

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI: 55
AĞUSTOS 2025



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayımlandı
- Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Irak Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı Arasında İstihdam ve Sosyal Güvenlik Alanlarında Mutabakat Zaptı'nın Onaylandığına İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararı Yayımlandı
- İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayımlandı

Mahkeme Kararı

- Uyuşmazlık Mahkemesi 03/02/2025 tarihli, 2024/80 Esas, 2025/128 Karar Sayılı Kararı
- Uyuşmazlık Mahkemesi 08/04/2025 tarihli, 2025/111 Esas, 2025/259 Karar Sayılı Kararı
- Uyuşmazlık Mahkemesi 08/04/2025 tarihli, 2025/158 Esas, 2025/277 Karar Sayılı Kararı

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- SGK Zamanaşımına Giren Borçlarla İlgili İşlemlerde Değişiklik Yaptı
- Yurt Dışına yapılan İhale Konusu İşlerde Asgari İşçilik Uygulaması
- Hava Durumuna Göre Fazla Mesai Gündemi
- Yargıtay Kararları Işığında Ücret Beyanında Şeffaflık Sorunu
- Ar-Ge Personeline Sağlanan Vergi İstisnalarında Yeni Sınırlar

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- ILO Misyonu, Türkiye'nin Karadeniz Bölgesi'nde Mevsimlik Tarımda Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesine Yönelik Çabaları İlerletiyor



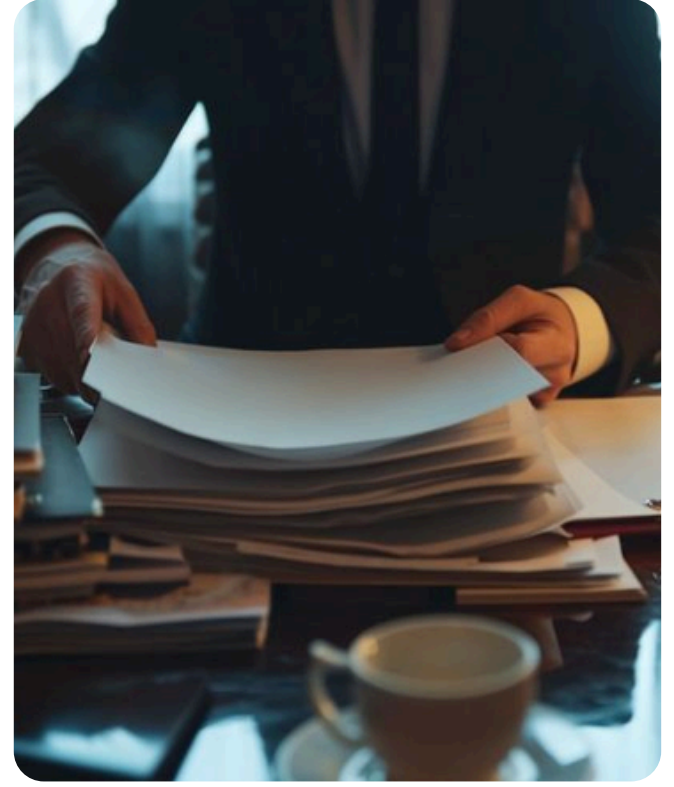
İŞKOLLARI YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK YAYIMLANDI

2 Ağustos 2025 tarihli 32974 sayılı Resmi Gazete yayımlanan Yönetmelik ile İşkolları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'te yapılan değişiklikler şöyledir:

- Yönetmeliğin 1'inci maddesi gereğince

“19/12/2012 tarihli ve 28502 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşkolları Yönetmeliğinin 2'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “NACE Rev 2” ibaresi “NACE Rev 2.1” şeklinde değiştirilmiştir.

Bu doğrultuda Yönetmeliğin EK-1 isimli yukarıda belirtildiği şekliyle değiştirilmiş olup yayım tarihinde yürürlüğe girmiştir.



Tarafların üzerinde işbirliği yapacakları ana konular:

- Çalışma ve istihdam başlığı altında; işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi, ulusal meslek standartlarının tanımlanması, iş olanaklarını artırmaya yönelik uygulamaların hayata geçirilmesi iken,
- Sosyal güvenlik alanında; sistemin düzenlenmesi, yönetilmesi, sağlık politikalarının geliştirilmesi ve finanse edilmesidir.

İşbirliği süresince tarafların öngördüğü işbirliği yöntemleri:

- Mevzuat ve uygulamalarına ilişkin bilgi, belge ve tecrübe değişimi,
- Bilgi ve tecrübe değişiminde bulunmak amacıyla uzman ve yetkililer tarafından karşılıklı ziyaretlerin yapılması,
- Konferans, çalıştay, seminer ve sair programlara karşılıklı katılım sağlanması,
- Çalışma istihdam ve sosyal güvenlik alanlarında faaliyet gösteren diğer kamu kurum ve kuruluşları arasındaki iş birliğinin desteklenmesi,
- Geliştirilen projelere karşılıklı teknik yardım sağlanması şeklinde olacaktır.

