

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI: 54
TEMMUZ 2025



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ Yayımlandı
- Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Yayımlandı
- Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayımlandı
- 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ Yayımlandı
- Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Grev Kararı Hakkında Cumhurbaşkanı Kararı Yayımlandı

Mahkeme Kararı

- Anayasa Mahkemesinin 28/11/2024 tarihli, 2020/39775 Başvuru Numaralı - Gönül Aydan Başvurusu

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- İş Kanunu Bildirimleri KEP Üzerinden Yapılabilecek
- İş Sözleşmesinin Feshi Sürecinde Tarihsiz İstifa Dilekçelerinin Hukuksal Boyutu
- SGK Prim Borçlarında Teminatsız Taksitlendirme Sınırı Artırıldı
- Turizm Sektöründe Hafta Tatiline Esneklik Getiren Yeni Düzenleme
- Ücret Kesme Cezasında Dikkat Edilmesi Gerekenler

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- ILO Türkiye, BM Ortak Programı Kapsamında ITCILO Liderliğindeki Eğitimle Bakım Ekonomisi Gündemini İletliyor



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU SAĞLIK UYGULAMA TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR TEBLİĞ YAYIMLANDI

10 Temmuz 2025 tarihli 32952 sayılı Resmi Gazete yayımlanan Tebliğ ile Sosyal Güvenlik Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ’de yapılan değişiklikler şöyledir:

- Tebliğin 1’inci maddesi gereğince

“24/03/2013 tarihli ve 28597 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Uygulama Tebliğinin 4.2.14.C numaralı maddesinde aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır.

a) Üçüncü fıkrasının (ee) ve (pp) bentleri yürürlükten kaldırılmıştır.

b) Maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Bu fıkroda belirtilen etkin maddeleri içeren ilaçlar yalnızca aşağıdaki endikasyonlarda belirlenen koşullarda yatarak tedavide hastanelerce temin edilerek kullanılması ve en fazla üçer ay süreli tıbbi onkolji uzman hekimlerince reçete edilmesi halinde bedeli Kurumca karşılanır (Raporda başka bir uzmanlık dalı gereken durumlar aşağıda ayrıca belirtilecektir.). Sağlık kurulu raporlarında, aşağıdaki maddelerde belirtilen özel durumlar ile teşhise esas teşkil eden radyoloji, patoloji veya sitoloji raporunun merkezi, tarihi ve numarası teşhise esas teşkil eden bilgiler, evre veya risk grubu, varsa daha önce uygulanan kanser tedavi planı yer almalıdır.



Tedavinin devamı için düzenlenecek sağlık kurulu raporlarında hastalıkta progresyon olmadığı belirtilmelidir. Bu fıkroda yer alan ilaçların dozu belirtilmemiş ise Sağlık Uygulama Tebliği değişikliği ile tedavi basamaklarında değişiklik yapılması halinde tedavinin başlandığı tarihteki Sağlık Uygulama Tebliğinde yer alan başlangıç kriterleri geçerlidir.” denilerek düzenlemenin devamında hangi ilaçların bedelinin hangi durumlarda Kurumca karşılanacağı hüküm altına alınmıştır.

Tebliğ metni kapsamında belirli durumlarda bedeli Kurumca karşılanacak olan ilaçlar aşağıdaki gibidir:

- Nivolumab ve/veya ipilimumab
- Pembrolizumab
- Atezolizumab
- Durvalumab

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

BAZI KANUNLARDA VE 375 SAYILI KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMEDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN YAYIMLANDI

14 Temmuz 2025 tarihli 32956 sayılı Resmi Gazete ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılan değişiklikler şöyledir:

- 32956 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun’un 9. maddesi ile yapılan değişiklikler şöyledir:

“22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki cümleler eklenmiştir:

‘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.”



