



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

ÇALIŞMA HAYATINA DAİR REFERANS BİLGİLER



Ankara 2018

Basım ve dağıtımına destek veren kuruluşlar.



adidas



PVH

ASOS

INDITEX

TESCO



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

ÇALIŞMA HAYATINA DAİR REFERANS BİLGİLER

Ankara 2018

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanmıştır.
Şubat 2018

Adres:Emek Mah. 17. Cad. No:13
06520 Çankaya/ANKARA /TR
Tel: +90 312 296 60 00
Faks: +90 312 212 07 81
www.csgb.gov.tr
cgm@csgb.gov.tr



Daima yanınızda...

    /CSGBakanligi

ISBN: 978-975-455-253-9

Tasarım & Baskı
Meerkat Creative Idea
+90 216 337 9223
www.meerkat.com.tr



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik hakkında her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikayet, başvuru ve taleplerinizi etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturabilmek amacıyla kurulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi “**ALO 170**”i yurt içinden ve yurt dışından arayabilirsiniz.

www.alo170.gov.tr

170
+90 216 170 11 22



İnsan ticareti mağdurlarına yardım amacıyla Acil İletişim Hattı olarak faaliyetine başlayan ALO 157, Yabancı İletişim Merkezi (YİMER) adıyla hizmet vermeye başladı. Yurt içinden ve yurt dışından soru ve sorularınız için 7 gün 24 saat “**ALO157**”yi arayabilirsiniz.

www.alo157.gov.tr

157
+90 312 157 11 22



1. İŞ KANUNUNA TABİ İŞYERLERİNDE ÇALIŞACAKLAR İÇİN GEÇERLİ ÇALIŞMA HAYATINA DAİR ÖNEMLİ DÜZENLEMELER

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal vdüşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.
- Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur.
- İş sözleşmesi iki kopya olarak hazırlanır ve işveren ve işçi tarafından imzalanır, imzalı bir kopya işçiye verilir.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.
- Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme süresi konulduğunda, bu süre en çok iki ay olabilir.
- Deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.
- Çalışanlar en geç çalışmaya başlamadan bir gün önce Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) işveren tarafından sigortalı olarak bildirilmek zorundadır. İnşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde ise sigortalı işe giriş bildirgeleri, işverenleri tarafından en geç sigortalıların çalışmaya başladığı gün SGK'ya verilebilmektedir.
- İşverenlerin sigortasız işçi çalıştırması yasaktır.
- 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar hafif işlerde çalıştırılabilirler.

- Haftalık çalışma süresi haftalık en çok 45 saattir. Haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılır.
- Gece çalışması (20:00-06:00 saatleri arasındaki çalışmalar) 7,5 saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
- Günlük çalışma süresi 11 saati geçemez. Zorunlu ilk-öğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Bu süre, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir.
- Fazla çalışma süresi yılda 270 saatten fazla olamaz.
- Fazla çalışma, işçinin onayına tabidir. İhtiyacı olan işverence bu onay, iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi, verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.

Ara dinlenme izni

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7.5 saate kadar (7.5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat, ara dinlenmesi verilir.
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izin

- Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçiye işyerinde işe başladığı tarihten itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az 1 yıl çalışmış olması koşuluyla yıllık ücretli izin verilir.
- İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;
 - 1 yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden,
 - 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
 - 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.
 - Ancak, 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.
- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.
- İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.
- Kanunda belirtilen yıllık izin süreleri, işçi ile işverenin anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Mazeret izni

- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde 3 gün, eşinin doğum yapması halinde ise 5 gün ücretli izin verilir.

- › İşçilerin en az yüzde 70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, 1 yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar ücretli izin verilir.
- › Yukarıda sayılan izin süreleri, hafta tatili hesabında çalışılmış günler gibi hesaba katılır ve hafta tatili ücretine hak kazanılır.

Fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler

- › 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- › İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği hekim raporu ile belgelenen işçiler,
- › Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- › Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan (haftada 30 saate kadar çalışan) işçiler,
- › 4857 sayılı Kanun'un 42. ve 43. maddelerinde belirtilen zorunlu ve olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilerdir.
- › Haftalık 45 saati aşan çalışmalar, fazla çalışmadır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, yüzde 50 yükseltilir.
- › Gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Hafta tatili

- › 4857 sayılı Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Örneğin; eğer işyerinde haftanın 6 işgünü toplam 45 saatlik bir çalışma düzeni uygulanıyorsa, işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için söz konusu 6 gün de çalışması gerekmektedir.

- 18 yaşını tamamlamamış işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz 40 saatten az olamaz.
- Ayrıca çalışılmayan hafta tatili günü için ücret, bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri

- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.
- 18 yaşını tamamlamamış işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.
- Ulusal bayram ve genel tatil günleri şunlardır: 29 Ekim Ulusal Bayram'dır. 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz, 30 Ağustos, Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı günleri ise genel tatil olarak kabul edilir. 28-29 Ekim toplam 1.5 gün; 1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz ve 30 Ağustos 1'er gün; Ramazan Bayramı 3.5 gün; Kurban Bayramı 4.5 gündür.

Ücret Hakkı

- 2018 yılı için geçerli olan asgari ücret (bekar-çocuksuz bir işçi için) net 1.603,12 TL'dir.
- Güncel ve önceki yıllara ilişkin asgari ücret bilgilerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet ana sayfası (www.csgb.gov.tr) hızlı erişim menüsünde yer alan asgari ücret linkinden erişebilir.

- Çalıştırdıkları işçi sayısının en az 5 (beş) olması halinde, işverenler çalıştırdıkları işçiye yapacakları her türlü ödemeyi, bankalar aracılığıyla yapmakla yükümlüdürler.
- Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.
- Ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya zamanında ödenmezse işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini derhal fesih hakkı bulunmaktadır.
- Herhangi bir ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışılma yapılmamış olsa dahi işveren o güne ait ücreti tam olarak ödeyecektir. İşçinin çalışma yapması halinde ise, çalıştığı her gün için ilave bir yevmiye daha verilmesi gereklidir.
- Örneğin Nisan ayında 23 Nisan genel tatil günü çalışma yapmayan ancak, onun dışında kalan tüm günlerde çalışan bir işçi 30 günlük ücrete hak kazanırken, 23 Nisan günü de çalışma yapan bir işçi, genel tatil günündeki çalışmasından dolayı ilave bir yevmiyeye daha hak kazandığından, 31 günlük ücret alacaktır.
- İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işletimini taşıyan bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır.

2. İŞ GÜVENCESİNDEN KİMLER YARARLANABİLİR?

- İş Kanununa göre iş güvencesinden;
 - 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde,
 - En az altı aylık kıdemi olan,
 - Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler faydalanabilir.
- İşveren, iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesini feshederken;
 - Öncelikle işçinin savunmasını almalı,
 - Fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmeli,
 - Fesih bildirimini yazılı olarak yapmalıdır.
- Aksi halde yapılan fesih geçersiz olur.
- İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvurmalıdır.

3. İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA ARABULUCULUK

- Arabuluculuk uygulamasına 01/01/2018 tarihinde başlanmıştır.
- İş Kanununa, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.

- Davacı, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılmadığına ilişkin son tutanağın aslını veya arabulucu tarafından onaylanmış bir örneğini dava dilekçesine eklemek zorundadır.
- Arabulucuya başvurulmadan dava açıldığının anlaşılması halinde herhangi bir işlem yapılmaksızın davanın, dava şartı yokluğu sebebiyle usulden reddine karar verilir.
- İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davalarında arabulucuya başvuru şartı aranmaz.
- Arabuluculuk başvurusu karşı tarafın, karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna yapılır.

4. İHBAR TAZMİNATI

- İşçinin bildirim şartına uymadan işi bırakıp gitmesi, işverenin de bildirim şartına uymadan işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde karşı tarafa ödediği tazminata ihbar tazminatı denir.
- Belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

Taraflar;

- 6 aya kadar süren çalışmalarda 2 hafta,
- 6 aydan 1,5 yıla kadar süren çalışmalarda 4 hafta,
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar süren çalışmalarda 6 hafta,
- 3 yıldan uzun süren çalışmalarda 8 hafta önceden bildirimde bulunmakla yükümlüdürler.

