



İş Hukuku Güncel Gelişmeler

Ocak-Şubat-Mart 2025

Türkiye'deki Gelişmeler

OCAK 2025

2025 Yılı Asgari Ücret, Kıdem Tazminatı Tavanı ve İdari Para Cezası Tutarlarına İlişkin Güncellemeler



İş Kanunu'nda öngörülen asgari ücret, kıdem tazminatı tavanı ve idari para cezası tutarları her yılın başında güncellenmektedir. 2025 yılı için geçerli olan güncel tutarlar, 01 Ocak 2025 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

Asgari Ücret

2024 yılında aylık brüt asgari ücret 20.002,50 TL olarak uygulanmaktaydı. Bu tutar, 1 Ocak 2025 tarihinden itibaren brüt **26.005,50 TL**'ye yükseltilmiştir. Yeni asgari ücret, 1 Ocak 2025 ile 31 Aralık 2025 tarihleri arasında geçerli olacaktır.

Asgari ücret, yaş, iş kolu veya deneyim farkı gözetilmeksizin tüm çalışanlar için uygulanmaktadır. Bu kuralın tek istisnası, taşkömürü ve linyit çıkarılan iş yerlerinde yer altında çalışan işçilerdir. Bu işçilere ödenecek ücretin, normal asgari ücretin en az iki katı olması gerekmektedir.

Kıdem Tazminatı Tavanı

Çalışanlar, belirli koşulları sağlamaları hâlinde, aynı iş yerinde çalıştıkları her tam yıl için bir aylık brüt ücretleri tutarında kıdem tazminatına hak kazanabilmektedir. Kıdem tazminatı tavanı ise her altı ayda bir güncellenmektedir. 1 Ocak 2025 ile 30 Haziran 2025 tarihleri arasında uygulanacak kıdem tazminatı tavanı, brüt 41.828,42 TL'den brüt **46.655,43 TL**'ye yükseltilmiştir. Tavan tutarındaki bir sonraki güncelleme 1 Temmuz 2025 tarihinde yapılacaktır.

İdari Para Cezaları

İş Kanunu'nda,

- Çalışanlara karşı eşit davranma yükümlülüğünün,
- Asgari ücret ödeme kuralının,
- Engelli çalıştırma yükümlülüğünün,
- Toplu işçi çıkarma prosedürlerinin

ihlaline ilişkin çeşitli idari para cezaları öngörülmektedir. Bu ceza tutarları da her yıl yeniden belirlenmektedir. 2024 yılına kıyasla, 2025 yılı idari para cezaları **%43,93** oranında artırılmıştır.

Türkiye'deki Gelişmeler

ŞUBAT 2025

Anayasa Mahkemesi Kararı

2019/36380 Başvuru Numaralı 17/09/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, işçilik alacaklarına ilişkin açılan davada faiz başlangıç tarihinin, türünün ve davanın niteliğinin değiştirilmesine yönelik ikinci ıslah talebinin kabul edilmemesi nedeniyle mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu, ilk derece mahkemesine açtığı davalarla toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarını talep etmiştir ve ilk ıslah dilekçesi ile talep miktarlarını yükseltmiştir. Bu talebi ile birlikte ayrıca tüm alacaklarına dava tarihinden itibaren bankalar tarafından mevduata uygulanan en yüksek mevduat faizinin uygulanmasını da talep etmiştir. İlgili talep sonrası davacı ikinci ıslah dilekçesini de ilk derece mahkemesine vermiş ve bu dilekçe ile, davasını belirsiz alacak davası olarak açtığını ancak bu kararını değiştirerek davayı tam alacak davası olarak ıslah etmek istediğini ve faiz başlangıç tarihini de toplu iş sözleşmesinin ödeme günü olarak belirlenmesini istemiştir. Bu dilekçesinde ek olarak tüm alacaklar için en yüksek işletme kredi faizinin uygulanmasını da talep etmiştir (Tediye alacağı hariç). Ancak mahkeme ikinci ıslah dilekçesindeki talepleri dikkate almamıştır.

