



ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ТУРЕЦКОЙ
РЕСПУБЛИКИ ДЛЯ ИНОСТРАННЫХ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ИНОСТРАННЫХ
НАЁМНЫХ СОТРУДНИКОВ



К выпуску подготовили:

Адвокат Гюлер ДЖАН
Специалист по охране труда мигрантов

Неджла БАРКЫН
Научный специалист по охране труда

Графический дизайн

Мелих СЕРГЕК

Редактор

Хюсейин Аныл АНАЛАН

ПРЕДИСЛОВИЕ

Турция находится на пути к вступлению в Европу, и по этой причине, как и по той, что она применяет «принцип открытых дверей» по отношению к Сирии, она сейчас является страной, дающей приют наибольшему количеству беженцев. По официальным данным, в Турции зарегистрировано 3.5 миллиона беженцев из Сирии, а вместе с незарегистрированными это число, предположительно, составляет 8 миллионов.

Большая часть упомянутых беженцев находятся на положении незарегистрированных рабочих. Это обстоятельство создает препятствия для использования беженцами своих основных прав, затрудняет возможность востребования ими этих прав. Весь период своего проживания в Турции иностранцы обязаны повиноваться турецким законам. Поэтому цель нашей брошюры – предоставить основную информацию, сориентировать в основах Трудового Кодекса, Закона об охране труда и безопасности на рабочем месте и Закона об иностранцах и международной защите.

Знание законов об охране и безопасности труда, а также трудового права теми, кто живет в Турции, но не имеет гражданства этой страны, - важный аспект для общества. В этой связи нашей первостепенной задачей будет разъяснить действие законов о труде и об охране труда, имеющих силу наряду с прочими законами и в равной мере применимых для всех проживающих в Турции.

Однако в какой бы степени ни применялось турецкое право к иностранцам, есть и особые пункты, относящиеся именно к ним.

Тем, кто живет и работает в Турции, необходимо знать стандарты в сфере трудового законодательства.

ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА

1. Обязательства работодателя по отношению к работнику.

Первостепенные обязательства работодателя перед работником – отпуск, право на страховку, выплата заработной платы.

Если перечислять прочие обязательства, то среди них можно выделить такие как: заключение договора, прежде чем работник приступит к выполнению обязанностей; соблюдение требований охраны труда на рабочем месте; защита личности сотрудника; еженедельные выходные, предоставление отпуска на поиск работы; предоставление ежегодного отпуска; соблюдение равенства; предоставление средств и инструментов для работы; финансирование всех расходов на рабочий транспорт и связанные с ним расходные материалы, возмещение затрат на рабочие поездки.

Ниже более подробно рассматриваются основные обязательства работодателя по отношению к работнику, а также самые распространенные проблемы, связанные с ними.

2. Права и обязанности работника по отношению к работодателю.

Ответственностью работника является самоличное и тщательное исполнение своих обязанностей; работник должен действовать в интересах работодателя. Сотрудник должен сдавать материальные ценности, принадлежащие работодателю, в целости и сохранности, отчитываться за них. Сотрудник должен следовать инструкциям и указаниям работодателя. Кроме того, сотрудник обязан выполнять требования охраны труда и безопасности на рабочем месте.

Сотрудник обязан руководствоваться соображениями нравственности и действовать в благих намерениях.

Сознательное и регулярное пренебрежение должностными обязанностями, неявка на работу без уважительных причин, так же как и нарушение чужого личного пространства (в том числе приставания сексуального характера), нецензурная брань, воровство, употребление наркотиков и тому подобные действия расцениваются как нарушение требования о нравственности и благих намерениях. В подобных случаях работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор и уволить сотрудника.

3. Какими основными правами обладает сотрудник?

а. Обеспечение занятости и разрешение на работу.