Akdedilen antlaşma taraflara herhangi bir mali yük getirmemekte olup onay tarihi itibari ile yürürlüğe girmektedir.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İLE IRAK CUMHURİYETİ ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER BAKANLIĞI ARASINDA İSTİHDAM VE SOSYAL GÜVENLİK ALANLARINDA MUTABAKAT ZAPTI'NIN ONAYLANDIĞINA İLİŞKİN CUMHURBAŞKANLIĞI KARARI YAYIMLANDI

8 Ağustos 2025 tarihli 32979 sayılı Resmi Gazete ile Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Irak Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı Arasında İstihdam ve Sosyal Güvenlik Alanlarında Mutabakat Zaptı'nın Onaylandığına İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararı içeriği aşağıdaki gibidir:

22 Nisan 2024 tarihinde Bağdat'ta imzalanan bahsi geçen antlaşmanın onaylanmasına ilişkin Cumhurbaşkanlığı kararı yayımlanmıştır.

Antlaşmaya göre çalışma hayatının iyileştirilmesi, işsizliğin azaltılması, çocuk işçiliğin önlenmesi ve kadın istihdamı antlaşmanın ana hedeflerindendir. Bu hedefler doğrultusunda taraflar, işbirliği içerisinde hareket etmeyi taahhüt etmişlerdir.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



İŞ YERİ DIŞINDA KURULAN SÖZLEŞMELER YÖNETMELİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK YAYIMLANDI

- 32980 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapılan değişiklikler şöyledir:

Yönetmeliğin 1'inci maddesine göre “14/01/2015 tarihli ve 29236 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinin 1'inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 1- (1) Bu yönetmeliğin amacı iş yeri dışında kurulan sözleşmelere ilişkin uygulama usul ve esaslarını düzenlemektir.”

Aynı Yönetmeliğin 2'nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“(1) Bu Yönetmelik, iş yeri dışında kurulan sözleşmelere uygulanır.”

Yönetmeliğin “Doğrudan Satış” ve “Doğrudan Satışlara İlişkin Temel Esaslar” başlıklı 24 ve 25'inci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.



UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNİN 03/02/2025 TARİHLİ VE 2024/80 ESAS, 2025/128 KARAR NUMARALI KARARI

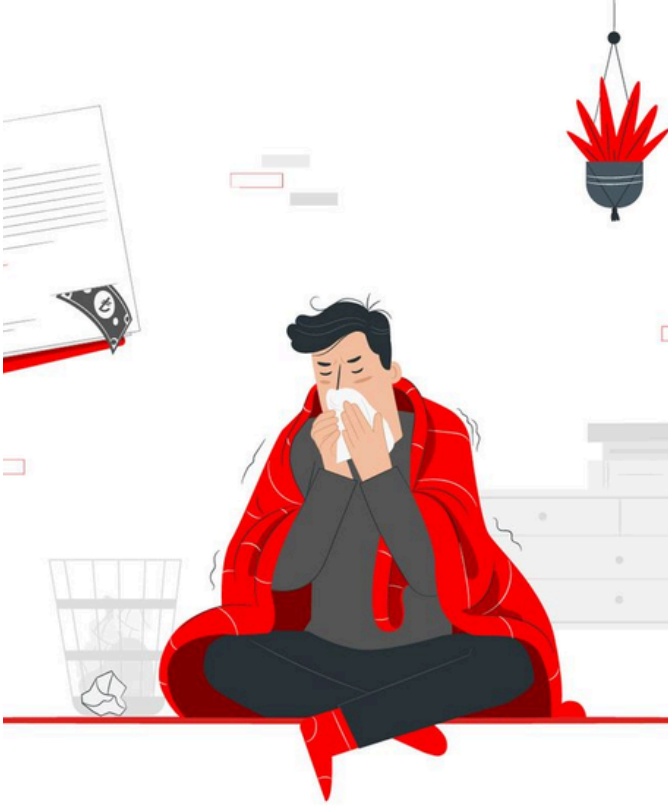
Konu

5510 sayılı Kanun’un 4/a maddesin kapsamında sözleşmeli bilişim uzmanı olarak çalışmakta olan davacının çalıştığı kuruma iade edilen geçici iş göremezlik ödeneğinin ödeme tarihinden itibaren yasal faizleri ile birlikte davalıdan tahsili istemli davanın adli yargı yerinde görülmesine ilişkin olarak ikame edilmiş davadır.

