

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

Os Aspectos Gerais do Direito do Trabalho Turco

1. Qual é a definição de Contrato de Trabalho?

O contrato de trabalho é o contrato em que uma das partes ("*empregado*") se compromete a realizar o trabalho de forma dependente, enquanto a outra parte ("*empregador*") se compromete a pagar um salário em troca do trabalho prestado.

O Contrato de Trabalho está previsto na Lei do Trabalho nº 4857 e Código das Obrigações nº 6098.

A principal obrigação do empregado é realizar o trabalho, enquanto a principal obrigação do empregador é pagar o salário.

2. Existem requisitos de forma em termos de contratos de trabalho?

Em regra geral, os contratos de trabalho podem ser executados sob qualquer forma e não necessariamente por escrito. Porém, em termos de acidentes eventuais, sugere-se que o contrato de trabalho seja sempre realizado por escrito.

Exceção: O contrato de trabalho de duração determinada deve ser realizado por escrito, nos termos do Artigo 11/2 do Código do Trabalho.

3. Tipos de contratos de trabalho

O Artigo 11/1 do Código do Trabalho Turco define os contratos de duração determinada e indefinida: *“Considera-se que o contrato de trabalho foi realizado por tempo indeterminado quando a relação de trabalho não tem duração determinada. O **contrato de trabalho de duração determinada** é aquele realizado entre o empregador e o trabalhador por escrito, com prazo determinado ou baseado no surgimento de condições objetivas, como a realização de uma determinada obra ou a realização de um determinado evento.”*

a. Contratos por Prazo Determinado

Artigo 11/2 CTT: *“O contrato de trabalho por prazo determinado não deve ser realizado mais de uma vez, exceto quando houver motivo essencial que requeira a repetição dos contratos (cadeia de contratos). Caso contrário, considera-se que o contrato de trabalho foi celebrado por tempo indeterminado desde o início.”*

Artigo 11/3 CTT: *“A cadeia de contratos com base em razões essenciais devem manter seu status como contratos feitos por um período específico.”*

- Como está claramente afirmado, os contratos de trabalho de duração determinado devem ser feitos por escrito.
- **Também deve ser declarado que os Contratos por Prazo Determinado são aplicados excepcionalmente na Lei Turca. De acordo com o princípio geral, o contrato de trabalho deve ser realizado por tempo indeterminado. Os contratos por prazo determinado podem ser usados apenas se as condições objetivas forem satisfeitas.**

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

- **As condições objetivas:** Condições objetivas significam contratar um tipo de trabalho que será concluído em um determinado período devido a sua natureza, tais como: conclusão de trabalhos de reboco, conclusão de um projeto etc.
- De acordo com o precedente do Tribunal de Cassação, um contrato por prazo determinado concluído sem a presença de uma condição objetiva é aceito como indefinido e o empregado não pode exigir créditos de duração remanescentes.

Os contratos de trabalho por prazo determinado terminam automaticamente quando a duração/prazo determinado no contrato termina sem necessidade de uma declaração de rescisão/notificação de cessação pelas partes.

Como princípio, os empregados não podem ter direito ao pagamento de indenização se o contrato tiver terminado devido à expiração do prazo contratual (exceções serão indicadas abaixo)

A pré-notificação não pode ser aplicada a contratos por prazo determinado. Como a pré-notificação (notificação de rescisão) não foi feita pelo empregador, o empregado não pode se beneficiar do direito de procurar um novo emprego a partir da data da pré-notificação até a data da rescisão, sem que qualquer dedução seja feita de seu salário.

i. Cadeia de Contratos

Alguns empregadores que querem evitar a notificação de rescisão e pagar a indenização por esse período, bem como evitar o pagamento de indenização por demissão quando as condições são cumpridas, fazem contratos de curto prazo e/ou renovam esses contratos.