Anayasa Mahkemesinin konu hakkında yaptığı kabul edilebilirlik yönünden incelemede, başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı belirterek mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesinin konu hakkında yaptığı esas yönünden incelemede, davacının dava dilekçesi ile talep ettiği hususları bir defaya mahsus ıslah dilekçesi sunarak değiştirebileceği belirtilmiştir. Somut olayda başvurunun ikinci ıslah talebinin reddedilmesine ilişkin durumun başvurucuya şahsi olarak aşırı bir külfet yüklemeye, başvurunun katlanmak zorunda olduğu külfet ile hedeflenen meşru amaçla karşılaştırıldığında külfetin orantısız olmadığı, dolayısıyla mahkemenin müdahalesinin ölçülü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Açıklanan gerekçe ile Anayasa Mahkemesi Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edilmediğini belirtmiştir.

Türkiye'deki Gelişmeler

Hüküm:

Açıklanan gerekçelerle;

- Mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Anayasanın 36. maddesinin güvence altına aldığı adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edilmediğine,
- Yargılama giderlerinin başvuru üzerinde bırakılmasına oybirliği ile karar vermiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/02/20250221-10.pdf>

Cumhurbaşkanı Kararı



9488 Sayılı Cumhurbaşkan Kararı

- 01/02/2025 tarihli ve 32800 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 9488 sayılı Cumhurbaşkan Kararı kapsamında "Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028)"'in onaylanmasına karar verilmiştir (Karar Tarihi: 31/12/2025).
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028), Türkiye'nin iş gücü piyasasında kapsamlı bir dönüşüm hedefleyen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Cumhurbaşkan Kararıyla Resmi Gazete'de yayımlanan bir planlama belgesidir. Strateji, ülkenin ekonomik kalkınmasını desteklemeyi ve toplumsal refahı artırmayı amaçlayan dört temel politika alanı üzerine inşa edilmiştir:

1) Yeşil ve Dijital Dönüşüm ile Beceri Uyumu: Eğitim ve istihdam ilişkisini güçlendirerek, iş gücü piyasalarının yeşil ve dijital dönüşüme uyum sağlaması hedeflenmektedir.

2)Kapsayıcı İstihdamın Geliştirilmesi: Kadınlar, gençler, engelliler, yaşlılar ve uluslararası iş gücü göçü kapsamında yer alanlar gibi özel politika gerektiren grupların iş gücü piyasasına erişimlerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır.

3)Sosyal Koruma-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi: Sosyal koruma sisteminin kapsayıcılığının artırılması ve temel haklara erişimin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

4)Kırsal Bölgelerde Sürdürülebilir İstihdamın Geliştirilmesi: Kırsal bölgelerde ekonomik çeşitliliğin artırılması ve iş gücü koşullarının iyileştirilmesi için stratejiler geliştirilmesi planlanmaktadır.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/02/20250201-3.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

MART 2025

Anayasa Mahkemesi Kararları

2020/19910 Başvuru Numaralı 24/10/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, işe iade talebiyle açılan davanın dava öncesinde arabulucuya başvurulmadığı gerekçesiyle dava şartı yokluğundan reddedilmesi kapsamında mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

Başvurucu; arabuluculuk başvuru formunu ilgili arabuluculuk bürosunda görevli memurların yönlendirmesi ile doldurduğunu, işe iade talebinin arabuluculuk müzakerelerine konu edildiğini ve son tutanakta yer aldığını, bu nedenle dava şartı olan arabuluculuğa başvurduğunu iddia etmiştir. Ayrıca arabuluculuk sürecinin, arabuluculuk başvuru formu ile kısıtlandığını, böylece fiilen yeni bir dava şartı oluşturduğunu belirterek adil yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

Anayasa Mahkemesi somut olayı değerlendirdiğinde 7036 sayılı Kanun'un 3. maddesinde öngörülen dava şartı arabuluculuğa başvuru zorunluluğunun gerçekleşmediğine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının söz konusu kanun hükmüne olağanın dışında bir anlam vermek suretiyle başvurunun dava açmasını imkânsız hale getirdiği ve arabuluculuk şartına ilişkin kurallar bakımından aşırı şekilde bir yaklaşım sergilediğinin anlaşıldığını belirtmiştir. Dolayısıyla Bölge Adliye Mahkemesinin işe iade talebi yönünden dava şartı olan arabuluculuğa başvurulmadığına ilişkin yorumunun mahkemeye erişim hakkına yönelik katı bir yorum olduğu, bu yorumun başvuru üzerinde ağır külfete sebep olduğu ve bu suretle başvurunun katlanmak zorunda kaldığı külfetin hedeflenen meşru amaçlarla karşılaştırıldığında ölçsüz olduğu sonucuna varılmıştır.

