

# İŞ KANUNU

## BİRİNCİ KISIM

### Tanımlar ve Genel Hükümler

23.08.1426 H. tarihli ve M/51 sayı ile yayımlanan Kraliyet Kararnamesi,  
12.05.1434 H. tarihli ve M/24 sayı ile yayımlanan Kraliyet Kararnamesi,  
22.01.1435 H. tarihli ve M/1 sayı ile yayımlanan Kraliyet Kararnamesi,  
05.06.1436 H. tarihli ve M/46 sayı ile yayımlanan Kraliyet Kararnamesi,  
22.02.1440 H. tarihli ve M/14 sayı ile yayımlanan Kraliyet Kararnamesi,  
27.11.1440 H. tarihli ve M/134 sayı ile yayımlanan Kraliyet Kararnamesi,  
07.01.1442 H. tarihli ve M/5 sayı ile yayımlanan Kraliyet Kararnamesi,

### Birinci Bölüm

#### Tanımlar

#### Madde 1

Bu Kanunun adı İş Kanunudur.

#### Madde 2<sup>1</sup>

Aşağıdaki terim ve kavramlar -bu Kanunda geçen- metnin bağlamı başkasını gerektirmedikçe karşılarında açıklanan anlamları taşırlar:

- Bakanlık : İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı.
- Bakan : İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanı.
- Çalışma Bürosu : Çalışma hayatına ilişkin Bakan tarafından belirlenen kararların yer bağlamında uygulanmasına yönelik birim.
- İşveren : Ücret karşılığında bir veya daha fazla işçi çalıştıran her bir gerçek veya tüzel kişi.
- İşçi : Gözetiminden uzak olsa bile ücret karşılığında işverenin yönetiminde ve denetiminde onun hesabına çalışan -kadın veya erkek- her gerçek kişi.
- Genç : 15 yaşını tamamlamış 18'ine ulaşmamış kişi.
- İş : Niteliği ve türü ne olursa olsun iş sözleşmesini (yazılı olsun ya da olmasın) uygulamak amacıyla endüstriyel, ticarî, ziraî, sanatsal veya diğer insanî faaliyet alanlarında gösterilen fiziksel ya da zihinsel tüm çabalar.
- Aslı iş : Bireyler için; olağan iş faaliyetleri. İşletmeler için; işletmenin yerine getirmesi amacıyla kurulduğu ve kuruluş sözleşmesinde, -imtiyaz (franchising) şirketi ise- imtiyaz sözleşmesinde veya ticarî sicil kaydında belirtilen işler.

<sup>1</sup> 27.11.1440 H. tarihli ve (M/134) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

- Geçici iş : Doğası gereği işverenin faaliyetlerinin bir parçası olarak kabul edilen, tamamlanması belirli bir süre gerektiren veya belirli bir işle ilgili olan, tamamlanmasıyla biten ve her iki durumda da doksan günü geçmeyen iş.
- Arızî iş : Doğası gereği bir işverenin olağan faaliyetlerinin bir parçası olarak görülmeyen ve yürütülmesi doksan günden fazla sürmeyen iş.
- Mevsimlik iş : Bilinen periyodik mevsimlerde yapılan iş.
- Yarı zamanlı iş : İster gündelik bazda ister haftanın belirli günlerinde çalışma şeklinde olsun, işverenin yarı zamanlı çalıştırdığı bir çalışan tarafından ve işletmedeki olağan günlük çalışma saatlerinin yarısından azında yapılan iş.
- Sürekli çalışma : İşçinin, işe başladığı tarihten itibaren aynı işveren veya onun yasal varisi nezdinde geçen kesintisiz çalışması. Aşağıdaki durumlar sürekli çalışma kapsamında sayılır:

- 1- İzinler ve kararlaştırılmış yasal tatiller.
- 2- Bu Kanun uyarınca yapılan sınavlara yönelik kesilme süresi.
- 3- Çalışılan bir yıl boyunca aralıklı olarak 20 günlük süreyi geçmeyen, işçinin ücretsiz olarak işe gelmediği durumlar.

- Temel ücret : Yazılı ya da sözlü iş sözleşmesi gereğince türü veya ödeme şekli ne olursa olsun işçiye işi karşılığında verilen periyodik zamlar dâhil her ücret.
- Fiilî ücret : Temel ücrete ek olarak çalıştığı sırada sarf ettiği çabanın veya iş esnasında maruz kaldığı risklerin karşılığında işçiye verilmesi kararlaştırılan ve hak edilmiş diğer tüm artışlar ya da iş sözleşmesi veya İş Kanunu Yönetmeliği gereğince işi karşılığında işçiye verilmesi öngörülmuş ücret. Aşağıdakiler de buna dâhildir:

- 1- Pazarladığının, ürettiğinin, elde ettiğinin veya üretimi iyileştirmesi ya da artırması sonucu gerçekleşen verimin karşılığında ödenen komisyon veya satışlardan ya da kazançlardan yüzdelik oran.
- 2- İşçinin sarf ettiği enerji veya işi sırasında maruz kaldığı risklerin karşılığında hak ettiği ödenekler.
- 3- Yaşam standardının yükseltilmesi veya ailevî sorumluluklarını yerine getirebilmesi için sağlanan artışlar.
- 4- Burs veya ikramiye: İşverenin işçiye dürüstlük ya da yeterlilik gibi özelliklerini dikkate alarak yaptığı ödemedir. Bu burs ya da ikramiye, iş sözleşmesi veya işletmenin çalışma yönetmeliği ile kararlaştırılmış ya da verilmesi âdet haline gelmiş olsa bile işçilerin ücretlerinin bir parçası sayılır, bağış olarak kabul edilmez.
- 5- Aynî yardımlar: İş sözleşmesinde ya da İş Kanunu Yönetmeliğinde öngörülen ve işverenin işçiye çalışması karşılığında sağlaması gereken yardımlardır. Daha fazlası iş sözleşmesinde ya da İş Kanunu Yönetmeliğinde belirtilmemişse, her bir yıl için azamî iki aylık temel ücrete denk miktarda belirlenir.

Ücretler	: Fiilî ücretler.
İşletme	: Türü ne olursa olsun ücret karşılığında bir veya daha fazla işçi çalıştırılan, gerçek veya tüzel kişi tarafından yönetilen her işyeri.
Ay	: İş sözleşmesinde veya İş Kanunu Yönetmeliğinde aksine bir hüküm olmadıkça 30 gün.
Yönetmelik	: Bu Kanunun uygulama yönetmeliği.

## İkinci Bölüm

### Genel Hükümler

#### Madde 3<sup>2</sup>

Çalışmak her vatandaşın hakkıdır. Bu Kanun'da öngörülen şartlar sağlanmadıkça kimse çalıştırılmaz. Vatandaşlar; ister ilan, ister görevlendirme, isterse iş aşamasında olsun çalışma hakkı hususunda cinsiyet, malüliyet, yaş veya diğer herhangi bir özelliği dolayısıyla herhangi bir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın eşittirler.

#### Madde 4

İşveren ve işçi bu Kanun hükümlerinin uygulanmasında İslam Hukukunun gereklerini yerine getireceklerdir.

#### Madde 5<sup>3</sup>

Bu Kanun hükümleri aşağıdakilere uygulanacaktır:

- 1- Bir iş sözleşmesine tâbi olarak ücret karşılığında işverenin yararına, onun yönetiminde ve denetiminde çalışan herkes.
- 2- Tarım ve mera alanlarında çalışanlar dâhil, kamu kurum ve kuruluşları ile devlet işlerinde çalışanlar.
- 3- Hayır kurumlarında çalışanlar.
- 4- Çalışanların dışında olmakla birlikte bu Kanunda öngörülen özel hükümler kapsamında işverenin mesleki eğitim ve rehabilitasyon sözleşmelerini yürütenler.
- 5- İş kazaları, meslek hastalıkları ve Bakan kararıyla belirlenen alanlarda kısmî çalışanlar.

#### Madde 6

Arızî, mevsimlik ve geçici işlerde çalışanlara; görevlere, disiplin kurallarına, azamî çalışma saatlerine, günlük mola ve haftalık tatil sürelerine, fazla çalışmaya, resmi tatillere, iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları kurallarına, bunlara ilişkin tazminatlara ve ayrıca Bakan tarafından verilecek Karar'da belirtilenlere ilişkin özel hükümler uygulanır.

<sup>2</sup> 27.11.1440 H. tarihli ve (M/134) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>3</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

## **Madde 7<sup>4</sup>**

- 1- Aşağıdakilerden her biri bu Kanun hükümlerinin uygulanmasından muaftır:
  - a) İşverenin aile üyeleri. Bunlar, kendilerinden başkasının bulunmadığı işyerinde çalışan eş ile alt ve üst soyundan olanlardır.
  - b) Kulüplerde ve spor federasyonlarında oynayanlar ile antrenörleri.
  - c) Ev hizmetinde çalışanlar ile bu hükümde sayılanlar.
  - d) Tarım çalışanları, özel çobanlar ile bu hükümde sayılanlar.
  - e) Yük kapasitesi 500 tondan az olan gemilerde çalışan deniz işçileri.
  - f) İki aydan fazla bir süre için olmamak kaydıyla belirli bir işi gerçekleştirmek için gelen vatandaş olmayan işçiler.
- 2- Bakan -yetkili birimlerle eşgüdümle- bu maddenin birinci fıkrasının a, c, d, e ve f bentlerinde sayılan gruplar için her bir grubun haklarını, yükümlülüklerini ve diğer özel hükümleri içeren bir veya daha fazla yönetmelik çıkaracaktır.

## **Madde 8**

Bu Kanun hükümlerine aykırı her düzenleme iptal edilmiştir. İş sözleşmesinin yürütülmesi sırasında, işçinin bu Kanun gereğince doğan haklarına ilişkin her türlü uzlaşma ve ibra da, işçiye daha fazla yarar sağlamadıkça iptal edilmiştir.

## **Madde 9**

Arapça; açıklamalarda, kayıtlarda, dosyalarda, iş sözleşmelerinde ve bu Kanun'da veya hükümlerinin uygulanmasına ilişkin olarak çıkan herhangi bir kararda belirtilen diğer işlemlerde, aynı zamanda işverenin işçilere yönelik vereceği talimatlarda kullanılması gereken dildir.

Eğer işveren mezkur durumlardan birinde Arapçanın yanı sıra yabancı bir dil kullanırsa, diğer dil değil Arapça metin geçerli olacaktır.

## **Madde 10**

İş sözleşmesinde ve İş Kanunu Yönetmeliğinde aksine bir hüküm bulunmadıkça, bu Kanun'da yer alan tüm süre ve vakitlerde Hicri Takvim esas alınır.

## **Madde 11<sup>5</sup>**

İşveren aslı işlerinden birinin veya bir kısmının yapımı hususunda başka bir gerçek veya tüzel kişi ile anlaşırorsa, diğer işveren işçilere asıl işverenin vermiş olduğu tüm hak ve ayrıcalıklarını verecektir.

## **Madde 11 Mükerrer<sup>6</sup>**

Bu Kanun ve ilgili düzenlemelerdeki hükümler saklı kalmak kaydıyla Bakan, işgücü piyasasının performansının iyileştirilmesi ve işgücü hareketinin düzenlenmesi için üzerine düşen işlemleri yapar.

---

<sup>4</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>5</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>6</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile eklenmiştir.

### **Madde 12<sup>7</sup>**

- 1- Bakanlık İş Kanunu Yönetmeliğinde, İş Kanunu kurallarını, ayrıcalıklar, ihlaller ve disiplin cezaları ile ilgili hükümleri kapsayan bir –veya daha fazla- form oluşturur.
- 2- Bakanlık, İş Kanunu Yönetmeliğinin esaslarını ve işleyiş mekanizmasını belirler.

### **Madde 13<sup>8</sup>**

- 1- Her işveren Bakanlıkça hazırlanan örneğe uygun olarak işyeri çalışma yönetmeliği hazırlayacaktır. Bakan bazılarını bundan muaf tutabilir.
- 2- İşveren, bu Kanun hükümleri ve uygulanmasına yönelik çıkarılan yönetmelik ve kararlar ile çelişmeyecek şekilde Yönetmeliğe ilave şartlar ve hükümler koyabilir.
- 3- İşveren, Çalışma Yönetmeliğini ve Yönetmelikte yapmış olduğu değişiklikleri, işyerinde görünür bir yerde veya Yönetmeliğe uymak zorunda olanların bilgi sahibi olabileceği bir yöntemle ilan edecektir.

### **Madde 14<sup>9</sup>**

İptal edilmiştir.

### **Madde 15**

Herhangi bir işyerinde işe başlandığında işveren, aşağıdaki bilgileri yazılı olarak yetkili çalışma bürosuna bildirmekle yükümlüdür:

- 1- İşyerinin adı, türü, merkezi, iletişim adresi ve işyerine kolayca ulaşımı sağlayacak herhangi bir bilgi.
- 2- Ticarî sicil numarası veya ruhsat tarihi ve sayısı ile çıkarıldığı birim de belirtilerek bir örneğinin eklendiği yapmasına izin verilen iktisadî faaliyet alanı.
- 3- İşyerinde çalıştırılması istenilen işçi sayısı.
- 4- İşyerinin sorumlu yöneticisinin adı.
- 5- Bakanlığın isteyeceği diğer bilgiler.

### **Madde 16**

- 1- Eğer işveren işi kendisi yürütmüyor ise, işyerinde onu temsil eden bir sorumlu atar. İşyerinde ortakların veya yöneticilerin sayısının çok olması durumunda, bunlardan biri işveren temsilcisi olarak adlandırılır ve bu Kanun hükümlerine aykırılıklardan o sorumlu olur.
- 2- İşveren yetkili çalışma bürosuna ortağın veya yöneticinin adını yazılı olarak bildirir. Değiştirmesi durumunda yeni ortağın ya da müdürün adını göreve başladığı tarihten itibaren en fazla yedi gün içinde Büro'ya bildirir.
- 3- İşyerinde sorumlu yönetici sıfatıyla belirlenmiş bir kişi yoksa, -ya da atanan kişi bu işi yapmıyorsa- fiilî olarak yöneticilik yapan kimse veya bizzat işverenin kendisi işyerinin sorumlu yöneticisi sayılır.

Her durumda aslî sorumluluk işverene aittir.

<sup>7</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>8</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (14. Madde) birleştirildikten sonra iptal edilerek değiştirilmiştir.

<sup>9</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (13. Madde) ile birleştirildikten sonra iptal edilerek değiştirilmiştir.

### **Madde 17**

İşveren; Yönetmelik kapsamında gerekli görülen bilgileri ve niteliğini kendisinin belirlediği kayıtları, raporları, dosyaları işyerinde muhafaza eder. İşyerinde çalışma saatlerini, dinlenme dönemlerini, haftalık tatil gününü, münavebeli çalışma uygulaması varsa nöbetlerin başlangıç ve bitiş saatlerini gösteren çizelgeyi görülebilecek bir yere asar.

### **Madde 18**

İşyerinin mülkiyeti başka birine geçerse, katılma, bölünme ya da başka sebeple çalışma düzeninde değişiklik olursa, her iki durumda da iş sözleşmeleri yürürlükte kalır ve hizmet devam ediyor sayılır.

İşçilerin önceki mevcut hakları açısından bu değişiklikler ücretlere veya hizmet sonu ikramiyesine ya da benzer haklara mülkiyetin devredildiği tarihten itibaren yansıtılır. Devreden ve devralan bu haklar hususunda birlikte sorumludurlar.

Şahsa ait işyerinin herhangi bir sebeple devredilmesi durumunda, devreden ve devralan işçilerin önceki tüm haklarının da yeni işyeri sahibine devri hususunda işçinin de yazılı onayını almak suretiyle anlaşabilirler. İşçi; onay vermemesi halinde, iş sözleşmesinin sona erdirilmesini ve önceden kazanmış olduğu haklarının verilmesini talep edebilir.

### **Madde 19**

İşçinin ya da mirasçısının bu Kanun gereğince hak ettiği tutarlar birinci dereceden ayrıcalıklı borç sayılır. İşçi ve mirasçısı, bu ayrıcalığını işverenin tüm malları için kullanabilir.

İşverenin iflası veya işyerinin tasfiyesi durumunda mezkur tutarlar ayrıcalıklı borç olarak kaydedilir. İşçiye bir aylık ücretinin karşılığı diğer harcamalardan önce derhal ödenir. Bunlar dava harcamaları ile iflas ve tasfiye harcamalarıdır.

