeleri ile 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 86 ncı, 90 ıncı ve 508 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.”
- -Yönetmeliğin 5 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “tamamlayarak sınavda başarılı olan” ibaresi “tamamlayan” şeklinde değiştirilmiş, aynı fıkraya “tetkikler hariç olmak üzere” ibaresinden sonra gelmek üzere “iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirme şartı olmaksızın” ibaresi eklenmiş, aynı maddenin beşinci fıkrasında yer alan “tamamlayarak sınavda başarılı olan” ibaresi “tamamlayan” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddenin sekizinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(8) EK-3’te yer alan “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi” bulunan işverenler, toplam çalışan sayısının 50’den az olması şartıyla kendilerine ait az tehlikeli sınıfta yer alan aynı il sınırları içerisindeki birden fazla işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilir.

Bu belgeye sahip işveren vekilleri ise tam süreli hizmet akdi ile çalıştıkları yalnızca tek bir işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebilir.”



Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında yer alan “tamamlayarak sınavda başarılı olan” ibaresi “tamamlayan” şeklinde değiştirilmiştir.

- Yönetmeliğin 7 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(2) Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise çalışan sağlığı merkezinden (ÇASMER), aile hekimlerinden veya diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da alınabilir.”

-Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddenin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. “(1) Eğitimler; üniversiteler, kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları veya işçi ve işveren kuruluşları tarafından Bakanlıkla protokol yapmak suretiyle verilir.”

-Yönetmeliğin 14 üncü maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “Eğitimin tamamlanması, belgelendirme ve ücretler MADDE 14- (1) Bakanlıkla protokol yapan ve bu çerçevede eğitim veren kurum ve kuruluşlar, eğitimi tamamlayan adaylar için EK-3’teki örneğine uygun olarak “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi” düzenler ve bu kişileri Genel Müdürlüğe bildirir.

(2) Eğitim ve belgelendirmeyi kapsayan ücret, net asgari ücretin 1/10'unu geçmemek koşuluyla Bakanlıkla yapılan protokolde belirlenir ve katılımcılar tarafından ödenir."

- Yönetmeliğin 17 nci maddesi, geçici 1 ve 3'üncü maddeleri kaldırılmış; geçici 2 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"(2) Bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla bu Yönetmelik kapsamında Bakanlıkla protokol yapan ve bu çerçevede eğitim veren kurum ve kuruluşlarca düzenlenen eğitimi tamamlayan ve bu fıkrayı ihdas eden Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılan EK-2'deki örneğine uygun "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Sınavına Katılım Hakkı Belgesi" alan adaylara, 31/12/2025 tarihine kadar başvurmaları halinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi" EK-3'teki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir."



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR TEBLİĞ YAYIMLANDI

13 Mart 2025 tarihinde yayımlanan Resmî Gazete ile 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin EK-1'inde bazı değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerden birkaçı ise şöyledir:

- Karma Çiftçilik – Tehlikeli
- Endüstriyel ve yakacak odun üretimi (geleneksel yöntemlerle odun üretimi dahil) – Tehlikeli
- -Ormanı zararlılara (böcek ve hastalıklar) karşı koruma faaliyetleri – Çok Tehlikeli
- -İş giysisi imalatı – Az tehlikeli

ULUSAL MESLEK STANDARTLARINA DAİR TEBLİĞ (NO: 2025/1) YAYIMLANDI

24 Mart 2025 Tarihli ve 32851 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tebliğin amacı, aşağıda yer alan meslek standartlarının yürürlüğe konulmasını sağlamaktır. Buna göre yürürlüğe giren meslek standartları aşağıdaki gibidir.

- Ek-1 Şeker Pancarı Bıçakçısı (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-2 Şeker Pancarından Ham Şerbet Üretim Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-3 Şeker Pancarından Koyu Şerbet Üretim Operatörü (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı
- Ek-4 Şeker Pancarı Ham Şerbet Filtrecisi (Seviye 4) Ulusal Meslek Standardı



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU SAĞLIK UYGULAMA TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR TEBLİĞ YAYIMLANDI

25/03/2025 Tarih ve 32852 Sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanan "Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ" ile ilgili tebliğde değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerden bazıları şöyledir:

- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinin 4.1.1 numaralı maddesinin sekizinci fıkrasında yer alan "yetkilendirilen hekimlerce" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya aile hekimliği uzman hekimlerince" ibaresi eklenmiştir.

