



İş Hukuku Güncel Gelişmeler

Türkiye'deki Gelişmeler

EKİM 2025

Anayasa Mahkemesi Kararları



2024/157 Esas, 2025/121 Karar sayılı, 03.06.2025 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

12/10/2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesinin (15) numaralı fıkrasının Anayasa'nın 36. maddesine aykırı olduğu ileri sürülerek iptaline karar verilmesi talebi ile Adana 6. İş Mahkemesi tarafından Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yapılmıştır. İptali istenilen madde şu şekildedir:

"(15) Asıl işveren – Alt işveren ilişkisinin varlığı halinde işe iade talebi ile arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranır."

Başvuruda özetle; iş sözleşmesi feshedilen işçinin bir ay içerisinde işe iade talebi ile 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 şartının gerçekleşmemesi nedeniyle davanın usulden reddedileceği belirtilerek mevcut durumun adil yargılanma hakkına ölçüsüz müdahale oluşturduğu iddia edilerek Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur.

Anayasa Mahkemesi tarafından yapılan incelemede; Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca temel hak ve özgürlüklere sınırlama getiren düzenlemelerin kanunla yapılması ve Anayasa'da öngörülen sınırlama sebebine uygun ve ölçülü olması gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda mahkemeye erişim hakkını sınırlandıran kanunun şeklen var olması yeterli olmayıp yasal kuralların keyfiliğe izin vermeyecek şekilde belirli, ulaşılabilir ve öngörülebilir nitelikte olması gerekmektedir. **Somut olay değerlendirildiğine işçinin tarafı olmadığı asıl işveren ve alt işveren arasındaki hukuki ilişkiyi tespit ederek arabuluculuk sürecini bunlara karşı birlikte yürütmesini zorunlu kılan kural işe iade talebinde bulunan işçiye katlanamayacağı bir külfet yüklemektedir.** Başka bir yaklaşımla yargılamada **taraf sıfatı sorununun oluşmasının önlenmesi ve işverenlerin arabuluculuk sürecine dahil edilmesinin sağlanması amacındaki kamusal yarar ile işçinin mahkemeye erişim hakkından yararlanmasındaki bireysel yarar arasında makul bir denge olmadığına kanaat edilerek ölçülülüğün ihlal edildiği belirtilmiştir.**

İlgili karara **buradan** ulaşabilirsiniz.

Türkiye'deki Gelişmeler

2020/36454 Başvuru Numaralı ve 08/01/2025 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

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

Başvurucunun iş akdi, başvurucunun dolaylı yoldan ticaret yapmak maksadı ile faaliyet gösteren saadet zinciri tarzı bir yapılanma içine girerek gelirine oranla yüksek bir borç yükü altına girdiği ve bu durumun potansiyel risk oluşturduğu gerekçesi ile feshedilmiştir. Bu feshe binaen işe iade talepli tespit davası ikame etmiştir.

Giresun İş Mahkemesinin 13/03/2020 tarihli kararı ile başvurucunun işe iade talebinin kabulüne karar verilmiştir. Kararın gerekçesinde soruşturma dosyasında başvurucunun müşteki sıfatı ile yaptığı şikayetin bulunduğu, başvurucunun banka müşterilerini bahsi geçen saadet zinciri tarzı oluşuma davalı bankanın adını kullanarak dahil ettiğine ilişkin bir tanık beyanı dışında delil bulunmadığı ve feshin süresinde yapılmadığını belirtmiştir.

Davalı işveren tarafından ilgili karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulmuştur. Trabzon Bölge Adliye Mahkemesi 5. Hukuk Dairesi tarafından kararın kaldırılmasına ve davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir. Kararın gerekçesinde başvurucunun bankadaki görevini kullanarak ve görevi nedeniyle ulaşabildiği, bankada vadeli mevduat hesabı bulunan banka müşterisini kendisinin de sadece para koyarak yüksek gelir elde etmek amacı ile dahil etmek amacıyla dahil olduğu ve içine dahil olmasını sağlamak **suretiyle işveren bankaya karşı güven sarsıcı davranışta bulunduğu** belirtilmiştir.

