

ÖNEMLİ: Yeni yevmiyeli çalışanlara **Adil İş Bilgilendirme Beyannamesi (Fair Work Information Statement)** belgesi de verilmelidir. www.fairwork.gov.au/fwis adresini ziyaret edin



Yevmiyeli çalışan kimdir?

Aşağıdaki kriterlerini tümünü karşılıyorsanız yevmiyeli çalışsanız demektir:

- size bir iş teklif edilirse
- işveren, işin kararlaştırılan çalışma düzeninde belirli süre boyunca devam edeceğine ilişkin **önden kesin bir taahhütte bulunmazsa** ve
- teklifi **önden kesin bir taahhüdün bulunmadığını** bilerek kabul eder ve bir çalışan olursanız.

Yevmiyeli çalışan olup olmadığınızı size teklifin yapıldığı ve işi kabul ettiğiniz **anda** değerlendirilir.

“Önden kesin bir taahhüdün bulunmaması” ne anlama gelir?

İşvereninize size işi teklif ettiğinde **önden kesin bir taahhütte bulunmadığını** anlamak için **yalnızca 4 unsur göz önünde bulundurulmalıdır**. Bunlar şunlardır:

- ▶ işvereninize size iş teklif etmeyi tercih edebilme ve çalışıp çalışmama kararının sizin seçiminizin olma durumu
- ▶ işvereninize çalışmanıza ihtiyacı olduğunda size işin teklif edilme durumu
- ▶ istihdamınızın yevmiyeli olarak tanımlanma durumu
- ▶ size yevmiyeli çalışanlara verilen gündelik telafi ücreti ya da belirli ödeme oranı ödenme durumu.

Karar vermek için tek bir unsur yoktur ve “önden kesin bir taahhüdün bulunmaması” için tüm bu 4 unsurun olması gerekmez. Mevcut olan (ve olmayan) unsurların birlikte değerlendirilmesi ve genel olarak bakıldığında işvereninize önden kesin bir taahhütte bulunma niyetinin olup olmadığına karar verilmesi gerekir.

“Önden kesin taahhüdün bulunmamasına” örnek

Priya'ya mağaza görevlisi işi teklif edilir. Bu iş, ilanda yevmiyeli pozisyon olarak belirtilmiştir.

Mağaza sahibi, Priya'ya mağazanın yoğun olduğu veya diğer çalışanların izinde olduğu zamanlarda çalışması gerektiğini söyler. İş sakın olduğunda Priya'nın daha az çalışması gerekecektir. Priya'ya bir hafta önceden vardiyalar teklif edilecek ve vardiyalar haftalık olarak değişecektir. Priya isterse vardiyayı reddedebilir. Priya'ya yapılacak ödeme oranı gündelik telafi ücreti içerecektir. Priya işi kabul eder.

Priya'nın durumunda “önden kesin bir taahhütte bulunulmamıştır”. İşvereni, Priya'ya sürekli iş vermeyi taahhüt etmemiştir. Mağaza sahibi Priya'nın vardiyalarının değişebileceğini ve Priya'nın vardiyaları kabul etmekle yükümlü olmadığını açıkça belirtmiştir. İş, ilanda yevmiyeli olarak belirtilmişti ve Priya'ya yevmiye ödeme oranı üzerinden ödeme yapılacaktır. Bu durum, Priya'ya iş teklif edildiğinde ve Priya işi kabul ettiğinde açık ve net olduğundan Priya, yevmiyeli çalışan olarak kabul edilir.

Not: Yevmiyeli çalışanlar bazen düzenli iş saatlerinde çalışır. Bu durum daimi (tam zamanlı veya yarı zamanlı) oldukları anlamına gelmez ama bu düzenlemeler devam ederse gelecekte (genellikle 12 aydan sonra) yevmiyeli dönüşümü hakları olabilir.



Yevmiyeli bir çalışsam nasıl daimi çalışırım?

Ulusal İstihdam Standartlarına (**National Employment Standards, NES**) göre bazı yevmiyeli çalışanların daimi (tam zamanlı veya yarı zamanlı) çalışan olma hakkı vardır. Buna “yevmiyeli dönüşümü” adı verilir.