- %40 ile % 69 arasında olanlar ile 18 yaşından küçük olup, özürlülük derecesi % 40 ve üzeri olanlara ise 3.545,97 TL'nin, altında olması halinde, aradaki fark kadar aylıklarına ilave ödeme yapılacaktır.

- Aynı Tebliğin 4.2.1.C numaralı maddesinde aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır.

"a) 4.2.1.C-1 numaralı alt maddesinin altıncı fıkrasında yer alan "üniversite hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastanelerindeki" ibarcsi ile dokuzuncu fıkrasında yer alan "üniversite hastaneleri veya eğitim ve araştırma hastanelerinde" ibaresi "üçüncü basamak resmi sağlık hizmeti sunucularında" şeklinde değiştirilmiştir.

- Tebliğin 4.2.2 numaralı maddesinin birinci fıkrasında yer alan "6 ay" ibaresi "1 yıl" şeklinde, "6 aydan" ibareleri "1 yıldan" şeklinde değiştirilmiş ve ikinci fıkrasında yer alan "lurasidon" ibaresinden sonra gelmek üzere "kariprazin" ibaresi eklenmiştir.

İlgili tebliğe ve yapılan değişikliklere [buradan](#) ulaşabilirsiniz.



2020/26 SAYILI GENELGEDE DEĞİŞİKLİK HAKKINDA 2025/10 SAYILI VE 20.03.2025 TARİHLİ GENELGE YAYIMLANDI

Ülkemiz ile Hollanda arasında sosyal güvenlik alanında ilişkileri geliştirmek amacıyla kurulan Bakanlıklar Arası Temas Grubu toplantısında alınan kararlar neticesinde 2020/26 sayılı Türkiye/Hollanda Sosyal Güvenlik Sözleşmesi konulu Genelgede değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerden bazıları şöyledir:

- İkinci Kısım "SÖZLEŞMENİN UYGULANMASI VE FORMÜLERLER" başlığı altındaki dördüncü paragrafta yer alan ",CE 2" ibaresi kaldırılmıştır.

- İkinci Kısım İkinci Bölüm "2.2. Bir İşin İcrası İçin İşvereni Tarafından Hollanda'dan Türkiye'ye Geçici Görevli Olarak Gönderilenler ile Beraberindeki Aile Bireyleri" başlığı altındaki; İlk paragrafta yer alan "Hollanda sigortalıları geçici görevli olarak Türkiye'de bulunduğu sırada kendisi ve beraberindeki aile bireyleri, Hollanda sigorta kurumu adına ülkemiz mevzuatının öngördüğü sağlık hizmetlerinden acil tedavi gerektiren durumlarda yararlanabilmektedir." ibaresi "Hollanda sigortalıları geçici görevli olarak Türkiye'de bulunduğu sırada kendisi ve beraberindeki aile bireyleri, Hollanda sigorta kurumu adına ülkemiz mevzuatının öngördüğü sağlık hizmetlerinin tamamından yararlanabilmektedir.", Üçüncü paragrafta yer alan "CE 2 formülerine de" ibaresi "onay yazısına da", Dördüncü paragrafta yer alan "CE 2 formüleri" ibaresi "onay yazısı" şeklinde değiştirilmiştir.

- İkinci Kısım Yedinci Bölüm "1.1. Türkiye'den Yapılan Malullük Aylığı Başvurularına İlişkin İşlemler" başlığı altında yer alan tablodan "T/H 210 – Aylık Talebine İlişkin Karar Bilirimi" satırı çıkarılmıştır.

Genelgede yapılan değişikliklerin tamamına [buradan](#) ulaşabilirsiniz.



