

**2010 TARİHLİ VE 6 SAYILI  
ÖZEL SEKTÖR İŞ KANUNU**

Anayasa;

1960 tarihli ve 16 sayılı Ceza Kanunu ve onu değiştiren kanunlar;

1964 tarihli ve 38 sayılı Özel Sektör İş Kanunu ve onu değiştiren kanunlar;

1969 tarihli ve 28 sayılı Petrol Sektörü İş Kanunu;

1976 tarihli ve 61 sayılı Emir Talimatı ile çıkarılan Sosyal Sigortalar Kanunu ve onu değiştiren kanunlar;

Deniz Ticaret Kanunu çıkarılmasına dair 1980 tarihli ve 28 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve onu değiştiren kanunlar;

Medeni ve Ticari Yargılama Kanunu çıkarılmasına dair 1980 tarihli ve 38 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve onu değiştiren kanunlar;

Medeni Kanun çıkarılmasına dair 1980 tarihli ve 67 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve onu değiştiren 1996 tarihli ve 15 sayılı Kanun;

1987 tarihli ve 64 sayılı Asliye Hukuk Mahkemesinde Çalışma Müdürlüğü kurulmasına dair Kanun Hükmünde Kararname;

1990 tarihli ve 23 sayılı Yargıyı Düzenleyen Kanun Hükmünde Kararname ile onu değiştiren kanunlar;

Sanayi Kanunu çıkarılmasına dair 1996 tarihli ve 56 sayılı Kanun;

Yabancılar için Sağlık Sigortası ve Sağlık Hizmetleri Karşılığında Harç Alınmasına dair 1999 tarihli ve 1 sayılı Kanun;

Kamu Dışındaki Birimlerde Yerli İşgücünün Desteklenmesi ve Çalışmaya Teşvik Edilmesine dair 2000 tarihli ve 19 sayılı Kanun ve onu değiştiren kanunlar;

dikkate alınarak metni aşağıda yer alan Kanun Millet Meclisi'nce uygun görülmüş, onaylanmış ve yayınlanmıştır:

## **BİRİNCİ KISIM**

### **Genel Hükümler**

#### **Madde 1**

Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasında:

- 1- Bakanlık: Sosyal İşler ve Çalışma Bakanlığını,
- 2- Bakan: Sosyal İşler ve Çalışma Bakanını,
- 3- İşçi: Ücret karşılığında bir işverenin yönetimi ve denetimi altında onun hesabına bedenen veya zihnen bir iş ifa eden erkek ya da kadını,
- 4- İşveren: Ücret karşılığında işçi istihdam eden gerçek veya tüzel kişiyi,
- 5- Örgüt: İşleri, meslekleri veya görevleri birbirine benzeyen ya da bağlantılı olan işçileri ve işverenleri çıkarlarını gözetmek, haklarını korumak ve işleri ile ilgili olarak her alanda onları temsil etmek üzere bir araya getiren kuruluşu

İfade eder.

#### **Madde 2**

Bu Kanun hükümleri özel sektörde çalışanlar için uygulanacaktır.

#### **Madde 3**

Bu Kanun hükümleri, Deniz Ticareti Kanunu'nda yer almayan veya bu Kanun'da işçinin daha fazla yararına olan hususlarda Deniz İş Sözleşmesi için uygulanacaktır.

#### **Madde 4**

Bu Kanun hükümleri, Petrol Sektörü İş Kanunu'nda yer almayan veya bu Kanun'da işçinin daha fazla yararına olan hususlarda Petrol Sektöründe uygulanacaktır.

#### **Madde 5**

Aşağıda sayılanlar bu Kanun hükümlerinin uygulanmasından muaftır:

- Başka kanunlara tabi olan ve o kanunlarda sayılan işçiler,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar.

Yetkili Bakan, ev hizmetlerinde çalışanlar ile onların işverenleri arasındaki ilişkilerini düzenleyen kurallara ilişkin bir karar çıkaracaktır.\*

\*2015 tarihli ve 68 sayılı Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Hakkında Kanun'da yer alan yetkiler, Bakanlar Kurulu'nun 2018 tarihli ve 614 sayılı Kararıyla İlgücü Genel Kurulu'na devredilmiştir.

## Madde 6

Bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde, özel düzenlemelerde, işveren tarafından oluşturulan yönetmeliklerde, mesleki geleneklerde ya da kamu örfünde yer alan daha iyi hak ve ayrıcalıklar saklı kalmak kaydıyla, bu Kanun hükümleri işçiler için asgari düzeydeki hakları temsil eder.

## İKİNCİ KISIM

### İstihdam, Çıracılık ve Mesleki Eğitim

#### Birinci Bölüm

#### İstihdam

#### Madde 7

Bakan, özellikle aşağıdaki hususlarda, özel sektördeki istihdam şartlarını düzenleyen kararları yayımlayacaktır:

- 1- İşgücünün bir işverenin sorumluluğundan diğerine geçişine ilişkin şartlar,
- 2- İşverenin, işçinin belirli bir zaman için başka bir işverenin emrinde çalışmasına izin vermesine ilişkin şartlar,
- 3- Resmi mesai saatleri dışında işverenin emrinde çalışması için görevlendirilmiş devlet memurlarına ilişkin işverenler tarafından Bakanlığa bildirilmesi gereken veriler,
- 4- İlgili birimlerle koordinasyon sonucunda Bakanlık tarafından belirlenen kurallara uygun olarak yapılan mesleki testleri geçmeden çalışılmasına izin verilmeyen işler, meslekler ve görevler.

#### Madde 8

Her işveren, Bakanın çıkaracağı kararla belirlenen şartlara ve kurallara uygun olarak hazırlanmış formu doldurmak suretiyle, işçi ihtiyacını ve uhdesinde çalışan işçilerin sayısını yıllık olarak yetkili birimlere bildirecektir.

#### Madde 9\*

**Bu Kanunun (yürürlük) tarihinden itibaren bir yıl içinde** Yapılacak bir yasal düzenleme ile Sosyal İşler ve Çalışma Bakanının gözetiminde İşgücü Genel Kurulu olarak adlandırılan ve bu Kanun ile Bakanlığa verilmiş görevleri üstlenen **bağımsız ek** bütçe ve tüzel kişiliğe haiz bir genel kurul oluşturulacaktır.\*

\*2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2013 tarihli ve 90 sayılı Kanun gereğince düzenlenmiştir. (Kırmızı kısımlar çıkarılmış, mavi kısım eklenmiştir.)

\*İşgücü Genel Kurulu'nun gözetimi 2019 tarihli ve 1 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Maliyeden sorumlu Devlet Bakanlığı'na devredilmiştir.

## **Madde 10\***

**Yetkili birim Kurul** izin vermedikçe, işverenin yabancı işçi çalıştırması yasaktır. Bakan, işverenin yerine getirmesi gereken işlemleri, belgeleri ve harçları belirleyen bir karar yayımlayacaktır. Talebin reddedilmesi halinde ret gerekçesi belirtilecektir. Ret gerekçesi sermaye miktarı ile ilgili olamaz, olursa karar yok hükmünde sayılacaktır.

İşveren yurtiçinden temin ettiği ya da yurtdışında getirdiği işçiye iş vermemezlik veya ihtiyacı olmadığını sonradan tespit edemez. İşveren işçinin ülkesine dönüş masraflarını karşılar. İşçinin işi bırakıp başka bir işveren için çalışmaya başlaması durumunda işçinin ülkesine dönüş masrafları, işçinin işi bıraktığının ilk **kefil işveren** tarafından bildirilmesinden itibaren son işveren tarafından karşılanır.

## **Madde 11**

Bakanlık ve yetkili birim, çalışma veya (işveren) değişikliği işlemlerinde, hangi saik veya gerekçe ile olursa olsun birine vermek, diğerine vermemek gibi işverenler arasında ayrıcalık veya tercih uygulayamaz. Bakanlık, işleyişle ilgili nedenlerle çalışma izinleri ve işveren değişikliklerine ilişkin işlemleri yılda iki haftayı geçmeyecek şekilde durdurabilir. Ancak bu süre içinde işlemlerin durmasından bazı işverenlere istisna sağlayamaz. Bu maddeye aykırı yapılan her türlü işlem yok hükmünde sayılacaktır.

## **İkinci Bölüm**

### **Çıracılık ve Mesleki Eğitim**

## **Madde 12**

15 yaşını tamamlayan, belirli bir süre için bir işyerinde iş öğrenmek amacıyla bu bölümde belirtilmemiş olsa bile üzerinde anlaşılan şartlara ve kurallara uygun olarak sözleşen herkes çırak sayılır. Bu Kanun'da yer alan gençlerin çalıştırılmasına ilişkin özel hükümler çıraklık sözleşmesi için de uygulanır.

## **Madde 13**

Mesleki çıraklık sözleşmesi yazılı olacak ve 3 nüsha olarak hazırlanacaktır. Taraflar birer nüsha alacak ve üçüncü nüsha bir hafta içinde onaylanmak üzere Bakanlıktaki yetkili birime verilecektir. Sözleşme; işi, öğrenim süresini, izlenecek aşamaları, kademeli olarak öğrenim aşamalarından her birinin ödülünü belirleyecek ve son aşamada verilecek ücret, belirlenen emsal işçi ücretinin altında olmayacaktır.

\*2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2013 tarihli ve 108 sayılı Kanun gereğince düzenlenmiştir. (Kırmızı kısımlar çıkarılmış, mavi kısımlar eklenmiştir.)

#### **Madde 14**

İşveren, çırağın sözleşmede belirlenen görevlerini ihlal etmesi veya periyodik raporlarda öğrenime hazır olmadığının tespiti halinde sözleşmeyi sonlandırabilir.

Çırak da, sözleşmeyi sona erdirebilir. Sözleşmeyi sona erdirmek isteyen bu durumu, en az 7 gün öncesinden karşı tarafa bildirmesi gerekir.

#### **Madde 15**

Mesleki eğitim; işçilerin bilgi ve becerilerini geliştirmelerine imkan veren, yeteneklerinin ilerlemesi için pratik kazandıran, üretim yeterliliklerini yükselten, onları belirli bir mesleğe hazırlayan veya başka bir mesleğe geçebilmeleri için eğitim almalarını sağlayan teorik ve pratik araçları ve programları içerir. Eğitim, bu amaçları gerçekleştirecek işletmelerde, merkezlerde ve enstitülerde yapılır.