Bazı yevmiyeli çalışanlara işverenleri tarafından yevmiyeli dönüşümünün mutlaka teklif edilmesi gerekir; bazı çalışanlar ise bunu yalnızca talep edebilir. 12 aylık çalışma süresini tamamlamış ve diğer kriterleri karşılıyor olmanız gerekir.

İşvereninize yevmiyeli dönüşümünü size ne zaman teklif etmesi gerektiğine ve bunu ne zaman talep etme hakkınız olduğuna dair bilgiler sonraki sayfada ana hatlarıyla verilmiştir.

Küçük işletmeler

Küçük bir işletmede (15 çalışandan az) çalışıyorsanız işvereninize size yevmiyeli dönüşümünü teklif etmesi gerekmez. Ancak, bazı durumlarda bunu talep etme hakkınız vardır.

Küçük bir işletmede çalışıyorsanız yevmiyeli dönüşümünü ne zaman talep etme hakkınız olduğuna dair bilgiler sonraki sayfada ana hatlarıyla verilmiştir.



Yazılı olarak

NES uyarınca, yevmiyeli dönüşümüne ilişkin tüm teklifler, retler ve yanıtlar mutlaka **yazılı olarak yapılmalıdır**.

“Yazılı olarak” ifadesi el yazısını, basılı kağıtları ve elektronik (örneğin e-posta) yöntemleri içerebilir.

Bazı yevmiyeli çalışanlar, ilave yevmiyeli dönüşümü hakları tanıyan toplu veya bireysel sözleşme kapsamındadır. Daha fazla bilgi için www.fairwork.gov.au/casual adresini ziyaret edin.



Yardıma mı ihtiyacınız var?

Toplu veya bireysel sözleşme kapsamında olup olmadığınızdan emin mi değilsiniz?

www.fairwork.gov.au/awards ve www.fairwork.gov.au/agreements adreslerini ziyaret edin



İşverenin bana yevmiyeli dönüşümünü teklif etmesi gerekir mi?

Yalnızca 15 ve üstü çalışanı olan işletmelerin yevmiyeli çalışanlarına yevmiyeli dönüşümünü teklif etmesi gerekir. Aşağıdaki kriterlerin tamamını karşılıyorsanız size yevmiyeli dönüşümünü **teklif etmesi gerekir**:

- İşvereniniz için **12 aydır** çalışıyorsunuz
- en az **6 aydır** sürekli olarak **düzenli çalışma saatlerine** göre çalışıyorsunuz ve
- önemli değişiklikler olmadan** bu düzenli çalışma saatlerin üzerinden daimi çalışan olarak çalışmaya devam etme imkanınız varsa.

Aşağıdakilerden herhangi biri sizin için geçerliyse işvereninizin size yevmiyeli dönüşümünü **teklif etmesi** gerekmez:

- İşvereninizin size yevmiyeli dönüşümünü teklif etmemesi için **makul gerekçeler** mevcutsa veya
- en az 6 aydır sürekli olarak düzenli çalışma saatlerine göre çalışmıyorsunuz.

İşvereninizin yapması gerekenler

- **Yevmiyeli dönüşümü koşullarını karşılıyorsanız** – İşyerinde 12. ayı doldurduğunuz tarihten itibaren 21 gün içerisinde size yazılı olarak teklifte bulunması gerekir.
- **Yevmiyeli dönüşümünü teklif etmiyorsa** – İşyerinde 12. ayı doldurduğunuz tarihten itibaren 21 gün içerisinde size yazılı olarak nedenini bildirmesi gerekir.

Yapmanız gerekenler

- **İşvereniniz size yevmiyeli dönüşümünü teklif ederse** – 21 gün içinde yazılı olarak cevaplamanız gerekir. Teklifi kabul veya ret edebilirsiniz.
- **Size yevmiyeli dönüşümünü teklif etmeme kararına katılmıyorsanız** – Sonraki sayfaya yer alan "Anlaşmazlık varsa ne yapmalıyım?" kısmında ana hatları verilen adımları takip etmelisiniz.

"Düzenli çalışma saatlerine" örnek

Alex, bir restoranda düzenli olarak her Cuma ve Cumartesi akşamı çalışan yevmiyeli bir çalışandır. Saatleri ve günleri değişmemektedir.

6 aylık dönemde Alex 2 kez rahatsızlıktan dolayı vardiyasını kaçırmıştır. Ayrıca, üniversite sınavları zamanında işvereniyile anlaşarak 1 hafta izin almıştır.