Основными документами, регулирующими работу с теми, кто живет на территории Турции, но не имеет турецкого гражданства, являются Закон об иностранцах и международной защите и Регламент временной защиты. Для того, чтобы работать на территории Турции, иностранцам необходимо иметь официальное разрешение

на работу. В отношении тех сотрудников, кто работает без соответствующего разрешения, а также их работодателей налагается административный штраф. Те иностранцы, которые работают без разрешения на работу, при обнаружении этого факта могут быть депортированы из страны.

Согласно турецким законам, иностранцам не разрешается занимать следующие должности:

- Зубной врач;
- Фармацевт;
- Ответственный директор в частных больницах;
- Охранник;
- Адвокат;
- Нотариус;
- Таможенный брокер;
- Туристический гид.

Заключаемые с иностранцами договора на указанные должности не будут признаваться действительными, и права, предоставляемые сотрудникам по трудовому праву, не могут быть затребованы.

б. Часы работы, выходные дни и больничные.

При полной занятости количество рабочих часов составляет 45 (сорок пять) часов в неделю. Возможна частичная занятость. Рабочим, трудящимся на подземных рудниках, устанавливаются рабочие часы: в день максимум 7,5 (семь с половиной) часов, в неделю – максимум 37,5 (тридцать семь с половиной) рабочих часов.

Ни при каких условиях дневная рабочая смена не может превышать 11 часов.

Сотрудники, которым исполнилось 15, но еще не исполнилось 18 лет, называются молодыми работниками. Сотрудники, которым исполнилось 14, но нет 15 лет и имеющие начальное образование, называются дети-работники. По турецкому закону, детям, не достигшим 14 лет, запрещено работать.

Молодой работник имеет право работать максимум 8 часов в день и максимум 40 часов в неделю. Детям, обучающимся в школе, разрешается работать в периоды закрытия школ и не более 7 часов в день, не более тридцати пяти часов в неделю.

Детям, обучающимся в школе, в период учебы разрешается работать во время отсутствия занятий в школе, максимум два часа в день, максимум десять часов в неделю.

в. Ежегодный отпуск.

Сотрудники на полной занятости имеют в среднем 15 дней оплачиваемого отпуска в год. Чтобы получить право выйти в отпуск, нужно проработать ровно год.

Количество дней отпуска высчитывается исходя из периода, который сотрудник проработал в организации. Если сотрудник в организации проработал от одного до пяти лет (пять лет включительно), то годовой отпуск составляет не менее 14 дней; от пяти, но менее пятнадцати лет – минимум 20 дней, от пятнадцати лет и более – минимум 26 дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск лиц, не достигших 18 лет и лиц старше 50 лет, составляет не менее 20 дней.

Может ли работодатель предложить деньги вместо ежегодного оплачиваемого отпуска; может ли сотрудник потребовать компенсации вместо отпуска?

Отдых – это право трудящегося, поэтому отпуск не может быть заменен компенсацией, работодатель не имеет права предлагать такую компенсацию, а сотрудник не имеет права ее требовать. Отгулы по уважительным причинам не высчитываются из ежегодного отпуска.

Что будет с неиспользованным отпуском в случае увольнения?

В соответствии с Трудовым Кодексом, оплата за все неиспользованные дни ежегодного отпуска выплачивается сотруднику в случае увольнения.

Прочие дни оплачиваемого и неоплачиваемого отпуска, а также больничные и отгулы не вычитаются из ежегодного отпуска.

Если на период ежегодного оплачиваемого отпуска выпадают национальные праздники, недельные выходные или общие выходные, они не вычитаются из периода отпуска.

г. Условия труда и право отдыха.

Сотрудник не может быть поставлен на должность, не соответствующую его возрасту, полу и физическим силам.

Дети и женщины, а также лица с ограниченными физическими и ментальными возможностями имеют право на особый подход в отношении условий труда.