#### **Madde 16**

Bakan yetkili mesleki ve akademik birimlerle işbirliği ve koordinasyon halinde, mesleki eğitim programlarının sözleşmesinde yararlanılması gereken durumları ve şartları, mesleki eğitimin süresi için kararlaştırılan sınırları, teorik ve pratik programları, deneme süreçlerini, bu hususta verilecek sertifikaları ve bu sertifikalarda yer alacak bilgileri belirler. Bu karar, bir işyerinin kendi eğitim merkezi veya enstitüsü bulunmaması halinde, bir veya daha çok kuruluşu; başka bir kuruluşun merkezlerinde, enstitülerinde veya işyerinde işçilerinin eğitim alması için zorlayabilir.

#### **Madde 17**

Bu Bölüm hükümlerine tabi olan işyeri, eğitim ister işyeri dahilinde ister haricinde verilsin, eğitim süresince işçiye ücretini tam olarak öder.

#### **Madde 18**

Mesleki eğitim gören çırak ya da işçinin, öğreniminin veya mesleki eğitiminin süresi bittikten sonra, mesleki eğitim ya da çıraklık süresi kadar veya en fazla 5 yıl süre ile işverenin işyerinde çalışması gerekir. Bu yükümlülüğün ihlali halinde işveren, mesleki eğitim ya da öğrenim süresince üstlenmiş olduğu masrafların çalışması gereken süre oranındaki kısmını geri isteyebilir.

### **Üçüncü Bölüm**

#### **Gençlerin İstihdamı**

#### **Madde 19**

Miladi takvimle 15 yaşın altında olanların çalıştırılması yasaktır.

## **Madde 20**

15-18 yaş arası gençlerin çalıştırılmasına Bakanlığın izni ve aşağıdaki şartlarda izin verilecektir:

- a- Bakanın çıkaracağı kararda belirtilen sağlığa zararlı veya tehlikeli iş veya sanayilerin dışında çalıştırılmaları,
- b- İşe başlamadan önce ve 6 ayı geçmeyen periyodik sürelerle sağlık kontrolüne tabi tutulacaklardır. Bakan çıkaracağı bir kararla; bu sanayileri, meslekleri, periyodik sağlık kontrolleri için düzenlenmiş süreleri ve işlemleri belirleyecektir.

## **Madde 21**

Gençlerin azami çalışma saatleri, en az bir saatlik mola vermek suretiyle ve fasılasız 4 saatten fazla olmamak kaydıyla günde 6 saattir.

Fazla mesai yaptırılması veya hafta tatili günlerinde, resmi tatil günlerinde, akşam saat 7:00'den sonra sabah saat 6:00'ya kadar çalıştırılmaları yasaktır.

## **Dördüncü Bölüm**

### **Kadınların İstihdamı**

## **Madde 22**

Hastaneler, klinikler, özel tedavi merkezleri ve Sosyal İşler ve Çalışma Bakanının çıkaracağı bir kararla belirlenen kuruluşlar dışında kadınlar, akşam saat 10:00 ile sabah saat 7:00 arasında gece çalıştırılmaz. İşveren bu maddede belirtilen tüm hallerde kadınların güvenliğinin gereklerini ve işyerinden gitmek zorunda oldukları yerlere intikalleri için gerekli araçları sağlamakla yükümlüdür. Ramazan ayı süresince çalışma saatleri bu madde hükümleri dışındadır.

## **Madde 23**

Kadınların; tehlikeli, ağır, sağlığa zararlı işlerde çalıştırılması yasaktır. Yine genel ahlaka uymayan kadınlığının istismar edildiği ahlaka aykırı işlerde çalıştırılması yasaktır. Ayrıca sadece erkeklere hizmet veren birimlerde çalıştırılması yasaktır. Sosyal İşler ve Çalışma Bakanı, yetkili kuruluşlar ve Çalışma İşleri Danışma Komitesi ile istişare ettikten sonra bu işleri ve birimleri belirleyen bir karar çıkaracaktır.

## **Madde 24**

Çalışan hamile kadın, bu süre içinde doğum yapması şartıyla diğer izinlerinden sayılmayan 70 günlük ücretli izni hak eder.

Doğum izni sona erdikten sonra işveren, çalışan kadına talebi üzerine bebeğine bakması için dört ayı geçmeyecek bir süre için ücretsiz izin verebilir.

İşveren, bu tür bir izni kullandığı sırada veya hamilelik ya da doğum sebebiyle hasta olduğunu kanıtlayan tıbbi raporlu olduğu dönemde işe gelmediği için çalışan kadının işine son veremez.

#### **Madde 25**

Çalışan kadına, Bakanlığın kararıyla belirlenecek olan şartlara göre mesai saatleri içinde bebeğini emzirmesi için iki saatlik izin verilecektir. İşveren, kadın çalışanların sayısının 50'yi ve işçilerin sayısının 200'ü geçtiği işyerlerinde 4 yaşın altındaki çocuklar için bir kreş kuracaktır.

#### **Madde 26**

Çalışan kadın, aynı işi yapan bir erkek ile eşit ücreti hak eder.

### **ÜÇÜNCÜ KISIM**

#### **Bireysel İş Sözleşmesi**

##### **Birinci Bölüm**

#### **İş Sözleşmesinin Düzenlenmesi**

##### **Madde 27**

15 yaşını doldurmuş herkes süresi belirsiz iş sözleşmesi imzalayabilir. Belirli süreli iş sözleşmesinde ise, kişi 18 yaşını dolduruncaya sözleşmenin süresi 1 yılı geçmemelidir.

##### **Madde 28**

İş sözleşmesi yazılı olmalıdır ve sözleşmede özellikle imzalandığı tarih, uygulama tarihi, ücretin miktarı, belirli süreli ise süresi ve işin niteliği açıklanmalıdır. Taraflara birer nüsha ve Bakanlığın yetkili birimine üçüncü nüsha verilmek üzere 3 nüsha olarak düzenlenmelidir. Sözleşme yazılı olarak düzenlenmemişse yine geçerli olacak, bu durumda işçi hakkını her türlü delil ile ispat edebilecektir. Sözleşme ister belirli süreli olsun, ister belirsiz süreli olsun yürürlükte olduğu sürece işçinin ücretinde indirimle gidilemeyecektir. Sözleşmenin yürürlük tarihinden önce ya da sonra bu hususa aykırı olarak yapılan her anlaşma, kamu düzeni ile ilgili olduğundan kesin bir şekilde geçersiz sayılacaktır.

Aynı zamanda işveren, işçiden sözleşmede açıklanan işin niteliğine uygun olmayan, esasları üzerinde anlaştıkları, işçinin yeteneklerine ve deneyimine uygun olmayan bir işi yapmasını isteyemez.

##### **Madde 29**

Bütün sözleşmeler Arapça dilinde hazırlanacak ve anlaşmazlık durumunda Arapça nüsha geçerli olmak üzere başka dillerden birinde yapılmış olan tercümesi de eklenebilecektir. Bu maddenin hükmü, işveren tarafından işçiler için çıkarılan tüm yazışmalar, yayımlar, yönetmelikler ve talimatlar hakkında uygulanacaktır.

### **Madde 30**

Eğer sözleşme belirli süreli ise bu süre 5 yıldan fazla, 1 yıldan az olmayacaktır. Sözleşmenin süresi sona erdiğinde her iki tarafın rızası ile yenilenebilecektir.

### **Madde 31**

Eğer sözleşme belirli süreli ise ve taraflar süresi bittiği halde yenilemeden uygulamaya devam ediyorlarsa, iki taraf da başka şartlarla anlaşma yapmadıkça mevcut şartlarla ve benzer süre ile yenilenmiş sayılır. Her durumdaki yenilemede, işçinin önceki sözleşmede yer alan hakları ve kazanımlarına dokunulamaz.

## **İkinci Bölüm**

### **İşçi ile İşveren Yükümlülükleri ve Disiplin Cezaları**

#### **Madde 32**

İşçinin deneme süresi, 100 işgünü geçmemesi şartıyla iş sözleşmesi ile belirlenecektir. Bildirimde bulunmaksızın her iki taraf da sözleşmeyi deneme süresi içinde sonlandırabilir. Sözleşmeyi işverenin sonlandırması halinde, bu Kanun hükümleri uyarınca işçiye çalıştığı süreye göre iş sonu tazminatı ödenir.

Bir işçi aynı işverende birden fazla deneme süresi ile çalıştırılmaz. Bakan, deneme süresinde çalışmanın kurallarını ve şartlarını düzenleyen bir karar çıkaracaktır.

#### **Madde 33**

İşveren, bir işin tamamının ya da içinden bir kısmının yapılmasını başka bir işverene havale ederse, o işin yapılmasını üstlenen işveren kendi işçileri ile asıl işverenin işçilerine çalışma ortamı ve haklar bakımından eşit muamelede bulunacaktır ve bu konuda her iki işveren de birlikte sorumlu olacaklardır.

#### **Madde 34**

Bir hükümet projesini yerine getirmek için iş alan veya yerleşim yerlerinin dışındaki bir bölgede işçi çalıştıran işveren, işçilerine uygun ve ücretsiz barınma imkanı sağlayacak ve bu bölgeye ulaşım için gerekli araçları temin edecektir. Barınma imkanının sağlanmaması halinde uygun bir konaklama bedeli ödeyecektir. Yerleşim yerlerinin dışındaki bölgeler ile uygun barınma şartları ve bedelleri Bakan kararıyla belirlenecektir.

Diğer bütün durumlarda işveren işçiler için barınma imkanı sağlamakla yükümlüdür, işveren uygun barınma şartları ve barınma bedellerinin belirlenmesi ile ilgili olarak önceki paragrafta yer alan hükümlere tabi olacaktır.



### **Madde 35**

İşveren, işyerinde görünür bir mekana işyeri kurallarını ihlal eden işçiler için uygulanabilecek ceza yönetmeliği asacaktır. Ceza yönetmeliği hazırlanırken aşağıdaki hususlar gözetilir:

- a- İşçilerin ihlal edebileceği her bir husus ve bunlara verilecek ceza miktarının belirlenmesi,
- b- Cezaların, ihlale göre kademeli olarak listelenmesi,
- c- Bir ihlale birden fazla ceza verilmemesi,
- d- İşçinin, işlediği ve üzerinden 15 gün geçtiği tespit edilen bir suçtan dolayı cezalandırılmaması,
- e- İşçinin iş ile ilgisi olmayan ve işyerinin dışında işlediği bir suçtan dolayı cezalandırılmaması.

