



TURKISH-SERBIAN BUSINESS ASSOCIATION

Değerli üyeler ve arkadaşlar,

Bu vesileyle, Sırbistan'da faaliyet gösteren her şirketin yerine getirmesi gereken iş kanunundan kaynaklanan en önemli ayrıntılara dikkat çekecek ve açıklayacak bilgi ve açıklamalar sunuyoruz.

Başlangıç olarak işverenin çalışanlara karşı yükümlülüklerine uyulmamasının bir takım sakıncalara ve kanunla öngörülen olası cezalara neden olabileceğini belirtmek isterim. Sıklıkla, işveren tarafından yapılan muameleden memnun olmayan işçiler durumu yetkili iş teftiş servislerine bildirirler. Ticari işletmenin açık kontrol süreçleri sırasında, genellikle belirli bir rapora konu olmayan, ancak öngörülen yaptırımların uygulanmasına yol açabilecek bazı usulsüzlükler tespit edilir.

İlk - bir istihdam ilişkisi kurmak:

Tüm yetişkinlerin (18 yaş üstü) çalışma hakkı vardır. Yabancı uyruklular ise, iş ilişkisi ancak gerekli çalışma izninin alınmasından sonra kurulabilir.

Şirket için belirli görevler için gerekli olan kişiler, sözleşmeli istihdam ilişkisi yoluyla ve istihdam dışında işe alınabilir.

*İşçilerin işverenle istihdam ilişkisi:

- İş sözleşmesine dayalı istihdam:

1. Haftada 40 saat tam zamanlı (en yaygın durum),
2. Haftada 40 saatten az yarı zamanlı (örneğin haftada %50 veya 20 saat).

Sözleşmenin kendisinde, işçilerin hakları, iş sözleşmelerine ilişkin Genel Kanun'da öngörülen haklardan daha kötü olamayacak şekilde tanımlanmıştır. Kural olarak, başvurudan birkaç gün önce veya sonra çalışanın memuriyeti başlayabilir. Çalışan başvuruları, CROSO Sigortalılar Merkezi Sicil portalı aracılığıyla elektronik olarak yapılır. Öngörülemez durumlarda, daha uzun bir süre farkı ile çalışanın kaydı veya kaydının silinmesi mümkündür, ancak daha sonra sigortalının niteliğinin belirlenmesine yönelik bir prosedür olup, işçi ve işveren tarafından imzalanmış bir sürü belgenin ibraz edilmesi gerekmektedir.

Kısmi süreli çalışanlar için, haftada 40 saate kadar kalan sürelerde başka bir işveren tarafından çalıştırılmamaları halinde zorunlu sosyal sigorta primlerinin, o anda kanunda öngörülen ve geçerli olan primlerin hesaplanması için en düşük esas üzerinden hesaplanması gerekir.

- Geçici ve geçici işlerde sözleşmeye dayalı istihdam:

Ayda kaç saat çalışacağı bilinmeyen bir işçi ile yapılır. Bu sözleşmeye istinaden işe alınan bir işçinin bir ayda 0 saat, sonraki ayda 30 saat çalışması mümkündür. Ücret hesaplaması yapılan işe ve sözleşmede öngörülen tazminat miktarına göre yapılır. Bu sözleşmeye istinaden şirketin çalışana karşı, o işçi çalıştırılmamışsa ayda 0 rsd yükümlülüğü olması mümkündür.

* Bir iş ilişkisi kurmadan iş yapmak için işçi çalıştırmak:

Bu sözleşmeler Merkezi Sicile kaydedilmez ancak imza sahipleri için bağlayıcıdır (bir yanda şirket, diğer yanda işe alınan kişi).

- Ek iş sözleşmesi

Bu sözleşme ile halihazırda başka bir işveren tarafından tam zamanlı olarak çalıştırılan bir kişi işe alınabilir.

