

# Hukuk Bülteni

İŞ HUKUKU  
MAYIS - AĞUSTOS 2025



# İçindekiler

|                                                                             |   |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|
| Fiili Hizmet Süresi Zammında Meslek Kodu Kısıtlaması Getirildi              | 3 |
| Bazı Sektörler için İşyeri Tehlike Sınıfları Değişti                        | 3 |
| Bankalar Aracılığıyla Ödeme Zorunluluğunda Yeni Eşik Değeri                 | 4 |
| İş Kanunu'nda Yapılan Önemli Değişiklikler                                  | 5 |
| İzinsiz Çalışan Yabancıların Sınır Dışı Masrafları İşverenlere Yansıtılacak | 5 |
| İş Kanunu'nda Bildirim Usulleri Güncellendi                                 | 6 |
| Ar-Ge, Tasarım ve Yazılım Personeline Vergi Teşviki Tavanı Getirildi        | 7 |
| Zamanaşımına Uğrayan Borçlara İlişkin Yeni SGK Düzenlemesi                  | 8 |
| Başlıca Önemli Yargı Kararları                                              | 9 |

# Fiili Hizmet Süresi Zammında Meslek Kodu Kısıtlaması Getirildi

Yasal Dayanak: 2 Mayıs 2025 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Duyurusu

Yürürlük Tarihi: 1 Nisan 2025

Sosyal Güvenlik Kurumu (“SGK”), fiili hizmet süresi zammı uygulamasına tabi işyerlerinde kullanılan bazı meslek kodlarının sistem üzerinden bildirilemeyeceğini duyurmuştur. Yapılan denetimlerde çaycı, sekreter, danışman, bekçi gibi pozisyonlarda görev yapan personelin yapılan işin fiili riskine maruz kalmadığı halde, fiili hizmet süresi zammına tabi belge türleriyle bildirildiği tespit edilmiştir. Bu nedenle, Nisan 2025 itibarıyla sistem, bildirime konu olamayacak meslek kodlarını otomatik olarak engellemekte ve hatalı meslek kodu kullanımı durumunda işverenleri uyarı mesajı ile bilgilendirmektedir. Ancak, riskli işte fiilen çalışan sigortalıların sistemden geçişi engellenmişse, işverenin ilgili SGK merkezine başvurarak işin niteliğini belgelendirmesi gerekmektedir. Denetim sonucunda uygunluk tespit edilirse, sistem tanımlaması yapılacak ve bildirime izin verilecektir.

# Bazı Sektörler için İşyeri Tehlike Sınıfları Değişti

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

Yürürlük Tarihi: 21 Mayıs 2025

21 Mayıs 2025 tarihli ve 32906 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Tebliğ ile bazı faaliyet alanlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike sınıfı yeniden belirlenmiştir. Bu kapsamda, daha önce “az tehlikeli” sınıfta yer alan bazı sektörler “tehlikeli” sınıfa alınmıştır. Söz konusu değişiklik; makarna, şehriye ve kuskus gibi ürünlerin imalatı (10.73.03); kurye faaliyetleri (evrensel hizmet postacılığı ve gıda dağıtımı hariç) (53.20.09) ile askeri hava taşıtları ve uzay araçlarının onarımı ve bakımı (33.18.02) faaliyetlerini doğrudan etkilemektedir.

İşyeri tehlike sınıfının “az tehlikeli”den “tehlikeli”ye yükseltilmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini doğrudan etkileyen önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Bu sınıf değişikliğiyle birlikte işverenlerin, mevcut C sınıfı iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yeterli olmaktan çıkmakta; en az B sınıfı uzmanın istihdamı zorunlu hale gelmektedir. Benzer şekilde, çalışanlara verilecek yıllık eğitim süreleri artmakta; risk değerlendirmesi, periyodik denetimler ve acil durum tatbikatları daha sık ve kapsamlı bir biçimde planlanmak zorunda kalmaktadır.

