

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI: 57
EKİM 2025



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- Sosyal Güvenlik Kurumu Taşınmazlarının Elektronik Ortamda Yapılacak Satışlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Yayımlandı
- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ Yayımlandı

Mahkeme Kararı

- Anayasa Mahkemesinin 08/01/2025 Tarihli, 2020/36454 Başvuru Numaralı – Serdar Memiç Başvurusu
- Anayasa Mahkemesinin 13/03/2025 Tarihli, 2020/8869 Başvuru Numaralı –Muzaffer Coşkun ve Diğerleri Başvurusu
- Anayasa Mahkemesinin 08/01/2025 Tarihli, 2024/157 Esas, 2025/121 Karar Numaralı İtiraz Başvurusu

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- 18 Yaş Altı Sigortalı Çalışanların Otomatik BES Sistemine Dahil Edilmesi
- İşveren Sağlık Sebebiyle İşçiyi İşten Çıkarabilir mi?
- İşyeri Tescil Programlarında 4857 Sayılı Kanun Kapsamında İşveren Vekili Tanımlanması

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- Türkiye'de Bakım Ekonomisinin Dönüşümü



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU TAŞINMAZLARININ ELEKTRONİK ORTAMDA YAPILACAK SATIŞLARINA İLİŞKİN YÖNETMELİKTE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR YÖNETMELİK

9 Ekim 2025 tarih ve 33042 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Taşınmazlarının Elektronik Ortamda Yapılacak Satışlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapılan değişiklikler şöyledir:

- 15/4/2023 tarihli ve 32164 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Taşınmazlarının Elektronik Ortamda Yapılacak Satışlarına İlişkin Yönetmeliğin 3’üncü maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki bentler eklenmiştir.

“m) Şartname: İhale konusu taşınmaz ile bu taşınmaza yapılacak işlemlerin her türlü özelliğini belirten idari veteknik hususları gösteren belgeyi,

n) Şartname bedeli: Taşınmazın tahmini satış bedelinin binde birinden çok olmamak üzere rekabeti engellemeyecek şekilde her yıl Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenecek bedeli,”

- Aynı Yönetmeliğin 5’inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(2) İhale konusu taşınmazla ilgili olarak isteklilere verilecek şartnamenin, bedeli taşınmazın tahmini satışbedelinin binde birinden çok olmamak üzere rekabeti engellemeyecek şekilde her yıl Kurum Yönetim Kurulutarafından belirlenir. Şartname bedeli; yatırıldıktan sonra isteklinin ihaleye katılımı olup olmadığına bakılmaksızın iade edilmez.”



- Aynı Yönetmeliğin 5’inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“e) İhale konusu taşınmazla ilgili şartnameye, Elektronik Satış Portalından ücretsiz olarak erişilebileceği ancak Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenecek şartname bedelinin ödenmesi halinde ihaleye katılabileceği.”

- Aynı Yönetmeliğin 11 inci maddesinin başlığı “Teminat miktarı ve şartname bedeli ile teminatı yatırılması usulü” şeklinde değiştirilmiş ve aynı maddenin birinci fıkrasında yer alan “teminat bedelinin,” ibaresi “teminat bedelinin ve Kurum Yönetim Kurulu tarafından belirlenecek tutardaki şartname bedelinin,” şeklinde değiştirilmiştir.
- Aynı Yönetmeliğin 12’nci maddesinin yedinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(7) Açık artırma süresinin son on dakikası içinde yeni bir teklifin verilmesi hâlinde açık artırma beş dakikauzatılır. Uzama süresi içinde yeni bir teklif verilmesi hâlinde açık artırma süresi her yeni teklifin verilmesinden itibaren beş dakika uzatılır. Son uzama süresi içinde yeni bir teklif verilmezse gayrimenkul en yüksek teklif verene ihale edilir. Uzama sürelerinin toplamı bir saati geçemez.”

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



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU SAĞLIK UYGULAMA TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR TEBLİĞ

17 Ekim 2025 tarih ve 33050 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ile yapılan değişiklikler şöyledir:

- 24/3/2013 tarihli ve 28597 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinin 2.3.1 numaralı maddesinin 5’nci ve 6’ncı fıkrasına aşağıdaki hususlar eklenmiştir:

“5) SUT eki EK-2/C listesinden işlem yapılması halinde ‘2.2.2.B-1-Taniya dayalı işlemlerin kapsamı’ maddesinin üçüncü fıkrasında taniya dayalı işlem olarak değerlendirilen sürelerde verilen sağlık hizmetleri de acil hal kapsamında olup ayrıca faturalandırılmaz.