Bahse konu kararda atıf yapılan ceza mahkemesi dosyasında ise yargılama sonucunda suçun unsurlarının oluşmaması nedeniyle beraat kararı verilmiş ve 2021 yılında ilgili karar kesinleşmiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından yapılan incelemede; somut olayda **Bölge Adliye Mahkemesi tarafından kullanılan ifadelerin başvurucunun disiplin dosyasına dayalı olarak, bankanın güveninin sarsıldığı bilgisi verilmiş ve bununla birlikte ceza davasının devam edip etmediği hakkında bir açıklamada bulunulmamıştır.**

Dolayısıyla ceza davasına ilişkin herhangi bir hukuki değerlendirme yapılmamış, suçun gerçekleşip gerçekleşmediğine ilişkin bir kanaatte bulunulmamış olması nedeniyle masumiyet karinesinin ihlal edilmediğine karar verilmiştir.

İlgili karara [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Türkiye'deki Gelişmeler

2020/8869 Başvuru Numaralı 13/03/2025 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

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

Başvurucular, T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü iştiraklerinden olan Türkiye Demiryolu Makinaları Sanayi Anonim Şirketi (işveren) bünyesinde toplu iş sözleşmesine tabi olarak işçi statüsünde çalışmış ve emekli olmuşlardır. Başvurucular, son kıdem tazminatı ödemesinde askerlikten önceki hizmet döneminin hesaba dahil edilmediğinden bahisle fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak fark kıdem tazminatının ödenmesi talebi ile Sivas 2. İş Mahkemesi nezdinde ayrı ayrı dava açmışlardır.

28/06/2019 tarihinde bütün başvurucular yönünden davaların kısmen kabulüne karar verilmiştir. Kararın gerekçesinde ise, başvurucuların askere gittikleri tarih itibarı ile tabi oldukları 5., 6. ve 7. dönem TİS'lerinde kıdem düzenlemesine ilişkin hüküm bulunduğu, ilgili hükmün kamu düzeni ve kanuna aykırı unsurlar içermediği belirtilerek başvurucuların fark kıdem tazminatına hak kazandığına hükmetmişlerdir. Başvurucular ve davalı işveren tarafından istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi tarafından yapılan inceleme neticesinde işverenin istinaf başvurusunun kabulüne kararların kaldırılmasına ve davaların reddine kesin olarak karar verilmiştir. Kararların gerekçesinde; **muazzaf askerliğe ilişkin düzenlemenin başvurucuların askere gittiği dönem geçerli olan TİS'te yer aldığı, başvurucuların emekli oldukları tarihte yürürlükte olan TİS'te ise bu yönde bir düzenlemeye yer verilmediği, TİS düzeni ilkesi gereğince 1980 yılı ve öncesi TİS hükümlerinin uygulanamayacağını** belirtmiştir.

Anayasa mahkemesi tarafından başvurucuların şikayetin özünün, **aynı maddi olaya ilişkin kendileri ile aynı hukuki durumda bulunan kişiler hakkında aynı Bölge Adliye Mahkemesi'nin diğer daireleri tarafından lehe karar verildiği halde kendi yargılamalarının aleyhe neticelendiği** hususuna ilişkin olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda anayasal hak ihlali olduğuna kanaat edilerek yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunduğu belirtilmiştir. Bu kapsamda tazminat talebinin reddine karar verilerek yeniden yargılama ile ilgili ihlalin giderilebileceğine karar verilmiştir.

İlgili karara **buradan** ulaşabilirsiniz.

Türkiye'deki Gelişmeler

KASIM 2025

Anayasa Mahkemesi Kararı



2020/28410 Başvuru Numaralı 26/02/2025 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

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

Başvurucular, Genel Müdürlükte kadroya alınmadan önce uzun yıllar aynı işte ve aynı iş yerinde 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 tespiti ve tahsiline karar verilmesi talebiyle davalar açmıştır.