- 32956 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kanun’un 9. maddesi ile yapılan değişiklikler şöyledir:

“4857 sayılı Kanunun 108 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

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



TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE ARABULUCUYA VE HAKEME BAŞVURMA YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK YAYIMLANDI

18 Temmuz 2025 tarihli 32959 sayılı Resmi Gazete’de Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapılan değişiklikler aşağıdaki gibidir:

- 7/12/2013 tarihli ve 28844 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Toplu İş Sözleşmesinde Arabulucuya ve Hakeme Başvurma Yönetmeliğinin 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“Uzman ve raportör: Toplu iş uyuşmazlığını ehliyet, yetki, süre ve mevzuat yönünden inceleyerek uyuşmazlık konuları ile çözüm önerilerine ilişkin hazırladığı raporu karara bağlanmak üzere Kurula sunan ve Yüksek Hakem Kurulunun talebi üzerine Cumhurbaşkanlığı tarafından atanan veya görevlendirilen personeli

- Aynı Yönetmeliğin 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “Başbakanlığa” ibaresi “Cumhurbaşkanlığına”, “Başbakanlık” ibaresi “Cumhurbaşkanlığı” şeklinde değiştirilmiştir.





- Aynı Yönetmeliğin 17nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“(2) Kurula gönderilen bilgi ve belgeler ile Kurul tarafından edinilen bilgilerin değerlendirilmesi, gizlilik derecesi bulunanların korunması ve saklanması gizlilik ilkesine uyulur. Kurul Başkanı ve üyeler ile personel, gizlilik ilkesinin gereklerine uyumakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, görevleri sona ermiş olsa dahi devam eder.”

- Aynı Yönetmeliğin 22nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “yapacağı” ibaresi “öninceleme yapılacağı” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

“(2) Her iki tarafın da anlaşacaklarına dair yazılı talebi bulunması halinde, Kurul birinci fıkrada belirtilen süreyi bir ay süre ile erteleyebilir.”

- Aynı Yönetmeliğin 25 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“(1) Ayda dördü geçmemek kaydıyla her toplantı günü için Kurul Başkanına 4000, üyelere 3500 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılması sonucunda bulunacak miktarda tazminat ödenir.

(2) Uzman ve raportörlerin çalışmaları dosya üzerinden değerlendirilir. Uzman ve raportörlere ödenecek tazminat; iş yoğunluğu, uyumsuzluğun niteliği ve kapsamı, işyeri ve işin özelliği dikkate alınarak Genel Sekreterce belirlenen ve Kurul Başkanınca onaylanan çalışma günü üzerinden hesaplanır. Kurulda görevli uzman ve raportörlere her çalışma günü için 750 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılması sonucunda bulunacak miktarda tazminat ödenir. Uzman ve raportörlere ödenecek tazminat, aylık toplam işgünü geçemez.”



“(1) Ayda dördü geçmemek kaydıyla her toplantı günü için Kurul Başkanına 4000, üyelere 3500 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılması sonucunda bulunacak miktarda tazminat ödenir.

(2) Uzman ve raportörlerin çalışmaları dosya üzerinden değerlendirilir. Uzman ve raportörlere ödenecek tazminat; iş yoğunluğu, uyumsuzluğun niteliği ve kapsamı, işyeri ve işin özelliği dikkate alınarak Genel Sekreterce belirlenen ve Kurul Başkanınca onaylanan çalışma günü üzerinden hesaplanır. Kurulda görevli uzman ve raportörlere her çalışma günü için 750 gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılması sonucunda bulunacak miktarda tazminat ödenir. Uzman ve raportörlere ödenecek tazminat, aylık toplam işgünü geçemez.

- Aynı Yönetmeliğin 29 uncu maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiş, diğer fıkralar buna göre teselsül ettirilmiş ve mevcut altıncı fıkra aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.



“(3) Başvuru dosyası, ödeme bilgilerinin Kurula gönderilmesi üzerine ön incelemeye alınır. Kurulun özel hakem olarak seçilmesi durumunda, birinci fıkrada bahsedilen süre ön incelemenin yapılmasından itibaren başlar. Her iki tarafın da anlaşacaklarına dair yazılı talebi bulunması halinde, Kurul birinci fıkrada belirtilen süreyi, on beş gün süre ile erteleyebilir.

(4) Tarafların uyuşmazlığın anlaşma ile sonuçlandığını yazılı olarak bildirmeleri halinde, Kurul özel hakem ücretine ilişkin karar verir.”