(6) Acil hal kapsamında acil sağlık hizmeti alan kişilerce, sunulan sağlık hizmeti bedelinin Kurum tarafından ilgili sağlık hizmeti sunucusuna ödenmesinin talep edilmesi halinde kişilerin yazılı muvafakatı (sağlık hizmeti sunucusunda tedavi süresi içinde vefat eden kişiler için eş veya birinci derece yakınlarından) alınarak sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularınca Kuruma MEDULA sistemi üzerinden fatura edilir. Acil hal kapsamında sunulan sağlık hizmetlerine ait bedellerin kişi tarafından karşılanması halinde ise sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucularınca kişiler adına düzenlenen fatura MEDULA sistemi üzerinden gönderilir. Sunulan sağlık hizmetlerine ilişkin Kurum mevzuatı gereği istenilen bilgilerin belirlenen istisnalar hariç olmak üzere MEDULA sistemine girilmesi zorunludur. Sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları için belirlenen bedeller esas alınarak tek fatura düzenlenir.



Kurumca yapılacak inceleme sonrasında belirlenen tutarlar fatura karşılığı kişilere veya sağlık hizmeti sunucusuna ödenir. Sundukları sağlık hizmetlerine ilişkin bedellerin ödenebilmesi için MEDULA hastane sistemini kullanan sözleşmesiz sağlık hizmeti sunucuları her ayın ilk ve son günü arasında verdikleri sağlık hizmetlerine ilişkin tek fatura düzenler. Herhangi bir nedenle döneminde faturalandırılmayan sağlık hizmeti, işlemin bittiği tarih itibarıyla faturalandırılması gereken dönemi takip eden en geç 2 ay içerisinde Kuruma gönderilir.”

- Aynı Tebliğin 2.4.4.F maddesine aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır:

“2.4.4.F-2 numaralı alt maddesinin yedinci fıkrasında yer alan ‘hizmetler’ ibaresinden sonra gelmek üzere ‘ile açıklama kısmında 65 yaş üstü hastalara geriatri uzman hekimlerince uygulandığında da faturalandırılabilceğini belirten işlem kodları’ ibaresi eklenmiştir.”

- Aynı Tebliğin 3.3.5 numaralı maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(2) İnsülin kalem iğne uçları bedelleri, insülin kartuşları veya eksanatid etkin maddesi içeren ilaçlar ile birlikte ya da tek başına reçete edildiğinde bedeli kurumca karşılanır.”

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



ANAYASA MAHKEMESİNİN 08/01/2025 TARİHLİ, 2020/36454 BAŞVURU NUMARALI - SERDAR MEMİÇ BAŞVURUSU

Konu

Başvuru, işe iade talbeinin kabulüne ilişkin iş mahkemesi kararını kaldıran bölge adliye mahkemesi kararında kullanılan ifadeler nedeniyle masumiyet karinesinin ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Olay

Başvurucunun iş akdi, başvurucunun dolaylı yoldan ticaret yapmak maksadıyla faaliyet gösteren saadet zinciri tarzı bir yapılanma içine girerek gelirine oranla yüksek bir borç yükü altına girdiği ve bu durumun potansiyel risk oluşturduğu gerekçesiyle feshedilmiştir.

Başvurcu, işe iade talepli tespit davası açmıştır. Giresun İş Mahkemesi (Mahkeme) 13.03.2020 tarihli kararıyla başvurucunun işe iade talebinin kabulüne karar vermiştir.

Kararın gerekçesinde; soruşturma dosyasında başvurucunun müşteki sıfatı ile yaptığı şikayetinin bulunduğunu, başvurucunun banka müşterilerini bahsi geçen saadet zinciri tarzı oluşuma davalı bankanın adını kullanarak dahil ettiğine ilişkin bir tanık beyanı dışında delil olmadığını ve feshin süresinde yapılmadığını belirtmiştir.

Mahkeme kararına karşı işveren istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Trabzon Bölge adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) mahkeme kararının kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir.

Başvurucu, nihai hükmü 18.10.2025 tarihinde öğrendikten sonra 10.11.2020 tarihinde bireysel başvuruda bulunmuştur.

Değerlendirme

Başvurucu, Bölge Adliye Mahkemesi kararında kullanılan ifadelerin masumiyet karinesini ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

Masumiyet karinesi, hakkında suç isnadı bulunan bir kişinin adil yargılanma sonunda suçlu olduğuna dair kesin hüküm tesis edilene karar suçlu sayılmaması gerektiğini ifade etmekte ve hukuk devleti ilkesinin de bir gereğini oluşturmaktadır (AYM, E.2013/133, K.2013/169, 26.12.2013). Anılan karine, kişinin suç işlediğine dair kesinleşmiş bir yargı kararı olmadan suçlu olarak kabul edilmemesini güvence altına almaktadır. Ayrıca hiç kimse, suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar yargılama makamları ve kamu otoriteleri tarafından suçlu olarak nitelendirilemez ve suçlu muamelesine tabi tutulamaz (Kürşat Eyol, B. No:2012/665, 13.06.2013, S.26)



