

Bülten Tarihi : 04.04.2022

Bülten No : 2022 / 19

PERSONELİN İŞE ALIMINDA DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Firmalar, personel seçimi konusunda çeşitli kurallar ve yöntemler uygulamakta, çoğu zaman bu sürecin tamamı için profesyonel destek almaktadırlar.

Zira, personel alımı ilan metninin hazırlanmasından mülakatların gerçekleştirilmesine, referansların sorgulanmasından teknik yeterlilik testlerine kadar tüm aşamalarda hassas kararlar firmaları beklemektedir.

Yukarıda bahsedilen tüm sürecin tamamlandığı ve personelin alımına karar verildiğini kabul ederek, bu aşamadan itibaren personelin işe başlatılmasına kadar geçen süreçteki yasal sorumlulukları tekrar etmek için bu bülteni hazırlamayı uygun gördük..

Özlük Dosyası Oluşturulması

- İş Kanunumuzun 104. Maddesi gereği, her personele ait özlük dosyası oluşturulmalı ve muhafaza edilmelidir.
- Özlük dosyaları, personelle ilgili herhangi bir ihtilaf anında işverenin başvuracağı en önemli belgeleri muhafaza eder.
- Diğer taraftan, Sosyal Güvenlik Kurumu yetkilileri tarafından da ibrazı istenebilecek bir belgeler bütünüdür.
- Özlük dosyası düzenlenmemesi durumunda, 3.064,00 TL idari para cezası uygulanabilir.

Özlük Dosyasında Bulunması Gereken Belgelerden Bazıları Şunlardır:

- Sağlık Raporu
- İkametgah Belgesi
- Nüfus Cüzdanı Fotokopisi
- Adli Sicil Kaydı
- Yıl içinde ödenen kümülatif vergi matrahını gösteren belge
- İş Sözleşmesi
- Banka hesabı bilgileri
- İşin gereği olan sertifika ve belgeler
- İşin gereğine göre bulunması gereken diğer belgeler

Sözleşme Hazırlanması

Çalışanın ve işverenin haklarını ve yükümlülüklerini içeren iş sözleşmesi, gerekli ve zorunlu bir maddedir. İşin tanımına ve çalışma şekline bağlı olarak çeşitli formatlarda iş sözleşmesi yapılabilir. Bunlardan bazıları şu şekildedir.

Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

Adından da anlaşılacağı üzere, ne zaman sona ereceği henüz belli olmayan iş ilişkileri için düzenlenen bir sözleşme türüdür.

Taraflar isterlerse bir deneme süresi belirleyebilirler. Deneme süresi en fazla iki ay olabilir, Deneme süresi içinde taraflar ihbarsız ve tazminatsız olarak iş sözleşmesini fesh edebilirler.

Deneme süresinde olan personelin sigortasız çalıştırılabileceği yönünde yaygın bir görüş olmasına karşın, Yanlış bir görüştür. Deneme süresinde de olsa personel çalışmaya başlamadan önce kuruma bildirim yapılmalıdır.

İşin sona erdirilmesi halinde ihbar süreleri uygulanmalıdır, İhbar sürelerine uymayan taraf ihbar tazminatı ödemek durumunda kalır.

Belirli Süresi İş Sözleşmesi

İşin başında, Fesih tarihinin taraflarca belirlendiği sözleşme türüdür. Belirli bir işin tamamlanması, belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak hazırlanmalıdır.

Belirli süreli sözleşmeler en fazla bir kere yenilenebilir.

Bitiş süresi önceden belirlenmiş olduğu için ihbar süreleri veya ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır.

1 Yıl şartını dolduran ve kıdem alma şartlarını sağlayan bir işçiye sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasına bakılmaksızın kıdem tazminatı ödenir.

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi (Part Time)

İş Kanunumuzun 63. Maddesine göre, haftalık çalışma saati 45 saattir. Bu sürenin üçte ikisine kadar yapılan çalışma ise kısmi sürelidir. Buna göre, normal çalışma süresi haftalık 30 saat ve altında kararlaştırılması halinde kısmi süreli iş sözleşmesi oluşturulmalıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin ücreti tam süreli işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir.

Kısmi süreli çalışan kişinin kıdem, ihbar ve izin hakları ile ilgili kurallar, normatif olarak düzenlenmiş değildir. Konu yargı kararlarıyla yorumlanmalıdır. Buna göre, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren 1 yıl geçince kıdem tazminatına hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı kabul edilmektedir.

Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır.

Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi

Yazılı sözleşme ile belirlenen işin yapılması için personele ihtiyaç duyulması halinde çalıştırılacağı sözleşme türüdür.

Bu tür iş sözleşmesi, Kısmi süreli çalışmanın bir türü sayılabilir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılır.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

Aksi belirlenmediği sürece, en az dört gün önce çağrı yapılır ve her çağrıda en az dört saat çalıştırılmalıdır.

Meslek Kodunun Seçilmesi

Sosyal Güvenlik Kurumu, her personele ait meslek kodunun kuruma bildirilmesini zorunlu kılmaktadır. Yapılan çalışmalara göre, mesleklere göre asgari işçiliğin belirleneceği bir sisteme geçilmesi muhtemel görünmektedir.

Bu sebeple, personelin hangi işte çalışacağı doğru olarak kuruma bildirilmeli ve beyan edilen ücretine de bu husus doğrultusunda dikkat edilmelidir.

Fazla Çalışma İle İlgili Onay Alınması

İş Kanunumuz gereği, fazla çalışma ve fazla sürelerde çalışma yapılabilmesi için işçinin yazılı onayının alınması gerekmektedir. Daha önceki uygulamalarda her yıl yenilenmesi gereken bu onay yazısı, 25/08/2017 tarihinde ilgili yönetmelikte yapılan değişiklikle sözleşme esnasında veya fazla çalışma ihtiyacı olduğunda alınması yeterli olacak.

Diğer taraftan, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak suretiyle geri alabilecektir. Bu durumda işçi fazla çalışma yapmaya zorlanamaz.

YASAL UYARI

Bu e-bülten ile danışmanlık hizmeti verilmesi söz konusu değildir. Danışmanlık hizmetleri, profesyonel mali danışmanlarla imzalayacağımız süreli veya sürekli Danışmanlık Sözleşmeleri çerçevesinde sunulmaktadır. Yasal sorumluluklar ile ilgili her olayın kendi özel şartları bulunduğu, veri ve bilgilerin kullanımına ilişkin risklerin tarafınıza ait olduğu hususu göz önünde tutulmalıdır. Bu nedenle, veri ve bilgileri kullanmadan önce profesyonel danışmanlara başvurulması yerinde olacaktır. E-bülten içerisinde yer alan bilgilerin güncellenmesinde gecikmeler ve aksamalar olabileceği ihtimali dikkate alınmalıdır. Lütfen, tereddüt halinde veya daha ayrıntılı bilgi için iletişim kurunuz. Saygılarımızla.