

ОБЩИЕ АСПЕКТЫ ТУРЕЦКОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В СВЕТЕ ПРЕЦЕДЕНТОВ ВЕРХОВНОГО СУДА

Вопросы и ответы

1. Каково определение трудового договора?

Трудовой договор – это договор, в котором одна сторона ("*Работник*") обязуется выполнять обусловленную этим договором работу и подчиняться внутреннему трудовому распорядку, в то время как другая сторона ("*Работодатель*") обязуется выплачивать заработную плату в обмен на выполненную работу.

Трудовой договор предусмотрен Кодексом о труде № 4857 и Кодексом Обязательств № 6098.

Основным обязательством работника является выполнение работы, а основным обязательством работодателя – выплата заработной платы.

2. Существуют ли какие-либо требования к оформлению трудовых договоров?

Как правило, трудовые договоры могут быть заключены в любой форме, и требование об их письменной форме отсутствует. Однако, с точки зрения притязаний, подлежащих доказыванию, всегда рекомендуется заключать трудовой договор в письменной форме.

Исключение: трудовые договоры с определенным сроком (срочные договоры) заключаются в письменной форме в соответствии со статьей 11/2 Кодекса о труде (КТ).

3. Виды трудовых договоров

Статья 11/1 КТ определяет договоры на определенный и неопределенный срок: "*Трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (бессрочный договор), когда трудовые отношения не основаны на фиксированном сроке. **Трудовым договором на определенный срок (срочным договором)** считается договор, который заключается между работодателем и работником в письменной форме, который имеет определенный срок или который основан на появлении объективного условия, такого как завершение определенной работы или материализация определенного события*".

а. Срочные договоры (договоры на определенный срок)

Статья 11/2 КТ: "*Трудовой договор на определенный срок не должен быть заключен более одного раза, за исключением случаев присутствия существенной причины, которая может потребовать заключения повторных (цепных) контрактов. В*

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

противном случае, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок с первоначального момента его заключения".

Статья 11/3 КТ: "Ценные контракты, основанные на существенных причинах, должны сохранять свой статус контрактов, заключенных на определенный срок (срочных договоров)".

- Как четко обозначено в законодательстве, трудовые договоры с определенным сроком (срочные договоры) должны заключаться в письменном виде.
- **Объективные условия:** объективные условия означают включение срока договора и определенного вида работ, которые будут выполнены в определенный период времени из-за природы(особенности) работ, например, завершение штукатурных работ, завершение проекта (строительство объекта, программирование мобильного приложения) и т. д.
- Определенный период может быть определен продолжительностью работ (например, 1 год) или может предполагаться исходя из цели работы, которую выполняет работник по договору. В последней ситуации, с окончанием работ (и достижением цели договора), договор считается выполненным.
- В соответствии с прецедентом Верховного Суда, срочный трудовой договор, заключенный без наличия объективного условия, рассматривается как бессрочный и лишает работника права требовать выплаты за оставшийся срок.

Трудовые договоры с определенным сроком (сроковые договоры) прекращаются автоматически без необходимости аннулирования/уведомления о прекращении договора сторонами, когда длительность или срок, определенный в договоре, истек.

Как правило, работники не могут иметь право на выходное пособие, если контракт закончился в связи с истечением срока контракта (исключения будут указаны ниже).

Предварительное уведомление не может быть применено к контрактам на определенный срок (срочным договорам). Поскольку предварительное уведомление (уведомление о прекращении договора) не было сделано работодателем, работник не может воспользоваться правом на поиск новой работы, начиная с даты предварительного уведомления и до даты прекращения договора, без каких-либо вычетов из его заработной платы.

К работнику, который работает по условиям срочного контракта, не применяются положения об обеспечении занятости, другими словами, он не может подать иск в суд о возвращении на рабочее место. (Это самая невыгодная особенность срочного контракта. Вот почему идея "заключения таких контрактов с работниками должна быть ограничена в системах, где гарантии обеспечения занятости применяются". В статье 2/3 Конвенции Международной организации труда № 158 "О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя" (1982) предусматриваются соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель

которых уклониться от предоставления защиты, которая предоставляется положениями договоров на неопределенный срок.

i. Цепные контракты

Некоторые работодатели, которые хотят избежать уведомления о прекращении договора и выплаты компенсации за этот период, также как и избежать выплаты выходного пособия при выполнении условий, заключают краткосрочные контракты и/или продлевают эти контракты.

Верховный суд пришел к выводу, что заключение определенных договоров во избежание таких обязанностей со стороны работодателя противоречит принципу добросовестности, предусмотренному статьей 2 Гражданского кодекса Турции, и является злоупотреблением права на заключение договоров.

Чтобы рассматривать договор как контракт на определенный срок, контракт должен быть явно или неявно привязан к крайнему сроку, объективные причины также должны быть определены. В статье 338 Турецкого кодекса обязательств существует правило, гласящее, что "Если договор на предоставление услуг заключен на определенный период или если этот период следует из целей такого договора, такой договор должен быть прекращен по истечении этого периода без какого-либо уведомления о прекращении, если только такое уведомление не предусмотрено договором". Согласно указанному положению, несмотря на то, что выражение воли сторон к заключению срочного трудового договора считается достаточным, при применении Турецкого трудового акта № 1475, в соответствии с решениями Верховного Суда, трудовые договоры с определенным сроком действия ограничены, в связи с чем, договор будет считаться бессрочным, если более двух его продлений будет осуществлено. Статья 430 Турецкого кодекса обязательств № 6098 предусматривает существование фундаментальных причин для продлений и признает, что контракт на определенный срок не может быть заключен на срок более десяти лет. С вступлением в силу положений об охране труда, различие между договорами о найме на определенный срок и на неопределенный срок приобрело большое значение. Статья 11 Кодекса о труде № 4857 гласит: "Если трудовые отношения не заключаются в течение определенного периода времени, договор считается бессрочным. Трудовой договор с определенным сроком действия – это письменное трудовое соглашение между работодателем и работником в отношении выполнения работы за определенный срок или до наступления определенных условий, таких как завершение определенной работы или возникновение определенного явления". Срочный трудовой договор не может быть выполнен более одного раза (по цепочке), если только на то нет веской причины. В противном случае, трудовой договор рассматривается как контракт на неопределенный срок с первоначального момента заключения договора. Цепные деловые контракты, основанные на существенной причине, сохраняют свое состояние контрактов на определенный срок (срочных

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

контрактов). Вопреки положениям Кодекса обязательств, основное правило было выдвинуто подчеркиванием того, что договор будет считаться заключенным на неопределенный срок в случаях, когда трудовые отношения не заключаются на определенный период.