Adil yargılanma hakkının bir unsuru ıkan masumiyet karinesinin sağladığı güvencenin iki yönü bulunmaktadır: Güvencenin ilk yönü; kişi hakkındaki ceza yargılaması sonuçlanıncaya kadar geçen sürece ilişkin olup suçlu olduğuna dair hüküm tesis edilene kadar kişinin suçluluğu ve eylemleri hakkında erken açıklamalarda bulunmasını yasaklar. Güvencenin ikinci yönü ise caza yargılaması sonucunda mahkumiyet dışında bir hüküm kurulduğunda devreye girer ve daha sonraki yargılamalarda ceza gerektiren suçla ilgili olarak kişinin masumiyetinden şüphe duyulmasını, kamu makamlarının toplum nezdinde kişinin suçlu olduğu izlenimini uyandıracak işlem ve uygulamalardan kaçınmasını gerektirir (Galip Şahin, S.40).

Başvurucu hakkındaki ceza yargısı ve hukuk yargısı süreçlerinin eş zamanlı olarak yürütüldüğü ancak iş akdinin feshine karşı açılan hukuk davasının ceza yargılaması devam ederken sonuçlandığı, bir başka ifadeyle iş mahkemesinin kararının verildiği tarihte başvurunun suçluluğunun hükmen sabit olmadığı görülmüştür. Bu itibarla somut olayda masumiyet karinesinin birinci yönünün sağladığı güvenceye uygun davranılması gerekir.

Sonuç

Açıklanan tüm bu sebeplerle Mahkeme, masumiyet karinesinin ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna oybirliğiyle, Anayasanın 36 ve 38. Maddelerinde güvence altına alınan masumiyet karinesinin ihlal edilmediğine oy çokluğuyla karar verilmiştir.



ANAYASA MAHKEMESİNİN 13/03/2025 TARİHLİ, 2020/8869 BAŞVURU NUMARALI -MUZAFFER COŞKUN VE DİĞERLERİ BAŞVURUSU

Konu

Başvuru, işçilik alacaklarının ödenmesi talebiyle açılan davaların aynı nitelikteki başka davalarda verilen kararlardan aksi bir yönde bir sonuca ulaşılarak reddedilmesi nedeniyle gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Konu hukuki yönden irtibat bulunması nedeniyle birtakım bireysel başvuru dosyalarının 2020/8869 sayılı bireysel başvuru dosyası ile birleştirilmesine karar verilmiştir.

Olay

Başvurucular, T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü iştiraklerinden olan Türkiye Demiryolu Makinaları Sanayi Anonim Şirketi (İşveren) bünyesinde toplu iş sözleşmesine tabi olarak işçi statüsünde çalışmış ve emekli olmuştur. Başvurucular, son kıdem tazminatı ödemesinde askerlikten önceki hizmet döneminin hesaba dahil edilmediğinden bahisle fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak fark kıdem tazminatı ödenmesi talebiyle Sivas 2. İş Mahkemesinde (Mahkeme) ayrı ayrı alacak davası açmıştır.



Mahkeme, başvurucuların hizmet cetvellerini, işyeri dosyalarını , ücret bordroları ile askere sevk ve terhis tarihlerini içeren belgeleri, maaş hesap ekstrelerini ve DEMİRYOL-İŞ Sendikası'ndan toplu iş sözleşmesi suretlerine dair evrakları dosyaya dahil etmiş olup dosya kapsamında belgeler bilirkişiye tevdi edilmiştir.

Bütün başvurucular yönünden 28.06.2019 tarihinde sona eren inceleme ile davaların kısmen kabulüne hükmedilmiştir. Kararların gerekçesinde, başvurucuların askere gittikleri tarih itibarıyla tabi oldukları 5. ve 6. dönem toplu iş sözleşmelerinin 148/IV maddesi ile 7. dönem toplu iş sözleşmesinin 139/IV maddesine aynı düzenlemenin yer aldığı belirtilmiştir. İlgili düzenlemede “Muvazzaf askerlik sebebiyle ayrılanlara kanuni kıdem tazminatı ödenir. Kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi ödenmez. Bunlardan tekrar idareye dönüp emeklilik hakkını iktisap eden işçilerin kıdem tazminatı ve kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesinin hesabı ilk işe giriş tarihinden başlar. Şu kadar ki, askere giderken verilen kıdem tazminatı yekunu son ödenen kıdem tazminatı tutarından düşülür.” hükmü bulunmaktadır. Bu düzenlemenin kamu düzenine ya da kanuna aykırı unsurlar içermediğini belirten Mahkeme, başvurucuların fark kıdem tazminatına hak kazandıklarına hükmetmiştir.

