

**Esin  
Avukatlık  
Ortaklığı.**

# **Employment Law Newsletter**





# Employment Law Newsletter

---

---

---





# Contents

Introduction	04
Work Permit Fees and Valuable Paper Fees Increased	05
Omnibus Law on Minimum Salary Support and Increasing the Old Age Pension is Published	05
Employees Who Benefit from Short-Time Working Allowance and Cash Salary Support in Excess and Inappropriately are Granted the Right to Complete Their Underreported Days	06
Presidential Decree on the Extension of Short-Time Working Allowance Periods	06
Supreme Court of Appeals' Decision on Material Change in Work Conditions	07
Regional Court of Appeals' Decision on Just Cause Termination if Endangering Occupational Safety	08
Regional Court of Appeals' Decision on the Termination of an Employee Not Vaccinated Against COVID-19	08
Supreme Court of Appeals' Decision on Incomplete Examination Regarding Determination of Authorization	09
Supreme Court of Appeals' Decision on the Objection Made in Bad Faith to the Union's Authorization	10
Regional Court of Appeals' Decision on Payrolls Sent to the Registered Electronic Mail Address of Employees	10
Contacts	19



# 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.





## Work Permit Fees and Valuable Paper Fees Increased

Effective date: 7 July 2023

### Summary

Pursuant to the Presidential Decree No. 7344 published in the Official Gazette of the Republic of Turkey ("Official Gazette") dated 7 July 2023 and numbered 32241 ("Decree"), the fixed fee amounts stated in the tariffs attached to Fees Law No. 492 and applied in 2023 have been increased by 50%.

### Important details

- The Decree increased the fees to be paid during the application process by 50%.
- In this regard, until 31 December 2023, the fee for a work permit valid for up to one year is TRY 4,635.30 (approximately USD 171).

## Omnibus Law on Minimum Salary Support and Increasing the Old Age Pension is Published

Effective Date: 15 July 2023

### Summary

Omnibus Law No. 7456 published in the Official Gazette No. 32249 dated 15 July 2023 increased pension amounts including for those benefiting from the legislation on Early Retirement Despite Failing to Meet the Age Requirement (*Emeklilikte Yaşa Takılanlar* in Turkish ("**EYT**"). Furthermore, the minimum salary support to be paid to employers by the Social Security Institution ("**SSI**") as of July 2023 has been determined.

### Important details

- Pension payments have been increased by 25% effective from the payment period of July 2023, including for those benefiting from the EYT legislation.
- It has been decided that the SSI minimum salary support will be TRY 500 (approximately USD 18) per month for the period from July to December 2023.





## Employees Who Benefit from Short-Time Working Allowance and Cash Salary Support in Excess and Inappropriately are Granted the Right to Complete Their Underreported Days

Effective date: 25 July 2023

### Summary

With the circular dated 25 July 2023 and numbered 2023/24, the SSI allowed employees who have benefited from short-time working allowance and cash salary support in excess and inappropriately to complete their underreported days to the SSI.

### Important details

For the insured to benefit from the relevant right, each of the following conditions must be present:

- In the months/periods of improper payment and overpayment, the services of the employee to whom the improper payment and overpayment was made were underreported to the SSI,
- The missing day code and reason for the employee for whom the missing service notification has been made was selected as "18-Short-Time Work Allowance", "27-Short-Time Work Allowance and Other Reasons", "28-Pandemic Unpaid Leave" or "29-Pandemic Unpaid Leave and Other",
- The payments made to the employee are within the scope of temporary Articles 29 and 32 of Law No. 4447 on short-time working due to the coronavirus.

## Presidential Decree on the Extension of Short-Time Working Allowance Periods

Effective date: 29 July 2023

### Summary

Presidential Decree No. 7410 published in the Official Gazette dated 29 July 2023 and numbered 32263 ("**Decision**") extended the duration of the short-time working allowance given within the scope of the earthquakes in Kahramanmaraş that occurred on and after 6 February 2023, until 7 August 2023, without the need to determine eligibility anew.

### Important details

- To benefit from the extension mentioned in the Decision, workplaces must be those that have applied for short-time working before or on 8 May 2023 and employers must apply for the extension.
- Short-time working allowance periods have been extended for the same employees who previously benefited from short-time working and under the same conditions, as of 9 May 2023 (inclusive) for workplaces whose short-time working period ended on or before 8 May 2023, and as of the date following the end of the short-time working period (including this date) for workplaces whose short-time working period ended after 8 May 2023.