*С другой стороны, статью 11 КТ следует рассматривать совместно с Директивой Совета Европейского Союза 1999/70/ЕС от 18 марта 1999 года. **Принцип недискриминации** подчеркивается в статье 4 Рамочной конвенции. Соответственно, с точки зрения условий труда, если только это не основано на фундаментальных причинах, работники, работающие по срочному трудовому договору, не должны быть в более неблагоприятном положении, чем работники, которым начисляется заработная плата, в связи с работой по срочным трудовым договорам и наличию трудовых отношений.*

Статья 5 Конвенции МОТ № 158 касается предотвращения злонамеренных действий. В отсутствие последовательных контрактов с определенным сроком действия или правовых договоренностей, направленных на предотвращение злоупотреблений, возникающих из трудовых отношений; Государства-члены обязаны принять некоторые из следующих мер после консультаций с социальными партнерами, принимая во внимание потребности определенных секторов в соответствии с международным правом, коллективными соглашениями или практикой:

- (a) установить объективные причины для оправдания возобновления таких договорных или трудовых отношений;*
- (b) определить максимальную общую продолжительность повторяющихся срочных контрактов или трудовых отношений;*
- (c) определить, сколько раз этот тип контрактных или трудовых отношений может быть продлен.*

После консультации с социальными партнерами, Государства-члены могут, при необходимости, принять решение о срочном трудовом договоре или трудовых отношениях и:

- (a) считать их возобновленными;*
- (b) установить условия для того, чтобы трудовой договор или трудовые отношения считались такими, которые заключены на неопределенный срок.*

Как Конвенция МОТ № 158, так и Директива Совета ЕС № 1999/70/ЕС направлены на достижение баланса, одновременно поощряя гибкие условия труда и уделяя при этом внимание безопасности. Другими словами, они подчеркнули, что не следует злоупотреблять гибкими рабочими моделями.

В соответствии с вышеупомянутым правовым основанием, возможность разделения контрактов, как таких которые заключены на определенный или неопределенный период в зависимости от природы обязанностей наемного работника, была

исключена. С другой стороны, характер работы важен для заключения контракта на определенный срок. В зависимости от объективных условий, таких как завершение конкретной работы или появление конкретного явления, может быть заключен "контракт на определенный срок". Тот факт, что объективные причины для контрактов, которые будут впервые заключены, не предусмотрены статьей 430 Турецкого кодекса обязательств № 6098, не устраняет требование наличия объективных причин в статье 11 Кодекса о труде № 4857. Эта статья направлена на обеспечение некоторой законодательной защиты в отношении того, что срочные контракты не могут быть заключены более одного раза (цепные контракты), если только на это нет веской причины. Заключение и продление срочного трудового договора не должно приводить к исключению работника из-под трудовой защиты. В определенных срочных трудовых договорах может быть установлен испытательный срок при условии, что срок, указанный в статье 15 КТ № 4857 не превышено.

В настоящем деле трудовой договор заявителя был определен на три года и мог быть расторгнут до истечения срока действия и истекал автоматически, после окончания периода. Истец должен был работать парковщиком. Не существовало объективной причины для заключения договора на определенный срок работником-истцом и работодателем-ответчиком. Хотя соглашение между сторонами было заключено сроком на три года, оно являлось бессрочным договором по оказанию услуг. Поскольку контракты на неопределенный срок не могут быть объектом запроса на оплату за оставшееся время, принятие запроса является неверным и требует отклонения, что и стало причиной отмены решения. (Верховный Суд, 22-я Гражданская коллегия, E.2017/5729, K.2017/4978, дата: 09.03.2017)

ii. Выплаты, на которые работник имеет право в случае прекращения срочных договоров:

Работник может потребовать выплаты заработной платы за оставшийся период. Условия его запроса изложены в решениях Верховного суда (Верховный Суд, 9-я Гражданская коллегия. 2007/16098 E., 2008/15750 K., 16.6.2008)

В этих решениях были выведены условия, при выполнении которых, работник, работающий по срочному контракту может требовать выплаты за оставшийся срок договора:

- Работодатель должен расторгнуть договор до истечения срока его действия.
- Расторжение трудового договора не должно быть обосновано уважительной причиной в соответствии со статьей 25 Кодекса о труде № 4857.
- Расторжение договора не должно основываться на невозможности, регулируемой согласно статье 117 Турецкого кодекса обязательств.
- Если выплата за расторжение договора была сделана в пользу работника, несмотря на существование трудового договора с определенным сроком, эта

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

сумма должна быть вычтена из суммы подлежащих выплат за оставшийся срок договора. (В контрактах с определенным сроком работодатель не обязан оплачивать выплату за расторжение, так как нет необходимости делать предварительное уведомление работнику. Однако в ситуации, описанной в вышеупомянутом решении, работодатель сделал выплату за расторжение договора работнику из-за раннего неправомерного расторжения договора. Так как на этот платеж работник не имел права, суд счел целесообразным вычесть эту сумму из выплат за оставшийся период договора).

- Если сотрудник работал на другом рабочем месте в обмен на заработную плату, эта сумма должна быть вычтена из суммы подлежащих выплат за оставшийся срок договора.
- Расходы длительного пользования, которые работник не использовал из-за того, что не работал в течение оставшегося периода на определенного работодателя, и доход по страхованию от безработицы должны быть вычислены с выплат за оставшийся срок договора.

Выходное пособие: Хотя общепризнанно, что работник не имеет права на выходное пособие по контрактам с определенным сроком, в Кодексе о труде отсутствует четкая информация о том, что работники, работающие по срочному договору, не могут иметь право на получение выходного пособия.

В соответствии с прецедентом Генеральной Ассамблеи Гражданских Коллегий Верховного Суда, заявление работодателя о том, что трудовой договор с определенным сроком не будет продлен в конце срока, расценивается как расторжение договора работодателем и, в этом случае, работник имеет право на выходное пособие. (Верховный суд, Генеральная Ассамблея Гражданских Коллегий 2013/22-1443 Е., 2014/958 К., от 26.11.2014)

Выплата за расторжение договора: Поскольку срочные контракты являются контрактами с заранее установленным сроком действия, по ним нет предварительного уведомления о расторжении и выплаты за расторжение договора. Даже если какое-либо положение, в котором указано иное, включено в договор, оно будет считаться недействительным.

в. Несрочные договоры (договоры на неопределенный срок)

В соответствии со статьей 11 Кодекса о труде, трудовой договор считается заключенным на неопределенный период, когда трудовые отношения не основаны на фиксированном сроке. Трудовой договор на неопределенный срок влечет за собой такие права, как: ***требование о восстановлении на работе, компенсационное возмещение, компенсация за расторжение договора и выходное пособие.***

SARIBRANIMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

Выходное пособие: Выходное пособие – это вид компенсации, при котором работник имеет право на получение *средней 30-дневной заработной платы за каждый год трудового стажа в случае увольнения без правомерной причины или одностороннего прекращения договора работодателем.*

Принято, что работник, который уходит в отставку добровольно, не имеет право требовать выходное пособие. Тем не менее, если работник ушел в отставку из-за обязательной военной службы, получения права на пенсию, документального подтверждения того, что проблемы со здоровьем представляют собой постоянное препятствие для выполнения работы, этот работник имеет право на выходное пособие, в случае увольнения по инициативе работника, при условии, что рабочий период составляет не менее 1 года на момент увольнения.