Başvurucuların hizmet cetvelinde yer alan tüm hizmet sürelerinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması ve askerliğe ayrılırken ödenen kıdem tazminatının da mahsubu suretiyle alacak miktarının bulunması gerektiğini belirten Mahkeme, bilirkişi raporları kapsamında hüküm kurarak bir kısım alacak yönünden davanın kabulüne karar vermiştir. Gerekçeli kararda ayrıca konusu ve niteliği aynı olan çeşitli davalarda da aynı yönde değerlendirmeler yapıldığını ve bu kararların istinaf incelemesinden geçerek kesinleştiğini vurgulamıştır.

Başvurucular ve davalı işveren istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Davalı işveren istinaf dilekçesinde, hükme esas alınan toplu iş sözleşmelerinin 1980 öncesi döneme ilişkin olduğunu, askerlik nedeniyle işten ayrılma sırasında herkese kıdem tazminatının ödendiğini, bu nedenle bakiye kıdem tazminatı talebinin isabetsiz olduğunu ileri sürmüştür.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılan inceleme neticesinde bütün başvurucular yönünden 10.12.2019 tarihinde yargılamalar sonuçlandırılmış, işveren tarafından yapılan istinaf başvurularının kabulüyle mahkeme kararlarının kaldırılmasına ve davaların reddine kesin olarak karar verilmiştir.





Değerlendirme

Başvurucular; kıdem tazminatına ilişkin hesaplamaların hatalı yapıldığını, askerliğe ayrıldıkları dönem yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlerin uygulanması gerektiğini, bu kapsamda açılan seri davalarda yargı mercilerince de aynı şekilde değerlendirme yapılarak fark kıdem tazminatı alacağına hükmedildiğini belirtilmiştir.

İşveren şirketten emekli olan kendileri dahil otuz sekiz işçinin fark kıdem tazminatı alacağı talebiyle seri davalar açtığını belirten başvurucular, bu davaların bir kısmının Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 5., 6. ve 8. Hukuk Dairesince ele alınmak suretiyle aleyhe neticelendiğini ifade etmiştir. Yargı mercileri arasında verilen farklı kararlar nedeniyle mağdur olduklarını belirten başvurucular; iddia ve itirazlarının incelenmediğini, taleplerinin hatalı değerlendirildiğini ve eksik inceleme ile hüküm kurulduğunu ileri sürerek hukuki güvenlik ilkesinin, eşitlik ilkesinin, suç ve cezalarda kanunilik ilkesi ile gerekçeli karar hakkının ve hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Başvuru belgelerinin bir örneği bilgi için Adalet Bakanlığına gönderilmiştir.

Başvurucularının şikayetinin özü, aynı maddi olaya ilişkin kendileri ile aynı hukuki durumda bulunan kişiler hakkında aynı Bölge Adliye Mahkemesinin diğer daireleri tarafından lehe karar verildiği halde kendi yargılamalarının aleyhe neticelendiği hususuna ilişkindir.

Anayasanın 36. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı, gerekçeli karar hakkı güvencesini de kapsamaktadır. Nitekim Anayasanın 141. maddesinin üçüncü fıkrasında “Bütün mahkemelerin her türlü kararları gerekçeli olarak yazılır.” denilerek mahkemelere kararlarını gerekçeli yazma yükümlülüğü yüklemiştir.

Mahkemenin anılan yükümlülüğü, yargılamada ileri sürülen her türlü iddia ve savunmaya karar gerekçesinde ayrıntılı yanıt vermesi gerektiği şeklinde anlaşılamaz ancak yargı mercii, aynı maddi veya hukuki olguyla ilgili olarak başka bir yargı merciinin vardığından farklı bir sonuca ulaşması halinde bunun dayanaklarını gerekçeli kararında göstermelidir.

Anayasada güvenceye bağlanan tüm temel hak ve özgürlüklerin yorumunda gözetilmesi gereken temel bir ilke olarak düzenlenen hukuk devleti ilkesi, yargı organlarının aynı maddi veya hukuki olgularla ilgili olarak çelişkili kararlar vermekten mümkün olduğunca kaçınmasını gerekli kılar.



Sonuç

Açıklanan tüm bu sebeplerle Mahkemece; gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna, Anayasanın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine, başvurucuların tazminat taleplerinin reddine karar verilmiştir.



ANAYASA MAHKEMESİNİN 08/01/2025 TARİHLİ, 2024/157 ESAS, 2025/121 KARAR NUMARALI İTİRAZ BAŞVURUSU

Konu

12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin (15) numaralı fıkrasının Anayasa'nın 36. maddesine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi talebidir.

