

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI: 58
KASIM 2025



BU SAYIDA

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

Yasal Düzenlemeler

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan İşkolu Tespit Kararlarına Dair Tebliğ Yayımlandı
- 5510 Sayılı Kanunun 60'ıncı Maddesindeki Prim Oranının Değiştirilmesine İlişkin Cumhurbaşkanı Kararı Yayımlandı
- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulamalarına İlişkin Tebliğ Yayımlandı

Mahkeme Kararı

- Anayasa Mahkemesinin 26/02/2025 Tarihli, 2020/28410 Başvuru Numaralı – İsmail Efe ve Diğerleri Başvurusu

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- SGK: İşyeri Tescil Programında 4857 Sayılı Kanun Kapsamında İşveren Vekili Tanımlaması
- Bütçe Döneminde Eşitlik İlkesinin Uygulanması
- İşyeri Kapanışında SGK Bildirimi ve İşveren Yükümlülükleri
- SGK ve Amme Alacaklarında Faiz ve Gecikme Oranlarına İlişkin Yeni Düzenleme

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- Türkiye'de Bakım Ekonomisinin Dönüştürücü Büyümesi BM Ortak Programı Kapanış Etkinliği



ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI'NDAN İŞKOLU TESPİT KARARLARINA DAİR TEBLİĞ YAYIMLANDI

14 Kasım 2025 tarih ve 33077 sayılı Resmi Gazete ile İş Kolu Tespit Kararları ile yapılan değişiklikler şöyledir:

Karar No: 2025/90

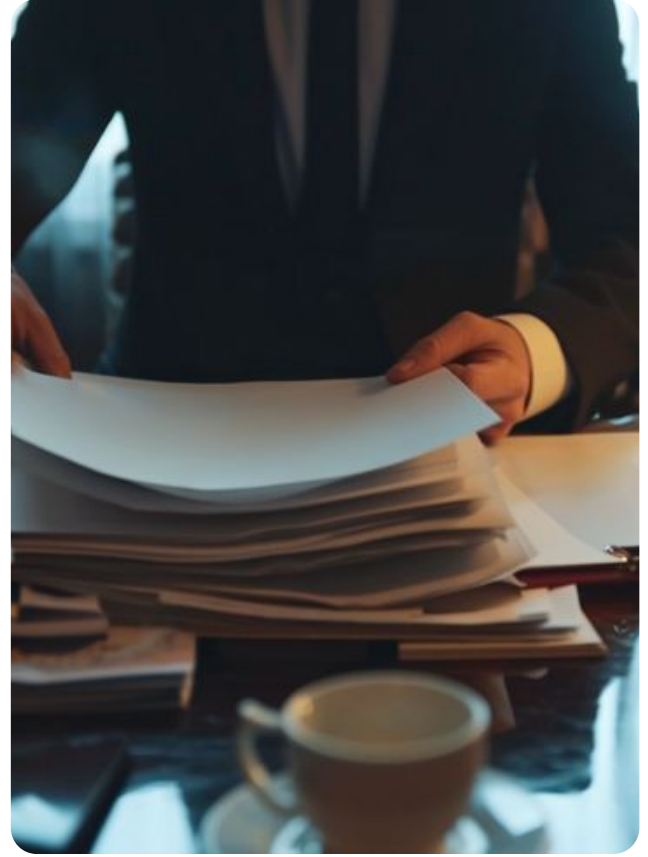
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1268567.034 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin özel güvenlik hizmeti olduğu, bu nedenle faaliyetin İşkolları Yönetmeliğinin 19 sıra numaralı "Savunma ve güvenlik işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar No: 2025/91

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1221747.034 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin özel güvenlik hizmeti olduğu, bu nedenle faaliyetin İşkolları Yönetmeliğinin 19 sıra numaralı "Savunma ve güvenlik işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar No: 2025/92

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1261952.034 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin ağırlıklı olarak marınacılık ve yat bakımı ile onarımı hizmeti olduğu, bu nedenle yürütülen faaliyetlerin İşkolları Yönetmeliğinin 16 sıra numaralı "Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.



Karar No: 2025/93

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1040661.072 SGK Sicil numaraları işyerinde yapılan işin TPAO Müdürlüğüne bağlı kamplarda yemek üretimi ve servisi ile yemek sonrası temizlik hizmeti olduğu, bu nedenle yürütülen faaliyetlerin İşkolları Yönetmeliğinin 02 sıra numaralı "Gıda sanayi" işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar No: 2025/94

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1177916.009 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin özel güvenlik hizmeti olduğu bu nedenle faaliyetin İşkolları Yönetmeliğinin 19 sıra numaralı "Savunma ve güvenlik işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar No: 2025/95

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1713158.035 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin özel güvenlik hizmeti olduğu bu nedenle faaliyetin İşkolları Yönetmeliğinin 19 sıra numaralı "Savunma ve güvenlik işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.