Tehlike sınıfındaki bu değişiklik doğrultusunda, işverenlerin yeni sınıfa uygun tüm yükümlülükleri gecikmeksizin yerine getirmesi büyük önem taşıtmaktadır. Zira, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine ilişkin belge ve kayıtların mevzuata uygun şekilde eksiksiz tutulması ve düzenli olarak arşivlenmesi yalnızca idari denetimlere hazırlık açısından değil, olası iş kazaları sonrasında doğabilecek hukuki sorumluluklara karşı da işverenin en etkili savunma araçlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle, gerekli uyum süreçlerinin zamanında ve eksiksiz olarak hayata geçirilmesi hem idari yaptırımlardan kaçınmak hem de ileride doğabilecek riskleri minimize etmek adına kritik önemdedir.

## Bankalar Aracılığıyla deme Zorunluluğunda Yeni Eşik Değeri

Yasal Dayanak: cret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla denmesine Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik  
Yürürlük Tarihi: 1 Temmuz 2025

4 Haziran 2025 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren düzenleme ile işverenlerin çalışanlara banka aracılığıyla ödeme yapma yükümlülüğünde esas alınan çalışan sayısına ilişkin eşik değer düşürülmüştür. Buna göre, daha önce en az beş (5) alışanı bulunan işverenler için geçerli ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakın çalışanlara banka aracılığıyla ödenmesi zorunluluğu, 1 Temmuz 2025 tarihinden itibaren en az üç (3) alışanı bulunan işverenleri de kapsayacaktır. Değişiklik, 4857 sayılı İş Kanunu (“İş Kanunu”) kapsamındaki işçiler ile birlikte, 5953 sayılı Kanun’a tabi gazeteciler ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na tabi gemi adamları için de geçerli olup; gazeteciler yönünden toplam çalışan sayısı belirlenirken işyerindeki diğer çalışanlar da hesaba katılacaktır.

Bu düzenleme ile küçük işletmelerde çalışanların da kayıtlı ve izlenebilir ödeme sistemine dahil edilmesi hedeflenmektedir. 4



# İş Kanunu'nda Yapılan Önemli Değişiklikler

**Yasal Dayanak:** Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun  
**Yürürlük Tarihi:** 14 Temmuz 2025

14 Temmuz 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan kanun değişikliği ile İş Kanunu'nda çeşitli hükümler güncellenmiştir. Bu kapsamda, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletme belgeli olarak faaliyet gösteren konaklama tesislerinde çalışan işçiler açısından hafta tatilinin kullanımında esneklik sağlanmış; işçinin yazılı onayı alınmak suretiyle hak kazanılan 24 saatlik hafta tatili izni, iznin doğduğu günü takip eden dört gün içinde kullandırılabilir. Bu süre zarfında yapılan çalışmalar, olağan günlük mesai süresini aşmadıkça fazla çalışma olarak kabul edilmeyecektir. İşçinin verdiği onay, en az 30 gün önceden yazılı olarak bildirilmek kaydıyla geri alınabilecektir. Ayrıca, İş Kanunu'na aykırılık durumlarında uygulanacak idari para cezalarının artık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlükleri yerine doğrudan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından tesis edileceği hükme bağlanmıştır.

Birden fazla ilde faaliyet gösteren işverenler açısından ise bu cezaların işyerinin merkezinin bulunduğu il müdürlüğü tarafından uygulanacağı düzenlenmiştir.

## İzinsiz Çalışan Yabancıların Sınır Dışı Masrafları İşverenlere Yansıtılacak

**Yasal Dayanak:** İzinsiz Çalıştığı İçin Haklarında Sınır Dışı Etme Kararı Alınan Yabancıların Çeşitli Masraflarının İşverenlerinden Tahsili Hakkında Yönetmelik  
**Yürürlük Tarihi:** 23 Ocak 2026

23 Temmuz 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan yönetmelik ile, Türkiye'de çalışma izni olmaksızın istihdam edilen ve bu nedenle haklarında sınır dışı kararı verilen yabancıların sınır dışı sürecine ilişkin bazı maliyetlerin işverenler tarafından karşılanması usulü düzenlenmiştir. Yönetmelik uyarınca, sınır dışı işlemi kapsamında Göç İdaresi Başkanlığı tarafından yapılan ve yabancidan tahsil edilemeyen; geri gönderme merkezlerinde barınma, dönüş ulaşımı ve gerekli sağlık hizmetleri gibi masraflar işveren veya işveren vekilinden tahsil edilecektir. Bu giderlerin kapsamı, yabancının eşi ve çocukları için yapılan harcamaları da içerebilecek şekilde geniş tutulmuştur.

