

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ



SAYI:35
ARALIK 2023



BU SAYIDA

- Yasal Düzenlemeler
- Mahkeme Kararları
- Güncel Gelişmeler
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO) Duyuruları

Yasal Düzenlemeler

- 2024 Yılı Asgari Ücret Belirlendi
- 50'den Az Çalışanı Olan ve Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu Tekrar Ertelendi

Mahkeme Kararları

- Anayasa Mahkeme'sinin 2019/38643 Başvuru Numaralı, Ali Rıza Biber Başvurusu

Güncel Gelişmeler & Önemli Hususlar

- Yabancı Çalışanların 6111 Sayılı Teşvikten Yararlanma Sürelerinde Değişiklik Yapıldı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Duyuruları

- Gazze'deki Çatışmaların Artması Nedeniyle Filistinlilerde İşsizlik Oranının Yıllık Bazda Neredeyse İki Katına Çıkması Bekleniyor
- ILO, Kamu İstihdam Hizmetleri ve Geçişlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına İlişkin İlk Küresel Raporunu Yayınladı



2024 YILI ASGARİ ÜCRET MİKTARI BELİRLENDİ

Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından 2024 yılı için geçerli olacak asgari ücret 27 Aralık 2023 tarihinde duyurulmuş olup buna göre 2024 yılı itibari ile geçerli olacak asgari ücret brüt 20.002,50 TL, net 17.002,12 TL olarak belirlenmiştir.

Yapılan düzenleme ile asgari ücret bir önceki miktarına göre %49 oranında yükselmiştir.

Asgari ücretteki artış ile birlikte 2024 yılında geçerli olacak sigorta primine esas kazanç tavan ücret %49'luk bir artışla 150.018,75 TL'ye yükselmiştir.

Son iki yılda asgari ücrete yapılan ara zamlar 2024 yılı için planlanmamış olup açıklanan asgari ücret yıl boyu geçerli olacaktır. Asgari ücrete uygulanan kamu desteği de 500 TL iken bu destekte %40 artışla 700 liraya yükselmiştir.

Son beş yılda asgari ücretin artışı ise dikkat çekmektedir. Asgari ücret son beş yılda yedi yükseltilmiştir. Son beş yıla ilişkin asgari ücretler ise şu şekildedir;

SON BEŞ YILDA ASGARİ ÜCRETLER	
2019	2.020,00
2020	2.324,00
2021	2.825,00
2022 Ocak	4.253,00
2022 Temmuz	5.500,00
2023 Ocak	8.506,00
2023 Temmuz	11.402,00

2024 Yılında Asgari ücretin işveren maliyeti tutarları ise şu şekildedir;

ASGARİ ÜCRETİN NETİNİN HESABI (TL / AY)	
ASGARİ ÜCRET	20.002,50
SGK PRİMİ %14	2.800,35
İŞSİZLİK SİGORTA PRİMİ %1	200,03
KESİNTİLER TOPLAMI	3.000,38
NET ASGARİ ÜCRET	17.002,12

İŞVERENE MAALİYETİ (TL / AY)	
ASGARİ ÜCRET	20.002,50
SGK PRİMİ %15.5 (İşveren Payı)	3.100,39
İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA PRİMİ %2	400,05
İŞVERENE TOPLAM MAALİYETİ	23.502,94





50'DEN AZ ÇALIŞANI OLAN VE AZ TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ İÇİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI VE İŞYERİ HEKİMİ BULUNDURMA ZORUNLULUĞU TEKRAR ERTELENDİ

50'den fazla çalışanı olan ve az tehlikeli sınıf ile çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 30.12.2013 Tarihinden itibaren İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır.

50 kişiden az işçi bulunduran ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise (özel ya da kamu) iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 1 Temmuz 2016 itibariyle zorunlu hale gelmiştir. Ancak bu zorunluluk sürekli ertelenmekte olup 28/12/2023 tarih ve 32413 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 7491 sayılı "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi çalıştırma zorunluluğu 31.12.2023 tarihinden 31.12.2024 tarihine ertelenmiştir.

Böylece 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu 31.12.2024 tarihine ertelenmiştir.

Söz konusu kanuna [buradan](#) ulaşabilirsiniz.





ANAYASA MAHKEME’SİNİN 2019/38643 BAŞVURU NUMARALI, ALİ RIZA BİBER BAŞVURUSU

Anayasa Mahkeme’sinin 2019/38643 Başvuru Numaralı, Ali Rıza Biber Başvurusu

A. Olay ve Olgular

Başvuru prime esas geçek ücretin tespiti davasında ileri sürülen delillerin değerlendirilmesi yapılmadan reddine karar verilmesi nedeniyle gerekçeli karar hakkının ve makul sürede yargılanma hakkının ihlal edilmesi iddialarına ilişkindir.