Karar No: 2025/96

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1101420.045 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin kimyasal hammaddeler kullanılarak oluşturulan formülasyonlar ile bitki koruma ürünlerinin imalatı ve bu ürünlerin satış ve pazarlaması olduğu bu nedenle yürütülen faaliyetlerin İşkolları Yönetmeliğinin 04 sıra numaralı “Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar No: 2025/97

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1200718.038 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin özel güvenlik hizmeti olduğu bu nedenle faaliyetin İşkolları Yönetmeliğinin 19 sıra numaralı “Savunma ve güvenlik işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar No: 2025/98

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1864360.035 ve 1124674.045 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin baskılı ve baskısız ambalaj üretimi olduğu, bu nedenle yürütülen faaliyetlerin İşkolları Yönetmeliğinin 04 sıra numaralı “Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Karar No: 2025/99

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1201994.034 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin rüzgar enerji santrallerine yönelik mühendislik ve danışmanlık hizmeti olduğu, bu nedenle yürütülen faaliyetlerin İşkolları Yönetmeliğinin 14 sıra numaralı “Enerji” işkolunda yer aldığı tespit edilmemiştir.

Karar No: 2025/100

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan inceleme sonucunda 1835275.035 SGK sicil numaralı işyerinde yapılan işin baskılı ve baskısız ambalaj üretimi olduğu, bu nedenle yürütülen faaliyetlerin İşkolları Yönetmeliğinin 04 sıra numaralı “Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç” işkolunda yer aldığı tespit edilmiştir.



5510 SAYILI KANUNUN 60'INCI MADDESİNDEKİ PRİM ORANININ DEĞİŞTİRİLMESİNE İLİŞKİN CUMHURBAŞKANI KARARI YAYIMLANDI

21 Kasım 2025 tarih ve 33084 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 60’inci maddesindeki prim oranında yapılan değişiklikler şöyledir:

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60’inci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilenlere uygulanan aynı Kanunun 81’inci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendindeki genel sağlık sigortası prim oranının yeniden belirlenmesine ilişkin Kararın yürürlüğe konulmasına, mezkur Kanunun 81’inci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi gereğince karar verilmiştir.



5510 sayılı Kanunun 60'ıncı maddesinde yapılan değişiklik aşağıdaki gibidir:

“(1) 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 60'ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilenlere uygulanan aynı kanunun 81'inci maddesinin birinci fıkrasının (f) bendindeki genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %6'sı olarak belirlenmiştir.”

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



SOSYAL GÜVENLİK KURUMU SAĞLIK UYGULAMA TEBLİĞİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİRE TEBLİĞ

25 Kasım 2025 tarih ve 33088 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 Resmi Gazete'de yayımlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinin 2.2.1.B-3 numaralı maddesi aşağıdaki gibi değiştirilmiştir:

- Evde sağlık hizmetleri bedelleri, SUT eki EK-2/C listesinde yer alan “P920010 Evde sağlık hizmetleri” işlem kolundan faturalandırılır. Aynı sağlık hizmeti sunucusuna aynı hasta için günde en fazla bir adet “Evde sağlık hizmetleri” bedeli kurumca karşılanır.
- Hastaların aynı sağlık hizmeti sunucusuna ayaktan başvurusunda “P920010 Evde sağlık hizmetleri” işleminin faturalandırılması halinde ayaktan başvurulduğu gün dahil, 10 (on) gün içinde “P920010 Evde sağlık hizmetleri” işlemi faturalandırılmaz. Sadece SUT eki “Ayaktan Başvurularda İlave Olarak Faturalandıracak İşlemler Listesi (EK-2/A-2)”nde yer alan işlemlerin bedelleri faturalandırılabilir.
- Hastaya kullanılan her türlü tıbbi malzemenin sağlık hizmeti sunucusu tarafından temini zorunludur. Kurumca bedeli karşılanmayan ilaç ve tıbbi malzemeler hariç olmak üzere sağlık hizmeti sunucusu tarafından temin edilen faturalandırılabilir ilaç ve tıbbi malzeme bedelleri ilaveten faturalandırılabilir. Reçete edilmesi halinde ilaçlar sözleşmeli eczanelerden temin edilebilir.
- Epidermolizis bülloza hastalarına evde sağlık hizmeti kapsamında sunulan yara bakım hizmetleri “2.4.4.N – Epidermolizis Bülloza” maddesindeki hükümler doğrultusunda SUT eki EK-2/B listesinde yer alan “530533 Epidermolizis bülloza hastalığında yara bakım hizmetleri” işlemi üzerinden faturalandırılır.

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



**ANAYASA MAHKEMESİNİN 26/02/2025
TARİHLİ, 2020/28410 BAŞVURU NUMARALI –
İSMAİL EFE VE DİĞERLERİ BAŞVURUSU**

Konu

Başvuru, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünde mevsimlik işçi statüsünde çalıştırılan kişilerin yıllık izin ücretlerine ilişkin yargılamadaki içtihat farklılığı nedeniyle hakkaniyete uygun yargılama hakkının, Anayasa'ya aykırılık iddiasının karşılanmaması nedeniyle de gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

Olay

Başvurucular, Genel Müdürlük'te kadroya alınmadan önce uzun yıllar aynı işte ve aynı işyerinde aralıklı işçi statüsünde çalıştıklarını belirterek 2001 yılında kadroya geçirilmeden önceki dönem çalışmalarının mevsimlik işçilik olup olmadığının belirlenmesi, yıllık izin hakkı ile yıllık izin ücreti alacaklarının tespitine ve tahsiline karar verilmesi talebiyle davalar açmıştır.