- › Aksi halde bu süreler kadar ihbar tazminatı ödemek zorundadırlar.

Yeni İş Arama İzni

- › Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur.
- › İş arama izninin süresi günde 2 saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki güne rastlatmak ve bunu işverene bildirmek zorundadır.
- › İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.
- › İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

5. KIDEM TAZMİNATI

- › İşveren tarafından iş sözleşmesi işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymaması nedeniyle feshedilirse, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.
- › İşçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanır.

Ayrıca;

- › Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılma durumunda,
- › Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde,

- › İşçinin yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işten ayrılması durumunda,
- › İşçilerin, yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak (3600 prim gün ve 15 hizmet yılı) kendi isteği ile işten ayrılması durumunda, işçi kıdem taminatına hak kazanır.
- › İşçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

6. KADIN ÇALIŞANLARIN DİĞER YASAL HAKLARI

- › Çalışan, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işvereni herhangi bir sağlık kuruluşundan alınan belge ile bilgilendirir. Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.
- › Kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1.5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.
- › Kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

- Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.
- Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere 1 yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.
- Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.
- Analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde **birinci doğumda** 60 gün, **ikinci doğumda** 120 gün, **sonraki doğumlarda** ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir.
- Çoğul doğum halinde bu sürelere 30'ar gün eklenir.
- Çocuğun engelli doğduğunun doktor raporu ile belgelendirilmesi halinde bu süre 360 gün olarak uygulanır.

- Ücretsiz izinden yararlanan kadın işçiye, 1 yaşından küçük çocuğunu emzirmesi için günde toplam 1.5 saat olan süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz.
- Kadın işçiye, analık izninin bitiminden itibaren isteği halinde 6 aya kadar ücretsiz izin verilir.
- İşçi, analık izninin veya ücretsiz iznin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar **herhangi bir zamanda** kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.
- Kısmi süreli çalışma talebi, bu haktan faydalanmaya başlamadan en az 1 ay önce işçi tarafından yazılı olarak işverene bildirilir.
- Sadece aşağıda belirtilen işlerde işverenin onayı aranmaktadır. Bunun dışında kalan tüm işlerde, **işverenin uygun bulma şartı aranmaksızın** kısmi süreli çalışma yapılabilecektir.
- Kısmi süreli çalışma için işverenin uygun bulma şartı arandığı işler;
 - Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ve **sağlık hizmetinden sayılan işlerde** tam zamanlı çalışması öngörülenler tarafından yerine getirilen işlerde (Yönetmeliğin uygulanmasında, **sağlık hizmetinden sayılan işler**; tabipler ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar, hemşire, ebe ve optisyenler ile 11/4/1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensupları tarafından yerine getirilen işleri ifade etmektedir.),

- › Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen sanayiden sayılan işlerde,
 - › Nitelikleri dolayısıyla 1 yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,
 - › İş süresinin haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından uygun olmayan işlerde.
- › Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.
- › Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı;
- › Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,
 - › Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi halinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,
 - › 3 yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi,

hallerinde aranmayacaktır.

7. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak,
- Son 3 yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın Türkiye İş Kurumu (**İŞKUR**) birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak gerekmektedir.

İşsizlik ödeneğine başvuru

- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın **İŞKUR** birimine başvurmak gerekmektedir. Başvuru, **İŞKUR** birimine şahsen gelerek veya elektronik ortamda www.iskur.gov.tr adresinden yapılabilir. Mücbir sebepler dışında 30 gün içerisinde başvurulmaması halinde, başvuruda gecikilen süre, toplam hak sahipliği süresinden düşülmektedir.
- İşsizlik sigortası başvurusu ile kişinin iş arayan kaydı yapılmakta veya güncellenmektedir. Böylece sigortalı işsizlerin danışmanlık, işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerini alması sağlanmaktadır.
- İlk işsizlik ödeneği ödemesi, ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır. Sigortalı işsizler, TC Kimlik Numaralı Nüfus Cüzdanı ile birlikte her hangi bir PTT şubesine başvurarak işsizlik ödeneklerini alabilirler.

İşsizlik ödeneğinin süresi

- › Hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yıl içinde;
 - › 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
 - › 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
 - › 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile işsizlik ödeneği (kanunda yer alan diğer şartları taşınması kaydıyla) verilmektedir.

İşsizlik sigortası kapsamında sunulan hizmetler

- › İşsizlik ödeneği alanlara **İŞKUR** tarafından;
 - › İşsizlik ödeneği verilmesi,
 - › Genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi,
 - › Yeni bir iş bulma,
 - › Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi hizmetleri sağlanmaktadır.

İşsizlik ödeneği miktarı

- › Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 40'ı olarak hesaplanmaktadır.

8. SENDİKA ÜYELİĞİ VE GREV

Sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması:

- 15 yaşını dolduran ve işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir.
- Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz.
- Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden (www.turkiye.gov.tr) üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır.

Grev

- İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.
- Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.

9. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE DAİR BAZI ÖNEMLİ DÜZENLEMELER

- İşverenler; çalışanları ile birlikte işin her aşamasında işten kaynaklı tehlikeleri sürekli olarak tespit ederek, muhtemel risklere karşı tedbir almakla yükümlüdürler.

- › İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini (sağlık kontrolleri, koruyucu ekipman verilmesi, eğitim verilmesi vb.) çalışanlara yansıtamaz.
- › Maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan sektörler ve büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamışsa iş durdurulmaktadır.
- › Çalışanların hassasiyetlerin saptanması ve riskli durumların belirlenebilmesi amacıyla tüm çalışanların sağlık taramasına tabi tutulması gerekmektedir. Çalışanların sağlık muayeneleri; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı ile sağlık nedeniyle verilen aralardan sonra tekrarlanmalıdır.
- › İş kazaları kazadan sonraki, meslek hastalıkları ise öğrenildikten sonraki 3 işgünü içinde işveren tarafından, Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmelidir.
- › Acil durumlara hazırlık amacıyla tüm çalışanların katılacağı eğitim ve tatbikatlar yapılmalıdır.
- › İşyerlerinde; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanlarla işveren arasındaki iletişimi sağlayacak çalışan temsilcisi görevlendirilmelidir.
- › Ciddi ve yakın tehlike bulunan yerlere, sadece gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler girebilecektir. Bunların dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmeleri istenemeyecektir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlemez hale gelmesi durumunda, çalışanlar işlerini derhal bırakarak işyeri tahliye edilecektir.

- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacak olanlardan, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelemeleri istenecektir. Bu belgeye sahip olmayanlar bu işlerde çalıştırılmayacaklardır.
- Çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene bu durumun giderilmesi için başvurabilmektedir. Çalışanın talebi doğrultusunda karar verildiği takdirde gerekli tedbirler alınıncaya kadar, çalışan çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Talep ettiği halde gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda çalışanlar iş sözleşmelerini feshedebilmektedirler.
- Çalışanlar; gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı dönemde ücretini alırlar.

10. ÇALIŞMA İZİNİNİ ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır.
- Çalışma izni başvurusu olumlu değerlendirilen yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok 1 yıl geçerli çalışma izni verilir.
- Kanuna göre yapılacak uzatma başvurusunun olumlu değerlendirilmesi hâlinde yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok 2 yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok 3 yıla kadar çalışma izni verilir. Ancak, farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular ilk başvuru olarak değerlendirilir ve olumlu değerlendirilmesi hâlinde yabancıya, en çok 1 yıl geçerli çalışma izni verilir.

- › Türkiye’de uzun dönem ikamet izni veya en az 8 yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir.
- › Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara **Turkuaz Kart** verilir.
- › Türkiye’de yasal olarak bulunan yabancıların **serbest bölgede** çalışmak üzere çalışma izni başvurusu ve süre uzatma başvurusu serbest bölgede faaliyet ruhsatı alan ve serbest bölgede belli bir işyeri bulunan gerçek veya tüzel kişi tarafından ilgili serbest bölge müdürlüğüne yapılır.
- › Çalışma izni alma yükümlülüğüne uyulmaması halinde işverene ve/veya yabancıya uygulanacak idari para cezalarına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet ana sayfası (www.csgeb.gov.tr) hızlı erişim menüsünde yer alan idari para cezaları linkinden erişebilir.
- › Çalışma izni bulunmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığı’na bildirilir.