O Supremo Tribunal considera a celebração de contratos por prazo determinado, para evitar responsabilidades do empregador, contra a boa-fé regulada pelo artigo 2 do Código Civil Turco e um abuso do direito de contratar. Portanto, o Supremo Tribunal considera os contratos em cadeia como um único contrato por prazo indeterminado.

b. Contrato por Prazo Indeterminado

De acordo com o Artigo 11 do Código de Trabalho Turco (CTT), um contrato de trabalho é considerado como tendo sido feito por um período indefinido quando a relação de trabalho não é baseada em um prazo fixo. Um contrato de trabalho por prazo indeterminado implica direitos, tais como o *pedido de reintegração, a compensação de seguros, a compensação de aviso prévio e a indenização por cessação de funções.*

Indemnização por cessação de funções: A indemnização por cessação de funções é um tipo de compensação em que o trabalhador tem direito a uma média de *trinta dias de salário bruto por cada ano de antiguidade em caso de cessação de emprego sem justa causa ou rescisão.*

Como é aceito, o trabalhador que se demite voluntariamente não pode ter direito a exigir indenização por demissão. Porém, se o trabalhador se demitiu por dever militar obrigatório, obtendo o direito à aposentadoria, documentando que problemas de saúde constituem um

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

obstáculo constante ao desempenho do trabalho, à boa vontade do empregador e às regras éticas em caso de demissão por parte do empregado devido à rescisão (demissão), com a condição de que o período de trabalho seja de pelo menos 1 ano, então este trabalhador tem direito à indenização por demissão.

Aviso de Pagamento: De acordo com o Artigo 17 do Código do Trabalho Turco (CTT), a situação (rescisão) deve ser notificada à outra parte antes de rescindir os contratos de trabalho por tempo indeterminado dentro dos prazos determinados (2 semanas para empregados com menos de 6 meses / 4 semanas para empregados de 6 meses a 1,5 anos / 6 semanas para empregados de 1,5 a 3 anos / 8 semanas para empregados com mais de 3 anos). Estas durações pré-determinadas podem ser prorrogadas pelo contrato de trabalho.

A parte que não cumprir o requisito de notificação pagará uma compensação (que é chamada de aviso de pagamento) pelo período de notificação.

4. O que é rescisão com justa causa?

A rescisão com justa causa é estipulada tanto para o empregado como para o empregador. As razões são as seguintes:

Direito do empregado de rescindir o contrato por justa causa:

Artigo 24. O empregado tem o direito de rescindir o contrato, seja por um período definido ou indefinido, antes do seu termo ou sem ter que observar os prazos de notificação especificados, nos casos seguintes.

I. Por razões de saúde

- a. Se a execução do trabalho estipulado no contrato colocar em risco a saúde ou a vida do empregado por uma razão que era impossível prever no momento da conclusão do contrato;
- b. Se o empregador, seu representante ou outro funcionário que esteja constantemente perto do empregado e com quem ele esteja em contato direto sofrer de uma doença infectante ou de uma doença incompatível com o desempenho de suas funções.

II. Por conduta imoral, desonrosa ou maliciosa ou outro comportamento semelhante

Se, quando o contrato foi concluído, o empregador enganou o empregado indicando as condições de trabalho de forma incorreta ou dando-lhe informações falsas ou fazendo declarações falsas sobre qualquer ponto essencial do contrato;

- a. Se o empregador for culpado de qualquer discurso ou ação que constitua uma ofensa à honra ou reputação do empregado ou de um membro da família do empregado, ou se ele assediar sexualmente o empregado;
- b. Se o empregador agride ou ameaça o empregado ou um membro de sua família a cometer uma ação ilegal, ou comete uma ofensa contra o empregado ou um membro de sua família que seja punível com prisão, ou níveis de acusações graves e infundadas contra o empregado em assuntos que afetem sua honra;

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

c. Se, nos casos em que o empregado foi assediado sexualmente por outro empregado ou por terceiros no estabelecimento, não foram tomadas medidas adequadas, embora o empregador tenha sido informado de tal conduta;

d. Se o empregador não fizer uma conta salarial ou não pagar os salários em conformidade com a Lei do Trabalho e os termos do contrato;

e. Se, nos casos em que os salários foram fixados a uma taxa por peça ou tarefa, o empregador atribui ao empregado menos peças ou uma tarefa menor do que foi estipulado e não consegue compensar esse déficit atribuindo-lhe trabalho extra em outro dia, ou se ele não conseguir implementar as condições de emprego.

III. Força maior

Força maior exigindo a suspensão do trabalho por mais de uma semana no estabelecimento onde o empregado está trabalhando.

