

**Esin  
Avukatlık  
Ortaklığı.**

# **Employment Law Newsletter**







# Employment Law Newsletter

---

---

---







# Contents

Law on “Amending the Unemployment Insurance Law and Certain Laws” Published **5**

---

Ministry of Labor and Social Security Published the Regulation on “Amending the Regulation on Health and Safety Conditions in the Use of Work Equipment” **6**

---

Ministry of Labor and Social Security Published the Regulation on “Amending the Regulation on Occupational Health and Safety Services to be Conducted by the Employer or Employer Representative in Workplaces” **7**

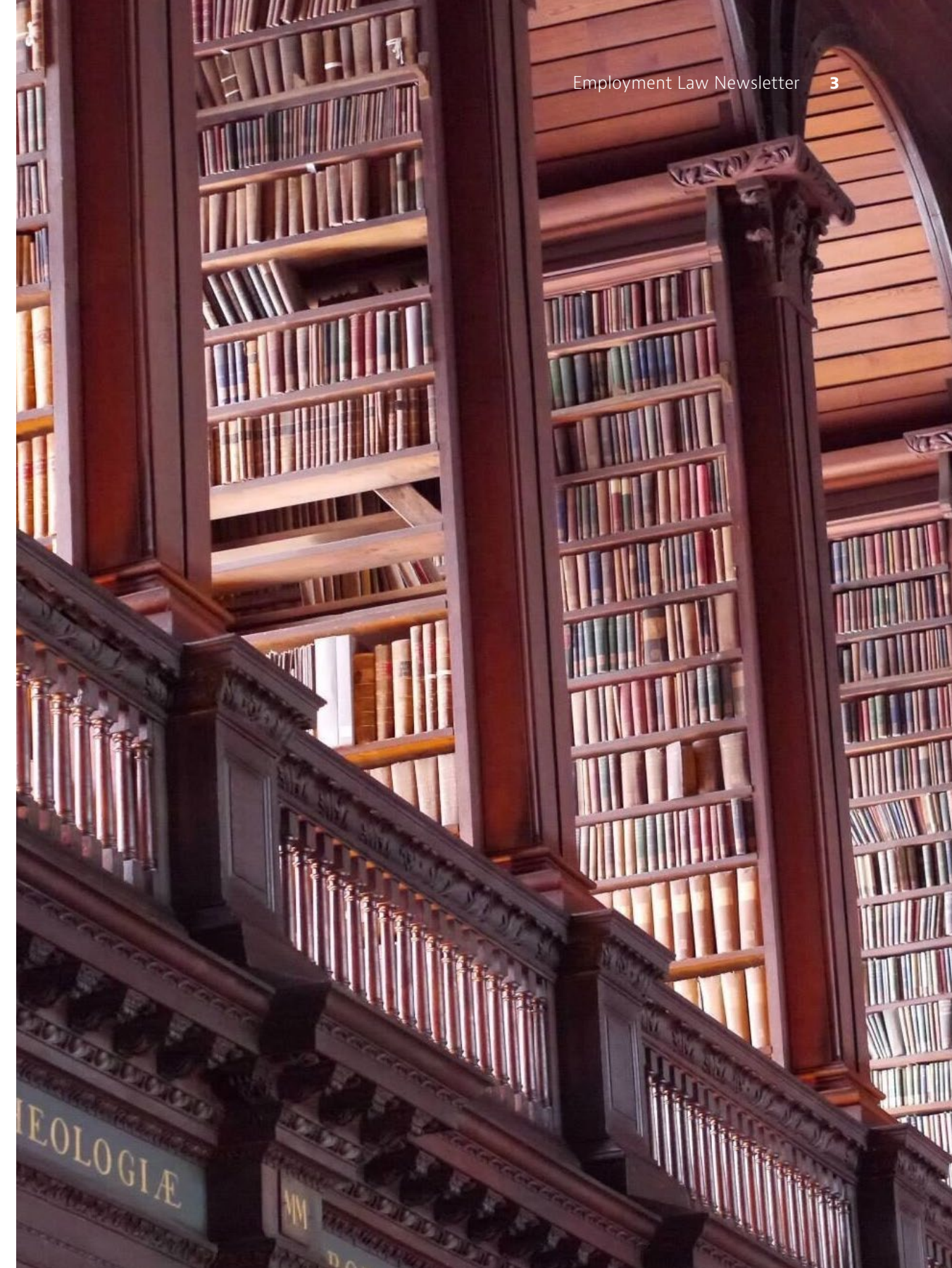
---

General Directorate of Insurance Premiums Published the Circular on “Minimum Salary Support” **8**

---

Supreme Court of Appeals Decision on Mediation Application as a Condition of Litigation **9**

---







# Employment Law Newsletter

**As the Employment Law Department of Esin Attorney Partnership, we are pleased to share with you our monthly newsletter.**

This newsletter provides a summary of the recent legal developments in relation to employment matters in Türkiye.