Hüküm:

- Mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna,
- Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine,
- Kararın bir örneğinin mahkemeye erişim hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak üzere ilgili mahkemelere gönderilmesine,
- Harç ve vekâlet ücreti ile yargılama giderlerinin başvurucaya ödenmesine
- Ödemenin kararın tebliğini takiben başvurunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması halinde bu sürenin erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal faiz uygulanmasına,
- Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığı'na gönderilmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250307-23.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

2023/158 Esas Sayılı 2024/187 Karar Sayılı 05/11/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 27. Hukuk Dairesi (E.2023/158), İstanbul 10. İş Mahkemesi (E.2023/187) ve Ankara 11. İş Mahkemesi (E.2024/100); iş sözleşmelerinden kaynaklanan alacak davalarında aşağıda belirtilen itiraz konusu kuralların Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına vararak iptal talebi ile Anayasa Mahkemesine başvurmuştur.

İtirazın konusu, Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un ("MÖHUK") 27. Maddesinin (1) ve (2) numaralı fıkraların Anayasa'nın başlangıç kısmı ile 2., 5., 10., 13., 35., 36., 49., 55., ve 90. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi talebine ilişkindir.

İptale konu olan MÖHUK madde 27/1 iş sözleşmesinin taraflarına, çalışanın mutaat işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla sözleşmenin esasına uygulanacak hukuku seçme fırsatı tanımaktadır. MÖHUK Madde 27/2 ise tarafların hukuk seçimi yapmamış olmaları hâlinde iş sözleşmesine, çalışanın işini mutaat olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanacağı ve çalışanın işini geçici olarak başka bir ülkede yapması hâlinde, bu işyerinin mutaat işyeri sayılmayacağı düzenlenmektedir.

Yapılan inceleme sonucunda Anayasa Mahkemesi, iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılması hâlinde çalışanın sahip olacağı hakların anılan seçimle bertaraf edilmesine neden olan MÖHUK madde 27/1'i işçi-işveren ilişkilerinde makul bir denge sağlamadığı ve devletin çalışanların korunmasına ilişkin pozitif yükümlülükleriyle bağdaşmadığı gerekçeleriyle, Anayasa'nın "Çalışma Hakkı ve Ödevi" başlıklı 49. maddesine aykırı olması sebebiyle iptal etmiştir.

Hüküm:

- 27/11/2007 tarihli ve 5718 sayılı MÖHUK'un 27. maddesinin birinci fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, Muhterem İnce ile Ömer Çınar'ın karşı oyları ve oy çokluğuyla,
- İptal kararının, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrası ile 30/03/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 66. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, Resmî Gazete'de yayımlanmasından itibaren altı ay sonra yürürlüğe girmesine oy birliğiyle,
- MÖHUK'un 27. maddesinin ikinci fıkrasının Anayasa'ya aykırı olmadığına ve itirazın reddine, Kenan Yaşar'ın karşı oyu ve oy çokluğuyla

karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250310-5.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

2019/42221 Başvuru Numaralı 09/10/2024 Karar Tarihli Anayasa Mahkemesi Kararı

Konu:

Başvuru, bir banka çalışanının sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımlardan ötürü iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle ifade özgürlüğü ile özel hayata saygı hakkının ve işe iade davasının uzun sürmesi nedeniyle de makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiği iddialarına ilişkindir.