Direito do empregador de rescindir o contrato por justa causa:

ARTIGO 25. - O empregador pode rescindir o contrato, seja por um período definido ou indefinido, antes de sua expiração ou sem ter que cumprir os prazos de aviso prévio prescritos, nos seguintes casos:

I. Por razões de saúde

a) Se o empregado contraiu uma doença ou sofreu um acidente devido a seu próprio ato deliberado, vida solta ou embriaguez, e, como resultado, está ausente por três dias consecutivos ou por mais de cinco dias úteis em um mês.

b) Se o Comitê de Saúde tiver determinado que o sofrimento é incurável e incompatível com o desempenho das funções do funcionário. Em casos de doença ou acidente que não sejam imputáveis à culpa do empregado e que se devam a razões não imputáveis às referidas na alínea (a) supra e em casos de gravidez ou parto, o empregador tem o direito de rescindir o contrato se a recuperação da doença ou lesão se prolongar por mais de seis semanas para além dos prazos de pré-aviso previstos no Artigo 17. Em caso de gravidez ou parto, o período mencionado acima deve começar no final do período estipulado no Artigo 74. Nenhum salário deve ser pago pelo período durante o qual o empregado não se apresentar ao trabalho devido à suspensão de seu contrato.

Como confirmado pela publicação no site oficial do Ministério da Família, Trabalho e Serviços Sociais, o empregador é obrigado a garantir a saúde e a segurança dos empregados, de acordo com a Lei de Saúde e Segurança Ocupacional nº6331. Neste contexto, os empregadores devem tomar as precauções necessárias contra os riscos do COVID-19 para proteger a saúde dos empregados. Por outro lado, as obrigações dos empregados são determinadas no Artigo 19 da Lei de Saúde e Segurança Ocupacional nº6331, e os empregados são obrigados a não colocar em risco a saúde e segurança de si mesmos e de outros empregados que sejam afetados por suas ações ou por seu trabalho, de acordo com a formação que recebem em matéria de saúde e segurança no trabalho e as instruções do empregador.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

Além de suas obrigações nos termos do Artigo 19, os funcionários são obrigados a cumprir as precauções tomadas no local de trabalho específicas a doença COVID-19 e a seguir as ordens e instruções dadas a esse respeito. Caso contrário, o contrato de trabalho do empregado que ainda insiste em não obedecer às precauções, apesar de ter sido avisado 3 vezes, pode ser rescindido imediatamente sem qualquer compensação por parte do empregador nos termos do Artigo 25 / II / 1 do Lei do Trabalho. *(Para acessar informações detalhadas sobre as precauções a serem tomadas contra a doença COVID-19 nos locais de trabalho, favor consultar o memorando no Anexo-1)*

II. Por conduta imoral, desonrosa ou maliciosa ou outro comportamento semelhante

- a) *Se, no momento da conclusão do contrato, o trabalhador induziu o empregador em erro, alegando falsamente possuir qualificações ou satisfazer requisitos que constituam uma característica essencial do contrato, ou dando informações falsas ou prestando falsas declarações;*
- b) *Se o empregado for culpado de qualquer discurso ou ação que constitua uma ofensa à honra ou dignidade do empregador ou de um membro de sua família, ou de acusações infundadas contra o empregador sobre que afetem a honra ou dignidade deste último;*
- c) *Se o empregado assediar sexualmente outro funcionário do empregador;*
- d) *Se o empregado agride ou ameaça o empregador, um membro de sua família ou um colega de trabalho, ou se ele viola as disposições do Artigo 84;*
- e) *Se o empregado cometer um ato desonesto contra o empregador, tal como violação de confiança, roubo ou revelação dos segredos comerciais do empregador;*
- f) *Se o empregado cometer um delito nas instalações da empresa que seja punível com sete dias ou mais de prisão sem liberdade condicional;*
- g) *Se o empregado se recusar, após ter sido avisado, a cumprir suas funções;*
- h) *Se, deliberadamente ou por negligência grave, o empregado colocar em risco a segurança ou danificar máquinas, equipamentos ou outros artigos ou materiais sob seus cuidados, se estes são propriedade do empregador ou não, e o dano não pode ser compensado por seu salário de trinta dias.*

III. Força maior

Força maior que impede o trabalhador de exercer as suas funções durante mais de uma semana.

IV. *Se, devido a leva sob custódia do empregado ou a sua detenção, sua ausência no trabalho excede o período de aviso prévio indicado no Artigo 17.*

O empregado pode entrar com uma ação judicial de acordo com os Artigos 18, 20 e 21 alegando que a rescisão não estava em conformidade com as subseções citadas acima.