Выплата за расторжение договора: в соответствии со статьей 17 Кодекса о труде, уведомление о намерении расторгнуть договор должно быть направлено другой стороне до прекращения трудового договора, заключенного на неопределенный срок в течение определенных периодов (2 недели для работников, проработавших не менее 6 месяцев; 4 недели для работников, проработавших от 6 месяцев до 1,5 лет; 6 недель для работников, проработавших от 1,5 до 3 лет; 8 недель для работников, проработавших более 3 лет). Эти предопределенные сроки могут быть продлены по условиям трудового договора.

Сторона, не выполняющая требование об уведомлении, должна выплатить компенсацию за период уведомления.

4. Что такое прекращение договора по правомерной причине?

Право на прекращение договора по правомерной причине предусмотрено как для работника, так и для работодателя. Законодательство определяет такие возможные причины:

Право работника на расторжение договора по правомерной причине:

Статья 24. Работник вправе расторгнуть договор, заключенный на определенный или неопределенный срок, до его истечения или без соблюдения указанных сроков уведомления в следующих случаях:

SARIBRANİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

I. По состоянию здоровья

a. Если выполнение работы, предусмотренной в контракте, ставит под угрозу здоровье или жизнь работника по причине, которую невозможно было предвидеть во время заключения контракта;

b. Если работодатель, его представитель или другой работник, который постоянно находится рядом с работником и с которым он находится в непосредственном контакте, страдает от заражающего заболевания или заболевания, несовместимого с исполнением его обязанностей.

II. За аморальное, бесчестное или злонамеренное поведение или другое подобное поведение.

Если при заключении договора работодатель ввел работника в заблуждение, неправильно указав условия работы, либо предоставив ему недостоверную информацию, либо сделав ложные показания в отношении любого существенного пункта договора:

a. Если работодатель виновен в каких-либо высказываниях или действиях, представляющих собой преступление против чести или репутации работника или члена семьи работника, или если он подвергает работника сексуальным домогательствам;

b. Если работодатель совершает нападение или угрожает работнику или члену его семьи совершить незаконное действие, или совершает преступление против работника или члена его семьи, которое наказывается лишением свободы, или выдвигает серьезные и необоснованные обвинения в отношении работника в вопросах, влияющих на его честь;

c. Если в случаях, когда работник подвергался сексуальным домогательствам со стороны другого работника или третьих лиц в учреждении, адекватные меры не были приняты, хотя работодатель был проинформирован о таком поведении;

d. Если работодатель не оформляет счет заработной платы или не выплачивает заработную плату в соответствии с законодательством о труде и условиями договора;

e. Если в случаях, когда заработная плата была зафиксирована по ставке за единицу или по заданию, работодатель назначает работнику меньше штук или меньшее задание, чем было предусмотрено, и не может восполнить этот дефицит, назначив ему дополнительную работу в другой день, или если работодатель не сможет обеспечить оговоренные ранее условия занятости.

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

III. Форс-мажор

Форс-мажорные обстоятельства, требующие приостановления работы более чем на одну неделю в учреждении, где работник непосредственно работает.

Право работодателя на расторжение договора по вменяемой причине:

Статья 25. Работодатель может расторгнуть договор, заключенный на определенный или неопределенный период, до его истечения или без соблюдения предписанных сроков уведомления, в следующих случаях:

I. По состоянию здоровья

- a) *Если работник получил заболевание или травму из-за своего преднамеренного действия, распутной жизни или пьянства, и в результате этого отсутствует в течение трех последовательных дней или более пяти рабочих дней в любом месяце;*
- b) *Если Комитет по здравоохранению определил, что заболевание работника неизлечимо и несовместимо с выполнением обязанностей работника. В случаях болезни или несчастного случая, которые не связаны с ошибкой работника и которые вызваны причинами, не указанными в подпункте (а) выше, а также в случае беременности или родов, работодатель имеет право расторгнуть договор, если период восстановления после болезни или травмы продолжается более шести недель превышая периоды уведомления, указанные в статье 17. В случаях беременности или родов, вышеупомянутый период начинается с конца периода, указанного в статье 74. Заработная плата за период, в течение которого работник не приходит на работу из-за приостановления его (ее) контракта не выплачивается.*

II. За аморальное, бесчестное или злонамеренное поведение или другое подобное поведение.

- a) Если, в момент заключения контракта, работник ввел в заблуждение работодателя, ложно утверждая, что обладает квалификацией или удовлетворяет требованиям, которые составляют существенную особенность договора, или предоставляя ложную информацию или делая ложные заявления;
- b) Если работник виновен в каких-либо высказываниях или действиях, представляющих собой преступление против чести или достоинства работодателя или

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

члена его семьи, или выдвигает необоснованные обвинения в отношении работодателя в вопросах, затрагивающих честь или достоинство последнего;

c) Если работник сексуально преследует другого работника работодателя;

d) Если работник нападает или угрожает работодателю, члену его семьи или другому работнику, или если он нарушает положения статьи 84;

e) Если работник совершает нечестные действия против работодателя, такие как злоупотребление доверием, кража или разглашение коммерческой тайны работодателя;

f) Если работник совершает преступление на территории предприятия, которое наказывается лишением свободы на срок от семи дней или более без испытательного срока;

g) Если работник отказывается после предупреждения выполнять свои обязанности;

h) Если либо умышленно, либо по грубой небрежности работник ставит под угрозу безопасность или повреждает машины, оборудование или другие предметы или материалы, находящиеся под его опекой, независимо от того, являются ли они собственностью работодателя, и ущерб за вышеописанные действия не может быть компенсирован заработной платой работника за тридцать дней.

III. Форс-мажор

Форс-мажорные обстоятельства, не позволяющие работнику выполнять свои обязанности более одной недели.

IV. Если вследствие задержания работника или его ареста, его отсутствие на работе превышает срок уведомления, указанный в статье 17.

Работник может подать иск в соответствии со статьями 18, 20 и 21, утверждая, что увольнение не соответствовало вышеприведенным подразделам.

Пожалуйста, примите во внимание, что работник имеет право на выходное пособие, даже если трудовой договор расторгнут по уважительной причине. **Единственной ситуацией, в которой оплата выходного пособия не производится, является прекращение договора в соответствии со статьей 25 II КТ.**

5. Что такое расторжение по "уважительным причинам"?