Tokat 1. İş Mahkemesi tarafından davaların reddine karar verilmiştir. İlgili kararın gerekçesinde; başvurucuların Köy Hizmetleri İl Müdürlüğünün 13/01/2005 tarihli ve 5286 sayılı Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün Kaldırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kapatılarak işyerinin il özel idaresine devredildiği, başvurucuların mevsimlik işçi olarak dava konusu dönemde 1999 yılında on bir ayın üzerinde çalıştıkları, 1999 yılı haricinde kalan yıllarda çalışmalarının 330 günü geçmediği, 1999 yılına ait yıllık izin ücretlerinin ise başvuruculara arabuluculuk aşamasında ödendiği, başvurucuların da bu durumu kabul ettiği belirtilmiştir. **İş Kanunu'nun 53. maddesinde niteliğinden dolayı bir yıldan az süren mevsimlik işlerde yıllık izin hakkı olmayacağının düzenlendiği ancak toplu iş sözleşmesi ile işçi lehine düzenleme yapılmasının mümkün olduğu belirtilerek, mevcut toplu iş sözleşmelerinde bu şekilde bir hüküm olmadığının altı çizilmiştir.**

Başvurucular bu karar üzerine istinaf kanun yoluna başvurmuşlardır. Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 7 ve 8. Hukuk Daireleri istinaf başvuruların kesin olarak reddine karar vermişlerdir. Bu red kararını takiben Anayasa Mahkemesi'ne başvuru yapılmıştır.

Anayasa Mahkemesi tarafından yapılan incelemede; **başvurucular tarafından belirtilmiş olmasına rağmen** Bölge Adliye Mahkemesi hukuk daireleri tarafından **İş Kanununun 53/3 maddesinin Anayasa'ya uygun olup olmadığının denetimi yapılmadığı ve başvuruculara uygun ise bile buna ilişkin gerekçe sunulmadığı tespit edilmiştir.** Bu kapsamda verilen kararın Anayasa'nın 36. maddesine aykırı olduğuna kanaat edilerek ihlale ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmiştir.

İlgili karara **buradan** ulaşabilirsiniz.

Türkiye'deki Gelişmeler

Tebliğ

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No:584)

27/11/2025 tarihli ve 33090 sayılı Resmi Gazete yayımlanan tebliğ uyarınca 2025 yılı için yeniden değerlendirme oranı %25,49 olarak tespit edilmiştir.

İlgili Tebliğ'e [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Cumhurbaşkanlığı Kararı

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 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 Prim Oranının Yeniden Belirlenmesine İlişkin Karar (Karar Sayısı: 10602)

İlgili karar ile 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilenlere uygulanan aynı kanunun 81. maddesinin birinci fıkrasının (f) bendindeki genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %6'sı olarak belirlenmiştir. İlgili düzenlemenin bir önceki halinde bu oran %3 olup değişiklik ile başka bir sosyal güvenlik statüsüne girmeyen ve sağlık güvencesi bulunmayan kişiler için aylık prim tutarı yükseltilmiş olup 1.560- TL olmuştur.

İlgili karara [buradan](#) ulaşabilirsiniz.



Türkiye'deki Gelişmeler

ARALIK 2025

Yargıtay Kararları



Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2025 Tarihli Ve 2025/8033 E. 2025/11985 K. Sayılı İlamı

Konu:

Davacı, 09.05.2016 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazasına binaen açmış olduğu maddi manevi tazminat davası kapsamında hükmedilen miktar ve son bilirkişi raporuna göre fark olan 24.163,24-TL'nin tahsil edilmesini talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan inceleme neticesinde davanın kabulüne miktar itibari ile kesin olarak karar vermiştir.

Davalı vekili tarafından İlk Derece Mahkemesinin kesin kararına karşı kanun yararına temyiz yoluna başvurulmuştur. Temyiz istemi kapsamında davalı vekili; 17/10/2024 tarihli celseye katılamayacağına ilişkin mazeret sunduğunu, Mahkeme tarafından ilgili mazeretin kabulüne karar verildiğini ve celsenin 18/10/2024 tarihine ertelenerek vekilin yeni duruşma gününü UYAP sisteminden öğrenmesine karar verildiği belirtilmiştir. İlgili ara karar 21/10/2024 tarihinde onaylanarak UYAP sistemine yüklenmiş olup 18/10/2024 tarihli celsede davanın esası hakkında karar verilmesi sebebi ile hukuki dinlenilme hakkının ihlal edildiği gerekçesi ile vekil tarafından itiraz edilmiştir.