### **Madde 20**

İşveren de işçi de, işlerini yaparken bu Kanun hükümlerini, kararları, uygulanmasına yönelik çıkarılan yönetmelikleri kötüye kullanamazlar. Yine her ikisi de işlerini yaparken diğerinin özgürlüğünü, işçi veya başka işverenin hürriyeti üzerinde herhangi bir yarar, bakış açısı sağlamak amacıyla ve çalışma hürriyetini ya da ihtilafları çözmeye yetkili birimlerin işlerini engelleyecek şekilde baskı uygulayamazlar.

### **Madde 21**

Bakan -bu Kanun hükümlerinin uygulanması amacıyla- ilgisi olan tüm birimlerle işin gerektirdiği şekilde eşgüdümü sağlar.

## İKİNCİ KISIM

### İSTİHDAM İŞLEMLERİNİN DÜZENLENMESİ

#### Birinci Bölüm

#### İstihdam Birimleri

#### Madde 22

Bakanlık, işverenlere ve işçilere uygun yerlerde aşağıdaki hizmetleri karşılıksız olarak verecek istihdam birimleri sağlar:

- 1- Uygun iş bulabilmeleri için işçilere yardımcı olmak ve uygun işçi bulabilmeleri için işverenlere yardımcı olmak.
- 2- İş piyasasına ilişkin gerekli bilgiler ile gelişmeleri derlemek ve ekonomik ve sosyal planlama alanıyla ilgili çeşitli kamu ve özel kuruluşların yararlanması için bunları analiz etmek.
- 3- Aşağıdaki görevleri yerine getirmek:
  - 3/1- İş arayanları kaydetmek.
  - 3/2- İşverenlerin boş kadrolarına ilişkin bilgileri temin etmek.
  - 3/3- İş başvurularını boş kadrolara yönlendirmek.
  - 3/4- İş arayanlara mesleki eğitim ve rehabilitasyon konularında tavsiye ve yardım hizmeti sunmak veya boş kadrolara yerleşebilmek için gerekli mesleki eğitimi almaya yönlendirmek.
  - 3/5- Bakanlığın kararlaştırdığı diğer işleri yerine getirmek.

#### Madde 23

Çalışma çağında, çalışmaya elverişli ve çalışmak isteyen her bir vatandaş; doğum tarihi, yeterlilikleri, önceden yaptığı işler, istekleri ve adresi gibi bilgilerle birlikte adını istihdam birimine kaydettirir.

#### Madde 24

Yönetmelik, istihdam birimlerinde işin seyri ve işlemlere ilişkin kurallar ile kayıt ve rapor formlarını, işlemlerde kullanılacak evrakı, görevlendirme işlemlerinin düzenlenmesinde esas olacak onaylı meslek tasnifine uygun meslekî tasnif çizelgesini belirler.

#### Madde 25

Her işveren yetkili çalışma bürosuna aşağıdakileri gönderecektir:

- 1- Boş ve yeni açılan kadrolara, türlerine, yerlerine, verilecek ücrete, çalışacak kişide aranan şartlara ilişkin bilgiler. Bu işlem, kadronun boşaldığı veya ihdas edildiği tarihten itibaren 15 günü geçmeyen bir süre içinde yapılacaktır.
- 2- İstihdam biriminin önerdiği vatandaşın işe alınmasına ilişkin olarak ne yapıldığını, önerilme yazısının teslim alındığı tarihten itibaren yedi gün içinde bildirecektir.
- 3- Çalışanların adlarını, görevlerini, mesleklerini, ücretlerini, yaşlarını, uyruklarını, Suudi Arabistan (SA) vatandaşı olmayanların çalışma izinlerinin tarih ve sayılarına ilişkin bilgiler ile Yönetmeliğin belirlediği diğer bilgileri.
- 4- İşin durumuna, şartlarına, niteliğine, rapor tarihinden sonraki bir yıl içinde tahmini olarak fazla ve eksik çalışma sürelerine ilişkin raporu.

5- Bu maddenin 3 ve 4. fıkralarında belirtilen bilgileri her yıl Muharrem ayı içinde gönderir.

### **Madde 26**

- 1- Çalışan sayısı kaç olursa olsun çeşitli faaliyet alanlarındaki tüm işyerleri, SA vatandaşlarını işe alacak ve çalıştıracaklar, işe devam etmeleri için her imkânı sağlayacaklar, meslekî eğitim, rehabilitasyon ve yönlendirmeler yoluyla işe yeterliliklerini kanıtlayabilmeleri için gerekli fırsatı tanıyacaklardır.
- 2- İşverenin istihdam ettiği SA vatandaşı çalışanların oranı toplam çalışanların %75'inden az olmayacaktır. Bakan, teknik yeterliliğin veya akademik niteliğin sağlanamadığı ya da boş kadroların SA vatandaşlarınca doldurulamadığı durumlarda bu oranı geçici olarak düşürebilir.

### **Madde 27**

Bakan, gerektiğinde işverenleri -bazı meslek ve faaliyet alanlarında ve bazı vilayet ve bölgelerde- kendi kararı ile belirlediği durumlar ve şartlarda istihdam birimlerine kayıt yaptırmadan işe işçi alamayacakları hususunda zorlayabilir.

## **İkinci Bölüm**

### **Engellilerin İstihdamı**

#### **Madde 28**

25 ve daha fazla işçi çalıştıran her işveren, işin niteliği engelli çalıştırmasına elveriyorsa, istihdam birimlerince veya başkası tarafından önerilmiş ve mesleki yeterliliklerini tamamlamış toplam çalışanlarının en az % 4'ü oranında engelli çalıştıracaktır.

Mesleki yeterliliğini tamamlamış özürllülerden çalıştırdığı işçilerin sayılarına, pozisyonlarına ve her birinin ücretlerine ilişkin bilgileri yetkili çalışma bürosuna gönderecektir.

#### **Madde 29**

Herhangi bir işçi, normal gücünün eksilmesi ile sonuçlanan ve önceki işinden başka bir işi yapmasına engel olmayacak şekilde bir iş kazası geçirirse işveren, iş sebebiyle kaza geçiren işçiyi o iş için belirlenen ücretle başka bir işte istihdam edecektir. Bu durum, işçinin hak etmiş olduğu iş kazası tazminatına engel olamaz.

## **Üçüncü Bölüm**

### **Vatandaşların İstihdamına Yönelik Özel Bürolar**

ve

### **Özel İşçi Getirtme Büroları**

#### **Madde 30**

Bakanlık tarafından bu konuda yetkilendirilmemiş herhangi bir gerçek veya tüzel kişi, Suudluların istihdamına veya işçi getirilmesine ilişkin faaliyet yürütemez.

Bu iki faaliyet alanının her birinin görevlerini, her birine nasıl ruhsat verileceğine, ruhsatların nasıl yenileneceğine ilişkin şartları, gereklilikleri ve sakıncaları, ruhsatların yenilenmemesi ve



iptaline ilişkin kuralları, bu durumu etkileyecek hususları ve işin iyi ve sağlıklı biçimde yürütülebilmesi için gerekli olabilecek diğer kurallar ve şartları Yönetmelik belirler.

### **Madde 31**

İstihdam bürolarının istihdamına katkıda bulunduğu SA vatandaşı çalışanlar ile işverenler adına yurt dışından getirilen işçiler, işverenin çalışanı sayılacak ve işverene doğrudan sözleşme ile bağlanacaktır.

## **ÜÇÜNCÜ KISIM**

### **SUUDİ ARABİSTAN VATANDAŞI OLMAYANLARIN İSTİHDAMI**

#### **Madde 32**

Bakanlığın onayı olmaksızın çalıştırmak amacıyla işçi getirilemez.

#### **Madde 33**

SA vatandaşı olmayan, Bakanlıktan bu amaçla hazırlanmış forma göre çalışma izni almadan çalışamaz ve iş aramasına da izin verilemez. Çalışma izni aşağıdaki şartlarda verilir:

- 1- İşçi ülkeye yasal yollarla girmiş ve çalışmasına izin verilmiş olmalıdır.
- 2- Ülkenin ihtiyacı olan mesleki yeterliliğe ve eğitim donanımına sahip olmalıdır. Aynı işi yapacak vatandaş olmamalı ya da ihtiyacı karşılayacak sayıda olmamalı veya ülkenin ihtiyaç duyduğu normal işçi gruplarından olmalıdır.
- 3- Bir işveren ile anlaşmış ve onun sorumluluğunda olmalıdır.

Bu maddede (çalışma) kelimesi ile sanayide, ticarete, tarımda, finansta veya diğer sektörlerdeki her bir iş ya da ev hizmeti kapsamındaki herhangi bir hizmet kast edilmektedir.

#### **Madde 34**

İş veya mesleki bir girişim için başka bir makam tarafından istenilen herhangi bir izin ya da ruhsat, belirtilen çalışma izni yerine geçmez.

#### **Madde 35<sup>10</sup>**

Bakanlık, kendisinin koyduğu görevlerin millîleştirilmesi hususundaki kriterlere uymayan işverenin çalışma ruhsatının yenilenmesinden sakınacaktır.

#### **Madde 36**

Bakan bir karar ile SA vatandaşı olmayanların çalışmasının sakıncalı olduğu iş ve meslekleri belirleyecektir.

#### **Madde 37**

SA vatandaşı olmayanların iş sözleşmesi yazılı ve belirli süreli olmalıdır. Eğer sözleşmede süre belirtilmemişse, sözleşmenin süresi aynı zamanda çalışma izninin de süresi sayılır.

---

<sup>10</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

### **Madde 38**

İşveren işçiyi çalışma izninde belirtilen mesleğin dışındaki bir mesleği ifa etmek üzere görevlendiremez. Meslek değiştirilmesine ilişkin gerekli işlemler yapılmadan işçinin mesleğinden başka bir işte çalıştırılması yasaktır.

### **Madde 39<sup>11</sup>**

- 1- İşveren işçiyi -kararlaştırılan yasal işlemler ve kurallar izlenmeden- başkası nezdinde çalışmaya bırakamaz. İşçi de başka bir işveren nezdinde çalışamaz. Aynı şekilde işveren de başka bir işçi çalıştıramaz. İnsan Kaynakları ve Sosyal Kalkınma Bakanlığı işyerlerini denetleme görevini üstlenir. Müfettişleri tarafından tespit edilen ihlalleri inceler ve bu hususta kararlaştırılan cezaların uygulanması için İçişleri Bakanlığı'na sevk eder.
- 2- İşveren işçiyi özel işlerinde çalıştıramaz, işçi de kendi hesabına çalışamaz. İçişleri Bakanlığı, caddelerde ve meydanlarda (başıboş işçiler) kendi hesabına çalışmak suretiyle ihlalde bulunanların ve işten kaçanların (kaçak işçiler) tespitini, durdurulmasını, sınır dışı edilmesini ve cezalandırılmasını üstlenir. Bu kaçakları çalıştıran işverenler ve taşıyanlar ile ihlalde rolü olan herkes hakkında kararlaştırılmış cezalar uygulanır.

### **Madde 40**

- 1- SA vatandaşı olmayan işçinin getirilmesine ilişkin harçlar, oturma ve çalışma izni ile her ikisinin yenilenmesine ilişkin harçlar ve bunların gecikmesinden doğan cezalar ile meslek değişikliği, gidiş ve dönüş harcı ve taraflar arasındaki iş ilişkisi sona erdiğinde işçinin ülkesine dönüş bileti masraflarının ödenmesini işveren yüklenir.
- 2- İşe yetkinliğinin olmaması ya da geçerli bir mazereti olmaksızın dönmek istemesi durumunda ülkesine dönüş masraflarını işçi yüklenir.
- 3- İşveren devri harcını, işçiyi devralmak isteyen işveren yüklenir.
- 4- Krallıkta defnedilmesi hususunda ailesi onay vermedikçe, işçinin cesedinin hazırlanması, sözleşmenin yapıldığı veya işçinin getirildiği yere nakledilmesi harcamalarını işverenin karşılaması gerekir. Sosyal Sigorta Kurumunun karşılaması halinde işveren bu harcamalardan muaftır.

### **Madde 41**

İşçi getirilmesi, işveren devri ve meslek değişikliğine ilişkin şartlar ile bunların kurallarını ve işlemlerini Yönetmelik belirler.

---

<sup>11</sup> 12.05.1434 H. tarihli ve (M/24) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

## **DÖRDÜNCÜ KISIM**

### **MESLEKÎ EĞİTİM VE REHABİLİTASYON**

#### **Birinci Bölüm**

#### **İşveren Nezdinde Çalışanların Eğitim ve Rehabilitasyonu**

##### **Madde 42**

Her işveren SA vatandaşı çalışanlarının işlerindeki teknik, idarî, meslekî ve diğer açılardan düzeylerini iyileştirecek ve kademeli olarak SA vatandaşı olmayanların yaptıkları işlerde onların yerlerini almaları amacıyla hazırlayacaktır. Yönetmeliğin belirlediği kurallar ve şartlar doğrultusunda SA vatandaşı olmayanların yerini alan SA vatandaşı çalışanların isimlerinin yer aldığı bir kayıt oluşturacaktır.

##### **Madde 43<sup>12</sup>**

Ayrıcalık anlaşmaları ile eğitim ve rehabilitasyona özel kurallara ve şartlara ilişkin diğer anlaşmalarda yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran her işveren; yıllık olarak toplam işçilerinin % 12'sinden az olmamak üzere SA vatandaşı çalışanlarının eğitim ve rehabilitasyonunu sağlayacaktır. Eğitim masraflarını işverenin karşılaması durumunda öğrenimini tamamlayan SA vatandaşı çalışanlar da bu orana dahil edileceklerdir. Bakan kararıyla bazı işyerlerinde bu oranı yükseltebilir.

##### **Madde 44**

Eğitim programı; süresi, saat sayısı, teorik ve pratik eğitim programları, deney yöntemleri ve bu alanda verilecek sertifikalar gibi eğitimde izlenecek kuralları ve şartları kapsamalıdır. İşçinin üretim ve beceri performans düzeyini yükseltmesi için bu hususta izlenmesi gereken genel kurallar ile kriterleri Yönetmelik belirler.

#### **İkinci Bölüm**

#### **İşveren Nezdinde Çalışmayanların Meslekî Eğitim ve Rehabilitasyon Sözleşmesi**

##### **Madde 45**

Meslekî eğitim ve rehabilitasyon sözleşmesi, bir kişinin belirli bir işe hazırlanması için meslekî eğitim ve rehabilitasyona ilişkin işverence yapılması gerekenlerin sözleşmesidir.

##### **Madde 46**

Meslekî eğitim ve rehabilitasyon sözleşmesi yazılı olmalıdır. Meslekî eğitime yönelik üzerinde anlaşılan mesleğin türünü, süresini, izlenecek aşamaları ve her aşamada eğitim alana verilecek ikramiye miktarını belirler. Her durumda bu miktar, üretim ve parça esas alınarak belirlenmemelidir.

##### **Madde 47**

Bakan; -çıkarcacağı kararıyla- Bakanlık ile ilgili işyeri yönetimi arasında akdedilen ve şartları, durumları, süreleri ve eğitim alanlara verilecek ikramiyeleri belirlenen bir anlaşma ile işyerlerini, meslekî eğitim ve pratik deneyimlerini tamamlamaları amacıyla belirli bir oran

---

<sup>12</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

veya sayıda fakülte, enstitü ve merkez öğrencileri ve mezunlarını kabul etme konusunda zorunlu tutabilir.

#### **Madde 48<sup>13</sup>**

- 1- Eğitim alanın veya rehabilite edilenin yeteneğinin ve meslekî eğitim ve rehabilitasyon programını faydalı olacak şekilde tamamlama kapasitesinin olmadığı tespit edildiğinde işveren, meslekî eğitim ve rehabilitasyon sözleşmesini sonlandırabilir. Bu hakka meslekî eğitim alan ve rehabilite edilen ile onun velisi ya da vasisi de sahiptir. Sözleşmeyi sona erdirmek isteyen taraf bunu, meslekî eğitim veya rehabilitasyonun durdurulması tarihinden en az bir hafta öncesinden diğer tarafa bildirmek zorundadır.
- 2- İşveren -meslekî eğitim ve rehabilitasyon süresinin tamamlanmasından sonra- meslekî eğitim alan veya rehabilite edilenin meslekî eğitim ve rehabilitasyon süresi kadar nezdinde çalışmasını zorunlu tutabilir. Meslekî eğitim alan veya rehabilite edilen, bu süre kadar veya başka bir süre işveren nezdinde çalışmayı reddeder ya da çalışmaktan kaçınırsa, meslekî eğitim ve rehabilitasyon için işverenin yüklediği masrafları veya kalan süre kadar bir oranı işverene ödemekle yükümlüdür.

