

Hukuk Bülteni

İŞ HUKUKU
OCAK - NİSAN 2025



İçindekiler

İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu	3
Yemek Yardımı Günlük İstisna Tutarında Değişiklik	3
Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanmasına İlişkin Dönemlerde Değişiklik	4
Çalışan Sağlığı Merkezlerinin (“ÇASMER”) Yetkilendirilmesine İlişkin Düzenleme	4
2025 yılına ilişkin Asgari Ücret	5
Kıdem Tazminatına ilişkin Tavan Miktarı	5
2025 Yılı Asgari Ücret Desteği	5
Sigorta Primi İşveren Hissesinde Yapılacak İndirim	6
Sigortalılık İşlemlerinde Yapılan Değişiklikler	6
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine İlişkin Düzenlemeler	7
İş Sağlığı Güvenliği Hizmetlerinin İşverenlerce Yürütülmesi	7
İşten Çıkış Kodunun Düzeltilmesi	8
Kadın İstihdamına Yönelik Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP) Güncellemesi	8
İşyerlerinin Tehlike Sınıfları Tebliğindeki Değişiklik	9
Önemli Başlıca Yargı Kararları	9

İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu

Yasal Dayanak: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (“İSG Kanunu”)

Yürürlük Tarihi: 1 Ocak 2025

İSG Kanunu uyarınca işverenlerin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1 Ocak 2025 tarihi itibarıyla 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için de uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu gerekliliğe uyulmaması halinde, işverenlere 2025 yılı için ayrı ayrı her ay için 88.663 TL idari para cezası öngörülmektedir.

Yemek Yardımı Günlük İstisna Tutarında Değişiklik

Yasal Dayanak: Sosyal Güvenlik Kurumu (“SGK”) tarafından yayımlanan 31 Aralık 2024 tarihli ve 2024/17 Sayılı Genelge

Yürürlük Tarihi: 1 Ocak 2025

1 Ocak 2025 itibarıyla, işverenler tarafından çalışanlara yemek bedeli adı altında yapılan ödemelerin prime esas kazanca dahil edilecek tutarı aşağıdaki formüle göre hesaplanacaktır:

- Günlük istisna tutarı (158 TL) × Ay içinde fiilen çalışılan gün sayısı = Aylık istisna tutarı
- Aylık yemek bedeli – Aylık istisna tutarı = Prime esas kazanca dahil edilecek tutar

Belirlenen bu limit ve formül; işverenler tarafından sigortalılara nakit olarak yapılan yemek bedeli ödemeleri ile yemek hizmetinin doğrudan sağlanmadığı durumlarda kullanılan yemek kartı, yemek çeki veya kupon gibi araçlarla sağlanan menfaatler için de geçerli olacaktır.

Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin Hesaplanmasına İlişkin Dönemlerde Değişiklik

Yasal Dayanak: Devlet Memurları Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 7537 sayılı Kanun

Yürürlük Tarihi: 27 Aralık 2024

Buna göre 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda ("SGK Kanunu") aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır:

- Geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında; iş kazasının veya doğumun gerçekleştiği, meslek hastalığı ya da hastalığın başladığı tarihten önceki son 12 ay içinde elde edilen kazançlar ile prim ödeme gün sayısının esas alınacağı düzenlenmiştir.
- İş kazası ve meslek hastalığı durumlarında bağlanacak gelir hesaplanırken, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 ayın son üç ayına ait kazanç ve prim ödeme gün sayısının dikkate alınacağı belirlenmiştir.

- Önceki 12 ayda 180 günden daha az hizmet süresi bulunan kişilerin geçici iş göremezlik ödeneği hesabında esas alınacak günlük kazanç tutarının, iş göremezliğin başladığı tarihte geçerli olan günlük prime esas kazanç alt sınırının iki katını aşamayacağı hükme bağlanmıştır.

Çalışan Sağlığı Merkezlerinin ("ÇASMER") Yetkilendirilmesine İlişkin Düzenleme

Yasal Dayanak: SGK Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair 7538 sayılı Kanun

Yürürlük Tarihi: 27 Aralık 2024

- İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli bulundurma yükümlülüğü bulunan işyerlerinin, söz konusu yükümlülüklerini Sağlık Bakanlığı'na bağlı ÇASMER aracılığıyla da yerine getirilmesine olanak sağlanmıştır.
- 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri bakımından, sağlık raporlarının; aile hekimleri ve kamu sağlık kuruluşlarının yanı sıra ÇASMER aracılığıyla da alınabilmesi mümkün hale gelmiştir.