Başvurucu 24.02.2014 tarihinde iş akdinin sendikal faaliyette bulunması sebebiyle haksız feshedildiğini belirterek işe iade davası açmıştır.

İşçi açtığı davayı kazanmış ve işe iadesini talep etmiş ancak işe iadesi gerçekleştirilmemiştir. Bunun üzerine 04.11.2014 tarihinde alacak davası açmış dava dilekçesinde gerçek ücretinin farklı olduğunu onun üzerinden hüküm kurulmasını talep etmiştir. Talebi kabul edilmiş ve iddia ettiği ücret üzerinden karar kurulup onanarak kesinleşmiştir.

Başvurucu 14/5/2014 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve işveren aleyhine, işveren tarafından ödenmesi gereken gerçek prim miktarının belirlenebilmesi amacıyla prime esas alınan gerçek ücretin tespiti davası açmıştır. Mahkeme davayı kabul etmiş ve gerekçeli kararında ilgili raporda işverenin bordroda yaptığı düzenlemenin gerçeği yansıtmadığına yönelik tespitin yer aldığı, her ne kadar rapora karşı işverence yapılan itirazın İstanbul 7. Sulh Ceza Mahkemesi tarafından kabulüne ve yaptırımın kaldırılmasına karar verilmiş ise de kaldırılan idari yaptırım kararının fazla mesai ödemelerine ilişkin olduğu, işverenin bordroya yansıyan ücret ile gerçek ücret arasındaki farkı elden ödediğine yönelik tespitin geçerliliğini koruduğu hususlarına yer vermiştir.

İlgili karar SGK tarafından temyiz edilmiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi temyiz incelemesi neticesinde bozma kararı vermiş gerekçesinde “*Davacı, davalı iş yerinde en son net 1.650 TL ücretle çalıştığını ileri sürmektedir. Davacının iş yerindeki çalışmaları Kuruma ücret bordrolarında belirtilen ücret üzerinden bildirilmiş ve bildirimine uygun olarak da primleri ödenmiştir. Dosyaya sunulan ve davacının bildirimi yapılan süreyi kapsayan ücret bordroları, davacı tarafından imzalanmış olup imzalı bordrolar davacı çalışmalarının işyerinde belirtilen ücret üzerinden geçtiğinin karinesidir... Davacının ücret bordrolarında belirtilen ücretine göre Kuruma bildirimini yapıldığı, bu bordroların imzalı olduğu ve dosya kapsamında aksini gösteren yazılı bir delil bulunmadığı değerlendirilerek davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması bozma nedenidir.*” ifadelerine yer vermiştir.



Başvurucu bu kararı temyiz etmiş olup özetle İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün 23/10/2013 tarihli raporuna konu denetiminde ele alınan bir hususun da işverence gerçek ücret üzerinden prim ödenmediğine yönelik olduğunu, anılan rapor ile bu durumun saptandığını, işçilik alacağıyla ilgili olarak işverene karşı açılan davada tazminatın emsal ücret üzerinden hesaplandığını ve anılan kararın Yargıtay denetiminden geçerek kesinleştiğini belirtmiş; buna dair ilgili mahkeme kararlarını temyiz dilekçesi ekinde ibraz etmiştir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 16/10/2019 tarihinde kararı onamıştır. Daire; gerekçesinde, temyize konu edilen 26/4/2018 tarihli kararın 22/1/2018 tarihli bozma kararına uyularak tesis edildiğini, bozma ile kesinleşen ve karşı taraf lehine kazanılmış hak durumu oluşturan yönlerin yeniden incelenmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

A. Makul Sürede Yargılanma Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

Başvurucu, yargılamanın uzun sürmesi nedeniyle makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

2. Değerlendirme

Anayasa Mahkemesi derdest olan, yargılamaların makul sürede sonuçlandırılmadığı iddialarıyla yapılan başvurulara ilişkin olarak Tazminat Komisyonuna başvuru yolu tüketilmeden yapılan başvurunun incelenmesinin bireysel başvurunun ikincil niteliği ile bağdaşmayacağı neticesine varmıştır. Somut başvuruda, anılan kararda açıklanan ilkelerden ve ulaşılan sonuçtan ayrılmayı gerektiren bir durum bulunmamaktadır.