Yargıtay tarafından yapılan inceleme neticesinde davalı vekiline usule uygun olarak yeni duruşma gününün davetiye ile tebliğ edilmesi gerekirken yargılamaya devam edilmiş olması nedeniyle kanun yararına hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

İlgili karara buradan ulaşabilirsiniz.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2025 Tarihli Ve 2025/8952 E. 2025/11986 K. Sayılı İlamı

Konu:

Davacı tarafından 15/06/2021 tarihinde geçirmiş olduğu trafik kazası sonucu, geçici iş göremezlik ödemesinin tahsili için yapılan icra takibine Davalı tarafça itiraz edilmiş olması sebebi ile itirazın kaldırılması için dava ikame etmiştir.

Davalı Ak Sigorta A.Ş. tarafından, davanın zaman aşımına uğradığı, geçici iş göremezlik zararının poliçe teminat kapsamı içinde bulunmadığı, alacağın likit olmaması nedeniyle icra inkar tazminatına hükmedilemeyeceği ve kusur oranlarının Adli Tıp Kurumunca tespit edilmesi gerektiğinden bahisle davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan incelemede zorunlu trafik sigortasının Türk Borçlar Kanununun 129. maddesi gereğince üçüncü kişi yararına yapılan bir sözleşme hükmü olduğu, Karayolları Trafik Kanununun 88 ve Türk Borçlar Kanununun 61. maddesinde müteselsil sorumluluk hallerinin düzenlendiği, trafik kazasında işleyen, sevk eden ve sigorta şirketinin zarardan müteselsilen sorumlu olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar vermiştir.

Türkiye'deki Gelişmeler

Yargıtay tarafından yapılan incelemede; **uyuşmazlığın iş kazası nedeniyle sigortalıya ödenen geçici iş göremezlik gideri yönünden verilen kararın yerinde olup olmadığının değerlendirilmesi** olduğu tespit edilmiştir. İlk Derece Mahkemesi tarafından tanzim edilen karar kapsamında davalının kusuru araştırılmaksızın hüküm tanzim edildiği, 5510 sayılı Kanunun 21/4 maddesi uyarınca **geçici iş göremezlik ödemelerinin üçüncü kişilere kusurları oranında rücu edilebileceği belirtilmiştir.**

İlgili dosya kapsamında yapılan incelemeler neticesinde kusur oranı tespit edilmeksizin kesin hüküm kurulmasının hukuki dinlenilme ve ispat haklarına aykırı olduğu gerekçesi ile hükmün kanun yararına bozulmasına karar verilmiştir.

İlgili karara **buradan** ulaşabilirsiniz.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17/09/2025 Tarihli Ve 2025/5850 E., 2025/6491K. Sayılı İlamı

Konu:

Davacı tarafından, Davalı işveren nezdinde nitelikli işçi olarak çalıştığını aylık ücretinin ortalama 17.000 TL olduğunu, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı neden olmaksızın feshedildiğini ancak kendisine ihbar tazminatı ödenmediğini bununla birlikte işten çıkış kodunun yanlış bildirildiğini, çalışma saatlerinin haftalık 45 saati aştığını ve haftanın 7 günü çalışmasına devam ettiğini ve hafta tatillerini kullandırılmadığı iddia edilmiştir.

Davalı tarafından Davacının 25/01/2023 – 07/04/2023 tarihleri arasında işçi olarak çalıştığı, Davalı Şirket ile dava dışı ... Şirketi arasında nakliye işi sözleşmesinin tanzim edildiğini, davacının bu sözleşme kapsamında çalıştırılmak üzere istihdam edildiği, EPDK tarafından 07/04/2023 tarihinde **işyerinde madencilik faaliyetlerinin süresiz olarak durdurulmasına karar verildiği** dolayısıyla **Davacının iş akdinin zorlayıcı sebepler ile feshedildiği** ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı bunun haricindeki tüm hak edişlerinin banka kanalı ile kendisine ödendiğini ve fazla mesai ya da hafta tatili çalışmasının bulunmadığı belirtilmiştir.

İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılan incelemede; fazla mesai ve hafta tatili ücreti talebinin kabulüne **ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmiştir.** Adalet Bakanlığı tarafından dava dışı Şirket ile olan sözleşmenin askıya alınmasının zorlayıcı neden olmadığı bu sebeple ihbar tazminatının kabulü gerekirken reddine karar verilmesinin hatalı olduğu belirtilerek temyizen incelenmesi talep edilmiştir.

Yargıtay tarafından yapılan incelemede; İş Kanununun 25/III hükmünde düzenlenen fesih hakkının kullanılabilmesi için **mücbir sebebin iş yerinde değil işçinin çevresinde meydana gelmesi ve bunun sonucunda işçinin kusuru olmaksızın geçici ifa imkansızlığı nedeniyle iş görme borcunun yerine getirilememesi gerektiği belirtilmiştir.** İş yerinde meydana gelen zorlayıcı nedene dayanarak işveren iş sözleşmesini feshedemeyeceğine karar verilerek hükmün kanun yararına bozulmasına karar verilmiştir.

İlgili karara **buradan** ulaşabilirsiniz.

Türkiye'deki Gelişmeler

Kanun

Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

19/12/2025 tarihli ve 33112 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kanun uyarınca bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına karar verilmiştir. İlgili Kanun kapsamında, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun belirli maddelerinde değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler özetle;

- Doğum borçlanması hariç olmak üzere SGK hizmet borçlanmalarında prime esas kazanç üzerinden alınan %32 oranının, 01.01.2026 tarihinden itibaren %45'e yükseltilmesi.
- İsteğe bağlı sigorta prim oranının %32'den %33'e yükseltilmesi (Ocak 2026 itibarıyla),
- Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarında işveren payının %11'den %12'ye çıkarılması ve buna paralel olarak uzun vadeli sigorta prim kolları oranının %20'den %21'e yükseltilmesi (Ocak 2026 dönemi itibarıyla),
- İmalat dışı sektörlerde uygulanan SGK işveren primi için sağlanan dört puanlık Hazine desteğinin iki puana düşürülmesi (Ocak 2026 dönemi itibarıyla),
- Sigorta primi tavanının, asgari ücretin 7,5 katından 9 katına çıkarılması (01.01.2026 itibarıyla).
- SGK'dan gelir veya aylık alan kişilerin, kendi sigortalılıkları veya hak sahibi oldukları kişilerin sigortalılığı kapsamında oluşan genel sağlık sigortası primi dâhil tüm prim borçlarının, en fazla %25 oranında olmak üzere gelir veya aylıklarından mahsup edilmesi.

İlgili Kanun'a **buradan** ulaşabilirsiniz.



Dünyadaki Gelişmeler

Avrupa Birliği’deki (“AB”) Güncel Gelişmeler



AB’de İşyeri Denetçileri İşgücü Uygulamalarının Denetimine Yönelik Çalışmalarını Sürdürüyor

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (FRA) ile Avrupa Çalışma Otoritesi (ELA), işyeri denetçilerinin işgücüne ilişkin adil olmayan uygulamaları tespit etmelerine ve bu durumlarla mücadele etmelerine yardımcı olmak amacıyla yeni bir uygulamalı rehberi ortaklaşa yayımladı.

Rehber, aynı zamanda çalışanların Avrupa Birliği genelinde haklarını talep etmelerine ve bu haklardan yararlanmalarına destek olmayı amaçlıyor. Rehber ve hızlı başvuru dokümanı, kendi ülkesi dışında çalışan AB vatandaşlarının yanı sıra AB içinde istihdam edilen AB vatandaşı olmayan çalışanların korunmasına odaklanıyor.