(8) Özel hakem ücreti ön inceleme ve esastan inceleme toplantılarına göre farklı şekillerde ödenir. Kurulun ön inceleme gündemine katılanlara toplantı ücretinin yüzde 25’i, esas inceleme toplantısına katılanlara ise yüzde 75’i ödenir. Toplantılara katılmayan üyelerin ücreti, yapılacak yazılı bildirim üzerine Muhasebe Birimince genel bütçeye gelir kaydedilir. Bu maddeye göre yapılacak ödemeler 25 inci maddedeki tazminat ödemeleri ile ilişkilendirilmez.”

Yayımlanan yönetmeliğin tam metnine [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

6356 SAYILI SENDİKALAR VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU GEREĞİNCE; İŞKOLLARINDAKİ İŞÇİ SAYILARI VE SENDİKALARIN ÜYE SAYILARINA İLİŞKİN TEMMUZ AYI İSTATİSTİKLERİ HAKKINDA TEBLİĞ YAYIMLANDI

24 Temmuz 2025 tarihli ve 32965 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ yayımlanmıştır.

Bu tebliğe ilişkin olarak işkollarına göre ayrılmış sendikaların üye sayıları aşağıdaki gibidir:

- Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık işkolunda 185.616 işçi,
- Gıda sanayii işkolunda 759.446 işçi
- Madencilik ve taş ocakları işkolunda 211.547 işçi,
- Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda 621.688 işçi,
- Dokuma, hazır giyim ve deri işkolunda 1.108.631 işçi,
- Ağaç ve kağıt işkolunda 284.654 işçi,
- İletişim işkolunda 89.603 işçi,
- Basın, yayın ve gazetecilik işkolunda 94.639 işçi,





- Banka, finans ve sigorta işkolunda 346.323 işçi,
- Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda 4.526.306 işçi,
- Çimento, toprak ve cam işkolunda 210.833 işçi,
- Metal işkolunda 1.967.585 işçi,
- İnşaat işkolunda 1.857.769 işçi,
- Enerji işkolunda 276.742 işçi,
- Taşımacılık işkolunda 1.035.529 işçi,
- Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk işkolunda 255.876 işçi,
- Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda 788.228 işçi,
- Konaklama ve eğlence işleri işkolunda 1.435.530 işçi,
- Savunma ve güvenlik işkolunda 254.655 işçi,
- Genel işler işkolunda 1.014.943 işçi çeşitli sendikalara kayıt yaptırmış bulunmaktadır.

TÜRKİYE MADEN İŞÇİLERİ SENDİKASI'NIN GREV KARARI HAKKINDA CUMHURBAŞKANI KARARI YAYIMLANDI

31 Temmuz 2025 tarihli 32972 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Türkiye Maden İşçileri Sendikası'nın Grev Kararı Hakkında Cumhurbaşkanı Kararı aşağıdaki gibidir:

Türkiye Maden İşçileri Sendikası tarafından alınan grev kararı alınan işyerlerinde Cumhurbaşkanı Kararı uyarınca milli güvenliği bozucu nitelikte görülmüş olup 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 63üncü maddesine dayanılarak altmış gün süreyle ertelenmesine karar verilmiştir.

Grev kararı alınan işyerleri aşağıdaki gibidir:

- Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı
- Bigadiç Bor İşletme Müdürlüğü
- Kırka Bor İşletme Müdürlüğü
- Emet Bor İşletme Müdürlüğü



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



ANAYASA MAHKEMESİNİN 28/11/2024 TARİHLİ VE 2020/39775 BAŞVURU NUMARALI KARARI – GÖNÜL AYDAN BAŞVURUSU

Konu

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

Olay

Başvurucu, özel bir firmada satış danışmanı olarak çalışmaktayken iş akdinin feshedilmesi üzerine Ankara 2. İş Mahkemesinde (Mahkeme) feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade kararının verilmesi, işverence işe başlatılmaması halinde sekiz aylık ücreti tutarında tazminatın yasal faiziyle ödenmesi talebiyle dava açmıştır.

Mahkeme, başvurucunun usulüne uygun arabuluculuk şartını yerine getirdiğini, davalı işverene yapılan arabuluculuk tebligatındaki toplantı tarihi hatasının arabulucudan kaynaklandığını bu eksikliğin dava şartının saplanmadığı şeklinde yorumlanmasının hak arama özgürlüğünü aşırı şekilde zorlaştıran bir durum olarak değerlendirileceğini belirterek davanın kabulüne karar vermiş, davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve başvurucunun işe iadesine karar vermiştir.