Olay

Alt işveren aleyhine açılan işe iade davasında itiraz konusu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına varan Mahkeme, iptali için başvurmuştur.

Kanun'un 3. maddesinin itiraz konusu (15) numaralı fıkrası şöyledir:

“(15) Asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır.”

Anayasa Mahkemesi değerlendirmesine şöyle başlamıştır: 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin birinci fıkrasında işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi; işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş; iş ilişkisi ise işi ile işveren arasında kurulan ilişki olarak tanımlanmıştır.

Anılan maddenin altıncı fıkrasında asıl işveren – alt işveren ilişkisinin, bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiyi ifade ettiği belirtilmiştir.



Bu ilişkide asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak anılan Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır.

20. maddenin birinci fıkrasında iş sözleşmesi feshedilen işçinin fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorunda olduğu ve arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabileceği hükme bağlanmıştır. Anılan fıkranın üçüncü ve dördüncü cümlesinde arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde ret kararının taraflara resen tebliğ edileceği ve kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabileceği belirtilmiştir.



Yargıtayın kararlarında işe iade talebiyle açılan davalarda asıl işveren ile alt işveren arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu bu nedenle işe iade davasında husumetin hem asıl işverene hem alt işverene yöneltilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

Değerlendirme

Mahkemenin itiraz konusu (15) numaralı fıkrasında asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleştirilmesi için işverenin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmalarının ve iradelerinin birbirine uygun olmasının gerektiği hükme bağlanmıştır.

Buna göre asıl işveren – alt işveren ilişkisinin bulunması halinde fesih bildiriminin tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içerisinde işe iade talebiyle asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte arabuluculuk sürecini başlatmak zorunda olan işçi arabulucuya başvurmadan önce asıl işveren ilişkisini ve bu ilişkinin taraflarını tespit etmekle yükümlüdür.



Başvuru kararında özetle; iş sözleşmesi feshedilen işçinin bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmasının yasal yükümlülük olarak öngörüldüğü, bu başvurunun işe iade davası açılabilmesi bakımından dava şartı niteliği taşıdığı, itiraz konusu kuralla asıl işveren – alt işveren ilişkisinin varlığı halinde arabuluculuk başvurusunun her ikisine birden yapılması şartı getirilmesinin işçiye asıl işvereni araştırma külfeti yüklediği, söz konusu ilişkinin tespitinin bazı durumlarda mümkün olmayabileceği, bu ilişkinin yargılama safhasında tespit edilmesi durumunda ise arabulucuya başvuru şartı gerçekleşmediği için davanın usulden reddedileceği, bu durumun adil yargılanma hakkına ölçüsüz bir müdahale oluşturduğu belirtilerek kuralın Anayasa'nın 36. maddesine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Anayasanın 13. maddesi uyarınca mahkemeye erişim hakkını sınırlayan kanunun şeklen var olması yeterli olmayıp yasal kuralların keyfilikçe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir düzenlemeler niteliğinde olması gerekir.

Bahsi geçen Anayasa maddesinde güvence altına alınan ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır.

- Elverişlilik bakımından, öngörülen sınırlamanın amaca ulaşmaya elverişli olmasını
- Gereklilik bakımından, öngörülen sınırlamanın amaca ulaşmak için zorunlu olmasını
- Orantılılık bakımından, öngörülen sınırlama ile amaç arasında makul bir denge gözetilmesi gerektiğini ifade eder.



Arabuluculuk süreci katılan davalının gerçek işveren olmadığının anlaşılması durumunda bir aylık dava süresinin kaçırılması gibi işçi aleyhine ortaya çıkabilecek olumsuz ihtimalleri bertaraf etme ve menfaatleri etkilenen asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine katılmalarına sağlama amacı gözetildiğinde kuralın bu amacın gerçekleştirilmesi bakımından elverişli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anayasa'nın 13. maddesi kapsamında bir hakka sınırlama getirilebilmesi için hedeflenen amaca ulaşmak için en hafif tedbirin öngörülmesi gerekir. Bu kapsamda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 124. maddesinin (1) numaralı fıkrasında bir davadaki taraf değişikliğinin ancak karşı tarafın açık rızasıyla mümkün olduğu düzenlenmekle birlikte (3) numaralı fıkrasında maddi bir hatadan kaynaklanan veya dürüstlük kuralına aykırı olmayan taraf değişikliği talebinin karşı tarafın rızası aranmaksızın hakim tarafından kabul edileceği, (4) numaralı fıkrasında ise dava dilekçesinde tarafın yanlış veya eksik gösterilmesinin kabul edilebilir bir yanılgiya dayanması halinde hakimin karşı tarafın yanlış veya eksik gösterilmesinin kabul edilebilir bir yanılgiya dayanması halinde hakimin karşı tarafın rızasını aramaksızın taraf değişikliği talebini kabul edebileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla anılan Kanun'un 124. maddesinde yer alan düzenleme kapsamında tarafta iradi değişiklik yapılarak işe iade talebinin doğru tarafa yöneltilmesinin veya eksik gösterilen tarafın davaya dahil edilmesinin mümkün olduğu dikkate alındığında kuralın taraf sıfatı sorununun engellenmesini sağlamak şeklindeki meşru amaç bakımından gerekli olduğu söylenemez.