Konaklama ve barınma gibi kalemlerin maliyeti ise her mali yıl başında Göç İdaresi Başkanlığı tarafından sabit tutar olarak belirlenecektir. İşverenlere yapılacak yazılı tebligatla, ödemelerin bir ay içinde gerçekleştirilmesi zorunlu olacak; aksi hâlde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uyarınca tahsil işlemi başlatılacaktır.

Düzenleme, işverenlerin yabancı işgücü kullanımına ilişkin sorumluluklarını hem idari hem de mali yönden artırmaktadır.

## İş Kanunu'nda Bildirim Usulleri Güncellendi

**Yasal Dayanak: İş Kanunu**

**Yürürlük Tarihi: 24 Temmuz 2025**

24 Temmuz 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 7555 sayılı Kanun ile birlikte, İş Kanunu'nda çeşitli değişiklikler yapılmış olup, bu kapsamda işverenlerin çalışanlara yapacakları bildirimler bakımından yeni bir uygulama devreye alınmıştır.

Söz konusu düzenlemeyle birlikte, işçinin yazılı onay vermesi kaydıyla işveren tarafından yapılacak bildirimlerin kayıtlı elektronik posta ("KEP") sistemi aracılığıyla da iletilebilmesi mümkün hale gelmiştir.

Bu değişiklik, özellikle çalışanlara yönelik bilgilendirme ve uyarı gibi işlemlerin dijital ortamda gerçekleştirilmesini sağlayarak, operasyonel süreçlerin kolaylaştırılması açısından önem arz etmektedir. Ancak dikkat edilmesi gereken husus, iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuran bildirimlerin bu kapsamın dışında tutulmuş olmasıdır. Fesih bildirimleri, her durumda yazılı olarak ve fiziki yollarla yapılmaya devam edecektir. Ayrıca, KEP sisteminin kullanımına ilişkin tüm giderlerin işveren tarafından karşılanacağı açıkça hüküm altına alınmıştır. Uygulamanın sağlıklı yürütülebilmesi adına, işverenlerin insan kaynakları ve hukuk birimlerinin iç yazışma prosedürlerini yeni düzenleme doğrultusunda revize etmeleri önerilmektedir.





# Ar-Ge, Tasarım ve Yazılım Personeline Vergi Teşviki Tavanı Getirildi

Yasal Dayanak: 7555 sayılı Kanun ile 4691 ve 5746 sayılı Kanunlarda yapılan değişiklikler  
Yürürlük Tarihi: 1 Ağustos 2025

24 Temmuz 2025 tarihli ve 32965 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7555 sayılı Kanun ile 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu ve 5746 sayılı Ar-Ge, Tasarım ve Yazılım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun’da değişiklik yapılmıştır. Bu kapsamda, gelir vergisi stopaj teşviki ve damga vergisi istisnası uygulamalarına personel bazında üst sınır getirilmiştir.

Yapılan düzenleme uyarınca, Ar-Ge, tasarım, yazılım ve destek personeline ödenen ücretlerin yalnızca brüt asgari ücretin kırk katına kadar olan kısmı, gelir vergisi stopaj teşviki ve damga vergisi istisnası kapsamına alınabilecektir. 2025 yılının ikinci yarısı için geçerli asgari ücret dikkate alındığında, bu tutar 1.040.220 TL olarak hesaplanmaktadır. Asgari ücretin bu tutarı aşan kısmı, teşvik ve istisna hesaplamasına dâhil edilmeyecek; dolayısıyla bu miktarın üzerindeki ücretler genel vergi yüküne tabi olacaktır.