В целях недопущения произвольного расторжения работодателями трудовых договоров, в Кодексе о труде предусмотрена обязанность расторжения договора по уважительным причинам. В связи с этим, в соответствии со статьей 17 КТ предусмотрено, что для работников, которые не могут пользоваться гарантией трудоустройства в соответствии со статьей 18 КТ, если трудовой договор расторгнут

недобросовестно и представляет собой злоупотребление работодателем права на увольнение, то работник имеет право требовать компенсации за недобросовестность.

Важность увольнения по уважительным причинам заключается в избегании судебных исков о возвращении на рабочее место.

В соответствии со статьей 20 КТ № 4857 работник, утверждающий, что трудовой договор был расторгнут без уважительной причины, должен **подать иск о недействительности увольнения с требованием о возвращении на рабочее место** в течение одного месяца, с даты уведомления о прекращении договора. Приведенные ниже условия должны быть приняты во внимание для заявления о восстановлении на месте работы. Если такие причины существуют, то работник может подать иск с целью восстановления на месте работы:

- должно быть занято не менее 30 работников (без учета сектора, если работодатель такой же);
- работник должен был работать на этом месте работы не менее 6 месяцев;
- работник **не должен быть** представителем работодателя и его заместителями, которые управляют и контролируют место работы, а также заместителями работодателей, которые имеют право нанимать и увольнять работников;
- работодатель не должен указывать уважительную причину, которая является основанием для расторжения бессрочного трудового договора.

Кроме того, согласно решениям Верховного Суда, существуют 2 дополнительных условия:

- Работодатель, расторгший трудовой договор, предварительно должен был действовать со всей должной осмотрительностью и искать решения, чтобы увольнение могло считаться самым последним и неизбежным решением, которое означает, что доверие между сторонами было утрачено; и
- Абсолютно необходимо сначала получить от работника объяснение (которое бы представляло его защиту), предпочтительно в письменной форме, если трудовой договор расторгнут по причине, связанной с поведением работника или его производительностью.

При таких обстоятельствах Суд может принять просьбу работника о восстановлении на работе и принять решение о возобновлении на работе, но работодатель имеет право воздержаться от выполнения решения суда, выплатив работнику компенсацию.

6. Есть ли какие-либо требования к форме для прекращения?

В соответствии со статьей 19 КТ, уведомление об увольнении должно быть в письменной форме и работодатель должен четко и ясно указать причину увольнения.

7. Что такое сверхурочная работа и работа в дополнительные часы?

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

Рабочее время указано в статье 63 КТ. В связи с этим рабочее время регулируется в рамках данной статьи.

Статья 63. Рабочее время

В общем, рабочее время составляет максимум сорок пять часов в неделю. Если не принято иное решение, рабочее время делится поровну на дни недели, отработанные на предприятии.

При условии согласия сторон **рабочее время может быть разделено на дни недели, отработанные в разных формах, при условии, что ежедневное рабочее время не должно превышать одиннадцати часов.** В этом случае, в течение двух месяцев среднее еженедельное рабочее время работника не должно превышать обычного еженедельного рабочего времени.

Этот период балансирования (выравнивания) может быть увеличен условиями коллективного договора до четырех месяцев.

Методы применения рабочего времени в соответствии с принципами, указанными выше, должны быть указаны в постановлении Министерства труда и социального обеспечения.

Виды работ, в которых ежедневное рабочее время должно составлять максимум семь с половиной часов или менее по состоянию здоровья, должны быть указаны в постановлении, которое будет подготовлено совместно Министерством труда и социального обеспечения и Министерством здравоохранения.

В связи с этим правило рабочего времени составляет 45 часов в неделю. Рабочее время может быть определено менее 45 часов в неделю, но не может превышать 45 часов в неделю. Как правило, работы продолжительностью более 45 часов в неделю считаются сверхурочными. Стороны могут по своему усмотрению определять ежедневное рабочее время при условии, что ежедневное рабочее время не превышает 11 часов.

Согласно статье 63, правило делит 45 часов в неделю на 6 рабочих дней, то есть ежедневное рабочее время должно составлять 7,5 часов. Однако, в целом, чтобы не работать по субботам, рабочее время делится на 5 дней, а ежедневное рабочее время определяется как 9 часов.

Заработная плата за каждый час сверхурочной работы оплачивается в полтора раза по сравнению с обычной почасовой ставкой.

В случаях, когда еженедельное рабочее время было установлено контрактом менее чем на сорок пять часов, работа, которая превышает среднее еженедельное рабочее время, выполненное в соответствии с принципами, изложенными выше, и которая может продолжаться только до сорока пяти часов в неделю, считается

работой в дополнительные часы. При работе в дополнительные часы каждый дополнительный час оплачивается в 1,5 раза больше обычной почасовой ставки.

В решении 9-й Гражданской коллегии Верховного Суда от 12.11.2010г. № 2008/44327 Е. и № 2010/33851 К. указано, что "Статья 4 трудового договора, заключенного между сторонами, гласит, что "...Эта плата включает сверхурочные сборы", и считается, что уплаченный сбор включает в себя плату за сверхурочную работу. В соответствии с установленной практикой нашей Коллегии, такие положения в трудовом договоре предусматривают, что заработная плата за сверхурочные работы составляет до 270 часов в год. Если будет доказано, что за указанный период было проделано больше работы, доплата должна быть оплачена отдельно".

Верховный суд принимает положения трудовых договоров, согласно которым сверхурочная заработная плата включена в заработную плату до 270 часов в год. С другой стороны, работа в дополнительные часы не подпадает под такое ограничение.

Кроме того, вместо отработанных сверхурочных, работнику может быть предоставлено свободное время. **Однако важным моментом в применении этого положения является то, что такой запрос должен быть сделан работником.** Это означает, что работодатель не может заставить работника использовать свободное время вместо получения заработной платы за сверхурочную работу. Количество свободного от работы времени, предоставляемого работнику, будет рассчитываться в соответствии со статьей 41. Например, за сверхурочную работу в течение 1 часа должно быть предоставлено 1,5 часа свободного времени, однако за 1 час работы в течение дополнительных часов, свободное время должно составлять 1 час и 15 минут. Работник должен использовать свободное время в течение 6 месяцев с момента сверхурочной работы. Если работник не использует свое свободное время в указанный период, то работнику выплачивается сверхурочная заработная плата.

Если в трудовом договоре еженедельное рабочее время определено как 45 часов, но сотрудники работают менее 45 часов в неделю по причине заявления, в случае отсутствия письменного распоряжения о том, что рабочее время составляет менее 45 часов, работа сотрудников до 45 часов в неделю не будет считаться работой в дополнительные часы.