- Hizmet sözleşmesi

Hizmet iş sözleşmeleri söz konusu olduğunda, kişiler kendilerini işe alan şirketin temel faaliyeti olan işleri yapmak üzere işe alınamaz (örneğin, bir lokantadaki işler için garson veya aşçı çalıştırılmaz, ancak tasarımcı veya ressam çalıştırılabilir).

- Telif hakkı sözleşmesi

Buna dayanarak, bir profesöre ders vermesi veya çalışanları eğitmesi için ödeme yapabilirsiniz.

- Gönüllü çalışmaya ilişkin sözleşme

Kişiler ücretsiz olarak iş yapmak için işe alınabilir.

Yukarıda belirtilen her şeye ek olarak, işçi kiralama veya gençlik kooperatifleri ile uğraşan uzmanlaşmış şirketlerle sözleşme imzalayarak da işçi çalıştırılabilir.

İkinci - İş sözleşmesi süresince yükümlülüklerin hesaplanması.

Daha önce bahsedilen işveren-çalışan ilişkisi türlerinin her biri, gelir hesaplanırken belirli ayrıntıları ifade eder. Tüm durumlarda ortak olan, işin bedelinin ve işverenin diğer yükümlülüklerinin o anda yasal olarak belirlenmiş kurallara göre asgari düzeyde olması gerektiğidir.

Bunun çok sayfalı bir roman olmasın diye, çoğu işveren için en önemli olan iş ilişkisine odaklanacağım. Her işveren, işçilerin varlığına ilişkin kayıtları tutmakla yükümlüdür. Bu kayıttan elde edilen veriler, her bir çalışanın kazancını hesaplamak için otorite olarak kullanılır. O belgede/tablodaki hangi işçinin hangi gün ne kadar çalıştığını görebileceğiniz düşünüldüğünde, hesaplama yapılırken İş Kanunu Genel Kanunu'ndan kaynaklanan karmaşık kurallar uygulanmaktadır.

İş Kanunu, belirli özel şartlar veya koşullar altında yapılan çalışmanın, çalışanın artan kazanç hakkı üzerinden ayrıca değerlendirilmesi gerektiğini belirlemiştir.

İş Kanunu'na göre, çalışanın genel kanun ve iş sözleşmesi ile belirlenen miktarda maaş artışı alma hakkı vardır:

- 1) çalışma dışı bir gün olan bir tatilde çalışmak için – temel maaşın en az % 110'u;
- 2) gece çalışması için, eğer bu tür bir çalışma temel maaş belirlenirken değerlendirilmiyorsa - temel maaşın en az %26'sı;
- 3) fazla mesai için – temel maaşın en az %26'sı;
- 4) işverenle iş ilişkisinde kazanılan her tam çalışma yılı için işte geçirilen süre temelinde (geçmiş çalışma) – temel maaşın en az %0,4'ü.

Bir çalışanın maaş tazminatı (ücretli izin) ile işten izin alma hakkı vardır.

* takvim yılı içerisinde toplam beş iş gününe kadar,

- evlilik durumunda,

- doğum yapan eş,

- yakın bir aile üyesinin ciddi hastalığı
- ve genel kanun ve iş sözleşmesi ile belirlenen diğer durumlarda.

Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen ücretli iznin süresi genel kanun ve iş sözleşmesi ile belirlenir.

Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen izin hakkına ek olarak, çalışan ayrıca aşağıdaki durumlarda ücretli izin hakkına sahiptir:

- 1) birinci derece aile fertlerinden birinin ölümü nedeniyle beş iş günü;
- 2) kan bağışısı günü de dahil olmak üzere her gönüllü kan bağışısı vakası için birbirini takip eden iki gün.
- 3) ikamet değişikliği / bir çalışanın taşınması

- Aynı yıl biri evlenip, doğum yapıp taşınmış olabilir ama izin günlerini sorun çıkaran bir işveren daha duymadım, tam tersine. Taşınmak için beş gün izin yok. Yer değiştirme için bazı minimum süreler bir gündür, ancak çoğu işveren, çalışanlar talepte bulunduğu iki gün verir.