## Law on “Amending the Unemployment Insurance Law and Certain Laws” Published

Law Publication Date: 3 February 2024

### Summary

The Law on the Amendment of the Unemployment Insurance Law and Certain Laws (“**Law**”), published in the Official Gazette dated 3 February 2024 and numbered 32449, stipulates regulations on the implementation of insurance premium incentives, short-time working allowance, minimum salary support and pensions.

### Important Details

- The Law stipulates that the employer insurance premium incentive to support the employment of women, young individuals and unemployed individuals with professional competence certificates, as stipulated in Provisional Article 10 of the Unemployment Insurance Law No. 4447, will continue to be implemented until 31 December 2025, and the President will be authorized to extend the implementation period until 31 December 2026.
- The Law has introduced a “general pandemic” provision as the ground for short-time working. In addition, while the minimum premium payment days required to benefit from a short-time working allowance was 600 days, it has been set as 450 days by the Law. The Law also indicates that the periods paid as short-time working allowance will be deducted from the periods of entitlement for unemployment allowances to be paid, based on the termination of the employment agreement occurring in 3 years from the date of commencement of the short-time working period.





## Ministry of Labor and Social Security Published the Regulation on “Amending the Regulation on Health and Safety Conditions in the Use of Work Equipment”

Regulation Publication Date: 4 February 2024

### Summary

The Regulation Amending the Regulation on Health and Safety Conditions in the Use of Work Equipment, published in the Official Gazette dated 4 February 2024 and numbered 32450, amended certain articles in the Regulation on Health and Safety Conditions in the Use of Work Equipment (“**Regulation**”), repealed certain articles and included new articles in the Regulation to enter into force as of 4 February 2024.

### Important Details

- A new paragraph has been included in article 7 of the Regulation titled “Periodic Control of Work Equipment,” regarding the form and time of the contracts to be made regarding the periodic control service. According to the included paragraph, the contract between the employer and the individual authorized to perform periodic control must be executed in accordance with the template in the ISG-KATIP system, and signed at least one day before the periodic control service is performed.
- In the third paragraph of Article 14/A titled “General Rules, Audit, and Administrative Sanctions” of the Regulation, it is stipulated that the joint health and safety units authorized within the scope of Occupational Health and Safety Services and the individuals who are employed in these units cannot provide periodic control services, and in case of violation, the period of suspension of the authorities of the relevant individuals will be one year. In addition, it states that no periodic control report can be issued without a contract submitted through ISG-KATIP, periodic control reports issued without a contract will be deemed invalid, and in case of violation, the authority of the individual authorized to perform periodic control will be suspended for six months.







## Ministry of Labor and Social Security Published the Regulation on “Amending the Regulation on Occupational Health and Safety Services to be Conducted by the Employer or Employer Representative in Workplaces”

Regulation Publication Date: 4 February 2024

### Summary

The Regulation Amending the Regulation on Occupational Health and Safety Services to be Provided by the Employer or Employer’s Representative at Workplaces, published in the Official Gazette dated 4 February 2024 and numbered 32450, amended the second paragraph of article 10 of the Regulation on Occupational Health and Safety Services to be Provided by the Employer or Employer’s Representative at Workplaces (“**Regulation**”)

### Important Details

- Article 10 of the Regulation titled “Qualifications of training institutions, organizations and trainers” stipulates that trainings can also be provided by public institutions and organizations, professional organizations with the qualifications of public institutions, and employees’ and employers’ organizations, by signing a protocol with the Ministry of Labor and Social Security.
- This amendment entered into force as of 4 February 2024.





## General Directorate of Insurance Premiums Published the Circular on “Minimum Salary Support”

Circular Publication Date: 29 February 2024

### Summary

The General Directorate of Insurance Premiums determined the amount of minimum salary support to be applied throughout the year 2024 with the circular (“Circular”) dated 29 February 2024 and numbered 2024/3.