Olay

Davacı, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığında 2017'den beri bilişim uzmanı olarak görev yapmaktadır. Görevini yaptığı sırada, 12/12/2020 tarihinde Ankara Şehir Hastanesi aciline şiddetli baş ağrısı şikayeti ile başvurduğunu, durumunun kritik görülerek yoğun bakıma alındığını geçirmiş olduğu operasyon sonrasında altı gün yoğun bakımda kaldığı ve sonrasında 18/12/2020 tarihinden 20/12/2020 tarihine kadar hastane servisinde yattığını, 21/12/2020 tarihinden 03/02/2021 tarihine kadar ayakta istirahatine takdir edildiği belirtilmiştir. Davacının istirahat süresince maaşının SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği düşülerek yatırıldığı, ancak davacıya 11/02/2021 tarihinde ilgili birimin maaş bölümünden gönderilen mail ile SGK tarafından kendisine yatırılmış olan geçici iş göremezlik ödeneğinin iade edilmesinin istendiği sonrasında davacı tarafından bu istemin yerine getirildiği ifade edilmiştir.

Davacı ilgili kurumdan iade talebinin sebebini bir dilekçe ile sorduğunda kendisine davalı Kurum tarafından Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Büyük Ölçekli Bilgi İşlem Birimlerinde Sözleşmeli Bilişim Personeli İstihdamına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmeliğin 15'inci maddesi sebep göstererek 30 günden fazla hastalık durumları için ücretli izin alınamayacağını ifade etmişse de davacı taraf ilgili yönetmeliğin 5510 sayılı Kanun’un 18 ve ilgili diğer maddelerine atıf yaptığını, bu sebeple kendisine hukuka aykırı işlem yapıldığını, Kanun’un açıkça çalışanların hastalık durumunda bir gelir kaybına uğramaması gerektiği dikte edildiğini belirtmiştir. Tüm bu sebeplerden ötürü davacı ödeneğin yasal faiziyle beraber kendisine iade edilmesi talebiyle adli yargı yerinde dava açmıştır.



B. İdari Yargıda

Ankara 17.İdare Mahkemesi 28.09.2022 tarih ve E. 2021/1803, K. 2022/1796 sayılı kararı ile davanın reddine karar vermiş, davacı vekilinin kararı istinaf etmesi üzerine Ankara Bölge İdare Mahkemesi 7. İdari Dava Dairesi 03/05/2023 tarih ve E. 2023/47, K. 2023/1185 sayılı kararı ile istinaf başvurusuna konu idare mahkemesi kararının kaldırılmasına, dava dosyasının yeniden bir karar verilmek üzere mahkemesine gönderilmesine kesin olarak karar verilmiştir.

Ankara 17. İdare Mahkemesi 06.10.2023 tarih ve E. 2023/963 sayılı kararı ile davanın adli yargının görev alanına girdiği gerekçesi ile 2247 sayılı Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dosyanın Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Sonuç

Uyuşmazlık Mahkemesince yapılan incelemeye göre İdare Mahkemesince anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu , usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığından sebeple esasın incelenmesine karar verilmiştir.

Davanın esasının incelenmesi bakımından dava tarihi itibarıyla davacının 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında sigortalı olduğu, uyuşmazlık konusu taleplerinin 5434 sayılı Kanun'a tabi olarak çalıştığı döneme ilişkin olmadığı gerekçesiyle açılan davanın 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesindeki düzenleme uyarınca adli yargıda görülmesine karar verilmiştir.

Değerlendirme

A. Adli Yargıda

Ankara 33. İş Mahkemesi 23.08.2021 tarih ve E. 2021/239, K. 2021/220 sayılı kararı ile uyuşmazlığın çözümü idari yargının görev alanına girdiğinden davanın yargı yolu nedeniyle usulden reddine karar verilmiş olup taraflarca istinaf edilmemesi üzerine karar kesinleşmiştir.

Davacının 25/01/2001 tarihinden itibaren 5510 sayılı yasanın 4/1-c maddesi kapsamında hizmet verdiği anlaşılmış olup aynı yasanın 101. maddesi gereğince Kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde bu kanun hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür denmektedir. Somut olayda davacının hizmet kapsamı değerlendirildiğinde 5434 sayılı yasa kapsamında olduğu, bu sebeple yargı yolunun idari yargı olduğuna hükmedilmiştir.

Davacı vekili bu kez aynı istemlerle idare mahkemesine dava açmıştır.



UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNİN 08/04/2025 TARİHLİ VE 2025/111 ESAS, 2025/259 KARAR NUMARALI KARARI

Konu

Davacının davalı kurumda 657 sayılı Kanun'un 4B maddesine istinaden Kur'an Kursu öğreticisi olarak çalışmakta iken, sözleşmesinin feshinden dolayı haklarının tahsili istemiyle idari yargı yolunda açtığı davadır.