#### **Madde 49**

Meslekî eğitim ve rehabilitasyon sözleşmesinde bu Kanun'da yer alan özellikle yıllık izinlere, resmî tatillere, azamî çalışma saatlerine, günlük ve haftalık dinlenme sürelerine, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına, iş kazaları ve şartları ile Bakanın kararlaştırdığı hususlara ilişkin hükümler uygulanır.

### **BEŞİNCİ KISIM**

#### **İŞ İLİŞKİLERİ**

##### **Birinci Bölüm**

##### **İş Sözleşmesi**

#### **Madde 50**

İş sözleşmesi, işveren ile işçi arasında imzalanan sözleşmedir. İkinci, sözleşme gereğince ücret karşılığında işverenin yönetimi veya denetiminde çalışmayı taahhüt eder.

#### **Madde 51**

İş sözleşmesi iki nüsha halinde düzenlenir. Her bir taraf bir nüshasını kendisinde saklar. Yazılı olmayan bir sözleşme varsa o da geçerli sayılır. Bu durumda işçi sözleşmenin varlığını ve ondan doğan haklarını bütün ispat yollarını kullanarak tek başına kanıtlayabilir. Taraflardan biri herhangi bir vakitte sözleşmenin yazılmasını isteyebilir. Hükümetin ve kamu kurumlarının işçilerine gelince, yetkili birimden çıkan karar ya da tayin emri sözleşme hükmündedir.

---

<sup>13</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

### **Madde 52<sup>14</sup>**

1. Bu Kanun'un (37). maddesi saklı kalmak kaydıyla Bakanlık, temel olarak şunları içeren bir iş sözleşmesi örneği oluşturur: işverenin adı ve yeri, işçinin adı ve uyruğu, kimliğini ispatlayan belgeler, ikamet adresi, anlaşılabilir ücret, ikramiye ve bedeller, işin türü ve yeri, başlama tarihi, belirli süreli işe süresi.
2. İş sözleşmesi, bu maddenin (1). fıkrasında belirtilen örneğe uygun olmalıdır. Taraflar sözleşmeye bu Kanun, Yönetmelik ve uygulanmasına yönelik çıkarılan kararlardaki hükümlere aykırı olmayan başka bentler ekleyebilirler.

### **Madde 53<sup>15</sup>**

Eğer işçi deneme süresine tabi işe, bu durum iş sözleşmesinde açıkça belirtilir ve 90 günü aşmayacak şekilde açık olarak belirlenir. İşçi ve işverenin yazılı olarak anlaşması ve 180 günden fazla olmaması kaydıyla deneme süresi uzatılabilir. Deneme süresinin hesaplanmasında Ramazan ve Kurban Bayramı izinleri ile hastalık izinleri dikkate alınmaz. Sözleşmede herhangi birine sona erdirmeye hakkı veren bir hüküm yoksa taraflardan her biri bu dönemde iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkına sahiptir.

### **Madde 54<sup>16</sup>**

İşçi, aynı işveren nezdinde birden fazla deneme süresine tabi tutulamaz. Bunun istisnası olarak sözleşmenin tarafları, başka bir meslek veya işte ya da işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin sona ermesinin üzerinden altı aydan az olmayan bir sürenin geçmiş olması halinde işçinin rızası olması koşuluyla başka bir deneme süresine ilişkin -yazılı- anlaşma yapabilirler. Deneme süresi içinde sözleşme sona erdirilirse taraflardan herhangi birinin tazminat hakkı olmaz. Aynı şekilde işçi de bu süre için hizmet sonu ikramiyesi alamaz.

### **Madde 55<sup>17</sup>**

- 1- Belirli süreli iş sözleşmesi, belirlenen sürenin bitimiyle sona erer. Taraflar uygulanmasına devam ederlerse, sözleşme belirsiz süre ile yenilenmiş sayılır. Bununla birlikte bu Kanun'un (37). maddesinde SA vatandaşı olmayanlar için belirtilen hükümler saklıdır.
- 2- Belirli süreli sözleşme, temsîlî veya belirli bir süre için yenilenmesinin gerektiğine ilişkin bir koşul içerirse, üzerinde anlaşılabilir süre için yenilenir. Arka arkaya üç kereden fazla yenilenirse veya asıl sözleşme süresi yenilenme süresi ile birlikte 4 yıla ulaşırsa hangisi az ise ve taraflar uygulamaya devam etmişse sözleşme, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür.

### **Madde 56**

Sözleşmenin belirli bir süre için yenilendiği her durumda sözleşme, işçinin hizmet süresine ilişkin haklarının belirlenmesinde aslî süre kadar uzatılmış sayılır.

<sup>14</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>15</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>16</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>17</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

## **Madde 57**

Sözleşme belirli bir işin gerçekleştirilmesi için yapılmışsa, anlaşılan işin tamamlanması ile sona erer.

## **Madde 58<sup>18</sup>**

- 1- İşveren işçinin çalıştığı yeri, onun -yazılı- onayı olmadan ikamet değişikliği gerektiren başka bir yer ile değiştiremez.
- 2- İşveren, -bir yılda 30 günü aşmayacak süre için güncel şartların gerektirdiği zorunlu hallerde- işçiyi onaya gerek olmaksızın mutabık kalınan yerden farklı bir yerde çalışmak üzere görevlendirebilir. Bu süre içinde işçinin ulaşım ve ikamet masraflarını işveren üstlenir.

## **Madde 59**

Aylık ücret alan işçi, yazılı onayı olmaksızın ve aylık ücret aldığı süre içinde kazandığı hakları göz ardı edilmeksizin günlük ücret alanların veya ücreti haftalık, parça başı, saatlik olarak belirlenenlerin grubuna nakledilemez.

## **Madde 60**

Bu Kanun'un (38). maddesi içeriği saklı kalmak kaydıyla, bir yılda 30 günü aşmayacak süre için güncel şartların gerektirdiği zorunlu haller dışında, işçiye yazılı onayı olmaksızın üzerinde mutabık kalınan asıl işten önemli ölçüde farklılık gösteren bir iş yüklenemez.

## **İkinci Bölüm**

### **Görevler ve Disiplin Kuralları**

#### **Birincisi: İşverenlerin Görevleri**

## **Madde 61**

Bu Kanun'da, uygulanmasına ilişkin olarak çıkarılan yönetmelik ve kararlarda öngörülen görevlere ilaveten işveren aşağıdaki hususları da yerine getirir:

- 1- Zorla/ücretsiz işçi çalıştırmaktan kaçınacaktır. Herhangi bir yargı kararı olmaksızın işçinin ücretinin tamamını ya da bir kısmını haczetmeyecektir. İşçilerine layık oldukları saygıyı gösterecek, onların dinlerine ve saygınlıklarına zarar verecek her türlü kötü söz ve davranıştan kaçınacaktır.
- 2- İşçilere bu Kanun'da öngörülen haklarını kullanmaları için gereken süreyi tanıyacak ve bu süre karşılığında ücretlerinden kesinti yapmayacaktır. Bu hakkın kullanımını, işin seyrini engellemeyecek şekilde düzenlenmelidir.
- 3- Yetkili birimlerin görevlilerine bu Kanun'un uygulanmasına ilişkin her konuda kolaylık gösterecektir.

## **Madde 62**

İşçi işini yapmak için belirlenen vakitte hazır olmuşsa veya işini yapmak için hazır olduğunu beyan etmişse, işverenden kaynaklanan herhangi bir nedenden başkası çalışmasını engelleyemez. Böyle bir nedenden dolayı işini yapamadığı sürenin ücretini hak eder.

---

<sup>18</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

### **Madde 63**

İşveren, vekili veya işçilere karşı onun yetkisini kullanan herhangi bir kimse, yasal olarak bulundurulması yasak olan maddelerin işyerine sokulmasını yasaklayacaktır. Kimin üzerinde böyle bir madde bulunursa veya birine verirse onun hakkında, hukuken verilecek cezalar saklı kalmak kaydıyla bu Kanunla kararlaştırılan cezalar uygulanır.

### **Madde 64<sup>19</sup>**

İş sözleşmesi sona erdiğinde işveren aşağıdaki yükümlülükleri yerine getirir:

- 1- İşçiye -talebi üzerine- karşılıksız olarak işe başladığı ve işten ayrıldığı tarihi, mesleğini, almış olduğu son ücretin miktarını belirten bir hizmet sertifikası verir. İşveren bu sertifikada işçinin itibarını zedeleyecek veya gelecekteki iş fırsatlarını azaltacak hususları belirtebilir.
- 2- İşçinin kendisine teslim ettiği diploma veya belge olarak ne varsa hepsini iade eder.

### **İkincisi: İşçilerin Görevleri**

### **Madde 65**

Bu Kanun'da ve uygulanmasına ilişkin olarak çıkarılan Yönetmelik ve Kararlarda öngörülen görevlerin yanı sıra işçi:

- 1- İşini işin gereklerine ve işverenin; iş sözleşmesine, Kanun'a ve genel ahlaka aykırı olmayan ve uygulandığında tehlike oluşturmayan talimatlarına uygun olarak yerine getirir.
- 2- İşverene ait olup kendi tasarrufunda veya sorumluluğunda olan araç ve gereçler ile ham ve mamul maddelerin kullanımında gerekli itina gösterir. Kullanılmayanları işverene iade eder.
- 3- İş sırasında iyi ve ahlaka uygun davranacaktır.
- 4- İşyerinin veya içerisinde çalışanların güvenliğini tehdit eden tehlike ve afet durumlarında ilave ücret ödenmesine yönelik herhangi bir şart ileri sürmeksizin her türlü yardım ve desteği sağlayacaktır.
- 5- İşe başlamadan önce veya çalıştığı sırada -işverenin talebine uygun olarak- kendisinde meslek hastalığının veya bulaşıcı hastalığın bulunmadığına dair yapılması gereken tıbbî muayenelerini yaptıracaktır.
- 6- Üretilen maddelerle ilgili olarak teknik, ticarî ve sınaî veya doğrudan ya da dolaylı olarak üretiminde katkısının olduğu sırlar ile yayılması halinde işverenin menfaatlerine zarar verecek olan iş ve işyeriyle ilgili tüm meslekî gizlilikleri muhafaza edecektir.

### **Üçüncüsü: Disiplin Kuralları**

### **Madde 66**

İşçinin ihlal etmesi halinde işverenin verebileceği disiplin cezaları:

- 1- Uyarı.
- 2- Para cezaları.

---

<sup>19</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

- 3- Zamdan mahrumiyet ya da işverenin kararlaştırdığı tarihten itibaren bir yıldan fazla olmayacak bir süre için erteleme.
- 4- İşverenin karar verdiği tarihten itibaren bir yıldan fazla olmayacak bir süre terfi erteleme.
- 5- Ücretsiz işten uzaklaştırma.
- 6- Kanunla kararlaştırılan durumlarda işten ayırma.

#### **Madde 67**

İşveren işçiye bu Kanun'da veya İşin Düzenlenmesi Yönetmeliği'nde yer almayan bir cezayı uygulayamaz.

#### **Madde 68**

Önceki ihlalin üzerinden verilen cezanın işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren 180 gün geçmişse aynı ihlalin tekrarı halinde ceza artırılamaz.

#### **Madde 69**

Üzerinden 30 gün geçtikten sonra ortaya çıkan bir ihlalden dolayı işçi suçlanamaz. Soruşturmanın sonuçlanması ve ihlalin tespit edildiği tarihin bitiminden 30 gün sonra işçi hakkında disiplin cezası uygulanamaz.

#### **Madde 70**

İşçiye; iş, işveren veya sorumlu yöneticisi ile bir bağlantısı olmadıkça işyerinin dışında işlediği bir suçtan dolayı disiplin cezası uygulanamaz. Aynı zamanda işçiye tek bir ihlali nedeniyle bedeli 5 günlük ücretini geçen miktarda ceza uygulanamaz. Yine tek bir ihlal nedeniyle birden fazla ceza verilemez. Verilen para cezasına karşılık bir ayda 5 günlük ücretinden fazla ücret kesintisi yapılamaz. Yine bir ayda 5 günden fazla ücretsiz işten uzaklaştırma cezası verilemez.

#### **Madde 71**

Kendisine isnat edilen ihlale ilişkin yazılı olarak bildirimde bulunulmadan, soruşturma yapılmadan, savunması alınmadan ve bütün bunların hepsi özel bir dosyaya konulmadan işçiye disiplin cezası uygulanamaz. İhlal edenlere uyarma veya bir günlük ücret tutarını geçmeyen para cezasının verildiği basit ihlallerde, durumun tutanak ile tespiti kaydıyla soruşturma şifahen de yapılabilir.

#### **Madde 72<sup>20</sup>**

Kendisine verilen ceza işçiye yazılı olarak tebliğ edilir. Teslim almaktan kaçınırsa ya da bulunamazsa, bildirim yazılı olarak dosyasında kayıtlı olan adresine gönderilir. İşçinin kendisine ceza uygulanmasına ilişkin karara, cezaya dair nihaî kararın verilisinin tebliği tarihinden itibaren -resmî tatil günlerinin dışında- 15 gün içinde itiraz hakkı vardır. İtiraz iş mahkemesine sunulur. Mahkeme, kaydedildiği tarihten itibaren 30 gün içinde itiraz hakkındaki kararını verir.

---

<sup>20</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.



### **Madde 73<sup>21</sup>**

İşveren, işçilere uygulanan para cezalarını; işçinin adı, aldığı ücretin miktarı, verilen para cezasının miktarı, sebebi ve tarihi gibi bilgilerle birlikte özel bir dosyaya kaydedecektir. Para cezaları, işyeri işçilerinin yararına olmayan bir konuda harcanamaz. Bu cezalar işyerindeki işçi komitesi tarafından harcanmalıdır. Komitenin olmadığı işyerlerinde para cezaları Bakanlığın muvafakati ile harcanır.

### **Üçüncü Bölüm**

#### **İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**

### **Madde 74<sup>22</sup>**

Aşağıdaki durumlardan birinde iş sözleşmesi sona erer:

- 1- İşçinin yazılı muvafakatının alınması şartıyla taraflar fesih hususunda anlaşmışlar ise.
- 2- Sözleşme için belirlenen süre sona ermişse ve bu Kanun hükümlerine göre açıkça yenilenmemişse, süresi kadar devam eder.
- 3- Bu Kanun'un (75). maddesine uygun olarak belirsiz süreli sözleşmelerin taraflarından birinin isteği üzerine.
- 4- İşçinin Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri gereğince emeklilik yaşına ulaşması. İşçi bu yaşa ulaştığı halde taraflar çalışmanın devam etmesi hususunda anlaşmamışlarsa.
- 5- Zorlayıcı sebepler.
- 6- İşyerinin nihaî olarak kapanması.
- 7- İşçinin icra ettiği faaliyetin sona ermesi. Başka bir faaliyet için anlaşılmamışsa.
- 8- Başka bir kanunda bulunan diğer herhangi bir durum.

### **Madde 75<sup>23</sup>**

Sözleşme belirsiz süreli ise taraflarından herhangi biri, meşru bir gerekçe ile sözleşmede belirlenen süre sona ermeden ücretini aylık alanlar için 60 gün, diğerleri için 30 günden az olmayan bir süre öncesinde diğer tarafa yazılı olarak bildirimde bulunmak suretiyle feshedebilir.

### **Madde 76<sup>24</sup>**

Belirsiz süreli sözleşmeyi bu Kanun'un (75). maddesinde belirtilen bildirim süresini gözetmeden fesheden taraf, eğer daha yüksek bir tutar için anlaşmamışlarsa, işçinin aldığı ücrete eşdeğer bildirim süresi kadar tutarı diğer tarafa öder.

### **Madde 77<sup>25</sup>**

Taraflardan birinin meşru bir gerekçeye dayanmaksızın sözleşmeyi feshetmesinin karşılığında belirlenmiş bir tazminat yoksa sözleşmenin feshedilmesinden zarar gören taraf aşağıdaki şekilde tazminatı hak eder:

<sup>21</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>22</sup> 27.11.1440 H. tarihli ve (M/134) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>23</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>24</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>25</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

- 1- Sözleşme belirsiz süreli ise, işçinin hizmet yılına göre her bir yıl karşılığında 15 günlük ücreti.
- 2- Sözleşme belirli süreli ise, sözleşmeden kalan süre kadar ücreti.
- 3- Bu maddenin (1). ve (2). fıkrasında belirtilen tazminat, işçinin iki aylık ücretinden az olamaz.