Favor notar que o empregado tem direito a receber indenização por demissão mesmo que o contrato de trabalho seja rescindido com justa causa. **A única situação em que a indenização por demissão não é feita é a rescisão conforme o Artigo 25/II do Código do Trabalho.**

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

5. O que é rescisão com “razões válidas”?

A fim de evitar que os empregadores rescindam os contratos de trabalho de forma arbitrária, o Código do Trabalho estipulou a obrigação de rescisão com motivos válidos. A este respeito, conforme o Artigo 17 do Código do Trabalho, é estipulado que para os empregados que não podem se beneficiar da segurança no emprego conforme o Artigo 18 do Código do Trabalho, caso o contrato de trabalho seja rescindido de má-fé e constitua abuso do direito de rescisão do empregador, então o empregado tem o direito de exigir indenização por má-fé.

A importância da rescisão com razões válidas é evitar de processos de reemprego.

De acordo com o Artigo 20 do Código de Trabalho Turco n°4857, o empregado que alega que o contrato de trabalho foi rescindido sem uma razão válida será obrigado a **apresentar uma ação judicial com a invalidade da rescisão e o pedido de reemprego** no prazo de um mês a partir da data da notificação da rescisão. Os termos abaixo mencionados devem ser levados em consideração para o pedido de reintegração, se tais motivos existirem, então o trabalhador poderá entrar com uma ação judicial com o objetivo de reintegração;

- pelo menos 30 trabalhadores devem ser empregados (independentemente do setor, se o empregador for o mesmo),
- o trabalhador deve ter estado no mesmo local de trabalho por pelo menos 6 meses,
- o empregado **não** deve ser um representante do empregador, não deve usar a autoridade do empregador para controlar o local de trabalho, não deve usar os poderes de contratação e demissão do empregador,
- o empregador não tem que demonstrar um motivo válido para rescindir um contrato de trabalho de duração indeterminada.

Além disso, de acordo com as decisões do Tribunal de Cassação, há dois termos adicionais:

- O empregador, que rescindiu o contrato de trabalho, deve agir com toda a diligência e buscar soluções, para que a rescisão seja considerada como a última e inevitável solução, o que significa que a confiança entre as partes foi perdida e
- É absolutamente necessário obter primeiro a defesa do trabalhador, de preferência por escrito, se o contrato de trabalho for rescindido por um motivo relacionado ao comportamento ou produtividade do empregado.

Nessas circunstâncias, o Tribunal pode aceitar o pedido de reintegração do trabalhador e decidir retomar o trabalho, mas o empregador tem o direito de se abster da decisão, pagando uma indenização.

A Lei n°7244, Artigo Provisório 10 (antiga Lei do Trabalho n°4857), proíbe a rescisão do contrato de trabalho durante a pandemia. Com o novo regulamento, o empregador não poderá executar a rescisão do contrato de trabalho de sua própria vontade. A autoridade para rescindir o contrato de trabalho será dada apenas ao empregado. Conforme o Artigo Provisório 10, o empregador somente poderá rescindir o contrato com base nas razões listadas sob o título "razões que não obedecem à moral e boa vontade" na cláusula II do Artigo 25. Estes são motivos de rescisão imediata do empregador por justa causa listados na Lei do Trabalho numerada 4857.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

O empregador não pode rescindir o contrato de trabalho durante a proibição de rescisão, pelas seguintes razões: (01) Rescisão do Contrato de Trabalho de Estagiário pelo empregador, (04) Rescisão do Contrato de Trabalho por Prazo Indefinido pelo empregador sem notificação de razão válida, (15) Demissão do Trabalhador Coletivo, (22) Outros Motivos, (27) Rescisão pelo empregador por Motivos Obrigatórios e Detenção, (28) Rescisão pelo empregador por motivos de saúde.

As rescisões por outros motivos que não estes não são consideradas no âmbito da proibição.

6. Existe alguma exigência quanto à forma de rescisão?

De acordo com o Artigo 19 da Lei do Trabalho, a notificação de rescisão deve ser por escrito e o empregador deve indicar o motivo da rescisão de forma explícita e clara.