Tokat 1. İş Mahkemesince (Mahkeme) davaların reddine karar verilmiştir. Kararların gerekçelerinde, başvurucuların çalıştıkları Köy Hizmetleri İl Müdürlüğünün 13/01/2005 tarihli ve 5286 sayılı Köy Hizmetleri İl Müdürlüğünün Kaldırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kapatılarak işyerlerinin il özel idaresine devredildiği, başvurucuların mevsimlik işçi olarak dava konusu dönemde 1999 yılında on bir ayın üzerinde çalıştıkları, 1999 yılı haricindeki çalışmalarının 330 günün altında kaldığı, 1999 yılına ait yıllık izin ücretlerinin ise başvuruculara arabuluculuk aşamasında ödendiği, başvurucuların da bu durumu kabul ettiği belirtilmiştir. 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş



Kanununun 53. maddesinde niteliğinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik işlerde yıllık izin hakkı olamayacağının düzenlendiği ancak toplu iş sözleşmesi (TİS) ile işçi lehine düzenleme yapılmasının mümkün olduğu ifade edilmiştir. Mevcut TİS'te mevsimlik işçinin özel olarak yıllık izin hakkından yararlanacağına ilişkin hüküm olmadığından mevsimlik işçi olarak geçen dava konusu dönem açısından başvurucuların yıllık izin ücretinden faydalanamayacakları sonucuna varılmıştır.

Başvurucular, yıllık izin ücreti konusunda diğer çalışanlara göre ayrımcılığa maruz bırakıldıklarından ve benzer davalar kabul eden İstanbul'daki çok sayıdaki iş mahkemesi bulunduğundan bahisle istinaf kanun yoluna başvurmuşlardır.

Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. ve 8. Hukuk Daireleri istinaf başvurularını kesin olarak reddetmiştir. 7. Hukuk Dairesi'nin istinaf talebini reddetme sebepleri gerekçeli kararında detaylı şekilde belirtilmiştir. Buna göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3'üncü maddesi uyarınca mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanamayacağından mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı talebinde bulunamaz.



Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3'üncü maddedeki kural, nispi emredici kural olup işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir ve mevsimlik işçiler için yıllık izin hakkı tanınabilir.

Öte yandan, bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen yıllık ücretli izinde dikkate alınmaz. Bu nedenle işçinin mevsimlik dönemde giren kıdemi, daha sonra izne hak kazandığı dönemde izin süresinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır. Ancak bu olgu için işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir.

Yapılan iş mevsimlik değil ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden bu sürede de bir yılı doldurmak şartı ile izne hak kazandığı kabul edilmelidir.

8. Hukuk Dairesi'nin gerekçeli kararlarının ilgili kısmı ise şöyle açıklanmıştır: Somut olayda, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının 2000 yılında daimi kadroya geçirildiği kabul edilerek hesaplama yapılmıştır.

Davacının çalışmasının yılın belli döneminde toplanması, yaptığı iş dikkate alındığında arabuluculuk aşamasında anlaşmaya varılan 1999 yılı dışındaki dava konusu dönemde mevsimlik işçi olarak çalıştığı, yapılan iş sözleşmelerinde de bunun belirtildiği, davacının toplam hizmet süresine göre hal kazandığı izin günü belirlenmeden sadece kadroya geçmeden önceki yıllar itibarıyla izin hak edip etmediği incelenerek yıllık izin ücreti hesaplandığı, davacının toplam çalışma süresi belirlenip buna göre Toplu İş Sözleşmesi hükümleri dikkate alınarak hak kazandığı izin günü ve kullandığı izinlere göre yıllık ücretli izin alacağı hesaplaması gerekirken yapılmaması hatalı olmuşsa da, davacı tarafın dava dilekçesindeki talebi ile istinaf sebepleri dikkate alındığında istinaf sebebine göre davanın reddine ilişkin Mahkeme kararında hukuka aykırılık bulunmadığı anlaşıldığından...





Benzer Nitelikte Olduğu İddia Edilen Dava:

İstanbul 9. İş Mahkemesi'nin 2010/999 E., 2011/509 K. ve 30/06/2011 tarihli kararında, Başvurucular ile aynı durumda olan A.M. benzer iddialarla İstanbul 9. İş Mahkemesi davayı kabul etmiş ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 21/11/2013 tarihinde kararı bozmuştur. Bozma kararında; A.M.'nin Genel Müdürlük personeli olarak çalışmaktayken İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına devredildiği, daha sonra İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresinde çalışmaya devam ettiği, kadroya geçirildikten sonra yıllık izinlerinin kullandırıldığı ve bilirkişi tarafında fiili hizmet süreleri toplanarak kullandığı yıllık izinleri mahsup edilmek suretiyle yapılan hesaba göre kabul kararının verildiği belirtilmiştir.

4857 sayılı Kanunun 53'üncü maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de yılın ne kadarlık bölümünde çalışılmasın halinde bunun mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmediği ifade edilmiştir. Yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışma halinde dinlenme hakkının tanınması gerekeceği, istikrar kazanan kararlarında çalışmanın on bir ayın üzerine çıktığı hallerde mevsimlik iş ilişkisinin dışına çıkıldığının ve daha sonraki çalışmalar için yıllık izin hakkının doğduğunun kabul edildiği vurgulanmıştır.