## Supreme Court of Appeals' Decision on Material Change in Work Conditions

Decision date: 13 March 2023

### Summary

In its decision dated 13 March 2023 with file number 2023/3247 and decision number 2023/3581, the 9th Civil Chamber of the Supreme Court of Appeals ("**Court**") ruled that the employees' absenteeism due to the change of the shuttle route by the defendant employer ("**Defendant**") and without obtaining the employees' written consent, would be deemed that they terminated their employment agreements for just cause and by action.

### Important details

- The Court ruled that the Defendant's unilateral change of the shuttle service route reaching the employees' residences during the duration of their employment agreements constituted an adverse material change in the working conditions and the termination their employment agreements by the employees is based on just cause.
- The Court did not consider the employees' absence from work due to the change of the shuttle route as a de facto impossibility, considering that the possibility of transportation to the workplace did not cease.
- The Court ruled that the employees' termination of their employment agreements by not coming to work for this reason constituted a termination by action due to the failure to implement working conditions.
- The Court also ruled that the employment agreement cannot be terminated by the Defendant where the employees already terminated their employment agreements through termination by action and that the employees are not entitled to notice pay in the event of termination that they carried out for just cause but are only entitled to seniority compensation.





## Regional Court of Appeals' Decision on Just Cause Termination if Endangering Occupational Safety

Decision Date: 25 April 2023

### Summary

In its decision dated 25 April 2023, with file number 2023/547 and decision number 2023/939, the 11th Civil Chamber of the Samsun Regional Court of Appeals ("**Court**") ruled that if there is a danger to occupational safety as a result of the employee's behavior, the employer shall be entitled to immediate termination for just cause.

### Important details

- The Court ruled that the employer is entitled to immediately "terminate for just cause" if there is a danger on occupational safety as a result of the employee's intentional behavior or disregard of duty.
- The Court also ruled that the employee does not need to be warned or reminded for the right to terminate for just cause to arise, nor does it require certain damage to be incurred.

## Regional Court of Appeals' Decision on the Termination of an Employee Not Vaccinated Against COVID-19

Decision date: 26 April 2023

### Summary

In its decision dated 26 April 2023 with file number 2023/572 and decision number 2023/643, the 50th Civil Chamber of the Istanbul Regional Court of Appeals ("**Court**") ruled that the termination of the employment agreement of the employee ("**Plaintiff**") by the employer ("**Defendant**") on the grounds that the Plaintiff was not vaccinated was unjustified.

### Important details

- The Court ruled that the vaccination was not possible within three months following the end of the quarantine period, as the vaccine was administered three months later with the circular dated 21 July 2021, to the risk groups who had COVID-19. Therefore, the Court ruled that the termination was not in accordance with the law as the Plaintiff was dismissed on the grounds that he was not vaccinated during this period.
- In addition, the Court determined that the Defendant did not provide alternative working options to the Plaintiff, who was allegedly not vaccinated, and did not offer annual paid leave to him, and did not use alternative remedies other than providing warning and notice.
- In this context, the Court held that the termination of the Plaintiff's employment agreement was unfair.







## Supreme Court of Appeals' Decision on Incomplete Examination Regarding Determination of Authorization

Decision date: 15 May 2023

### Summary

In its decision dated 15 May 2023, with file number 2023/7209 and decision number 2023/7115, the 9th Civil Chamber of the Supreme Court of Appeals ("**Court**") ruled that it is necessary to determine whether the defendant union ("**Defendant**") has reached the required majority, after determining without any doubt the number of employees in all workplaces of the plaintiff employer ("**Plaintiff**") established in the relevant line of business by the time of the application for authorization and after clarifying the nature of these workplaces. Accordingly, the Court overturned the decision of the court of first instance.

### Important details

- Upon the application made by the Defendant to the Ministry of Labor and Social Security, it was determined that 218 out of 418 employees working in the workplaces belonging to the Plaintiff as of the application date were members of the Defendant and that the Defendant had achieved the majority required to execute a collective employment agreement. On the other hand, the Plaintiff objected to the determination regarding the majority, claiming that the workplaces in question are not enterprises but affiliated workplaces and that the total number of employees in these workplaces is 579.
- According to the case law of the Supreme Court of Appeals, different units managed by the same employer and serving a single purpose, even if they are located in different cities, are considered as a single workplace, as they are considered within the same work organization. Therefore, the Court ruled that the objection raised by the Plaintiff is appropriate and overturned the court of first instance's decision.