11. GEÇİCİ KORUMA SAĞLANAN YABANCILARIN ÇALIŞMASI

- › Geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışamaz veya çalıştırılmaz.

- › Geçici koruma sağlanan yabancılara yürürlükteki asgari ücretin altında ücret ödenemez ve yabancılar sigortasız çalıştırılmaz.
- › Geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kayıt tarihinden itibaren 6 ay sonra çalışma izni almak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvuruda bulunabilir.
- › Çalışma izni başvuruları, geçici koruma sağlanan yabancılara çalıştıracak işveren tarafından e-Devlet üzerinden yapılır.
- › Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamındadır. Çalışma izni muafiyeti başvuruları, geçici koruma sağlanan il valiliğine yapılır.
- › Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma izni başvuru hakkı verilmesinde, Geçici Koruma Yönetmeliği uyarınca yabancının kalmasına izin verilen iller esas alınır.
- › Çalışma iznine başvuru yapılan işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı işyerindeki toplam çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde 10'unu geçemez.
- › Toplam çalışan sayısı 10'dan az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancının çalışmasına izin verilir.

12. YABANCILARA YASAK MESLEKLER

- › Diş hekimliği, hastabakıcılık. (Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca)
- › Eczacılık (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca)
- › Veterinerlik (Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun uyarınca)
- › Özel hastanelerde sorumlu müdürlük (Hususi Hastaneler Kanunu uyarınca)
- › Avukatlık (Avukatlık Kanunu uyarınca)
- › Noterlik (Noterlik Kanunu uyarınca)
- › Güvenlik görevlisi (Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun uyarınca)
- › Kara suları dahilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkçılık, tayfalık vb. (Kabotaj Kanunu uyarınca)
- › Gümrük müşavirliği (Gümrük Kanunu uyarınca)
- › Turist rehberliği (Turist Rehberliği Meslek Kanunu uyarınca)

12. المهن الممنوعة على الأجانب

- « طب الأسنان، التمريض. (وفقاً للقانون الخاص بمزاولة فنون الاستطباب وفروعه)
- « الصيدلة (وفقاً للقانون الخاص بالصيدالة والصيدليات)
- « الطب البيطري (وفقاً للقانون الخاص بتشكيل اتحاد الأطباء البيطريين وغرفهم ونقاباتهم المهنية وأعمالهم)
- « المناصب الادارية في المستشفيات الخاصة (وفقاً لقانون المستشفيات الخاصة)
- « المحاماة (وفقاً لقانون المحاماة)
- « كاتب العدل (وفقاً لقانون كاتب العدل)
- « موظف الأمن لدى الدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة (وفقاً للقانون الخاص بأمن وحماية بعض الدوائر والمؤسسات)
- « صيد واستخراج السمك، الصدف، المحار، بلح البحر، الاسفنج، اللؤلؤ، المرجان، والغوص، والبحث، والارشاد البحري، والعمل كقبطان أو مساعد أو أحد أفراد الطاقم وغيره في المياه الاقليمية. (وفقاً لقانون الملاحة الساحلية)
- « التخليص الجمركي (وفقاً لقانون الجمارك)
- « الدليل السياحي (وفقاً لقانون مهنة الأدلاء السياحيين)

- « لا يسمح بدفع أجر أقل من الحد الأدنى للأجور الساري للأجانب ذوي الحماية المؤقتة، ولا يسمح بتشغيلهم دون ضمان اجتماعي.
- « يمكن للأجانب ذوي الحماية المؤقتة بعد مرور 6 شهور من تاريخ التسجيل في الحماية المؤقتة مراجعة وزارة العمل والضمان الاجتماعي للحصول على تصريح العمل.
- « تتم المراجعة لتصاريح العمل من قبل صاحب العمل الذي سيقوم بتشغيل الأجانب ذوي الحماية المؤقتة وذلك يتم عبر بوابة الحكومة الالكترونية.
- « يكون الأجانب ذوي الحماية المؤقتة الذين سيعملون في أعمال الزراعة الموسمية أو رعاية الثروة الحيوانية معفيين من تصريح العمل. لكن يتوجب مراجعة مكاتب حاكم الولاية للتقدم بطلب الاعفاء.
- « عند منح حق المراجعة للحصول على تصريح عمل للأجانب ذوي الحماية المؤقتة، يتم الاعتماد على أن تكون من المدن والولايات التي يسمح فيها بتواجد وإقامة الأجانب حسب نظام الحماية المؤقتة.
- « في مكان العمل الذي تم التقدم بطلب تصريح العمل من أجله، يجب أن لا يزيد عدد الأجانب ذوي الحماية المؤقتة عن 10 بالمائة من مجموع عدد العاملين من المواطنين الأتراك في تلك المؤسسة.
- « في أماكن العمل التي يكون فيها إجمالي مجموع عدد العاملين أقل من 10، يسمح فقط لشخص واحد أجنبي من ذوي الحماية المؤقتة كحد أقصى بالعمل.

« الأجنبي المقيم في تركيا منذ مدة طويلة أو الحاصلين على تصريح عمل قانوني لمدة لا تقل عن ثمانية أعوام يمكنهم التقدم بالطلب للحصول على تصريح عمل غير محدد المدة.

« بموجب سياسة القوى العاملة الدولية؛ يتم منح الأجانب بطاقة فيروزية (كارت تركوازي) إذا وجد طلبهم مناسباً وفقاً للأصول والأسس المحددة من قبل الوزارة وتوصيات المجلس الاستشاري لسياسة القوى العاملة الأجنبية من حيث مستوى التعليم، الخبرة المهنية والعملية، المساهمة في العلم والتكنولوجيا، تأثير نشاطه أو استثماره في تركيا على اقتصاد البلد والعمالة.

« التقدم بطلب للحصول على تصريح عمل أو طلب تمديد تصريح العمل للأجانب المتواجدين في تركيا بصورة قانونية للعمل في المنطقة الحرة يجب أن يتم عن طريق شخص حقيقي أو اعتباري لديه مكان عمل محدد في المنطقة الحرة ويتم تقديم الطلب لمديرية المنطقة الحرة.

« يمكن الحصول على معلومات حول الغرامات والعقوبات التي تقع على صاحب العمل و/أو العامل الأجنبي إذا لم يتم الالتزام بضرورة الحصول على تصريح عمل من خلال الرابط الخاص بالجزاء المالية الإدارية الموجودة في قائمة الوصول السريع في الصفحة الرئيسية للموقع الإلكتروني لوزارة العمل والضمان الاجتماعي التركية (www.csgeb.gov.tr).

« إذا تم ضبط أفراد أجنبي يعملون دون تصريح عمل فإنه يتم الإبلاغ عنهم لوزارة الداخلية التي ستقوم بترحيلهم خارج البلاد.

11. تشغيل الأجانب ذوي الحماية المؤقتة

« لا يسمح بعمل الأجانب ذوي الحماية المؤقتة أو تشغيلهم دون تصريح عمل.

« يتوجب على الأشخاص الذين سيعملون في أماكن العمل المصنفة خطيرة أو شديدة الخطورة إثبات أنهم حصلوا على التدريب المهني اللازم ذو العلاقة بالعمل الذي سيقومون به. لن يسمح للأشخاص الذين لا يملكون هذه الأوراق بالعمل في هذه الأعمال.

« عندما يواجه العامل خطر جدي ووشيك، يجب أن يكون العامل قادراً على مراجعة لجنة السلامة والصحة المهنية، وإذا لم يكن هناك لجنة في مكان العمل، يجب أن يكون العامل قادراً على مراجعة صاحب العمل لمعالجة هذا الوضع وإصلاحه. يحق للعامل تجنب الاستمرار في العمل بناء على طلبه وفي حال تقرر ذلك إلى أن يتم اتخاذ التدابير اللازمة. إذا لم يتم اتخاذ التدابير اللازمة بالرغم من مطالبة العامل بها، يحق له حينها فسخ عقد العمل.

« عندما يستخدم العاملون حقهم في التوقف عن العمل إلى أن يتم اتخاذ التدابير اللازمة، تكون الفترة التي توقفوا فيها عن العمل بانتظار اتخاذ التدابير اللازمة تكون مدفوعة الأجر ويستحق العامل أجره خلالها حتى لو لم يعمل.