7. O que é excesso de tempo de trabalho e trabalho em horas extras?

O tempo de trabalho é estipulado no Artigo 63 da Lei do Trabalho. Neste sentido, o horário de trabalho é regulamentado dentro do âmbito deste artigo.

Artigo 63- Tempo de Trabalho

Em termos gerais, o tempo de trabalho é de quarenta e cinco horas no máximo por semana. Salvo decisão contrária, o tempo de trabalho deve ser dividido igualmente pelos dias da semana trabalhados no estabelecimento.

Desde que as partes tenham concordado, **o tempo de trabalho pode ser dividido pelos dias da semana trabalhados de diferentes formas, desde que o tempo de trabalho diário não exceda onze horas.** Neste caso, dentro de um período de dois meses, o tempo de trabalho semanal médio do empregado não deve exceder o tempo de trabalho semanal normal.

Este período de equilíbrio (igualização) pode ser aumentado em até quatro meses por acordo coletivo.

Os métodos de aplicação do tempo de trabalho em conformidade com os princípios mencionados acima serão indicados em um regulamento a ser emitido pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Os tipos de trabalho em que o tempo de trabalho diário deve ser de sete horas e meia no máximo ou menos por motivos de saúde devem ser indicados em um regulamento a ser preparado conjuntamente pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social e pelo Ministério da Saúde.

A este respeito, a regra é que o tempo de trabalho seja de 45 horas por semana. O horário de trabalho pode ser determinado em menos de 45 horas por semana, no entanto, não pode exceder 45 horas por semana. Como regra, os trabalhos que excedem 45 horas por semana são descritos como horas extras. As partes são livres para determinar o horário de trabalho diário, desde que o horário de trabalho diário não exceda 11 horas.

De acordo com o Artigo 63, a regra é dividir 45 horas por semana igualmente a 6 dias úteis, o que significa que o horário de trabalho diário deve ser de 7,5 horas. Entretanto, em geral, para

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

não trabalhar nos sábados, o horário de trabalho é dividido em 5 dias e o horário de trabalho diário é determinado como 9 horas.

Os salários de cada hora extra serão remunerados a uma vez e meia a tarifa horária normal.

Nos casos em que o tempo de trabalho semanal foi estabelecido por contrato em menos de quarenta e cinco horas, o trabalho que excede o tempo de trabalho semanal médio realizado na execução dos princípios acima expostos e que pode durar apenas até quarenta e cinco horas semanais é considerado como trabalho em horas extras. No trabalho com horas extras, cada hora extra será remunerada a uma hora e um quarto da hora normal.

8. Trabalhando em feriados nacionais e feriados?

De acordo com o Artigo 44 do Lei do Trabalho, a questão de se o trabalho será ou não realizado no dia nacional e feriados públicos será decidida pelo acordo coletivo ou por contratos de trabalho. O consentimento do empregado é necessário se não houver previsão no acordo coletivo ou nos contratos de trabalho.

O salário do empregado será pago integralmente como se fosse trabalhado no feriado nacional ou geral. Se os empregados trabalharem em vez de observar o feriado, eles receberão um salário adicional de um dia inteiro por cada dia trabalhado.

É útil mencionar que os trabalhos feitos em feriados de fim de semana, feriados gerais e feriados oficiais não são considerados como trabalho extraordinário e dar permissão em vez de pagar o salário por trabalhar em feriados não são aceitos pelos precedentes da Corte Suprema.

9. O que é o pagamento de férias anuais?

Os empregados que completaram um mínimo de um ano de serviço no estabelecimento desde seu recrutamento, incluindo o período experimental, serão autorizados a tirar férias anuais com remuneração. O direito a férias anuais com remuneração não será renunciado. As disposições desta Lei sobre férias anuais com remuneração não são aplicáveis aos empregados que exercem atividades sazonais ou outras ocupações que, devido à sua natureza, duram menos de um ano.

A duração das férias anuais do funcionário com remuneração não deve ser inferior a;

- a. catorze dias se seu tempo de serviço estiver entre um e cinco anos (cinco incluído),
- b. vinte dias se for mais de cinco e menos de quinze anos,
- c. vinte e seis dias se for quinze anos e mais (quinze incluído).

Para funcionários com menos de dezoito anos e acima de cinquenta anos, a duração das férias anuais com remuneração não deve ser inferior a vinte dias.