Bu kapsamda A.M.'nin çalışmasının on bir ayın üzerine çıktığı yıllar var ise ret kararı verilmesi gerektiğine işaret edilmiştir.

Benzer Nitelikte Olduğu İddia Edilen Dava:

İstanbul 3. İş Mahkemesi'nin 2014/68 E., 2017/208 K. ve 04/04/2017 tarihli kararında, Başvurucular ile aynı durumda olan A.K. benzer iddialarla bahsi geçen mahkemede dava ikame etmiştir. Mahkeme, davayı kısmen kabul etmiştir.

Karar gerekçesinde A.K.'nin geçici statüde çalıştığı döneme ait olup on bir ay çalıştığı yıl için izin hakkının doğacağını, en az bir yıl çalışmış olması nedeniyle bu dönemlere ait kullandırılmayan izin alacağı olduğunu beyan ederek talepte bulunduğunu, Yargıtayın kararları dikkate alınarak çalışmasının on bir ayın üzerine çıktığı yıl ve sonrası için yıllık izin ücretine hak kazandığını belirtmiştir. Ardından İstanbul BAM 29. HD'nin 19/12/2019 tarihinde anılan kararın kaldırılmasına ve davanın kabulüne kesin olarak karar vermiştir.





Benzer Nitelikte Olduğu İddia Edilen Dava:

İstanbul 9. İş Mahkemesi'nin 2014/57 E., 2017/86 K. 02/03/2017 tarihli kararında, Başvurucular ile aynı durumda olan O.T. benzer iddialarla İstanbul 9. İş Mahkemesi'nde dava ikame etmiştir. Mahkeme, davayı kabul etmiştir.

Kararın gerekçesinde O.T.'nin Genel Müdürlük personeli olarak çalışmaktayken İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına devredildikten sonra sendikasını değiştirdiği 16/11/2005 tarihine kadarki çalışma süresi içinde belirsiz süreli sözleşmeyle çalıştığını, kadroya geçirilmeden önceki ilk işe girişte geçici mevsimlik işçi kadrosundaki çalışmasının daimi işçi kadrosunda geçen işçi gibi kabul edilerek derece ve kademe ilerlemelerinin hesabında esas alındığını ifade etmiştir.

Söz konusu karara istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi 13/09/2018 tarihinde istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar vermiştir.



Değerlendirme

Başvurucuların şikayetinin özü, benzer nitelikteki davalarda farklı yönde kararlar verilmesine ilişkin olduğundan başvuru hakkaniyete uygun yargılanma hakkı kapsamında incelenmiştir.



Anayasa'nın 36. maddesinin birinci fıkrasında herkesin yargı organlarına davacı ve davalı olarak başvurabilme, bunun doğal sonucu olarak da iddiada bulunma, savunma ve adil yargılanma hakkı güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın 36. maddesinde herkesin adil yargılanma hakkına sahip olduğu ibaresinin eklenmesinin amacının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde düzenlenen adil yargılanma hakkının anayasal güvence altına almak olduğu anlaşılmaktadır.

Adil yargılanma hakkı, uyuşmazlıkların çözümlenmesinde hukuk devleti ilkesinin gözetilmesini gerektirmektedir. Bu noktada hukuk devletinin gerekliliklerinden birini de hukuk güvenliği ilkesi oluşturmaktadır.

Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerektirir.



Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişisel hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını, ayrıca kamu otoritelerinin keyfi uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir.



Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kesin olarak verdiği 07/12/2021 tarihli bölge adliye mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi istemine dair kararında, başvuruçuların Genel Müdürlük bünyesindeki çalışmalarının mevsimlik iş olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceği ve söz konusu dönem için yıllık izne hak kazanıp kazanmadıkları noktasında uyuşmazlığın bulunduğu belirtilmiştir.

Başvuruçuların Genel Müdürlük bünyesindeki çalışmalarının fasıllı çalışma olarak değerlendirilemeyeceği, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren ancak mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanamayacağı ancak mevsimlik iş kapsamındaki çalışmanın yılda on bir ayı aşması halinde sadece o yıl için yıllık ücretli izin hakkından yararlanılabileceği değerlendirilmiştir.

Bu itibarla, istinaf mahkemeleri kararları arasında hukuki yorum farklılığının bulunduğu bu durumun Yargıtayca başvuruya konu nihai kararlar kapsamında giderildiği, dolayısıyla başvuruların hukuk kurallarının yorumlanması ve delillerin değerlendirilmesi kapsamında kaldığı anlaşılmıştır.

Açıklanan gerekçelerle başvuruların açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

Özellikle aynı somut ve hukuksal durumdaki farklı kişilerce açılan davalarda birbiriyle çelişen sonuçlara ulaşılması hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkelerine ters düşebilir. Yargı mercilerinin anılan ilkelerin bir sonucu olarak kamuoyu nezdinde yargıya olan güveni muhafaza etme bakımından kararlarında belli bir istikrar sağlanması beklenir.