ANAYASA MAHKEMESİNİN 24/10/2024 TARİHLİ VE 2020/19910 BAŞVURU NUMARALI KARARI – FERHAT KÜÇÜK BAŞVURUSU

Konu

Başvuru, işe iade talebiyle açılan davanın dava öncesinde arabulucuya başvurulmadığı gerekçesiyle dava şartı yokluğundan reddedilmesi nedeniyle mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Olay

Başvurucu, özel bir firmada şoför olarak çalışmaktayken iş akdinin feshedilmesi üzerine İstanbul 5. İş Mahkemesinde (Mahkeme) iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın feshi iddiasına bağlı olarak feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade davası açmıştır.



Değerlendirme

Mahkeme; davanın kabulüne, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve başvurunun işe iadesine karar vermiştir. Ayrıca başvurunun yasal süresi içinde başvurmaya rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması hâlinde ödenmesi gereken tazminat miktarının başvurunun dört aylık ücreti olan brüt 11.530,68 TL olarak tespitine, kararın kesinleşmesine kadar en çok dört aylık ücret ve diğer hakları için net 10.295,13 TL'nin başvurucuya ödenmesi gerektiğinin tespitine, fesih sırasında başvurucuya kıdem ve ihbar tazminatı ödenmiş ise söz konusu tazminat miktarlarının bu alacaklardan mahsubuna hükmetmiştir.

Davalı işveren tarafından bu karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesince (Bölge Adliye Mahkemesi) davalının istinaf başvurusunun kabulü ile mahkeme kararının kaldırılmasına ve dava şartı yokluğundan davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir. Kararın gerekçesinde; dava şartı olan arabulucuya başvurunun kapsamı ve şeklinin 2/6/2018 tarihli ve 30439 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nde (Yönetmelik) düzenlendiği belirtilmiştir. Yargıtay tarafından bu kapsamda ortaya çıkan uyuşmazlıklara ilişkin olarak başvuru formu uygulamasının başladığı 2/6/2018 tarihinin esas alındığı, 2/6/2018 tarihinden sonraki başvurularda başvuran ve görevli memurun başvuru formundaki bu tür eksiklikleri giderecek uyarılarda bulunması ve form içeriğine itibar edilmesi gerektiğinin kabul edildiği ifade edilmiştir. Somut olayda Yönetmelik'in yayımlandığı tarihten sonra arabuluculuğa başvurulması nedeniyle form içeriğine itibar edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Arabuluculuk başvuru formunda ücret, fazla mesai, yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ayrımcılık tazminatı, kötü niyet tazminatı, haksız fesih tazminatı, manevi tazminat ve iş arama izni ücreti kalemlerinin işaretlendiği, arabuluculuk bürosu tarafından düzenlenen ve başvuru tarafından imzalanan formda da "işçi işveren ilişkisinden kaynaklanan (nispi)" ve "Başvuru dilekçesinde yer alan tüm açıklamaları okuyup anladım." ibarelerinin bulunduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla başvurunun işe iade talebi yönünden dava şartı olan arabuluculuğa başvurmadiğı değerlendirilmesinde bulunulmuştur.





Sonuç

Anayasa Mahkemesi, açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

İşe iade davasının dava şartı yokluğundan reddedilmesi suretiyle uyuşmazlığın esasının incelenmemesinin mahkemeye erişim hakkına müdahale teşkil ettiğini belirtmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi'nin arabuluculuk başvurusu formunda işe iadenin müzakere konuları arasında bulunmadığına yönelik kabulünün arabuluculuk kurumunun getiriliş amacıyla bağdaşmadığı zira başvurunun iradesine uygun olarak düzenlenen son tutanakta işe iadeye müzakere edilen hususlar arasında yer verilmesi karşısında arabuluculuk başvuru formu esas alınarak dava şartının gerçekleşmediğinin düşünülmemeyeceği; önemli olanın işe iadenin taraflarca arabuluculuk görüşmelerine konu edilip edilmediği olduğu belirtilmiştir.