Açıklanan gerekçelerle başvurunun bu kısmının diğer kabul edilebilirlik şartları yönünden incelenmeksizin başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerekir.

B. Gerekçeli Karar Hakkının İhlal Edildiğine İlişkin İddia

1. Başvurucunun İddiaları

Başvurucu; işçilik alacağına yönelik olarak açtığı davada asıl ücretin tespit edildiğini, işçilik alacaklarının bu ücret üzerinden hesaplandığını ve buna dair kararın Yargıtay denetiminden geçerek kesinleştiğini belirtmiştir. Başvurucu; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü iş müfettişleri tarafından davalı işverene ait işyerinde yapılan denetim sonucunda düzenlenen 23/10/2013 tarihli raporda da davalı tarafından banka kanalı ile yapılan ücret ödemesinin gerçeği yansıtmadığı yönünde tespitte bulunulduğunu, ücretin bir kısmının elden ödendiğine yönelik saptamaya raporda yer verildiğini iddia etmiştir.



2. Değerlendirme

Anayasa'nın 141. maddesinin üçüncü fıkrasında "Bütün mahkemelerin her türlü kararları gerekçeli olarak yazılır." denilerek kararlarını gerekçeli olarak yazma yükümlülüğü mahkemelere yüklenmiştir. Gerekçeli karar hakkı, kişilerin adil bir şekilde yargılanmalarını sağlamayı ve denetlemeyi amaçlamaktadır. Mahkemeler, kendilerine sunulan tüm iddialara yanıt vermek zorunda değilse de mahkemelerin davanın esas sorunlarını inceledikleri gerekçeli karardan anlaşılmalıdır. Muhakeme sırasında açık ve somut bir biçimde öne sürülen iddia ve savunmaların davanın sonucuna etkili, başka bir deyişle davanın sonucunu değiştirebilecek nitelikte olması hâlinde davayla doğrudan ilgili olan bu hususlara mahkemelerce makul bir gerekçe ile yanıt verilmesi gerekir. Öte yandan istinaf/temyiz merciinin yargılamayı yapan mahkemenin kararını uygun bulması hâlinde bunu ya aynı gerekçeyi kullanarak ya da bir atıfla kararına yansıtması yeterlidir ancak istinaf/temyiz incelemesi sırasında ayrı ve açık bir yanıt verilmesini gerektiren usul veya esasa dair iddiaların istinaf/temyiz mercilerince cevapsız bırakılması gerekçeli karar hakkının ihlaline neden olabilir.

Anayasa Mahkemesinin gerekçeli karar hakkı bağlamındaki görevi uyuşmazlığın esası yönünden önem taşıyan meselelere ilişkin olarak mahkemelerin ilgili ve yeterli bir gerekçe ortaya koyup koymadıklarını incelemekten ibarettir. Kural olarak yargılamayı yapan mahkemelerin aynı maddi olayları değerlendirerek farklı sonuçlara varmış olmaları - neden farklı sonuçlara vardıklarını, varılan sonuca hangi nedenle ulaştıklarını başvuru ve üçüncü kişilerin objektif olarak anlamasına imkân verecek şekilde yeterli gerekçeler sundukları sürece- adil yargılanma hakkı yönünden ihlal sonucunu doğurmayabilecektir.

Başvurucunun ileri sürdüğü ve yargılamanın sonucuna tesiri olduğunu belirttiği delil Bakırköy 21. İş Mahkemesinin temyiz denetiminden geçerek kesinleşen işçilik alacağı davasında yaptığı ücret tespitidir. Prime esas ücret tespiti davasının temyiz incelemesi sürecinde kesinleşmesi sebebiyle, 22/1/2018 tarihli bozma kararı üzerine yapılan yargılama sırasında ilk kez ileri sürebildiği görülmüştür.

Somut başvuruya konu yargılama prime esas ücretin tespitine ilişkindir. Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere prime esas ücretin tespitine ilişkin davalar Anayasa'nın 60. maddesi ile güvence altına alınan sosyal güvenlik hakkı bakımından en temel davalardandır diğer taraftan eldeki uyuşmazlığın sosyal güvenlik hakkına tesirinin yanı sıra hukuki öngörülemezlikten kaçınılması bakımından bağlantılı davaların hangi nedenlerle farklı şekilde sonuçlandığının başvuru ve üçüncü kişiler nezdinde objektif olarak anlaşılmasına imkân verecek şekilde yeterli gerekçelerle kararda açıklanması da önemlidir.