A duração das férias anuais com remuneração pode ser aumentada através de contratos de trabalho e acordos coletivos.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

Em regra geral, as férias anuais devem ser usadas no ano de trabalho seguinte. Porém, não há nenhuma disposição legal que declare que se as férias anuais não forem usadas no ano seguinte, elas serão apagadas.

Porém, em relação aos empregados que não utilizam as férias anuais para obter uma remuneração de férias anuais devido à rescisão do contrato de trabalho, a Corte Suprema tem precedentes que é contra o fluxo normal dos empregados que não utilizam o direito a férias anuais durante sua longa vida profissional.

Consequentemente, mesmo que o empregador não esteja totalmente isento do pagamento das férias anuais, ele terá direito a uma dedução do pagamento.

10. O que é o “Fardo da Prova” do Empregador?

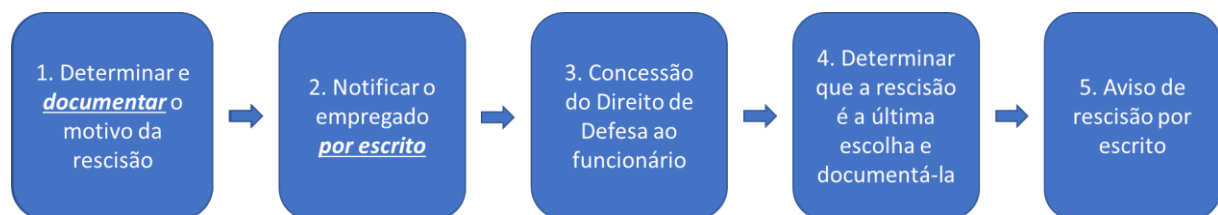
Há uma regra em que o direito do empregador de rescindir deve ser justificado. (Artigo 20 da Lei do Trabalho)

Caso o contrato de trabalho esteja sendo rescindido devido ao comportamento do empregado ou seu desempenho, o direito de defesa deve ser dado ao empregado.

Ademais, o empregador tem a obrigação de provar que os salários dos empregados são pagos, que o direito de férias anuais dos empregados está sendo utilizado, que o salário das horas extras e o trabalho em feriados gerais e nacionais são pagos com **PROVAS ESCRITAS**.

Em muitos litígios contra os empregadores são finalizados a favor dos empregados, como os empregadores não podem apresentar provas escritas e completas contra as declarações dos empregados. Portanto, é importante ter um registro completo de todos os documentos que podem ser considerados como provas perante os tribunais.

11. Quais são os passos simples a serem seguidos e a documentação para a rescisão com motivos válidos?



1. De acordo com o Artigo 20 da Lei do Trabalho, o empregador tem a obrigação de provar que o comportamento do empregado tem efeito negativo sobre a relação de trabalho. A este respeito, deve ser determinado qual obrigação é violada pelo empregado, com que comportamento do empregado. Uma declaração escrita deve ser feita indicando os comportamentos errados do empregado de forma clara e compreensível. A declaração deve incluir todos os detalhes como o comportamento do funcionário contra as regras do local de trabalho, lugar e data do comportamento.

As declarações devem ser assinadas pelas pessoas que testemunharam pessoalmente o comportamento do empregado.

2. Um aviso por escrito incluindo todos os detalhes do comportamento do empregado deve ser dado a ele. O aviso deve incluir o comportamento, sua data, hora e local. O aviso deve incluir que

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

se o empregado não cumprir sua obrigação, seu contrato será rescindido. Além disso, o empregado será convidado para defesa no aviso.

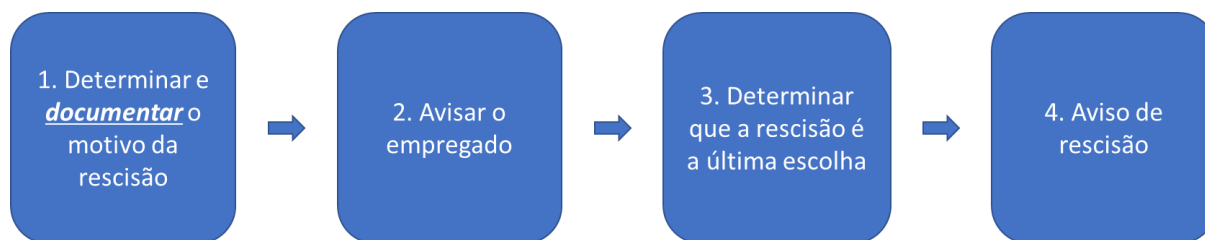
3. Concessão do Direito de Defesa ao funcionário: Na rescisão devido ao comportamento e desempenho do empregado, a defesa do empregado deve ser feita. O convite à defesa deve ser claro e deve incluir que dentro de um tempo razoável o funcionário esperava fazer sua defesa em um determinado lugar, hora e data. Se ele não estiver pronto em determinado momento, então ele também poderá apresentar uma defesa por escrito. É útil que a defesa seja feita por escrito. Além disso, será vantajoso ter a defesa escrita em mãos do empregado. Caso o empregado se abstenha de fazer a defesa, deve ser feita uma declaração indicando que o empregado se abstém de fazer a defesa.

