

Hukuk Bülteni

İŞ HUKUKU
OCAK - NİSAN 2026



İçindekiler

2026 Yılı Asgari Ücret ve Kıdem Tazminatı Tavanı

7566 Sayılı Kanun ile SGK Primlerinde Kapsamlı Değişiklikler

İzinsiz Çalışan Yabancıların Sınır Dışı Masrafları İşverene Yüklenmesi

Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yeni Yönetmelik

İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik

SGK Yemek Bedeli İstisnasının 300 TL'ye Yükseltilmesi

Analık İzni 24 Haftaya, Babalık İzni 10 Güne Çıkarıldı

AYM Kararı: Sürekli İşçi Kadrosunun Tayin Yasağının İptali

3

3

4

5

6

6

7

8

2026 Yılı Asgari Ücret ve Kıdem Tazminatı Tavanı

Yasal Dayanak: 23.12.2025 tarihli, 2025/1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı ve 26.12.2025 tarihli, 33119 sayılı Resmi Gazete

Yürürlük Tarihi: 01.01.2026

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun kararı uyarınca, 2026 yılı için brüt asgari ücret 33.030 TL, net asgari ücret ise 28.075,50 TL olarak belirlenmiştir. 2025 yılı ikinci yarısına kıyasla gerçekleştirilen bu artış, beraberinde çalışma hayatına ilişkin pek çok parasal sınırı da doğrudan etkilemiştir.

Kıdem tazminatı tavanı, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan Mali ve Sosyal Haklar Genelgesi çerçevesinde 1 Ocak-30 Haziran 2026 dönemi için 64.948,77 TL olarak açıklanmıştır. Tavan tutarı, memur maaş katsayısına endeksli olduğundan 2025 yılı ikinci yarısındaki 53.919,68 TL düzeyine kıyasla yaklaşık yüzde 20,45 oranında artış kaydetmiştir.

2026 yılı asgari ücret desteği ise bir önceki yıla göre artırılarak aylık 1.270 TL olarak belirlenmiş; bu destek, SGK işveren priminden mahsup yoluyla uygulanacaktır.

7566 Sayılı Kanun ile SGK Primlerinde Kapsamlı Değişiklikler

Yasal Dayanak: 19.12.2025 tarihli ve 33112 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7566 Sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Yürürlük Tarihi: 01.01.2026

Prime Esas Kazanç Tavan Katsayısının Yükseltilmesi

5510 sayılı Kanun'un 82. maddesi kapsamındaki sigorta primine esas kazanç üst sınırı, asgari ücretin 7,5 katından 9 katına yükseltilmiştir. Bu değişiklikte birlikte aylık prim tavan matrahı 2026 yılında 297.270 TL olarak uygulanmaktadır. Söz konusu artış, özellikle yüksek ücretli beyaz yakalı personel istihdam eden işletmeler açısından işveren maliyetlerinde kayda değer bir artışa yol açmaktadır.

İşveren Prim Oranındaki Artış

Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları kapsamında işveren payı 11'den 12'ye çıkarılmış; buna bağlı olarak uzun vadeli sigorta prim kolları toplam oranı 20'den 21'e yükselmiştir. İşçi hissesi olan yüzde 9 değişmemiştir.

İmalat Dışı Sektörlerde Hazine Teşvikinin Azaltılması

İmalat sektörü dışında kalan özel sektör işyerlerinde uygulanan 4 puanlık Hazine prim teşviki, 2026 yılı Ocak döneminden itibaren 2 puana indirilmiştir. İmalat sektörü için 5 puanlık teşvik uygulamasının 31.12.2026 tarihine kadar devam etmesi öngörülmüş olup Cumhurbaşkanı'na bu süreyi bir yıl daha uzatma yetkisi tanınmıştır.

Hizmet Borçlanma Oranlarındaki Artış

Doğum borçlanması dışındaki SGK hizmet borçlanmalarında uygulanan prime esas kazanç tutarı üzerinden hesaplanan oran yükseltilmiştir. İsteğe bağlı sigorta prim oranı da 2026 yılı Ocak döneminden itibaren artırılarak uygulanmaya başlanmıştır.