2025 yılına ilişkin Asgari Ücret

1 Ocak 2025 - 31 Aralık 2025 döneminde uygulanacak olan asgari ücret tutarı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın internet sitesinde %30 oranında yapılan zam ile net 22.104,00 TL olarak açıklanmıştır.

Kıdem Tazminatına ilişkin Tavan Miktarı

Yasal Dayanak: Hazine ve Maliye Bakanlığı'na bağlı Kamu Mali Yönetim ve Dönüşüm Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan 6 Ocak 2025 tarihli Genelge
Yürürlük Tarihi: 1 Ocak 2025

1 Ocak 2025 - 30 Haziran 2025 aralığında geçerli olacak kıdem tazminatı hesaplamasında esas alınacak aylık brüt maaş tavan miktarı 46.655,43 TL olarak belirlenmiştir.

2025 Yılı Asgari Ücret Desteği

Yasal Dayanak: 7539 sayılı Kanun (Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun)
Yürürlük Tarihi: 1 Ocak 2025

2025 yılı boyunca işverenlere, belirli koşulları sağlayan sigortalı çalışanları için asgari ücret desteği sağlanacaktır. Günlük kazancı 1.000 TL veya altında bildirilen sigortalıların ay içindeki toplam prim gün sayısının 33,33 TL ile çarpımı sonucu bulunan tutar, işverenin ödeyeceği SGK priminden mahsup edilecektir. Bu tutar İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacak olup 2025 yılında ilk kez SGK tescili yaptırılan işyerlerinin çalışanları için de destekten yararlanılabilecektir.



Sigorta Primi İşveren Hissesinde Yapılacak İndirim Oranına İlişkin SGK Genelgesi

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

Yürürlük Tarihi: 1 Şubat 2025

7538 sayılı SGK Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile, 2025 yılı itibarıyla işverenler için uygulanan sigorta primi işveren hissesi indirimi oranında sektörel farklılaşmaya gidilmiştir. Buna göre imalat sektörü dışındaki özel sektör işyerleri için uygulanan 5 puanlık indirim oranı 4 puana düşürülmüştür. İmalat sektörüne ise 5 puanlık indirim 2026 sonuna kadar uygulanmaya devam edecektir. Cumhurbaşkanı, bu sürenin 2027 yılı sonuna kadar uzatılması konusunda yetkilidir. İndirim oranları, SGK'nın sisteminde işyerinin NACE koduna göre otomatik olarak belirlenecektir. NACE Rev.2 sınıflandırmasına göre "C (İmalat)" bölümü kapsamındaki iş kolları bu indirimden yararlanmaya devam edecektir.

Bununla birlikte, gerçeğe aykırı beyanla iş kolu kodu bildirildiği ve bu durum sonradan tespit edildiği takdirde; işverenin uygunsuz şekilde yararlandığı indirimler, gecikme faizi ve cezası ile birlikte tahsil edilecektir.

Yeni SGK Genelgesi ile Sigortalılık İşlemlerinde Yapılan Değişiklikler

Yasal Dayanak: SGK Kanunu; 19 Şubat 2025 tarihli ve 2025/07 sayılı SGK Genelgesi

Yürürlük Tarihi: 19 Şubat 2025

SGK'nin 2025/07 sayılı Genelgesi ile, kısmi süreli çalışmalarda çakışan sigortalılık halleri hakkında önemli düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, aynı anda hem 4(a) hem de 4(b) sigortalılığı olan ve ay içinde 30 günden az süreyle çalışanların sigortalılık statülerinde çakışma bulunması halinde; 4(b) sigortalılığı iptal edilecek, eksik süreler 4(a) kapsamında 30 güne tamamlanacaktır. Ayrıca, ay içindeki hizmet günleri hesaplanırken ayın 30 gün olduğu kabul edilecek ve 4(b) kapsamındaki hizmet günleri, 4(a) kapsamındaki günlere eklenerek toplam gün sayısı belirlenecektir.

Kısmi süreli çalışanların, zorunlu çalışmaları dışında kalan günler için 4(a) kapsamında isteğe bağlı sigortalı olamayacakları ve bu süreleri ayrıca genel sağlık sigortası ile tamamlama veya eksik süreleri borçlanma imkanı bulunmadığı da açıkça düzenlenmiştir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerine İlişkin Düzenlemeler

Yasal Dayanak: 5 Mart 2025 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği (“İSG”) Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Yürürlük Tarihi: 5 Mart 2025

İlgili değişiklikle, az tehlikeli sınıfta yer alan ve 10’dan az çalışanı bulunan işyerlerinde İSG eğitimlerinin (hem ilk eğitim hem de yenileme eğitimleri) uzaktan eğitim yöntemiyle verilebilmesi mümkün hale gelmiştir. Az tehlikeli sınıfta 10 veya daha fazla çalışanı olan işyerleri ile tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise, sadece yenileme eğitimleri uygun içerik ve uzaktan eğitim sistemi ile uzaktan verilebilecektir.