Anayasa Mahkemesi ilk olarak “İfade Özgürlüğünün İhlal Edildiğine İlişkin” iddiayı incelemiştir. Somut olayda Banka, başvurunun sosyal medya paylaşımlarının bankanın itibarını ve imajını zedelediğini belirterek başvurunun iş sözleşmesini feshetmiştir. Mahkeme yaptığı değerlendirmenin sonucunda ifade özgürlüğüne getirilen sınırlamanın söz konusu hakkı anlamsız kılacak nitelikte olmadığı, zorunlu bir toplumsal ihtiyacı karşıladığı ve orantılı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Anayasa Mahkemesi ikinci olarak “Özel Hayata Saygı Hakkının İhlaline İlişkin” iddiayı incelemiştir. Somut olayda Banka, başvurunun sosyal medya paylaşımlarının bankanın itibarını ve imajını zedelediğini belirterek başvurunun iş sözleşmesini feshetmesinin tarafların çıkarlarını adil bir şekilde dengelediğini ve müdahalenin ölçülü olarak yapıldığını belirtmiştir. Bu kapsamda ifade özgürlüğü başlığı altında yapılan detaylı değerlendirmeden ayrılmayı gerektirir bir hususun bulunmadı kanaatine varmıştır.

Anayasa Mahkemesi üçüncü olarak “Makul sürede Yargılanma Hakkının İhlaline İlişkin” iddiayı incelemiştir. Somut olayda Tazminat Komisyonuna başvuru yolu tüketilmeden yapılan başvurunun incelenmesinin bireysel başvurunun ikincil niteliği ile bağdaşmayacağı sonucuna varılarak başvuru yollarının tüketilmemiş olması nedeniyle kabul edilemezlik kararı verilmiştir. Bu sebeple diğer kabul edilebilirlik nedenleri incelemeye alınmamıştır.

Hüküm:

- İfade özgürlüğü ile özel hayata saygı hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna oybirliğiyle,
- Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemez olduğuna oybirliğiyle,
- Anayasa'nın 26. maddesinde güvence altına alınan ifade özgürlüğünün ihlal edilmediğine Hasan Tahsin Gökcan, Engin Yıldırım, Yusuf Şevki Hakyemez, Selahaddin Menteşe ve Kenan Yaşar'ın karşıoyları ve oyçokluğuyla,
- Anayasa'nın 20. Maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkının ihlal edilmediğine Hasan Tahsin Gökcan, Engin Yıldırım, Yusuf Şevki Hakyemez, Selahaddin Menteşe ve Kenan Yaşar'ın karşıoylarıyla ve oyçokluğuyla,
- Yargılama giderlerinin başvuru üzerinde bırakılmasına,
- Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine

karar verilmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250317-6.pdf>

Türkiye'deki Gelişmeler

Cumhurbaşkanlığı Kararı, Yönetmelik, Genelge ve Tebliğ



9537 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı

- 05/03/2025 tarihli ve 32832 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 9537 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı kapsamında 30/04/2018 tarihinde Taşkent'te imzalanan ve 7508 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan "Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Özbekistan Cumhuriyeti Hükümeti Arasında Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Anlaşma" Cumhurbaşkanlığı tarafından onaylanmıştır. (Karar Tarihi: 04/03/2025).
- Bu anlaşma, iki ülke arasındaki göçmen çalışan hareketliliğini düzenlemeyi, çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeyi, ailelerinin haklarını korumayı ve göçmen çalışanların Türkiye'deki yaşam standartlarını artırmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda, Özbekistanlı göçmenlerin Türkiye'deki çalışma ve yaşam süreçlerinde karşılaşılabilecekleri sorunlara karşı çözüm yolları sunmayı amaçlamaktadır.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250305-3.pdf>

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

05/03/2025 tarihli 32832 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan yönetmelik kapsamında;

- 15/05/2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Dayanak başlıklı 3. maddesi değiştirilerek Yönetmeliğin dayanağı olan yasal düzenleme Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 86 ncı, 90 ıncı ve 508 inci maddeleri" olarak belirlenmiştir.
- Aynı Yönetmeliğin Eğitimin Temel Prensipleri başlıklı 12/7 maddesi değiştirilerek; "İşyeri" ifadesi "Az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları ile 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ilk defa verilecek temel eğitimler ve tekrar verilecek temel eğitimler uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebilir. 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri" olarak düzenlenmiştir.