Отдых – базовое право трудящегося. Перерывы не считаются рабочим временем. При рабочей смене до 4 часов работнику полагается 15 минут, от 4 до 7,5 часов – 30 минут; при рабочей смене более 7,5 часов – 1 час перерыва. В течение недели работникам полагается как минимум 24 часа отдыха. При договоре о частичной занятости сотрудники также имеют право на еженедельные выходные дни.

Работники имеют право на оплачиваемые еженедельные выходные.

ОСОБЫЕ СЛУЧАИ

1. СОТРУДНИКИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ

Для того, чтобы индивид был признан лицом с ограниченными возможностями, он должен иметь не менее чем на 40% от всего тела ограниченные телесные функции. Если возможности деятельности индивида ограничены на 40 или более процентов, он официально получает статус инвалида и может быть нанят на работу в частном или государственном секторе в рамках возможностей трудоустройства инвалидов.

Работодатели обязаны предоставлять инвалидам рабочие места, соответствующие этой категории граждан по физическим и ментальным условиям, в следующих пропорциях: в частных учреждениях, где работают 50 и более сотрудников – 3% инвалидов; в государственном секторе – 4% инвалидов.

Некоторые из прав, которыми обладают сотрудники с ограниченными возможностями:

- Возможность раньше выйти на пенсию;
- Право на отгулы;
- Налоговые скидки.



2. ДЕТИ-РАБОТНИКИ

Под понятием «дети-работники» понимаются лица, достигшие 14, но не достигшие 15 лет и имеющие начальное образование. Дети, достигшие 14 лет и получившие обязательное начальное образование, имеют право работать на легкой работе, которая соответствует их физическому, психическому, социальному и нравственному уровню развития, а в случае продолжения образования – также и при условии, что работа не будет препятствовать учебе.

3. МОЛОДЫЕ РАБОТНИКИ

Молодым работником называется лицо, достигшее 15, но не достигшее 18 лет. Молодой работник имеет право работать максимум 8 часов в день и не более 40 часов в неделю. Сотрудники, чей возраст 18 лет и менее, а также те, кто находится в возрасте 50 лет и старше, должны получать не менее 20 дней ежегодного оплачиваемого отпуска.



Детальную информацию о детском и юношеском труде можно найти по веб-адресу <https://www.mevzuat.gov.tr/> и в Министерстве Труда и Социального Обеспечения по номеру телефона 170.

4.СОТРУДНИКИ-ЖЕНЩИНЫ

Миллионы женщин ныне работают. Согласно Трудовому кодексу, к женщинам в трудовой деятельности должен применяться равный подход, должна отсутствовать дискриминация.

Работодатель не имеет права в какой-либо форме дискриминировать женщину из-за ее половой принадлежности или по причине беременности.

При прочих равных условиях женщины не должны получать меньшую зарплату по причине половой принадлежности.

В случае иного, чем к другим сотрудникам, подхода и поведения со стороны работодателя женщина имеет право расторгнуть трудовой договор.

Какими важнейшими правами обладают сотрудники-женщины?

а. Выходное пособие в связи с заключением брака.

Если женщина, вступившая в брак, по собственному желанию увольняется с работы в течение года после заключения брака, она имеет право требовать выходное пособие.

б. Декретный отпуск.

Сотрудник-женщина имеет право на декретный отпуск за 8 недель до родов и 8 недель после родов, что всего составляет 16 недель.

в. Пособие по временной нетрудоспособности.

Матерям, находящимся в декретном отпуске, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности. Главным условием получения этого пособия является то, что в течение года, предшествующего родам, женщине необходимо проработать не менее 90 дней при наличии страховки.

г. Пособие по родам.

Существует также отдельный вид пособия, выплачиваемый единоразово на каждого ребенка, - «Родовое пособие», известное также как «детские деньги» или «родовые». Чтобы получить такую выплату, необходимо иметь гражданство Турции, а дети, на которых требуется оформить пособие, должны быть рождены после 15 мая 2015 года.