### **Madde 36**

İşveren, uygulamadan önce ceza yönetmeliği için Bakanlığın onayını alacaktır. Bakanlık, Kanun hükümlerine ve iş sözleşmesinde belirlenen şartlar veya işyerinin faaliyet gösterdiği alanın özelliklerine uygun olarak yönetmeliği değiştirebilir.

Bakanlık, yönetmeliği varsa yetkili örgüte, yoksa Konfederasyona yönetmelik hakkındaki görüş ve önerilerini almak üzere iletacaktır.

### **Madde 37**

İşçiye kendisine isnat edilen suçla ilgili yazılı olarak bildirimde bulunmadan, ifadesi alınmadan, savunma imkanı tanınmadan ceza verilemez. Bütün bunlar tespit edilerek özlük dosyasına konur ve kendisine işlediği suça ilişkin verilen cezanın türü, miktarı ve veriliş nedeni ile tekrarı halinde alacağı ceza hakkında yazılı olarak bildirimde bulunulur.

### **Madde 38**

İşçiye ayda 5 işgünü geçecek şekilde aylıktan kesme cezası verilemez. Cezanın 5 günlük ücretten fazla olması halinde, artan kısım gelecek ayın veya sonraki ayların ücretinden kesilir.

### **Madde 39**

İşverenin veya vekilinin yürüttüğü soruşturmanın selameti açısından on günü geçmemek kaydıyla işçiye iş bırakılabilir. Ancak soruşturma sona erdiğinde işçi kusurlu bulunmazsa iş bırakılan sürelerin ücreti ödenir.

### **Madde 40**

İşveren, işçilerin ücretlerinden kesilen bütün kesintileri, işçilere yararı olan sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda kullanılmak üzere bir fonda tutacaktır. İşçilere ceza olarak uygulanan kesintiler, işçinin adı, kesintinin miktarı ve sebebi belirtilerek özel bir deftere kaydedilecektir. İşyerinin tasfiyesi halinde fonda bulunan kesintiler, işveren tarafından çalışan işçiler arasında hizmet süreleri ile orantılı olarak dağıtılacaktır.

Bakan, söz konusu fona ilişkin düzenlemeleri ve dağıtım yöntemini belirleyen bir karar çıkaracaktır.

## Üçüncü Bölüm

### İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve İş Sonu Tazminatı

#### Madde 41

Bu Kanunun 37 maddesinin hükümleri gözetilerek;

- a- Aşağıdaki fiillerden birini işlemesi halinde işveren işçiyi herhangi bir teminat, tazminat vermeksizin ve bildirimde bulunmaksızın işten çıkarabilir:
- 1- İşçi, işverenin büyük bir zararıyla sonuçlanan bir kusur işlerse,
  - 2- İşçinin işi kandırma ve dolandırıcılık yaparak elde ettiği tespit edilirse,
  - 3- İşçi işyerinin gerçek bir kaybına yol açan veya açabilecek sırlarını ifşa ederse.
- b- İşveren aşağıdaki durumlardan birinde işçiyi işten çıkarabilir:
- 1- İşçi onur, dürüstlük ve ahlaka ilişkin konularda bir suçtan dolayı kesin hüküm giymişse,
  - 2- İşyerinde genel ahlak kurallarına aykırı bir eylemde bulunmuşsa,
  - 3- İş sırasında veya işten dolayı arkadaşlarından birine, işverene veya vekiline saldırmışsa,
  - 4- Bu Kanun hükümleri ve iş sözleşmesi ile belirlenen yükümlülüklerinden herhangi birini ihlal etmiş veya kusurlu davranmışsa,
  - 5- Birden çok defa işverenin talimatlarına uymadığı tespit edilmişse,

Bu durumlarda işçi, iş sonu tazminatından mahrum bırakılamaz.

- c- Bu maddede belirtilen herhangi bir sebepten dolayı işten çıkarılan işçi, yetkili işçi idaresi nezdinde bu Kanunda zikredilen işlemlere uygun olarak işten çıkarılma kararına itiraz edebilecektir. İşverenin işçiyi haksız yere işten çıkardığına hükmedilirse işçi, iş sonu ikramiyesi ile hak ettiği tüm maddi ve manevi haklarını almaya hak kazanır.

Bütün bu durumlarda, işveren işçinin işten çıkarıldığını ve sebeplerini Bakanlığa bildirir, Bakanlık da İşgücünü Yeniden Yapılandırma Birimini bilgilendirir.\*

#### Madde 42

İşçi, geçerli bir mazereti olmaksızın bir yıl içinde 7 gün üst üste veya ayrı ayrı olarak 20 gün işe gelmezse, işveren onu istifa etmiş sayabilir. Bu durumda işçinin iş sonu ikramiyesi hak etmesi hususunda bu Kanunun 53. Maddesi hükümleri uygulanacaktır.

\*İşgücünün Yeniden Yapılandırılması ve Devlet Uygulama Organının yetkileri ve bağıllığı, 2017 tarihli ve 875 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile İşgücü Genel Kurulu'na devredilmiştir.

### **Madde 43**

İşçinin işveren tarafından yapılan bir suçlama nedeniyle önleyici tedbir kapsamında veya kesinleşmemiş bir mahkeme kararının uygulanması için hapsedilmesi durumunda iş bırakılmış sayılır. İşveren, kesinleşmiş mahkeme kararı verilmedikçe işçinin sözleşmesini sonlandıramaz.

İşçiye isnat edilen suçtan ya da suçlardan beraat kararı çıkarsa işveren, mahkemenin takdir edeceği tazminat ile birlikte işin bırakıldığı süreye ait ücretleri öder.

### **Madde 44**

İş sözleşmesi belirsiz süreli olursa taraflardan herhangi biri diğer tarafa bildirimde bulunmak suretiyle sözleşmeyi sonlandırabilir. Bildirim aşağıdaki şekilde yapılacaktır:

- a- Aylık ücret alanlar için sözleşmenin sonlandırılmasından en az 3 ay önce,
- b- Diğer işçiler için sözleşmenin sonlandırılmasından en az 1 ay önce

Bildirim süresine uymayan tarafın diğer tarafa bildirim süresi miktarında işçi ücreti ödemesi gerekir.

- c- Eğer sona erdirme işveren tarafından bildirimli olarak yapılırsa, işçi haftada bir gün veya haftada toplam 8 saat süre ile iş arama iznini hak eder. Bu bir gün veya iş aramak için işe gelmediği sürelerin ücreti ödenir.

İşçi iş aramak istediği günü veya saatleri kendisi tayin eder ve işe gelmeyeceği günden en az bir gün önce işvereni bilgilendirir.

- d- Bildirim süresi zarfında işveren bu süre sona erinceye kadar hizmet süresi devam ediyormuş gibi hesap ederek işçiyi işten muaf tutabilir. İşveren bildirim süresine ilişkin olarak işçinin hak ettiği tüm ücretlerini öder.

### **Madde 45**

İşveren kendisine verilen ve önceki maddede geçen sözleşmeyi sonlandırma hakkını, işçi bu Kanun'da sayılan izin haklarından birinden faydalandığı sırada kullanamaz.

### **Madde 46**

İşçinin çalışması, herhangi bir sebep olmaksızın, işçinin sendikal faaliyette bulunması, bulunmak istemesi halinde veya bu Kanun hükümlerine uygun yasal haklarından yararlandığı sırada sona erdirilemez. İşçinin çalışması, cinsiyet, ırk veya din sebebiyle sonlandırılmaz.

### **Madde 47**

Belirli süreli iş sözleşmesini sebepsiz yere sonlandırmak isteyen taraf, diğer tarafa zararı oranında tazminat öder. Tazminat miktarı, sözleşmede belirlenen süreden kalan süre kadar işçi ücreti miktarından fazla olamaz. Zararın taraflara göre belirlenmesinde yürürlükteki örf, işin özellikleri, sözleşmenin süresi ve özellikle zararın keyfiyeti ve boyutunu etkileyen bütün faktörler gözetilir. Diğer tarafa ödenecek miktarlar tazminatın toplam miktarından düşülecektir.

## **Madde 48**

Aşağıdaki durumların herhangi birinde işçi bildirimssiz olarak iş sözleşmesini sonlandırabilir ve iş sonu ikramiyesi alabilir:

- a- İşveren Kanun hükümlerine veya iş sözleşmesine uymazsa,
- b- İşveren veya vekili işçiye saldırırsa ya da onu kışkırtırsa,
- c- Sağlık Bakanlığı Tıbbi Hakem Komitesi kararına göre işçinin işe devam etmesi güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atacaksa,
- d- Sözleşmenin imzalanmasından sonra, işveren veya vekili işin şartlarıyla ilgili hile veya kandırmaya başvurursa,
- e- İşveren işçiye ceza gerektiren bir suç isnat eder ve işçi bu suçtan mahkeme kararı ile beraat ederse,
- f- İşveren veya temsilcisi, işçiye karşı ahlaka aykırı bir eylemde bulunursa.

## **Madde 49**

İşçinin ölümü, işini yapamayacak kadar maluliyeti veya resmi ihtisas birimlerinin muteber raporu ile tevsik edilen bir hastalığı nedeniyle tüm hastalık izinlerini tüketmesi halinde İş Sözleşmesi sona erer.

## **Madde 50**

Aşağıdaki hallerde iş sözleşmesi sona erer:

- a- Mahkeme, nihai olarak işverenin iflasına karar vermişse,
- b- İşyeri kalıcı olarak kapanmışsa.

Ancak, işyerinin satılması, başka bir işyeri ile birleşmesi, miras veya hibe yoluyla ya da buna benzer yasal işlemlerle başkasına intikali halinde, iş sözleşmesi geçerliliğini sürdürecektir. İşçilere karşı önceki işverenin tüm sorumlulukları ve hakları onun yerine geçen işverene devredilir.

## **Madde 51\***

İşçi aşağıdaki şekilde iş sonu ikramiyesine hak kazanır:

- a- İlk 5 yıllık hizmetine karşılık her yıl için 10 günlük, izleyen yıllarda her yıl için 15 günlük ücret. Ücretleri günlük, haftalık, saatlik veya parça başı olarak ödenen işçilerin ikramiyeleri, bir yıllık ücretten fazla olamaz.
- b- İlk 5 yıllık hizmetine karşılık her yıl için 15 günlük, izleyen yıllarda her yıl için bir aylık ücret. Ücretleri aylık olarak ödenen işçilerin ikramiyeleri bir buçuk yıllık ücretin toplamından fazla olamaz.