Bu maddenin 1. ve 3. paragrafları anlamında yakın aile üyeleri, eş, çocuklar, erkek kardeşler, kız kardeşler, ebeveynler, evlat edinen ebeveynler, evlat edinenler ve vasiler olarak kabul edilir.

İşveren, işçiye bu maddenin 4 üncü fıkrasında sayılmayan yakınlarının ölümü ve işçi ile aynı evde yaşayan diğer kişiler için, işveren kararıyla belirlenen süre kadar izin verebilir. Genel kanun ve iş sözleşmesi, belirlenen süreden daha uzun bir süre için ücretli izin hakkını belirleyebilir.

- Üçüncü kısım - istihdamın sona ermesi

İşveren ile işçi arasında varılan bir anlaşma ile olabilir (kıdem tazminatı/ücretli ya da ücretsiz)

- Çalışanın iş disiplinine aykırı davranması nedeniyle (olası uyuşmazlık çıkması ve olası zararların tazmin edilmesi) nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanamaz.

- çalışanın kendisine verilen görevler için belirli iş becerilerine veya niteliklere sahip olmaması nedeniyle (çalışanın ulusal istihdam hizmetinin yardımını kullanma seçeneği vardır), kıdem tazminatına hak kazanır.

- iş yükünün azalmasından kaynaklanan nedeniyle. Bu durumda işten çıkarılan işçinin yerine yeni bir işçi çalıştırılmaz. (işçinin ulusal istihdam hizmetinin yardımını kullanma seçeneği vardır) kıdem tazminatı hakkına sahiptir.

- çalışanın istifası (ihbar süresine uyulmalıdır), işçinin kıdem tazminatına hakkı yoktur.

- Emeklilikte kıdem tazminatı ödenir.

- çalışma kapasitesinin kaybı ve diğer nadir durumlardan dolayı istihdamın sona erdirilebilir.

Hem çalışan hem de işveren, iş ilişkisinin karşılıklı olarak feshedilmesi durumu dışında ihbar sürelerine ilişkin sözleşmeden doğan yükümlülüklerle uymak zorundadır. Kıdem tazminatı/ücretleri kanunla belirlenir.

Dördüncü bölüm - Yabancıların işe alınması özellikleri

Yabancı, çalışma izni alma prosedürünü tamamladıktan sonra imzalı bir iş sözleşmesi ile bir işverenin yanında çalışabilir veya iki şirket arasındaki sözleşmeye dayanarak başka bir ülkedeki bir şirkette çalışan statüsünde olabilir.

İlk durumda, Sırbistan ile diğer ülkeler arasındaki ikili ilişki ve imzalanan çifte vergilendirmeyi önleme anlaşması nedeniyle, çalışanın Türkiye'deki şirketteki iş ilişkisini sona erdirmesi ve ardından tüm yükümlülükler ve haklarıyla Sırbistan'daki iş ilişkisine başlaması gerekecektir. Bu durumda, yasal

olarak öngörülen diğer koşulların karşılanması durumunda, yeni yerleşmiş kişiler için sübvansiyonlardan yararlanabilir.

Sırbistan'da diğer türü çalışmaya gönderilen işçi vakası yaygındır, ancak işçinin kendisi için belirli bir risk taşır. Çalışan, bir yıl içinde Sırbistan'da 182 günden fazla kalırsa vergi mukimi olur. Böyle bir durumda, Sırbistan'da çalışırken Türkiye'de kazandığı geliri belgeleyen uygun bir vergi beyannamesi sunulmalıdır ve ardından herhangi bir vergi borcu ödeme yükümlülüğü ortaya çıkar.

Yukarıda belirtilen her şeyin sizin için yararlı olacağını içtenlikle umit edip tüm detaylar için benimle iletişime geçebilirsiniz.

Saygılarımla,

Saša Živković

+381642474119

NASLEDNIK DOO DOBRA