İlgili kararın tam metnine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

ANAYASA MAHKEMESİNİN 25/12/2024 TARİHLİ VE E: 2024/88, K: 2024/231 SAYILI KARARI

İtirazın Konusu

31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun

A. 86. maddesinin ikinci fıkrasının "İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süreyle, ... " ve " ... saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde onbeş gün içinde ibraz etmek zorundadır." bölümlerinin,

B.17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 60. maddesiyle değiştirilen 102. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinin;

1. "86 ncı maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüğü Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen onbeş gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak yerine getirmeyenlere;" bölümünün,

2. (1) numaralı alt bendinin,

3. Alt bentlerini bağlayan hükmünde yer alan "idari para cezası uygulanır." ibaresinin "(e) bendinin (1) numaralı alt bendi" yönünden,

Anayasa'nın 2., 13. ve 38 maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptallerine karar verilmesi talebidir.

Olay

İdari para cezasının iptali talebiyle açılan davada itiraz konusu kuralların Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Mahkeme, iptalleri için başvurmuştur.





İlk İnceleme

Anayasa Mahkemesi, yaptığı ilk inceleme neticesinde;

A. 86. maddesinin ikinci fıkrasının;

1. a. "İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süreyle, ... " bölümünde yer alan " ... işyeri defter, kayıt ve belgelerini ... " ibaresinin esasının incelenmesine,

b. "İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yıl başından başlamak üzere on yıl süreyle, ... " bölümünün kalan kısmına ilişkin başvurunun 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 40. maddesinin (4) numaralı fıkrası gereğince yöntemine uygun olmadığından REDDİNE,

2. " ... saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde onbeş gün içinde ibraz etmek zorundadır." bölümüne ilişkin başvurunun 6216 sayılı Kanun'un 40. maddesinin (4) numaralı fıkrası gereğince yöntemine uygun olmadığından REDDİNE,



B. 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 60. maddesiyle değiştirilen 102. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinin;

1. "86 ncı maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüğü Kurumca yapılan yazılı ihtar rağmen onbeş gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak yerine getirmeyenlere;" bölümünün esasının incelenmesine, esasa ilişkin incelemenin "(e)bendinin (1) numaralı alt bendi" yönünden yapılmasına,

2. (1) numaralı alt bendine yönelik itiraz başvurusunun Anayasa'nın 152. Maddesinin dördüncü fıkrası ile 6216 sayılı Kanun'un 41. maddesinin (1) numaralı fıkrası gereğince REDDİNE,

3. Alt bentlerini bağlayan hükmünde yer alan "idari para cezası uygulanır." ibaresinin "(e) bendinin (1) numaralı alt bendi" yönünden incelenmesine ilişkin başvurunun esasının incelenmesine, OYBİRLİĞİYLE karar vermiştir.

Esasın İncelenmesi

A. Kanun'un 86. maddesinin İkinci Fıkrasında Yer Alan "...işyeri defter, kayıt ve belgelerini..." İbaresinin İncelenmesi

Kural uyarınca saklanması veya istenilmesi hâlinde ibraz edilmesi zorunlu kılınan defter, belge ve kayıtların, 5510 sayılı Kanun kapsamında işveren ve işyeri sahibi sayılanların bu Kanun uyarınca vermesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin dayanağını oluşturan, onların doğrulanmasını ve denetimini sağlamaya yarayacak dokümanlar olduğu, bunların da işveren veya işyeri sahiplerinin tabi oldukları kanunlar tarafından tutulması zorunlu defter ve diğer belge ve kayıtlardan ibaret olduğu anlaşılmaktadır.

Bu itibarla, işveren ve işyeri sahiplerinin belli bir süreyle saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca



istenilmesi hâlinde on beş gün içinde ibraz etmek zorunda oldukları işyeri defter, kayıt ve belgelerin ilgili kanunlar çerçevesinde belirli ve öngörülebilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenle kural Anayasa'nın 2. maddesine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekmektedir. Kural'ın Anayasa'nın 13. Ve 38. Maddeleriyle ilgisi görülmemiştir.