İşçi senenin bir kısmı için de çalıştığı süre kadar ikramiyeye hak kazanır. İşçinin almış olduğu borç ya da kredi miktarı, iş sonu ikramiyesinden kesilir.

**Bu konuda işçi için tahakkuk eden sigorta primi tutarları ile iş sonu ikramiyesi arasındaki net farkın işveren tarafından ödenmesinde Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri dikkate alınır.**

Bu konuda Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri gözetilir. İşçi, bağlı olarak çalıştığı işverendeki hizmet süresi son erdiğinde iş sonu tazminatını, çalıştığı sırada bu işverenin Sosyal Sigortalar Kurumu'na sigorta primi olarak ödemekle yükümlü olduğu miktar düşülmeksizin tam olarak hak eder. Bu hüküm, mezkur 2010 tarihli ve 6 sayılı Kanun'un tarihinden itibaren yürütülür.

### **Madde 52**

Bu Kanunun 45. Maddesi hükümleri gözetilmekle birlikte işçi, aşağıdaki hallerde bir önceki maddede belirtilen iş sonu ikramiyesini tam olarak hak eder:

- a- İş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmişse,
- b- Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi sona ermiş ve yenilenmemişse,
- c- İş sözleşmesi bu Kanun'un 48, 49, 50. Maddeleri hükümlerine göre feshedilmişse,
- d- İş sözleşmesi evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde ve evlilik sebebiyle kadın çalışan tarafından feshedilmişse.

### **Madde 53**

İşçi, belirsiz süreli iş sözleşmesini kendisi sona erdirirse, hizmet süresi 5 yılı tamamlamamış ve 3 yıldan az olması kaydıyla 51. Maddede zikredilen iş sonu ikramiyesinin yarısını almaya hak kazanır. Eğer hizmet süresi 5 yıldan fazla 10 yıldan az ise iş sonu ikramiyesinin 1/3'ini hak eder. Eğer 10 yılı tamamlamışsa tam ikramiyeyi hak eder.

### **Madde 54**

İş sözleşmesi sona eren işçi işverenden hizmet süresini, işini, kendisine ödenen son ücreti belirten bir sertifika almayı hak eder. Bu sertifikada işçiyi kötüleyen, önüne çıkacak iş fırsatlarını azaltan açık veya gizli herhangi bir ifade yer alamaz. İşverenin kendisine verilen belgeleri, diploma ve araçları işçiye iade etmesi gerekir.

\*2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2017 tarihli ve 85 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiştir. Ayrıca 2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2018 tarihli ve 17 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiştir. (Kırmızı kısım çıkarılmış, mavi kısım eklenmiştir.)

## DÖRDÜNCÜ KISIM

### Çalışma Düzeni ve Şartları

#### Birinci Bölüm

#### Ücret

#### Madde 55

Ücret, işçiye temel ücret olarak veya çalışması ve iş sözleşmesi veya işverenin yönergesinde belirtilen unsurların tamamı kapsamında ilave olarak ödenen veya ödenmesi gereken miktar demektir.

2000 tarihli ve 19 sayılı Kanun uyarınca kararlaştırılan sosyal yardımlar ve çocuk yardımları saklı kalmak kaydıyla yardımlar, ikramiyeler, bedeller, ödentiler, bağışlar veya nakdi ödemeler gibi periyodik olarak işçiye yapılan tüm ödemeler ücret hesabına girer.

İşçinin ücreti net kazançtan pay miktarı olarak belirlenmiş ve işyeri hiç kazanç sağlayamamış veya gerçekten çok düşük kar etmişse, işçinin payının yaptığı iş ile orantısız olması halinde, işçi için emsal veya mesleki geleneklere göre ya da adaleti sağlayacak şekilde bir ücret belirlenir.

#### Madde 56

Ücret aşağıdaki hususlar gözetilerek iş günlerinden birinde ve tedavüldeki para cinsinden ödenir:

- Aylık ücret alması belirlenen işçilere ücretleri, her ay en az bir kere ödenir.
- Diğer işçilerin ücretleri, en az iki haftada bir kez ödenir.

Ücretin ödenmesi hak edildiği günden itibaren yedi günden fazla geciktirilemez.

#### Madde 57\*

Bu Kanun hükümlerine uygun olarak **5'ten az olmayan sayıda** işçi çalıştıran işveren işçilerin ücretlerini, yerel finans kuruluşlarındaki hesaplarına öde (r) **mekle yükümlüdür. Bu kuruluşlara gönderdiği bordroların birer örneklerini Sosyal İşler ve Çalışma Bakanlığına ulaştırır. İşgücü Genel Kurulu, finans kuruluşlarının göndermiş olduğu transferlere ilişkin hesap özetlerinin birer örneğini isteyebilir.** Sosyal İşler ve Çalışma Bakanı ile Maliye Bakanının talebi ile Bakanlar Kurulu, bu **birimleri finans kuruluşlarını**, bankalar tarafından hesaplara uygulanacak kuralları, para birimlerini ve bu konuda düzenlenecek işlemleri belirleyen bir karar çıkaracaktır.

**Bakanlar Kurulu'nun kararı ile bazı faaliyetler, yabancı işçilerin ücretlerinin yerel finans kuruluşlarına transferinden muaf tutulabilir.**

\*2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2016 tarihli ve 32 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiştir. (Kırmızı kısımlar çıkarılmış, mavi kısımlar eklenmiştir.)

### **Madde 58**

İşveren aylık ücret alan işçinin grubunu, bu konuda yazılı muvafakati olmadan değiştiremez. Aylık ücret ile çalıştığı sürece kazanılmış haklarını ihlal edemez.

### **Madde 59**

- a- İşveren, işçinin almış olduğu borç veya krediye karşılık olarak ücretinden % 10'dan fazla kesinti yapamaz ve herhangi bir faiz tahakkuk ettiremez.
- b- İşçinin hak ettiği ücret haczedilemez veya ücretten feragat edilemez. Nafaka, yiyecek, giyecek borçları, diğer borçlar ve işverene olan borçlar için ücretten % 25'ten fazla kesinti yapılamaz. Birikme olması durumunda nafaka borçları diğer borçlara göre önceliklidir.

### **Madde 60**

İşçi, belirli bir yerden mal ya da gıda ürünü veya işverenin ürettiği ürünleri almaya zorlanamaz.

### **Madde 61**

Eğer işveren işçileri kendi buyruk ve isteklerine boyun eğdirmek için işyerini kapatırsa, bu süre için işçilerin ücretlerini ödemesi gerekir. Aynı zamanda, başka hangi sebeple olursa olsun işçilerin iradesi dışında işyerinin tamamen veya kısmen kapandığı süreler için de, kendileri ile çalışmak istediği müddetçe işçilerinin ücretini ödemesi gerekir.

### **Madde 62**

İşçinin haklarının hesabında kendisine ödenen son ücret esas alınır. Parça başı ücret alan işçinin ücreti, son üç ayda fiili çalıştığı günler için ödenen miktarın ortalaması üzerinden belirlenir.

Aynı ve nakdi yardımlar, işçinin son 12 ayda almış olduğu ortalama kazancının haklara bölünmesiyle, hizmet süresi bir yıldan az ise ortalama, hizmette geçen süresine göre hesaplanır. Her ne sebeple olursa olsun, çalıştığı süre için işçinin ücretinde indirim yapılamaz.

### **Madde 63**

Bakan, Çalışma İşleri Danışma Komitesi ve yetkili kuruluşlarla istişare ettikten sonra en geç 5 yılda bir meslek ve sanayilerin yapısına uygun olarak ve ülkede gerçekleşen enflasyon oranını dikkate alarak asgari ücreti belirleyen bir karar çıkaracaktır.

## **İkinci Bölüm**

### **Çalışma Saatleri ve Haftalık Tatil**

### **Madde 64**

Bu Kanunun 21. Maddesinin hükümleri saklı kalmak kaydıyla ve yine bu Kanunda belirtilen hallerin dışında işçi, haftalık 48 ve günlük 8 saatten fazla çalıştırılmaz. Ramazan ayında çalışma saatleri haftalık 36 saattir.

Yorucu, sağlığa zararlı işlerde veya kötü koşullarda Bakanın çıkaracağı bir kararla çalışma saatleri azaltılabilir.

### **Madde 65**

- a- İşçinin, en az bir saatlik bir mola vermeden aralıksız olarak 5 saatten fazla çalıştırılması yasaktır. Dinlenme saatleri çalışma saatinden sayılmaz.

Bundan bankacılık, finans ve yatırım sektörü muaftır. Bu sektörlerde çalışma saatleri aralarında vermeden 8 saat olabilir.

- b- Bakanın onayı alındıktan sonra işçiler; teknik veya olağanüstü sebeplerle, ya da büro işlerinde bu kanunun 64. Maddesinde belirtilen günlük çalışma saatlerinin toplamından bir saat az olmak şartıyla dinlenme molası verilmeden çalıştırılabilir.

### **Madde 66**

Bu Kanunun 21 ve 64. Maddelerinin hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işverenin yazılı talimatı ile tehlikeli bir kazayı önlemek, yapılanı düzeltmek, gerçek bir zararı engellemek veya günlük miktarın üstünde çalışmak gerektiği durumlarda ilave çalışma yapılabilir. İlave çalışma saatleri bir günde 2 saatten fazla artırılmaz. Yıllık ilave çalışma saati sınırı 180'dir. Ayrıca haftalık üç günden ve yılda 90 günden fazla günde ilave çalışma yapılamaz. İşçi, işverenin kendisinden ilave çalışma yapmasını istediğini herhangi bir yolla ispat etme hakkına sahip olacaktır. İşçi ayrıca ilave çalışma süresi için normal ücretinin yaptığı ilave çalışma kadarının % 25 fazlası ücret alacaktır. Bu Kanunun 56. Maddesi bu ücret için de uygulanır. İşveren, çalışma tarihlerini, ilave çalışma saatlerini, kendisinin yükümlülüğünde olan ve ilave çalışma karşılığında ödenen ücretleri açıklayan özel bir kayıt tutacaktır.

### **Madde 67**

İşçi, her 6 iş gününün sonunda aralıksız 24 saat olarak belirlenen ücretli hafta tatilini hak eder. İşle ilgili koşulların gerektirdiği zorunlu durumlarda işveren hafta tatilinde işçiyi çalıştırabilir. İşçiye asıl ücretine ilave olarak en az % 50 oranında fazla ücret ödenir ve tatil günü başka bir gün ile telafi edilir.