### **Madde 78<sup>26</sup>**

Bildirimi işveren yapmışsa işçi, bildirim süresi içinde haftada tam bir gün veya hafta içinde 8 saat başka bir iş aramak amacıyla ve bu bir gün ya da saatlerin ücretinin ödenmesi kaydıyla işe gelmemeyi hak eder. Çalışmayacağı bu günü ya da saatleri en az bir gün öncesinden işverene bildirmek suretiyle işçi belirler. İşveren işçiyi bildirim süresi zarfında işten muaf tutacak ve bu süreyi bitinceye kadar işçinin hizmetinden sayacaktır. İşveren bu feshin gereğini özellikle bildirim süresi içinde işçinin hak ettiği ücreti ödeyerek yükümlülüğünü yerine getirecektir.

### **Madde 79**

İşveren sözleşmenin imzalanmasında gerçek kişi olarak bulunmamışsa, kendisinin ölümü ile iş sözleşmesi sona ermez. Ancak işçinin ölümü veya yetkilendirilmiş sağlık birimlerinin ya da işverenin belirlediği yetkili doktorun geçerli tıbbî raporu gereğince işini yapamayacak derecede maluliyeti nedeniyle sona erer.

### **Madde 80<sup>27</sup>**

İşveren aşağıdaki durumlar dışında ve feshe karşı çıkış sebeplerini göstermesi için fırsat vermek şartıyla işçiye ikramiye vermeden, bildirimde bulunmadan veya tazminat ödemediği takdirde sözleşmeyi feshedemez:

- 1- İşçi tarafından işverene, sorumlu yöneticiye, üstlerine veya astlarına karşı iş sırasında ya da iş nedeniyle bir saldırı yapılmışsa.
- 2- İşçi; iş sözleşmesinde yer alan aslî görevlerini yerine getirmemişse, meşru talimatlara uymamışsa, -işverenin görünür bir yerde ilan etmiş olduğu- iş ve işçilerin güvenliğine yönelik talimatlarını yazılı olarak uyarılmasına rağmen ve kasten dikkate almamışsa.
- 3- İşçinin sürekli kötü davranışlarının olduğu tespit edilmişse ya da işçi dürüstlüğü ve onuru ihlal eden bir eylemde bulunmuşsa.
- 4- İşverenin meydana geldiği veya bilgisi olduğu andan itibaren 24 saat içinde yetkili birimlere durumu bildirmiş olması şartıyla, işçi herhangi bir eylemi veya kusuru nedeniyle -kastlı olarak- işverenin maddî zararına yol açmışsa.
- 5- İşçinin işi elde etmek için sahtekârlığa başvurduğu tespit edilmişse.
- 6- İşçi belirlenen deneme süresi içindeyse.
- 7- İşçi meşru bir mazereti olmaksızın bir sözleşme yılı süresince toplam 30 günden veya kesintisiz olarak 10 günden fazla işe gelmemişse. İşveren işçiyi işten çıkarmadan önce ilk durumda işe gelmediği 20 günden, ikinci durumda 10 günden sonra yazılı olarak uyaracaktır.

<sup>26</sup> Bir önceki metin kaldırılmış, yerine 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile yukarıdaki metin getirilmiştir.

<sup>27</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

- 8- İşçinin kişisel kazanç ve menfaat elde etmek için meşru olmayan yollarla görevini kötüye kullandığı tespit edilmişse.
- 9- İşçinin çalıştığı işyerine ait ticarî ya da sınaî sırları ifşa ettiği tespit edilmişse.

### **Madde 81**

İşçi, aşağıdaki durumlardan herhangi birinde yasal haklarının tamamı saklı kalmak kaydıyla bildirimde bulunmadan işi bırakabilir:

- 1- İşveren işçiye karşı sözleşmeden ya da yasalardan kaynaklanan aslî yükümlülüklerini yerine getirmemişse.
- 2- İşveren ya da temsilcisinin sözleşme aşamasında işin şartlarına ve niteliğine ilişkin konularda işçiyi aldattığı tespit edilmişse.
- 3- Bu Kanun'un 60. maddesinde kararlaştırılan hükme aykırı olarak işveren işçiyi rızası olmadan üzerinde anlaştıkları işten tamamen farklı bir işi yapmaya zorlamışsa.
- 4- İşveren, aile üyelerinden veya sorumlu yöneticiden biri, şiddet olarak değerlendirilebilecek bir saldırıda ya da işçiye veya aile üyelerinden birine karşı âdâba aykırı bir eylemde bulunmuşsa.
- 5- İşveren veya sorumlu yönetici tarafından işçiye; zulüm, adaletsizlik veya hakaret olarak nitelendirilebilecek şekilde muamele edilmişse.
- 6- İşverenin bilgisi dâhilinde ve giderilmesi için hiçbir tedbir almamış olması kaydıyla, işyerinin mekânı işçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit edecek şekilde ağır risk taşıyorsa.
- 7- İşveren veya temsilcisi, eylemleri ve özellikle haksız davranışları ile veya sözleşme şartlarını ihlal etmek suretiyle görünürde işçiyi sözleşmeyi fesheden taraf olmaya zorlarsa.

### **Madde 82**

İşveren, işçinin hizmetini hastalığı nedeniyle bu Kanun'da belirlenen iznini kullanmadan sonlandıramaz. İşçinin yıllık izni ile hastalık iznini birleştirmeyi talep etme hakkı vardır.

### **Madde 83<sup>28</sup>**

- 1- Eğer iş, işçinin işverenin müşterilerini tanımasını gerektiriyorsa işveren, -meşru çıkarlarını korumak maksadıyla- işçiye sözleşme sona erdiğinde kendisiyle rekabet etmeyeceğine yönelik şart ileri sürebilir. Bu şartın geçerli olabilmesi için şart yazılı; zaman, yer ve işin türü belirlenmiş olmalıdır. Süresi taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren iki seneyi geçemez.
- 2- Eğer iş, işçinin işyerinin sırlarına vakıf olmasını gerektiriyorsa işveren, -meşru çıkarlarını korumak maksadıyla- işçiye sözleşme sona erdiğinde sırlarını ifşa etmeyeceğine dair şart ileri sürebilir. Bu şartın geçerli olabilmesi için şart yazılı; zaman, yer ve işin türü belirlenmiş olmalıdır.
- 3- Bu Kanun hükümlerinin bir istisnası olarak işveren, işçinin bu maddede yer alan yükümlülüklerinden herhangi birini ihlal ettiğinin anlaşıldığı tarihten itibaren bir sene içinde dava açabilir.

---

<sup>28</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

## **Dördüncü Bölüm**

### **Hizmet Sonu İkramesi (Kıdem Tazminatı)**

#### **Madde 84**

İş ilişkisi sona ererse işveren işçiye hizmet süresinin ilk 5 yılının her bir yılı için yarım aylık ücret, takip eden yıllar için tam ücret tutarında ikramiye öder. İkramesinin hesabında ödenen son ücret esas alınır. İşçi bir senenin küsuratı için de işte geçirdiği süre oranında ikramiyeyi hak eder.

#### **Madde 85**

İş ilişkisi işçinin istifası nedeniyle sona ererse, bu durumda kesintisiz olarak iki yıldan az ve beş yıldan fazla olmayan hizmeti olan işçi ikramiyenin üçte birini, hizmet süresi kesintisiz olarak 5 yıldan fazla ve 10 yıldan az olan üçte ikisini, hizmet süresi 10 yıl ve daha fazla olan işçi tam ikramiyeyi hak eder.

#### **Madde 86**

Bu Kanun'un (8). maddesi hükmü istisna olmak üzere, hizmet sonu ikramiyesinin esas alındığı ücret hesaba katılmaksızın, prim tutarlarının tamamı ya da bir kısmı, satış değerinden yüzdelik oran ve buna benzer işçiye ödeme yapılmasını gerektiren ve doğası gereği artırılabilen ve eksiltilebilen ücret unsurları üzerinden anlaşma yapılabilir.

#### **Madde 87**

Bu Kanun'un (85). maddesinde yer alanlar istisna olmak üzere, işçi kendi isteği dışındaki mücbir bir sebepten dolayı işi bırakırsa tam ikramiyeyi hak eder. Ayrıca kadın çalışanın sözleşmesi evlilik tarihinden itibaren 6 ay içinde veya hamile olduğu tarihten itibaren 3 ay içinde feshedilirse o da tam ikramiyeyi hak eder.

#### **Madde 88**

İşçinin hizmeti sona ererse işveren iş ilişkisinin bitirildiği tarihten itibaren -en fazla- bir hafta içinde ücretlerini öder ve haklarını tasfiye eder. Sözleşmeyi işçi feshederse o zaman işveren işçinin tüm haklarını iki haftayı geçmeyecek bir süre içinde tasfiye eder. İşveren işçinin borcunu iş nedeniyle hak ettiği tutarlardan düşebilir.

**ALTINCI KISIM**  
**ÇALIŞMA ŞART VE KOŞULLARI**

**Birinci Bölüm**

**Ücretler**

**Madde 89**

Bakanlar Kurulu gerektiğinde -Bakanın önerisiyle- asgari ücreti belirleyebilir.

**Madde 90<sup>29</sup>**

- 1- İşçinin ücretleri ile hak ettiği tüm tutarlar aşağıdaki hükümlere uygun olarak ülkenin resmi para birimi ile ödenir:
  - a) Gündelik İşçiler: Ücretleri en az haftada bir kez ödenir.
  - b) Aylık Ücret Alan İşçiler: Ücretleri ayda bir kez ödenir.
  - c) Eğer iş iki haftadan fazla bir süreyi gerektiriyor ve parça başı yapılıyorsa, işçiye her hafta için tamamladığı işe uygun olarak bir ödeme yapılır ve takip eden hafta içinde teslim ettiği işle birlikte ücretinin tamamı ödenir.
  - d) Belirtilenlerin dışında, işçilere ücretleri en az haftada bir kez ödenir.
- 2- İşletmeler ücretleri, hak edildiği süre içinde yukarıda belirtilen vadeleri aşmamak şartı ile işçilerin Krallıkta yetkilendirilmiş bankalardaki hesaplarına transfer etmek suretiyle ödeyecektir. Bakan bazı işletmeleri bu uygulamadan muaf tutabilir.

**Madde 91<sup>30</sup>**

- 1- İşçi, işverene ait ya da onun uhdesine bulunan aletlerin veya ürünlerin, bir hata ya da işverenin talimatlarına karşı olmasından dolayı kaybolmasına, yok olmasına ya da bozulmasına başkasının bir kusuru ve başka bir mücbir gerekçe olmaksızın sebebiyet verirse işveren, tamir veya durumun eski haline getirilmesi için gereken tutarı, bu amaçla kesilen miktar her bir ay için 5 günlük ücretten fazla olmamak kaydıyla işçinin ücretinden kesebilir. İşçinin bunu tazmin edebilecek başka malı varsa, işveren yargıya başvurmak suretiyle bu miktardan fazlasını talep edebilir. İşçi de, kendisine isnat edilen suç veya işverenin belirlediği tazminata ilişkin İş Mahkemesine dava açabilir. Mahkeme işverenin işçiye rücu ederek ücretinde kesinti yapmaya hakkının olmadığına ya da kendisine daha az bir bedel ödenmesine karar verirse işveren, kesinti yapmaya hakkının olmadığına hükmedilen miktarı mahkeme kararının çıktığı tarihten itibaren 7 gün içinde işçiye iade eder.
- 2- Taraflardan herhangi birinin 15 işgünü içerisinde itiraz etme hakkı vardır. Ancak, işveren için olayın ortaya çıktığı tarihten, işçi için işverenin kendisine bu konuda bildirimde bulunduğu tarihten itibaren başlayan bu itiraz süresinin bitiminde hak düşer.

**Madde 92**

Aşağıdaki durumların haricinde özel bir hukuktan dolayı kendisinin yazılı onayı olmaksızın işçinin ücretinden hiçbir kesinti yapılamaz:

<sup>29</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>30</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

- 1- İşverenin vermiş olduğu borcun geri ödenmesi. Bu durumda işçiden kesilen miktarın ücretinin % 10'undan fazla olmaması şarttır.
- 2- Sosyal sigorta primleri ve Kanun ile kararlaştırılmış ve işçinin hakkı olan diğer primler.
- 3- Birikim ve Kredi Fonu'na işçinin ödemesi gereken primler.
- 4- İşverenin, işçilerin sahiplenmeleri için yaptırmış olduğu konut projesi veya bunun gibi başka bir işin taksitleri.
- 5- İşçinin işlemiş olduğu bir kabahat sebebiyle verilen cezalar ile tahrip ettiklerinin karşılığı olarak kesilen tutarlar.
- 6- Mahkeme kararında aksine bir hüküm bulunmadıkça aylık olarak işçinin hak ettiği ücretin dörtte birinden fazlasının kesilmemesi kaydıyla herhangi bir mahkeme kararının uygulanmasına yönelik borcun ödenmesi.

İlk olarak nafaka borcu, sonra diğer borçlardan öncelikli olarak yiyecek, giyecek ve mesken borçları ödenir.

### **Madde 93<sup>31</sup>**

Kesilme oranının artırılabilmesine ilişkin İş Mahkemesince verilmiş bir karar bulunmadıkça, ya da işçinin ücretinin yarısından fazlasının kesilmesine ihtiyaç duyduğu tespit edilmedikçe -her durumda- kesilen tutarların oranı işçinin hak ettiği ücretin yarısından fazla olamaz. Son durumda hangi koşulda olursa olsun işçiye ücretinin dörtte üçünden fazlası verilmez.

### **Madde 94<sup>32</sup>**

- 1- Bu Kanun'da yer almayan başka bir sebeple yazılı onayı olmaksızın işçinin ücretinden herhangi bir tutar kesilirse veya işveren yasal olarak belirlenen hak ediş süresi içinde meşru bir gerekçeye dayanmadan işçinin ücretini ödemeyi geciktirirse; işçi veya onun temsilcisi ya da yetkili Çalışma Bürosu Müdürü, haksız olarak yaptığı kesintileri veya ödemesini geciktirdiği ücretleri işçiye iade etmesi talimatı verilmesi talebiyle konuyu İş Mahkemesine iletebilir.
- 2- İşverenin belirtilen tutarları kestiği veya gerekçesiz olarak ücretin ödenmesini geciktirdiği tespit edilirse yukarıda belirtilen İş Mahkemeleri; işçinin ücretinden kesilen miktarın iki katını veya ödemesi geciken ücretin değerinin iki katını geçmeyecek bir cezaya hükmedebilir.

### **Madde 95<sup>33</sup>**

- 1- İş sözleşmesinde ya da İş Kanunu Yönetmeliğinde işverenin ödemekle yükümlü olduğu ücrete ilişkin bir hüküm yoksa eğer varsa benzer işi yapan başka işyerinde ödenen ücret esas alınır. Ancak ücretin miktarı işin yapıldığı işyerinin mesleki teamüllerine uygun olmalıdır. Şayet yoksa İş Mahkemesi adaletin gereklerine göre ücret belirlemeyi üstlenir.
- 2- Bu durum, işçinin yerine getirmesi gereken hizmetin türünün ve niteliğinin belirlenmesinde de uygulanır.

---

<sup>31</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>32</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>33</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

## **Madde 96**

- 1- Eğer işçinin ücretleri parça başı veya üretim esasına göre belirleniyorsa, bu Kanun gereğince kararlaştırılmış herhangi bir hakkın hesaplanmasında hizmetin son yılında fiili olarak çalışılan günlerde ödenen ücretlerin ortalaması esas alınır.
- 2- Eğer ücretin tamamı komisyon tutarı, satıştan yüzdelik oran veya doğası gereği buna benzer şekilde artırılabilir ya da azaltılabilir nitelikte ise günlük ortalama ücret, işçiye yapılan ödemelerin miktarının fiili çalışma günlerine bölünmesi ile hesaplanır.

## **Madde 97**

İşçi iş ile ilgili olarak ya da iş nedeniyle yetkili makamlarca tutuklanır veya gözaltına alınırsa, işveren dava sonuçlanıncaya kadar ücretinin % 50'sini işçiye öder. Tutuklanma ya da gözaltı süresi 180 günden fazla olmamalıdır. Eğer süre bu sayıyı aşarsa, işverenin aşan süre için ücretin herhangi bir kısmını ödemesi gerekmez. Dava; işçinin beraati, soruşturmada isnat edilen suçla ilişkin delillerin yetersizliği ya da hükümsüzlük ile sonuçlanırsa, işveren ücretten kesinti yaptığı tutarları iade edecektir. Eğer suçlu bulunursa hükümde aksi belirtilmedikçe kendisine yapılan ödemelerin iadesi istenmez.