10. وجود الحصول على تصريح عمل

« يمنع عمل وتشغيل العاملين الأجانب الخاضعين لقانون العمالة الدولية رقم 6735 في تركيا دون الحصول على تصريح العمل.

« في حال التقييم الإيجابي للطلب، وبشرط عدم تجاوز مدة عقد العمل أو عقد الخدمة، فإنه يمنح العامل الأجنبي عند تقديم الطلب لأول مرة تصريح عمل ساري الصلاحية لمدة أقصاها عام واحد للعمل لدى مكان عمل يملكه شخص حقيقي أو اعتباري أو تابع للقطاع العام أو المؤسسات الحكومية أو في عمل محدد بشرط أن يكون بنفس القطاع أو نفس طبيعة العمل.

« وفقاً للقانون، في حال التقييم الإيجابي لطلب التمديد، فإنه يمنح العامل الأجنبي تصريح عمل ساري الصلاحية لمدة أقصاها عامين عند التقدم بالطلب للتمديد لأول مرة عند نفس صاحب العمل، ولمدة أقصاها ثلاثة أعوام عند التقدم بالطلب للتمديد في المرات اللاحقة. لكن عند التقدم بالطلب للعمل لدى صاحب عمل آخر فإنه يتم تقييم الطلب كطلب لأول مرة وإذا تم تقييمه إيجابياً فيتم منح العامل الأجنبي تصريح عمل صالح لمدة أقصاها عام واحد.

- « إن تكلفة اتخاذ اجراءات وتدابير السلامة والصحة المهنية (الكشف الطبي، تزويد معدات الوقاية الشخصية، تقديم الدورات التدريبية والتوعية، وغيرها) هي من مسؤولية صاحب العمل ولا تنعكس هذه المصاريف ككلفة على العاملين.
- « في القطاعات الانشائية والمناجم والصناعات المعدنية والقطاعات والصناعات والأعمال التي تتعامل مع المواد الكيماوية الخطرة وأماكن العمل التي يوجد فيها احتمالية وقوع حوادث عمل صناعية كبيرة، يتم ايقاف العمل إذا لم يتم تقييم المخاطر في مكان العمل.
- « يتوجب اجراء فحص طبي لجميع العاملين بهدف تحديد حساسيات العاملين وتحديد الأوضاع الخطرة. يجب تكرار الفحص الطبي للعاملين: عند التوظيف وبدء العمل، تغيير العمل، حوادث العمل، الأمراض المهنية وعند منح فترات استراحة لأسباب صحية.
- « يجب أن يقوم صاحب العمل باعلام مؤسسة الضمان الاجتماعي حول حوادث العمل عند وقوعها والأمراض المهنية عند اكتشافها خلال مدة خلال ثلاثة أيام عمل من تاريخ وقوعها أو اكتشافها.
- « يجب عقد دورات توعية وتدريبية وعمليات تدريب على الاخلاء لجميع العاملين بهدف الاستعداد لحالات الطوارئ.
- « يجب تعيين ممثل عن العاملين في مكان العمل وذلك للتواصل ما بين العاملين وصاحب العمل في المواضيع التي تخص السلامة والصحة المهنية.
- « لا يسمح بالدخول للأماكن الخطرة أو ذات الأخطار الجدية والشبكة سوى الأشخاص المخولين بالدخول والمؤهلين ولديهم التجهيزات اللازمة والذين تم تعيينهم خصيصاً. لن يتم مطالبة بقية العاملين الآخرين بمتابعة أعمالهم في حال وجود وضع خطر. في حال كان الخطر قريب وكبير وجدي وشيك ولم يكن بالإمكان تفاديه، حينها يتوجب ترك العاملين أعمالهم ويتم اخلاؤهم من المكان بسرعة.

8. الانضمام للنقابات العمالية والاضرابات العمالية

عضوية النقابات العمالية ومكتسبات العضوية:

- ﴿ يحق للعاملين الذين أتموا سن الخامسة عشر الالتحاق بالنقابات العمالية كأعضاء.
- ﴿ للعامل كامل الحرية في الالتحاق بالنقابات العمالية. لا يسمح بالضغط على أي شخص ليصبح عضواً في أي نقابة أو لا يتم إجباره على ترك العضوية في أي نقابة.
- ﴿ يتم اكتساب العضوية من خلال مراجعة بوابة الحكومة الالكترونية عبر (www.turkiye.gov.tr) والتقدم بطلب عضوية ثم الحصول على موافقة الجهة المخولة المبينة في النظام الداخلي للنقابة العمالية.

الاضراب عن العمل

- ﴿ يطلق مصطلح الاضراب عن العمل عندما يترك العاملون العمل بصورة جماعية بهدف إيقاف نشاط مكان العمل أو ابطاؤه بشكل كبير حسب طبيعة العمل، سواء كان ذلك بالاتفاق فيما بينهم أو باتباع قرار تنظيم معين بعدم العمل بصورة جماعية لتحقيق نفس الهدف.
- ﴿ إن أي اضراب يتم دون تحقيق الشروط اللازمة للاضراب القانوني، يعد اضراباً غير قانونياً.

9. قانون السلامة والصحة المهنية رقم 6331

- ﴿ يلتزم صاحب العمل بشكل دوري ودائم مع العاملين بتحديد المخاطر الناجمة عن العمل في مختلف مراحل العمل ويلتزم باتخاذ التدابير اللازمة ضد المخاطر المحتملة.

المدة الزمنية لإعانات البطالة:

- ﴿ يتم دفع راتب البطالة لمدة 180 يوم للأفراد العاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة الذين اشتغلوا لمدة 600 يوم بشكل رسمي ومسجل وقاموا بتسديد أقساط تأمين البطالة خلال السنوات الثلاث الأخيرة قبل فسخ عقد العمل. (وذلك باشتراط الالتزام بالشروط الأخرى الواردة في القانون)
- ﴿ يتم دفع راتب البطالة لمدة 240 يوم للأفراد العاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة الذين اشتغلوا لمدة 900 يوم بشكل رسمي ومسجل وقاموا بتسديد أقساط تأمين البطالة خلال السنوات الثلاث الأخيرة قبل فسخ عقد العمل. (وذلك باشتراط الالتزام بالشروط الأخرى الواردة في القانون)
- ﴿ يتم دفع راتب البطالة لمدة 300 يوم للأفراد العاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة الذين اشتغلوا لمدة 1080 يوم بشكل رسمي ومسجل وقاموا بتسديد أقساط تأمين البطالة خلال السنوات الثلاث الأخيرة قبل فسخ عقد العمل. (وذلك باشتراط الالتزام بالشروط الأخرى الواردة في القانون)

الخدمات الأخرى المقدمة ضمن تأمين البطالة

- ﴿ يتم منح الأمور والخدمات التالية للحاصلين على إعانات البطالة من طرف مؤسسة العمل التركية (İŞKUR):

- ﴿ تقديم إعانات البطالة.
- ﴿ تسديد أقساط التأمين الصحي العام
- ﴿ إيجاد وظائف وفرص عمل جديدة.
- ﴿ دورات تدريبية حول التطوير المهني، والحصول على مهن والتدريب عليها.

قيمة إعانة البطالة

- ﴿ يتم احتساب القيمة اليومية لإعانة البطالة على أساس أربعين بالمائة من معدل إجمالي الأجر اليومي الذي يتم تحديده على ضوء أجور الشهور الأربعة الأخيرة التي تم احتساب قسط الضمان للعامل المؤمن بناء عليها.

7. إعانة البطالة

شروط الاستفادة من إعانة البطالة:

- « أن يكون عاطل عن العمل دون رغبته أو دون تقصير منه
- « أن يكون قد اشتغل وسدد أقساط الضمان الاجتماعي لمدة 120 يوم متواصلين قبل فسخ عقد العمل.
- « أن يكون قد سدد أقساط ضمان العمل وتأمين البطالة لمدة 600 يوم على الأقل خلال السنوات الثلاثة الأخيرة.
- « يجب التقدم بطلب ومراجعة أقرب وحدة لمؤسسة العمل التركية (İŞKUR) شخصياً أو عبر الموقع الإلكتروني خلال 30 يوماً من تاريخ فسخ عقد العمل.