Onama kararında davalı lehine usuli kazanılmış hak olduğu şeklinde ortaya konulan gerekçenin -yukarıda belirtilen delilin ileri sürüldüğü aşama dikkate alındığında- ilgili delil yönünden kapsayıcı olmadığı açık olup bu bağlamda kararın sonucunu değiştirebilecek nitelikteki esaslı iddia ve itirazın karşılanmaması nedeniyle başvurucunun gerekçeli karar hakkının ihlal edildiği sonucuna varılmıştır.

İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasının yeterli bir giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat taleplerinin reddine karar verilmesi gerekir

C. Hüküm

Açıklanan sebeplerle;

- Gerekçeli karar hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,
- Makul sürede yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle KABUL EDİLEMEZ OLDUĞUNA,
- Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki gerekçeli karar hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,
- Kararın bir örneğinin gerekçeli karar hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması amacıyla yeniden yargılama yapılmak üzere Bakırköy 17. İş (Sosyal Güvenlik) Mahkemesine (E.2018/81, K.2018/164) GÖNDERİLMESİNE,
- Başvurucunun tazminat taleplerinin REDDİNE,
- Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE, OYBİRLİĞİYLE karar verildi.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



YABANCI ÇALIŞANLARIN 6111 SAYILI TEŞVİKTEN YARARLANMA SÜRELERİNDE DEĞİŞİKLİK YAPILDI

İşsizliği önlemek, istihdamı artırmak, işçi-işveren ilişkilerini kolaylaştırmak ve üretimi artırmak amacıyla özel sektör işçi ve işverenlerine kamu kurum ve kuruluşları tarafından çeşitli destek sağlanmakta olup bu kapsamda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından finanse edilen çeşitli teşvikler uygulanmaktadır. Bu teşviklerden yararlanmak için yönetmelik koşullarına uymak gerekmekte olup hem işçi hem işveren mevcut teşviklerden bu koşullara uyarlarsa faydalanabilmektedir.

Günümüzde uygulanmaya devam eden teşviklerden biri de 6111 sayılı kanuna göre faydalanan SGK işveren prim teşvikidir. 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10 uncu madde kapsamında genç, kadın ve mesleki belge sahibi olanların istihdam edilmesi halinde teşvikten yararlanılabilmektedir. Teşvikle beraber 1 Mart 2011 ile 31 Aralık 2023 tarihleri arasında işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere işverenlere 6 ay ile 48 ay arasında değişen sürelerde teşvik verilmektedir.

Söz konusu teşvik işçinin prime esas kazancı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı işsizine işe alındığı tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmasını içerir. Söz konusu prim desteğinden Türk vatandaşı veya yabancı uyruklu ayrımı olmaksızın 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10 uncu madde kapsamında yer alan şartları sağlayan tüm sigortalılardan dolayı yararlanılabilmektedir. İşe başlatılacak sigortalının Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsiz olması durumundaysa mevcut teşvik sürelerine ek ilave 6 aylık süre ile teşvik uygulamasından yararlanılmaktadır.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 12.12.2023 tarihinde yayımlanan genel yazısıyla 2023/Kasım ayı/döneminden itibaren yabancı uyruklu kişilerin Türkiye İş Kurumuna işsiz olarak kaydının yapılamayacağı belirtilmiştir.

Yabancı uyruklu kişilerin Türkiye İş Kurumuna işsiz olarak kaydı yapılamayacağından, ilave 6 aylık destek süresinin uygulanması bakımından; yabancı uyruklu sigortalılar 2023/Kasım ayı/dönemi itibarıyla Türkiye İş Kurumuna işsiz olarak kaydedilmeyeceğinden, 2023/Kasım ayı/döneminden itibaren yabancı uyruklu sigortalılar için 4447 sayılı Kanun'un geçici 10 uncu maddesinde yer alan sigorta primi işveren hissesi desteği kapsamında belirlenen mevcut destek sürelerine ilave 6 aylık süre eklenmeyecektir.

Böylece destek kapsamına giren yabancı uyruklu çalışanlardan dolayı en fazla 48 ay boyunca destekten faydalanılabilecektir.

Yabancı uyruklu sigortalılardan dolayı ilave 6 aylık süre kapsamında 2023/Kasım ayı/dönemi ve sonrası teşvikten yararlanılmış olması halinde yararlanılan teşvik tutarları gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte geri alınacaktır.



MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership



GAZZE'DEKİ ÇATIŞMALARIN ARTMASI NEDENİYLE FİLİSTİNDE İŞSİZLİK ORANI YILLIK BAZDA NEREDEYSE İKİ KATINA ÇIKTI

ILO ve Filistin Merkezi İstatistik Bürosu'nun (PCBS) ikinci bülteninde yenilenen tahminlere göre, 7 Ekim'de çatışmaların başlamasından bu yana Gazze'de istihdamın en az yüzde 66'sı kaybedildiği tespit edildi. 30 Kasım 2023 itibarıyla İşgal Altındaki Filistin Bölgesi'nde (OPT) toplam 468.000 kişilik istihdamın kaybedildiği tahmin edilirken bu iş kayıpları, 20,5 milyon ABD doları tutarında günlük işgücü geliri kaybı anlamına geliyor.

ILO'nun Arap Devletleri Bölge Direktörü Ruba Jaradat, "Gazze'deki Filistinliler devasa boyutlarda bir insani felaketin ortasındalar" dedi. "Etkilenen toplulukların yaşamları ve geçim kaynakları üzerindeki yansımaları, İşgal Altındaki Filistin Toprakları'nda daha önce görülenlerin ötesinde olduğunu ifade eden Jaradat, ekonomik, sosyal ve kalkınma üzerindeki etkisinin yalnızca Gazze'de değil Batı Şeria'da da işgücü piyasası üzerinde ciddi, kademeli etkileri olduğunu dile getirdi.



ILO, KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİ VE GEÇİŞLERE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARINA İLİŞKİN İLK KÜRESEL RAPORUNU YAYINLADI

ILO'nun Raporu, kamu istihdamının organizasyonu, yapısı ve yönetimindeki eğilimleri ve gelişmeleri vurgulama hizmetleri (PES) politikaları yapımcıları ve uygulayıcılarına yönelik olup, politika kararlarına bilgi sağlamak amacıyla uluslararası deneyimlerden bilgiler sunmaktadır. Rapor üç tema etrafında düzenlenmiş olup birincisi, savunmasız ve dezavantajlı gruplara odaklanarak işgücü piyasasında kapsayıcılığın sağlanması açısından her zamankinden daha kritik öneme sahip olduğu fikrinin üzerinde duruyor. İşsizlik ve eksik istihdam istatistiklerinde açıklananların ötesinde, aktif olmayan, potansiyel müşterileri harekete geçirmeye yönelik çalışmalar yapılması gerektiği ifade ediliyor.

İkincisi, mega trendlere ve krizlere yanıt olarak hizmet tekliflerinin tasarlanması, uygulanması (entegre ve özelleştirilmiş iş arama yardımı paketi, aktif işgücü piyasası politikaları ve sosyal yardım gibi) konularını ele almaktadır.

Son olarak, Kamu İstihdam Hizmetleri ve Geçişlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarını dağıtım kanallarında ve iş modellerinde uygulanması üzerinde duruluyor. Kamu İstihdam Hizmetleri ve Geçişlere Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının tüm müşteri kesimlerine ulaşmasını sağlayan çoklu kanal stratejileri ve hizmetlerin tasarlanması ve sunulması için diğer kamu, özel ve üçüncü sektör kuruluşlarıyla ortaklıklar kurulması gerektiği ifade ediliyor.

2024-25 iki yıllık dönemin ilk yılı olan 2024 yılında raporun bir veya iki konuya ilişkin olan ikinci bölümünün yayınlanması planlanıyor. Ayrıca rapor, ILO Üye Devletlerine yönelik teknik danışmanlık hizmetlerinde de kullanılacak.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

SAYI : 35
ARALIK 2023



AYLIK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BÜLTENİ

Bültenimizi takipte kalın ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ile ilgili güncel gelişmelerden haberdar olun.

MCLEGAL

Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı
Attorney Partnership

İş hukuku kapsamında yerine getirmeniz gereken yükümlülükler ve güncel gelişmeler hakkında daha fazla ayrıntılı bilgi için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

+90 212 264 50 00

info@mclegal.com.tr

Nispetiye Mah. Nispetiye Cad. No 32/9
Beşiktaş / İstanbul

mclegal.com.tr



Bu bülten ve içeriğinde yer alan bilgiler sizleri güncel konularda bilgilendirmek amacıyla hazırlanmış olup herhangi bir şekilde hukuki görüş ve/veya danışmanlık teşkil etmemektedir. Hukuki danışmanlık hizmeti almak için lütfen bizimle iletişime geçiniz.

© 2022 Metin-Çiçek Avukatlık Ortaklığı. Tüm hakları saklıdır.