Olay

Davacı, Bilecik İl Müftülüğü bünyesinde 28/06/2011 tarihinden itibaren Kur'an Kursu Öğreticisi olarak çalışmakta iken çalışmış olduğu süreler boyunca her eğitim - öğretim döneminde istifa etmediği takdirde 2 ay sonra yeniden başlayacak olan eğitim - öğretim döneminde yapılacak olan mülakat sonucunda tekrardan işe alınmayacağı tehdidiyle zorunlu olarak istifa beyanının alındığını, istifa beyanlarının gerçeği yansıtmamakta olup istifa sebebiyle mahrum kaldığını iddia ettiği 100 TL kıdem, 100 TL ihbar tazminatı ile 10 TL yıllık izin ücreti, 10 TL fazla mesai alacağı ve 10 TL hafta tatili alacağı olmak üzere toplam 230 TL'nin en yüksek mevduat faizleriyle birlikte ödenmesi talebiyle dava açmıştır.

Değerlendirme

A. Adli Yargıda

Bilecik 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi 30/04/2024 tarih ve E. 2023/684, K. 2024/178 sayılı kararı ile somut uyuşmazlığın davacının davalı Başkanlığa bağlı Müftülüklerde Kuran Kursu öğreticisi olarak 28/06/2011 tarihinde bildirimının yapıldığı, çalışmalarını saat başı ek ders karşılığı olduğu, çalışma düzeninin ders ve ek ders saatlerine ilişkin hükme dayanılarak Bakanlar Kurulu Kararı çerçevesinde geçtiği, ek ders karşılığı geçici personel olarak istihdam edildiği, mevcut düzenlemeler uyarınca davacının statüsünün 4857 Sayılı Yasa kapsamında bulunmadığı, davacının hizmet bildirimlerinin 5510 Sayılı Yasanın 4/a maddesinde bildirilmesinin davacıya işçi statüsünü kazandırmayacağı ortadadır. Kısacası davacının yaptığı iş, özel hukuk ilişkisi kapsamındaki iş sözleşmesinden ziyade statü hukukundan kaynaklanan bir istihdama ilişkin olduğu anlaşılmış olması sebebiyle idari yargı alanının görev alanına girdiği gözetilerek 6100 sayılı Kanun'un 114/1-b ve 115/2 maddeleri gereğince davanın yargı yolu caiz olmaması sebebiyle usulden reddine karar verilmiş ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusu Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 3. Hukuk Dairesinin 30/10/2024 tarih ve E. 2024/2061, K. 2024/2283 sayılı kararı ile esastan reddedilerek ilk derece mahkemesi kararı kesinleşmiştir.





B. İdari Yargıda

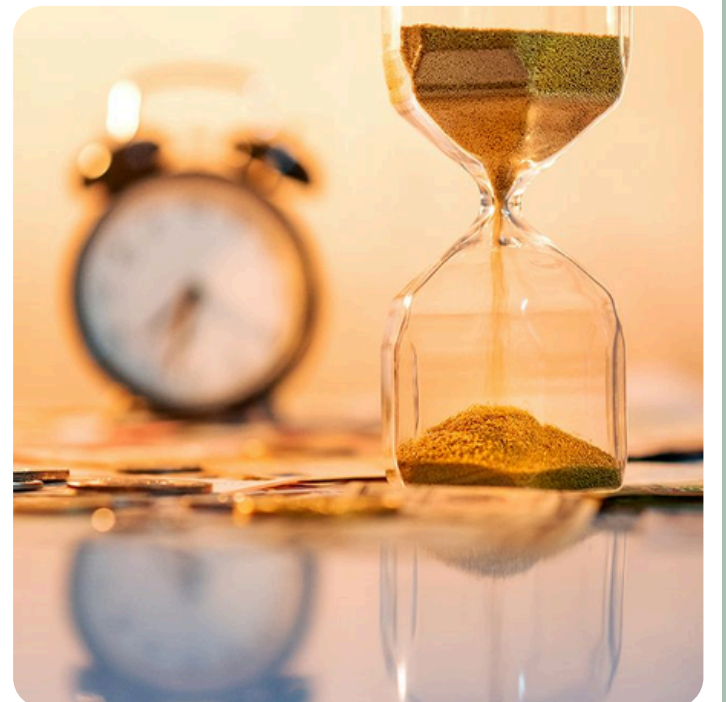
Eskişehir 2. İdare Mahkemesi 29/01/2025 tarih ve E. 2024/1562 sayılı kararı ile davanın adli yargının görev alanına girdiği gerekçesi ile 2247 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca görevli yargı yerinin belirlenmesi için dava dosyalarının Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

Kararın detayları ise, davacının idareyle arasında bir hizmet ilişkisi kurulduğu, talep edilen tazminat ve alacaklarının İş Kanunu'ndan kaynaklanan haklardan olduğu dikkate alındığında uyuşmazlığın özel hukuk hükümlerine göre görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.