### Important Details

- The minimum salary support for the period between January and December 2024 is determined as TRY 700 per month (TRY 23.33 per day).
- The support can be benefited for insured employees whose daily earnings subject to premium in the same month of 2023 are TRY 671 or less, TRY 1,341 or less at workplaces with collective bargaining agreements, and TRY 1,789 or less at lignite and hard coal workplaces. In the workplaces to be opened in 2024, the support payment can be benefited for all insured employees without a daily earnings limit.







## Supreme Court of Appeals Decision on Mediation Application as a Condition of Litigation

Decision Publication Date: 10 February 2024

### Summary

In its decision dated 20 November 2023, with file number 2023/17941, decision number 2023/17336, published in the Official Gazette dated 10 February 2024 and numbered 32456, the 9<sup>th</sup> Civil Chamber of the Supreme Court of Appeals ("**Court**") ruled that it is not mandatory to apply for mediation again before filing a lawsuit on the same employment receivables.

### Important Details

- The plaintiff ("**Plaintiff**") filed a receivables lawsuit at the court of first instance with the claim that his salary and employment receivables were not paid upon the termination of his employment agreement. As a result of the partial acceptance of the lawsuit by the court of first instance, the Plaintiff initiated an execution proceeding without judgment to collect the receivables ruled in favor of the Plaintiff. After the proceeding was suspended due to the objection of the defendant ("**Defendant**"), the Plaintiff filed a lawsuit for the annulment of the objection at the court of first instance to continue the execution proceeding. Thereupon, the Defendant claimed that the Plaintiff did not apply for mandatory mediation before the annulment of the objection was filed at the court of first instance.
- The court of first instance stated that it is essential to apply for mediation before the employment-receivables-related lawsuits and to prepare the mediation final minutes as per the article of the Law on the Labor Courts No. 7036 regulating the disputes subject to mandatory mediation. Therefore, the court of first instance decided to dismiss the lawsuit on procedural reasons due to the lack of the cause of action, on the grounds that the Plaintiff did not apply for mediation before filing the annulment of the objection.
- The Ministry of Justice requested that the decision of the court of first instance be reviewed on appeal in the interest of the law. In the appeal petition, the Ministry of Justice stated that since Article 23 of the Regulation on the Law on Mediation in Civil Disputes states that in cases where the parties and the subject matter of the dispute are the same, even if more than one application will be made, the first application should be taken as the basis. In this regard, it was stated in the appeal petition that the mediation requirement was fulfilled and the decision of the court of first instance was contrary to the procedure and merits.
- The Court stated that mediation is one of the limitations on fundamental rights, as it is a solution method that limits the right of access to the court, and therefore, it should be interpreted narrowly. Therefore, the Court reversed the decision of the court of first instance in the interest of law, stating that requiring the Plaintiff to apply for mediation before initiating the second lawsuit where the same receivables are the subject, as in the case at hand, would limit the right of access to the court in a disproportionate manner, and would not comply with the purpose of the mediation process.





## İçindekiler

“İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” Yayımlandı **12**

---

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” Yayımlandı **13**

---

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” Yayımlandı **14**

---

Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından “Asgari Ücret Desteği” Hakkında Genelge Yayımlandı **15**

---

Dava Şartı Arabuluculuk Başvurusuna İlişkin Yargıtay Kararı **16**

---







# İş Hukuku Bülteni

**Esin Avukatlık Ortaklığı İş Hukuku Ekibi Departmanı olarak aylık bültenimizi sizlerle paylaşmaktan memnuniyet duyuyoruz.**

Bu bülten, son dönemde Türkiye’de iş hukuku alanında yaşanan gelişmeler özetlenmektedir.







## “İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” Yayımlandı

Kanun Yayımlanma Tarihi: 3 Şubat 2024

### Özet

3 Şubat 2024 tarihli ve 32449 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (“**Kanun**”) uyarınca, sigorta prim teşvikinin uygulanması, kısa çalışma ödeneği, asgari ücret desteği ve emekli aylığına ilişkin düzenlemeler öngörülmüştür.