التقدم بطلب والمراجعة للحصول على إعانة البطالة

- « يجب التقدم بطلب ومراجعة أقرب وحدة لمؤسسة العمل التركية (İŞKUR) خلال 30 يوماً من تاريخ فسخ عقد العمل. يمكن التقدم بطلب والمراجعة شخصياً أو عبر الموقع الإلكتروني www.iskur.gov.tr. باستثناء وجود حالات طارئة أو ظروف قاهرة، فإنه إذا لم يتم التقدم بطلب والمراجعة خلال 30 يوم فإن مدة التأخير في تقديم الطلب يتم خصمها من مجموع الفترة المستحقة.
- « عند التقدم بطلب والمراجعة لتأمين البطالة يتم انشاء قيد سجل للشخص الباحث عن عمل أو يتم تحديثه. وبذلك يتم تقديم خدمات استشارية وإيجاد فرص العمل والتوظيف والتدريب المهني للعاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة.
- « أول دفعة لإعانات البطالة تتم حتى آخر الشهر الذي يتبع الشهر الذي تقرر فيه استحقاق العامل العاطل عن العمل لإعانة البطالة. يمكن للأفراد العاطلين عن العمل المستفيدين من تأمين البطالة مراجعة أي فرع من فروع البريد التركي PTT حاملين معهم بطاقة الهوية الشخصية التي تحمل الرقم الوطني التركي لاستلام إعانات البطالة.

- ﴿ في الأعمال أو الصناعات التي بسبب مواصفاتها يجب أن تعمل بصورة مستمرة بحيث يتم تشغيل العاملين فيها على شكل مجموعات متلاحقة دون توقف.
- ﴿ الأعمال التي بطبيعتها يكون العمل فيها لمدة أقل من سنة مثل الأعمال الموسمية أو العروض الخاصة أو أعمال التعهدات والمقاولات.
- ﴿ الأعمال التي لا تتناسب بطبيعتها مع تقسيم مدة العمل على أيام العمل الأسبوعية.
- ﴿ لا يسمح للزوج العامل أو الزوجة العاملة التقدم بطلب العمل الجزئي إذا كان أحد الأبوين (زوجها/زوجته) لا يعمل.
- ﴿ لكن شرط عدم عمل أحد الأبوين غير مطلوب في الحالات التالية:
 - ﴿ إذا كان أحد الأبوين لديه مرض يقتضي العلاج المستمر و الرعاية الدائمة، ويجب توثيق هذا المرض من خلال تقرير طبي صادر عن مستشفى متكامل أو مستشفى تابع لجامعة.
 - ﴿ إذا كان حق حضانة ورعاية الطفل ممنوح لأحد الزوجين من قبل المحكمة وتقدم الطرف ذو حق الحضانة بالطلب.
 - ﴿ إذا تم تبني طفل بعمر أقل من ثلاثة أعوام بصورة منفردة.

- « المرأة العاملة التي تستفيد من الاجازة غير المدفوعة (الاجازة من غير راتب) لا تمنح فترة الرضاعة المكونة من مجموع ساعة ونصف يومياً لإرضاع الطفل ذو العمر أقل من عام.
- « تمنح المرأة العاملة في حال رغبتها اجازة غير مدفوعة الأجر (اجازة من غير راتب) لغاية ستة شهور اعتباراً من تاريخ انتهاء اجازة الأمومة (الولادة).
- « يحق للعاملة طلب العمل بدوام جزئي في أي وقت اعتباراً من تاريخ انتهاء اجازة الأمومة (الولادة)، أو الاجازة غير مدفوعة الأجر (الاجازة من غير راتب) المحددتين في التشريعات والقوانين ذات العلاقة، إلى غاية أول الشهر اللاحق لتاريخ وصول الطفل لسن البدء بالمدرسة الابتدائية الالزامية.
- « يجب على العاملة التقدم بطلب العمل بدوام جزئي لصاحب العمل بصورة خطية وقبل شهر واحد على الأقل من تاريخ البدء بالاستفادة من هذا الحق.
- « حسب القانون، ينبغي الحصول على موافقة صاحب العمل فقط في الأعمال المحددة أدناه. فيما عدا ذلك في بقية الأعمال، يمكن للعاملة العمل بدوام جزئي دون اشتراط الحصول على موافقة صاحب العمل.
- الأعمال التي ينبغي الحصول على موافقة صاحب العمل للعمل فيها بدوام جزئي:

« المدير المسؤول، ورئيس الأطباء ومسؤول المختبر وغيرها من الأعمال التي تعتبر في القطاع الطبي والتي يستلزم العمل فيها بدوام كامل في المؤسسات الصحية والطبية الخاصة وحسب القوانين ذات العلاقة (عند تطبيق القانون فإن الأعمال التي تعتبر من الخدمات الطبية هي: الأطباء، والأشخاص الذين يعتبروا أخصائيين وفقاً لتشريعات الاختصاص الطبي، والممرضين، والقابلات، وأخصائي البصريات. بالإضافة إلى ذلك فهي الأعمال التي يتم تنفيذها من قبل الأشخاص الآخرين في المهنة وتم تعريفها في المادة 13 من ملحق القانون الخاص بمزاولة فنون الاستطباق وفروعها رقم 1219 بتاريخ 1928/4/11)

- « إذا حصل ولادة مبكرة يتم اضافة الفترات التي لم تستخدمها المرأة العاملة الحامل قبل الولادة لفترة ما بعد الولادة.
- « يمنع تشغيل المرأة العاملة في المناوبات أو الورديات الليلية في الحالات التالية:
المرأة الحامل من تاريخ اثبات الحمل بتقرير طبي من الدكتور ولغاية الولادة، والمرأة المرضعة لمدة عام واحد من تاريخ الولادة.
- « بغض النظر عن أعمارهم وحالتهم الاجتماعية فإنه في أي مكان عمل يقوم بتشغيل 100-150 امرأة عاملة، يتوجب على صاحب العمل إعداد وتوفير غرفة رضاعة لا تبعد أكثر من 250 متراً عن مكان العمل ومنفصلة عن مكان العمل لاتاحة المجال للنساء العاملات المرضعات ارضاع أطفالهم.
- « بغض النظر عن أعمارهم وحالتهم الاجتماعية فإنه في أي مكان عمل يقوم بتشغيل ما يزيد عن 150 امرأة عاملة، يتوجب على صاحب العمل إعداد وتوفير حضانة منفصلة عن مكان العمل وقريبة المسافة من مكان العمل وذلك لحضانة ورعاية أطفال العاملات الذين تتراوح أعمارهم 0-6 سنوات ولارضاع الأطفال الرضع. إذا كانت الحضانة تبعد أكثر من 250 متراً عن مكان العمل، يتوجب على صاحب العمل توفير مواصلات أو وسيلة نقل.
- « في حال رغبة العاملة، يمكن منح العاملة إجازة غير مدفوعة الأجر (إجازة من غير راتب) بما يعادل نصف مدة العمل الأسبوعية وذلك لمدة ستين يوماً في الولادة الأولى، ومائة وعشرون يوماً في الولادة الثانية، ومائة وثمانين يوماً في الولادات اللاحقة بعد ذلك، بشرط أن يكون الطفل على قيد الحياة وذلك بهدف رعاية الطفل وتربيته، وتبدأ هذه الفترات اعتباراً من مدة انتهاء إذن الولادة. كما تطبق نفس الأحكام على العامل أو العاملة (أحد الأبوين) في حالة تبني طفل بعمر أقل من ثلاثة سنوات.
- « في حالات الحمل المتعدد (الحمل بتوائم) يتم إضافة مدة ثلاثين يوم على الفترات المذكورة أعلاه.
- « في حال ولادة طفل معاق وتم اثبات ذلك من خلال تقرير طبي تصبح هذه الفترة ثلاثمائة وستون يوماً.

« بغرض أخذ الراتب الشهري عن الشبخوخة أو التقاعد أو العجز والاعاقة أو المبلغ المستحق في هذه الحالات مرة واحدة

« العامل الذي يترك العمل بإرادته بعد أن يكون قد أكمل عدد الأيام مدفوعة الأقساط للضمان الاجتماعي والمدة الزمنية المفروضة للضمان الاجتماعي لاستحقاق الراتب الشهري للشبخوخة (إذا أتم 15 عام من الخدمة وما يعادل 3600 يوم مدفوع الأقساط للضمان الاجتماعي).