Gerekli olduğu tespit edilen kuralın orantılı olup olmadığı da değerlendirilmelidir. Kural, işçinin asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkinin var olması durumunda asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte arabulucuya başvurulmasını zorunlu kılarak işçiye asıl işveren – alt işveren araştırma yükümlülüğü getirmektedir. İşçinin asıl işveren ve alt işveren arasındaki ilişkiden haberdar olması mümkün olduğu gibi haberdar olmaması da imkan dahilindedir. Kuralda ilişkiden habersiz olan ve bu nedenle gerçek işveren olarak tespit ettiği kişiye karşı arabuluculuk başvuran ve sonrasında işe iade davası açan işçiye asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunması durumunda davayı devam ettirme imkanı tanınmamıştır. Kuralda yargılamada taraf sıfatı sorunu oluşmasının önlenmesi ve asıl işveren ile alt işverenin arabuluculuk sürecine dahil edilmesinin sağlanması amacındaki kamusal yarar ile işçinin mahkemeye erişim hakkından yararlanmasındaki bireysel yarar arasında makul bir denge kurulamamıştır. Bu itibarla kuralın orantılılık alt ilkesi yönünden ölçülülük ilkesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç

12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin (15) numaralı fıkrasının Anayasaya aykırı olduğuna ve İPTALİNE oyçokluğuyla karar verilmiştir.





18 YAŞ ALTI SİGORTALI ÇALIŞANLARIN OTOMATİK BES SİSTEMİNE DAHİL EDİLMESİ

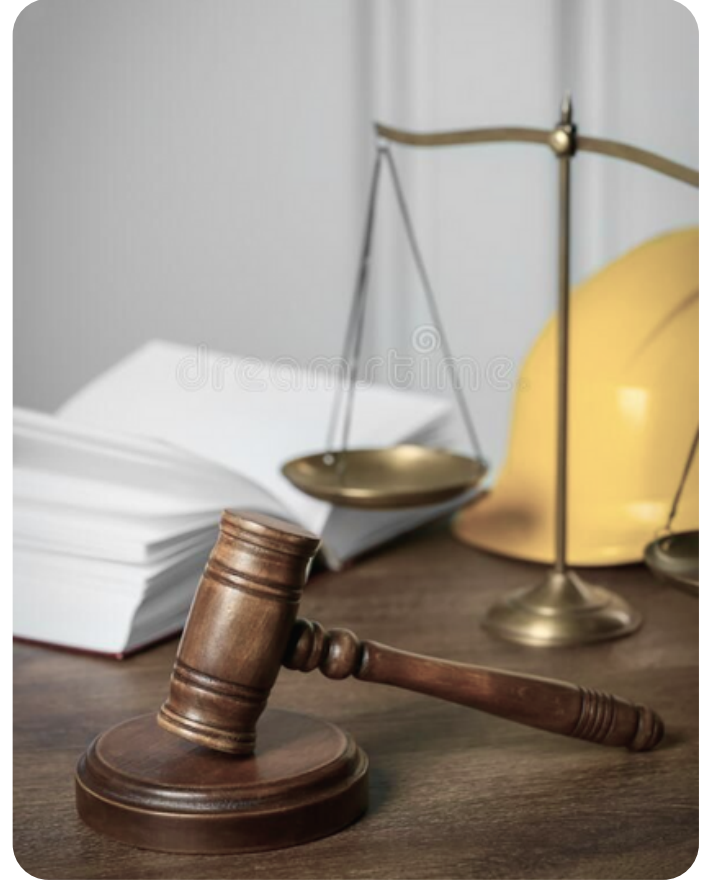
Otomatik Katılım Sistemi (OKS), kamu ve özel sektörde çalışanların işverenleri aracılığıyla otomatik olarak Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)'ne dahil edilmesini öngören bir uygulamadır. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu uyarınca, sistem yalnızca 18 yaşını doldurmuş Türk vatandaşları veya mavi kart sahipleri için geçerlidir.