### Önemli Detaylar

- Kanun ile, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu geçici madde 10’da düzenlenen kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi sahibi olan işsizlerin istihdamının desteklenmesi için verilen işveren sigorta prim teşvikinin 31 Aralık 2025 tarihine kadar uygulanmaya devam edileceği düzenlenmiş, ayrıca Cumhurbaşkanı’nın uygulama süresini 31 Aralık 2026 tarihine kadar uzatmaya yetkili olacağı belirtilmiştir.
- Kanun ile kısa çalışma gerekçelerine “genel salgın” durumu da eklenmiştir. Ek olarak, kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gereken asgari prim ödeme günü 600 gün iken, Kanun ile 450 gün olarak belirlenmiştir. Kanun ayrıca, kısa çalışma ödeneği olarak ödenen sürelerin, kısa çalışmanın başlama tarihinden itibaren 3 yıl içerisindeki hizmet sözleşmesi fesihlerine istinaden yapılacak işsizlik ödeneği ödemelerine ilişkin hak sahipliği sürelerinden düşüleceğini düzenlemiştir.



## Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” Yayımlandı

Yönetmelik Yayımlanma Tarihi: 4 Şubat 2024

### Özet

4 Şubat 2024 tarihli ve 32450 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik uyarınca, 4 Şubat 2024 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği’nde (“**Yönetmelik**”) yer alan bazı maddelere ilişkin değişiklikler yapılmış, belirli maddeleri yürürlükten kaldırılmış ve Yönetmelik’e yeni maddeler eklenmiştir.

### Önemli Detaylar

- Yönetmelik’in “İş Ekipmanının Periyodik Kontrolü” başlıklı 7. maddesine periyodik kontrol hizmetine ilişkin yapılacak olan sözleşmelerin yapılaş şekli ve zamanına ilişkin yeni fıkra eklenmiştir. Eklenen fıkraya göre, işveren ile periyodik kontrol yapmaya yetkili kişi arasında periyodik kontrol hizmeti gerçekleştirilmeden en geç 1 gün önce İSG-KATİP sistemindeki örneğine uygun sözleşmenin düzenlenmesi ve karşılıklı olarak imzalanması gerekmektedir.
- Yönetmelik’in “Genel Kurallar, Denetim ve İdari Yaptırım” başlıklı 14/A maddesinin üçüncü fıkrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri kapsamında yetkilendirilmiş ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile bu birimlerde çalışan kişilerin periyodik kontrol hizmeti veremeyeceği, aykırılık halinde ilgili kişilerin yetkilerinin askıya alınma süresi bir yıl olarak düzenlenmiştir. Ayrıca İSG-KATİP üzerinden sözleşme olmaksızın periyodik kontrol raporu düzenlenemeyeceği, sözleşme olmaksızın düzenlenen periyodik kontrol raporlarının geçersiz sayılacağı, aykırılık halinde periyodik kontrol yapmaya yetkili kişinin yetkisinin altı ay süreyle askıya alınacağı düzenlenmiştir.





## Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından "İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" Yayınlandı

Yönetmelik Yayınlanma Tarihi: 4 Şubat 2024

### Özet

4 Şubat 2024 tarihli ve 32450 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik uyarınca, İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmeliğin ("Yönetmelik") 10. maddesinin ikinci fıkrası değiştirilmiştir.

### Önemli Detaylar

- Yönetmelik'in "Eğitim verecek kurum ve kuruluşlar ile eğiticilerin nitelikleri" başlıklı 10. maddesinde, eğitimlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bir protokol yapmak suretiyle, kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ve işçi ve işveren kuruluşları tarafından da verilebileceğine ilişkin düzenleme yapılmıştır.
- Bu değişiklik 4 Şubat 2024 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.



## Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından "Asgari Ücret Desteği" Hakkında Genelge Yayımlandı

Genelge Yayımlanma Tarihi: 29 Şubat 2024

### Özet

Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanan 29 Şubat 2024 tarihli ve 2024/3 sayılı genelge ile ("**Genelge**"), 2024 yılı boyunca uygulanmak üzere asgari ücret desteği miktarı belirlenmiştir.

### Önemli Detaylar

- 2024 yılı Ocak ila Aralık dönemleri için asgari ücret desteği aylık 700 TL olarak (günlük 23,33 TL) belirlenmiştir.
- Destekten, 2023 yılının aynı ayında prime esas günlük kazancı 671 TL ve altında, toplu iş sözleşmesi uygulanan işyerlerinde 1.341 TL ve altında, linyit ve taşkömürü işyerlerinde 1.789 TL ve altında olan sigortalılar için yararlanılabilecektir. 2024 yılında yeni açılacak işyerlerinde ise çalışan sigortalıların tamamı için ücret sınırı olmaksızın destek ödemesinden yararlanılacaktır.