İSG Hizmetlerinin İşverence Yürütülmesi

Yasal Dayanak: 5 Mart 2025 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan İSG Hizmetlerinin İşverence veya İşveren Vekilince Yürütülmesi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Yürürlük Tarihi: 5 Mart 2025

5 Mart 2025 tarihli düzenleme ile işveren veya işveren vekillerinin, gerekli eğitimi alarak sertifika edinmeleri koşuluyla, kendi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini üstlenmeleri kolaylaştırılmıştır. İşverenler, “İşveren veya İşveren Vekili Sertifikası” olarak aynı il sınırları içinde bulunan ve az tehlikeli sınıfta toplam çalışan sayısı 50’den az birden fazla işyerinin İSG hizmetlerini yürütebilecektir. İşveren vekilleri ise bu sertifika ile yalnızca kendi tam zamanlı olarak çalıştıkları bir işyerinin (az tehlikeli sınıfta) İSG hizmetini üstlenebilecektir. Ayrıca, işveren veya vekillerinin İSG hizmeti sunabilmesi için katıldığı eğitim programı sonunda uygulanan sınav şartı kaldırılmış; eğitimin tamamlanması sertifika almak için yeterli hale getirilmiştir.

İşten Çıkış Kodunun Düzeltilmesine İlişkin SGK Düzenlemesi

Yasal Dayanak: 11 Mart 2025 tarihli ve 2025/08 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu (“SGK”) Genelgesi

Yürürlük Tarihi: 11 Mart 2025

SGK’nin ilgili genelgesi ile, belirli durumlarda SGK’ye bildirilen işten ayrılış nedeninin sonradan düzeltilebilmesine imkân tanınmıştır. Buna göre, işten çıkışta kıdem veya ihbar tazminatı ödenmeyecek bir kod bildirilmiş olmasına rağmen daha sonra arabuluculuk anlaşması veya mahkeme kararıyla çalışana kıdem ve/veya ihbar tazminatı ödenmesine karar verilmişse, SGK’ye başvurularak işten çıkış kodu söz konusu karar veya anlaşmaya uygun şekilde değiştirilebilecektir. Bu amaçla işçi veya işverenin ilgili arabuluculuk tutanağı ya da mahkeme kararı ile SGK müdürlüğüne başvuruda bulunması gerekmektedir.

Kadın İstihdamına Yönelik Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP) Güncellemesi

Dayanak: İŞKUR “Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Pozitif Ayrımcılık Projesi” 2025 Yılı Uygulaması

Yürürlük Tarihi: 10 Mart 2025

2024 yılında yalnızca imalat sektöründe uygulanan Kadın İstihdamına Yönelik Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP), 2025 yılında bilişim ve iletişim ile insan sağlığı ve sosyal hizmetler sektörlerini de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Proje kapsamında işverenlere sağlanan aylık destek tutarı her bir kadın çalışan için 32.500 TL’ye yükseltilmiştir. Destekten yararlanabilmek için işverenin işyerinde en az iki sigortalı çalışan bulunması, İŞKUR’a kayıtlı olması ve destek süresinin en az iki katı süreyle ilgili çalışanı istihdam etmeyi taahhüt etmesi gerekmektedir. Destekten yararlanmak isteyen işverenler, İŞKUR’un e-Şube sistemi üzerinden başvuru yaparak ve en fazla 3 ay süreyle bu destekten faydalanabilecektir.

İşyerlerinin Tehlike Sınıfları Tebliğindeki Değişiklik

Yasal Dayanak: 13 Mart 2025 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan İSG’ye İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

Yürürlük Tarihi: 13 Mart 2025

İlgili değişiklik ile bazı işkollarının iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike sınıfları yeniden düzenlenmiştir. Tehlike sınıfları, işyerlerinin SGK sicilindeki NACE koduna ve ana faaliyet konusuna göre belirlendiğinden, bu değişiklik ilgili işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini etkileyebilecektir. Özellikle bazı NACE kodlarına karşılık gelen işyerlerinin tehlike sınıflarında değişikliğe gidilmiştir.