## **İkinci Bölüm**

### **Çalışma Saatleri**

## **Madde 98**

Eğer işveren çalışma saatlerini günlük olarak belirliyorsa işçi bir günde fiili olarak 8 saatten fazla, haftalık olarak belirliyorsa 48 saatten fazla çalıştıramaz.

Ramazan ayında Müslümanların fiili çalışma saatleri azaltılır. Ramazanda günde 6 saatten haftada 36 saatten fazla olamaz.

## **Madde 99**

Bu Kanun'un 98. maddesinde yer alan çalışma saatleri bazı işçi grupları, bazı endüstriler veya niteliği nedeniyle işçilerin sürekli çalışmadıkları işler için bir günde 9 saate çıkarılabilir. Aynı zamanda bazı iş grupları, bazı endüstriler, tehlikeli veya zararlı işler için bir günde 7 saate indirilebilir. Belirtilen bu iş grupları, endüstriler ve işler Bakan kararıyla belirlenir.

## **Madde 100**

İşveren -Bakanlığın muvafakati ile- işin niteliğinin münavebeli çalışmayı gerektirdiği işyerlerinde ortalama çalışma saatlerinin üç haftalık süreyi geçmemesi, günde 8 saatten veya haftalık 48 saatten az olmaması şartıyla günlük 8 saat veya haftalık 48 saat olan çalışma saatlerini artırabilir.

## Üçüncü Bölüm

### Dinlenme Süreleri ve Haftalık Tatil

#### İlk: Dinlenme Süreleri

##### Madde 101<sup>34</sup>

Çalışma saatleri ve dinlenme dönemleri, işçinin bir gün boyunca ve tüm çalışma saatleri süresince mola, namaz ve yemek için bir defada yarım saatten az olmayan bir süre ara verilmeksizin ve kesintisiz 5 saatten fazla çalışmayacağı şekilde düzenlenir. Ayrıca işçi iş yerinde bir günde 12 saatten fazla kalmaz.

##### Madde 102

Dinlenme, namaz ve yemek için ayrılan süreler fiili çalışma sürelerinden sayılmaz. Bu dönemlerde işçi işverenin yönetimi altında değildir. İşveren işçiyi bu süre içinde işyerinde kalmaya zorlayamaz.

##### Madde 103

Bakan bir kararla dinlenme süresi olmaksızın teknik açıdan veya çalışma şartları bakımından kesintisiz yapılacak işleri ve durumları belirleyebilir.

#### İkinci: Hafta Tatili

##### Madde 104

- 1- Cuma günü bütün işçiler için haftalık tatil günüdür. İşveren -yetkili çalışma bürosuna bildirimde bulunduktan sonra- bazı işçiler için dini yükümlülüklerini yerine getirmelerine imkan sağlayacak şekilde bu günü haftanın diğer günlerinden herhangi biri ile değiştirebilir. Haftalık tatilden ücret karşılığında vazgeçilemez.
- 2- Haftalık tatil günü için kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere bir tam gün ücreti ödenir.

##### Madde 105

Bu Kanun'un 104. maddesi hükmüne istisna olarak, işveren ile işçinin anlaşması ve Bakanlığın da uygun bulması halinde, işin doğasının ve çalışma şartlarının işe devam edilmesini gerektirdiği imardan uzak bölgelerdeki işlerde işçinin hak ettiği haftalık tatiller 8 haftayı aşmayacak şekilde birleştirilebilir. Birleştirilen haftalık tatillerin süresinin hesaplanmasında işçilerin ulaşım aracı bulabilecekleri şehre en yakın yere vardıkları saatten başlanması ve aynı yere dönmeleri ile bitirilmesi esas alınır.

##### Madde 106

İşveren aşağıdaki hallerde bu Kanun'un 98. maddesi, 101. maddesinin 1. fıkrası ve 104. maddesi hükümlerine uymayabilir:

- 1- İşçilerin çalıştığı günlerin sayısının bir yılda 30 günden fazla olmaması şartıyla; yıllık envanter, bütçe hazırlanması, tasfiye, hesapların kapatılması, indirimli satışlara hazırlık, sezona hazırlık çalışmaları.

<sup>34</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.



- 2- Tehlikeli bir olayın engellenmesi veya olaya sebebiyet verebilecek şeylerin düzeltilmesi ya da yok olabilecek maddelerde gerçekleşen zararın telafisi için yapılan çalışma.
- 3- Olağandışı çalışma baskısının karşılanması amacıyla yapılan çalışma.
- 4- Bakan kararıyla belirlenen; bayramlarda, sezonlarda, diğer nedenlerle ve mevsimlik işlerde yapılan çalışmalar.

Bu hallerin tamamında fiili çalışma saatleri günde 10 saatten, haftada 60 saatten fazlasına çıkarılamaz. Bakan, kararıyla, bir yılda izin verilebilecek azami fazla çalışma saatlerini belirler.

#### **Madde 107**

- 1- İşverenin işçiye, normal saat ücretine ek olarak temel ücretin % 50 fazlasına denk gelecek şekilde fazla çalışma saatlerinin ücretlerini ödemesi gerekir.
- 2- Eğer işyerinde çalışma, haftalık çalışma saati ölçü alınarak düzenlenmişse, çalışmanın ölçü alınan bu saatleri geçtiği saatler fazla çalışma sayılır.
- 3- Tatil ve bayram günlerinde yapılan tüm çalışmalar, fazla çalışma sayılır.

#### **Madde 108**

Aşağıdaki hallerde bu Kanun'un 98. maddesi ve 101. maddesi hükümleri uygulanmaz:

- 1- Görevi gereği işçiler üzerinde işverenin yetkilerini kullanan yönetim ve yönlendirme sorumluluğu taşıyan üst görevlerde çalışan şahıslar.
- 2- İş başlamadan önce veya bittikten sonra yapılması gereken donatım ve ikmal işleri.
- 3- Aralıklı olarak yapılması zorunlu iş.
- 4- Sivil güvenlik görevinin dışında temizlik ve güvenlik uzmanı olarak çalışanlar.

Çalışma Yönetmeliği, bu maddenin 2, 3 ve 4. fıkralarının esasları ile bu işlerdeki azami çalışma saatlerini belirler.

### **Dördüncü Bölüm**

#### **İzinler**

#### **Madde 109**

- 1- İşçi her yıl için süresi 21 günden az olmayacak yıllık izni hak eder. Eğer işçi işverenin hizmetinde kesintisiz 5 yıl geçirmişse izin, 30 günden az olmayacak süreye çıkarılır. İzin ücretli olur ve bedeli peşin ödenir.
- 2- İşçi iznini hak ettiği yıl içinde kullanmalıdır. Yıllık izinden vazgeçilemez veya hizmeti sırasında kullanmasının yerine bedeli nakit olarak ödenemez. İşveren bu izinlerin zamanını işin gereğine göre belirleyebilir ya da işin iyi yürütülmesi için münavebeli olarak kullanabilir. İşverenin, iznini kullanması için belirlediği süreyi 30 günden az olmayan yeteri kadar bir süre içinde işçiye bildirmesi gerekir.

#### **Madde 110**

- 1- İşçi, işverenin onayı ile yıllık iznini veya izin günlerinin bir kısmını sonraki yıla erteleyebilir.
- 2- İşverenin işin şartları gerektirirse işçinin hak ettiği iznini yılın sonunda 90 günü geçmeyecek bir süre için ertelemeye hakkı vardır. Eğer işin şartları ertelemenin

devamını gerektirirse, işçinin yazılı muvafakati alınmalı ve bu erteleme, izin hak edildiği yılı takip eden yılın sonunu geçmemelidir.

#### **Madde 111**

İşçinin kullanmadan önce işi bırakması durumunda hak ettiği izin günlerinin ücretini izin kullanmadığı süre oranında almaya hakkı vardır. Ayrıca işte geçirdiği süre oranında senenin küsuru için de izin ücreti almaya hakkı vardır.

#### **Madde 112**

Bayramlarda ve Yönetmeliğin belirlediği durumlarda her işçinin tam ücretli izin hakkı vardır.

#### **Madde 113<sup>35</sup>**

Bu Kanun gereğince belirlenen kadın çalışanın izinleri gözetilmekle birlikte; işçinin eşinin veya uzak ya da yakın ailesinden birinin ölmesi veya evlenmesi durumunda 5 gün, kendisinin bir çocuğunun doğması halinde 3 gün süre ile tam ücretli izin hakkı vardır. İşverenin de belirtilen bu durumları kanıtlayan belgeleri talep etme hakkı vardır.

#### **Madde 114**

Daha önceden hiç yapmamışsa Hac farızasını yerine getirmek, hizmeti süresince bir defaya mahsus olmak ve süresi 10 günden az, 15 günden çok olmamak üzere işçinin Kurban Bayramında ücretli izin kullanma hakkı vardır. İşçinin bu izni hak edebilmesi için aynı işveren nezdinde kesintisiz olarak en az 2 yıl çalışmış olması şarttır. İşveren işin gereğine göre yıllık olarak bu iznin verileceği işçilerin sayısını sınırlayabilir.

#### **Madde 115<sup>36</sup>**

- 1- İşçinin -işveren bir eğitim kurumuna yazılmasını uygun bulur veya oraya devam etmesini kabul ederse- yıl tekrarı yapmadığı sınıfının sınavlarına girmesi için fiili sınav günlerinin sayısı kadar tam ücretli izin hakkı vardır. Eğer sınavlar işçinin tekrar ettiği yıla ait ise fiili sınav günlerinin sayısı kadar ücretsiz izin hakkı vardır. İşçinin sınava girmediği tespit edilirse, işverenin disiplin kovuşturması yapma hakkı saklı olmak üzere izin gününün ücreti ödenmez.
- 2- İşçi işverenin muvafakatini almadan bir eğitim kurumuna kayıt yaptırırsa, sınavlara girmek için fiili sınav günlerinin sayısı kadar varsa yıllık izninden mahsup edilmek üzere izin alabilir. Yoksa fiili sınav günlerinin sayısı kadar ücretsiz izin alabilir.
- 3- İşçi izin talebini en az 15 gün öncesinden bildirmelidir.
- 4- İşveren, izin talebi ile ilgili olarak işçinin sınava gireceğini gösteren belgeleri ibraz etmesini isteyebilir.

#### **Madde 116**

İşçi işverenin muvafakati ile ücretsiz izin kullanabilir. Taraflar izin süresinin belirlenmesi hususunda anlaşabilirler. Taraflar aksine bir tutum konusunda anlaşmamışlarsa ve eğer izin süresi 20 günü geçerse iş sözleşmesi bu süre için askıya alınmış sayılır.

<sup>35</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>36</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

### **Madde 117**

Hasta olduğu tespit edilen işçi ilk 10 gün için tam, takip eden 60 gün için ücretinin ¾'ü oranında ücretli, takip eden bir yıl boyunca izinler ister aralıklı isterse kesintisiz olsun 30 gün için ücretsiz hastalık iznini hak eder. Bir yıldan: hastalık izninin alındığı ilk tarihten itibaren başlayan bir yıl anlaşılır.

### **Madde 118**

İşçi bu bölümde belirtilen izinlerden herhangi birini kullandığı sırada başka bir işveren nezdinde çalışamaz. İşveren işçinin buna aykırı davrandığını tespit ederse, izin süresi için hak ettiği ücreti ödemeyebilir veya önceden ödemiş olduğu ücreti geri isteyebilir.

## **YEDİNCİ KISIM**

### **KISMÎ ÇALIŞMA**

#### **Madde 119**

Ekonomik, teknik veya yapısal nedenlerle normal çalışma saatlerinin geçici olarak topluca azaltılmasından etkilenen tam zamanlı çalışanlar, kısmî zamanlı çalışan sayılmaz.

#### **Madde 120**

Bakan kısmî çalışmanın düzenlenmesi için gereken kuralları ve usulleri yayımlayacaktır. Burada kısmî zamanlı çalışan her işçi ve işveren için oluşturulmuş yükümlülükleri belirleyecektir. Bu Kanun hükümleri, iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları açısından tam zamanlı olarak çalışanlara tanınan koruma dışında Bakan kararı ile belirlenenlerden başkası için uygulanmaz.

## **SEKİZİNCİ KISIM**

### **İŞİN RİSKLERİNDEN KORUNMA**

#### **BÜYÜK SANAYİLERDE KAZALARDAN VE İŞ KAZALARINDAN KORUNMA**

#### **VE**

#### **SAĞLIK VE SOSYAL GÜVENLİK HİZMETLERİ**

#### **Birinci Bölüm**

#### **İşin Risklerinden Korunma**

#### **Madde 121**

İşveren; işyerinin sağlıklı, temiz ve aydınlatılmış olmasını, içilebilmesi ve temizlik için su temin edilmesini ve Bakan kararıyla belirlenen hükümlere uygun olarak iş sağlığı, güvenliği ve korunma kuralları, usulleri ve düzeyleri gibi hususları sağlayacaktır.

## **Madde 122**

Her işveren; işçilerin risklerden, işten kaynaklanan hastalıklardan, kullanılan makinelerden korunması ve iş güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirleri alacaktır. İşin ve işçilerin güvenliğine özgü talimatları, Arapça olarak veya gerektiği takdirde işçilerin anlayabileceği başka bir dilde, işyerinde görünür bir yerde duyuracaktır. Bu korunmanın sağlanması için ödediği herhangi bir tutarı işçilere yükleyemez veya ücretlerinden kesemez.

## **Madde 123**

İşveren işin riskleri, kararlaştırılan korunma araçlarını kullanmasının gerekliliği konularında işe başlamadan önce işçiyi bilgilendirecektir. İşçilere uygun kişisel korunma araçlarını ve bunların nasıl kullanılacağına ilişkin eğitilmelerini sağlayacaktır.

## **Madde 124**

İşçi, her iş için kendisine tahsis edilen korunma araçlarını kullanacak, onları muhafaza edecek, sağlığını korumak, iş kazalarından ve hastalıklardan korunmak için verilmiş talimatları uygulayacaktır. Talimatların uygulanmamasına neden olabilecek her türlü eylemi yapmak ya da kusuru işlemekten, iş yerinde korunmak amacıyla bulundurulmuş araçları, kendisiyle birlikte çalışanların sağlığı ve güvenliğini etkileyecek ya da bozulmalarına yol açacak şekilde kötü kullanmaktan sakınacaktır.

## **Madde 125**

İşveren yangından korunmak için gerekli tedbirleri alacak ve yangınla mücadele için gerekli teknik ekipmanları hazırlayacaktır. Kurtuluş tünellerinin oluşturulması ve her an için kullanılabilir olmasının sağlanması bunlardandır. Yangının önlenmesi için gerekli tedbirler konusundaki ayrıntılı talimatı işyerinde görünür bir yere asacaktır.

## **Madde 126**

Görevli olarak, işverenin onayı ile veya onun vekili sıfatıyla işyerine giren çalışanların dışındaki kişilerin işin niteliğinin gerektirdiği teknik tedbirlerin alınmasına yönelik ihmal nedeniyle başına gelen olaylardan ve kazalardan işveren sorumludur. Bu kişilerin başına gelen kazadan genel düzenlemelere göre oluşan zarar ve iş göremezlik gibi sonuçları işveren tazmin edecektir.

## **İkinci Bölüm**

### **Büyük Endüstriyel Kazalardan Korunma**

## **Madde 127**

Bu Bölümün hükümleri büyük riskler taşıyan işletmelere uygulanır.

## **Madde 128**

- 1- “Büyük Riskler Taşıyan İşletmeler” Kavramı: Geçici veya sürekli olarak tehlikeli maddelerden bir veya daha fazla maddenin ya da bu maddelerden bir grubun üretimini, hazırlanmasını, imhasını, işlenmesini, kullanımını veya büyük risk taşıyan işletme kategorisine girmesine neden olan ve izin verilenden daha fazla miktarda depolanmasını yapan işletme

anlamına gelir.

- 2- “Tehlikeli Madde” Kavramı: Özelliği nedeniyle tek başına veya diğerleri ile bir araya geldikten sonra kimyasal, fiziksel veya zehirli olma bakımından tehlike oluşturan herhangi bir madde veya maddelerin karışımı

anlamına gelir.

- 3- “Büyük Kaza” Kavramı: İşletmenin faal bir bölümünde büyük risk potansiyeli olan, bir veya daha fazla tehlikeli madde içeren ve er ya da geç işçiler, halk veya çevre için büyük tehlikeye yol açabilecek büyük sızıntı, yangın veya patlama gibi aniden meydana gelen herhangi bir kaza

anlamına gelir.

### **Madde 129**

Bakanlık, tehlikeli maddeler listesini veya gruplarını ya da her ikisini birden dikkate alarak “Büyük Risk Taşıyan İşletmeler”in belirlenmesine ilişkin kuralları ortaya koyar.