Sonuç

Uyuşmazlık Mahkemesince yapılan incelemeye göre İdare Mahkemesince anılan Kanun'un 19. maddesine göre başvuruda bulunulmuş olduğu , usule ilişkin herhangi bir noksanlık bulunmadığından sebeple esasın incelenmesine karar verilmiştir.

Davanın esasının incelenmesi bakımından davacının kamusal mevzuat dikkate alınarak düzenlenen sözleşme ile çalıştırıldığı, sözleşme koşullarının tamamen hizmet borçlusu davacının yükümlülüklerini belirlemeye yönelik ve büyük ölçüde kamu personeline paralel hükümler içerdiği anlaşılmakta olup anılan yasal düzenlemelere göre işçi sayılmadığı ve kamu hizmeti yürütmekte olduğu görülmüştür. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar'ın 7. maddesine paralel olarak tip hizmet sözleşmesinde görevin sona ermesi veya sözleşmesinin feshedilmesi hallerinde ilgiliye işsonu tazminatı verilip verilmeyeceğine dair açık hüküm bulunmamakla 2577 sayılı Kanun'un 2/1-c maddesinde belirtilen idari sözleşmeden dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlık kapsamındaki davanın görüm ve çözümünde idari yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

**UYUŞMAZLIK MAHKEMESİNİN 08/04/2025
TARİHLİ VE 2025/158 ESAS, 2025/277 KARAR
NUMARALI KARARI****Konu**

Davacının 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce 5434 sayılı Kanun'a tabi Emekli Sandığı iştirakçisi olduğu gözetilerek davanın idari yargı yerinde görülmesine ilişkin davadır.

Olay

Davacı, Jandarma Astsubay Meslek Yüksek Okulunda 31/08/2008 tarihinde başladığı eğitimini bitirdikten sonra 30/08/2010 tarihinde Jandarma Genel Komutanlığı bünyesinde J. Astsb. Çvş. olarak göreve başladığını, görevini yaparken rahatsızlandığını ve hastaneye sevk edildiğini SBÜ Van Eğitim ve Araştırma Hastanesi tarafından düzenlenen sağlık kurulu raporunda sol ektopik böbrek teşhisi konularak raporun davalı idareye gönderildiğini, davalı idarece yapılan inceleme sonucunda böbrek hastalığının doğumsal nitelikte olması nedeniyle 5434 sayılı Kanun'un 44/3 maddesi uyarınca malullüğe ilişkin hükümlerin uygulanamayacağına karar verildiği ifade etmiştir. Davacı, hastalığın doğumsal nitelikte olsa da daha sonra ortaya çıktığını iddia etmiş olup adi malul olarak emekli edilmesine ilişkin taleplerini ileri sürmüştür.

Değerlendirme**A. İdari Yargıda**

Ankara 8. İdare Mahkemesi 28/11/2019 tarih E. 2018/1501, K. 2019/2510 sayılı kararı ile, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 14/3-a, 15/1-a maddeleri uyarınca davanın görev yönünden reddine karar vermiş bu karar kesinleşmiştir.



Kararın detayları ise, ilgili taleplerin ilgili kanun ve Anayasa maddeleri çerçevesinde değerlendirildiğinde uyuşmazlığın sosyal güvenlik hukukuna ilişkin olduğu, davacının 30/08/2010 tarihinde göreve başlayan ve 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 5434 sayılı Kanuna tabi hizmeti bulunmayan davacının rahatsızlığı sebebiyle vazife malullüğü uygulanması talebinden kaynaklanan uyuşmazlığın çözüm ve görümünde 5510 sayılı Kanun'un 101. maddesi gereği iş mahkemeleri görevli bulunmaktadır, şeklindedir.

B. Adli Yargıda

Ankara 16. İş Mahkemesi 18/04/2023 tarih ve E. 2020/50, K. 2023/132 sayılı kararı ile yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle davanın usulden reddine karar vermiş, bu karara karşı istinaf isteminde bulunulması üzerine, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi 21/11/2024 tarih ve E. 2023/1666, K. 2024/2974 sayılı karar ile istinaf isteminin esastan reddine karar verilmiştir.

Bu kararın üzerine dava dosyası Uyuşmazlık Mahkemesine gönderilmiştir.



Sonuç

5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışmakta olanlar, daha önce olduğu üzere 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olacakları gibi bunların emeklilikleri bakımından da aynı Kanun hükümlerinin uygulanmaya devam edileceği; ancak, bu Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra memur ve diğer kamu görevlisi olarak çalışmaya başlayanların ise 5510 sayılı Kanun'un 4/1-c maddesi uyarınca bu Kanun hükümlerine tabi sigortalı sayılacağı ve haklarında 5434 sayılı Kanun'un değil 5510 sayılı Kanun'un öngördüğü kural ve esasların uygulanacağı, dolayısıyla ihtilafların da adli yargı yerinde çözümleneceği açıktır.