« يحتسب تعويض الأقدمية بناءً على قيمة آخر أجره شهرية اجمالية بما يعادل الأجرة الشهرية الاجمالية عن كل سنة خدمة. يتم دفع تعويض الأقدمية من قبل صاحب العمل للعامل بما قيمته تعادل أجر 30 يوم عن كل سنة خدمة من تاريخ بدء العامل بالعمل وطوال مدة سريان عقد العمل. يتم احتساب ودفع التعويض عن الفترات التي تزيد عن عام بنفس النسبة.

6. الحقوق القانونية الأخرى للمرأة العاملة:

« تقوم المرأة العاملة بإعلام صاحب العمل في حالات الحمل والرضاعة من خلال إبراز وثيقة أو مستند يثبت ذلك صادر عن أي جهة طبية. تمنح المرأة الحامل طوال مدة حملها أذن مدفوع الأجر للذهاب لمراجعتها الطبية الدورية.

« تمنح المرأة العاملة المرضعة إذا كان عمر طفلها الرضيع أقل من عام واحد إذن لمدة اجمالية ساعة ونصف يومياً لإرضاع طفلها. تقوم العاملة نفسها بتحديد الفترات التي ستستخدم فيها هذا الإذن وكيفية تقسيمه. تحتسب هذه الفترات من ضمن فترة العمل اليومية.

« يشترط عدم تشغيل المرأة العاملة الحامل لمدة ستة عشر أسبوعاً مقسمة إلى ثمانية أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة. في حالات الحمل المتعدد (الحمل بتوائم) يتم اضافة أسبوعين لفترة الثمانية أسابيع قبل الولادة، لكن إذا كان وضعها الصحي والطبي مناسباً، يسمح للمرأة العاملة الاشتغال في مكان العمل لغاية ثلاثة أسابيع قبل الولادة وذلك بناءً على رغبها وبموافقة الطبيب. وفي هذه الحالة يتم اضافة الفترات التي اشتغلت فيها لفترة إجازة ما بعد الولادة.

﴿ إذا لم يتم اعلام الفسخ خلال الفترات الزمنية المحددة أعلاه، يتوجب دفع تعويض بلاغ انتهاء العمل.

إذن البحث عن عمل جديد

﴿ خلال فترة بلاغ انتهاء العمل، يتوجب على صاحب العمل منح العامل إذن البحث عن عمل جديد خلال ساعات العمل ودون أي اقتطاع من الأجر وذلك ليتمكن العامل من البحث عن فرصة عمل أخرى جديدة.

﴿ المدة الزمنية الممنوحة كإذن للبحث عن عمل جديد يجب أن لا تقل عن ساعتين في اليوم، كما يحق للعامل إذا رغب أن يقوم بتجميع إذن البحث عن عمل جديد واستخدامها مجتمعة مع بعض.

﴿ إذا لم يمنح صاحب العمل للعامل إذن البحث عن عمل جديد أو إذا لم يسمح باستخدامه بالكامل، فإنه يتوجب عليه دفع الأجر عن تلك المدة للعامل.

﴿ إذا قام صاحب العمل بتشغيل العامل خلال إذن البحث عن عمل جديد، فيتوجب عليه أن يدفع للعامل بالاضافة إلى الأجرة المستحقة أجر المدة التي عمل خلالها مضاعفة بنسبة مائة بالمائة دون أن يطالبه بالعمل مقابل ذلك.

5. تعويض الأقدمية

﴿ لا يستحق العامل تعويض الأقدمية إذا تم فسخ عقد العمل وانتهاء خدمات العامل من قبل صاحب العمل بسبب عدم التزام العامل ومخالفته لقواعد الأخلاق وحسن النية.

﴿ يستحق العامل تعويض الأقدمية إذا تم فسخ عقد العمل من قبل العامل لأسباب مبررة ووجيهة.

﴿ كما يستحق العاملين تعويض الأقدمية إذا تم إنهاء عقد العمل للأسباب المبررة

التالية:

﴿ بسبب الذهاب لتأدية الخدمة العسكرية الالزامية

﴿ إذا تم فسخ عقد العمل للمرأة العاملة خلال عام واحد من تاريخ زواجها.

- ﴿ يتوجب على المدعي أن يضيف لملف القضية النسخة الأصلية أو نسخة مصدقة من المحكم عن آخر محضر يثبت أنه في نهاية التحكيم لم يتم التوصل لاتفاق.
- ﴿ إذا ظهر أنه تم رفع قضية دون اللجوء قبلها للتحكيم فإنه دون القيام بأي إجراء، يتم اصدار قرار برفض ملف القضية لعدم استيفاء شروط رفع القضية حسب الأصول.
- ﴿ لا يشترط اللجوء للتحكيم قبل رفع القضايا التي تتعلق بالتعويضات المادية والمعنوية الناتجة عن حوادث العمل أو الأمراض المهنية أو التي تتعلق بإثباتها أو الاعتراض عليها.
- ﴿ يتم التقدم بطلب التحكيم لدى مكتب التحكيم الموجود في منطقة مكان العمل أو في منطقة سكن أو إقامة الطرف الآخر أو إذا كان الطرف الآخر أكثر من شخص فيكون في منطقة إقامة أحدهم.

4. تعويض بلاغ انتهاء العمل

- ﴿ يطلق مصطلح تعويض بلاغ انتهاء العمل على التعويض المدفوع من صاحب العمل للعامل إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل دون الالتزام بشرط اعلام العامل وتسليمه بلاغ الفسخ، أو هو التعويض المدفوع من العامل لصاحب العمل في حال قيام العامل بترك العمل دون الالتزام بشرط ابلاغ صاحب العمل.
- ﴿ يتوجب اعلام الطرف الآخر مسبقاً قبل القيام بفسخ عقد العمل غير محدد المدة.
- ﴿ يتوجب على الأطراف القيام باعلام الطرف الآخر بقرار انتهاء العمل في المدد الزمنية المحددة أدناه:
- ﴿ قبل أسبوعين إذا كانت مدة العمل أقل من 6 شهور
- ﴿ قبل 4 أسابيع إذا كانت مدة العمل أكثر من 6 شهور وأقل من 1.5 عام ونصف
- ﴿ قبل 6 أسابيع إذا كانت مدة العمل أكثر من 1.5 عام ونصف وأقل من 3 سنوات
- ﴿ قبل 8 أسابيع إذا كانت مدة العمل أكثر من 3 سنوات.

2. من يستفيد من الحماية القانونية للوظيفة (ضمان العمل) ؟

« حسب قانون العمل فإن الحماية القانونية للوظيفة (ضمان العمل) يسري على العاملين الذي يشتغلون في

« مكان العمل الذي لديه أكثر من ثلاثين عامل

« والذين عملوا لدى نفس مكان العمل لأكثر من ستة شهور

« والذين يعملون بعقد عمل غير محدد المدة.

« عند قيام صاحب العمل بفسخ عقد العمل للعامل المستفيد من الحماية القانونية للوظيفة (ضمان العمل) فإنه يجب أن يلتزم بالشروط التالية:

« يجب اعطاء العامل حق الدفاع عن نفسه

« يجب توضيح سبب فسخ عقد العمل بشكل واضح وقطعي

« يجب ابلاغ قرار فسخ عقد العمل كتابةً

« وإذا لم يتم الالتزام بهذه الشروط فإن فسخ العقد يعد لاغياً.

« إذا لم يتم اعلام العامل الذي تم فسخ عقد عمله عن سبب الفسخ في بلاغ الفسخ الذي استلمه أو إذا لم يكن السبب مبرر حقيقي ووجيه للفسخ، فإنه يحق للعامل اللجوء للتحكيم خلال شهر واحد من تاريخ تبليغه بقرار فسخ عقد العمل.

3. التحكيم في النزاعات العمالية

« تم البدء في تطبيق نظام التحكيم منذ تاريخ 2018/01/01.

« في القضايا المرفوعة للمطالبة بتعويض للعامل أو صاحب العمل أو للمطالبة بإعادة التعيين والمرتكزة على قانون العمل أو عقود العمل الفردية أو الجماعية، يعد اللجوء للتحكيم هو شرط لرفع القضية.