Bu nedenle 18 yaşını doldurmamış sigortalı çalışanlar otomatik BES kapsamına alınmamaktadır. Bu çalışanların ücretlerinden katkı payı kesintisi yapılmaz ve işverenlerce emeklilik şirketine otomatik katılım bildirimi gönderilmez.

Kişinin 18 yaşını doldurmasıyla birlikte, takip eden ayın bordrosu itibarıyla sisteme otomatik katılım gerçekleştirilir ve maaşın %3'ü oranında katkı payı kesintisi yapılmaya başlanır.

2021 yılında yapılan düzenleme ile 18 yaş altı bireylerin gönüllü BES'e katılabilmesine imkân tanınmış, ancak bu düzenleme otomatik katılım sistemine bir genişleme getirmemiştir. Dolayısıyla işverenlerin 18 yaş altı çalışanları otomatik olarak sisteme dahil etme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Sonuç olarak, 18 yaş altı çalışanların otomatik BES'e dahil edilmesi yasal olarak zorunlu değildir. Bu kişiler yalnızca kendi adlarına gönüllü BES sözleşmesi imzalayarak sisteme dahil olabilmektedir.



İŞVEREN SAĞLIK SEBEBİYLE İŞÇİYİ İŞTEN ÇIKARABİLİR Mİ?

İşverenin, işçinin sağlık durumu nedeniyle iş akdini sona erdirebilmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/1-b maddesi kapsamında mümkün kılınmıştır. Bu maddeye göre, işçinin sağlık durumunun işin devamını imkânsız hâle getirmesi hâlinde, işveren tarafından haklı nedenle fesih yapılabilir.

Fesih işleminin geçerli olabilmesi için, sağlık durumunun iş görme edimini kalıcı veya uzun süreli biçimde engellediğinin yetkili sağlık kurulu raporu ile belgelenmesi gerekmektedir. Ayrıca işverenin, fesih öncesinde işçiyi başka bir pozisyonda değerlendirme imkânlarını araştırması beklenmektedir.

İşçinin hastalık, kaza veya doğum nedeniyle aldığı sağlık raporlarının, işyerindeki hizmet süresine göre ihbar süresini altı hafta aşması hâlinde, işverene bildirimsiz fesih hakkı doğmaktadır.



İŞYERİ TESCİL PROGRAMLARINDA 4857 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İŞVEREN VEKİLİ TANIMLANMASI

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 25 Eylül 2025 tarihli ve 126201255 sayılı Genel Yazı yayımlanmış, işveren vekili tanımlamasına ilişkin yeni düzenlemeler açıklanmıştır. Düzenleme, İSG-KATİP sistemine erişim ve işveren vekili kayıt sürecinde yaşanan uygulama sorunlarını gidermeyi amaçlamaktadır.

6331 sayılı Kanun uyarınca işveren veya işveren vekillerinin İSG-KATİP'e kaydolması zorunlu olup, bu kişilerin SGK veri tabanında da işveren veya işveren vekili olarak görünmesi gerekmektedir. Ancak işveren vekili kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında farklı şekilde tanımlandığından uygulamada belirsizlikler doğmuştur.



Yeni düzenleme ile bu belirsizliklerin giderilmesi amacıyla SGK tescil programlarında değişiklik yapılmıştır. Buna göre:

- e-Devlet ve İşyeri Tescil 4A (Şube) üzerinden yapılan yeni işyeri tescillerine “4857-İşveren Vekili (İSG-KATİP)” alanı eklenmiştir. Bu alanın doldurulması zorunlu değildir.
- Mevcut işyerleri için 4857 sayılı Kanun kapsamında işveren vekili atama, değiştirme ve silme işlemleri yapılabilmektedir. Bunun için işverenlerin bağlı oldukları Sosyal Güvenlik Merkezine dilekçe ile başvurmaları gerekmektedir.
- Her işyeri dosyası için yalnızca bir işveren vekili tanımlanabilecektir. Yeni vekil atanabilmesi için mevcut kaydın silinmesi zorunludur.
- 5510 sayılı Kanun kapsamındaki işveren vekili uygulamasında herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

Ayrıca, 4857-İşveren Vekili (İSG-KATİP) seçeneği aracılığıyla SGK tescil kütüğüne kaydedilen kişilerin, sosyal güvenlik mevzuatı açısından işveren vekili sayılmayacağı ve bu kişiler adına SGK borçlarından sorumluluk doğmayacağı belirtilmiştir.





