



GSG Hukuk

Aylık
İş Hukuku
Bülteni

Kasım 2018

www.gsg hukuk.com

Bu sayıda

İş sözleşmelerinin Türk Lirası ile yapılması zorunluluğu ve istisnalar

İş Kanunu, iş sözleşmelerinde ücretin yabancı para birimi üzerinden kararlaştırılabilmesine olanak vermektedir. Konu 32.maddede “Ücret, prim ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir” biçiminde düzenlenmiştir.

Bu genel düzenlemeye karşın Türk parasının değerinin korunmasına ilişkin olarak 2018 yılı Ekim ve Kasım ayları içinde 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı (32 sayılı Karar’da değişiklik yapmaktadır) ve

uygulamaya ilişkin iki tebliğ yayınlanmıştır.

İş Kanununa göre daha sonra ki bir hukuksal düzenleme olduğundan ve Türk parasının değerini korumaya yönelik daha özel hükümler içerdiğinden 85 sayılı Karar ve tebliğler çerçevesinde iş sözleşmelerinin düzenlenmesi gerekmektedir.

85 sayılı Karar Türkiye’de yerleşik kişilerin iş sözleşmelerinin genel kural olarak Türk Lirası ile yapılması hususunu düzenlerken Tebliğler bu genel kurala ilişkin bir takım istisnalar getirerek genel kuralı esnetmişlerdir.

1

İş sözleşmelerinin Türk Lirası ile yapılması zorunluluğu ve istisnalar

2

Ücretli ve ücretsiz mazeret izinleri

Genel kural ;

Türkiye’de yerleşik kişilerin kendi aralarında düzenleyecekleri iş sözleşmelerinde ücret ve diğer parasal haklar ancak Türk Lirası olarak düzenlenebilir. İstisnalar (Yabancı para birimi ile düzenlenebilecek iş sözleşmeleri)

1- Yurt dışında ifa edilecek iş sözleşmeleri.

2- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlık bağı bulunmayan Türkiye’de yerleşik kişilerin taraf olduğu iş sözleşmeleri.

3- Dışarıda yerleşik kişilerin Türkiye’de bulunan; şube, temsilcilik, ofis, irtibat bürosu, doğrudan veya dolaylı olarak yüzde elli ve üzerinde pay sahipliklerinin bulunduğu şirketler ile serbest bölgedeki faaliyetleri kapsamında serbest bölgelerdeki şirketlerin taraf olduğu iş sözleşmeleri.

4- Gemi adamlarının taraf olduğu iş sözleşmeleri.

5- Dışarıda yerleşik kişilerin Türkiye’de bulunan ortak kontrol ve/veya kontrolüne sahip bulunduğu şirketlerin yapacağı iş sözleşmeleri.



Ücretli veya ücretsiz mazeret izinleri

İş hukukunda mazeret izinleri zaman zaman çalışan ile işvereni karşı karşıya getiren bir uzlaşmazlık konusu olmuştur. Çalışanın talebi üzerine verilen izinlerin ücretli olup olmayacağı bir çok nedene bağlı olarak değişebilir. İşverenin inisiyatifi ve işyeri uygulamaları, işyerinde uygulanan ücret rejimi, Kanun'da açıkça belirtilen ücretli mazeret izni gerekçelerinden birine dayanıp dayanmadığı, kullanılan mazeret izni için ücret ödenip ödenmeyeceğini belirlemektedir.

4857 sayılı İş Kanununun Ek 2.maddesi 6645 Sayılı Kanunun 35.maddesi ile getirilen bir değişiklik çerçevesinde ücretli mazeret izinlerini yeniden düzenlemiş ve belirtilen gerekçeler için ücretli mazeret izni verileceğini açık bir dille belirtmiştir. Buna göre işçiye ;

1. Evlenmesi veya evlat edinmesi halinde üç gün,
2. Ana babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün,
3. Eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir.

Yine işçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğun tedavisinde hastalık raporuna

dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.

Bunun dışında Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları la Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğe göre de kadın çalışanlara gebelikleri süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

Maktu ücret rejiminde (kesin ücret) ayın kaç gün sürdüğüne bakılmaksızın 30 günlük ücret ödenir. Maktu ücret işçinin çalışma gününe bakılmaksızın ödenen bir ücret olduğundan ve günlük ya da saatlik ücret ile bu bakımdan ayrıldığından mazeret bildirerek gelmediği günlerin ücretlerinin ödenmesi gerekmektedir. Çalışanın işverenden izin almadan veya haklı bir nedene dayanmadan yapacağı devamsızlıklar eğer İş Kanununun 25.maddesi II fıkrası g bendinde belirtilen şartları taşıyorsa bu durumda fesih hakkını kullanmak işverenin inisiyatifindedir.

Ücret, iş karşılığı ödenen bir tutar olduğundan ve karşılıklı bir borç ediminin (iş görme, ücret ödeme) sonucu olduğundan, eğer günlük ya da

saatlik olarak belirlenmiş ise işverenin haklı gerekçeye ya da kendi onayına dayanmayan mazeret izinleri için ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Hatta mazeretin gerekçesini uygun bulması ücret ödeme yükümlülüğünün doğduğu anlamına da gelmez.

Bu çerçevede işveren kendi inisiyatifi ile de haklı bir mazerete dayanan (ancak Kanun'da belirtilmeyen) mazeret izinlerinde ücret ödemesi yapabilir. Eğer bu uygulama işyerinde düzenli bir işyeri uygulaması haline gelmiş ise bu durumda çalışan açısından kazanılmış hak oluşturacağından takip eden mazeret izinlerinin de ücretli olarak kullandırılması gerekeceği açıktır. Mazeret izninin gerekçelerini değerlendirirken işverenin eşit davranma borcu olduğu da unutulmamalıdır. Bir çalışan için “annesinin sağlığı nedeni ile izin talebi” haklı bir mazeret olarak kabul edilirken diğer çalışan için bunun aksini düşünmek eşit davranma borcuna aykırılık oluşturacaktır.

GSG Hukuk

Aylık İş Hukuku Bülteni

Kasım 2018

www.gsg hukuk.com



*İş Hukuku kapsamında
her türlü sorunuz için
bizimle iletişime geçebilirsiniz*

*Süleyman Seba Cad.
No :48 BJK Plaza
B Blok K:4 Akaretler
Beşiktaş - İstanbul*

 +90 212 326 68 68

 +90 212 326 68 69

 info@gsg hukuk.com