Buna göre davacının 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce göreve başladığı bu sebeple 5434 sayılı Kanun'un hükümlerine tabi olacağı, tüm bu nedenlerle davanın idari yargı yerinde görülmesi gerektiği kararı verilmiştir.



SGK ZAMANAŞIMINA GİREN BORÇLARLA İLGİLİ İŞLEMLERDE DEĞİŞİKLİK YAPTI

Sosyal Güvenlik Kurumu, 2025/12 sayılı Genelge ile zamanaşımına uğramış borçların işleme alınış şeklinde önemli değişiklikler yaptı. Düzenleme, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 03.03.2025 tarihli kararı doğrultusunda 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nin ilgili bölümünü değiştirdi.

Yeni uygulamaya göre, zamanaşımına giren borçlar artık yalnızca rızaen ödemeye konu edilebilecek, icra yoluyla tahsili mümkün olmayacaktır.

Başlıca yenilikler:

- İcra takibi başlanmamış borçlar: Zamanaşımına girdiği tespit edilen borçlar için işverene bilgilendirme yapılacak, 15 gün içinde ödeme talep edilecek, ancak ödeme yapılmazsa icra yoluna gidilmeyecektir. Borçlar yalnızca bilgilendirme tablolarında yer alacaktır.
- İcra takibine konu olmuş borçlar: Borçlu, ödeme emrine 15 gün içinde zamanaşımı gerekçesiyle itiraz edebilecek. İtiraz haklı bulunursa Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonu veya mahkeme kararıyla takip iptal edilecektir.





- Borç sorgulamaları ve teşvik işlemleri: Zamanaşımına uğramış borçlar artık;
 - “Borcu yoktur” yazılarında,
 - Teşvik ve destek uygulamalarında,
 - Sağlık hizmetlerinden yararlanmada,
 - KDV mahsubu işlemlerinde,
 - İlişiksizlik belgesi düzenlenmesinde, borç olarak dikkate alınmayacaktır.

Önceki uygulamada, zamanaşımına uğrayan borçlar “eksik borç” niteliğinde kabul edilmekte ve kurum nezdinde işverenin/sigortalının borcu olarak görünmeye devam etmekteydi. Yeni düzenleme ile bu yaklaşım terk edilerek, zamanaşımına giren borçların yalnızca gönüllü ödemelere konu edilmesi sağlanmıştır.

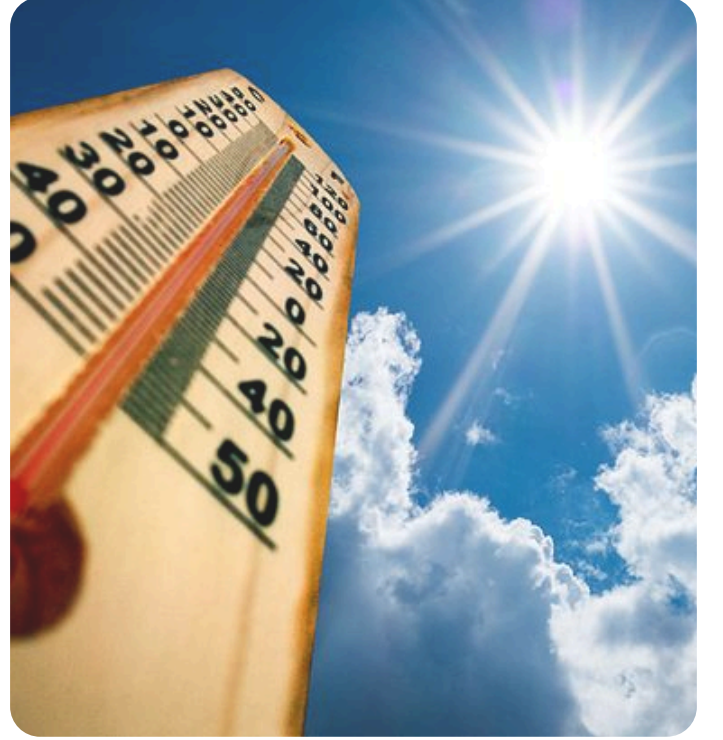
YURT DIŞINA YAPILAN İHALE KONUSU İŞLERDE ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMASI

Sosyal Güvenlik Kurumu, kamu idareleri tarafından ihale mevzuatına göre yurt dışında yaptırılan işler hakkında asgari işçilik araştırması yapılıp yapılamayacağı hususunda yaşanan tereddütleri gidermek üzere bir Genel Yazı yayımlamıştır.