## Supreme Court of Appeals' Decision on the Objection Made in Bad Faith to the Union's Authorization

Decision Date: 22 May 2023

### Summary

In its decision dated 22 May 2023 with file number 2023/9562 and decision number 2023/7464, the 9th Civil Chamber of the Supreme Court of Appeals ("**Court**") stated that the relevant law explicitly states the court with absolute competence for the jurisdiction to which the objection to the authorization granted to the union will be raised and that the reasoning of the Regional Court of Appeals' decision is appropriate. In this context, the Court ruled that the employer's ("**Plaintiff**") appeal was filed in bad faith and ordered the employer to pay a disciplinary penalty amounting to TRY 5,000 (approximately USD 185).

### Important details

- The Plaintiff claimed that, in the authorization letter the authorization in question does not meet the conditions required by the law, there is no information or document indicating that unionized employees are working for the company, and the 50% numerical majority stipulated in the relevant law has not been satisfied. Accordingly, the Plaintiff demanded the cancellation of the authorization.
- The court of first instance dismissed the lawsuit on procedural grounds as the Plaintiff should file the lawsuit before the labor courts in the location of the Provincial Directorate of Labor and Employment Agency where the headquarters of the enterprise is located. The Regional Court of Appeals rejected the Plaintiff's appeal in line with the decision of the court of first instance.
- The Court considered the Plaintiff's appeal was filed in bad faith on the grounds that the objection to the determination of authorization should be concluded promptly and that it is clear the court of first instance does not have the competence for the jurisdiction. Therefore, the Court upheld the decision of the Regional Court of Appeals. The Court also ordered the employer to pay a disciplinary penalty amounting to TRY 5,000 (approximately USD 185).

## Regional Court of Appeals' Decision on Payrolls Sent to the Registered Electronic Mail Address of Employees

Decision date: 22 June 2023

### Summary

In its decision dated 22 June 2023, with file number 2023/349 and decision number 2023/1085, the 8th Civil Chamber of Samsun Regional Court of Appeals ("**Court**") ruled that payrolls sent to the Registered Electronic Mail (REM) address of the employee ("**Plaintiff**") should not be considered signed.

### Important details

- The Court ruled that the payrolls sent by the Defendant to the Plaintiff's REM address would not be considered signed, and, therefore, the payments made by the Defendant to the Plaintiff were not proved.





# İçindekiler

İş Hukuku Bülteni	12
Çalışma İzin Harçları ve Değerli Kağıt Bedelleri Arttırıldı	13
Asgari Ücret Desteği ve Yaşlılık Aylığının Arttırılmasına İlişkin Torba Kanun Yayımlandı	13
Kısa Çalışma Ödeneği ile Nakdi Ücret Desteğinden Fazla ve Yersiz Yararlanan Çalışanlara Eksik Bildirilen Günlerini Tamamlama Hakkı Verildi	14
Kısa Çalışma Ödeneği Sürelerinin Uzatılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararı	14
Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Hakkında Yargıtay Kararı	15
İş Güvenliğinin Tehlikeye Düşürülmesi Durumunda Haklı Fesih Hakkında Bölge Adliye Mahkemesi Kararı	16
Covid Aşısı Olmayan Çalışanın İşten Çıkarılması Hakkında Bölge Adliye Mahkemesi Kararı	16
Yetki Tespitine İlişkin Eksik İnceleme Hakkında Yargıtay Kararı	17
Yetki Tespitine İtirazın Kötü Niyetli Olması Hakkında Yargıtay Kararı	18
Personelin Kayıtlı Elektronik Posta Adresine Gönderilen Bordrolar Hakkında Bölge Adliye Mahkemesi Kararı	18
Kişiler	19



# 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.





## Çalışma İzin Harçları ve Değerli Kağıt Bedelleri Arttırıldı

Yürürlük tarihi: 7 Temmuz 2023

### Özet

Cumhurbaşkanlığı'nın 7 Temmuz 2023 tarihli ve 32241 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7344 sayılı Kararnamesi ("**Kararname**") ile 492 sayılı Harçlar Kanunu'na bağlı tarifelerde yer alan ve 2023 yılında uygulanan maktu harç tutarları %50 oranında artırılmıştır.