SGK Borçlarının Gelir ve Aylıklardan Kesilmesi

5510 sayılı Kanun'a eklenen Ek Madde 24 çerçevesinde, SGK'dan gelir veya aylık alanların kendi sigortalılığı ya da hak sahipliği nedeniyle oluşan prim borçları, yüzde 25'i geçmemek üzere aldıkları gelir veya aylıklardan kesilmek suretiyle tahsil edilebilecektir.

İzinsiz Çalışan Yabancıların Sınır Dışı Masrafları İşverene Yüklenmesi

Yasal Dayanak: 23.07.2025 tarihli ve 32964 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İzinsiz Çalıştığı İçin Haklarında Sınır Dışı Etme Kararı Alınan Yabancıların Çeşitli Masraflarının İşverenlerinden Tahsili Hakkında Yönetmelik
Yürürlük Tarihi: 23.01.2026

İlgili Yönetmelik ile, çalışma izni olmaksızın istihdam edilen ve bu nedenle sınır dışı edilen yabancı uyruklu kişilerin sınır dışı sürecine ilişkin bazı maliyetlerin işverenler tarafından karşılanması zorunlu kılınmıştır.

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, yabancı için ve çocukları için yapılan harcamaları da kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur.

Barınma ve konaklama gibi kalemlerin birim maliyeti, Göç İdaresi Başkanlığı tarafından her mali yıl başında sabit tutar olarak belirlenecektir. İşverenlere yazılı tebligatla, ödemelerin bir ay içinde gerçekleştirilmesi zorunlu olacak; aksi hâlde 6183 sayılı Kanun hükümleri uyarınca tahsil işlemi başlatılacaktır. Bu düzenleme, işverenlerin yabancı işgücü kullanımına ilişkin sorumluluklarını hem idari hem de mali yönden önemli ölçüde artırmaktadır. Çalışma izni yükümlülüklerine tam uyumun sağlanması bu kapsamda kritik önem kazanmaktadır.

Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yeni Yönetmelik

Yasal Dayanak: 02.04.2026 tarihli ve 33212 sayılı Resmî Gazete

Yürürlük Tarihi: 02.04.2026

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak hazırlanan yeni Yönetmelik, 02.04.2026 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 15.05.2013 tarihinde yürürlüğe giren ve yaklaşık 13 yıl boyunca uygulanan önceki yönetmelik bu düzenlemeyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Yeni Yönetmelik, işe başlamadan önce yüz yüze eğitim, tehlike sınıfına göre asgari ders saatleri, sınav ve belgelendirme kuralları ile eski eğitimlerin geçerliliğine ilişkin geçiş hükümlerini ayrıntılı biçimde düzenlemektedir. Temel yenilikler şöyle sıralanabilir:

- Tüm çalışanlara (çırak ve stajyerler dahil) fiilen çalışmaya başlamadan önce en az 2 saatlik uygulamalı ve yüz yüze 'işe başlama eğitimi' zorunlu hale getirilmiştir; bu süre temel eğitim süresinden ayrı tutulmaktadır.
- Tehlike sınıfına göre temel eğitim süreleri yeniden belirlenmiştir: az tehlikeli işyerlerinde en az 8 ders saati, tehlikeli işyerlerinde en az 12 ders saati, çok tehlikeli işyerlerinde ise en az 16 ders saati.
- Eğitim süresinin çalışma süresinden sayılacağı, haftalık çalışma süresini aşan kısmın fazla çalışma olarak değerlendirileceği açıkça hüküm altına alınmıştır.
- 6 aydan fazla süreyle işten uzak kalan çalışanlar için yeniden işe başlama eğitimi zorunluluğu getirilmiştir.
- Eski yönetmelik kapsamında verilen eğitimler geçerli sayılmakla birlikte, daha önce belgelendirilemeyen eğitimlerin yönetmeliğin yayımından itibaren 1 ay içinde belgelendirilmesi gerekmektedir.

İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik

Yasal Dayanak: 01.04.2026 tarihli ve 33211 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ

Yürürlük Tarihi: 01.04.2026

İlgili Tebliğ ile 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’nin ekinde yer alan sektör listesi güncellenmiştir.

Bu değişiklikte birlikte bilişim ve yazılım faaliyetleri (NACE kodu 62.10.00) başta olmak üzere çeşitli sektörlerde tehlike sınıflandırmaları yeniden belirlenmiştir. Bilişim ve yazılım faaliyetleri bu güncellemeyle ‘az tehlikeli’ sınıfından ‘tehlikeli’ sınıfına alınmış olup bu değişiklik özellikle teknoloji şirketlerini doğrudan etkilemektedir.

Bir işyerinin tehlike sınıfının değişmesi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamındaki yükümlülükleri doğrudan etkiler: yeni sınıfa uygun nitelikte iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu doğmakta, çalışanlara verilecek yıllık eğitim süreleri artmakta, risk değerlendirmesi ve periyodik denetim sıklıkları yeniden belirlenmektedir. Tebliğ kapsamındaki işverenlerin İSG uyum süreçlerini bu değişiklikler doğrultusunda gözden geçirmesi büyük önem taşımaktadır.

7577 Sayılı Kanun ile SGK Yemek Bedeli İstisnasının 300 TL’ye Yükseltilmesi

Yasal Dayanak: 17.04.2026 tarihli ve 33227 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7577 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Yürürlük Tarihi: 17.04.2026

7577 sayılı Kanun’un 10. maddesiyle, 5510 sayılı Kanun’un 80. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde önemli bir değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikte; işverence işyerinde veya müstemilatında yemek hizmeti sunulmaması halinde, çalışılan günlere ait bir günlük yemek bedelinin prime esas kazançta dahil edilmeyecek kısmı, 158 TL’den 300 TL’ye yükseltilmiştir.

Yapılan düzenlemenin en kritik boyutu, SGK yemek istisnası ile gelir vergisi ve damga vergisi istisnasının (2026 yılı için 300 TL) eşitlenmiş olmasıdır. Uzun yıllardır uygulamada ciddi tereddütlere yol açan tutarsızlık bu düzenlemeyle giderilmiştir. Belirlenen tutar, her yıl bir önceki yıla ilişkin yeniden değerlendirilme oranında otomatik olarak artırılabilecek; hesaplanan tutarın yüzde beşini aşmayan kesirler dikkate alınmayacaktır.

Aynı Kanun'un 14. maddesiyle, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen hükümlerle, işsizlik sigortası Devlet katkı payı oranında Cumhurbaşkanı'na esneklik yetkisi tanınmıştır. Buna göre Devlet katkısının, İşsizlik Sigortası Fonu'nun ödeme yükümlülüklerini karşılamaya yeterli olmadığı dönemlerde yarısına kadar artırılması, fonun gelir ve varlıklarının yükümlülükleri karşılamaya yeterli olduğu dönemlerde ise yarısına kadar indirilmesi mümkün kılınmıştır.

Uygulama:

- 17.04.2026 öncesi (1-16 Nisan): Günlük 158 TL istisna uygulanmaktadır.
- 17.04.2026 ve sonrası: Günlük 300 TL istisna uygulanmaktadır.
- 18.04.2026 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik ile yönetmelik düzeyinde uyum da tamamlanmıştır.

Analık İzni 24 Haftaya, Babalık İzni 10 Güne Çıkarıldı

Yasal Dayanak: 01.05.2026 tarihli ve 33240 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7578 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
Yürürlük Tarihi: 01.05.2026

Analık İzninin Uzatılması

4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinde yapılan değişiklikle, doğum sonrası analık izni süresi 8 haftadan 16 haftaya çıkarılmıştır. Doğum öncesi 8 haftalık süre korunduğundan toplam analık izni 16 haftadan 24 haftaya yükselmiştir. Çoğul gebeliklerde toplam analık izni süresi 26 hafta olarak uygulanacaktır. Sağlık durumu uygun olan kadın işçiler, doktor onayıyla doğuma 2 haftaya kadar çalışabilecek; daha önce bu süre 3 hafta olarak uygulanmaktaydı.