- « إذا كان عدد العاملين الذين يقوم صاحب العمل بتشغيلهم 5 (خمس) عاملين على الأقل، فإن أي مبالغ يقوم صاحب العمل بدفعها للعاملين لديه يجب أن تتم عن طريق البنوك.
- « الأجور والرواتب يجب أن يتم دفعها شهرياً بحد أقصى. ويمكن من خلال عقد العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية تخفيض مدة الدفع إلى مرة واحدة في الأسبوع.
- « طالما لم يكن هناك ظروف قاهرة تسببت في تأخير الدفع، فإنه إذا لم يستلم أو يقبض العامل أجره خلال مدة أقصاها عشرون يوماً من تاريخ استحقاق الدفع فيحق للعامل التوقف عن تأدية مهامه.
- « إذا لم يتم صاحب العمل باحتساب أجره العامل بشكل صحيح أو إذا لم يتم دفع أجره العامل في الموعد المحدد بما يتناسب مع أحكام القانون أو شروط عقد العمل، يحق للعامل القيام بالفسخ المحق فوراً لعقد العمل.
- « يقوم صاحب العمل بدفع الأجرة كاملة عن يوم العطلة الرسمية والأعياد إذا لم يتم العمل خلالها. أما إذا اشتغل العامل خلال هذه الأيام فإنه يجب أن يدفع له عن كل يوم اشتغل خلاله من هذه الأيام أجره يومية إضافية فوق أجرته العادية (أجرة يومية مضاعفة).
- « مثال على ذلك: إذا اشتغل العامل طوال شهر نيسان كاملاً لكن لم يعمل خلال العطلة الرسمية يوم 23 نيسان فإنه يستحق الأجرة الشهرية عن 30 يوماً كاملة، أما إذا اشتغل العامل طوال شهر نيسان بما في ذلك أنه اشتغل يوم عطلة 23 نيسان فإنه يستحق حينها أجره يومية مضاعفة عن ذلك اليوم وبذلك فإنه سيحصل على أجره عن مجموع 31 يوم.
- « يتوجب على صاحب العمل ابراز حساب الأجر للعامل سواء كان دفع الأجر يتم في مكان العمل أو عن طريق البنك. يتوجب على صاحب العمل تسليم العامل قسيمة حساب الأجر تحمل توقيع صاحب العمل أو شعار المؤسسة مكان العمل.

- « يجب أن لا تقل العطلة الأسبوعية للعاملين الأطفال والأحداث اليافعين (دون سن الثامنة عشر) عن أربعين ساعة متواصلة.
- « كما يتوجب دفع أجر العطلة الأسبوعية دون أن يشتغل العامل مقابلها.

الأعياد الوطنية والعطل الرسمية

- « يتم اتخاذ القرار بالعمل في المؤسسة خلال الأعياد الوطنية والعطل الرسمية بناء على عقد العمل أو اتفاقيات العمل الجماعية. إذا لم تذكر العقود والاتفاقيات أي أحكام بهذا الخصوص، يتوجب حينها أخذ موافقة العامل على العمل في تلك الأيام.
- « لا يسمح بتشغيل العاملين الأطفال والأحداث اليافعين (دون سن الثامنة عشر) في أيام الأعياد الوطنية والعطل الرسمية. كما يتوجب دفع أجر العمل في هذه الأيام دون أن يشتغل العامل مقابلها.

- « الأعياد الوطنية والعطل الرسمية هي الأيام التالية: العيد الوطني في 29 تشرين الأول. والأيام التالية تعد عطلة رسمية: 1 كانون الثاني، 23 نيسان، 1 أيار، 19 أيار، 15 تموز، 30 آب، وأيام عيد الفطر وعيد الأضحى. وتحتسب العطلة مجموع 1.5 يوم في 28-29 تشرين الأول، يوم واحد في 1 كانون الثاني، و 23 نيسان، و 1 أيار، و 19 أيار، و 30 آب، و 3.5 أيام لعيد الفطر، و 4.5 أيام لعيد الأضحى.

حق الأجر:

- « الحد الأدنى للأجور للعام 2018 (للعامل الأعزب ليس لديه أطفال) هو الأجر الصافي 1,603.12 ليرة تركية.
- « يمكنكم الحصول على معلومات حول الحد الأدنى للأجور للعام الحالي وللأعوام السابقة من خلال رابط الحد الأدنى للأجور الموجود في قائمة الوصول السريع للصفحة الرئيسية للموقع الإلكتروني لوزارة العمل والضمان الاجتماعي التركية (www.csgb.gov.tr).

﴿ إذا كان لدى العامل طفل يعاني من اعاقة بنسبة سبعين في المائة أو مرض ساري مستمر، وذلك اعتماداً على تقرير طبي بالحالة، يمنح العامل اجازة مدفوعة الأجر لمدة أقصاها عشرة أيام يستخدمها متتابعة أو مقسمة لأجزاء خلال العام الواحد، وذلك وبشرط أن يتم استخدام هذه الاجازة من قبل أحد الأبوين العاملين فقط وليس كلا الوالدين معاً.

﴿ عند احتساب العطل الأسبوعية يتم اضافة فترات الاجازة المذكورة أعلاه واحتسابها كأيام العمل العادية ويستحق العامل أجر العطل الأسبوعية.

العاملين المحظور تشغيلهم عمل اضافي

﴿ العاملين الذين لم يتموا سن 18 عاماً.

﴿ العاملين الذين وضعهم الصحي لا يواتي العمل الاضافي، وذلك حتى لو وافق العامل نفسه على العمل الاضافي مسبقاً أو لاحقاً في عقد العمل أو في اتفاقية العمل الجماعية، ويتم اثبات هذا الوضع الصحي من خلال التقرير الطبي الممنوح من طبيب الشغل أو طبيب رئاسة مؤسسة الضمان الاجتماعي أو إذا لم يكن هؤلاء الأطباء متاحون فأى تقرير طبي من أي طبيب.

﴿ العاملة الحامل، أو التي أنجبت حديثاً أو المرضعة.

﴿ العاملين الذين يتم تشغيلهم وفقاً لعقد عمل بدوام جزئي (يعمل لغاية 30 ساعة في الأسبوع)،

﴿ والعمال الذين يعملون في أعمال التعدين والمناجم تحت الأرض ما عدا الظروف القسرية أو الاستثنائية المحددة في المواد 42 و 43 من القانون رقم 4857.

﴿ ساعات العمل التي تتجاوز 45 ساعة أسبوعياً تعد عملاً اضافياً. الأجر المستحق عن كل ساعة عمل اضافي تكون أعلى بنسبة 50% من أجر الساعة العادية.

﴿ لا يسمح بالعمل الاضافي في الأعمال الليلية.

العطل الأسبوعية

﴿ في أماكن العمل المشمولة بنطاق القانون رقم 4857، وبشرط أن يكون العاملين قد عملوا في الأيام التي تسبق يوم العطلة والمحددة كأيام عمل، يتم منح العاملين فترة استراحة لمدة أربعة وعشرين ساعة متواصلة على الأقل (عطلة أسبوعية) عن كل فترة زمنية مكونة من سبعة أيام. مثال: إذا كان مكان العمل الذي تعمل فيه يطبق نظام عمل لمدة أيام عمل في الأسبوع بمجموع ساعة، فإنه لكي تتمكن من الحصول على حق العطلة الأسبوعية فإنه يتوجب عليك العمل في الستة أيام المذكورة.

الاجازات السنوية المدفوعة

- ﴿ اعتماداً على عقد العمل، يمنح صاحب العمل العامل اجازة سنوية مدفوعة الأجر بشرط أن يكون العامل قد أتم عام واحد على الأقل من العمل اعتباراً من تاريخ بداية العمل بما في ذلك فترة التجربة.
- ﴿ مدة الاجازة السنوية مدفوعة الأجر الممنوحة للعامل تعتمد على فترة خدمته ويجب أن لا تقل عن:

﴿ 14 يوماً للعاملين من سنة واحدة ولغاية خمس سنوات (شاملة بما فيها 5 سنوات)

﴿ 20 يوماً للعاملين من خمس سنوات وأقل من 15 سنة

﴿ 26 يوماً للعاملين من خمسة عشر سنة (شاملة بما فيها خمسة عشر سنة) أو أكثر.

