

CEZAYİR

21 Nisan 1990 tarih ve 90-11 sayılı iş ilişkileriyle ilgili kanun

11 Ocak 1997'de değiştirildi ve tamamlandı

BAŞLIK I - AMAÇ VE KAPSAM

BAŞLIK II - İŞÇİLERİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- BÖLÜM I - İŞÇİLERİN HAKLARI
- BÖLÜM II - İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

BAŞLIK III - BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ

- BÖLÜM I - GENEL HÜKÜMLER
- BÖLÜM II - İŞE ALIM ŞARTLARI VE YÖNTEMLERİ
- BÖLÜM III - ÇALIŞMA SÜRESİ
 - BÖLÜM 1 - YASAL ÇALIŞMA SÜRESİ
 - BÖLÜM 2 - GECE ÇALIŞMASI
 - BÖLÜM 3 - VARDİYALI İŞ
 - BÖLÜM 4 - MESAİLER
- BÖLÜM IV - YASAL DİNLENME - İZİNLER - DEVAMSIZLIKLAR
 - BÖLÜM 1 - YASAL İZİN VE DİNLENME
 - BÖLÜM 2 - DEVAMSIZLIKLAR
- BÖLÜM V - İSTİHDAM SIRASINDA EĞİTİM VE TERFİ
- BÖLÜM VI - İŞ İLİŞKİSİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ, SONA ERDİRİLMESİ VE ASKIYA ALINMASI
 - BÖLÜM 1 - İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ
 - BÖLÜM 2 - İŞ İLİŞKİSİNİN ASKIYA ALINMASI
 - BÖLÜM 3 - İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERDİRİLMESİ

BAŞLIK IV - İŞİN ÜCRETLENDİRMESİ

- BÖLÜM I - GENEL HÜKÜMLER
- BÖLÜM II - GARANTİLİ ULUSAL ASGARİ MAAŞ
- BÖLÜM III - AYRICALIKLAR VE GARANTİLER

BAŞLIK V - İŞÇİLERİN KATILIMI

- BÖLÜM I - KATILIM ORGANLARI
- BÖLÜM II - KATILIM ORGANLARININ YETKİLERİ
- BÖLÜM III - KATILIM ORGANLARININ SEÇİM YÖNTEMİ VE OLUŞUMU
- BÖLÜM IV - İŞLEYİŞİ VE İMKÂNLAR

BAŞLIK VI - TOPLU SÖZLEŞME

- BÖLÜM I - GENEL HÜKÜMLER
- BÖLÜM II - TOPLU SÖZLEŞMELERİN İÇERİĞİ
- BÖLÜM III - TOPLU ŞİRKET SÖZLEŞMELERİ VE ÜST DÜZEY SÖZLEŞMELER
- BÖLÜM IV - TOPLU SÖZLEŞMELERİN MÜZAKERESİ
- BÖLÜM V - TOPLU SÖZLEŞMELERİN YÜRÜTÜLMESİ

BAŞLIK VII - GEÇERSİZLİK DURUMU

BAŞLIK VIII - CEZA HÜKÜMLERİ

BAŞLIK IX - SON HÜKÜMLER

BAŞLIK I AMAÇ VE KAPSAM

Madde 1. - Bu kanunun amacı, maaşlı işçiler ile işverenler arasındaki bireysel ve toplu iş ilişkilerini düzenlemektir.

Madde 2. - Bu kanun bakımından, maaşlı işçi olarak, kuruluşun kadrosunda ve bundan böyle "işveren" olarak anılacak olan kamu veya özel başka bir gerçek veya tüzel kişi adına, ücret karşılığında beden veya fikir yoluyla bir çalışma sağlayan tüm kişiler kabul edilir.

Madde 3. - Milli savunmanın sivil ve askeri personeli, hâkimler, Devletin kamu kurum ve kuruluşlarının, vilayetlerin ve belediyelerin memurları ve sözleşmeli temsilcileri ile idari nitelikli kamu kurumlarının personeli belirli yasal ve düzenleyici hükümlere tabidir.