BAŞLICA ÖNEMLİ YARGI KARARLARI

2024/5116 Esas, 2024/7086 Karar numaralı 18.04.2024 tarihli Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

İşe iade başvurusuna rağmen çalışanın işe başlatılmaması sonucu sözleşmenin feshiyle bağlantılı alacakların talep edildiği davada, alacaklar aynı olsa dahi, işe iade davasından önce düzenlenen arabuluculuk tutanağının dava şartını yerine getirmediği, bu tür alacaklar için ayrıca arabuluculuk başvurusunda bulunulması gerektiğine karar verilmiştir.

Böylelikle Yargıtay tarafından Bölge Adliye Mahkemeleri Hukuk Daireleri arasındaki içtihat farklılığının giderilmesi sağlanmıştır.

2024/12205 Esas, 2024/15970 Karar numaralı 10.12.2024 tarihli Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı

İşçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinin ardından yapılan ihtiyari arabuluculukta sağlanan anlaşma uyarınca işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapılmış olması, işçinin işten ayrılma kodunun değiştirilmesiyle bağdaşmadığından talebiyle açtığı dava

2020/12353 başvuru sayılı ve 18 Temmuz 2024 tarihli Anayasa Mahkemesi (“AYM”) Kararı:

AYM, doktora ödevinde meslek sırlarını ifşa ettiği gerekçesiyle iş sözleşmesi feshedilen bir çalışanın ifade özgürlüğünün ihlal edildiğine hükmetmiştir.

Önemli Tespitler:

- İlk derece mahkemesi, ödevin genel bilgiler içerdiğini ve iş akdinin feshinin hukuka aykırı olduğunu değerlendirerek çalışanın işe iadesine karar vermiştir.
- Ancak, Bölge Adliye Mahkemesi, çalışanın imzaladığı bilgi güvenliği taahhütnamesine aykırı davrandığı gerekçesiyle bu kararı bozarak davayı reddetmiştir.

- Ayrıca, ödevin taahhütnameden önce teslim edilmesiyle ilgili iddiaların incelenmediğine dikkat çekmiştir.
- Feshin son çare olması ilkesinin uygulanmadığını ve tez niteliğinde olmayan ve herhangi bir şekilde aleniyet kazandığı gösterilemeyen bir doktora ödevinden dolayı çalışanın ağır bir yaptırımla karşı karşıya bırakıldığını vurgulamıştır.

Sonuç:

AYM, ifade özgürlüğünün yeterli gerekçe sunulmadan dolaylı şekilde sınırlandırıldığına karar vererek Anayasa’nın 26. maddesinin ihlal edildiğine hükmetmiştir.



2023/158 E., 2024/187 K. sayılı Anayasa Mahkemesi (“AYM”) Kararı:

AYM, iş sözleşmelerinde uygulanacak hukukun taraflarca serbestçe seçilebileceğini düzenleyen MÖHUK’un 27. maddesinin 1. fıkrasını, işçinin korunmasına yönelik asgari güvenceleri içermediği gerekçesiyle Anayasa’ya aykırı bularak iptal etmiştir.

Önemli Tespitler:

- AYM, hukuk seçimi hakkının kötüye kullanılması durumunda işçiyi koruyacak herhangi bir sınırlama veya denetim mekanizması bulunmadığını vurgulamıştır.
- Devletin işçiyi koruma yönündeki pozitif yükümlülüğü çerçevesinde, taraflarca seçilen hukukun işçi aleyhine sonuç doğurmaması gerektiği belirtilmiştir.
- İptal edilen düzenleme, işverenin seçtiği hukukun işçinin alışılmış çalışma yerindeki zorunlu koruyucu hükümlerden daha düşük koruma sağlamasına engel olmamaktadır.

- Buna karşılık AYM, MÖHUK’un 27. maddesinin 2. fıkrasında yer alan, mutad işyeri hukuku veya sözleşmeyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasına ilişkin düzenlemenin, hakime takdir yetkisi tanıdığını ve işçi aleyhine sonuç doğurmayacağını değerlendirerek bu kısmın iptal talebini reddetmiştir.

Sonuç:

AYM, tarafların seçtiği hukukun işçiyi asgari düzeyde koruyamaması halinde doğabilecek mağduriyetleri engellemediği için, MÖHUK m.27/1 hükmünün Anayasa’nın 2. ve 49. maddelerine aykırı olduğuna karar vermiştir. İptal hükmü 10 Eylül 2025 tarihinde yürürlüğe girecektir.

Ekibimiz



Birnur Dal Eraslan

Kurucu Avukat

birnur.dal@dtlaw.com.tr



www.dtlaw.com.tr



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



Ayris Tarcan

Kurucu Avukat

ayris.tarcan@dtlaw.com.tr



info@dtlaw.com.tr



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