Önceki fıkra hükmü işçinin günlük ücret ve izin hakkının hesaplanmasında ihlal edilemez. Bu hakkın hesaplanması, aldığı maaşı ücretli tatil günü olmasına rağmen hafta tatili günleri dışındaki fiili çalışma günlerinin sayısına bölünerek yapılacaktır.

### **Madde 68**

İşçinin tam ücretli olarak resmi izinli sayıldığı günler:

- a- Hicri Yıl Başlangıcı, 1 gün  
b- İsrâ ve Mirac günü, 1 gün  
c- Ramazan Bayramı, 3 gün  
d- Kurban Bayramı Arefe günü, 1 gün  
e- Kurban Bayramı, 3 gün



- f- Hz. Peygamberin Doğumu, 1 gün
- g- Milli Gün 25 Şubat, 1 gün
- h- Kurtuluş Günü 26 Şubat, 1 gün
- i- Miladi Yıl Başlangıcı, 1 gün

İş koşulları bugünlerden birinde işçinin çalışmasını gerektirirse, işçi çift ücret ve bir gün tatil hakkı elde eder.

### **Madde 69**

Bu Kanunun 24. Maddesi hükmü gözetilerek işçinin bir yıl boyunca aşağıda sayılan hastalık izinlerini kullanma hakkı vardır:

- Tam ücretli 15 gün,
- 3/4 ücretli 10 gün,
- Yarım ücretli 10 gün,
- 1/4 ücretli 10 gün,
- Ücretsiz 3 gün.

İzin gerektiren hastalığı, işverenin belirlediği bir doktor veya hükümete ait sağlık birimlerindeki sorumlu doktor tespit eder. Hastalık izninin hak edilmesi veya süresi konusunda ihtilaf çıkarsa, hükümet doktorunun raporu geçerli belge sayılacaktır.

Tedavisi mümkün olmayan hastalıklara ilişkin muafiyetler, yetkili bakan tarafından çıkarılacak bir kararla belirlenecektir.

## **Üçüncü Bölüm**

### **Ücretli Yıllık İzinler**

#### **Madde 70\***

İşçi, **30 gün süreli 30 işgününden az olmamak kaydıyla** ücretli yıllık izni hak eder. İşçinin, işverenin hizmetinde en az 9 ay geçirmeden birinci yılında izin hak etmez. Yıl içindeki **haftalık tatil** ile resmi tatil günleri ve hastalık izinleri yıllık izinden sayılmaz. İşçi, hizmetinin ilk yılında olsa bile senenin kesirleri için çalışmakla geçirdiği süre oranında izni hak eder.

#### **Madde 71**

İşçinin yıllık izin süresi için hak ettiği ücret izne başlamadan önce ödenir.

\*2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2017 tarihli ve 85 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiştir. (**Kırmızı kısım çıkarılmış, mavi kısımlar eklenmiştir.**)

## **Madde 72**

İşverenin yıllık izin zamanını belirleme hakkı vardır. Ayrıca işçinin muvafakati ile ilk 14 gününden sonraki kısmını parçalara bölebilir.

İşçi, iki yılı geçmeyen izinlerini işverenin muvafakati ile birleştirerek bir defada kullanabilir. İki yıldan fazla izinlerin birleştirilebilmesi, tarafların onayına bağlıdır.

## **Madde 73**

70 ve 71. Maddelerin hükümleri saklı kalmak kaydıyla işçi, iş sözleşmesi sona erdiğinde toplam yıllık izin günlerinin karşılığını nakit olarak alabilir.

## **Madde 74**

72. madde hükümleri saklı kalmak kaydıyla işçi tazmin edilerek ya da edilmeden yıllık izin haklarından feragat edemez. İşçinin izin süresince başka bir işveren adına çalıştığı tespit edildiğinde işveren, işçiye izin için ödediği ücreti geri alma hakkına sahiptir.

## **Madde 75**

İşveren işçiye, izin süresine denk gelecek ve azami 5 yılı geçmeyecek bir süre kendi hesabına çalışması şartıyla, işi ile ilgili alanda daha yetkin olabilmesi için ücretli olarak öğrenim izni verebilir. Bu şartı ihlali halinde işçi, izin süresi için kendisine ödenen ücretleri, çalışması gereken süre oranında iade edecektir.

## **Madde 76**

Aralıksız olarak işverenin emrinde iki sene geçiren işçi, daha önceden yerine getirmemiş olma koşulu ile 21 gün süreli ve ücretli hac farzını eda etme izni hak eder.

## **Madde 77**

İşçinin birinci veya ikinci dereceden yakını vefat ettiğinde tam ücretli 3 gün izin hakkı vardır.

Kocasını vefat eden müslüman kadın çalışanın vefat tarihinden itibaren 4 ay 10 gün süre ile tam ücretli iddet izni hakkı vardır. Bu izin süresince başka bir işveren yanında çalışma girişiminde bulunamaz. Bu iznin şartları Bakan kararıyla düzenlenir. Kocasını vefat eden gayrimüslim kadın çalışana 21 gün süreli ücretli izin verilir.

## **Madde 78**

İşveren işçiye, işçilerle ilgili sosyal kurslara, forumlara ve kongrelere katılması için ücretli izin verebilir.

Bakan, bu iznin verilmesine ilişkin kurallar ve şartlarla ilgili bir karar çıkaracaktır.

## **Madde 79**

İşveren işçiye talebi üzerine bu bölümde belirtilen izinlerin dışında ücretsiz özel izin verebilir.

## **Dördüncü Bölüm**

### **İş Sağlığı ve Güvenliği**

#### **Birinci Fasıll**

#### **İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Kuralları**

##### **Madde 80**

İşveren her işçi için; çalışma izninin bir nüshasını, iş sözleşmesinin bir nüshasını, kimlik kartının bir fotokopisini, yıllık ve hastalık izinlerini gösteren dokümanları, ilave çalışma saatlerini, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını, aldığı cezaları, hizmetin sona erme tarihini ve sona erme sebeplerini; işçinin işverene verdiği evrakın, araçların, deneyim sertifikalarının iş sona erdiğinde kendisine teslim edildiğini gösterir makbuzları içeren bir çalışma dosyasını muhafaza etmek zorundadır.

##### **Madde 81**

Her işveren, mesleki güvenlik kayıtlarını Bakan tarafından çıkarılacak kararda yer alan kural ve örneklere göre muhafaza etmek zorundadır.

##### **Madde 82**

İşveren, yetkili Çalışma Müdürlüğü'nce onaylanmış, özellikle günlük çalışma saatlerini, mola vakitlerini, haftalık tatil ve resmi izinleri içeren bir yönetmeliği işyerinde görünen bir yere asar.

##### **Madde 83**

İşveren; işçileri, işyerinde kullanılan alet ve araçları, gelen giden ziyaretçileri işin risklerinden korumak için gereken tüm güvenlik tedbirlerini alır. İlgili birimlerin görüşünü aldıktan sonra Bakan tarafından çıkarılan kararda belirtildiği şekilde bunun için gereken iş sağlığı ve güvenliği araçlarını temin eder. İşçi hiçbir harcamayı üstlenmez veya onu koruma gereçlerinin temini karşılığında ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

##### **Madde 84**

İşverenin işbaşı yapmadan önce işçiyi, maruz kalabileceği tehlikeler ve alınması gereken önleyici tedbirler konusunda bilgilendirmesi gerekir. Bakan, işyerinde göze çarpan yerlere konması gereken talimat ve uyarılar ile çeşitli faaliyetler için işveren tarafından temin edilmesi gereken kişisel güvenlik ekipmanlarına ilişkin özel kararlar çıkaracaktır.

##### **Madde 85**

Bakan ilgili birimlerin görüşünü aldıktan sonra, işyerinde işçilerin sağlığı ve güvenliği için gerekli araç gereçlerin temin edilmesine ilişkin faaliyet türleri ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının sağlanması alanında denetim yapan teknik veya uzman personel tayini hususunda bir karar çıkaracaktır. Karar, bu teknik ve uzman personelin niteliklerini, görevlerini ve eğitim programlarını belirleyecektir.

## **Madde 86**

İşveren, işin görülmesinden kaynaklanan meslek hastalıklarından ve sağlığa zararlı durumlardan işçiyi korumak için gerekli tedbirleri alacaktır. İlk yardım müdahalelerine ilişkin araçları ve tıbbi hizmetleri sağlayacaktır.

Bakan, Sağlık Bakanlığının görüşünü aldıktan sonra tedbirleri düzenleyen, meslek ve endüstri hastalıklarını, sebep olan eylemleri, zararlı maddeleri ve izin verilen yoğunluk derecelerini belirleyen kararlar çıkaracaktır.

## **Madde 87**

İşçi koruma gereçlerini kullanacak, dikkatle kullanacağını taahhüt edecek, iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma ve sağlığı ve güvenliği hakkındaki talimatları uygulayacaktır.

## **Madde 88**

Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri gözetilerek işveren, işçileri için iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigorta şirketlerinden sigorta teminatı sağlayacaktır.

## **İkinci Fası**

### **İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları**

## **Madde 89**

Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca iş kazaları sigortası hükümlerinin uygulanmasında bu hükümler, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak aşağıdaki maddelerde sigorta tarafından teminat altına alınan kişilerle ilgili belirlenen hükümlerin yerine geçer.

## **Madde 90**

Eğer işçi; iş nedeniyle, iş sırasında, işe gelirken veya dönerken yolda kaza geçirirse, işveren kaza mahalline gelir gelmez, ya da haberi olur olmaz kazayı duruma göre aşağıdakilerden birine bildirecektir:

- İşyerine en yakın bu alanda yetkili polis karakolu,
- İşyerine en yakın bu alanda yetkili çalışma müdürlüğü,
- Sosyal Sigortalar Kurumu veya iş kazalarına karşı işçilerin sigortalısı oldukları sigorta şirketi. Durumunun elvermesi halinde işçinin kendisi veya onu temsilen başkası da bildirimde bulunabilir.

## **Madde 91**

1999 tarihli ve 1 sayılı Yabancılara Sağlık Sigortası ve Sağlık Hizmetleri Karşılığında Harç Alınması hakkında Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla işveren, iş kazasına ve meslek hastalığına maruz kalan işçinin hükümete ait sağlık kuruluşlarından birindeki veya özel tedavi merkezindeki ilaç bedelleri ve taşınma masrafları dahil tüm tedavi harcamalarını üstlenir. Doktor tedaviyi, süresini, iş kazasından kaynaklanan iş göremezlik oranını ve işçinin yeniden

iş devam edebileceği süreyi raporunda belirtir. İşçi de işveren de, bilgi sahibi oldukları tarihten itibaren bir ay içinde, doktor raporuna itirazlarını, Sağlık Bakanlığı Tıbbi Hakem Komitesi nezdindeki yetkili idareye sunabilirler.