Gelir vergisi stopaj teşviki, aylık ücretin bu üst sınırı aşmayan kısmı üzerinden hesaplanan gelir vergisinden, asgari ücret istisnasına isabet eden verginin düşülmesiyle kalan tutar üzerinden uygulanacaktır. Bu tutar;

- Doktora derecesine sahip personel ile desteklenen alanlarda en az yüksek lisans sahibi olanlar için %95,
- Yüksek lisans derecesine sahip olanlar veya desteklenen alanlarda lisans eğitimi alanlar için %90,
- Diğer personel için %80 oranında,

muhtasar beyannamede tahakkuk eden vergiden terkin edilerek hesaplanacaktır. Teknoloji geliştirme bölgelerinde (teknokentlerde) görevli personel için bu oran %100 olarak uygulanmaya devam edecektir.



# Zamanaşımına Uğrayan Borçlara İlişkin Yeni SGK Düzenlemesi

**Yasal Dayanak:** 13 Şubat 2025 tarihli ve 2025/6 sayılı SGK Genelgesi

**Yürürlük Tarihi:** 1 Şubat 2025

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 25 Ağustos 2025 tarihinde yayımlanan 2025/12 sayılı Genelge ile, zamanaşımına uğrayan prim ve diğer borçların işleme alınış şekline ilişkin önemli değişiklikler getirilmiştir. Düzenleme, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun E.2024/83, K.2025/486 sayılı 03.03.2025 tarihli kararı doğrultusunda 2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi'nin ilgili hükümlerini güncellemiştir.

Yeni uygulamaya göre, zamanaşımına uğrayan borçlar yalnızca rızaen ödenebilecek olup, bu borçların icra yoluyla tahsili mümkün olmayacaktır. SGK, bu tür borçların tespit edilmesi halinde işverene 15 gün içinde ödeme yapmasına yönelik bir bilgilendirme gönderecek; ancak belirtilen sürede ödeme yapılmaması halinde icra süreci başlatılamayacaktır.

Diğer yandan, zamanaşımına uğramış olmasına rağmen daha önce icra takibine konu edilmiş borçlarla ilgili olarak borçlunun zamanaşımı itirazında bulunması durumunda, söz konusu borçlar SGK Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonu veya mahkeme kararı ile icra sisteminden çıkarılacaktır.

Bu düzenlemeyle birlikte, zamanaşımına giren borçlar artık “borcu yoktur” yazılarında, SGK teşvik ve destek uygulamalarında, sağlık hizmetlerinden faydalanmada, KDV iadesi ve mahsup işlemlerinde ve ilişiksizlik belgesi düzenlenmesinde dikkate alınmayacaktır. Önceki uygulamada borç olarak değerlendirilen bu tutarlar, yeni düzenleme ile yalnızca gönüllü ödemeye tabi hale getirilmiştir. Bu nedenle işverenlerin, zamanaşımı kapsamındaki borçlarla ilgili olarak SGK ile yürüttükleri iletişim ve tahsilat süreçlerini gözden geçirmeleri; gerektiğinde iç yazışma ve itiraz prosedürlerini bu yeni düzenleme doğrultusunda revize etmeleri önem arz etmektedir.



# BAŞLICA ÖNEMLİ YARGI KARARLARI

Anayasa Mahkemesi'nin 2023/158 E., 2024/187 K. Sayılı, 05.11.2024 Tarihli Kararı

Anayasa Mahkemesi ("AYM"), 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un ("MÖHUK") 27. maddesinin birinci fıkrasını, işçilerin korunmasını yeterli düzeyde sağlamadığı gerekçesiyle iptal etmiştir. 10 Mart 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan karar doğrultusunda, işverenin tercih ettiği yabancı hukukun uygulanması sonucunda, işçinin mutad işyeri hukukundan kaynaklanan haklarının sınırlandırılması; Anayasa'nın 49. maddesinde yer alan ve devletin işçiyi koruma yükümlülüğünü ifade eden ilkeye aykırı görülmüştür.

## Önemli Tespitler:

- İptal edilen MÖHUK m.27/1 hükmü, taraflara iş sözleşmelerinde yabancı hukuk seçme hakkı tanımaktaydı.
- AYM, işçinin işveren karşısında pazarlık gücünün zayıf olduğunu ve çoğu durumda hukuk seçimi iradesini özgürce kullanmasının mümkün olmadığını belirtmiştir.