Babalık İzninin Uzatılması

4857 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesinde yapılan değişiklikle, eşi doğum yapan işçiye verilen ücretli mazeret izni 5 günden 10 güne çıkarılmıştır. Böylece özel sektör çalışanları, halihazırda 10 günlük babalık iznine sahip olan kamu görevlileri ile aynı hakka kavuşturulmuştur.

Koruyucu Aile İzni

Kanunla getirilen yeni bir hak olarak; bir veya daha fazla çocuğa eşiyle birlikte veya münferit olarak koruyucu aile olan işçilere, çocuğun teslim edildiği tarihten sonra istekleri üzerine 10 gün ücretsiz izin hakkı tanınmıştır.

Geçiş Hükümü

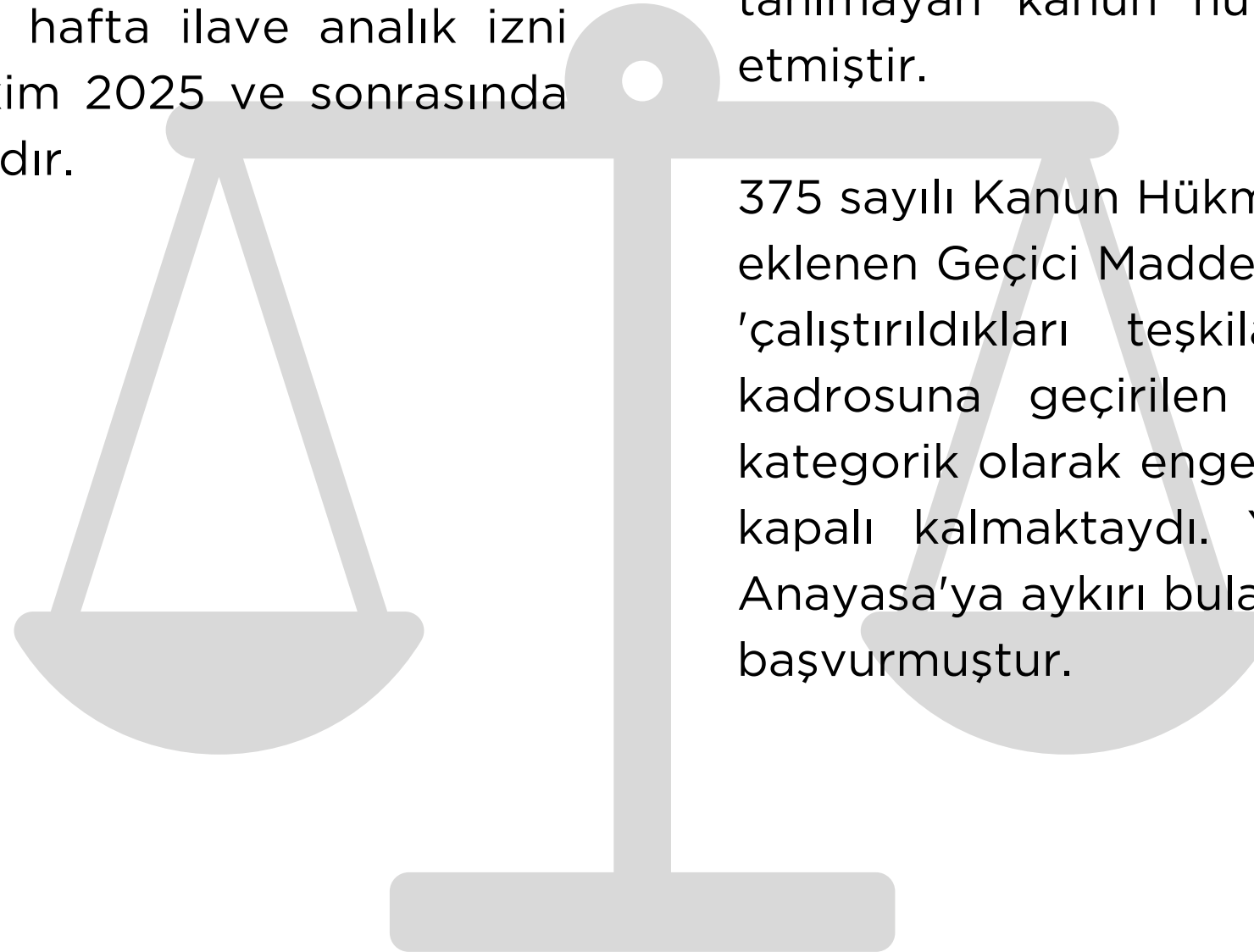
Kanunun Geçici 1. maddesi uyarınca, eski mevzuat kapsamındaki analık izni süresi dolmuş olmakla birlikte 1 Nisan 2026 tarihi itibarıyla doğumun gerçekleştiği tarihten itibaren 24 haftalık süreyi henüz tamamlamamış olan personele, kanunun yürürlük tarihinden itibaren 10 iş günü içinde talepte bulunmaları halinde 8 hafta ilave analık izni verilmektedir. Bu geçiş hükümü, 15 Ekim 2025 ve sonrasında doğum yapmış çalışanları kapsamaktadır.