Davalı işverenin istinaf kanun yoluna başvurması üzerine Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi davalının istinaf başvurusunun kabulü ile mahkeme kararının kaldırılmasına ve dava şartı yokluğundan davanın reddine kesin olarak karar vermiştir.



Değerlendirme

Başvurucu, arabuluculuk davetinde toplantı tarihinin hatalı olarak yazılmasında bir kusurunun bulunmadığını, BAM'ın işe iade davasındaki aşırı şekilci yaklaşımının ve öngörülmez nitelikteki bu yorumunun arabulucuya zorunlu başvuru yolunun etkisiz hale gelmesine neden olacağı belirtilerek mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

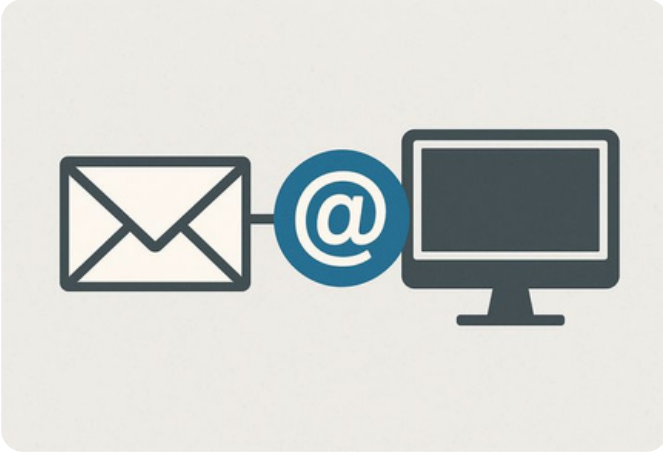
Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

İşe iade davasının dava şartı yokluğundan reddedilmesi suretiyle uyuşmazlığın esasının incelenmesi mahkemeye erişim hakkına müdahale teşkil etmektedir. Hak arama özgürlüğüne yapılan bu müdahale, Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen şartlara (kanun tarafından öngörülme, haklı bir sebebe dayanmama ve ölçülülük ilkesine aykırı olma) uygun olmadığı takdirde Anayasa'nın 36. maddesinin ihlalini teşkil edecektir.



Sonuç

Açıklanan gerekçelerle Anayasa Mahkemesi arabuluculuk tutanağı tarihinin arabulucunun hatası nedeniyle kayıtlara yanlış geçmesi sonucunda oluşturduğu usulsüzlükten kaynaklı davacının taleplerinin reddedilmesini Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.



İŞ KANUNU BİLDİRİMLERİ KEP ÜZERİNDEN YAPILABİLECEK

24 Temmuz 2025 tarihli ve 7555 sayılı "Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"un Resmî Gazete'de yayımlanmasıyla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinde önemli bir değişiklik yapılmıştır.

Yeni düzenleme uyarınca, İş Kanunu'nda öngörülen bildirimlerin, işçinin yazılı kabulü şartıyla kayıtlı elektronik posta (KEP) üzerinden yapılması mümkün hale gelmiştir. Düzenlemede, elektronik iletilerin gönderimi ve teslimatına ilişkin işlemlerin hukuki delil niteliğinde olmasının şart koşulduğu ve bildirimin KEP sistemi aracılığıyla gerçekleştirilmesinin esas olduğu vurgulanmaktadır.

Ancak bu kapsamda yapılan bildirimlerin geçerli olabilmesi için bazı koşullar öngörülmüştür:

- KEP kullanımına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanacaktır.
- İşçinin KEP ile bildirim almayı yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir.
- KEP üzerinden yapılacak bildirimlerin, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilmesi zorunludur.

Öte yandan, iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler, her hâlükârda yazılı olarak yapılmak zorundadır. Bu tür bildirimler KEP dışında da geçerliliğe sahip olup, yazılı olarak yapılmaları bir zorunluluktur. Yazılı bildirim yapılan işçinin bunu imzalamaması halinde, durumun o yerde düzenlenecek bir tutanakla tespiti öngörülmektedir.