Решение 9-й Гражданской Коллегии Верховного Суда, 2015/2011 Е. и 2016/12040 К. от 12.05.2016г.:

"В конкретном споре есть положение, что сверхурочные включаются в заработную плату в трудовом договоре. Следует спросить истца, принадлежит ли ему подпись под контрактом, если подпись принадлежит истцу, то неправильно не вычитать 270 часов в год и 5,2 часа в неделю из расчета сверхурочной работы, В трудовом договоре указано, что еженедельное рабочее время составляет 45 часов. На самом деле,

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

поскольку обычное еженедельное рабочее время составляет 45 часов, даже если фактическая практика на рабочем месте составляет 40 часов в неделю, это не приведет к тому, что 40-45 часов работы будут рассматриваться как работа в дополнительные часы. Требуется письменный документ, подтверждающий, что ответчик соглашается с тем, что нормальное рабочее время составляет 40 часов в неделю. В случае, если фактическое рабочее время на рабочем месте составляет 40 часов в неделю, это не позволяет рассчитать 5 часов как работу с дополнительными часами между 40-45 часами и расчетом повышения заработной платы на 25%. Поэтому следует принимать только более 45 часов работы в неделю и рассчитывать их на 1,5 дневной заработной платы. Также неправильно полагать, что страховые взносы и премии по безработице не должны вычитаться из подоходного налога и акцизного сбора при расчете чистой суммы оплаты сверхурочных".

8. Работа в национальные дни и другие праздники

В соответствии со статьей 44 КТ, вопрос о том, будет ли работа выполняться в национальные и праздничные дни, будет решаться коллективным договором или трудовыми договорами. Согласие работника на работу в такие дни необходимо, если в коллективном договоре или трудовом договоре отсутствуют соответствующие положения.

Заработная плата работника выплачивается в полном объеме, как если бы он работал в национальный или другой праздничный день. Если сотрудники работают вместо соблюдения праздника, им выплачивается дополнительная полная заработная плата за каждый отработанный день.

Также нужно отметить, что работы, выполненные в выходные дни, общие праздничные дни и официальные праздники, не считаются сверхурочной работой, и предоставление разрешений вместо выплаты заработной платы за работу в праздничные дни не принимается прецедентами Верховного Суда.

9. Что такое ежегодный отпуск?

Сотрудникам, прошедшим как минимум один год службы в учреждении с момента их принятия на работу, включая испытательный срок, разрешается брать ежегодный оплачиваемый отпуск. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть отменено. Положения законодательства о ежегодном оплачиваемом отпуске не применяются к работникам, занятым на сезонных или других работах, которые по своей природе длятся менее одного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника не должна быть меньше, чем:

- Четырнадцать дней, если стаж работы сотрудника составляет от одного до пяти лет (в том числе пять лет);
- Двадцать дней, при стаже больше пяти и меньше пятнадцати лет;

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

- Двадцать шесть дней, если стаж работника составляет от пятнадцати лет и более (пятнадцать лет включены).

Для работников в возрасте до восемнадцати лет и старше пятидесяти продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не должна составлять менее двадцати дней.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска может быть увеличена за счет трудовых договоров и коллективных договоров.

По общему правилу, ежегодный отпуск должен использоваться в следующем рабочем году. Однако в законе нет положения о том, что, если ежегодный отпуск не будет использован в следующем году, он будет аннулирован.

Однако, в отношении работников, которые не используют ежегодный отпуск для получения суммы выплат вместо ежегодного отпуска по причине расторжения трудового договора, у Верховного Суда есть прецеденты того, что это противоречит обычному укладу жизни сотрудников, не использующих право на ежегодный отпуск во время долгой трудовой жизни сотрудников.

Решение 22-й Гражданской Коллегии Верховного Суда № 2016/14166 Е. и № 2019/12478 К. от 10.06.2019г.:

"В конкретном случае, в экспертном заключении на основании положения было подсчитано, что истец, работавший на сельскохозяйственных предприятиях в период с 08.06.2006 г. по 30.04.2014 г., имеющий 110 дней права на отпуск, при этом воспользовался только 14 днями ежегодного отпуска и 96 дней ежегодного отпуска были посчитаны. Суд решил, что работник получит ежегодный отпуск в размере 3427,20 TL в течение 96 дней. Разрешения, не используемые в течение многих лет, противоречат обычному течению жизни. Согласно статье 31 Гражданского процессуального закона № 6100, судья обязан осветить дело. Поэтому истцом должно было быть объяснено, использовал ли он ежегодный отпуск в течение 7 лет или нет, и решение должно быть принято путем рассмотрения всех доказательств вместе с заявлением истца, а решение, принятое в письменной форме с неполной экспертизой. Должно было быть признано неточным".

Поэтому, даже если работник не будет полностью освобожден от ежегодного отпуска, работодатель будет иметь право на удержание этого платежа.

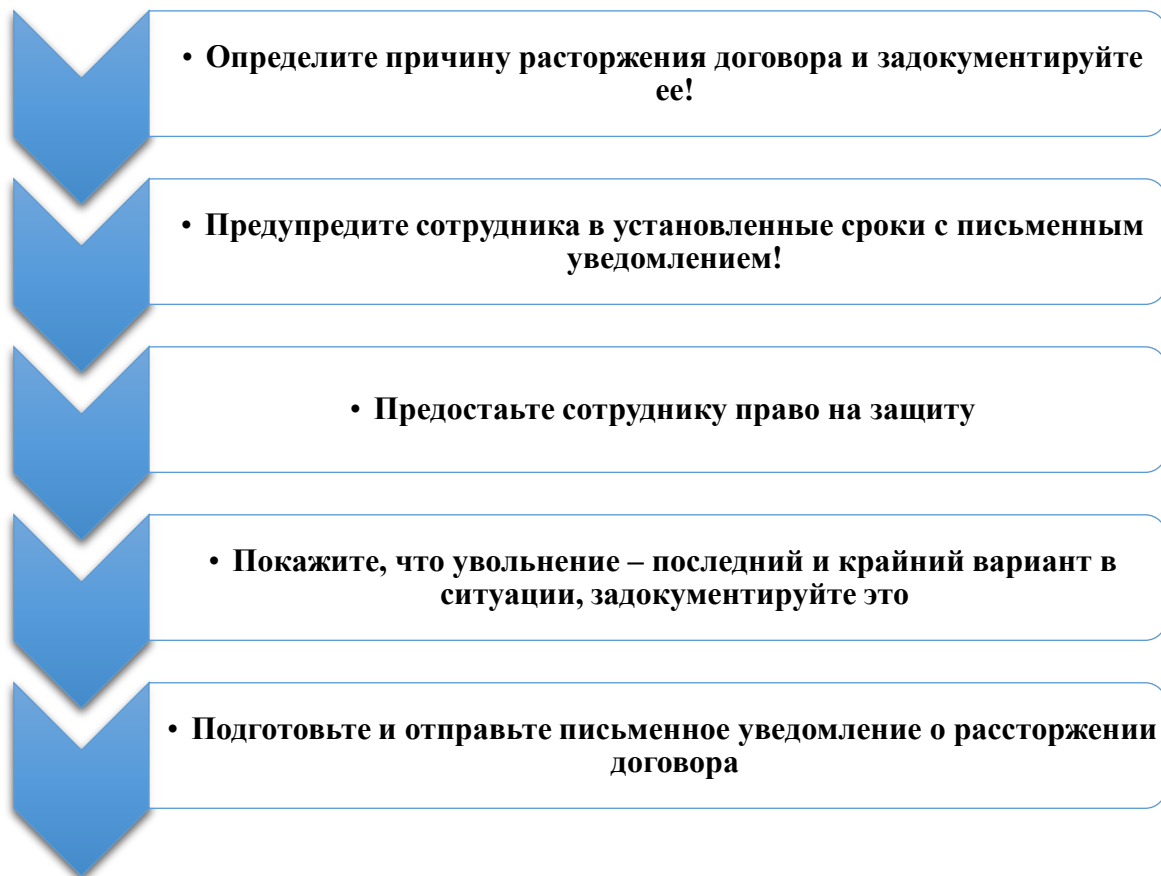
10. Что такое "бремя доказательства" работодателя?