Düzenlemenin sonucu olarak az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları ve 10'dan az çalışanı bulunan işyerlerinde hem ilk hem tekrar eğitimler uzaktan yapılabilirken, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri ile daha büyük özel sektör işyerlerinde sadece tekrar eğitimler, ancak belirli şartlarla uzaktan verilebilmektedir.

- Aynı Yönetmeliğin Uzaktan Eğitimin Temel Prensipleri başlıklı 15/A maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi değiştirilmiş ve değişiklik ile uzaktan eğitimlerin verilme şekli tehlike sınıfına göre değişkenlik gösterecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Düzenlemenin sonucu olarak uzaktan eğitimlerin teknik yapısını işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenmektedir. Az tehlikeli ve küçük ölçekli işyerlerinde esnek bir yapı sunulabilirken (senkron/asenkron), daha büyük veya tehlikeli işyerlerinde eğitimlerin yalnızca senkron olması gerekmektedir. Bu durum, risk düzeyi arttıkça eğitimde canlı etkileşimin önemini vurgulamaktadır.

Türkiye'deki Gelişmeler

- Aynı Yönetmeliğin Uzaktan Eğitimin Temel Prensipleri başlıklı 15/A maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi değiştirilmiş ve değişiklik ile “eğitim” ifadesi “Az tehlikeli sınıfta yer alan kamu kurumları ile 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim programının içeriği işe özgü olarak hazırlanır. 10 ve üzeri çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan özel işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde verilecek temel eğitim” olarak düzenlenmiştir.

Düzenlemenin sonucu olarak işyerinin büyüklüğü ve tehlike sınıfına göre kademelendirme sağlanmıştır. Küçük ve az tehlikeli işyerlerinde yalnızca işe özgü içerik yeterli görülürken, daha büyük veya riskli işyerlerinde eğitim içeriği hem katılımcıların seviyesine uygun olacak şekilde hem de işyeriyle özdeş, tanıdık öğeleri içerecek şekilde belirlenmiştir. Böylece eğitimde derinlik ve etkililik, işyeri risk düzeyine göre artırılmış durumdadır.

- Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250305-10.htm>

İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

05/03/2025 tarihli 32832 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan yönetmelik kapsamında;

- 29/06/2015 tarihli ve 29401 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmeliğin Dayanak başlıklı 3. maddesi değiştirilerek Yönetmeliğin dayanağı olan yasal düzenleme 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 86 ncı, 90 ıncı ve 508 inci maddeleri olarak belirlenmiştir.
- Aynı Yönetmeliğin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin İşveren Veya İşveren Vekillerince Yürütülmesi başlıklı 5. maddenin (1) fıkrası değiştirilmiştir.

Türkiye'deki Gelişmeler

Değişikliğin sonucunda işveren veya işveren vekilinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek için belirli sürelerde çalışana başına 10 dakika ayırması gerektiği belirtilmiştir ve onaylı defter tutulma zorunluluğu bulunmadığı vurgulanmıştır. Ancak, değişiklik öncesi halinde iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirilmesi gerektiği ifade edilirken, değişiklik sonrasında bu görevlendirme zorunluluğu kaldırılmıştır. Dolayısıyla, bu değişiklik ile daha esnek bir düzenleme söz konusudur, işveren veya işveren vekili, uzman veya hekim görevlendirme şartı olmaksızın bu görevleri yerine getirebilmektedir.

- Aynı Yönetmeliğin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin İşveren Veya İşveren Vekillerince Yürütülmesi başlıklı 5. maddenin (5) fıkrası değiştirilmiştir. Düzenleme ile eğitimlerin tamamlanması sonrasında yapılan sınavda başarılı olma şartı kaldırılmıştır ve eğitimin tamamlanması yeterli görülmüştür.
- Aynı Yönetmeliğin İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerinin İşveren Veya İşveren Vekillerince Yürütülmesi başlıklı 5. maddenin (8) fıkrası değiştirilmiştir.