﴿ لكن للعاملين الذين تكون أعمارهم 18 أو أقل، أو العاملين الذين تكون أعمارهم 50 أو أكثر، فإنه لا يسمح أن تكون مدة الاجازة السنوية مدفوعة الأجر أقل من عشرين يوماً.

﴿ لا يسمح بالتنازل عن الحق في الاجازة السنوية المدفوعة.

﴿ في حال انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب، يتم دفع الأجور المستحقة عن الاجازات السنوية التي لم يستخدمها أو يستفيد منها العامل للعامل نفسه أو من ينوب عنه قانونياً ويتم احتساب بدل الاجازات السنوية بناء على أجر العامل عند تاريخ انتهاء عقد العمل.

﴿ بناءً على الاتفاق ما بين العامل وصاحب العمل، يمكن استخدام مدة الاجازة السنوية المحددة في القانون على شكل أجزاء بحيث لا يقل الجزء الواحد عن عشر أيام.

الاجازات المبررة المدفوعة

- ﴿ في حالات الزواج أو التبني أو وفاة الأب أو الأم أو الزوج أو الزوجة أو الأخ أو الأخت أو الابن أو الابنة، يمنح العامل ثلاثة أيام اجازة مدفوعة الأجر، أما في حالة ولادة الزوجة يمنح الزوج العامل اجازة أبوة لمدة خمسة أيام مدفوعة الأجر.

- ﴿ وفقاً لقانون العمل فإن مدة العمل في الأسبوع هي 45 ساعة كحد أقصى. أي عمل أكثر من 45 ساعة في الأسبوع يتم احتسابه كعمل اضافي.
- ﴿ لا يجوز أن تتجاوز الأعمال الليلية (العمل ما بين الساعة 8:00 مساءً و6:00 صباحاً) مجموع 7.5 ساعات. لكن يمكن في أعمال السياحة والأمن والحماية الخاصة والخدمات الطبية والصحية يمكن العمل ليلاً لمدة أطول من سبع ساعات ونصف بشرط الحصول على الموافقة الخطية للعامل.
- ﴿ لا يجوز أن تتجاوز مدة العمل اليومية 11 ساعة. الأطفال الذين أنهوا مرحلة التعليم الابتدائي الالزامي ولم يستمروا في المرحلة التعليمية اللاحقة لا يسمح أن تتجاوز عدد ساعات عملهم سبع ساعات في اليوم وخمسة وثلاثون ساعة في الأسبوع. العاملين من الشباب اليافعين (الأحداث) الذين أتموا سن الخامسة عشر ولم يتموا سن الثامنة عشر يسمح أن تزيد ساعات عملهم لغاية ثمانية ساعات في اليوم وأربعين ساعة في الأسبوع.
- ﴿ لا يجوز أن تتجاوز مدة العمل الاضافي 270 ساعة في العام.
- ﴿ عند الحاجة للعمل الاضافي، يتوجب الحصول على موافقة العامل على العمل الاضافي من قبل صاحب العمل إما عند توقيع عقد العمل أو عند حصول الحاجة للعمل الاضافي، ويجب الاحتفاظ بهذه الموافقة في الملف الشخصي للعامل. العامل الذي لا يرغب بالعمل الاضافي أو لا يرغب بالعمل لفترات أطول يستطيع سحب موافقته من صاحب العمل بشرط اعلامه بذلك خطياً قبل ثلاثين يوم.

فترات الاستراحة

- ﴿ يتم منح فترة استراحة 15 دقيقة للأعمال ذات مدة أربع ساعات أو أقل.
- ﴿ يتم منح فترة استراحة نصف ساعة للأعمال ذات مدة أطول من أربع ساعات ولغاية 7.5 ساعات (شاملة بما فيها 7.5 ساعات).
- ﴿ يتم منح فترة استراحة ساعة واحدة للأعمال ذات مدة أطول من 7.5 ساعات.
- ﴿ لا يتم احتساب فترات الاستراحة من ضمن مدة ساعات العمل.

1. لوائح تنظيمية هامة تخص الحياة المهنية للعاملين في

أماكن العمل التابعة والعاملة وفقاً لقانون العمل

- ﴿ في علاقة العمل يمنع التمييز المستند إلى اللغة، العرق، اللون، الجنس، الإعاقة، الفكر السياسي، التوجه الفلسفي، الدين والعقيدة وغيرها من الأسباب.
- ﴿ لا يجوز اعتماد أجر أقل بسبب اختلاف الجنس لنفس العمل أو لعمل موازي له.
- ﴿ عقود العمل لمدة سنة واحدة أو أكثر يجب أن تكون مكتوبة/محررة خطياً.
- ﴿ يتم تحضير عقد العمل على نسختين ويتم توقيعها من قبل العامل وصاحب العمل، ويتم إعطاء نسخة موقعة للعامل.
- ﴿ في الحالات التي لا يتم تحرير عقد عمل خطي فيها، يتوجب على صاحب العمل إعطاء العامل ورقة مكتوبة تبين شروط العمل العامة والخاصة خلال مدة لا تتجاوز شهرين.
- ﴿ إذا اتفق الطرفين على تحديد مدة تجربة في عقد العمل، فإن هذه المدة يجب أن تكون شهرين كحد أقصى.
- ﴿ يمكن تمديد فترة التجربة لغاية أربعة شهور في أماكن العمل من خلال اتفاقيات عمل جماعية.
- ﴿ يتوجب على صاحب العمل اعلام مؤسسة الضمان الاجتماعي (SGK) حول العاملين قبل بدئهم بالعمل بيوم واحد كحد أقصى (أو في نفس يوم البدء بالعمل كحد أقصى للعاملين في قطاع البناء والانشاءات، والزراعة، وصيد السمك). يمكن تسليم بيان البدء بالعمل من قبل صاحب العمل والتسجيل في نظام الضمان الاجتماعي في نفس يوم البدء بالعمل كحد أقصى للعاملين في قطاع البناء والانشاءات، والزراعة، وصيد السمك.
- ﴿ يمنع على صاحب العمل تشغيل عاملين دون تسجيلهم وتأمينهم في نظام الضمان الاجتماعي.
- ﴿ يمنع تشغيل الأطفال الذين لم يتموا عمر خمسة عشر عاماً. لكن يمكن تشغيل الأطفال الذين أتموا سن الرابعة عشر وأنهوا مرحلة التعليم الابتدائي الإلزامي بالأعمال الخفيفة.

تم تأسيس مركز الاتصال في وزارة العمل والضمان الاجتماعي بهدف الاستجابة وإيجاد حلول بشكل فعال وسريع لجميع أسئلتكم واستفساراتكم واقتراحاتكم وشكاويكم وطلباتكم التي تخص العمل والحياة المهنية والضمان الاجتماعي يمكنكم الاتصال بمركز الاتصال لوزارة العمل والضمان الاجتماعي "ألو 170" من داخل وخارج البلاد

www.alo170.gov.tr

170
+90 216 170 11 22



بدأ خط "ألو 157" بالنشاط كخط اتصال عاجل بهدف مساعدة ضحايا الإتجار بالبشر. كما بدأ أيضاً بتقديم خدمات تحت اسم مركز اتصال الأجانب (YIMER). إذا كان لديكم أي أسئلة أو استفسارات، يمكنكم الاتصال بـ"ألو 157" طوال أيام الأسبوع وعلى مدار الساعة من داخل وخارج تركيا

www.alo157.gov.tr

157
+90 312 157 11 22

الجمهورية التركية
وزارة العمل والضمان الاجتماعي
المديرية العامة للعمل
شباط 2018

العنوان: Emek Mah. 17. Cad. No:13
06520 Çankaya/ANKARA /TR
التليفون : +90 312 296 60 00
فاكس : +90 312 212 07 81
www.csgb.gov.tr
cgm@csgb.gov.tr



دائماً معك ...

    /CSGBakanligi

ISBN: 978-975-455-253-9

التصميم والطباعة
Meerkat Creative Idea
+90 216 337 9223
www.meerkat.com.tr



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

معلومات مرجعية حول العمل والحياة المهنية

الجهات الداعمة في الطبع والتوزيع



adidas



PVH

ASOS

INDITEX

TESCO



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

معلومات مرجعية حول العمل والحياة المهنية



أنقرة 2018