Ayrıca, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligatlar açısından ise uygulamanın Tebligat Kanunu hükümleri çerçevesinde yürütülmeye devam edeceği açıkça hüküm altına alınmıştır.

Sonuç olarak, yapılan bu değişiklik ile işverenlerin, belirli şartları yerine getirmek kaydıyla işçilere yönelik bildirimlerini KEP sistemi üzerinden hukuken geçerli biçimde yapabilmesi mümkün hale getirilmiş, iş sözleşmesinin feshi kapsamındaki bildirimler ise bu düzenleme dışında bırakılmıştır.





İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ SÜRECİNDE TARİHSİZ İSTİFA DİLEKÇELERİNİN HUKUKSAL BOYUTU

30.07.2025 tarihli ve 40 sayılı SGK sirküleri uyarınca, iş sözleşmelerinin sona erme sürecinde çalışanlar tarafından sunulan istifa dilekçelerinde yer alması gereken usuli unsurlar, özellikle dilekçenin tarih içerip içermemesi yönüyle değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, T.C. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 24.04.2025 tarihli, 2024/2188 Esas ve 2025/587 Karar sayılı ilamı sirkülerin konusunu teşkil etmektedir.

İlgili kararda, dosya kapsamında yer alan ve çalışanın el yazısı ile kaleme alıp imzaladığı, ancak tarih içermeyen istifa dilekçesinin "... çalışmış olduğunuz projenizden başka bir projede çalışmak için ayrılıyorum" şeklinde ifadeler içerdiği belirtilmiştir. İlgili dilekçenin tarihsiz olması sebebiyle düzenlenme tarihinin anlaşılamadığı, bu nedenle gerçek bir istifa beyanı olarak kabul edilemeyeceği ve ispat yükü kendisine ait olan davalı işverenin, iş sözleşmesinin işçi tarafından istifa yoluyla sona erdiğini ispatlayamadığı ifade edilmiştir.

Bu gerekçeler doğrultusunda, davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından geçerli veya haklı bir nedene dayanmaksızın feshedildiği kabul edilmiş ve davanın kabulü yönünde karar verilmiştir. Aynı yönde Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 2022/359 Esas ve 2022/1129 Karar sayılı başka bir içtihadı da mevcuttur.

Mahkeme kararı çerçevesinde; işçi tarafından el yazısıyla yazılıp imzalanmış olsa dahi, tarih içermeyen istifa dilekçesinin tek başına fesih iradesi olarak kabul edilemeyeceği ve buna dayanarak iş sözleşmesinin sona erdiğinin ispatlanamayacağı sonucuna varılmıştır.

Sonuç itibarıyla, şekil yönünden usule uygun olmayan tarihsiz istifa dilekçeleri işveren açısından ispat bakımından yetersiz kalmakta ve iş akdinin işveren tarafından geçerli veya haklı neden olmaksızın feshedildiği yönünde değerlendirmeye sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda, istifa süreçlerinin hukuki geçerliliği bakımından ilgili yargı kararının dikkate alınmasında fayda bulunmaktadır.





SGK PRİM BORÇLARINDA TEMİNATSIZ TAKSİTLENDİRME SINIRI ARTIRILDI

09.07.2025 tarihli ve 32951 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 10040 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun’un 48. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca yürütülen amme alacaklarının tecil işlemlerinde teminat gösterilmesi gereken tutarda değişiklik yapılmıştır.

Bilindiği üzere, 6183 sayılı Kanun çerçevesinde; amme borcunun vadesinde ödenmesi, haciz uygulanması veya haczolunan malların paraya çevrilmesi, borçluyu ciddi mali zorluklara sokacaksa, borçlunun yazılı talebi ve teminat göstermesi şartıyla, borcun 36 ayı aşmamak kaydıyla ve faiz alınarak teciline karar verilebilmektedir.

Tecil müessesesi, borçlunun ödemekle yükümlü olduğu kamu borcunun, belirli bir süre boyunca ertelenmesini ifade etmektedir. Yapılan yeni düzenleme ile birlikte: Teminatsız taksitlendirme sınırı 50.000 TL’den 250.000 TL’ye çıkarılmıştır.