### Önemli detaylar

- Kararname ile, çalışma izni başvuru sürecinde yatırılması gereken harç tutarları %50 oranında arttırılmıştır.
- Bu kapsamda bir yıla kadar süreli çalışma izni belgesi için 31 Aralık 2023 tarihine kadar geçerli harç tutarı 4.635,30 TL'dir.

## Asgari Ücret Desteği ve Yaşlılık Aylığının Arttırılmasına İlişkin Torba Kanun Yayımlandı

Yürürlük Tarihi: 15 Temmuz 2023

### Özet

15 Temmuz 2023 tarihli ve 32249 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7456 Sayılı Torba Kanun ile "Emeklilikte Yaşa Takılanlar" ("**EYT**") uygulamasından yararlananlar da dahil olmak üzere emekli aylıkları arttırılmıştır. Ayrıca 2023 yılı Temmuz ayından itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu ("**SGK**") tarafından işverenlere ödenecek asgari ücret desteği belirlenmiştir.

### Önemli detaylar

- Emekli aylıklarına EYT uygulamasından yararlananlar da dahil olmak üzere Temmuz 2023 ödeme döneminden itibaren geçerli olacak şekilde %25 oranında zam yapılmıştır.
- SGK asgari ücret desteğinin 2023 yılı Temmuz ila Aralık dönemine ilişkin aylık 500 TL olarak belirlenmesine karar verilmiştir.





## Kısa Çalışma Ödeneği ile Nakdi Ücret Desteğinden Fazla ve Yersiz Yararlanan Çalışanlara Eksik Bildirilen Günlerini Tamamlama Hakkı Verildi

Yürürlük Tarihi: 25 Temmuz 2023

### Özet

SGK 25 Temmuz 2023 tarihli ve 2023/24 sayılı genelgesi ile kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteğinden fazla ve yersiz yararlanan çalışanlara, SGK'ya eksik bildirilen günlerini tamamlama imkanı tanımıştır.

### Önemli detaylar

İlgili haktan yararlanılabilecek sigortalılar için aşağıdaki şartların her birinin mevcut olması gerekmektedir:

- Yersiz ve fazla ödeme yapılan aylarda/dönemlerde yersiz ve fazla ödeme yapılan çalışanın hizmetlerinin SGK'ya eksik bildirilmiş olması,
- Eksik hizmet bildirimini yapılan çalışana ilişkin eksik gün kodu ve nedeninin "18-Kısa çalışma ödeneği", "27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler" "28-Pandemi Ücretsiz İzin" veya "29-Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer" olarak seçilmiş olması,
- Çalışana yapılan ödemelerin 4447 sayılı Kanun'un koronavirüs sebebiyle kısa çalışmaya ilişkin geçici 29. ve geçici 32. maddeleri kapsamında olması.

## Kısa Çalışma Ödeneği Sürelerinin Uzatılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararı

Yürürlük Tarihi: 29 Temmuz 2023

### Özet

29 Temmuz 2023 tarihli ve 32263 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 7410 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ("**Karar**") ile 6 Şubat 2023 tarihinde ve sonrasında meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremler kapsamında ödenen kısa çalışma ödeneği süreleri yeni bir uygunluk tespiti yapılmasına gerek olmaksızın 7 Ağustos 2023 tarihine kadar uzatılmıştır.

### Önemli detaylar

- Karar'da bahsi geçen süre uzatımından yararlanmak için, işyerlerinin 8 Mayıs 2023 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş işyerlerinden olmaları ve işverenlerin süre uzatımı için başvuru yapmaları gerekmektedir.
- Kısa çalışma ödeneği süreleri, öncesinde kısa çalışmadan yararlanan aynı çalışanlar için ve aynı şartları taşımak kaydıyla, 8 Mayıs 2023 tarihi ve öncesinde kısa çalışma uygulaması biten işyerleri bakımından 9 Mayıs 2023 tarihinden itibaren (bu tarih dâhil), 8 Mayıs 2023 tarihinden sonra kısa çalışma uygulaması biten işyerleri bakımından ise kısa çalışma bitiş tarihini izleyen tarihten itibaren (bu tarih dahil) uzatılmıştır.

## Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Hakkında Yargıtay Kararı

Karar Tarihi: 13 Mart 2023

### Özet

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ("**Mahkeme**") 2023/3247 Esas, 2023/3581 Karar numaralı ve 13 Mart 2023 tarihli kararında çalışanların, servis güzergahının yazılı rızaları olmaksızın davalı işveren ("**Davalı**") tarafından değiştirilmesini gerekçe göstererek devamsızlık yapmalarının, iş sözleşmelerini haklı nedenle ve eylemli fesih yoluyla sona erdirdikleri sayıldığına karar vermiştir.