## Dava Şartı Arabuluculuk Başvurusuna İlişkin Yargıtay Kararı

Karar Yayımlanma Tarihi: 10 Şubat 2024

### Özet

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ("Mahkeme") 10 Şubat 2024 tarihli ve 32456 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2023/17941 Esas, 2023/17336 Karar sayılı ve 20 Kasım 2023 tarihli kararında, aynı işçilik alacakları konulu bir dava açılmadan önce yeniden arabuluculuğa başvurulmasının gerekli olmadığına hükmetmiştir.

### Önemli Detaylar

- Davacı, iş sözleşmesinin feshi üzerine ücret ve alacaklarının ödenmediği iddiası ile ilk derece mahkemesinde işçilik alacakları davası açmıştır. İlk derece mahkemesinin davayı kısmen kabul etmesi sonucunda Davacı lehine hükmedilen işçilik alacaklarının tahsili amacıyla, Davacı tarafından ilamsız icra yoluyla takip başlatılmış ve Davalı'nın itirazı üzerine takibin durması sonrasında icra takibine devam edilmesi amacıyla Davacı tarafından ilk derece mahkemesinde itirazın iptali davası açılmıştır. Bunun üzerine Davalı, ilk derece mahkemesinde itirazın iptali davası açılmadan önce Davacı tarafından zorunlu arabuluculuk yoluna başvurulmadığını iddia etmiştir.

- İlk derece mahkemesi, 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun zorunlu arabuluculuğa tabi uyuşmazlıklara düzenleyen maddesi uyarınca işçilik alacaklarına ilişkin açılacak olan davaların öncesinde arabuluculuk yoluna başvurulması son tutanağının düzenlenmesi gerektiğinin esas olduğunu belirtmiştir. Bunun üzerine ilk derece mahkemesi, Davacı'nın itirazın iptali davası açmadan önce arabuluculuk yoluna başvurmamış olması gerekçesiyle dava şartı yokluğundan davanın usulden reddine karar vermiştir.
- Adalet Bakanlığı, ilk derece mahkemesi kararının kanun yararına temyizden incelenmesini talep etmiştir. Temyiz talebinde, Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği'nin 23. Maddesinde tarafların ve uyuşmazlık konusunun aynı olduğu durumlarda birden fazla başvuru yapılacak olsa bile ilk başvurunun esas alınması gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda temyiz başvurusunda, Davacı'nın açmış olduğu itirazın iptali davasında arabuluculuk dava şartının gerçekleştiği ve ilk derece mahkemesi kararının usul ve esasa aykırı olduğunu belirtilmiştir.
- Mahkeme, dava şartı arabuluculuğun mahkemeye erişim hakkını sınırlandıran bir çözüm yöntemi olması nedeniyle temel haklara yönelik sınırlamalardan olduğunu, dolayısıyla dar yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. Dolayısıyla, somut olayda olduğu gibi aynı alacakların konu edildiği ikinci davadan önce yeniden dava şartı arabuluculuk yoluna başvurulmasının zorunlu tutulması halinde mahkemeye erişim hakkının ölçsüz biçimde sınırlandırılacağını ve arabuluculuk kurumunun amacıyla uyuşmayacağını belirterek ilk derece mahkemesi kararını kanun yararına bozmuştur.



# Contacts / Kişiler

## OUR TEAM / EKİBİMİZ



**Elif Nur Çakır Vurgun**  
Head of Employment  
+90 530 955 2963  
elif.cakir@esin.av.tr



**Gökhan Akçaalan**  
Senior Associate  
+90 536 861 1253  
gokhan.akcaalan@esin.av.tr



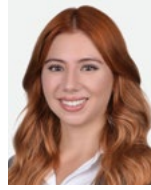
**Özgür Kızıltan**  
Senior Associate  
+90 534 014 4496  
ozgur.kiziltan@esin.av.tr



**Zeynep Adıyaman**  
Associate  
+90 549 823 0893  
zeynep.adiyaman@esin.av.tr



**Mina İçduygu**  
Associate  
+90 546 500 9939  
mina.icduygu@esin.av.tr



**Şeyda Zeynep Ünsal**  
Associate  
+90 549 133 64 09  
zeynep.unsal@esin.av.tr



**Cennet Sena Güney**  
Associate  
+90 549 133 63 71  
sena.guney@esin.av.tr





**Esin  
Avukatlık  
Ortaklığı.**

[www.esin.av.tr](http://www.esin.av.tr)

© 2024 Esin Attorney Partnership. All rights reserved.