Başvuruların konusu benzer şartlarda çalışan işçiler tarafından açılan davaların bir kısmının yargı mercilerinin farklı bir yaklaşım benimsemesi nedeniyle farklı sonuçlandığına ve bu hususun yargılamanın hakkaniyetini zedelediğine ilişkindir.



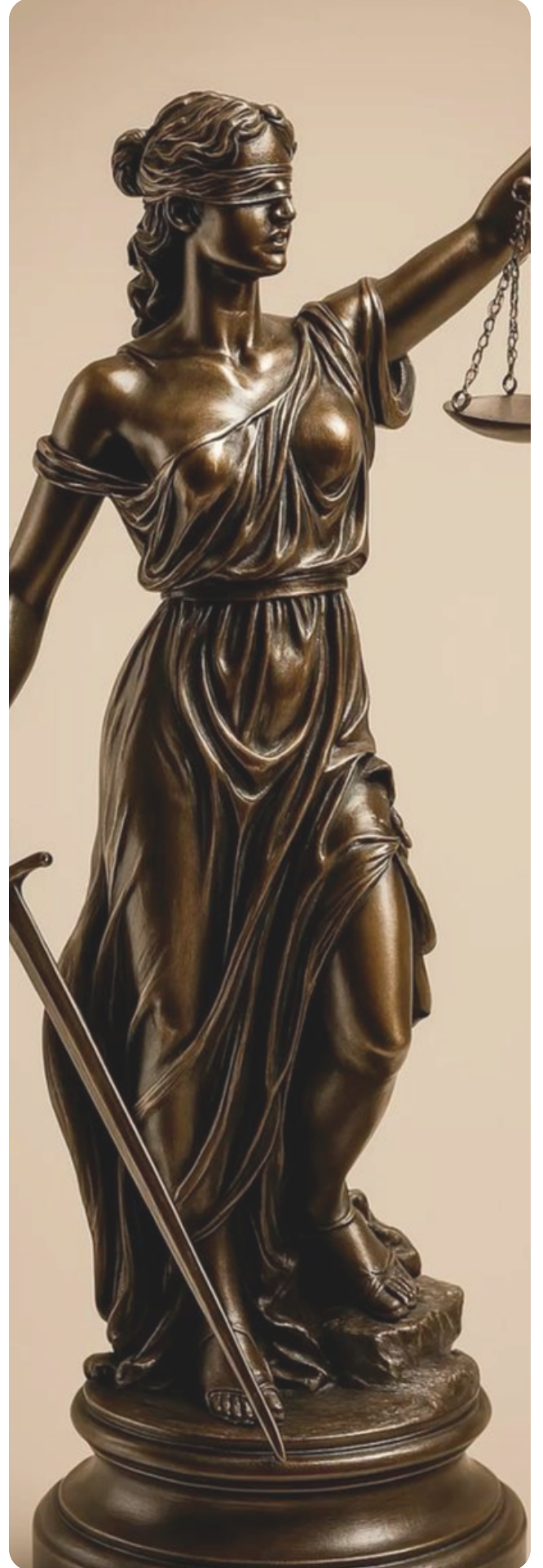
Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddia bakımından ise, başvuruya konu davalarda Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7. ve 8. Hukuk Daireleri temel olarak niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara 4857 sayılı Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanamayacağına ilişkin kuraldan hareketle bir değerlendirme yapmış ancak bu hükmün başvuru sahiplerinin ileri sürdüğü Anayasa'nın 10'uncu ve 50'nci maddelerine aykırılık taşıyıp taşımadığı yönünden bir incelemede bulunmamıştır. Bu haliyle 4857 sayılı Kanun'un 53'üncü maddesinin üçüncü fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğu iddialarına dair başvuru sahiplerine ilgili ve yeterli bir gerekçenin sunulmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklanan nedenlerle Anayasa'nın 36'ncı maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir.



Sonuç

- Anayasa Mahkemesi'nin kararına göre hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilemez olduğuna,
- Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine karar verilmiştir.





SGK: İŞYERİ TESCİL PROGRAMINDA 4857 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İŞVEREN VEKİLİ TANIMLAMASI

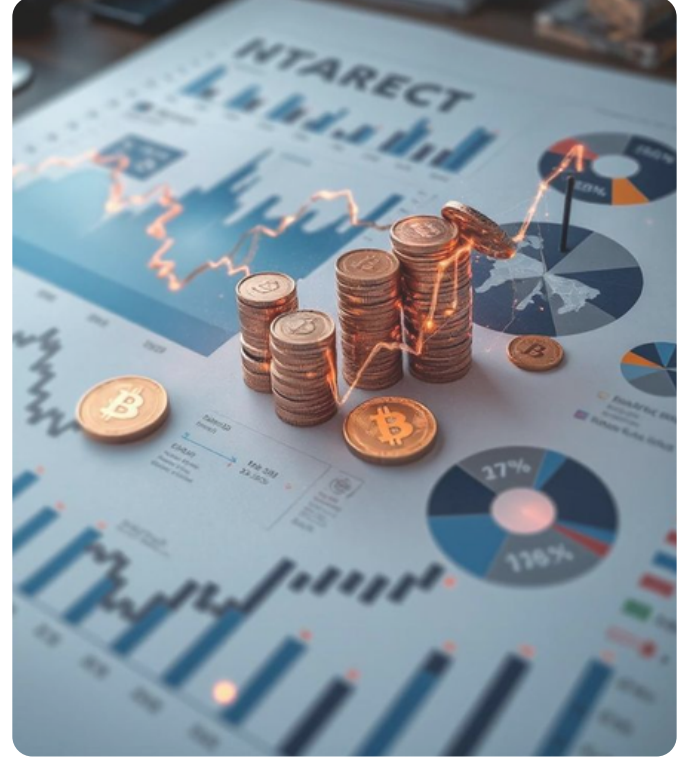
Sosyal Güvenlik Kurumu, 25.09.2025 tarihli Genel Yazı ile iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kapsamında işveren vekillerinin İSG-KATİP sistemine erişimini kolaylaştırmak amacıyla işyeri tescil programlarında teknik düzenlemelere gitti. Düzenleme ile 4857 sayılı Kanundaki işveren vekili tanımı esas alınarak SGK tescil ekranlarında yeni bir alan oluşturuldu.