B. Kanun'un 102. Maddesinin Birinci Fıkrasının (e) Bendinin "86 ncı maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüğü Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen onbeş gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak yerine getirmeyenlere;" Bölümünün ve Alt Bentlerini Bağlayan Hükmünde Yer Alan "idari para cezası uygulanır." İbaresinin "(e) Bendinin (1) Numaralı Alt Bendi" Yönünden İncelenmesi

Anayasa Mahkemesi yaptığı incelemede, kurallar uyarınca işveren veya işyeri sahiplerine yönelik defter, belge ve kayıtları cezalandırılmasında, kişileri kendi aleyhlerine delil göstermeye zorlamanın değil, kamu düzeni kapsamında 5510 sayılı Kanun uyarınca verilmesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin temininin ve denetiminin amaçlandığı, öngörülen idari para cezasının ise kamu düzenine ilişkin söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmesini sağlamaya yönelik olduğu gözetildiğinde Anayasa Mahkemesinin anılan kararından ayrılmayı gerektirir bir husus bulunmadığı belirtilmiştir.

Bu itibarla işveren veya işyeri sahiplerinin tutmak zorunda oldukları defter, belge ve kayıtlarını Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi hâlinde ibraz etmesinin zorunlu kılınmasının ve ibraz edilmemesi fiilinin yaptırıma bağlanmasının kişilerin kendisini suçlayıcı beyanda bulunma veya delil göstermeye

zorlanma olarak nitelendirilemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle kurallar Anayasa'nın 2. ve 38. maddelerine aykırı olmadığından tirazın reddi gerektiği belirtilmiştir.

Hasan Tahsin GÖKCAN, Engin YILDIRIM ve Yusuf Şevki HAKYEMEZ bu görüşe katılmamışlardır. Kuralların Anayasa'nın 13. maddesiyle ilgisi görülmemiştir.

Hüküm

Anayasa Mahkemesi, yaptığı değerlendirmeler neticesinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun;

A. 86. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan " ... işyeri defter, kayıt ve belgelerini ... " ibaresinin Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın REDDİNE OYBİRLİĞİYLE,

B. 17/4/2008 tarihli ve 5754 sayılı Kanun'un 60. maddesiyle değiştirilen 102. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinin;

1. "86 ncı maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüğü Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen onbeş gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak yerine getirmeyenlere;" bölümünün,

2. Alt bentlerini bağlayan hükmünde yer alan "idari para cezası uygulanır." ibaresinin, "(e) bendinin (1) numaralı alt bendi" yönünden Anayasa'ya aykırı olmadıklarına ve itirazın REDDİNE, Hasan Tahsin GÖKCAN, Engin YILDIRIM ile Yusuf Şevki HAKYEMEZ'in karşıoyları ve OYÇOKLUĞUYLA, 25/12/2024 tarihinde karar verilmiştir.



İŞ YERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ'NE DAİR GENELGE YAYIMLANDI

06.03.2025 tarih ve 32833 sayılı Resmî Gazete ile İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi'ne dair Genelge yayımlandı.

Yayımlanan Genelge ile çalışanların motivasyonunun artırılması, hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi, sağlıklı, güvenli ve barışçıl bir çalışma ortamının oluşturulması, kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması ile toplumsal refahın artırılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışanların iş yerlerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesinin elzem olduğu belirtilmiştir.

İş yerlerinde psikolojik tacize maruz kalan tüm çalışanlar ilgili mevzuatında yer alan usullere göre çalıştıkları kurum ya da kuruluşa, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine, Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonuna, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (ALO 170) aracılığıyla veya doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ya da Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna ve Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurularını iletebileceklerdir.