Düzenlemenin sonucu olarak değişiklik öncesinde, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi"ne sahip işverenlerin yalnızca tek bir işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenebileceği ifade edilirken, değişiklik sonrasında bu durum daha esnek hale getirilmiştir. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, aynı il sınırları içinde birden fazla işyerinin hizmetleri işveren tarafından üstlenilebileceği vurgulanmıştır. Ancak, işveren vekilleri için bu esneklik geçerli değildir; onlar yalnızca tek bir işyerinin hizmetlerini üstlenebilmektedir.

- Aynı Yönetmeliğin Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimleri başlıklı 6. maddesi değiştirilerek eğitimlerin tamamlanması sonrasında yapılan sınavda başarılı olma şartı kaldırılmıştır ve eğitimin tamamlanması yeterli görülmüştür.
- Aynı Yönetmeliğin Sağlık Gözetimi başlıklı 7. maddesinin ikinci fıkrası değiştirilerek; öncesinde, işyeri hekimlerinden alınabilecek sağlık hizmetlerinin aile hekimleri veya kamu sağlık hizmeti sunucularından da alınabileceği belirtilirken, değişiklik sonrasında sağlık raporlarının genellikle işyeri hekiminden alınması gerektiği, ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerlerinde ÇASMER, aile hekimleri veya diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da alınabileceği vurgulanmıştır.

Türkiye'deki Gelişmeler

- Aynı Yönetmeliğin Eğitim Verecek Kurum ve Kuruluşlar İle Eğitimcilerin Nitelikleri başlıklı 10. maddesinin birinci fıkrası değiştirilmiştir.
Düzenlemenin sonucu olarak değişiklik öncesinde eğitimlerin yalnızca açıköğretim sistemiyle eğitim verme yetkinliğine sahip ve her ilde sınav merkezi, büro ve akademik danışmanlık hizmetleri bulunan üniversiteler tarafından verilebileceği ifade edilirken, değişiklik sonrasında eğitim veren kurumlar daha geniş tutulmuştur. Yeni haliyle, üniversiteler, kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ile işçi ve işveren kuruluşları da eğitim verebilecek yetkiye sahip kabul edilmiştir. Dolayısıyla, değişiklik sonrasında daha fazla kurumun eğitim verebilmesine olanak sağlamaktadır.
- Aynı Yönetmeliğin Eğitim Verecek Kurum ve Kuruluşlar İle Eğitimcilerin Nitelikleri başlıklı 10. maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.
- Aynı Yönetmeliğin 14. maddesi başlığı ile birlikte değiştirilmiştir.
Maddenin başlığındaki "sınav" ifadesi çıkarıldığı için sınav ile ilgili fıkralar kaldırılmış ve madde yeniden düzenlenmiştir. Maddenin değişiklik sonrası hali aşağıdadır;
"Eğitimin tamamlanması, belgelendirme ve ücretler"
MADDE 14 – (1) Bakanlıkça protokol yapan ve bu çerçevede eğitim veren kurum ve kuruluşlar, eğitimi tamamlayan adaylar için EK-3'teki örneğine uygun olarak "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi" düzenler ve bu kişileri Genel Müdürlüğe bildirir.

(2) Eğitim ve belgelendirmeyi kapsayan ücret, net asgari ücretin 1/10'unu geçmemek koşuluyla Bakanlıkça yapılan protokolde belirlenir ve katılımcılar tarafından ödenir."
- Aynı Yönetmeliğin 17. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.
- Aynı Yönetmeliğin Geçici 1. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.
- Aynı Yönetmeliğin Geçici 2. maddesine (2) fıkrası eklenmiştir.
"Mevcut belgelerin geçerliliği"
GEÇİCİ MADDE 2 – (2) Bu fıkranın yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla bu Yönetmelik kapsamında Bakanlıkça protokol yapan ve bu çerçevede eğitim veren kurum ve kuruluşlarca düzenlenen eğitimi tamamlayan ve bu fıkrayı ihdas eden Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılan EK-2'deki örneğine uygun "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Sınavına Katılım Hakkı Belgesi" alan adaylara, 31/12/2025 tarihine kadar başvurmaları halinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütümüne İlişkin İşveren veya İşveren Vekili Eğitimi Tamamlama Belgesi" EK-3'teki örneğine uygun olarak Genel Müdürlükçe verilir."
- Aynı Yönetmeliğin Geçici 3.maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.
- Aynı Yönetmeliğin EK-3'ü ekteki şekilde değiştirilmiş ve EK-2'si ve EK-4'ü yürürlükten kaldırılmıştır.
- Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye'deki Gelişmeler

İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi

06/03/2025 tarihli 32833 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 2025/3 sayılı "İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlanmıştır.

