
[İstihdam]

Ab | **Ayhan Bayar**
Financial Advisory

S.M.Mali Müşavir Ayhan Bayar

Aşirefendi Caddesi Emir Han N.14 Da.402 Sirkeci Eminönü İstanbul Tel: +90 212 5206429 +90 532 2948719

www.ayhanbayar.com **S.M.Mali Müşavir Ayhan Bayar**

İstihdam Koşulları

Türkiye'deki çalışma koşulları esas olarak İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu ile düzenlenir.

İş Kanunu uyarınca, farklı iş sözleşmesi türleri bulunmaktadır:

- a) "Süresiz" ve "süreli" işlerdeki iş sözleşmeleri
- b) "Belirli süreli" veya "belirsiz süreli" iş sözleşmeleri
- c) "Kısmî süreli" ve "tam süreli" işlerdeki iş sözleşmeleri
- d) "Çağrı üzerine çalışma"ya ilişkin iş sözleşmeleri
- e) Deneme süreli iş sözleşmesi
- f) Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

İş sözleşmeleri, damga vergisinden ve her türlü resim ve harçtan muaftır.

Çalışanlar arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ya da benzeri ölçütlere dayalı olarak ayırım yapılması hukuken yasaktır. Aynı ya da eşdeğer işleri yapan çalışanlara verilecek ücretlerin belirlenmesi sırasında cinsiyete dayalı olarak ayırım yapılması da yasaktır.

Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma

İş Kanunu uyarınca, normal çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Prensip olarak, bu 45 saatlik süre çalışma günlerine eşit şekilde dağıtılır. Ancak, İş Kanununa uygun olarak işveren tarafından çalışma süresi yasal sınırlar dâhilinde düzenlenebilir.

Haftalık 45 saatlik çalışma süresi sınırını aşan saatlere ilişkin ödemeler kural olarak "fazla çalışma süresi" kapsamında yapılır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma yapan işçilere ödeme yapmak yerine fazla çalışılan her saat için 1,5 saatlik dinlenme süresi de verilebilir. Hafta tatillerindeki ve resmi tatillerdeki fazla çalışmalar için işçinin bir günlük tatil ücreti ve fazla çalışmaya ilişkin ücret ödenir. Ücretler çalışanlar ile işverenler arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerine ya da bireysel iş sözleşmelerine dayalı olarak artırılabilir. Toplam fazla çalışma süresi yılda 270 saati aşamaz.

*

Yıllık Ücretli İzin

Yedi ücretli resmi tatil günü (1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos ve 29 Ekim) ve iki ücretli dini bayram tatili olmak üzere yılda toplam dokuz ücretli izin vardır. Deneme süresi de dâhil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olmaları koşulu ile çalışanlar, aşağıda belirtilen çalışma sürelerine uygun şekilde ücretli yıllık izin yapmaya hak kazanırlar:

Çalışma süresi (yıllık)	Asgari ücretli izin süresi
1 - 5 yıl (5. yıl dâhil)	14 iş günü
5 - 15 yıl	20 iş günü
15 yıl (dâhil) ya da üzeri	26 iş günü

Bu izin süreleri kanunda belirtilen asgari sürelerdir ve çalışanlar ile işverenler arasında imzalanan toplu iş sözleşmelerine ya da bireysel iş sözleşmelerine dayalı olarak uzatılabilir.

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik uyarınca, işverenin aynı işyerinde ve ülke genelinde çalıştırdığı işçi sayısının en az beş işçi olması halinde işçilere yapılacak her türlü ödeme bankalar aracılığıyla yapılmak zorundadır. Ücret ve maaş tutarlarının çalışanların banka hesaplarına ödenmemesi durumunda, işverene çalışan başına idari para cezası verilir. Ücretlerin/maaşların yabancı bir para birimiyle gösterilmesi mümkündür. Bu durumda, ücretler/maaşlar, ödeme tarihinde geçerli olan ilgili döviz kuru esas alınarak Türk Lirası cinsinden ödenir.