Karara göre, kamu borçlusunun, ilgili tahsil dairesi nezdinde tecil edilen borçlarının toplam tutarının 250.000 TL’yi aşmaması hâlinde teminat gösterme şartı aranmayacaktır. Önceki uygulamada bu sınır 50.000 TL idi.

Ancak, tecil edilecek borcun toplam tutarının 250.000 TL’yi aşması durumunda, teminat gösterme yükümlülüğü devreye girmekte olup, yalnızca bu tutarı aşan kısmın yarısı kadar teminat gösterilmesi yeterli olacaktır.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



TURİZM SEKTÖRÜNDE HAFTA TATİLİNE ESNEKLİK GETİREN YENİ DÜZENLEME

14 Temmuz 2025 tarihli ve 32956 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7553 sayılı Kanun ile, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesinde yapılan değişiklikle turizm sektörüne özgü bir hafta tatili esnekliği getirilmiştir.

Yeni düzenleme uyarınca, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçiler, yazılı talep veya onay vermeleri koşuluyla, hak kazandıkları hafta tatilini takip eden dört gün içinde kullanabileceklerdir.

Söz konusu uygulama kapsamında, hafta tatili gününde yapılan çalışma günlük normal çalışma süresi içinde değerlendirilecek ve fazla mesai sayılmayacaktır. Bu yönüyle düzenleme, işverenin iş gücü planlamasını kolaylaştırırken, işçinin yazılı onayı şartıyla uygulanması sayesinde çalışan haklarını da gözetmektedir.

Ayrıca işçi, vermiş olduğu onayı 30 gün önceden yazılı olarak bildirmek suretiyle geri alabilecek ve klasik hafta tatili uygulamasına dönüş sağlayabilecektir.

Bu düzenleme ile hem işverenin operasyonel ihtiyaçları hem de işçinin dinlenme hakkı arasında esnek ve dengeli bir yapı oluşturulmuştur.



ÜCRET KESME CEZASINDA DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

İşverenlerin iş disiplini sağlamak amacıyla başvurduğu yaptırımlardan biri olan ücret kesme cezasının uygulanmasına ilişkin esaslar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Keyfi uygulamaların önüne geçilmesi amacıyla, yasal çerçeve net şekilde belirlenmiştir.

Kanun hükmüne göre, işverenler toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde açıkça belirtilmiş sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. Ceza uygulandığında, kesintinin gerekçesi derhal işçiye yazılı olarak bildirilmelidir. Ayrıca, bu kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başı yahut yapılan iş miktarına göre hesaplanan iki günlük kazançtan fazla olamaz.



Ücret kesme cezasının hangi hallerde uygulanabileceği, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliğinde açıkça düzenlenmelidir. Aksi takdirde, söz konusu cezalar hukuki ihtilaflara sebep olabilir ve doğacak bir uyuşmazlıkta cezanın yasaya ve sözleşmeye uygunluğunu ispat yükü işverene ait olacaktır.

Uygulamada sıkça karşılaşılan hatalardan biri, işçiden kesilen ücretin işveren nezdinde bırakılmasıdır. Ancak, Kanun uyarınca, kesilen ücretin amacı dışında kullanılması mümkün değildir. Ceza olarak yapılan kesintiler, kesinti tarihinden itibaren bir ay içinde, Bakanlıkça belirtilen ve Türkiye'de kurulu bulunan, mevduat kabul etme yetkisine sahip bankalardan birine yatırılmalıdır. Ayrıca, işverenler bu kesintileri ayrı bir hesapta izlemekle yükümlüdür.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