Rehber, denetçilere aşağıdakiler de dâhil olmak üzere açık ve pratik araçlar sunmaktadır:

- İşgücüne ilişkin adil olmayan uygulamaları farklı türlerine ilişkin açıklamalar,
- AB mevzuatı kapsamında yabancı çalışanların sahip olduğu haklara genel bakış,
- Çalışanlarla nasıl iletişim kurulması gerektiğine dair yönlendirmeler,
- Olası sömürü durumlarını tespit etmeye yönelik göstergeler ve
- İşgücü sömürüsü mağdurlarının desteklenmesine ilişkin tavsiyeler.

Bu yeni kaynak, FRA’nın daha önce yayımladığı iş müfettişlerine yönelik eğitim el kitabı ve işgücü sömürüsüne ilişkin raporlar ile ELA’nın İşgücü Sömürüsü ve İş Hukuku İhlallerine İlişkin Eğitim El Kitabı üzerine inşa edilmiştir. Söz konusu kaynaklar, çalışanların temel haklarının korunmasına katkı sağlamakta ve Avrupa Birliği genelinde serbestçe hareket edip çalışma haklarının güvence altına alınmasına destek olmaktadır.

İlgili gelişmelere [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

İşgücü Uygulaması Denetimine Yönelik Operasyonda 54 Kişi Gözaltına Alındı

Avrupa genelinde 32 ülkenin katılımıyla gerçekleştirilen EMPACT Ortak Eylem Günleri kapsamında, işgücü sömürüsüne yönelik geniş çaplı denetimler yapıldı. Europol ve Avrupa Çalışma Otoritesi’nin desteğiyle yürütülen operasyonlarda, özellikle tarım sektörü başta olmak üzere birçok alanda işgücü sömürüsü ve bu amaçla insan ticareti hedef alındı.

Operasyonlar sonucunda 54 kişi gözaltına alınırken, 404 potansiyel insan ticareti mağduru tespit edildi ve 93 şüpheli belirlendi. Denetimlerde, kayıt dışı çalışma, asgari ücret ihlalleri, aşırı çalışma süreleri, kötü barınma koşulları ve yabancı uyruklu çalışanların belgelerine el konulması gibi yaygın sömürü yöntemleri ortaya çıkarıldı. Yetkililer, işgücü sömürüsü ve zorla çalıştırma vakalarının büyük ölçüde eksik bildirildiğini ve sorunun gerçek boyutunun mevcut verilerden daha geniş olduğunu vurguladı.

İlgili gelişmelere [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Dünyadaki Gelişmeler

İngiltere'deki Güncel Gelişmeler



İşçi Partisinin istihdam hakları yasa tasarısı, Lordlar Kamarası'ndaki mücadele sonrası yasalaşmaya hazırlanıyor

İşçi Partisi'nin istihdam haklarına ilişkin yasa tasarısı, Lordlar Kamarası'nda yaşanan yoğun tartışmalar ve müzakerelerin ardından yasalaşma aşamasına ulaştı. Tasarı; hastalık izni, ebeveyn izni ve sıfır saatli sözleşmeler gibi alanlarda çalışanlara önemli yeni haklar getirerek Birleşik Krallık'taki istihdam mevzuatında kapsamlı değişiklikler öngörüyor.

Sendikalar düzenlemeyi çalışan hakları açısından "tarihi" ve "nesiller arası bir dönüşüm" olarak değerlendirirken, hükümet tasarının kabul edilmesi için iş dünyasına yönelik bazı tavizler verdi. Bu çerçevede, işe başlar başlamaz haksız feshe karşı koruma hakkı düzenlemeden çıkarıldı; bunun yerine haksız fesih için gerekli kıdem süresi iki yıldan altı aya indirildi.

Yeni yasa ile garanti edilmiş çalışma saatleri ve kısa süreli vardiya iptallerinde ücret ödenmesi hakkı getiriliyor, çoğu durumda "işten çıkar-geri al" uygulamaları yasaklanıyor, babalık ve ebeveyn izinleri ilk günden itibaren tanınıyor ve sendikal haklar güçlendiriliyor. Buna karşılık Muhafazakârlar, düzenlemenin küçük işletmeler üzerinde maliyet baskısı yaratacağını, işe alımları azaltacağını ve işsizliği artırabileceğini savunuyor. Uzmanlar ise reformlardan özellikle kadınların, gençlerin, engellilerin ve etnik azınlıkların daha fazla fayda sağlayacağını belirtirken, düzenlemenin etkisinin hazırlanacak ikincil mevzuat ve uygulama sürecine bağlı olacağına dikkat çekiyor.