### **Madde 130**

İşveren, bu Kanun’un 129. maddesinde belirtilen kuralların esasının işletmelere göre belirlenmesi hususunda Bakanlık ile eşgüdümü sağlar.

### **Madde 131**

Bakan işyeri düzeyinde büyük risklerden korunma sağlanmasına ilişkin gerekli düzenlemeleri ve işverenlerin bu konudaki yükümlülüklerini içeren yönetmelik ve kararları çıkarır. Yapılan bu düzenlemeler; büyük risk taşıyan her işletmenin bulunduğu yerin etrafındaki halkın ve çevrenin korunmasına, işçilerin hak ve yükümlülüklerine, büyük kazaların önlenmesi, olduğu takdirde tehlikelerinin azaltılması ve etkisinin sınırlandırılması için gerekli diğer tedbirlere yönelik olacaktır.

### **Madde 131 Mükerrer<sup>37</sup>**

Bakan, -kararıyla- tehlikeli, zararlı sayılan veya işçinin maruz kalabileceği ya da olağan dışı bir zarar görebileceği meslekler ve işler ile -daimi veya geçici olarak- o işte çalışması sakıncalı olan ya da özel şartlarla çalıştırılabilecek grupları belirler. Aynı zamanda ihtiyaç duyulduğunda bu gruplardan herhangi biri için çalışma saatlerini belirler. Bu karar, Krallığın uluslararası anlaşmalarda yer alan yükümlülükleri ile de uyumlu olacaktır.

## **Üçüncü Bölüm**

### **İş Kazaları**

### **Madde 132**

Bu Bölüm hükümleri, Sosyal Sigortalar Kanununun Meslekî Riskler Kısımına tâbi işyerleri için uygulanmaz.

---

<sup>37</sup> 07.01.1442 H. tarihli ve (M/5) sayılı Kralliyet Kararnamesi ile eklenmiştir.

### **Madde 133**

Eğer işçi iş kazası geçirirse ya da meslek hastalığına yakalanırsa, işveren tedavisini yaptırır ve hastanede yatış, muayene, tıbbî tahliller, görüntüleme, destek cihazları ve tedavi yerlerine ulaşım masrafları dahil olmak üzere doğrudan ya da dolaylı olarak gereken tüm harcamaları üstlenir.

### **Madde 134**

Sosyal Sigortalar Kanunu'nda belirtilen hususlara uygun olan kazalar iş kazası sayılır. Meslek hastalıkları iş kazası hükmündedir. Tıbben hastalık tanısının konulduğu ilk tarih, iş kazasının tarihi olarak kabul edilir.

### **Madde 135**

Durumun nüksetmesi ya da herhangi bir komplikasyon halinde, tedavi ve yardım bakımından asıl iş kazasına ilişkin yürütülen hükümlerin aynısı uygulanır.

### **Madde 136**

Meslek hastalıkları, Sosyal Sigortalar Kanununda yer alan meslek hastalıkları çizelgesine göre belirlenir. Sürekli veya geçici iş göremezliğin dereceleri de söz konusu Kanun'da yer alan maluliyet oranları rehberindeki listeye göre tespit edilir.

### **Madde 137<sup>38</sup>**

İş kazası geçiren -iş kazası sonucunda geçici iş göremezlik oluşması halinde- 60 günlük süre için tam ücrete eşdeğer bir mali yardımı hak eder. Tedavisi devam ettiği sürece ücretinin % 75'ine eşdeğer bir mali karşılığı hak eder. Şayet tedavi süresi 1 yıla çıkarsa ya da tıbbî olarak iyileşme ihtimalinin ve sağlık durumunun tekrar çalışmasına elverişli olmadığına karar verilirse, kaza sürekli iş göremezlik sayılır, iş sözleşmesi sona erer ve iş kazası tazmin edilir. İşverenin bu bir yıl boyunca iş kazasına maruz kalana yapmış olduğu ödemeleri geri istemeye hakkı yoktur.

### **Madde 138**

Eğer kaza sürekli iş göremezlik ile sonuçlanırsa ya da kaza maruz kalanın ölümüne neden olmuşsa, maruz kalan veya onun hak sahipleri, asgari sınırı 54000 Riyal olmak üzere 3 yıllık ücretine eşdeğer miktarda tazminatı hak eder.

Şayet kaza sürekli ve kısmî iş göremezlik ile sonuçlanırsa, maruz kalan, onaylanmış maluliyet oranları rehberindeki çizelgeye göre takdir edilen iş göremezlik oranı ile sürekli tam iş göremezlik tazminatı bedelinin çarpılması suretiyle elde edilen tutara eşdeğer tazminatı hak eder.

### **Madde 139**

Aşağıdaki hususlardan herhangi birinin tespiti halinde işveren, bu Kanunun 133, 137 ve 138. maddelerinde yer alan hükümlerden sorumlu değildir:

- 1- İşçi kasten kendini yaralamışsa.
- 2- Kaza, işçinin kasıtlı kötü gidişatından kaynaklanmışsa.

---

<sup>38</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

- 3- İşçi, kendisinin doktora gösterilmesinden kaçınırsa ya da meşru bir mazereti olmaksızın işveren tarafından tedavisi için görevlendirilen doktorun tedavi etmesini kabul etmekten kaçınırsa.

#### **Madde 140**

Meslek hastalığına yakalanan işçinin nezdinde çalıştığı önceki işverenlerin sorumlulukları tedaviyi yapan doktorun tıbbî raporuna göre belirlenir. Önceki işverenler, işçinin yakalandığı hastalığın icra edilen meslek ya da endüstriden kaynaklanmış olması şartıyla, bu Kanunun 138. maddesinde öngörülen tazminatı, hastalığa yakalananın hizmetinin geçtiği her bir süre oranında ödeyeceklerdir.

#### **Madde 141**

İş kazalarının bildirimine ilişkin işlemler Bakan kararıyla belirlenecektir.

### **Dördüncü Bölüm**

#### **Sağlık ve Sosyal Hizmetler**

#### **Madde 142**

Her işveren, ilk yardım için gerekli olan ilaç ve diğer malzemelerin bulunduğu bir veya daha fazla tıbbî yardım dolabı hazırlayacaktır.

Bu dolabın içinde ilk yardım malzemelerinden hangilerinin ne miktarda bulunacağını, ilaçların niteliğini, bunların korunmasına yönelik düzenlemeyi ve ilk yardım görevini üstlenecek kişide bulunması gereken şartları ve düzeyi Yönetmelik belirler.

#### **Madde 143**

Her işveren, -Sosyal Sigortalar Kanununda yer alan- meslek hastalıkları çizelgesinde belirtilen meslek hastalıklarından birine yakalanma ihtimali olan işçileri, en az yılda bir kez bir veya daha fazla doktora kapsamlı bir şekilde muayene ettirecektir. Muayenenin sonucu bu işçilerin işyerinde bulunan dosyalarına kaydedilecektir.

#### **Madde 144**

Sağlık İşbirliği Sigortası Kanunu'nun sağladığı haklar saklı kalmak kaydıyla işveren işçilere, Bakanın karar verdiği düzeyde koruyucu ve tedavi edici sağlık yardımlarını temin edecektir.

#### **Madde 145**

Bakanın onayını aldıktan sonra işveren, işçilerin isteğe bağlı olarak katılım sağladıkları bir tasarruf ve birikim fonu oluşturabilir. Bu Fonun çalışma kuralları ile ilgili olarak düzenlenen tüm hükümlerinin duyurulması gerekir.

#### **Madde 146**

İşverenin yerleşimden uzak yerlerde çalışan işçilere, Bakanın belirlediği hususlara uygun olarak aşağıdakilerin tamamını ya da bir kısmını sağlaması gerekir:

- 1- Dükkanların bulunmadığı çalışma sahalarında yiyecek, giyecek ve diğer zorunlu ihtiyaçları uygun fiyata satan dükkanların temini.
- 2- İşyerlerine ek olarak uygun kültürel ve rahatlatma araçları ile spor tesisleri temini.

- 3- İşçilerin sağlığının korunması ve ailelerinin tam teşekküllü tedavilerinin sağlanmasına yönelik tıbbî işlemlerin gerçekleştirilmesi. (Aileden kasıt: Eş, çocuklar, anne, baba ve birlikte yaşayanlar)
- 4- Bölgede yeteri kadar okul yoksa işçilerin çocuklarının öğrenimi için okulların temini.
- 5- İşyerlerinde namaz kılınacak yerlerin ve mescitlerin hazırlanması.
- 6- İşçiler arasında cehaletin giderilmesine yönelik programlar.

Yerleşimden uzak bölgeler Yönetmelik ile belirlenir.

#### **Madde 147**

Yerleşimden uzak yerlerdeki madenlerde, taş ocaklarında, petrol sondajı merkezlerinde iş yapan işverenin işçiler için meskenler, kamplar ve gıda maddeleri sağlaması gerekir.

Bakan kararıyla; meskenlerin ve kampların şartlarını ve özelliklerini, meskenlerin kullanımını, öğün sayılarını, gıdaların miktar ve türlerini, bunlar için gerekli olan koşulları, bunların neler olduğuna ilişkin hususları, yemek karşılığında işçinin neyi üstleneceğini ve işçilerin sağlığının korunması için gereken diğer şeyleri belirler.

#### **Madde 148**

Eğer işyerlerine mesai saatlerine uygun zamanlarda düzenli sefer yapan ulaşım araçları yoksa her işveren, günlük olarak ikamet yerlerinden veya belirli bir toplanma merkezinden işyerlerine ulaşmaları ve dönmeleri için işçilerine araç sağlayacaktır.

### **DOKUZUNCU KISIM**

#### **KADINLARIN İSTİHDAMI**

##### **Madde 149<sup>39</sup>**

İptal edilmiştir.

##### **Madde 150<sup>40</sup>**

İptal edilmiştir.

##### **Madde 151<sup>41</sup>**

- 1- Çalışan kadının tahmini doğum tarihinden en fazla 4 hafta öncesinden başlayan ve istediği şekilde kullanabileceği 10 hafta süreli tam ücretli doğum izni hakkı vardır. Tahmini doğum tarihi sağlık birimince onaylanmış sağlık raporu ile belirlenir.
- 2- Her durumda doğumdan sonraki 6 hafta içinde kadının çalıştırılması sakıncalıdır. Kadının iznini ücretsiz olarak bir ay süre ile uzatmaya hakkı vardır.
- 3- Çalışan kadının -hasta veya özel ihtiyaçları olan ve sağlık durumu sürekli kendisine refakat edilmesini gerektiren bir çocuk sahibi olduğunda- doğum izninin süresinin

<sup>39</sup> 07.01.1442 H. tarihli ve (M/5) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>40</sup> 07.01.1442 H. tarihli ve (M/5) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>41</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirildikten sonra 152. Madde hükmü ilave edilerek değiştirilmiştir.



bitiminden sonrasından başlayan bir ay süreli tam ücretli izin hakkı vardır. Ayrıca bu izni ücretsiz olarak bir ay süre ile uzatma hakkı vardır.

#### **Madde 152<sup>42</sup>**

İptal edilmiştir.

#### **Madde 153**

İşveren çalışan kadına, hamileliği ve doğumu sırasında tıbbî koruma sağlayacaktır.

#### **Madde 154**

Çalışan kadın doğum izninden sonra işe döndüğünde, bütün işçilere verilen dinlenme sürelerine ek olarak çocuğunu emzirmek maksadıyla bir günde toplam bir saati geçmemek üzere bir veya birkaç kez dinlenme izni hak eder. Bu dinlenme süresi ya da süreleri fiili çalışma sürelerinden sayılır. Bu izinler için ücret indirimii yapılmaz.

#### **Madde 155<sup>43</sup>**

İşveren çalışan kadını doğumu sırasında ya da doğum izni kullandığı sırada işten çıkaramaz veya çıkarmak üzere uyaramaz. Bu durum her ikisinden birinden kaynaklanan hastalık süresini de kapsar. Hastalık onaylanmış sağlık raporu ile ispatlanacaktır. İster kesintisiz ister aralıklı olsun çalışan kadının işe gelmediği süre yılda (180) günü geçemez.

#### **Madde 156<sup>44</sup>**

İptal edilmiştir.

#### **Madde 157**

Çalışan kadın izni sırasında başka bir işveren nezdinde çalışırsa, bu kısım hükümlerine göre hak etmiş olduğu hakkı düşer ve asıl işveren -bu durumda- izin süresi kadar ücretini ödemeyebilir veya ödediklerini geri isteyebilir.

#### **Madde 158**

İşveren kadınların çalıştığı tüm yerlerde ve tüm mesleklerde onların oturmaları ve dinlenmelerini temin için yer sağlayacaktır.

#### **Madde 159**

- 1- Elli ve daha fazla işçi çalıştıran her işveren, çalışan kadınların 6 yaşından küçük çocuklarının sayısı 10 ve daha fazla ise bunların bakımı için yeterli sayıda çocuk bakıcısının bulunduğu uygun bir yer hazırlayacaktır.
- 2- Bakan bir şehirde 100 ve daha fazla kadın çalıştıran işvereni, kendisinin kreş açması, aynı şehirdeki başka işverenlerle birlikte açılmış kreşe katılım sağlaması veya çalıştıkları sırada 6 yaşından küçük çocukları olan kadın çalışanların çocuklarının bakımını sağlamak üzere bir kreş ile anlaşması hususunda zorunlu tutabilir. Bu son

---

<sup>42</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiş ve 151. Madde hükmü ilave edildikten sonra iptal edilmiştir.

<sup>43</sup> 27.11.1440 H. tarihli ve (M/134) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>44</sup> 27.11.1440 H. tarihli ve (M/134) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiş ve 155. Madde hükmü eklendikten sonra iptal edilmiştir.

durumda Bakan; şartları, kreşin yapması gerekenleri ve bu hizmetten yararlanan kadın çalışanların üstlenmesi gereken bedelin oranını belirler.

#### **Madde 160<sup>45</sup>**

- 1- Kocasını vefat eden müslüman çalışan kadın, vefat tarihinden itibaren 4 ay 10 günden az olmayan bir süre ile tam ücretli *iddet* iznini hak eder. Eğer hamile ise -bu dönemde- bu izin süresini doğum yapana kadar ücretsiz olarak uzatma hakkı vardır. -Bu Kanun gereğince- verilen *iddet* izninin kalan kısmından doğum yaptıktan sonra yararlanamaz.
- 2- Kocasını vefat eden müslüman olmayan çalışan kadının, 15 gün süreli tam ücretli izin hakkı vardır.

Tüm bu durumlarda kocasını vefat eden çalışan kadın, bu süre zarfında başka bir işveren nezdinde çalışamaz.

İşverenin belirtilen durumları ispat eden belgeleri istemeye hakkı vardır.

### **ONUNCU KISIM GENÇLERİN İSTİHDAMI**

#### **Madde 161**

Gençler; tehlikeli işlerde, zararlı endüstrilerde, doğası gereği gençlerin sağlıkları, güvenlikleri ve ahlakları için tehlike teşkil etmesi ihtimali bulunan işlerde ve mesleklerde veya bütün bunlara sebep olabilecek şartlarda çalıştırılmazlar. Bakan kararıyla, belirtilen işleri, endüstrileri ve meslekleri belirler.

#### **Madde 162**

- 1- Onbeş yaşını tamamlamamış bir kişi çalıştırılmaz ve onun işyerlerine girmesine izin verilemez. Bakan, bazı endüstriler veya bölgeler için bu yaş ya da bazı genç grupları için oranı kararıyla yükseltebilir.
- 2- Bu maddenin 1. fıkrasına istisna olarak Bakan aşağıdaki hususlar gözetilmek kaydıyla yaşları 13-15 arasında olanların hafif işlerde çalışmasına veya çalıştırılmasına izin verebilir:
  - 2/1- Gelişimlerine ve sağlıklarına zarar gelmesi ihtimali olmamalıdır.
  - 2/2- Okullardaki görevlerini ve yönlendirildikleri programlara katılımlarını veya mesleki eğitimlerini aksatmamalı, görmeleri gereken eğitimden yararlanma kabiliyetlerini azaltmamalıdır.

#### **Madde 163**

Bakan kararıyla belirlenen durumların dışında, gençlerin kesintisiz olarak 12 saatten az olmayan bir süre ile gece saatlerinde çalıştırılması yasaktır.

#### **Madde 164**

- Gençler fiili olarak ramazan ayı dışındaki yılın diğer aylarında bir günde 6 saatten fazla çalıştırılmaz. Ramazan ayında fiili çalışma saatleri 4 saati geçmeyecektir.