ILO TÜRKİYE, BM ORTAK PROGRAMI KAPSAMINDA ITCILO LİDERLİĞİNDEKİ EĞİTİMLE BAKIM EKONOMİSİ GÜNDEMİNİ İLETLETİYOR

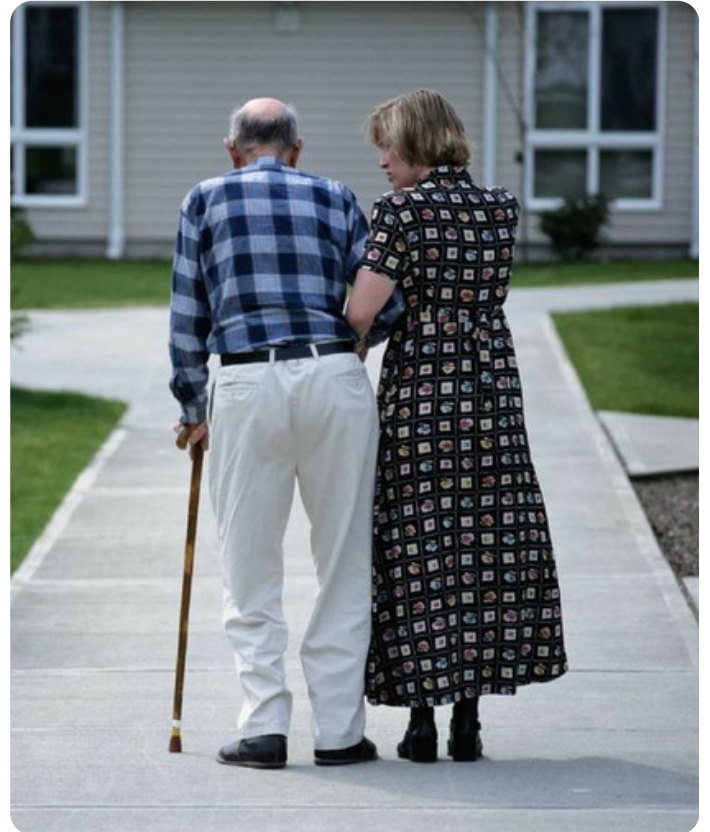
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi ile Uluslararası Eğitim Merkezi (ITCILO) iş birliğinde, “Türkiye’de Bakım Ekonomisinin Dönüştürücü Büyümesi” temalı Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında düzenlenen beş günlük etkileşimli eğitim, 16–20 Haziran 2025 tarihleri arasında Ankara’da gerçekleştirilmiştir. Söz konusu eğitim, hükümet yetkilileri, sosyal taraflar ve BM kuruluşlarından 40 temsilciyi bir araya getirmiş ve kapsayıcı büyüme ile toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla iş birliğine dayalı politika geliştirme, dijital inovasyon ve kapasite artırımı ekseninde önemli bir platform sunmuştur.

Eğitim, “Bakım Ekonomisinin Çerçevenlenmesi: Bakım Neden Önemlidir?”, “5R Çerçevesi Uygulamada: Bakım Ekonomisinde İnsana Yakışır İş”, “İnsana Yakışır İş ve Bakım Dostu İşyerlerini Teşvik Araçları”, “Bakım Ekonomisine Yatırım Yapmak” ve “Türkiye’de Bakım Ekonomisini Dönüştürmek İçin Yol Haritası Hazırlama” başlıkları etrafında şekillenen oturumlar ile katılımcıların aktif katılımı ve sektörel diyalog içinde bilgi paylaşımı gerçekleştirmesine imkân tanımıştır.

ILO Türkiye Ofisi Direktörü Yasser Hassan, açılış konuşmasında bakım ekonomisinin ikincil değil, merkezi bir konu olduğunu ve bakım işinin özel bir mesele değil kamu yararı olarak görülmesi gerektiğini ifade etmiştir. Hassan ayrıca, bu eğitimin yalnızca bilgi aktarımı değil, aynı zamanda kararlılık oluşturma yönünde de önemli bir katkı sağlayacağına işaret etmiştir.

Eğitimin uygulamalı bölümlerinde; ücretsiz bakımın tanınması ve değerlendirilmesine yönelik politika araçları, ücretli bakım sektörlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi stratejileri ve küresel iyi uygulamaların ulusal bağlama aktarımı öne çıkmıştır.

Katılımcılar arasında yer alan İstanbul Teknik Üniversitesi Ekonomi Profesörü İpek İlkcaracan ile ITCILO Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Uzmanı Maud Ritz, bakım ekonomisinde etkili ve kapsayıcı politika oluşturma, değişimin aktörleri olarak katılımcıların güçlendirilmesine bağlı olduğunu vurgulamıştır.