Bunun yanında getirilen diğer düzenlemeler ise şöyledir:

- 2011/2 sayılı Genelge ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde kurulan Psikolojik Tacizle Mücadele Kurul'u yeniden teşekkül edilerek iş yerlerinde psikolojik tacizle mücadeleye yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı



- sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, araştırma ve inceleme yapma veya yaptıрма, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ile kamuoyunu bilinçlendirme çalışmalarını yürütecektir.
- İşveren, yönetici ve tüm çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek temel hak ve özgürlüklerin ihlali anlamına gelen her türlü eylem ve davranıştan kaçınacaklardır.
- İş yerlerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işveren ve yöneticilerin sorumluluğunda olup işveren ve yöneticiler iş yerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek veya buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek her türlü riski gözeterek, önleyici ve koruyucu politikalar geliştireceklerdir.
- İş yerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalığın artırılması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi ve yaygınlaştırılmasına özen gösterilecek, eğitim programlarında psikolojik taciz konusuna yer verilerek tüm çalışanlara çalışan hakları ile başvuru mekanizmaları hususlarında gerekli bilgilendirme yapılacaktır.



- İş yerlerinde psikolojik taciz iddialarının araştırılması ve soruşturulmasında gizliliğin ve şahısların özel hayatlarının korunmasına ve gerçeğe aykırı psikolojik taciz iddialarıyla kurum ve kuruluşların itibar ve saygınlıklarına zarar verilmemesine azami itina ve hassasiyet gösterilerek süreç ivedilikle yürütülecektir.
- Toplu iş sözleşmelerine ve toplu sözleşmelere psikolojik taciz hususunda önleyici ve koruyucu nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- ALO 170 hattında görevli psikologlar vasıtasıyla psikolojik tacize maruz kalan çalışanlara bilgilendirme yapılmasına, yardım ve destek sağlanmasına titizlikle devam edilecektir.

İSTİHDAM ORANLARINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNE ULAŞMANIN NEREDEYSE İKİ YÜZYIL ALACAĞI BELİRTİLİYOR

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla yayımladığı "Kadınlar ve Ekonomi: Pekin Deklarasyonu'ndan 30 Yıl Sonra" başlıklı yeni bilgi notuna göre Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun eşitlik için iddialı bir gündem belirlemesinin üzerinden otuz yıl geçmesine rağmen, kadınlar hâlâ ekonomide önemli engellerle karşı karşıya kalmaktadır.

ILO'nun haberine göre 1991'den bu yana kadınlar ile erkekler arasındaki istihdam farkı azalsa da, kadınların istihdam oranı hala erkeklerin gerisinde kalıyor. 2024'te kadınların sadece %46,4'ü çalışırken, erkeklerde bu oran %69,5. Eğitimdeki artışa rağmen, kadınların işgücü piyasasında büyük kazanımlar elde etmesi mümkün olmamış. Kadınlar, genellikle düşük ücretli sektörlerde çalışırken, erkekler daha yüksek ücretli alanlarda baskın durumda. Ayrıca, kadınlar dünya genelinde daha düşük ücretler almakta ve kayıt dışı istihdamda orantısız şekilde yer almaktadır.



Bilgi notu, küresel istihdam ve çalışma koşullarındaki cinsiyet eşitsizliklerini vurguluyor ve göçmenlik ile engellilik gibi faktörlerin durumu daha da kötüleştirdiğine dikkat çekiyor. Kadınların istihdam fırsatları ve insana yakışır çalışma koşullarına erişimindeki sistematik engeller, yapısal eşitsizlikler, ayrımcı toplumsal normlar ve ekonomik politikalardan kaynaklanıyor.

SAYI : 50
MART 2025



AYLIK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ

Bültenimizi takipte kalın ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili güncel gelişmelerden haberdar olun.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

İş hukuku kapsamında yerine getirmeniz gereken yükümlülükler ve güncel gelişmeler hakkında daha fazla ayrıntılı bilgi için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

+90 212 264 50 00

info@mclegal.com.tr

Nispetiye Mah. Nispetiye Cad. No 32/9
Kerem 1 Apt. Beşiktaş / İstanbul

mclegal.com.tr



Bu bülten ve içeriğinde yer alan bilgiler sizleri güncel konularda bilgilendirmek amacıyla hazırlanmış olup herhangi bir şekilde hukuki görüş ve/veya danışmanlık teşkil etmemektedir. Hukuki danışmanlık hizmeti almak için lütfen bizimle iletişime geçiniz.

© 2022 Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı. Tüm hakları saklıdır.