---

<sup>45</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

- Gençlerin; dinlenme, yemek ve namaz için her seferinde yarım saatten az olmayacak şekilde bir veya daha fazla mola olmaksızın aralıksız olarak 4 saatten fazla çalışamayacakları mesai saatleri ve işyerinde 7 saatten daha fazla kalamayacakları hususları düzenlenecektir.
- Hafta tatili günlerinde, bayram günlerinde, resmi tatillerde ve yıllık izinlerde gençler çalıştırılmaz.
- Bu Kanununun 106. Maddesinde belirtilen istisnalar gençler için uygulanmaz.

### **Madde 165**

İşveren, genç istihdamından önce ondan aşağıdaki belgeleri getirmesini isteyecektir:

- 1- Ulusal kimlik kartı veya resmi doğum belgesi.
- 2- Yetkili doktor tarafından düzenlenmiş ve sağlık birimince onaylanmış, istenilen işe liyakatine ilişkin sertifika.
- 3- Gencin velisinin muvafakati.

Bu belgelerin genç için oluşturulmuş dosyada muhafaza edilmesi gerekir.

### **Madde 166**

İşveren; çalıştırdığı her bir genci işe başladığı tarihten itibaren bir hafta içinde yetkili Çalışma Bürosuna bildirir. İşyerinde genç işçilere ilişkin gencin adı, yaşı, velisinin tam adı, ikamet yeri ve işe başladığı tarihi açıklayan özel kayıt oluşturur.

### **Madde 167**

Bu kısımda belirtilen hükümler, çocukların; genel, mesleki ya da teknik okullarda veya diğer mesleki eğitim kurumlarında öğrenim amacıyla gençlerin yerine getirdiği işler için uygulanmaz. Eğer iş Bakanın kararlaştırdığı şartlara uygun ve aşağıdaki hususların asli bir parçasını teşkil ediyor ise, en az 14 yaşına ulaşmış şahısların işletmelerde yaptığı işler için uygulanmaz:

- 1- Asıl sorumlunun okul ya da mesleki eğitim kurumunun olduğu öğrenim veya mesleki eğitim kursu.
- 2- Yetkili birim kararlaştırmış ise, uygulamasının büyük bir kısmının ya da tamamının işyerinde yapıldığı mesleki eğitim programı.
- 3- Mesleki eğitimin türünün ya da meslek seçiminin kolaylaştırılmasına yönelik bilgilendirme ya da yönlendirme programı.

## **ONBİRİNCİ KISIM**

### **DENİZ İŞ SÖZLEŞMESİ**

#### **Madde 168**

Aşağıdaki terim ve kavramlar -bu kısımda her nerede kullanılmışsa- bağlam aksini gerektirmedikçe karşılıklarında yazılan anlama gelir:

- Gemi : Suudi Arabistan Krallığına kayıtlı ve kapasitesi 500 tondan az olmayan yüzer durumda her işletme.
- Armatör : Kendisi adına gemi donatılmış kamu ya da özel her işletme veya

- gerçek kişi.
- Kaptan : Gemiye yönetmeye ehil ve sorumluluğunu üstlenen her denizci.
- Gemici : Deniz iş sözleşmesi ile gemide çalışan herkes.
- Deniz İş Sözleşmesi : Geminin sahibi, armatörü veya her ikisinden birinin temsilcisi ile gemide ücret karşılığında çalışacak denizci arasında imzalanan her çalıştırma sözleşmesi. Bu sözleşmeye, bu Kanun'un bu kısmının hükümleri ve gereğince çıkarılan kararlar ile çelişmeyen hükümleri uygulanır.

### **Madde 169**

Gemide çalışan herkes kaptanın yönetimi ve emirlerine tabi olacaktır.

### **Madde 170**

Gemide veya eklerinde çalışan gemicilerin tamamının iş sözleşmelerine ilişkin kayıtlar tutulacaktır. Bu sözleşmeler açık bir şekilde yazılmış olacaktır. Sözleşmenin belirli bir süre ya da sefer için mi yapıldığının belirtilmesi gerekir. Eğer belirli bir süre için sözleşme yapılmışsa bu süre açık bir şekilde belirtilecektir. Eğer bir sefer için yapılmışsa seferin sona ereceği şehir veya liman belirtilecektir. O limanda geminin boşaltıldığı veya yüklendiği aşamalardan herhangi birinde sözleşme sona erecektir.

### **Madde 171**

Deniz iş sözleşmesinde; imzalandığı tarih ve yer, armatörün adı, gemicinin adı, lakabı, yaşı, cinsiyeti, uyruğu, yapmakla mükellef olduğu işin türü, nasıl yapılacağı, deniz seyrüseferinde çalışmasına izin verilen sertifika, kişisel denizcilik kartı, ücretin miktarı ve sözleşmenin süresi belirtilecektir. Eğer sözleşme bir sefer için ise şehrin veya yolculuğun sona ereceği deniz limanının ve bu limanda geminin boşaltıldığı veya yüklendiği aşamalardan herhangi birinde işin sona ereceği ve buna benzer sözleşmenin ayrıntılarının belirtilmesi gerekir.

Sözleşme; biri armatörün, gemide muhafaza edilmek üzere biri kaptanın ve biri gemicinin olmak kaydıyla 3 nüsha olacaktır.

### **Madde 172**

İşin kuralları ve şartlarının gemide çalışanlara ayrılmış bir yerde duyurulması gerekir. Bu kurallar ve şartlar şunları içerir:

- 1- Gemicilerin yükümlülükleri, görevleri, geminin içinde çalışma düzenine ilişkin kurallar, çalışılacak zaman çizelgesi ve günlük çalışma saatleri.
- 2- Armatörün gemicilere karşı görevleri, sabit ücretler, ikramiyeler ve ücret cinsinden diğer ödemeler.
- 3- Hangi durumlarda ücret ödemelerinin durdurulacağı veya kesintilerin nasıl yapılacağı ve ücret avanslarının nasıl ödeneceği.
- 4- Ücretlerin tasfiye yeri, zamanı ve kesin hesap.
- 5- Geminin içinde yemek ve yatacak yer verilmesi ile bunun usulleri.
- 6- Gemicilerin hastalanmaları ve yaralanmaları halinde tedavi.
- 7- Gemicilerin davranışları ve ülkelerine gönderilmesine ilişkin şartlar.
- 8- Gemicilerin yıllık ücretli izinleri.
- 9- İş sonu ikramiyesi (Kıdem Tazminatı), iş sözleşmesinin sona ermesi ya da sonlandırılması nedeniyle ödenecek diğer tazminatlar.

### **Madde 173**

Gemici olarak çalışan için şarttır:

- 1- 18 yaşını doldurmuş olmalıdır.
- 2- Deniz işlerinde çalışabilmesi için verilen sertifikası olmalıdır.
- 3- Sağlığı elverişli olmalıdır.

### **Madde 174**

Gemicinin hak ettiği tüm tutarlar resmi para birimi ile ödenir. Gemi karasularının dışında iken hak edilmişse ve gemici kabul ediyorsa yabancı para birimi ile de ödenebilir.

Gemici işverenden hak ettiği ücretlerinin kendisinin belirlediği bir kişiye ödenmesini isteyebilir.

### **Madde 175**

İster gönüllü, ister zorunlu olsun herhangi bir sebeple sefer kısalırsa, bir deniz seferi süresi için deniz iş sözleşmesi ile çalıştırılan gemicinin ücretleri azaltılamaz.

### **Madde 176**

Şayet ücret kazançtan veya gemicilik bedelinden pay olarak belirlenmişse, seferin iptal edilmesi durumunda gemici herhangi bir tazminatı hak etmez, seferin uzaması veya kısalması ile ücret artırılamaz. Ancak uzama veya gecikme taşıyıcının bir eyleminden kaynaklanmışsa, gemici armatörden tazminat almaya hak kazanır.

### **Madde 177**

Gemi alıkonulursa, batarsa, yüzdürmeye elverişli olmaktan çıkarsa gemici, olayın vuku bulunduğu güne kadar olan ücretini hak eder.

### **Madde 178**

Gemicinin yiyeceği ve uyumasına ilişkin harcamalar armatöre aittir. Bakan bu durumu çıkaracağı karar ile düzenler.

### **Madde 179**

Deniz yüzeyinde olduğu sırada geminin içinde 24 saatte 14 ve 7 günde 72 saat olan çalışma saatleri artırılamaz.

### **Madde 180**

Her gemici yaptığı işin ücreti ne olursa olsun, başka bir gemiye yardım veya kurtarma karşılığında çalıştığı geminin hak ettiği ödülünden payını alır.

### **Madde 181**

Bir gemici sefer sırasında vefat ederse, ücreti aylık olarak ödeniyorsa mirasçılarının vefat ettiği tarihe kadarki ücretini almaya hakkı vardır. Ancak ücreti sefer başına hesap ediliyorsa, mirasçıların bir tam sefer ücreti almaya hakkı vardır. Eğer ücret kazançtan pay ise tamamı hak edilir. Vefat eden veya kaybolan gemicinin hak ettiği ve kendisine teslim edilemeyen tutarlar, Krallıkta ulaşılan ilk limandaki Çalışma Bürosuna bırakılır.

## **Madde 182**

İşveren aşağıdaki durumlarda önceden bildirimde bulunmaksızın ve tazminat ödemeksizin sözleşmeyi feshedebilir:

- 1- Eğer gemi batarsa, müsadere edilirse, kaybolursa veya kullanılamayacak hale gelirse.
- 2- Armatörün iradesi dışında bir sebeple sefer başlamadan iptal edilirse, sözleşmede bunun aksine bir hüküm yoksa ücret bir sefer esasına göre hesaplanacaktır.

## **Madde 183**

Sözleşmeyi bitirmesi veya feshetmesi durumunda işveren, aşağıdakileri yapmakla yükümlüdür:

- 1- Gemiciyi, sözleşmenin uygulanmasının başlatıldığı yolculuğa çıkılan limana bırakacaktır.
- 2- Bu limana ulaşincaya kadar yeme ve uyuma ihtiyaçlarının karşılanmasını üstlenecektir.

## **Madde 184**

Armatör aşağıdaki durumlarda gemiciyi ülkesine göndermekle yükümlüdür:

- 1- Gemi açıldıktan sonra armatörün bir eylemi nedeniyle sefer iptal edilirse.
- 2- Gemi hareket ettikten sonra seyahati için tayin edilen tarafla ticaret yasağı nedeniyle seyahat iptal edilirse.
- 3- Gemici hastalık, yaralanma veya sakatlık nedeniyle gemiden çıkarılırsa.
- 4- Gemi yabancı bir ülkeye satılırsa.
- 5- Gemici, seyahat sırasında yasal bir gerekçe olmaksızın hizmetten çıkarılırsa.
- 6- Gemici ile yapılan sözleşme, sözleşmede belirtilen liman dışında bir limanda sona ererse.

## **ONİKİNCİ KISIM**

### **MADENLERDE VE TAŞ OCAKLARINDA ÇALIŞMA**

## **Madde 185**

Madenlerde ve taş ocaklarında çalışma ile aşağıdakiler kastedilir:

- 1- Madenlerin katı veya sıvı olup olmadığına bakılmaksızın, ruhsatın verildiği alanda kıymetli taşlar da dahil olmak üzere mineral maddelerin aranması, bulunması, çıkarılması veya üretilmesi ile ilgili işlemler.
- 2- Ruhsatlandırılmış bölgede yerin yüzeyinde veya altında bulunan madeni madde kalıntılarının çıkarılması, yoğunlaştırılması veya üretilmesi ile ilgili işlemler.
- 3- Bu maddenin 1 ve 2. fıkralarında belirtilenlere ek olarak inşaat, montaj ve donanım işlemleri.

### **Madde 186<sup>46</sup>**

18 yaşını doldurmamış hiç kimse madenlerde veya taş ocaklarında çalıştırılmaz.

### **Madde 187**

Bu kısmın uygulandığı işlemlerde, tam bir sağlık kontrolünden geçirilmeden ve istenilen işi yapmaya elverişli olduğu tespit edilmeden hiç kimsenin çalışmasına izin verilemez. Bu sağlık kontrolünün periyodik olarak tekrar edilmesi gerekir ve gerekli tıbbi muayene karşılığında yapılan hiçbir harcama işçiye yüklenemez. Bakan kararıyla, bu konuda uyulması gereken koşulları, şartları ve süreleri belirler.

### **Madde 188**

İşçinin yeraltında geçirdiği bir günde 7 saat olan fiili çalışma saatleri artırılamaz. İster yeraltında olsun ister yerüstünde olsun işçi işyerinde bir günde 10 saatten fazla süre kalamaz. Eğer çalışma yeraltında yapılıyorsa bu süre, işçinin yeraltına inmek için geçirdiği ve yeraltından yerüstüne dönmek için geçirdiği vakti de kapsar.

### **Madde 189**

İşyerine ve müstemilatına; çalışanların, madenleri ve taş ocaklarını teftişle görevli olanların ve yetkili birimler tarafından özel izin verilmiş şahısların dışındakilerin girmesi yasaktır.

### **Madde 190**

İşveren işçilerin işyerine girişlerini ve çıkışlarını kayıt altına alan özel bir sicil oluşturacaktır.

### **Madde 191**

İşveren veya sorumlu yönetici genel güvenliğe mahsus talimat ve emirlere ilişkin bir yönetmelik düzenleyecektir.

### **Madde 192**

İşveren, işyeri yakınında gerekli kurtarma ve ilk yardım araçları ile donatılmış bir kurtarma noktası kuracak, bu nokta hemen kullanılabilir uygun bir iletişim aracına sahip olacak, kurtarma ve ilk yardım operasyonlarını denetlemek üzere eğitilmiş bir teknik personel görevlendirecektir.

### **Madde 193**

İşveren, bu Kanunun 142. maddesi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, en az elli işçinin çalıştığı her maden veya taş ocağında, içinde kurtarma ve ilk yardım cihazları bulunan bir oda ve ayrıca bakım için ve kıyafet değiştirmek için bir veya daha fazla oda olmak üzere uygun bir yer hazırlar. Her birinde işçi sayısı elliden az olan ve yirmi kilometrelik bir yarıçap içinde bulunan maden ve taş ocaklarında işveren, merkezi bir yerde kurtarma ve yardım yeri kurulmasına ortak olabilir veya kendisi bağımsız bir kurtarma ve yardım yeri yapabilir.

Bakan, madenlerde ve taş ocaklarında kurtarma ve ilk yardım yöntemlerini, önleme ve koruma tedbirlerini, işverenlerin sorumluluklarını ve işçilerin hak ve görevlerini belirleyecektir.

---

<sup>46</sup> 07.01.1442 H. tarihli ve (M/5) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

## ONÜÇÜNCÜ KISIM

### İŞ TEFTİŞİ

#### Madde 194<sup>47</sup>

İş teftişi görevini Bakanlığın görevli müfettişleri veya Bakanın belirleyeceği ya da görevlendireceği SA vatandaşı kimseler üstlenir. Bunların bu Kanun'da belirtilen uzmanlıkları ve yetkileri olacaktır.

#### Madde 195

Müfettişler, işlerini yaptıkları sırada -memurların tayinine ilişkin genel şartların yanında- aşağıdaki şartları da taşımalıdır:

- 1- Tam olarak tarafsız olmalıdırlar.
- 2- Teftişini yaptıkları işletmelerle doğrudan ya da dolaylı olarak bağları olmamalıdır.
- 3- Doksan günden az olmayan bir eğitim dönemini tamamladıktan sonra mesleki sınavı geçmiş olmalıdırlar.

#### Madde 196<sup>48</sup>

İş müfettişleri aşağıdaki hususlarda uzmanlaşacaklardır:

- 1- Bu Kanun hükümleri ile uygulanmasına ilişkin çıkan yönetmelik ve kararların denetimi.
- 2- Bu Kanun hükümlerinin uygulanması için en uygun yöntemlerin izlenmesi hususunda işverenler ile işçileri bilgilendirme ve teknik yönlendirme yapabilecek donanıma sahip olmaları.
- 3- Uygulanan hükümlerin giderilecek eksik yönlerini yetkili birimlere bildirmek ve bunun için gerekli önerilerde bulunmak.
- 4- Bu Kanun hükümlerine ve uygulanmasına ilişkin çıkarılan yönetmelik ve kararlara aykırılıkları tespit etmek.
- 5- Diğer yetkili devlet kurumları tarafından tespit edilen ve Bakanlığa havale edilen ihlallerin araştırılması.
- 6- İhlaller ve cezalar çizelgesine göre uygun cezayı önermek.