Существует правило, согласно которому право работодателя на увольнение работника и расторжение договора должно быть оправдано (статья 20 КТ). В случае расторжения трудового договора в связи с поведением работника или служебным положением, работнику должно быть предоставлено право на защиту.

Кроме того, работодатель обязан доказать **ПИСЬМЕННЫМИ ДОКАЗАТЕЛЬСТВАМИ**, что заработная плата работников выплачивается, право на ежегодный отпуск работников используется, сверхурочная заработная плата и плата за работу в общие и национальные праздники осуществляется.

Во многих случаях иски против работодателей завершаются в пользу работников, поскольку работодатели не могут предоставить письменные и полные доказательства в противовес заявлениям работников. Поэтому важно иметь полные записи всех документов, которые могут рассматриваться в качестве доказательства в судах.

11. Какие простые шаги необходимо совершить и какая документация необходима для прекращения договора по уважительным причинам?



1. В соответствии со статьей 20 КТ, работодатель обязан доказать, что поведение работника оказывает негативное влияние на трудовые отношения. В связи с этим следует определить, какое обязательство нарушено работником, и каким образом работник это обязательство нарушил. Поэтому следует принять письменное заявление, в котором четко и понятно говорится о неправильном поведении работника. В заявлении должны быть указаны все детали, такие как: поведение работника по отношению к правилам трудового распорядка места

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

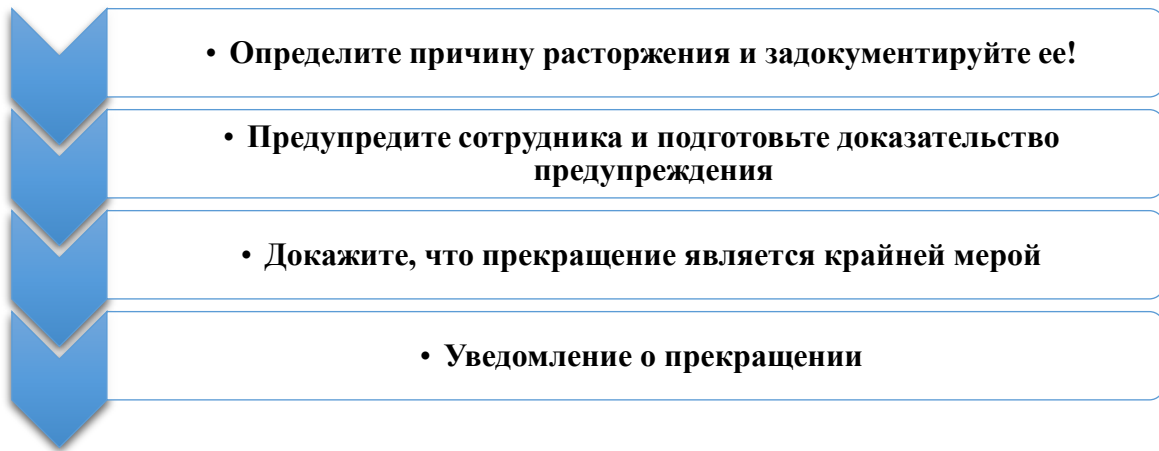
работы, когда и где нарушение было осуществлено. Согласно решению Верховного Суда (22-я Гражданская коллегия, 2012/28605 Е. и 2013/25587 К. от 19.11.2013), даже если лицо, принимающее заявление, изменит свои показания в суде, суд не будет рассматривать его свидетельские показания, взятые перед судом, так как он объяснил все детали в своем письменном заявлении.

Заявления должны быть подписаны людьми, которые лично были свидетелями ненадлежащего поведения сотрудника.

2. Письменное предупреждение, включающее все детали поведения работника, должно быть предоставлено работнику, он должен быть с ним ознакомлен. Предупреждение должно включать описание поведения работника, дату, время и место его осуществления. В предупреждении должно быть указано, что в случае невыполнения работником своих обязательств, его контракт будет расторгнут. Дополнительно в этом предупреждении сотрудник должен быть приглашен к объяснению и защите своей позиции.
3. Предоставление работнику права на защиту. В случае увольнения по причине ненадлежащего поведения, работнику должно быть предоставлено право на защиту. Приглашение на защиту должно быть четким, и оно должно включать в себя то, что в течение разумного времени работник должен был выступить в определенный день и время, в определенном месте. Если он/она не готов в данный момент, он/она также может дать письменную защиту. В письменном виде принимать защиту выгодно. Кроме того, было бы полезно иметь защиту сотрудника в письменной форме. В случае, если работник воздерживается от защиты, должно быть принято письменное заявление о том, что работник воздерживается от защиты.
4. Докажите, что прекращение договора и увольнение сотрудника является крайней мерой и соответствует поведению сотрудника, которое не оставляет вам выбора. Такое же или подобное поведение работника должно быть задокументировано, чтобы доказать, что увольнение было последним выбором. Следовательно, должно быть более одного заявления и защиты работника.
5. Отправьте письменное уведомление о прекращении договора. Уведомление о прекращении должно содержать явную и ясную причину прекращения. В уведомлении должна быть четко указана воля к расторжению договора и также должно быть указано время расторжения. Уведомление должно иметь подпись работодателя. Предполагается, что уведомление будет отправлено через нотариуса.

12. Что такое право на немедленное расторжение и какие шаги необходимо предпринять для расторжения?

Работодатель имеет право немедленно расторгнуть договор в случае реализации одной из причин, указанных в статье 25/II. Это право должно быть использовано в течение 6 дней с момента получения информации о подобном поведении и в течение 1 года с момента осуществления работником такого поведения.