BAŞLICA ÖNEMLİ YARGI KARARLARI

Anayasa Mahkemesi'nin 26.11.2025 tarihli ve 2025/100 E. 2025/242 K. sayılı Kararı (Sürekli İşçi Kadrosuna Geçirilenlerin Tayin Yasağına İlişkin)
Yayımlanma Tarihi: 09.03.2026

Anayasa Mahkemesi, 9 Mart 2026 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan kararıyla, 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında kamuda sürekli işçi kadrosuna geçirilen çalışanların herhangi bir nedenle yer değiştirmesine imkân tanımayan kanun hükmünü Anayasa'ya aykırı bularak iptal etmiştir.

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye 7079 sayılı Kanun'la eklenen Geçici Madde 23'ün 5. fıkrasının 1. cümlesinde yer alan 'çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde' ibaresi, sürekli işçi kadrosuna geçirilen çalışanların yer değişikliği taleplerini kategorik olarak engellemekte ve bu kararlara karşı yargı yolu kapalı kalmaktaydı. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, bu hükmü Anayasa'ya aykırı bularak Anayasa Mahkemesi'ne itiraz yoluyla başvurmuştur.



Önemli Tespitler:

- Anayasa'nın 49. maddesi uyarınca devletin, çalışanları koruması ve işçi-işveren ilişkilerinde dengeyi sağlaması bakımından pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır.
- İşçilerin sağlık, aile birliği ve benzeri makul gerekçelere dayanan yer değişikliği taleplerinin hiçbir şekilde değerlendirilmemesi, ölçüsüz bir kısıtlama niteliği taşımaktadır.
- Mutlak yasak, işverenin yönetim yetkisine ilişkin kararların yargı mercileri tarafından denetlenebilmesinin önünde engeldir; bu durum hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmamaktadır.
- Söz konusu hükmün, aynı kadrodaki diğer işçilerle kıyaslandığında yer değiştirme hakkından yoksun bırakılan çalışanlar aleyhine eşitsizlik yarattığı saptanmıştır.

Sonuç:

Anayasa Mahkemesi, itiraz konusu ibarenin Anayasa'nın 49. maddesine aykırı olduğuna ve iptaline karar vermiştir. Ancak iptalin kamu hizmetlerinde yol açabileceği hukuki boşluğu önlemek amacıyla iptal hükmünün, kararın Resmî Gazete'de yayımlandığı 09.03.2026 tarihinden 9 ay sonra yürürlüğe gireceği öngörülmüştür. Bu süre zarfında yasama organının, yer değişikliği usul ve esaslarını belirleyen yeni bir düzenleme yapması beklenmektedir.



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