### **Madde 92**

Her işveren, işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin olaylar hakkındaki istatistikleri periyodik olarak yetkili bakanlığa vermekle yükümlüdür.

Bakan bu takvimi belirleyen bir karar çıkaracaktır.

### **Madde 93**

İş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan işçiye, doktorun belirlediği tedavi dönemi süresince ücreti ödenir. Tedavi süresinin 6 ayı geçmesi halinde iyileşinceye, iş göremezliği kesinleşinceye veya ölümüne kadar sadece ücretinin yarısı ödenir.

### **Madde 94**

İş kazası geçiren işçi veya hak sahipleri, Sağlık Bakanının görüşünü aldıktan sonra Bakanın çıkaracağı kararda yer alan programa göre, iş kazası veya meslek hastalığı tazminatına hak kazanacaklardır.

### **Madde 95**

Soruşturma sonucunda aşağıdakilerden biri tespit edilirse, işçi iş kazası tazminatı alamaz:

- İşçi kasıtlı olarak kendini yaralamışsa,
- Kaza, işçinin ağır ve kasıtlı ihmali sonucunda meydana gelmişse.

İşçinin ölümüne veya toplam vücut yeteneğinin % 25'ini kalıcı olarak kaybetmesine neden olan iş kazası dışında, içki veya uyuşturucunun etkisi altında kaza ile sonuçlanan ve işyerinde gözle görünür yerlere asılan işin riskleri ve mesleğin zararlarından korunmaya yönelik talimatlara aykırı her eylem bu kapsamsa sayılır.

### **Madde 96**

Hizmeti sırasında ya da işi bıraktıktan sonraki bir yıl içinde işçi meslek hastalıklarından birine yakalanırsa veya kendisinde meslek hastalığı belirtileri görülürse, bu Kanun'un 93, 94, 95. Maddelerinin hükümleri uygulanır.

### **Madde 97**

- 1- Çalışılan sanayi ya da işkolunun işçinin yakalandığı hastalığa neden olabilmesi halinde, iş kazasına maruz kalan işçinin durumu hakkında eski işverenlerin sorumluluğunu, – işçinin her birinin hizmetinde geçirdiği sürenin oranında– tedaviyi yapan doktorun yazdığı tıbbi rapor veya Tıbbi Hakem Komitesinin kararı belirler.
- 2- 94. maddede belirtilen tazminat duruma göre Kamu Sosyal Sigortalar Kurumu veya işçinin sigortalısı olduğu sigorta şirketi tarafından işçiye veya geride kalan hak

sahiplerine ödenir. Her iki kuruluş da bu maddenin 1. Fıkrasında belirtilen yükümlülükleri eski işverene rücu edebilirler.

## **Beşinci Kısım**

### **Toplu İş İlişkileri**

#### **Birinci Bölüm**

#### **İşçi ve İşveren Örgütleri ve Sendikal Hak**

##### **Madde 98**

İşverenlerin federasyonlar oluşturma hakkı, işçilerin sendikal örgütlenme hakkı bu Kanun hükümleri uyarınca garanti altına alınmıştır. Bu kısmın hükümleri özel sektörde çalışan işçiler için yürütülecektir. Bu hükümler aynı zamanda kendi durumlarını düzenleyen kanunlarda aksine bir hüküm bulunmadıkça, kamu ve petrol sektörlerinde çalışanlar için de uygulanacaktır.

##### **Madde 99**

Kuveytli işçiler, kendi çıkarlarını korumak, mali ve sosyal koşullarını iyileştirmek için işlerine özgü tüm alanlarda kendilerini temsil eden sendikalar kurma hakkına sahiptir. İşverenler de aynı amaçlar için sendika kurma hakkına sahiptir.

##### **Madde 100**

Örgütün / Sendikanın kuruluşunda aşağıdaki prosedür izlenecektir:

1. Sendika kurmak isteyen işçilerden bir grubun veya Federasyon / Birlik kurmak isteyen işverenlerden bir grubun ve her iki grubun da toplantının yapılacağı yerin, zamanının ve amacının belirlenerek toplanma tarihinden en az iki hafta öncesinden olmak kaydıyla günlük yayınlanan en az iki gazetede ilan ettikten sonra Kurucu Genel Kurul olarak bir araya gelmesi,
2. Kurucu Genel Kurul örgütün temel kuruluş tüzüğünü kararlaştırır ve Tüzüğün hazırlanmasında Bakanın çıkarmış olduğu Örnek Tüzük esas alınır.
3. Kurucu Genel Kurul, Temel Kuruluş Tüzüğünde yer alan hükümlere uygun olarak Yönetim Kurulunu seçer.

##### **Madde 101**

Temel Kuruluş Tüzüğünde hedefler, amaçlar, üyeliğin şartları, üyelerin hak ve yükümlülükleri, üyelerden alınacak aidatlar, olağan ve olağanüstü genel kurulun özellikleri, yönetim kurulu üyelerinin sayısı, yönetim kurulu üyeliğinin şartları, süresi, özellikleri, bütçeye ilişkin kurallar, örgütün temel eğitimini değiştirme prosedürü, fesih ve malları tasfiye prosedürü, kayıt ve defterlerin nasıl tutulacağı ve saklanacağı ile iç denetim esasları açıklanır.

## **Madde 102**

Seçilen Yönetim Kurulu, seçildiği tarihten itibaren 15 gün içinde Örgütün kuruluşuna ilişkin belgeleri Bakanlığa sunar. Kuruluş belgelerinin tam ve eksiksiz olarak Bakanlığa sunulmasından sonra ve kuruluşa ilişkin Bakanın uygunluk kararı verdiği tarihten itibaren Örgütün tüzel kişiliği tescil edilmiş sayılır. Bakanlığın da Örgütün kuruluşuna ve kuruluş belgelerinin hazırlanmasına ilişkin bilgilendirme ve yönlendirme yapması gerekir. Eğer Bakanlık kuruluş belgelerinin veriliş tarihinden itibaren 15 gün içinde karşılık vermezse, Örgüt yasal olarak tüzel kişiliğini kazanmış sayılır.

## **Madde 103**

İşçiler, işverenler ve örgütleri, bu bölümde yer alan haklarından yararlanmaları sırasında devletin yürürlükteki tüm kanunlarına saygılı olmak zorundadırlar, örgütün tüm birimleri faaliyetleri süresince örgütün kuruluş tüzüğünde belirtilen hedefler çerçevesinde, bu hedeflerin sınırlarını aşmadan veya dışına çıkmadan hareket ederler.

## **Madde 104**

Bakanlık işçi ve işverenlerin sendikal örgütlerini, Kanun'un doğru bir şekilde uygulanması, kayıtların, özellikle mali defterlerin nasıl düzenleneceği, oluşturulan kayıt ve beyanlardaki eksikliklerin nasıl giderileceği konularında yol gösterir.

Sendikaların;

1. Siyaset, din ve mezheplere ilişkin meselelerle ilgilenmesi,
2. Mallarını, ekonomik spekülasyonlar, gayrimenkul spekülasyonları veya diğer her türden spekülasyonlarda kullanması,
3. Bakanlığın bilgisi dışında her türlü bağış ve tavsiye kabul etmesi

Yasaktır.

## **Madde 105**

Sendikalar, işverenler ile devletin ilgili makamlarının onayını aldıktan sonra işyerlerinde lokanta ve kafeterya açabilir.

## **Madde 106**

Kayıtlı sendikalar bu Kanun hükümlerine uygun olarak ortak çıkarlarını korumak üzere birlik (federasyon) oluşturabilirler, yine kayıtlı federasyonlar da bu kanun hükümlerine uygun olarak işçiler ve işverenler için birden fazla olmamak kaydıyla konfederasyon oluşturabilirler. Federasyon ve Konfederasyon oluşumuna ilişkin prosedür, sendika kurulmasına ilişkin prosedürün aynısıdır.

### **Madde 107**

Konfederasyon, Federasyonlar ve Sendikalar, alanları ile ilgili çıkarlarını gözeten Uluslararası veya Arap Birliklerine üyelik tarihini Bakanlığa bildirmek suretiyle üye olabilirler. Her durumda üyeliğin kamu yararına ve devletin genel menfaatlerine aykırı olmaması gözetilir.

### **Madde 108**

İşçi ve işveren örgütleri kendi istekleriyle, kuruluş tüzüklerine uygun olarak ve genel kurul kararı çıkarılarak feshedilebilir. Sendikanın mallarının tasfiyesine ilişkin usul, isteğe bağlı tasfiye durumunda genel kurulun almış olduğu karara uygun olarak belirlenir.

Eğer bu Kanun hükümlerine ve genel ahlak ve adaba yönelik diğer kanunlara aykırı bir eylemde bulunursa Örgütün yönetim kurulu, Bakanlığın ilk derece mahkemesine dava açarak feshine ilişkin karar çıkarması suretiyle feshedilebilir. Mahkeme kararı, çıkış tarihinden itibaren 30 gün içinde İstinaf Mahkemesinde yeniden görüşülebilir.

### **Madde 109**

İşverenler, hakları ve görevlerine ilişkin tüm karar ve yönetmelikler hakkında işçileri bilgilendirmekle yükümlüdürler.

### **Madde 110**

İşveren, sendika veya sendika yönetim kurulu üyelerinden bir veya birkaçını, sendikanın işveren veya ilgili hükümet yetkilileriyle olan işlerini takip etmek üzere görevlendirebilir.

## **İkinci Bölüm**

### **Toplu İş Sözleşmesi**

#### **Madde 111**

Toplu İş Sözleşmesi, bir sendika veya bir ya da daha fazla işçi federasyonu ve bir veya daha fazla işveren veya onları temsil eden işveren federasyonları arasında yapılan ve çalışma ortamı ve şartlarını düzenleyen sözleşmedir.

#### **Madde 112**

Toplu İş Sözleşmesi yazılı ve işçi tarafından imzalanmış olmalıdır ve işçi ve işveren örgütleri veya onların tarafında olan Genel Kurullara sunulmalı ve Örgütün Temel Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak üyeleri tarafından onaylanmalıdır.