- Yabancı hukukun içeriği hakkında yeterli bilgiye sahip olmayan işçilerin, farkında olmadan hak kaybına uğrayabileceği vurgulanmıştır.
- Hâkimin daha sıkı ilişkili hukuku uygulamasına imkân veren MÖHUK m.27/4 hükmünün, yapılan hukuk seçimiyle birlikte etkisiz kalmasının, işçiye tanınan korumayı zayıflattığı değerlendirilmiştir.
- Sonuç olarak, düzenlemenin Anayasa'nın 49. maddesinde güvence altına alınan "işçiyi koruma" ilkesine aykırılık teşkil ettiği tespit edilmiştir.

## Sonuç:

- İptal kararı, 10 Mart 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmış olup, kararın yürürlüğe giriş tarihi olarak 6 aylık süre sonunda 10 Eylül 2025 belirlenmiştir.
- Bu kapsamda, iş sözleşmelerinde artık doğrudan yabancı hukuk seçimi yapılması mümkün olmayacaktır.
- Ancak AYM, hukuk seçiminin tamamen yasaklanmasını önermemiş; işçiyi koruyucu nitelikte yeni bir yasal düzenleme yapılması gerekliliğine işaret etmiştir.
- MÖHUK m.27/2 hükmü yürürlükte kalmaya devam etmekte olup, taraflar açık bir hukuk seçimi yapmadığı takdirde, işçinin mutad işyeri hukuku uygulanacaktır.

## Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2024/14510 E., 2025/46 K. Sayılı, 07.01.2025 Tarihli Kanun Yararına Bozma Kararı

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15 Mayıs 2025 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan kararında, İş Kanunu'nun 36. maddesinde düzenlenen ücret kesme ve doğrudan ödeme sorumluluğunun yalnızca kamu tüzel kişilerine uygulanabileceğini açıkça ortaya koymuştur. Karara göre, özel hukuk tüzel kişilerinin yüklenici veya alt işveren sıfatıyla bu madde kapsamında sorumlu tutulması mümkün değildir.

### Önemli Tespitler:

- İş Kanunu'nun 36. maddesi, kamu kurumları ile yüklenici firmalar arasında yapılan işler bakımından, ödenmeyen son üç aylık işçi ücretlerinin yüklenici hakedişinden kesilerek işçilere doğrudan ödenmesini öngörmektedir.
- Somut olayda, davacı işçi, aralarında eser sözleşmesi bulunan özel hukuk tüzel kişisinden işçilik alacakları talep etmiş; ilk derece mahkemesi, davalı özel şirketi m.36 kapsamında sorumlu tutmuştur.
- Adalet Bakanlığı'nın kanun yararına temyiz başvurusu üzerine, Yargıtay; 36. maddenin yalnızca kamu tüzel kişiliğine sahip ihale makamları için bağlayıcı olduğunu, özel hukuk kişilerine uygulanamayacağını belirtmiştir.

- Bu nedenle, özel hukuk tüzel kişisi konumundaki davalı hakkında husumet yokluğu nedeniyle davanın reddi gerektiği vurgulanmış ve karar kanun yararına bozulmuştur.

### Sonuç:

Bu karar, özel sektör işverenlerinin, kamuya özgü işçilik alacağı sorumluluğu rejimine tabi tutulamayacağına ilişkin içtihadı netleştirmesi bakımından önem arz etmektedir. Özellikle yüklenici-alt işveren ilişkilerinde kamu ihale makamı olmayan özel kişilere karşı açılacak davalarda, 36. maddeye dayanılarak talepte bulunulamayacağına dikkat edilmelidir. Uygulamada, yüklenici firmaların ödeme yükümlülüklerine ilişkin ihtilaflarda savunma stratejisinin bu çerçevede belirlenmesi yerinde olacaktır.



# Ekibimiz



**Birnur Dal Eraslan**

Kurucu Avukat

birnur.dal@dtlaw.com.tr



**Ayris Tarcan**

Kurucu Avukat

ayris.tarcan@dtlaw.com.tr



[www.dtlaw.com.tr](http://www.dtlaw.com.tr)



[www.linkedin.com/company/  
dt-law-firm/](https://www.linkedin.com/company/dt-law-firm/)



[info@dtlaw.com.tr](mailto:info@dtlaw.com.tr)



Levent Mah. Karanfil Sok. No:13  
Beşiktaş/İstanbul