Madde 4. - Bu kanun hükümlerine bakılmaksızın ve yürürlükteki mevzuat çerçevesinde, yönetmelik yoluyla kabul edilen özel hükümler, gerektiğinde, şirket yöneticileri, hava ve deniz taşımacılığı uçuş personeli ve ticaret ve balıkçı gemilerinin personeli, evden çalışanlar, gazeteciler, sanatçılar ve oyuncular, ticaret temsilcileri, seçkin ve performans sporcuları ve ev personeli ile ilgili özel iş ilişkileri rejimini belirleyecektir

BAŞLIK II

İŞÇİLERİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

BÖLÜM I

İŞÇİLERİN HAKLARI

Madde 5. - İşçiler aşağıdaki temel haklara sahiptir:

- örgütlenme hakkının kullanılması;
- toplu pazarlık;
- işveren organına katılım;
- sosyal güvenlik ve emeklilik;
- iş sağlığı, güvenliği ve hekimliği;
- dinlenme;
- iş uyuşmazlıklarının önlenmesine ve çözümüne katılım;
- grev eylemine başvurmak.

Madde 6. - İstihdam ilişkisi çerçevesinde işçilerin ayrıca şunlara hakkı vardır:

- fiili bir meşgaleye;
- fiziksel ve ahlaki bütünlüklerine ve onurlarına saygı;
- yetenek ve liyakatine dayalı olanın dışında bir pozisyonu işgal ederken herhangi bir ayrımcılığa karşı koruma;
- iş yerinde mesleki eğitim ve terfi;
- kendilerine ödenmesi gereken ücretin düzenli olarak ödenmesine;
- sosyal çalışmalara;
- özellikle iş sözleşmesinden doğan tüm faydalara.

BÖLÜM II

İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Madde 7. - İşçiler, iş ilişkileri kapsamında aşağıdaki temel yükümlülüklere sahiptir:

- işveren tarafından kurulan iş organizasyonu çerçevesinde, kendi iş istasyonu ile ilgili yükümlülükleri en iyi şekilde yerine getirmek, özenli ve titiz davranmak;
- işveren örgütünün çabalarına organizasyonu ve üretkenliği iyileştirmek için katkıda bulunmak;
- yönetim yetkilerinin normal kullanımında işveren tarafından atanan hiyerarşi tarafından verilen talimatları yerine getirmek;

- mevzuat ve yönetmelik yoluyla uygun olarak işveren tarafından belirlenen sağlık ve güvenlik önlemlerine uymak;
- işverenin meslek hekimliği veya devam kontrolü çerçevesinde üstlenebileceği iç ve dış sağlık kontrollerini kabul etmek;
- işveren örgütünün işleyişini veya verimliliğini iyileştirmek ya da sağlık ve güvenliği iyileştirmek için işverenin üstlendiği eğitim, geliştirme ve yeniden eğitim faaliyetlerine katılmak;
- müşteri veya alt yüklenici rakip bir işletmede veya şirkette, işverenin onayı dışında, doğrudan veya dolaylı menfaatlara sahip olmamak ve faaliyet alanında işverenle rekabet etmemek;
- teknikler, teknolojiler, üretim süreçleri, organizasyon yöntemleriyle ilgili mesleki bilgileri ifşa etmemek ve genel olarak, kanunla veya hiyerarşileri tarafından gerekli görülmedikçe, işveren örgütünün iç belgelerini ifşa etmemek;
- iş sözleşmesinden doğan yükümlülöklere uymak.

BAŞLIK III

BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ

BÖLÜM I

GENEL HÜKÜMLER

Madde 8. – İş ilişkisi, yazılı veya yazılı olmayan bir sözleşmeyle başlar.

Bu ilişki, her durumda, bir işveren adına çalışmakla var olmaktadır.

İlgili kişiler için mevzuat, yönetmelik yoluyla, toplu sözleşmeler veya anlaşmalar ve iş sözleşmesiyle tanımlanan haklar ve yükümlölükler oluşturur.

Madde 9. - İş sözleşmesi, sözleşme taraflarının benimsemesine uygun olacak şekilde düzenlenir.

Madde 10. - Sözleşmenin veya iş ilişkisinin kanıtı herhangi bir yolla yapılabilir.

Madde 11. - Aksi yazılı olarak belirtilmedikçe sözleşme belirsiz bir süre için yapılmış sayılır.

Yazılı bir iş sözleşmesi bulunmadığında, iş ilişkisinin belirsiz bir süre için kurulacağı varsayılır.

