



TURKEY

简述土耳其劳工政策

A Brief Look into Turkish Labor Law

土耳其共和国作为横跨欧亚两洲的国家,在政治、经济、文化等领域均实行欧洲模式,目前正申请加入欧盟。2008年以来,受国际金融危机的影响,土耳其的经济发展速度明显放慢,失业率攀升,来自外国的投资比重下降。土耳其政府先后采取多项举措来应对金融危机,主要以减税和提供补贴等方式,来扶持制造业等支柱产业、拉动土耳其的消费和稳定其就业形势。

土耳其劳动法律主要依据为第4857号《劳动法》(以下简称“劳动法”),以下是关于土耳其劳动法的简要介绍:

社保体系

土耳其的社会保障体系在2007年经历了一次大规模的改革,通过将不同类型的社会保障金的控制权集中于单一机构,提高了整个体系的效率和运作速度。原本三个保险基金,即SSK、Emekli Sandigi和Bag-Kur,全部纳入名为社会保障协会(SSI)的机构下管理。截至2008年,这三个保险基金总覆盖面已达总人口的81%。该体系于2008年初开始全面运作。

除去SSI下的社会保障金,土耳其政府还设立了失业保障金,以保障在土耳其的失业人员的生活。社会保障金(按雇员总收入的一定比例缴纳)由雇主和雇员共同缴纳,缴纳上限为最低工资的7.5倍,目前土耳其的最低工资为2558.4里拉,则社保缴纳上限为19,188里拉。

社保种类	覆盖范围	雇员	雇主	政府
SSI	疾病	0%	2%	0%
	疾病			
	生育			
	老年	9%	11%	1/4的总供款
	健康保险	5%	7.5%	
失业	失业	1%	2%	1%

1里拉 ≈ 1.13人民币

工作时间和加班

根据劳动法,最长的正常工作时间应为每周45小时,地下矿工的每周最长工作时间为37.5小时,每周休息日为一。原则上,45小时应平均分配到每个工作日。但是,劳动法也指出,工作时间可由雇主在法律限制范围内安排。劳动法规定,每年的加班时间总时数不得超过270小时,每天不得超过11小时

如果工作时间明显低于标准工时或由于不可抗力而停工中断经营,或者在法定假期前后或根据雇员要求给予的假期的,雇主可以在两个月内要求补偿工作,以补偿由于未工作时间而损失的时间。此类工作不得视为加班或加班工作。

超过每周45小时限值的时间均应支付“加班”费,加班费结算规则如下:

假设约定周工时	平常日/小时 工资率	员工自愿加班/1h	法定假期
约定周工时到45小时	125%	补休:1.25h	2天工资
45小时以上	150%	补休:1.5h	

带薪年假

每年有七个带薪公众假期,加上两个带薪宗教节日。员工有权在以下所示期间享受带薪年假,前提是员工至少已经工作一年,包含见习期(不

工作年限	最少带薪年假
1-5年(含5年)	14个工作日
5 - 15年	20个工作日
15年(含15年)或以上	26个工作日

这些福利都是法律规定的最低水平,可以根据集体或个人雇佣合同相应增加。

终止雇佣关系及通知期

根据劳动法规定,雇主终止雇佣合同可采取两种不同的方式:

- (1)以有效理由终止雇佣合同
- (2)正当理由终止雇佣合同。

在第一种情况下,解雇雇员的依据必须是与以下方面有关的“客观有效理由”:如雇员工作效率、该雇员的行为,或企业的需要(例如经济、技术或组织原因),如果有关雇员受“劳动法”的工作保障条款约束,即有关雇员在雇用30名或30名以上雇员的工作场所且工龄在6个月以上的。在这种情况下,解雇该员工需要遵守适用的通知期,并需向员工支付其在法律和合同中应当获取的权利(例如年资补偿金、带薪假、额外福利或奖金)。

通知期	工龄
2周	6个月以下
4周	6-18个月
6周	18-36个月
8周	36个月以上

在存在以下列出的情况下,雇主可以立即终止雇佣合同,而无需遵守任何通知期。

I.出于健康原因

a)如果雇员由于他自己的故意行为,生活疏忽或酗酒而患上疾病或受伤,因此连续三天或任何一个月超过五个工作日缺席;

b)如果卫生委员会确定患者的疾病是无法治愈的,或者疾病或事故不是由于员工的过错造成的,也不是由于上述(a)中规定的原因以及怀孕或分娩的原因,那么如果痊愈时间在通知期限外超过六周,雇主有权终止合同。在怀孕或分娩的情况下,上述期限应在产假期结束时开始。由于合同中止,员工未能上班期间不应支付工资。

II.对于不道德,不光彩或恶意行为或其他类似行为

a)如果在合同订立时,雇员谎称自己拥有某项资格或满足构成合同基本特征的要求或通过提供虚假信息来误导雇主或做出虚假陈述;

b)如果雇员犯有构成违反雇主或其家庭成员的荣誉或尊严的任何言论或行为,或在影响雇主荣誉或尊严的事项上提出无理指责;

c)如果雇员对雇主的另一名雇员进行性骚扰;

d)如果雇员攻击或威胁雇主,或其家庭成员或同事,或者他违反了第84条的规定;

e)如果雇员对雇主实施不诚实行为,例如违反信任,盗窃或披露雇主的商业机密。

f)如果该雇员在该企业的处所内犯下可判处七天或以上监禁而未经缓刑的罪行;

g)未经雇主许可或未有充分理由,如果雇员连续两天缺席,或在休息日后的工作日两次缺席或一个月内缺勤超过三个工作日;

h)如果员工在收到警告后拒绝履行职责;

i)如果故意或产生重大过失危及安全或损坏其护理的机器,设备或其他物品或材料,无论这些是否是雇主的财产,且损害的价值不能通过他的30天工资来抵消。

III.不可抗力:

不可抗力阻止员工履行职责超过一周。

IV.如果由于该员工被拘留或被逮捕,他的缺勤超过了规定的通知期限。

关于BIPO

BIPO于2004年在上海创立,在新加坡设立亚太总部,研发中心分别设立在新加坡,上海,印度尼西亚,另外,BIPO同时也在香港、台湾、泰国、越南、印度、澳大利亚新西兰等国家和地区设立子公司,业务遍及亚太十多个国家和地区。

我们的服务产品包括人事代理、薪资外包、考勤自动化管理、劳动力精益管理、业务流程外包、差旅管理、弹性福利管理、外籍员工服务等。除了人力资源服务,我们也提供行政和财务等相关的外包服务。

BIPO的优势在于通过BIPO HRMS“全模块”系统整合,实现云服务亚太地区“全覆盖”。

BIPO,作为亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,提供创新高效的企业解决方案,助力提升企业效率,以“中国服务的探索者和实践者”为己任,致力于把“中国服务”推向世界!