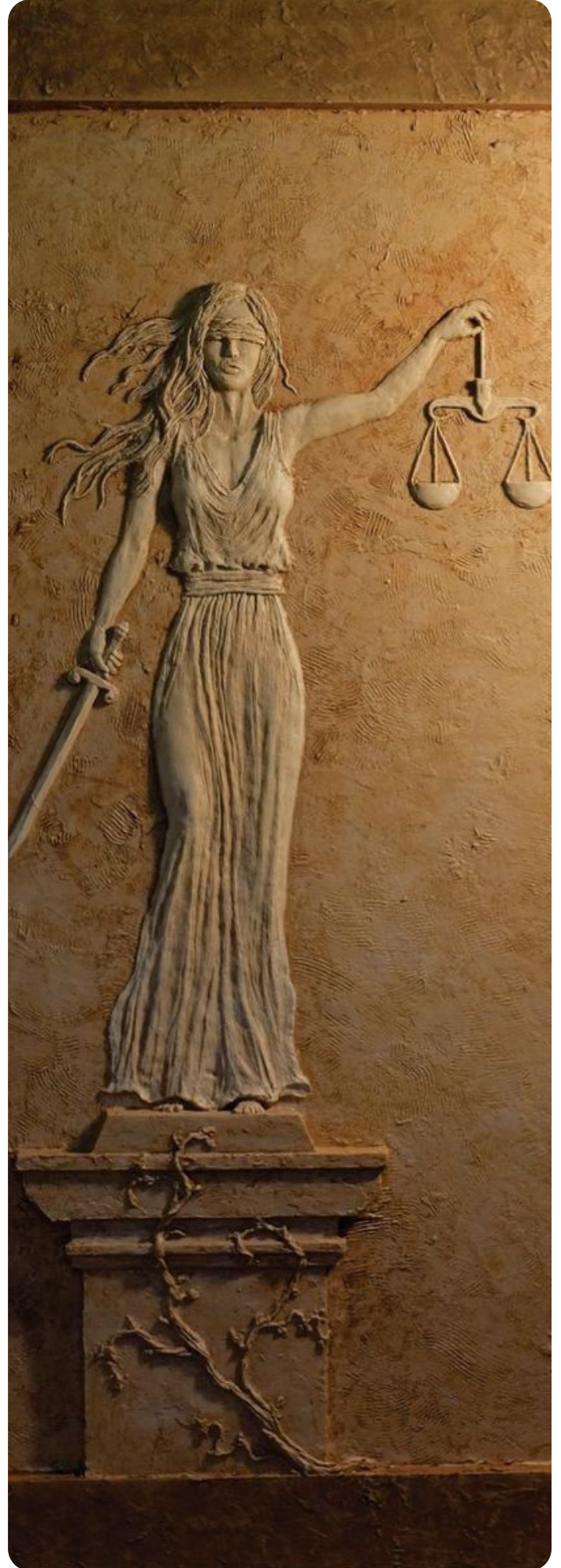




Program süresince farklı kurum temsilcilerinden şu değerlendirmeler alınmıştır:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan Bilgen Çelen, eğitimin politika oluşturma süreçlerine katkı sağlayacağına dair inancını belirtmiştir.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'ndan Keziban Karçkay, eğitim çıktılarının sistematik bir bakım ekonomisi planlaması için kullanılacağını ifade etmiştir.
- HAK-İŞ Konfederasyonu'ndan Fatma Zengin, sosyal diyalog ortamının önemine dikkat çekmiştir.
- Türkiye Belediyeler Birliği'nden Didem Musapaşaoğlu, yerel yönetimlerin bu süreçteki rolünü güçlendirme amacını paylaşmıştır.
- DİSK'ten Dilan Esen, eğitimin çıktılarının azami şekilde değerlendirileceğini belirtmiştir.
- İMECE Ev İşçileri Sendikası'ndan Nuray Akkaya, uluslararası örneklerin ilham verici etkisini dile getirmiştir.

Program; ILO Türkiye Ofisi ve UNDP ortaklığında, BM Yerleşik Koordinatörlüğü'nün liderliğinde yürütülmekte olup, BM Kadın Birimi, UNICEF ve UNFPA'nın teknik uzmanlık katkıları ile desteklenmektedir. Programın birincil hükümet ortağı ise Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olup, kamu kurumları, işçi-işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşları da sürece aktif biçimde dâhil olmuştur.



SAYI : 54
TEMMUZ 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.