Temel Değişiklikler

- Yeni işyeri tescillerinde, hem e-Devlet hem de İşyeri Tescil 4A üzerinden “4857-İşveren Vekili (İSG KATİP)” alanı eklendi. Bu alan zorunlu olmamakla birlikte İSG-KATİP erişimi için kullanılabilir.
- Mevcut işyerleri için işveren vekili atama/değiştirme/silme işlemleri İşyeri Tescil 4A programına eklendi; işlemler için ilgili SGK Merkezine dilekçe verilmesi gerekiyor.
- Her işyeri dosyası için yalnızca bir işveren vekili atanabilecek.
- SGK personeli de bir işyeri için yalnızca bir işveren vekili tanımlayabilecek; mevcut kişi silinmeden yenisi eklenemeyecek.
- 5510 sayılı Kanuna göre işveren vekilliği uygulamasında değişiklik yapılmadı.



4857-İşveren Vekili (İSG KATİP) alanı üzerinden kaydedilen kişiler, SGK mevzuatı açısından işveren vekili sayılmıyor; bu nedenle SGK borçlarından dolayı sorumlulukları bulunmuyor. Düzenleme yalnızca İSG-KATİP erişimine yönelik teknik bir kolaylaştırma niteliğinde.



BÜTÇE DÖNEMİNDE EŞİTLİK İLKESİNİN UYGULANMASI

Zam dönemlerinde işverenlerin belirlediği ücret artış oranları, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen eşit davranma ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir. Kanun, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce gibi sebeplerle ayırım yapılamayacağını hükme bağlamakta olup; bu ilke zam oranlarının belirlenmesinde de geçerlidir.

Eşitlik ilkesi her çalışana aynı oranda zam yapılması gerektiği anlamına gelmez. Farklı zam oranlarının hukuken kabul edilebilir olabilmesi için objektif, ölçülebilir ve işin niteliğine ilişkin kriterlere dayanması gerekir. Bu kapsamda zam farklılıklarının meşru kabul edilebilmesi için şu ölçütler esas alınabilir:



- Performans değerlendirmeleri
- Kıdem
- Görev tanımı ve sorumluluk düzeyi
- Pozisyonun piyasa değeri

Bu kriterlere dayanmayan, keyfi veya kişisel sebeplerle yapılan ücret artış farklılıkları eşitlik ilkesinin ihlali niteliğindedir.

Öte yandan, işverenin asgari ücret artış oranının altında zam yapması hukuken mümkündür; çalışanın ücreti asgari ücretin altına düşmediği sürece işverenin asgari ücret artış oranına paralel bir artış yapma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak çalışan bağlılığı ve iş barışı açısından, enflasyon ve refah düzeyi dikkate alınarak bu oranın altında kalınmaması önerilmektedir.



SGK VE AMME ALACAKLARINDA FAİZ VE GECİKME ORANLARINA İLİŞKİN YENİ DÜZENLEME

13 Kasım 2025 tarihli ve 33076 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 10556 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile amme alacaklarına uygulanan faiz ve gecikme oranlarında kapsamlı değişiklikler yürürlüğe girmiştir. 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun’un 48. maddesi uyarınca yıllık %48 olarak uygulanan tecil faizi, 13.11.2025 tarihinden itibaren yıllık %39 olarak yeniden belirlenmiştir. Bu oran, 5510 sayılı Kanun’un 88. maddesi gereğince SGK alacaklarının tahsilinde de uygulanacaktır.

Aynı karar kapsamında, 6183 sayılı Kanun’un 51. maddesinde düzenlenen gecikme zammı oranı, her ay için ayrı ayrı uygulanmak üzere %3,5 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, SGK prim borçları da dahil olmak üzere pek çok kamu alacağında gecikme zammı yeni oran üzerinden hesaplanacaktır.

Yapılandırma kanunları kapsamında taksitli ödemelerde geç veya eksik yapılan ödemelere uygulanacak geç ödeme zammı oranı da güncellenmiştir. 6736, 7020, 7143, 7256, 7326 ve 7440 sayılı kanunlara göre yapılan yapılandırmalarda, taksitlerin son taksit ayını izleyen ayın sonuna kadar tamamlanması koşuluyla uygulanan oran aylık %4,5’ten %3,7’ye düşürülmüştür. Bunun yanı sıra, damga vergisi, eğitime katkı payı ve özel işlem vergisi gibi bazı diğer kamu alacaklarında da gecikme zammı aynı şekilde aylık %3,7 olarak uygulanacaktır.