### Önemli detaylar

- Mahkeme, çalışanların iş sözleşmelerinin devamı süresince oturdukları yere kadar gelen servis güzergahının, Davalı tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesinin çalışanlar aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğuna ve çalışanların iş sözleşmelerini feshetmelerinin haklı nedene dayandığına karar vermiştir.
- Mahkeme, çalışanların servis güzergahının değişikliği sebebiyle işe gitmemelerini, işyerine ulaşım olanağının ortadan kalkmadığı dikkate alındığında fiili bir imkânsızlık olarak kabul etmemiştir.
- Mahkeme, çalışanların bu nedenle işe gelmeyerek iş sözleşmelerini feshetmelerinin, çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle eylemli fesih niteliğinde olduğuna karar vermiştir.
- Mahkeme ayrıca, Çalışanların eylemli fesih yoluyla iş akdini sona erdirdiği durumda, iş sözleşmesinin Davalı tarafından sona erdirilemeyeceğine ve çalışanlar tarafından gerçekleştirilmiş haklı nedenle fesihte, çalışanların ihbar tazminatına hak kazanamayıp yalnızca kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir.





## İş Güvenliğinin Tehlikeye Düşürülmesi Durumunda Haklı Fesih Hakkında Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Karar Tarihi: 25 Nisan 2023

### Özet

Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi ("**Mahkeme**") 2023/547 Esas, 2023/939 Karar numaralı ve 25 Nisan 2023 tarihli kararında, çalışanın davranışları sonucunda iş güvenliği yönünden bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işveren açısından derhal haklı nedenle fesih hakkı doğacağına karar vermiştir.

### Önemli detaylar

- Mahkeme, çalışanın kasıtlı bir davranışı ya da görevini savsaması sonucu iş güvenliği yönünden bir tehlike meydana gelmesi durumunda, işveren açısından derhal haklı nedenle fesih hakkı doğacağına karar vermiştir.
- Ayrıca Mahkeme, derhal haklı nedenle fesih hakkının doğması için çalışanın bu konuda uyarılması veya kendisine hatırlatmada bulunulmasına gerek olmadığı gibi, belli bir zararın oluşmasının da aranmayacağına karar vermiştir.

## Covid Aşısı Olmayan Çalışanın İşten Çıkarılması Hakkında Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Karar Tarihi: 26 Nisan 2023

### Özet

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesi ("**Mahkeme**") 2023/572 Esas, 2023/643 Karar numaralı ve 26 Nisan 2023 tarihli kararında, çalışanın ("**Davacı**") iş sözleşmesinin aşı olmadığı gerekçesi ile işveren ("**Davalı**") tarafından feshedilmesinin haksız olduğuna karar vermiştir.

### Önemli detaylar

- Mahkeme, Covid-19 geçirmiş risk gruplarına 21 Temmuz 2021 tarihli genelge ile üç ay sonra aşı uygulandığının tespiti ile karantina bitiminden sonra 3 ay içerisinde aşı yapılmasının mümkün bulunmadığına, Davacı'nın bu süreç içerisinde aşı olmadığı gerekçesi ile işten çıkarılması nedeniyle fesih işleminin hukuka uygun olmadığına karar vermiştir.
- Ek olarak, Mahkeme tarafından, aşı olmadığı iddia edilen Davacı'ya, Davalı tarafından alternatif çalışma yöntemlerinin sağlanmadığı, yıllık ücretli izin kullanması teklifinde bulunulmadığı, uyarı, ihtarname dışında alternatif çözüm yollarına gidilmediği tespit edilmiştir.
- Bu kapsamda Mahkeme, Davacı'nın iş sözleşmesinin feshinin haksız olduğuna karar vermiştir.



## Yetki Tespitine İlişkin Eksik İnceleme Hakkında Yargıtay Kararı

Karar Tarihi: 15 Mayıs 2023

### Özet

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ("Mahkeme") 2023/7209 Esas, 2023/7115 Karar numaralı ve 15 Mayıs 2023 tarihli kararında, yetki başvuru tarihi itibarıyla davacı işverene ("Davacı") ait işkolunda kurulu tüm işyerlerindeki çalışan sayısının tereddüde mahal verilmeksizin belirlendikten ve bu işyerlerinin mahiyeti açıklığa kavuşturulduktan sonra davalı sendikanın ("Davalı") gerekli çoğunluk nisabına ulaşıp ulaşmadığının tespit edilmesi gerektiğine karar vermiştir. Bu doğrultuda Mahkeme ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.