#### Madde 197<sup>49</sup>

İş müfettişleri -görevlerine başlamadan önce- Bakanlığın hazırlayacağı örneğe uygun olarak görevlerini dürüstlük ve samimiyetle yerine getireceklerine, endüstriyel buluşa ilişkin hiçbir sırrı veya görevini yaptığı sırada vakıf olduğu başka sırları ifşa etmeyeceğine dair taahhüt imzalar. İş müfettişi, Bakanlık tarafından verilen ve hüviyetini kanıtlayan kimlik kartı taşır.

#### Madde 198

İş müfettişinin hakkı vardır:

- 1- İş Kanunu hükümleri uyarınca önceden haber vermeksizin gece ya da gündüz herhangi bir vakitte herhangi bir işletmeye girme.

<sup>47</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>48</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

<sup>49</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.



- 2- Kanunun sağlıklı bir Şekilde uygulandığının araştırılması işin gerekli soruŐturmayı yapmak. Özellikle aşağıdakileri:
- İŞvereni, temsilcisini veya iŐŐileri Kanun hŐkŐmlerinin uygulanması ile ilgili tŐm hususlarda tek tek ya da topluca sorgulamak.
  - TŐm defter ve kayıtlar ile bu Kanun hŐkŐmlerine ve bu hŐkŐmler gereğince Çıkarılan kararlara uygun olarak muhafaza edilmesi gereken diğer belgeleri incelemek ve bir kopyasını ya da Őıktısını almak.
  - Sınai ve diğer işlemlerde kullanılan veya ticareti yapılan denetime tabi olan ve iŐŐi sağlığı veya gŐvenliđi Őzerinde zararlı etkisinin olduğu dŐŐŐnŐlen maddelerden devlet laboratuvarlarında analiz edilmesi ve kapsamının belirlenmesi amacıyla bir veya daha fazla numune almak ve sonucunu işverene veya temsilcisine bildirmek.

### **Madde 199**

İŞverenler ve vekilleri, mŐfettiŐlere ve iş teftiŐinden sorumlu ŐalıŐanlara görevlerini yerine getirmeleri işin gerekli kolaylıkları ve işlerinin niteliğine ilişkin talep ettikleri verileri sağlamak, Őnlerine Çıkan taleplere cevap vermek ve istenirse bir temsilci gŐrevlendirmekle yŐkŐmlŐdŐrler.

### **Madde 200**

Teftişi yapan kişi, teftişini yaptığı işin aksini gerektirdiğini dŐŐŐnmedikŐe, varlığını işverene veya temsilcisine bildirir.

### **Madde 201**

İŞ mŐfettiŐi, iŐŐi sağlığı ve gŐvenliđi ile ilgili hŐkŐmlere uyulmasını sağlamak amacıyla, belirleyeceği sŐre iÇinde kendi cihaz ve teŐhizatlarındaki ŐalıŐma kurallarında değişiklik yapılması işin işverenlere talimat verme hakkına sahiptir. Ayrıca, iŐŐilerin sağlık ve gŐvenliđini tehdit eden bir tehlikenin ortaya Őıkması halinde, bu tehlikeyi Őnlemek işin gerekli gŐrdŐđŐ tedbirlerin ivedilikle uygulanmasını talep edebilir.

### **Madde 202**

İŞ mŐfettiŐi, ekipman eksikliği veya Kanun hŐkŐmlerinin ihlali ile ilgili olarak kendisine ulaŐan Őikayetleri kesinlikle gizli tutar ve bu Őikayetlerin varlığını işverene veya temsilcisine aŐıkılamaz.

### **Madde 203<sup>50</sup>**

MŐfettiŐ, denetim sırasında bu Kanun hŐkŐmlerine, uygulanmasına ilişkin olarak Çıkarılan yönetmelik veya kararlara aykırılık olduğunu tespit ederse, teftiş işlemlerinin yapılması ve dŐzenlenmesine ilişkin yönetmelikte belirtilen hŐkŐmlere uygun olarak ihlalin tespitine yönelik rapor tutar ve bu raporu karar Çıkarmak Őzere Bakana sunar.

### **Madde 204**

İhtiyaÇ duyulduğunda hekimler, mŐhendisler, kimyagerler ve iş sağlığı ve gŐvenliđi uzmanları denetime katılır. ŐalıŐma BŐrosu mŐdŐrŐ ve mŐfettiŐler gerektiğinde yetkili uygulama makamlarından gerekli yardımın yapılmasını talep edebilirler.

---

<sup>50</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile değiştirilmiştir.

## **Madde 205**

Çalışma Bürosundaki İş Teftiş Başkanı; iş teftiş faaliyetlerine, teftişin çerçevesine, teftiş yapılan işletmelere, işlenen ihlallerin sayısına, türüne ve bu hususta alınan tedbirlere ilişkin aylık rapor hazırlar. Ayrıca Çalışma Bürosundaki İhtisas İdaresi, teftişin sonuçları ve etkileri hakkında görüş ve önerilerini de içeren bir yıllık rapor hazırlar. Her iki raporun birer nüshası Bakanlığa gönderilir.

## **Madde 206**

Çalışma hayatından sorumlu Bakan Yardımcısı, yılsonundan itibaren 180 günü geçmeyecek bir süre içinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına yönelik Bakanlık denetimine ilişkin tüm hususları ele alan Krallıktaki iş teftişi hakkında kapsamlı bir yıllık rapor sunar. Rapor özellikle aşağıdaki konuları kapsamalıdır:

- 1- Teftişi düzenleyen hükümlerin açıklanması.
- 2- Teftiş yetkili görevlilerin açıklanması.
- 3- Teftişe tabi işletmeler ve bu işletmelerde çalışan işçilerin sayısına ilişkin istatistikler.
- 4- Müfettişlerin ziyaretleri ve dolaşimleri hakkında istatistikler.
- 5- İşlenen ihlaller ve bu ihlaller için verilen cezalar hakkında istatistikler.
- 6- İş kazaları hakkında istatistikler.
- 7- Meslek hastalıkları hakkında istatistikler.

## **Madde 207**

Bakanlık; ihlallerin kaydedilmesine, teftişlerin kaydedilmesine, ikazlara ve uyarılara ilişkin tutanakların birer örneğini oluşturur. Ayrıca, bu tutanakların saklanması, kullanılması ve Çalışma Büroları genelinde yaygınlaştırılması için gerekli hükümleri ortaya koyar.

## **Madde 208**

İş müfettişlerinin eğitimi özellikle aşağıdaki konuları içerecek şekilde mesleki eğitim kurslarında düzenlenir:

- 1- Teftiş ziyaretlerinin düzenlenmesi, işverenler ve işçilerle iletişim kurulması usulü.
- 2- Defterlerin, kayıtların, bilgisayarların incelenmesi usulü ve teftiş tutanağının düzenlenmesi ile şahısların sorgulanması usulü.
- 3- İşverenlerin yasal metinlerin gereklilikleri ve uygulanmasının faydaları konusunda bilgilendirilmesi ve bunun sağlanması için onlara yardımcı olunması usulü.
- 4- Endüstriyel teknolojide temel prensipler ile iş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunma araçları.
- 5- Üretim yeterliliğinde temel prensipler ve bunların iş girişimi atmosferi için geçerli şartların sağlanmasına yönelik bağlantısı.

## **Madde 209**

Bakanlar Kurulu, teftiş işlerinin kayıt altına alınması ve bu kısımda belirtilen hususların düzenlenmesine yönelik uygulama yönetmeliği çıkarır.

**ONDÖRDÜNCÜ KISIM**  
**İŞÇİ İHTİLAFLARININ ÇÖZÜMÜ KURULU**

**Madde 210<sup>51</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 211<sup>52</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 212<sup>53</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 213<sup>54</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 214<sup>55</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 215<sup>56</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 216<sup>57</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 217<sup>58</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 218<sup>59</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 219<sup>60</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 220<sup>61</sup>**

İptal edilmiştir.

---

<sup>51</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>52</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>53</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>54</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>55</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>56</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>57</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>58</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>59</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>60</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>61</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

**Madde 221<sup>62</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 222<sup>63</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 223<sup>64</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 224<sup>65</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 225<sup>66</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 226<sup>67</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 227<sup>68</sup>**

İptal edilmiştir.

**Madde 228<sup>69</sup>**

İptal edilmiştir.

**ONBEŞİNCİ KISIM**

**CEZALAR**

**Madde 229<sup>70</sup>**

- 1- Başka bir kanunda öngörülen daha ağır herhangi bir ceza saklı kalmak kaydıyla, bu Kanun hükümlerinden ya da yönetmeliklerinden veya uygulanması hakkında çıkarılan kararlardan herhangi birini ihlal eden kimse aşağıdaki cezalardan biri veya daha fazlası ile cezalandırılır:
- 2- 100.000 Riyali geçmeyen para cezası.
- 3- 30 günden fazla olmayan bir süre ile işletmenin kapatılması.
- 4- İşletmenin nihai olarak kapatılması.

<sup>62</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>63</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>64</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>65</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>66</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>67</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>68</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>69</sup> 22.01.1435 H. tarihli ve (M/1) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile iptal edilmiştir.

<sup>70</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (231), (232), (234), (235), (236), (237), (238), (239), (241). maddelerin hükümlerindeki ifadeler birleştirilerek değiştirildi.

- 5- İhlal eyleminin tekrarı halinde işlenen ihlalin cezası katlanabilir.
- 6- Cezalar, ihlalin işlendiği kişi sayısına göre hesaplanacaktır.

#### **Madde 230<sup>71</sup>**

- 1- Bakanlık -Bakan veya yardımcısının kararıyla- bu Kanunun (229). maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen cezalardan ikisini veya birini verebilir. İkisinden herhangi biri için kararlaştırılan azami haddin yarısını geçmeyecektir. Çıkarılan ceza kararına, yetkili idare mahkemesi nezdinde itiraz edilebilir.
- 2- Bu Kanun'un (229). maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan iki cezanın en yüksekğinin yarısını geçmeyecek şekilde ihlallerin ve karşılığında verilecek cezaların -Bakan kararıyla- belirlendiği çizelge çıkarılır. Bu hususta miktarın kademeli olarak belirlenmesi ve cezanın ihlalin büyüklüğüne uygun olması gözetilir.
- 3- Cezası bu Kanun'un 229. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde yer alan iki cezanın en yüksekğinin yarısını geçen ihlallerin -Bakan kararıyla- belirlendiği çizelge çıkarılır. Bu çizelgede cezası mezkur maddenin 1. fıkrasının (c) bendinde yer alan ceza olan ihlaller belirlenir.
- 4- Eğer ihlal; bu maddenin 3. fıkrasında yer alan çizelgeye uygun olarak kararlaştırılan en yüksek cezanın yarısını aşan cezayı gerektirirse ya da ihlal işletmenin nihai olarak kapatılmasına yol açacak cezayı gerektirirse, Bakanlık bu işe bakması ve bu Kanun'un (229). maddesinde öngörülen uygun cezayı vermesi için yetkili mahkemeye dava açar.
- 5- Bakanlık ile ihlali işleyen, Bakanlığın belirlediği ceza tutarının ödenmesi suretiyle ihlalin giderilmesi hususunda aralarında anlaşabilirler. Bu uzlaşmaya ilişkin Bakan kararı çıkarılmalıdır.

#### **Madde 231<sup>72</sup>**

İhlali işleyenin Yönetmeliğın belirlediği süre içinde ihlali ortadan kaldırması gerekir. Kaldırmaması durumunda yeniden ihlal etmiş sayılır.

#### **Madde 232<sup>73</sup>**

Bu Kanun gereğince kararlaştırılan cezalar, kamu alacaklarının tahsilinde izlenen işlemlere uygun olarak tahsil edilir ve tutarlar, İnsan Kaynakları Geliştirme Fonu'na gelir kaydedilir.

#### **Madde 233<sup>74</sup>**

Bakan bu Kanun hükümlerinden herhangi birine, Yönetmeliğe ve uygulanmasına yönelik olarak çıkarılan kararlara aykırılığın ortaya çıkarılması hususunda -teftiş veya diğer amaçlar için görevlendirilenlere- yardım edene tahsil edilen ceza tutarının % 25'ini geçmeyecek şekilde finansal ödül verebilir.

---

<sup>71</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (231), (232), (234), (235), (236), (237), (238), (239), (241). maddelerin hükümlerindeki ifadeler birleştirilerek değiştirildi.

<sup>72</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (240). madde değiştirilerek aktarılmıştır.

<sup>73</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (242). madde değiştirilerek aktarılmıştır.

<sup>74</sup> 12.05.1434 H. tarihli ve (M/24) sayılı Kraliyet Kararnamesi gereğince önceki (233). madde iptal edilmiş, 229 ve 230. maddelerin hükümleri ile birleştirilerek değiştirilmiş ve sonra 05.06.1435 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi gereğince ekleme yapılmıştır.

### **Madde 234<sup>75</sup>**

- a) Savcı mahkemenin kabul edebileceği bir mazeret beyan etmediği veya hakka ilişkin olarak savcı kararı çıkmadığı sürece, iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 12 ay geçtikten sonra bu Kanun'da öngörülen veya iş sözleşmesinden doğan haklardan birinin talebine ilişkin dava iş mahkemelerince kabul edilmez.
- b) İş davalarına ivedilikle bakılır.

### **Madde 235<sup>76</sup>**

İşveren, iş mahkemelerinin davaya baktığı sırada, işlemler başlamadan önce yürürlükte olan çalışma şartlarını, işçinin davadaki konumuna zarar verecek şekilde değiştiremez.

### **Madde 236<sup>77</sup>**

İptal edilmiştir.

### **Madde 237<sup>78</sup>**

İptal edilmiştir.

### **Madde 238<sup>79</sup>**

İptal edilmiştir.

### **Madde 239<sup>80</sup>**

İptal edilmiştir.

### **Madde 240<sup>81</sup>**

İptal edilmiştir.

### **Madde 241<sup>82</sup>**

İptal edilmiştir.

---

<sup>75</sup>05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi gereğince 229. madde ve 230. maddenin hükümleri birleştirilerek (234 ve 235. Maddelerin) hükmü değiştirildi ve sonra 22.02.1440 H. tarihli ve (M/14) sayılı Kraliyet Kararnamesi gereğince iki ekleme yapıldı.

<sup>76</sup>05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi gereğince 229. madde ve 230. maddenin hükümleri birleştirilerek (234 ve 235. Maddelerin) hükmü değiştirildi ve sonra 22.02.1440 H. tarihli ve (M/14) sayılı Kraliyet Kararnamesi gereğince iki ekleme yapıldı.

<sup>77</sup> 05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (229) ve (230). maddelerin ifadeleriyle birlikte hükmü yeniden değiştirildi.

<sup>78</sup>05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (229) ve (230). maddelerin ifadeleriyle birlikte hükmü yeniden değiştirildi.

<sup>79</sup>05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (229) ve (230). maddelerin ifadeleriyle birlikte hükmü yeniden değiştirildi.

<sup>80</sup>05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (229) ve (230). maddelerin ifadeleriyle birlikte hükmü yeniden değiştirildi.

<sup>81</sup>05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (231). maddenin oluşturulması için nakledilerek değiştirildi.

<sup>82</sup>05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (229) ve (230). maddelerin ifadeleriyle birlikte hükmü yeniden değiştirildi.

## **Madde 242<sup>83</sup>**

İptal edilmiştir.

## **ONALTINCI KISIM**

### **SON HÜKÜMLER**

#### **Madde 243**

Bakan, Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 180 gün içinde bu Kanun hükümlerinin uygulanmasına yönelik gerekli kararları ve yönetmelikleri çıkarır ve uygulama yönetmelikleri Resmi Gazete'de yayımlanır.

#### **Madde 244**

Bu Kanun 06.09.1389 H. tarihli ve (M/21) sayılı Kararname ile çıkan İş ve İşçi Kanununun yerine geçer. Bu Kanun'a aykırı hükümlerin tamamı iptal edilmiştir ve bu Kanun uygulanmadan önce çıkarılan yönetmelikler ve kararların uygulanmasına değiştirilinceye kadar devam edilir.

#### **Madde 245**

Bu Kanun Resmi Gazete'de yayımlanır ve yayım tarihinden itibaren 180 gün sonra yürürlüğe girer.

Başarıyı veren Allah'dır.

Daha fazla bilgi için

[www.hrsd.gov.sa](http://www.hrsd.gov.sa)

---

<sup>83</sup>05.06.1436 H. tarihli ve (M/46) sayılı Kraliyet Kararnamesi ile (232). maddenin oluşturulması için nakledilerek değiştirildi.