Genel Yazıda, 5510 sayılı Kanun’un 85. maddesinde düzenlenen asgari işçilik uygulamasının temel amacının Türkiye’de kayıt dışı istihdamla mücadele olduğu, dolayısıyla asgari işçilik tespitinin yalnızca Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde fiilen gerçekleştirilen işler bakımından mümkün olabileceği vurgulanmıştır. Bu çerçevede, işverenin Türkiye’de kurulu olması, ihale makamının Türkiye’deki bir kamu kurumu olması veya işte Türkiye’den görevlendirilen personelin bulunması gibi unsurlar, yurt dışında yapılan işler için asgari işçilik araştırması yapılmasına hukuki dayanak oluşturmamaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye’de ihale edilmekle birlikte yurt dışında fiilen gerçekleştirilen işler için işyeri dosyası tescil edilmiş olsa dahi asgari işçilik araştırması yapılmayacaktır.

Bu tür işlerde, işverenin SGK’ya borcunun bulunmaması, kayıt dışılıkla ilgili herhangi bir ihbar veya şikâyetin olmaması ve Kanun’dan doğan diğer yükümlülüklerin yerine getirilmiş olması şartıyla, varsa sadece bu işe özgü açılmış işyeri dosyası işleminden kaldırılacaktır. Ayrıca, ihale makamlarınca teminatın iadesi aşamasında SGK’dan yazı talep edilmesi halinde, Kurum tarafından teminat iade yazısı düzenlenerek işverene verilecektir.



HAVA DURUMUNA GÖRE FAZLA MESAI GÜNDEMİ

Küresel ısınma ve iklim krizinin etkileri giderek daha fazla hissedilirken, özellikle yaz aylarında artan sıcaklıklar çalışanlar üzerinde ciddi fiziksel ve psikolojik yükler doğurmaktadır. Aşırı sıcak ortamlarda fazla mesai yapılması, yalnızca verimlilik ve performansı olumsuz etkilemekle kalmamakta; aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği açısından da önemli riskler yaratmaktadır.

Yüksek sıcaklık, dehidrasyon, ısı çarpması, dikkat dağınıklığı ve zihinsel yorgunluk gibi sorunlara yol açarak iş kazası riskini artırmaktadır. Fazla mesai ile birleştiğinde ise bu riskler daha da büyümekte; yorgunluk hızla artmakta, kazalar ve üretim hataları çoğalmakta ve çalışan sağlığı ciddi biçimde tehlikeye girmektedir.



Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği işverenler, ortam sıcaklığının doğrudan ya da dolaylı etkilerini risk kaynağı olarak değerlendirmek ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu kapsamda, yaz aylarında fazla mesainin mümkün olduğunca azaltılması, çalışanlara serin dinlenme alanları ve su imkânı sağlanması, sıcak stresine yönelik risk değerlendirmelerinin güncellenmesi ve uygun koruyucu ekipman ile eğitimlerin verilmesi gerekmektedir.

Ayrıca, sıcaklığın en yoğun olduğu saatlerde iş yükünün hafifletilmesi, Wet Bulb Globe Temperature (WBGT) endeksi ile ortam koşullarının ölçülmesi, acil müdahale planlarının oluşturulması ve çalışanların sıcak çarpması gibi riskler konusunda bilinçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Mevzuattaki boşlukların giderilmesi ve yeni düzenlemeler yapılabilmesi için sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapılması da önerilmektedir.



YARGITAY KARARLARI IŞIĞINDA ÜCRET BEYANINDA ŞEFFAFLIK SORUNU

Ücret, işçi-işveren ilişkisinin temel unsurlarından biridir. Ancak uygulamada bordroda görünen ücret ile işçiye fiilen ödenen ücret arasında farklılıklar bulunabilmektedir. Bu durum, kayıt dışı ödemeler, eksik gösterilen ücretler veya yan hakların bordroya yansıtılmaması şeklinde ortaya çıkmakta ve “ücret beyanında şeffaflık sorunu”na yol açmaktadır.

Gerçek ücretin bordroda eksik gösterilmesi, çalışan açısından düşük emekli aylığı, eksik kıdem ve ihbar tazminatı, azalan işsizlik ödeneği ve SGK yardımları gibi kayıplara neden olurken; işveren açısından SGK denetimlerinde geriye dönük prim borçları, idari para cezaları ve vergi incelemelerinde yaptırımlar gibi riskler doğurmaktadır. Ayrıca yemek kartı, ulaşım desteği, özel sağlık sigortası gibi yan hakların bordroya dahil edilmemesi de şeffaflık ilkesine aykırıdır.

Yargıtay kararlarında, işçiye fiilen ödenen ücretin esas alınacağı açıkça vurgulanmaktadır. Buna göre:

- 14.12.2021 tarihli kararda (E. 2021/7346, K. 2021/16453), işverenin daha az vergi veya prim ödemek amacıyla bordroda düşük ücret göstermesi halinde, işçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş ve emsal ücretlerin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir.
- 10.02.2014 tarihli kararda (E. 2011/54489, K. 2014/3682), imzalı bordrodaki ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesinde tanık beyanları ve emsal ücret araştırmalarının esas alınması gerektiği ifade edilmiştir.
- 18.05.2004 tarihli kararda (E. 2004/3586, K. 2004/12160), çifte bordro iddialarında işçinin fiili işi, kıdemi ve meslek kuruluşlarından alınacak emsal ücret bilgilerinin tüm delillerle birlikte değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.