İlgili gelişmelere [buradan](#) ulaşabilirsiniz.



Dünyadaki Gelişmeler

Amerika'daki ("ABD") Güncel Gelişmeler



2026 Yılında New York'taki İşverenler İçin Temel İşyeri Değişiklikleri

New York Eyaleti'nde 2025 yılında kabul edilen ve 2026'da yürürlüğe girecek iş hukuku düzenlemeleri, işverenler ve çalışanlar açısından önemli değişiklikler getiriyor. Bu kapsamda, 1 Ocak 2026 itibarıyla asgari ücret New York City ile Nassau, Suffolk ve Westchester ilçelerinde saatlik 17 dolara, eyaletin diğer bölgelerinde ise 16 dolara yükseltilecek. Aynı tarihten itibaren idari ve yönetici pozisyonlarda muaf statüde çalışanlar için yıllık maaş eşikleri de artırılabilecek.

19 Aralık 2025'te yürürlüğe giren Trapped at Work Act ile, istihdamın bir koşulu olarak çalışanlardan belirli bir süre dolmadan işten ayrılmalari hâlinde geri ödeme talep edilmesini öngören sözleşmeler yasaklandı. Bu düzenlemenin, bonus ve benzeri ödemelerin geri alınmasına ilişkin uygulamaları da önemli ölçüde etkilemesi bekleniyor. Ayrıca, 22 Şubat 2026'dan itibaren New York City işverenleri, çalışanlara işe girişte ve sonrasında her yıl en az 32 saat derhâl kullanılabilir ücretsiz güvenli ve hastalık izni sağlamakla yükümlü olacak. Güvenli ve hastalık izninin kapsamı; kamu felaketleri, işyeri şiddeti, çocuk veya bakıma muhtaç kişilerin bakımı gibi durumları da kapsayacak şekilde genişletilecek.

Bunun yanında, yıllık geliri 500.000 doların altında olan çalışanlar için rekabet yasağı sözleşmelerini büyük ölçüde yasaklamayı öngören yeni bir düzenleme de yasama gündeminde yer alıyor. Tüm bu gelişmeler doğrultusunda, New York'taki işverenlerin iş sözleşmelerini, ücret politikalarını ve izin uygulamalarını gözden geçirerek mevzuata uyum sağlamaları önem taşıyor.

İlgili gelişmelere [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Saygılarımızla,

DL Avukatlık Bürosu



www.dlattorneysatlaw.com

İstanbul’da bulunan DL Avukatlık Bürosu (“DL”), müvekkillerine genellikle kurumsal çözümler üzerinde odaklanmış kapsamlı hukuki hizmet sunmaktadır. DL Türkiye’nin önde gelen hukuk bürolarından biri olarak, ticari ve vergisel çözümler sunarak piyasadaki deneyimi ile müvekkillerine çözüm odaklı ve kişiye özel hukuki hizmet vermektedir.

Büromuzda hizmet veren avukatlar, Şirketler Hukuku – Birleşme & Devralmalar, Regüle Sektörler, Rekabet Hukuku, Kişisel Verilerin Korunması, Ticaret Hukuku, İş Hukuku, Tasfiye ve Kurumsal Yeniden Yapılandırma, Taşınmazlar, Davalar ve Vergi Uyuşmazlıkları dahil ve fakat bunlarla sınırlı olmamak üzere birçok alanında uzmanlaşmışlardır. DL Avukatlık Bürosu şirketler hukuku alanında karmaşık Birleşme & Devralma işlemlerinde hukuki danışmanlık hizmeti sunmak başta olmak üzere ortak girişim, yeniden yapılandırma ve genel şirketler hukuku konularına ilişkin hukuki görüş ve destek vermektedir. DL Avukatlık Bürosu gerek yerli gerekse yabancı şirket ve şirket gruplarına hizmet vermektedir.