#### **Madde 113**

Toplu İş Sözleşmesi, 3 yılı geçmemek kaydıyla süresi belirli olmalıdır. Eğer süresi sona erdiğinde taraflar uygulanmasına devam etmek isterse, sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça aynı şartlarda bir yıl için yenilenmiş sayılır.



#### **Madde 114**

Toplu İş Sözleşmesinin taraflarından biri, süresi sona erdiğinde sözleşmenin yenilenmemesini isterse, sözleşmenin süresinin bitiminden en az üç ay önce yazılı olarak diğer tarafa ve yetkili Bakanlığa bu durumu bildirmek zorundadır. Sözleşmenin taraflarının birden fazla olması durumunda, bir taraf açısından sözleşmenin feshi, diğer taraflar açısından fesih olarak kabul edilmeyecektir.

#### **Madde 115**

1. Bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde bu Kanun hükümlerine aykırı olarak yer alan her şart, daha önce uygulanıyor olsa dahi işçi için daha fazla yarar sağlamadıkça geçersiz sayılır.
2. Bu Kanundan önce ya da sonra imzalanmış ve Kanun'un kendisine verdiği haklardan herhangi birinden işçinin vazgeçtiğine dair her sözleşme veya şart geçersiz sayılır. Yürürlükte olduğu veya yürürlük süresinin bitiminden itibaren 3 ay içinde iş sözleşmesi gereğince işçinin mevcut haklarına ilişkin eksiklik veya ibra içeren her türlü anlaşma ya da uzlaşma bu Kanun hükümlerine aykırı ise yine geçersiz sayılır.

#### **Madde 116**

Toplu İş Sözleşmesi, yetkili Bakanlıkça tescili yapılmadan ve metni Resmi Gazete'de yayımlanmadan yürürlüğe girmez.

Yetkili Bakanlık bu Kanuna aykırı gördüğü şartlara itiraz edebilir, itirazın alındığı tarihten itibaren 15 gün içinde taraflar sözleşmeyi değiştirir ve tescil talebi yapılmamış sayılır.

#### **Madde 117**

Toplu İş Sözleşmesi; işletme düzeyinde, sanayi düzeyinde veya ulusal düzeyde imzalanabilir. Toplu İş Sözleşmesi sanayi düzeyinde imzalanmışsa, sanayi sendikaları federasyonu işçileri için imzalanmalıdır. Ulusal düzeyde imzalanmışsa, işçi sendikaları konfederasyonu tarafından imzalanmalıdır ve imzalanan sözleşme işletme düzeyinde imzalanmış sözleşmeyi ve diğer taraflardan herhangi biriyle yapılmış sözleşmeyi belirtilen ortak hükümlerin sınırları dahilinde değiştirmiş sayılır.

#### **Madde 118**

Toplu İş Sözleşmesi hükümleri aşağıdakilere uygulanır:

- a- Sözleşmeyi imzalayan veya imzalanmasından sonra sözleşmeye dahil olan işçi sendikalarına ve onların federasyonlarına,
- b- Sözleşmeyi imzalayan veya imzalanmasından sonra sözleşmeye dahil olan işverenlere veya onların federasyonlarına,
- c- Sözleşmeyi imzalayan veya imzalanmasından sonra sözleşmeye dahil olan Federasyona bağlı örgütlenmiş sendikalara,
- d- Sözleşmeyi imzalayan veya imzalanmasından sonra sözleşmeye dahil olan Federasyona üye olmuş işverenlere.

### **Madde 119**

İşçilerin sendikadan çekilmesi veya ayrılması, eğer çekilme ya da ayrılma sendikanın sözleşmeyi imzalama veya sözleşmeye dahil olma tarihine uygun olarak gerçekleşmişse Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine uymaları bakımından etkilemez.

### **Madde 120**

Âkit olmayan işçi sendikaları veya federasyonları, işverenler veya federasyonlar, asıl âkitlerin muvafakatine ihtiyaç olmadan ve tarafların anlaşması ile Resmi Gazete’de metni yayımlandıktan sonra Toplu İş Sözleşmesine dahil olabilirler. Bu katılım, tarafların imzalı talebinin yetkili Bakanlığa sunulması ve yetkili Bakanlığın katılma talebinin uygun görüldüğünün yetkili Bakanlık tarafından Resmi Gazete’de yayımlanması ile gerçekleşir.

### **Madde 121**

İşyeri sendikasının imzalamış olduğu Toplu İş Sözleşmesi, bu Kanun’un 115. Maddesindeki işçinin daha çok çıkarı olmasına ilişkin şartı ihlal etmemek üzere, sendikaya üye olmasa dahi işyerindeki tüm çalışanlar için uygulanır. Ancak federasyonun veya sendikanın belli bir işveren ile imzaladığı sözleşme, ilgili işverenin bu alandaki işçileri için uygulanabilir.

### **Madde 122**

Toplu İş Sözleşmesine taraf olan işçi ve işveren örgütleri, sözleşme hükümlerinin herhangi bir üyenin ya da üyelerin menfaatine aykırı olarak ihlali halinde, vekil tayin edilmesine ihtiyaç duyulmadan mahkemeler nezdinde dava açabilirler.

## **Üçüncü Bölüm**

### **Toplu İş Uyuşmazlıkları**

#### **Madde 123**

Toplu iş uyuşmazlıkları, işverenlerden bir veya daha fazlası ile tüm işçiler veya onlardan bir grup arasında çalışma veya çalışma şartları sebebiyle meydana gelen anlaşmazlıklardır.

#### **Madde 124**

Toplu iş uyuşmazlıkları ortaya çıktığında tarafların, işveren veya onu temsil eden birisi, işçiler veya onların temsilcileri arasında doğrudan görüşmelere başlamaları gerekir. Yetkili Bakanlık bu görüşmelere gözetmen olarak bir temsilci atar.

Aralarında anlaşma olması durumunda bu anlaşma, Bakanın çıkaracağı kararda yer alan kurallara uygun olarak 15 gün içinde yetkili Bakanlıkta kayıt altına alınır.

#### **Madde 125**

Uyuşmazlığın taraflarından biri –doğrudan görüşmelerde anlaşma sağlanmazsa – yetkili Bakanlığa, çıkarılacak Bakan kararı ile oluşturulan Toplu İş Uyuşmazlıkları Hakem Komitesi tarafından uyuşmazlığın dostane bir şekilde giderilmesi talebiyle başvurabilir.

Bu talebin, işveren veya görüşme için yetki verdiği temsilcisi ya da uyuşmazlığa taraf olan işçilerin çoğunluğu veya onların yetkilendirdiği temsilcileri tarafından yapılması gerekir.

### **Madde 126**

İş Uyuşmazlıkları Hakem Komitesi aşağıdakilerden oluşur:

- a- Uyuşmazlığa taraf olan işçiler veya onların sendikasının seçtiği iki temsilci,
- b- Uyuşmazlığa taraf olan işveren veya işverenlerin seçtiği iki temsilci,
- c- Komite başkanı ve yetkili bakanın aynı zamanda uyuşmazlığın taraflarının temsilcilerinin sayısını da belirleyecek olan kararıyla tayin edilen temsilciler

Komite, görevini yerine getirebilmesi için gerekli gördüklerinden görüş isteyebilir. Katedilen her aşamada yetkili Bakanlık uyuşmazlığın sona erdirilebilmesi için zorunlu gördüğü her türlü bilgiyi isteyebilir.

### **Madde 127**

Hakem Komitesi, kendisine talebin getirildiği tarihten itibaren bir ay içinde uyuşmazlığı sonlandırır. Uzlaşmanın tamamen veya kısmen sağlanması halinde bu durum, katılımcıların imzasını taşıyan üç nüsha olarak düzenlenmiş bir protokol ile kayıt altına alınır ve iki tarafı da bağlayan nihai anlaşma sayılır. Hakem Komitesi belirlenen süre içinde uyuşmazlığı gideremezse, uyuşmazlığı veya uyuşmazlığın anlaşma sağlanamayan kısımlarını son toplantı tarihinden itibaren bir hafta içinde tüm belgeleriyle birlikte Tahkim Kuruluna iletir.

### **Madde 128**

Toplu İş Uyuşmazlıkları Tahkim Kurulu aşağıdakilerden oluşur:

- 1- Genel Kurul'un yıllık olarak belirlediği Temyiz Mahkemesi Dairelerinden biri,
- 2- Başsavcı tarafından görevlendirilen bir başsavcı,
- 3- Bakan tarafından atanan yetkili Bakanlıktan bir temsilci.

Uyuşmazlığın tarafları veya onların yasal temsilcileri de Tahkim Kurulunun huzurunda bulunacaklardır.

### **Madde 129**

Tahkim Kurulu uyuşmazlığı, yazı işleri birimine ilgili evrakın ulaştığı tarihten itibaren 20 günü geçmeyen bir süre içinde ele alır ve uyuşmazlığın taraflarından her birini yapılmadan en az bir hafta öncesinden oturum tarihi konusunda bilgilendirir. Uyuşmazlık ilk oturumdan itibaren üç ay içinde sonlandırılacaktır.

### **Madde 130**

Tahkim Kurulu, yargıyı düzenleyen yasa ile medeni ve ticari usul hukukunu düzenleyen yasa hükümleri uyarınca Temyiz Mahkemesinin tüm yetkilerine sahip olacaktır. Bu mahkeme tarafından verilen kararlar kesindir ve Temyiz Mahkemesi tarafından verilen kararlarla aynı etkiye sahip olacaktır.

### **Madde 131**

Toplu uyuşmazlığın devamı halinde ve gerekli görüldüğü takdirde yetkili Bakanlık, bu Kanun'un 126. Maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla taraflardan birinin talebine gerek duymaksızın uyuşmazlığı dostane bir şekilde bitirmek için müdahalede bulunabilir. Ayrıca uyuşmazlığı duruma göre Hakem Komitesine veya Tahkim Kuruluna götürebilir, bu durumda uyuşmazlığın tarafları yetkili Bakanlığın istediği tüm belgeleri vermek ve davanın görüşüldüğü oturumda hazır bulunmak zorundadırlar.

### **Madde 132**

Bu bölümün hükümleri uyarınca uyuşmazlığın taraflarının; doğrudan görüşmeler sırasında, Hakem Komitesi veya Tahkim Kurulu aşamasında, ya da yetkili Bakanlığın müdahalesi sebebiyle kısmen ya da tamamen işi bırakması yasaktır.