1. Следует определить, какое поведение работника входит в сферу действия статьи 25 КТ. В связи с этим, следует принять письменное заявление, в котором четко и понятно говорится о неправильном поведении работника. Заявления должны быть подписаны людьми, которые лично были свидетелями подобного поведения сотрудника.
2. Письменное предупреждение, включающее все детали поведения работника, должно быть предоставлено работнику. Предупреждение должно включать описание конкретного поведения работника, дату, время и место осуществления такого поведения. В предупреждении должно быть указано, что в случае невыполнения работником своих обязательств, его контракт будет расторгнут. Согласно прецедентам Верховного Суда, устное предупреждение возможно для поведения в рамках статьи 25. Однако этот вариант не рекомендуется, так как является более сложным для предоставления в качестве доказательства в суде. В случае невозможности продолжения трудовых отношений, предупреждение не является обязательным и договор может быть расторгнут. Например, если использование Интернета в личных целях запрещено, это было написано в трудовом договоре или в правилах рабочего места, однако работник, в свою очередь, использует Интернет для личного пользования, тогда нет никаких обязательств по направлению письменного предупреждения работодателем.

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

3. Поведение работника в рамках статьи 25 должно быть задокументировано, и должно быть доказано, что работник имеет привычку к такому поведению, а трудовые отношения нарушаются.
4. Уведомление о прекращении действия в рамках статьи 25 может быть сделано в устной форме. Однако этот вариант не рекомендуется. Уведомление о прекращении должно содержать явную и ясную причину прекращения. В уведомлении должна быть четко указана воля к расторжению договора и также должно быть указано время расторжения. Уведомление должно иметь подпись работодателя. Предполагается, что уведомление будет отправлено через нотариуса.

13. Регулирование пенсионного возраста в соответствии с турецким законодательством

В 1987 году вступил в силу Закон № 3395, который регулировал условия выхода на пенсию, которые включают выплату пенсионных обязательств, пенсионный аннуитет в течение определенного периода времени и, что наиболее важно, этот закон впервые урегулировал вопрос о возрасте выхода на пенсию. В соответствии с этим положением, для выхода на пенсию и получения пенсии недостаточно выполнять другие условия (например, пенсионный аннуитет или пенсионное обязательство и т.д.), определенный возраст тоже должен быть достигнут. Несмотря на то, что условие, касающееся возраста, было отменено Законом № 3774 в 1992 году, Законом № 4447, который был опубликован в официальной газете от 08.09.1999 года, предусмотрена система постепенного выхода на пенсию путем внесения существенных изменений в условия приемлемости по старости и пенсии, таких как возрастные условия и метод ежемесячного учета. Однако статьи 17, 22, 26, 39 и 44 Закона № 4447, которые регулируют постепенный переход, были отменены Конституционным Судом на том основании, что они не были справедливыми, разумными и взвешенными. Вот почему Закон № 4759, вступивший в силу 23 мая 2002 года, изменил постепенный переход и, в конечном счете, Закон №. 5510 о социальном страховании и общем медицинском страховании, который формирует другие условия относительно возраста и степеней, вступило в силу. В результате этих сложных правовых норм и законов в сложившейся ситуации существуют три группы:

- a. работники, государственные служащие, торговцы и т.д., уплата страховых премий которых началась до 08.09.1999 г.
- b. работники, государственные служащие, торговцы и т.д., уплата страховых премий которых началась с 08.09.1999 г. до 30.04.2008 г.
- c. любые лица (работники, государственные служащие, торговцы и т.д.), уплата страховых премий которых началась после 01.05.2008 г.

Лица, считающиеся страхователями

СТАТЬЯ 4 – (с изменениями от 17.04.2008 – 5754/2-ая статья). В целях реализации краткосрочных и долгосрочных разделов страхования настоящего Закона:

а) лица, которые наняты одним или несколькими работодателями по договору на оказание услуг,

б) лица, среди сельских жителей и старост, а также лиц, работающих от своего имени и за свой счет, не будучи связанным контрактом на обслуживание:

1) лица, которые являются плательщиками подоходного налога в реальном или обычном порядке из-за коммерческого дохода или дохода от самостоятельной занятости,

2) лица, которые освобождены от подоходного налога и зарегистрированы в реестре торговцев и ремесленников,

3) партнеры акционерные общества, являющиеся членами совета директоров, активные партнеры коммандитных компаний, капиталы которых поделены на акции, все партнеры других компаний и совместных морских предприятий,

4) лица, которые занимаются сельскохозяйственной деятельностью,

в) в государственных администрациях:

1) среди тех, кто не подпадает под действие пункта (а) первого абзаца настоящей статьи, и лица, которые не предполагают быть страхователями, например, те, кто постоянно работает на постоянных должностях и охвачены пунктом (а) в соответствующем законодательстве,

2) среди тех, кто не подпадает под действие пунктов (а) и (б) первого абзаца настоящей статьи, которые не предполагают быть страхователями, например, те, кто работает по контракту и охвачены пунктом (а) в соответствующем законодательстве, которые косвенно назначаются в качестве доверенных лиц в соответствии со статьей 86 Закона о государственных служащих № 657, считаются страхователями.

Положения, касающиеся лиц, которые считаются держателями страховых полисов согласно пункту (а) первого абзаца, также применяются к:

а) лицам, избранные в президиумы, правления и советы директоров профсоюзов и конфедераций и профсоюзных отделений,

б) артисты кино, театра, сцены, шоу, голоса и музыкальных инструментов, а также лица, занимающиеся всеми видами изобразительного искусства, включая музыку, живопись, скульптуру, декоративные и аналогичные занятия, интеллектуалы и авторы, работающие у одного или нескольких работодателей,

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

с) иностранцы, работающие по контракту на обслуживание, за исключением граждан стран, с которыми заключен международный договор социального обеспечения на основе принципа взаимности,

(...)

Положения, касающиеся лиц, считающихся страхователями, согласно пункту (с) первого абзаца, также применяются к:

а) в отношении лиц, которые избраны или назначены на службу в государственных администрациях в соответствии с законами об учреждениях или о персонале или другими законами; лиц, которые не работают по контракту на оказание услуг среди таких лиц, как государственные служащие, которым предоставлено право выхода на пенсию в соответствии с соответствующими законами в связи с такими их обязанностями.

В соответствии с этим законом работники, на которых распространяется действие правила 4/А, выходят на пенсию после 7 200 дней страховой премии. Сотрудники, подпадающие под действие правила 4/В, и государственные служащие, подпадающие под действие правила 4/С, могут уйти на пенсию за 9 000 дней страховой премии. После выполнения премиальных дней, которым они подвергаются, работники получают право на пенсию в возрасте, установленном действующим законодательством на дату заполнения необходимых премиальных дней. Статья 27 Закона № 5110 регулирует дневные лимиты, которые уплачиваются за страховую премию.

Положение о пенсии по старости для работников в рамках статьи 4/А.