Alex bazı dönemlerde izin kullanmasına rağmen bu durum "düzenli çalışma saati" tanımına uymaktadır.



Daha fazla bilgi

Yevmiyeli istihdam ve yevmiyeli dönüşümü hakkında daha fazla bilgi için www.fairwork.gov.au/casual ve www.fairwork.gov.au/casualconversion adreslerine gidin



Yevmiyeli dönüşümünü talep edebilir miyim?

Aşağıdaki kriterlerin tamamını karşılıyorsanız yevmiyeli dönüşümünü talep etme hakkınız vardır:

- İşletme için en az **12 ay 21 gündür** (küçük bir işletme için çalışıyorsanız 12 aydır) çalışıyorsunuz
- en az **6 aydır** sürekli olarak **düzenli çalışma saatlerine** göre çalışıyorsunuz
- önemli değişiklikler olmadan, bu düzenli çalışma saatleri üzerinden daimi çalışan olarak çalışmaya devam etme imkanınız varsa ve
- son 6 ayda** aşağıdakiler olmadıysa:
 - bir yevmiyeli dönüşümü teklifini reddetmediyseniz
 - makul gerekçelerle yevmiyeli dönüşümü teklifinin yapılmadığı size söylenmemişse veya
 - makul gerekçelerle reddedilmiş bir yevmiyeli dönüşümü talebinde bulunmadıysanız.

Yapmanız gerekenler

- **Gerekli şartları karşılıyorsanız ve yevmiyeli dönüşümünü talep etmek istiyorsanız** – Yazılı olarak talepte bulunmanız gerekir.

İşvereninizin yapması gerekenler

- **Talebinizi olumlu karşılıyorsa** – Size danışması ve talebinizi aldıktan sonra 21 gün içinde yazılı olarak cevap vermesi gerekir.
- **Talebinizi makul gerekçelerle reddediyorsa** – Size danışması ve talebinizi aldıktan sonra 21 gün içinde yazılı olarak sebebini size bildirmesi gerekir. Bu kriterleri 6 ay içerisinde yeniden karşılıyorsanız başka bir talepte bulunabilirsiniz.

? "Makul gerekçeler" nelerdir?

Nelerin "makul gerekçe" olarak sayıldığı sizin ve işvereninizin içinde bulunduğu durumlara bağlıdır.

Gelecek 12 ay için aşağıdakileri belirtebilirler:

- pozisyonunuzun mevcut olmayacağını
- çalışma saatlerinizin önemli oranda düşeceğini
- işvereninizin sizin çalışmanıza ihtiyacı olacak gün veya saatlerin önemli derecede değişeceğini ve sizin revize edilen çizelgeye göre çalışmak için uygun olmayacağını.

Makul gerekçelere, teklifte bulunmanın veya talebi kabul etmenin bir Federal, Eyalet ya da Bölge yasasının gerektirdiği işe alım veya seçim sürecine uygun olmaması da dahil olabilir.



İşverenimle yevmiyeli dönüşümü konusunda anlaşmazlık yaşarsam ne olur?

Siz ve işvereniniz, bir talep veya teklifte bulunma (veya bulunmama) kuralları ve gereklilikleri dahil olmak üzere yevmiyeli dönüşümü hakkında anlaşmıyorsanız uzlaşmak için izleyebileceğiniz bazı adımlar vardır.

İçinde bulunduğunuz duruma bağlı olarak ihtilaf sürecinde sizi destekleyecek veya temsil edecek birisini bulabilirsiniz (bu, sizi temsil etme hakkı olan bir sendika da olabilir).

1. Adım İlk olarak, **toplu veya bireysel sözleşme** kapsamında olup olmadığını kontrol edin. Emin değil misiniz? www.fairwork.gov.au/awards ve www.fairwork.gov.au/agreements adreslerini ziyaret edin

- **Toplu veya bireysel sözleşme kapsamındaysanız** Ulusal İstihdam Standartları (National Employment Standards, NES) hakkındaki ihtilafları ele alma hakkındaki adımları izlemeniz gerekir. Daha fazla yardım gerekirse aşağıdaki "Kim yardımcı olabilir?" bölümüne bakın.
- **Bir toplu veya bireysel sözleşme kapsamında değilseniz** 2. adıma geçin.