### Önemli detaylar

- Davalı tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılan başvuru ile Davacı'ya ait işyerlerinde başvuru tarihi itibarıyla çalışan 418 çalışandan 218'inin Davalı'ya üye olduğu ve Davalı'nın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığı tespit edilmiştir. Buna karşılık Davacı, söz konusu işyerlerinin işletme değil bağlı işyeri olduğu ve bu işyerlerinde toplam çalışan sayısının 579 olduğu iddiasıyla çoğunluk tespitine itiraz etmiştir.
- Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca, aynı işveren tarafından idare edilen ve tek bir amaca hizmet eden farklı birimler, farklı şehirlerde yer alsalar dahi aynı iş organizasyonu içerisinde olduklarından tek işyeri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle Mahkeme, Davacı tarafından yapılan itirazı yerinde bulmuştur ve ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur.





## Yetki Tespitine İtirazın Kötü Niyetli Olması Hakkında Yargıtay Kararı

Karar Tarihi: 22 Mayıs 2023

### Özet

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ("**Mahkeme**") 2023/9562 Esas, 2023/7464 Karar numaralı ve 22 Mayıs 2023 tarihli kararında, ilgili kanunda yetki tespitine itirazın yapılacağı kesin yetkili mahkemenin yeterince açık olduğunu ve Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin yerinde olduğunu belirtmiştir. Bu kapsamda, işverenin ("**Davacı**") temyiz başvurusunun kötü niyetli olduğuna ve 5.000 TL tutarında disiplin cezası ödemesine karar vermiştir.

### Önemli detaylar

- Davacı tebliğ edilen yetki tespiti yazısında söz konusu yetkinin kanunun aradığı şartları taşımadığını, Şirket nezdinde çalışan sendikali çalışanların bulunduğu yönünde bir bilgi ya da belgenin olmadığını, ilgili kanunda öngörülen %50 sayısal çoğunluğun sağlanamadığını iddia ederek yetki tespitinin iptalini talep etmiştir.
- İlk Derece Mahkemesi, Davacı'nın işletme merkezinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün bulunduğu yerdeki iş mahkemelerinde dava açması gerektiği gerekçesiyle davanın usulden reddine karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi de İlk Derece Mahkemesi'nin kararı doğrultusunda Davacı'nın istinaf başvurusunu reddetmiştir.
- Mahkeme, hem yetki tespiti itirazının hızlı sonuçlandırılması gerektiği hem de ilk derece mahkemesinin yetkisiz olduğunun açık bir şekilde belli olmasından hareketle Davacı'nın temyiz kanun yoluna başvurusunu kötü niyet olarak kabul etmiştir ve Bölge Adliye Mahkemesi'nin kararını onamıştır. Ayrıca Davacı'nın 5.000 TL tutarında disiplin cezası ödemesine karar vermiştir.

## Personelin Kayıtlı Elektronik Posta Adresine Gönderilen Bordrolar Hakkında Bölge Adliye Mahkemesi Kararı

Karar Tarihi: 22 Haziran 2023

### Özet

Samsun Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi ("**Mahkeme**") 2023/349 Esas, 2023/1085 Karar numaralı ve 22 Haziran 2023 tarihli kararında, çalışanın ("**Davacı**") Kayıtlı Elektronik Posta ("**KEP**") adresine gönderilen bordroların imzalı sayılmayacağına karar vermiştir.

### Önemli detaylar

- Mahkeme, Davalı tarafından Davacı'nın KEP adresine gönderilen bordroların imzalanmış sayılmayacağına, bu nedenle Davalı tarafından Davacı'ya yapılan ödemelerin ispatlanamadığına karar vermiştir.



# Contacts / Kişiler

## OUR TEAM /EKIBİMİZ



**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



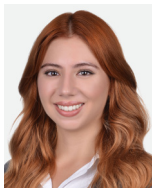
**Zeynep Adıyaman**  
Associate  
+90 549 823 0893  
zeynep.adiyaman@esin.av.tr



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



**Furkan Şahin**  
Associate  
+90 549 439 0205  
furkan.sahin@esin.av.tr



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



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



**Esin  
Avukatlık  
Ortaklığı.**

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