SGK prim borçlarına ilişkin mevcut uygulamalar ise yürürlükte kalmaktadır. 5510 sayılı Kanun’un 89. maddesi gereğince, prim borçlarının geç ödenmesi hâlinde ilk üç ay için %3 gecikme cezası, takip eden aylarda ise DİBS faiz oranları üzerinden gecikme zammı tahakkuk ettirmeye devam edilmektedir. Bu düzenlemeler sonucunda, yapılandırma kapsamındaki SGK borçlarında geç ödeme zammının düşürülmesi işverenlere önemli bir mali avantaj sağlamaktadır.



TÜRKİYE'DE BAKIM EKONOMİSİNİN DÖNÜŞTÜRÜCÜ BÜYÜMESİ BM ORTAK PROGRAMI KAPANIŞ ETKİNLİĞİ

Birleşmiş Milletler Türkiye ile ulusal paydaşların ortaklığıyla yürütülen Türkiye'de Bakım Ekonomisinin Dönüştürücü Büyümesi BM Ortak Programı, 21 Ekim tarihinde Ankara'da düzenlenen kapanış toplantısıyla tamamlandı. Etkinlik, Türkiye'nin bakım ekonomisini kapsayıcı büyüme, istihdamın güçlendirilmesi ve sürdürülebilir kalkınma politikalarıyla bütünleştirme yönündeki kararlılığını bir kez daha ortaya koydu. Kapanış toplantısı, 29 Ekim'de ilk kez kutlanacak olan Uluslararası Bakım ve Destek Günü öncesinde, bakım emeğinin görünürlüğüne ilişkin ulusal farkındalığın pekiştirilmesine de katkı sundu.

Açılış Konuşmaları ve Stratejik Yaklaşım

Etkinliğin açılış bölümünde, ILO Türkiye Ofisi Direktörü Yasser Hassan, bakımın yalnızca sosyal bir gereklilik olmadığı; aynı zamanda ekonomik büyüme politikaları açısından stratejik bir unsur haline geldiği açıklamasında bulundu. Hassan, bakım hizmetlerine evrensel erişimin sağlanmasının, istihdam yaratma kapasitesi ve cinsiyetler arası ücret farkının azaltılmasına katkı sunacağına dikkat çekti. Bakım ekonomisinin bir maliyet kalemi olarak değil, insan potansiyeline yapılan uzun vadeli bir yatırım olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtti.

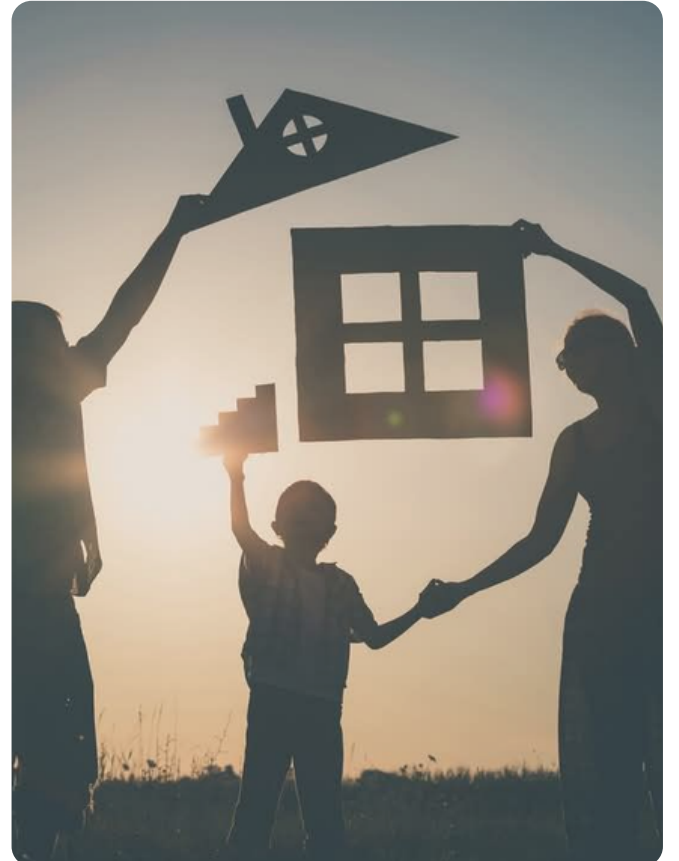
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanı Mahinur Özdemir Göktaş, konuşmasında bakım emeğinin yıllardır ekonomik göstergelerde hak ettiği karşılığı bulamadığını vurguladı. Göktaş, bakım hizmetlerine yönelik yatırımların toplumsal eşitliği desteklediğini, sosyal koruma sistemlerini güçlendirdiğini ve çocuklar ile kırılgan grupların yaşam kalitesini artırdığını ifade etti. BM ile yürütülen ortak programın, Türkiye'nin sosyal politika vizyonuna uluslararası ölçekli katkılar sunduğunu belirtti.