TÜRKİYE'DE BAKIM EKONOMİSİNİN DÖNÜŞÜMÜ

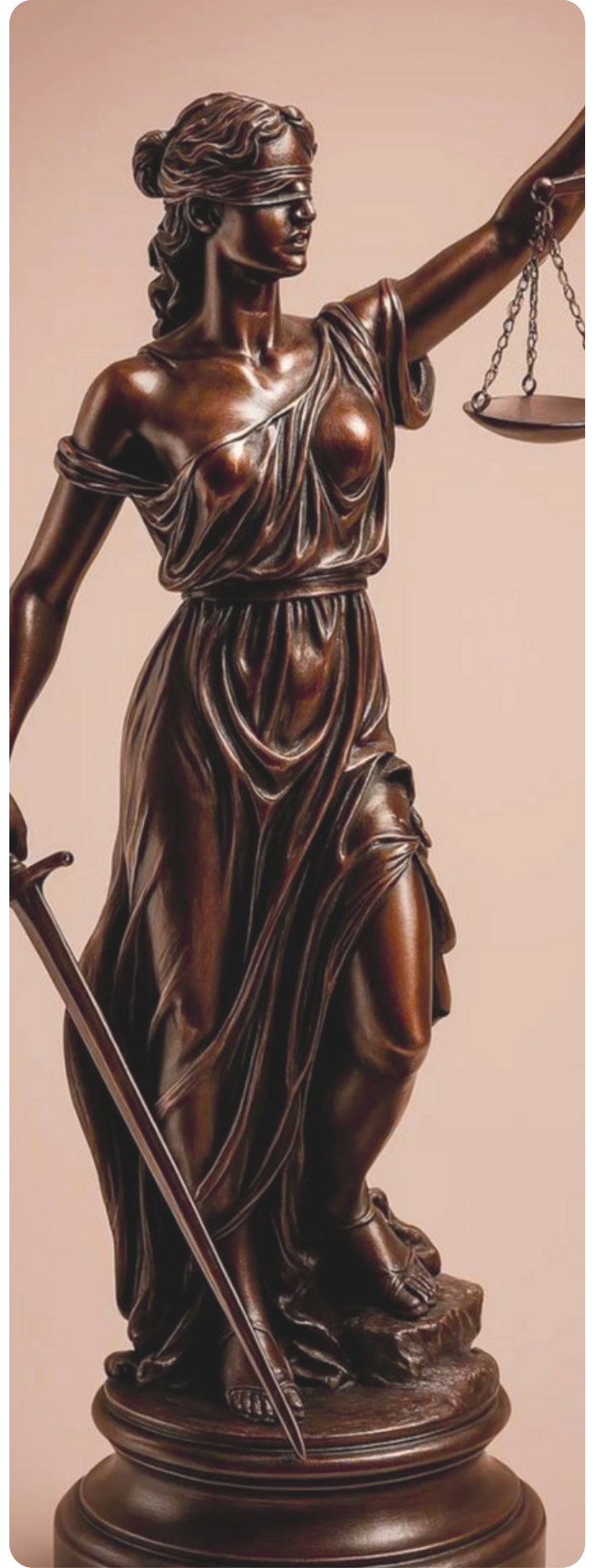
Birleşmiş Milletler (BM) Türkiye Ortak Programı kapsamında yürütülen çalışmalarla, bakım ekonomisinin kapsayıcı ve sürdürülebilir büyümenin merkezine yerleştirilmesi hedeflenmiştir. Program, bakım faaliyetlerinin toplumsal refah için taşıdığı değeri görünür kılmak ve bu alanı ekonomik kalkınmanın itici gücü hâline getirmek amacıyla uygulanmıştır.

Program; BM Mukim Koordinatörlük Ofisi tarafından koordine edilmiş, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi tarafından yönetilmiş ve UNDP Türkiye, BM Kadın Birimi (UN Women), UNICEF ve UNFPA'nın teknik desteğiyle yürütülmüştür. Finansmanı Ortak Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) Fonu tarafından sağlanmıştır.

Uygulama sürecinde, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve ulusal ortaklarla iş birliği yapılarak, hak temelli bakım politikalarının geliştirilmesi, kurumsal kapasitelerin güçlendirilmesi, dijital dönüşümün desteklenmesi ve uluslararası çalışma standartları ile Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda ulusal diyalogun teşvik edilmesi sağlanmıştır.

Program, özellikle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (SKH 5) ve İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme (SKH 8) hedeflerine ilerlemeyi hızlandırmayı amaçlamıştır. Bu doğrultuda, bakım hizmetlerine yapılan yatırımların yalnızca sosyal değil, aynı zamanda ekonomik büyüme ve eşitlik açısından da stratejik öneme sahip olduğu vurgulanmıştır.

Sonuç olarak, bakım ekonomisine yönelik politikaların güçlendirilmesinin, Türkiye'de kadın istihdamını artıran, sosyal adaleti destekleyen ve sürdürülebilir kalkınmayı hızlandıran bir dönüşüm aracı olarak değerlendirildiği ifade edilmiştir.



SAYI : 57
EKİM 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.