2. Adım Bir toplu veya bireysel sözleşme kapsamında değilseniz **istihdam sözleşmenizde** veya herhangi bir **diğer yazılı sözleşme türünde** NES veya yevmiyeli dönüşümü hakkındaki ihtilafları ele alan bir adım olup olmadığını kontrol edin.

- **Böyle bir adım varsa** ihtilafları ele alma hakkındaki adımları izlemeniz gerekir. Daha fazla yardım gerekirse aşağıdaki "Kim yardımcı olabilir?" bölümüne bakın.
- **Böyle bir adım yoksa** 3. adıma geçin.

3. Adım **1. ve 2. adımlardaki** ihtilaf çözme süreçleri sizin için geçerli değilse anlaşmazlığı doğrudan işvereninizle görüşerek çözmeye çalışın (aşağıdaki bağlantısı verilen ve bunu yapmanıza yardımcı olacak ücretsiz kurslarımızı kullanabilirsiniz). Konuyu bu şekilde çözemezseniz yardım alabileceğiniz kurumları öğrenmek için aşağıdaki "Kim yardımcı olabilir?" bölümüne bakın.



Dönüşümler hakkında yardım alın

İşteki dönüşümlerde (yevmiyeli dönüşüm dahil) size yardımcı olacak ücretsiz çevrimiçi kursları www.fairwork.gov.au/learning adresinde bulabilirsiniz

KİM YARDIMCI OLABİLİR?

Bilgi ya da yardım almak isterseniz veya çözülmemiş bir ihtilafınız varsa üçüncü bir tarafın yardım etme durumu olabilir. Durumunuza ve sorunu nasıl çözmek istediğinize bağlı olarak size yardımcı olabilecek birkaç farklı kurum vardır.

Adil İş Kamu Denetçisi, Adil İş Komisyonu ve Avustralya Yapı ve İnşaat Komisyonu yardımcı olabilir.

Bazı durumlarda Gezici Mahkeme ve Aile Mahkemesinden de yardım isteyebilirsiniz.

ADİL İŞ KAMU DENETÇİSİ

- istihdam türünüz (yevmiyeli veya daimi) hakkında bilgi sağlar ve önerilerde bulunur
- yevmiyeli dönüşümü hakları dahil olmak üzere yevmiyeli çalışanların hakları ve ödemeleri hakkında bilgi sağlar ve önerilerde bulunur
- ücretsiz hesaplayıcıları, şablonları ve çevrimiçi kursları vardır
- iş yeri sorunlarını çözmeye yardımcı olur
- iş yeri yasalarını yürütür ve iş yeri kanunları ihlalleri için cezaları araştırır.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

ADİL İŞ KOMİSYONU

- yevmiyeli dönüşümü hakkındaki ihtilafları ele alır (bunları işvereninizle doğrudan çözmiyorsanız)
- arabuluculuk, uzlaşma, öneride bulunma veya görüş bildirme aracılığıyla ihtilafınızı ele alabilir
- siz ve işvereniniz kabul ederse ihtilafınızı tahkim yoluyla (bağlayıcı karar alarak) ele alabilir.

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

AVUSTRALYA FEDERAL GEZİCİ MAHKEMESİ VE AİLE MAHKEMESİ (KÜÇÜK TALEPLER MAHKEMESİ)

Yevmiyeli dönüşümü ihtilafınız aşağıdakiler hakkındaysa Avustralya Federal Gezici Mahkemesi ve Aile Mahkemesi küçük talepler mahkemesinden yardım alabilirsiniz:

- işvereninizin daimi çalışan olmanız için size teklifte bulunması şartlarını karşılayıp karşılamadığınız
- yevmiyeli dönüşümü talebinde bulunma şartlarını karşılayıp karşılamadığınız
- işvereninizin yevmiyeli dönüşümü teklif etmemek için makul gerekçelerinin bulunup bulunmadığı
- işvereninizin yevmiyeli dönüşümü talebinizi reddetmek için makul gerekçelerinin bulunup bulunmadığı.

www.fccoa.gov.au - 1300 352 000

Ticari inşaat endüstrisinde çalışıyorsanız Avustralya Yapı ve İnşaat Komisyonu yardımcı olabilir.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338