### **Altıncı Kısım**

### **İş Teftişi ve Cezalar**

#### **Birinci Bölüm**

#### **İş Teftişi**

### **Madde 133**

Bakanın kararıyla belirlenen yetkili görevliler, bu yasanın, tüzüklerin ve yönetmeliklerin uygulanmasını denetlemek için adli görevli sıfatına sahip olacaktır. Bu görevliler, görevlerini sadakat, dürüstlük ve tarafsızlıkla yerine getirecekler, görevleri sırasında vakıf oldukları işverenin meslek sırlarını ifşa etmeyeceklerdir. Her biri Bakanın huzurunda aşağıdaki yemini edeceklerdir:

“Büyük Allah’a yemin ederim ki, işimi doğrulukla, dürüstlükle, tarafsızlıkla ve güvenilirlikle yapacağım. Hizmetimin süresi sona erinceye kadar işim gereği öğrendiğim gizli bilgileri koruyacağım.”

### **Madde 134**

Önceki maddede belirtilen yetkililer, işletmelerin işyerlerine resmi çalışma saatlerinde girebilirler, defterlerini ve kayıtlarını inceleyebilirler, işçilerle ilgili her türlü bilgi ve açıklamayı isteyebilirler, tahlil amacıyla ortalıktaki maddelerden örnekler alarak kontrol edebilirler, işçilerin yararlanması için işverenin tahsis ettiği yerlere girebilirler ve görevlerini yerine getirirken kolluk kuvvetlerinden yardım isteyebilirler.

İşverenin ihlallerine ilişkin rapor yazabilir, ihlalleri giderebilmesi için işverenlere süre tanıyabilir, ihlal raporunu bu kanunda belirlenen cezayı onaylaması için yetkili mahkemeye havale edebilirler.

### **Madde 135**

Yetkili teftiş görevlileri, işverenin bu Kanun'un 83, 84 ve 86. Maddelerine ve uygulanmasına ilişkin olarak çıkan kararlara aykırı ve evre kirliliği, genel sağlık veya işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehdit eden davranışını tespit ettiklerinde, raporlarını hazırlarlar ve ihlalin giderildiği zamana kadar işyerinin kısmen ya da tamamen kapatılması veya belirli araç ve makinelerinin kullanımının durdurulmasına karar verme yetkisi olan birimlerle eşgüdüm içinde olan yetkili Bakanlığa sunarlar.

### **Madde 136**

Yetkili teftiş görevlileri, belirlenen yerlerin dışında çalışan işçilere de ihlal raporu yazmaya yetkilidirler ve bu hususta kamu kurumlarından yardım isteyebilir, bahse konu işçilerin bıraktığı sahibi belli olmayan mallara ilişkin ilgili birimlerle koordinasyon yapabilirler.

## **İkinci Bölüm**

### **Cezalar**

### **Madde 137**

Bu Kanun'un 8 ve 35. Maddelerine aykırı davranan herkes, başka herhangi bir Kanun'da daha fazla cezayı öngören bir ihlal yoksa 500 Dinarı geçmeyecek Şekilde cezalandırılır. Son hükmün verildiği tarihten itibaren 3 yıl içinde ihlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

### **Madde 138\***

Bu Kanun'un 10. Maddesinin 3. 2. Fıkrasına aykırı davranan herkes işveren, başka herhangi bir Kanun'da daha fazla cezayı öngören bir ihlal yoksa üç yılı geçmemek kaydıyla hapis ve –her işçi için- 1000 2000 Dinardan az, 5000 10000 Dinardan fazla olmamak kaydıyla para cezası ile veya her ikisinden biriyle cezalandırılır.

Mezkur 10. Maddenin 2. Fıkrası hükümlerine aykırı olarak işçinin başka bir işverenin hesabına çalışmaya başlaması halinde, diğer işveren bu maddenin önceki fıkrasında belirtilen cezanın aynısı ile cezalandırılır. Bu durum aykırı hareket eden işçinin idari birimler tarafından uzaklaştırılması hakkını engellemez.

### **Madde 139**

Bu Kanun'un 57. Maddesinin ihlali halinde işveren, işçilerin ödemediği haklarının tamamını geçmeyecek bir ceza ile cezalandırılır. Ayrıca bu durum söz konusu 57. Maddede ngrlen işlemleri ve işçilerin haklarını ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

\*2010 tarihli ve 6 sayılı zel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2016 tarihli ve 32 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiştir. (Kırmızı kısımlar karılmış, mavi kısımlar eklenmiştir.)

### **Madde 140\***

Bu Kanun'un 133 ve 134. Maddelerinde öngörülen, Bakanın belirlediği yetkili görevlilere karşı yükümlülüklerini yerine getirmeyenler, başka herhangi bir Kanun'da daha fazla cezayı gerektiren bir ihlal yoksa 500 Dinardan az ve 1000 Dinarıdan geçmeyen fazla olmayan bir ceza ile cezalandırılırlar.

Tekrarı halinde ceza katlanır.

### **Madde 141**

Bu Kanun'un diğer hükümlerine ve bu hükümlerin uygulanmasına ilişkin kararlara aykırı davrananlar, başka herhangi bir Kanun'da daha fazla cezayı öngören bir ihlal yoksa aşağıdaki şekilde cezalandırılırlar:

- a- İhlali yapan uyarılarak, kendisine ihlali gidermesi için Bakanlıkça belirlenen ve 3 ayı geçmeyen bir süre tanınır.
- b- Belirlenen süre içinde ihlali gidermeyen, kendisi için ihlalde bulunduğu her bir işçi için 100 Dinardan az ve 200 Dinardan fazla olmamak kaydıyla cezalandırılır. Son hükmün verildiği tarihten itibaren 3 yıl içinde ihlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

### **Madde 142\*\***

Yetkili müfettiş tarafından kendisine bu Kanun'un 135. maddesi hükümlerinde belirtildiği şekilde işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması kararı bildirilen ve ihlali gidermeyene 1 aydan az ve 6 ayı geçmeyen süre ile hapis ve 500'den az ve (bin) 12000 (iki bin) Dinardan fazla olmamak kaydıyla para cezası veya her ikisinden biri verilir.

## **Yedinci Kısım**

### **Son Hükümler**

### **Madde 143**

Bakan kararıyla çalışma hayatına ilişkin Bakanlıktan, İnsan Kaynakları Yeniden Yapılandırma Biriminden, Uygulama Biriminden, İşçi ve İşveren Örgütlerinden ve Bakanın uygun göreceği ikişer temsilciden oluşan ve görevi Bakan tarafından kendisine iletilen konular hakkında görüş bildirmek olan bir Danışma Komitesi oluşturulur. Karar ayrıca, Komitenin toplantıya çağırılması, çalışması ve tavsiye kararı almasına ilişkin hususların niteliğini de içerecektir.

\*2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2016 tarihli ve 32 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiştir. (Kırmızı kısımlar çıkarılmış, mavi kısımlar eklenmiştir.)

\*\*2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2016 tarihli ve 32 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiştir. (Kırmızı kısım çıkarılmış, mavi kısımlar eklenmiştir.)

#### **Madde 144**

Reddedilmesi halinde iş sözleşmesinin bitim tarihinden itibaren bir yıl geçen ve bu Kanun hükümlerine istinaden işçilerin açacağı davalar görülmez. Bu hususta Medeni Kanun'un 442. Maddesinin 2. Fıkrası yürütülür. İşçilerin ve hak sahiplerinin açacağı davalar mahkeme harcından muafır. Ancak davanın reddedilmesi durumunda mahkeme, davayı açanın masraflarının tamamını veya bir kısmını ödemesine hükmedebilir. İşçi davaları ivedilikle görülür.

#### **Madde 145**

Bu Kanun hükümlerine göre verilen işçilerin haklarına ilişkin kararlar, Medeni Kanun'un 1074. Maddesi hükümlerinden muaf ve işverenin özel konutu hariç tüm menkul ve gayri menkul malları üzerinde önceliğe haiz olur. Bu tutarlar, adli harçlar, hazineye ödenecek tutarlar ile koruma ve onarım giderleri düşüldükten sonra ödenir.

#### **Madde 146\***

İşçi veya hak sahibi şikayetini önce yetkili çalışma idaresine ileticek, bu idare uyuşmazlığın taraflarını veya temsilcilerini çağırıcak, eğer anlaşmazlık dostane bir şekilde giderilemezse, başvuru tarihinden itibaren bir ay içinde ikamete göre ilk derece Mahkemesine yönlendirilecektir. Söz konusu yönlendirme uyuşmazlığın özetini, tarafların savunmasını ve idarenin görüşlerini içeren bir yazı ile yapılacaktır.

Eğer Mahkeme işverenin işçiye haklarını ödemediğini tespit ederse, birinci fıkrada belirtilen şikayetin yapıldığı tarihten itibaren ödemesi geciken her ay için hakların miktarının % 1'i oranında tazminata hükmedebilir. Hükmedilen miktar konusunda, işçinin Mahkemeden başka tazminatlar da talep etme hakkı saklı kalmak kaydıyla bu kanunun 145. Maddesi yürütülecektir.

#### **Madde 147**

Mahkeme Yazı İşleri Müdürlüğü, talebin alındığı tarihten itibaren 3 gün içinde davanın görüleceği duruşmayı belirleyecek ve bunu uyuşmazlığın taraflarına bildirecektir.

#### **Madde 148**

Bu Kanun'un Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihten itibaren 6 ay içinde ve işçi ve işverenlerle istişare ettikten sonra Bakan, Kanun'un uygulanmasına ilişkin Yönetmelik ve Kararları çıkaracaktır.

#### **Madde 149**

1964 tarihli ve 38 sayılı Özel Sektör İş Kanunu yürürlükten kalkacaktır. Yürürlükten kalkmadan önce işçilerin kazandıkları tüm hakları korunacaktır. Uygulanması için çıkarılan ve bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan tüm Kararlar, bu Kanunun uygulanmasına dair gerekli Yönetmelik ve Kararlar çıkıncaya kadar uygulanacaktır.

\*2010 tarihli ve 6 sayılı Özel Sektör İş Kanununun Bazı Hükümlerinin Değiştirilmesine Dair 2016 tarihli ve 32 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiştir. (Mavi kısım eklenmiştir.)

## **Madde 150**

Bu Kanunu, Resmi Gazete’de yayımlandığı tarihten itibaren her biri kendi yetki alanında olmak üzere Başbakan ve Bakanlar yürütür.

Kuveyt Emiri

Sabah al-Ahmed al-Cabir al-Sabah

Al-Sayf Sarayında 26 Safer 1431 tarihinde yayınlandı.

10 Şubat 2010 Miladi