д. Неоплачиваемый декретный отпуск до 6 месяцев.

При желании сотрудник-женщина может получить до 6 месяцев дополнительного неоплачиваемого декретного отпуска со дня окончания оплачиваемого.

е. Перерывы на грудное вскармливание

У сотрудницы, ребёнок которой младше года, есть право делать перерывы на кормление грудью: первые шесть месяцев - 3 (три) часа в день, вторые полгода - 1,5 (полтора) часа в день.

ОСНОВНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

1. Обязательства работодателя

- Принятие мер предосторожности: работодатель обязуется принимать любые необходимые меры безопасности и охраны труда.
- Обязательство контроля: работодатель обязан отслеживать и контролировать соблюдение мер охраны труда и безопасности на рабочем месте, а в случае невыполнения этих мер, обеспечить их выполнение.
- Обязательство уведомления: работодатель обязан уведомлять сотрудников об опасностях на рабочем месте, о возможном влиянии на здоровье, а также сообщать о принимаемых мерах безопасности.
- Обязательство инструктажа: работодатель обязан проводить инструктаж сотрудников по части охраны труда и безопасности на рабочем месте перед тем как они приступят к своей должности, при перемене места работы или самого вида работы, при смене бригады или в случае применения в работе новой технологии.
- Обязательство оценки рисков.
- Обязательство наблюдения за здоровьем.
- Обязательство уведомления о производственных травмах и профессиональных заболеваниях.
- Обязательство принятия предупредительных мер, касающихся экстренных ситуаций.
- Можно также назвать обязательство найма специального представителя интересов сотрудников.

2. Права сотрудников.

- Право отказа от выполнения работы. В случае серьезной потенциальной опасности работник имеет право не выполнять работу. В таком случае работник не может быть принужден к выполнению работы.
- Право расторжения трудового договора: сотрудники, работающие по трудовому договору, имеют право немедленно расторгнуть договор, если, несмотря на их требования, меры безопасности не соблюдаются.
- Право обращаться в административные органы: в случае несоблюдения на рабочих местах необходимых мер безопасности и охраны труда, рабочие имеют право письменно обратиться региональное управление Министерства Труда и Социальной безопасности или же устно по телефону на линию жалоб и консультаций по номеру 170. Те работники, законные требования которых не выполняются, имеют право обращаться в рабочие суды.

3. Права работников в случае производственных аварий и профессиональных заболеваний.

- Производственными авариями называют случаи, происходящие на рабочих местах или вследствие совершения каких-либо работ, влекущие за собой смерть или нарушение физического или психического здоровья человека.
- В случае производственной аварии работодатель обязан сообщить о ней в правоохранительные органы и в орган социальной защиты, к которому прикреплена организация, не позднее трех дней после происшествия.
- Сотрудник, перенесший производственную аварию, имеет право на получение

от работодателя компенсации по потере работоспособности, по отсутствию поддержки, компенсации морального ущерба.

- Профессиональным заболеванием называется постоянная или временная потеря физического или психического здоровья, регулярно наступающая в связи с особенностями выполняемой работы, а также с повторяющимися определенными условиями проведения работ.
- В случае постановки диагноза профессионального заболевания соответствующими медицинскими сотрудниками, работник обязан в течение 10 дней обратиться в органы социальной защиты.
- Если вы желаете получить более подробную информацию на темы, затронутые в данной брошюре, вы можете обратиться в Министерство труда и социальной защиты по телефону 170.
- Мы желаем вам в вашей профессиональной деятельности никогда не сталкиваться с проявлениями несправедливости или неравенства и иметь возможность трудиться в здоровой во всех смыслах среде.

**İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ VE MESLEK HASTALIKLARI
ARAŞTIRMA MERKEZİ**



İBB Ek Hizmet Binası
Hacıahmet Mah. Muhsin Yazıcıoğlu Cad. No: 1
Kasımpaşa/Beyoğlu