4. Provar que a rescisão é a última escolha: Os mesmos comportamentos do empregado ou comportamentos similares devem ser documentados a fim de provar que a rescisão foi a última escolha. Portanto, deve haver mais de uma declaração e defesas.

5. Enviar uma notificação de rescisão por escrito: A notificação de rescisão deve incluir o motivo da rescisão de forma explícita e clara. Na notificação, a vontade de rescisão do contrato deve ser explicitamente indicada e o momento da rescisão também deve ser incluído. A notificação deve conter a assinatura do empregador. Sugere-se que a notificação seja enviada via notário.

12. Qual é o direito de rescisão imediata e os passos a serem seguidos para a rescisão?

O empregador tem o direito de rescindir imediatamente o contrato no caso de uma das razões estipuladas no Artigo 25/II ser realizada. Este direito deve ser usado dentro de 6 dias a partir da descoberta deste comportamento e dentro de 1 ano a partir da ocorrência do comportamento.



1. Deve-se determinar que comportamento do empregado está dentro do âmbito do Artigo 25 da Lei do Trabalho. Neste sentido, uma declaração escrita deve ser tomada indicando os comportamentos errados do empregado, de forma clara e compreensível. As declarações devem ser assinadas pelas pessoas que testemunharam pessoalmente o comportamento do empregado.

2. Um aviso por escrito incluindo todos os detalhes do comportamento do empregado deve ser dado ao empregado. O aviso deve incluir o comportamento, sua data, hora e local. O aviso deve incluir que se o empregado não cumprir sua obrigação, seu contrato será rescindido. De acordo com os precedentes da Corte Suprema, o aviso oral é possível para os comportamentos dentro do âmbito do Artigo 25. Entretanto, ele não é sugerido, pois será difícil de provar perante o tribunal.

SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE

Kızılkulesi 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 / sslawoff@ada.net.tr

Caso seja impossível continuar a relação de trabalho, a aviso não é obrigatório e o contrato pode ser rescindido. Por exemplo, caso o uso da Internet para uso pessoal seja proibido e tenha sido escrito em contrato de trabalho ou regras do local de trabalho, e o funcionário use a Internet para fins pessoais, então não há obrigação de advertência.

3. Os comportamentos do empregado no âmbito do Artigo 25 devem ser documentados e deve ser provado que o empregado faz um hábito deste comportamento e que a relação de trabalho é afetada negativamente.

4. A notificação de rescisão no âmbito do Artigo 25 pode ser feita oralmente. Entretanto, ela não é sugerida. A notificação de rescisão deve incluir o motivo da rescisão de forma explícita e clara. Na notificação, a vontade de rescisão do contrato deve ser explicitamente indicada e o momento da rescisão também deve ser incluído. A notificação deve conter a assinatura do empregador. Sugere-se que a notificação seja enviada via notário.

Explicamos as características mais importantes do Direito do Trabalho turco neste memorando. Por outro lado, seria judicioso procurar assistência jurídica profissional antes de concluir contratos importantes ou no caso de qualquer disputa.

Por favor, não hesite em entrar em contato com SARIİBRAHİMOĞLU LAW OFFICE para suas ulteriores perguntas, preocupações e comentários.

SARIİBRAHİMOĞLU
LAW OFFICE

Kızılkulesi Sokak 14/1 06700
GOP ANKARA/TURKIYE

Tel +90 312 447 40 13

+90 312 447 53 97

Fax +90 312 447 45 64

E-mail sslawoff@ada.net.tr