- 01.03.2021 tarihli kararda (E. 2021/1898, K. 2021/5250), işverenin ücretin ispat yükümlülüğüne dikkat çekilmiş; çifte bordro gibi durumlarda tanık beyanları ve emsal ücret araştırmalarıyla gerçek ücretin tespit edilmesi gerektiği, somut olayda da ücretin 2.000 TL yerine 2.400 TL olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Bu kararlar, ücretin tespitinde şeffaflık ilkesinin ve delillerin bütüncül değerlendirilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Ücretin tam ve doğru bildirilmesi, yalnızca yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda işverenin kurumsal itibarını koruyan bir etik sorumluluk olup; şeffaf bordro uygulamaları işçi haklarının korunması ve işverenin yaptırımlarla karşılaşmaması açısından büyük önem taşımaktadır.



AR-GE PERSONELİNE SAĞLANAN VERGİ İSTİSNALARINDA YENİ SINIRLAR

5746 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde düzenlenen gelir vergisi desteği kapsamında, ücretlilerin brüt asgari ücretin 40 katını aşmayan kısmı üzerinden hesaplanan gelir vergisinin, asgari ücret istisnasına isabet eden tutar düşüldükten sonra kalan kısmı belirli oranlarda terkin edilecektir.

- Doktora derecesine sahip olanlar ile desteklenen program alanlarında en az yüksek lisans derecesi bulunanlar için: %95,
- Yüksek lisans mezunları ile desteklenen program alanlarında lisans mezunları için: %90,
- Diğer çalışanlar için: %80 oranında vergi terkin edilecektir.

Ayrıca damga vergisi desteği açısından da ücretlerde uygulanacak istisna tutarı brüt asgari ücretin 40 katı ile sınırlandırılmıştır. Düzenleme 1 Ağustos 2025 tarihinde yürürlüğe girecek olup, terkin işleminin usul ve esaslarına ilişkin detaylar Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yayımlanacak tebliğ ile belirlenecektir.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



ILO MİSYONU, TÜRKİYE’NİN KARADENİZ BÖLGESİ’NDE MEVSİMLİK TARIMDA ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN SONA ERDİRİLMESİNE YÖNELİK ÇABALARI İLERLETİYOR

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), CAOBISCO (Avrupa Çikolata, Bisküvi ve Şekerleme Sanayicileri Birliği) ve yerel paydaşlarla birlikte Ordu ve Samsun’da bir misyon yürüttü. Üç gün süren ziyaretlerde çocuk işçiliğinin önlenmesi, tarım işçisi ailelerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve çocukların eğitim imkânlarının genişletilmesi konularına odaklanıldı.

Heyet, Samsun Valiliği ve Büyükşehir Belediyesi ile görüşerek fındık tarımında çocuk işçiliğiyle mücadelede kaydedilen ilerlemeleri değerlendirdi. Yerel idarelerin ulusal genelgeler doğrultusunda güçlü koordinasyon sağlaması, eğitim hizmetlerinin artırılması ve ailelerin yaşam koşullarının iyileştirilmesi olumlu örnekler olarak öne çıktı.

Çarşamba, Terme ve Salıpazarı ilçelerinde gerçekleştirilen saha ziyaretlerinde çocuklara yönelik okul ve psikososyal destek faaliyetleri, ailelere sağlanan sağlık, hijyen ve sosyal hizmetler incelendi. Eğitim kurumları ve sosyal hizmet merkezlerinin çocuk işçiliğinin döngüsünü kırmadaki rolü vurgulandı.

ILO Türkiye Direktörü Yasser Hassan, eğitim, sosyal koruma ve insana yakışır iş politikalarının birleşmesiyle çocuk işçiliğinin önlenebileceğini belirtti. ÇSGB temsilcileri de 2024 Genelgesi sonrasında artan yerel koordinasyonun somut faydalar sağladığını ifade etti. Sendikalar da çocuk işçiliğinin önlenmesine ve tarım işçilerinin yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalara tam destek verdiklerini açıkladı.

Misyon sonunda, çocuk işçiliğiyle mücadelenin yalnızca devlet kurumları değil, özel sektör ve sivil toplumun ortak çabalarıyla kalıcı hale gelebileceği vurgulandı. Özellikle CAOBISCO ve Ferrero gibi özel sektör ortaklıklarının katkısı, sürdürülebilir sonuçlar açısından önem taşıyor.



SAYI : 55
AĞUSTOS 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.