Во-первых, решение о том, какие положения закона будут действовать в отношении пенсии по старости для работников с договором на обслуживание, варьируется в зависимости от даты застрахованного. К сотрудникам, которые имеют право выйти на пенсию до дня вступления в силу Закона № 5510, будет применяться Закон № 506, таким образом, их приобретенное право в отношении пенсии по старости будет защищено.

Работники, которые считаются держателями страховых полисов и приступают к работе по договору на оказание услуг в период с 08.09.1999 г. по 30.04.2008 г., могут получить право на пенсию по старости при условии выполнения одного из условий:

- возраст 58 лет для женщин и 60 лет для мужчин и оплата 7000 дней инвалидности, страховых взносов по старости и смерти,

- возраст 58 лет для женщин и 60 лет для мужчин и быть застрахованным на 25 лет и оплатить не менее 4500 дней по инвалидности, по старости и по страхованию от смерти.

Однако в соответствии с Законом № 5510 люди, которые удовлетворяют приведенные ниже условиям, имеют право на пенсию:

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

- при условии, что к 01.01.2036 г. женщинами от 58 лет и мужчинами от 60 лет будет выплачено не менее 7200 дней инвалидности, страховая премия по старости и смерти,

- в случае выполнения количества дней нетрудоспособности, дней выплаты страховых взносов по старости и смерти за 7200 дней после 01.01.2036, исходя из возрастных сроков в диапазоне дат, в котором выполняется условие.

Применимое право	Дата, в которую условие о страховой премии, уплаченной за 7200 дней, было выполнено сотрудниками по 4/А	Минимальные условия для пенсии		
		Возраст		Дни
		Женщины	Мужчины	
5510	01.05.2008-31.12.2035	58	60	7200
	01.01.2036-31.12.2037	59	61	7200
	01.01.2038-31.12.2039	60	62	7200
	01.01.2048	65	65	7200

В соответствии с этим положением возраст, дающий право на получение пенсии по старости, будет равен 65 для мужчин и женщин, начиная с 2048 года.

С 1 января 2036 года возраст выхода на пенсию будет увеличиваться на один год каждые 2 года до 2048 года. Пенсионный возраст 58 лет для женщин и 60 лет для мужчин будет определяться в зависимости от возрастного требования на дату, когда они выплачивают премиальный день, необходимый для выхода на пенсию в рабочем статусе.

Кроме того, существуют некоторые исключения в отношении пенсии по старости:

На пенсию по старости будут иметь право женщины 58 лет и мужчины 60 лет и после 2036 года, добавление 3 лет сверх постепенных переходных возрастных предельных условий (*kademeli geçiş yaş hadleri*), не превышающих возраст 65 лет, 5400 недействительность в течение количества дней выплаты премий, определенных в соответствии с датой выполнения условия дня выплаты премий.

Минимальные условия для пенсии		
--------------------------------	--	--

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

Применимое право	Дата, в которую условие о страховой премии, уплаченной за 5400 дней, было выполнено сотрудниками по 4/А	Возраст		Дни
		Женщины	Мужчины	
5510	01.05.2008-31.12.2035	61	63	5400
	01.01.2036-31.12.2037	62	64	5400
	01.01.2038-31.12.2039	63	65	5400
	01.01.2048	65	65	5400

Однако, в этом случае, 5400 дней выплаты премий, начатых впервые между 30.04.2008 и 31.12.2008, для тех, кто застрахован путем начала работы по контракту на обслуживание в течение 4600 дней, и не должны превышать 5400 дней в первый раз. Это предусматривается применять постепенно, добавляя 100 дней в год для тех, кто застрахован путем начала работы с контрактом на обслуживание.

Применимое право	Дата первого страхования	Минимальные условия для пенсии		
		Возраст		Дни
		Женщины	Мужчины	
5510	01.05.2008-31.12.2008	61	63	4600
	01.01.2009-31.12.2009	61	63	4700
	01.01.2010-31.12.2011	61	63	4800
	01.01.2016-	61	63	5400

Положение о пенсии по старости в рамках статьи 4/В

Точно так же, положения закона будут действительны для пенсии по возрасту работников, которые входят в число старосты села и квартала, а также лиц, работающих на свое имя. К работникам, которые имеют право на пенсию до дня вступления в силу

SARIBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

Закона № 5510, будет применяться Закон № 149, таким образом, их приобретенное право в отношении пенсии по старости будет защищено. Однако, в соответствии с Законом № 5510 люди, которые удовлетворяют приведенные ниже условия, имеют право на пенсию:

- при условии, что к концу 2036 года, женщинами от 58 лет и мужчинами от 60 лет будет выплачено не менее 9000 дней инвалидности, страховой премии по старости и смерти,

- в случае выполнения количества дней нетрудоспособности, дней выплаты страховых взносов по старости и смерти за 9000 дней после 2036 года, исходя из возрастных ограничений в диапазоне дат, в котором выполняется условие.

Применимое право	Дата, в которую условие о страховой премии, уплаченной за 9000 дней, было выполнено сотрудниками по 4/В	Минимальные условия для пенсии		
		Возраст		Дни
		Женщины	Мужчины	
5510	01.05.2008-31.12.2035	58	60	9000
	01.01.2036-31.12.2037	59	61	9000
	01.01.2038-31.12.2039	60	62	9000
	01.01.2048-	65	63	9000

В соответствии с этим положением возраст, дающий право на получение пенсии по старости, будет составлять 65 лет, одинаково для мужчин и женщин, начиная с 2048 года.

Кроме того, существуют некоторые исключения в отношении пенсии по старости:

В случае 58 лет для женщин и 60 лет для мужчин и прибавления 3 лет, не превышающих 65 лет после возрастных ограничений, которые будут введены после 2036 года, пенсия по старости будет выплачиваться в течение 5400 премиальных дней выплаты.

SARIBRANIMOĞLU LAW OFFICE

Kız Kulesi Sokak 14/5 06700 GOP

ANKARA/TÜRKİYE

Tel:+ 90 312 447 40 13/ 447 53 97

Fax: +90 312 447 45 64

E-mail: info@sslawoff.com

Применимое право	Дата, в которую условие о страховой премии, уплаченной за 5400 дней, было выполнено сотрудниками по 4/В	Минимальные условия для пенсии		
		Возраст		Дни
		Женщины	Мужчины	
5510	01.05.2008-31.12.2035	61	63	5400
	01.01.2036-31.12.2037	62	64	5400
	01.01.2038-31.12.2039	63	65	5400
	01.01.2048-	65	65	5400

Следовательно, расчеты для таких условий, как возраст и дни уплаты страховой премии, являются более чем сложными, поэтому подготовка контракта без технического анализа системы может оказаться невозможной. Вот почему контракт, который включает в себя возрастные ограничения сам по себе, может вызвать конфликты, поскольку система социального обеспечения имеет различные расчеты и исключения, которые отличаются от случая к случаю и от человека к человеку.