Konu hakkında detaylı bilgilendirme yazımıza [buradan](#) ulaşabilirsiniz.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250306-5.pdf>

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

13/03/2025 tarihli 32840 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tebliğ kapsamında 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin EK-1'i değiştirilmiştir.

- Söz konusu değişiklik sonrasında NACE kodu ve NACE tanımı ile listelenen tablonun "Tehlike Sınıfı" sütunu yeniden düzenlenmiştir. Şirketlerin kendi NACE kodlarını listede aratarak Tehlike Sınıflarının değişip değişmediğini kontrol etmesi büyük önem taşımaktadır.
- Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/03/20250313-4.htm>

Dünyadaki Gelişmeler

İngiltere'deki Güncel Gelişmeler



İşten Çıkarma ve Yeniden İşe alma Uygulamaları Hakkında Yeni Bir Düzenleme Yürürlüğe Girmiştir

İngiltere'de 20 Ocak 2025 itibarıyla, işten çıkarma ve yeniden işe alma (fire and rehire) uygulamalarına ilişkin önemli bir yasal düzenleme yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme kapsamında işverenlerin, toplu işten çıkarma veya yeniden işe alma süreçlerinde, sendikalarla veya çalışan temsilcileriyle istişarede bulunma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüğe uymayan işverenler, iş mahkemeleri tarafından belirlenen tazminat ödemelerinde normale göre %25'e kadar artışla karşılaşabilecektir. Bu değişiklik, işverenlerin işten çıkarma ve yeniden işe alma süreçlerinde daha dikkatli olmalarını ve çalışanlarla daha şeffaf bir iletişim kurmalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Bkz. <https://clarkslegal.com/insights/articles/fire-and-rehire-change-to-compensation-rules-from-20-january-2025/>



Dünyadaki Gelişmeler

Amerika'daki ("ABD") Güncel Gelişmeler



İşten Çıkarmalar Şubat Ayında %245 Oranında Artış Göstermiştir

İşten çıkarmaların kaydını tutan danışmanlık şirketi Challenger, Gray & Christmas, şubat ayına ilişkin raporunu yayımlamıştır. Bu rapora göre, ABD merkezli işverenlerin Şubat ayında 172 bin 17 kişiyi işten çıkardığı belirlenmiştir. İşten çıkarmalar bir önceki aya kıyasla %245 artarken, geçen yılın aynı dönemine göre ise %103 yükselmiştir. Raporda, Şubat ayında en fazla işten çıkarmanın kamu sektöründe yaşandığı belirtilmiştir. Federal hükümete bağlı 17 farklı kurum, geçtiğimiz ay toplam 62.242 kişiyi işten çıkaracağını duyurmuştur.

Bkz. <https://www.reuters.com/markets/us/us-announced-job-cuts-surge-245-february-federal-government-layoffs-2025-03-06/>

ABD Başkanı Donald Trump Kamu Personelinin Uzaktan Çalışma Yapmasını Yasaklamıştır

ABD Personel Yönetim Ofisi'nin aktardığı bilgilere göre, ülkede 2,3 milyon kamu personeli bulunmaktadır. Bu personelin yaklaşık 1,1 milyonu uzaktan çalışma hakkına sahip olup, bunlardan 228.000'i fiilen bu hakkı kullanmaktadır. ABD Başkanı Donald Trump, imzalamış olduğu son kararname ile kamu personelinin uzaktan çalışmasını yasaklamıştır. Bu karar sonrasında evden veya hibrit olarak çalışan tüm kamu personeli ofislerine dönmek zorunda bırakılmıştır.

Bkz. <https://www.euronews.com/green/2025/02/06/trumps-remote-work-ban-what-does-it-mean-for-carbon-emissions-and-climate-goals>

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.