BM Türkiye Mukim Koordinatörü Dr. Babatunde Ahonsi ise BM sisteminin desteğinin programın kapanışıyla sınırlı olmadığını, Türkiye'de bakım ekonomisinin kurumsallaştırılması sürecine teknik danışmanlık, kapasite geliştirme ve finansman olanakları üzerinden katkı sunmaya devam edeceklerini dile getirdi. Dr. Ahonsi, bakımın eşitlik, büyüme ve sosyal adalet politikalarının kesişim noktasında yer aldığını vurguladı.

Bakım Ekonomisinin Ulusal Politikadaki Yeri

Program kapsamında yapılan değerlendirmelerde, Türkiye'de bakım ekonomisinin ulusal kalkınma stratejilerinde giderek daha görünür hale geldiği belirtildi. Bu kapsamda;

- 12. Kalkınma Planı (2024–2028),
- Kadınların Güçlendirilmesi Stratejisi ve Eylem Planı (2024–2028) ve
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2025–2028)





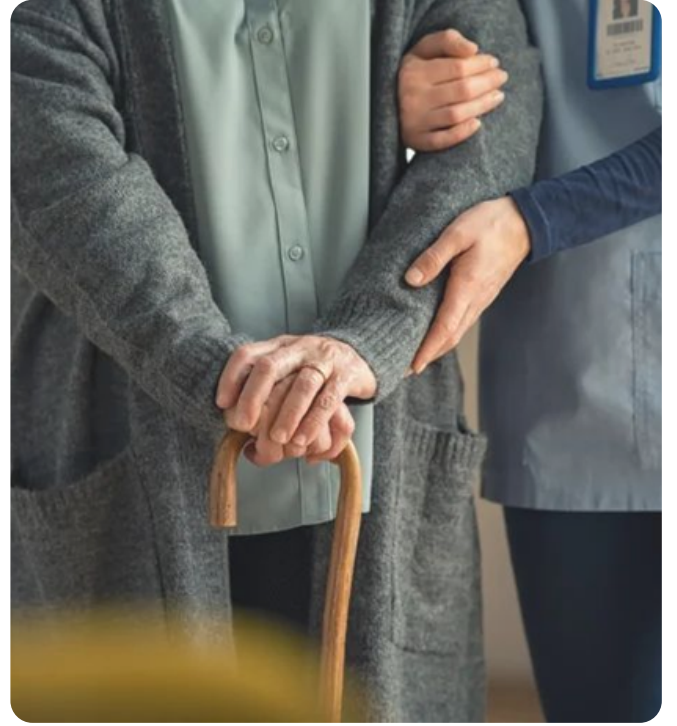
gibi temel politika belgeleri, bakım hizmetlerinin genişletilmesinin kadınların işgücüne katılımı, insana yakışır işlerin desteklenmesi ve sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi açısından kritik rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Program, BM Yerleşik Koordinatörlük Ofisi liderliğinde; ILO, UNDP, UN Women, UNICEF ve UNFPA iş birliğiyle yürütülmüş ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı başta olmak üzere çok sayıda kamu kurumu, sosyal taraf ve sivil toplum kuruluşu sürece dahil edilmiştir.

Program Sonuçları ve Kurumsal Katkıları

Ekim 2024 – Ekim 2025 dönemini kapsayan uygulama sürecinde Ortak Program tarafından:

- Bakım Ekonomisi Çok Sektörlü Çalışma Grubu kurulmuş, ulusal düzeyde sektörler arası koordinasyon güçlendirilmiştir.
- Kapsayıcı bakım politikalarının tasarımı ve uygulanmasına yönelik kurumsal kapasite geliştirme çalışmaları yürütülmüştür.
- Verimli, eşitlikçi ve sürdürülebilir bakım hizmet modellerinin geliştirilmesine yönelik uygulama örnekleri oluşturulmuştur.
- Bakım emeğinin sosyal ve ekonomik değerine ilişkin ulusal farkındalık artırma faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.



Bu çalışmalar, uluslararası çalışma standartlarıyla uyumlu ulusal düzenlemelerin güçlendirilmesine ve bakım ekonomisine ilişkin kamu politikalarının daha görünür hale gelmesine katkı sağlamıştır.

Sürdürülebilirlik ve Gelecek Perspektifi

Kapanış etkinliği kapsamında gerçekleştirilen panel tartışmasında; akademi, sosyal taraflar ve kamu temsilcileri, bakım altyapısının güçlendirilmesinde sosyal diyalog mekanizmalarının önemi, bilimsel çalışmalardan yararlanılması ve yenilikçi politika tasarımlarının gerekliliği üzerinde durdu. Panelde, program çıktılarına ilişkin orta ve uzun vadeli sürdürülebilirlik stratejileri değerlendirildi.

Katılımcılar, Ortak Program kapsamında elde edilen kazanımların ulusal politikalara yansıtılmasının, bakım ekonomisinin kurumsallaşmasına yönelik kalıcı bir temel oluşturduğunu belirtti. Türkiye'nin bu alandaki ilerlemesinin, bakım emeğinin görünürlüğünün artmasına ve kapsayıcı kalkınma hedefleri doğrultusunda yapısal dönüşümlere katkı sunacağı ifade edildi.

SAYI : 58
KASIM 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.