Madde 12. - İş sözleşmesi, aşağıda açıkça belirtilen durumlarda, tam veya yarı zamanlı, sabit bir süre için yapılabilir:

- işçi, yenilenemeyen işler veya hizmet sözleşmeleriyle bağlantılı bir sözleşmenin yerine getirilmesi için işe alındığında;
- geçici olarak bulunmayan ve işverenin yararına pozisyonu koruması gereken bir pozisyonun görevlisini değiştirmek söz konusu olduğunda;
- işveren örgütü için süreksiz nitelikte periyodik çalışmalar yürütmek söz konusu olduğunda;
- ek iş olduğunda veya mevsimsel nedenler bunu haklı çıkardığında;
- sınırlı süreli veya doğası gereği geçici olan faaliyetler veya işler durumunda.

Tüm bu durumlarda, iş sözleşmesi iş ilişkisinin süresini ve kararlaştırılan sürenin nedenlerini belirleyecektir.

Madde 12 iki tekrar. - Yürürlükteki kanun ve yönetmelik yoluyla kendisine devredilen yetkiler gereği, bölgesel olarak yetkili iş müfettişi, bu kanunun 12. maddesinde açıkça belirtilen durumlardan biri için belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilmesini sağlar ve sözleşmede öngörülen süre, işçinin işe alındığı faaliyete karşılık gelir.

Madde 13. - İş sözleşmesi, aşağıdaki durumlarda belirsiz bir süre ama yarı zamanlı, yani yasal çalışma süresinden daha düşük ortalama bir saatlik hacim için de yapılabilir:

- mevcut iş hacmi, bir işçinin tam zamanlı hizmetlerinin kullanılmasına imkân vermediğinde;
- aktif işçi bunu ailevi nedenlerle veya kişisel imkân için talep ettiğinde ve işveren de bunu kabul ettiğinde.

Hiçbir durumda yarı zamanlı çalışma, yasal çalışma süresinin yarısından az olamaz.

Bu maddenin uygulama şartları yönetmelik yoluyla belirlenir.

Madde 14. - Kanunun diğer etkileri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanun hükümlerine aykırı olarak belirli bir süre için akdedilen iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir.

BÖLÜM II

İŞE ALIM ŞARTLARI VE YÖNTEMLERİ

Madde 15. - İşe alım için gerekli asgari yaş, yürürlükteki mevzuat ve yönetmelik yoluyla uygun olarak düzenlenen çıraklık sözleşmeleri çerçevesi dışında hiçbir durumda on altı yaşından aşağı olamaz.

Reşit olmayan bir işçi ancak yasal vasisi tarafından belirlenen bir yetkinin ibrazı üzerine işe alınabilir.

Reşit olmayan bir işçi, tehlikeli, sağlıksız ve sağlığına zararlı veya ahlakına zarar veren işlerde çalıştırılmaz.

Madde 16. - İşveren kuruluşları, yönetmelik yoluyla belirlenecek yöntemlere göre engelliler için iş istasyonları ayırmalıdır.

Madde 17. - Yaş, cinsiyet, sosyal veya medeni durum, aile bağları, siyasi inançlar, sendikaya üyelik veya üye olmayış temelinde işçiler arasında istihdam, ücret veya çalışma koşulları açısından herhangi bir şekilde ayrımcılık yapabilen bir toplu sözleşme veya anlaşma veya iş sözleşmesi kapsamındaki herhangi bir hüküm geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur.

Madde 18. - İşe yeni alınan işçi, süresi altı (6) ayı geçmeyen bir deneme süresine tabi tutulabilir. Bu süre, yüksek nitelikli iş istasyonları için on iki (12) aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi, her bir işçi kategorisi veya tüm işçiler için toplu pazarlıkla belirlenir.

Madde 19. - Deneme süresi boyunca işçi, benzer iş istasyonlarında çalışanlarla aynı hak ve yükümlülüklerle sahiptir ve bu süre, deneme süresinin sonunda teyit edildiğinde, işveren örgütündeki kıdem sayısında dikkate alınır.

Madde 20. - Deneme süresi boyunca, iş ilişkisi herhangi bir zamanda taraflardan herhangi biri tarafından tazminat veya bildirim olmaksızın sona erdirilebilir.

Madde 21. - İşveren, nitelikli ulusal işgücünün bulunmadığı durumlarda, mevzuat ve yürürlükteki yönetmelik yoluyla belirlenen şartlar altında yabancı işçi alımına geçebilir.

BÖLÜM III

ÇALIŞMA SÜRESİ

BÖLÜM 1

YASAL ÇALIŞMA SÜRESİ

Madde 22. - Yasal haftalık çalışma süresi, normal çalışma koşulları altında kırk (40) saat olarak belirlenmiştir.

En az beş (5) iş gününe yayılır.

Hafta içindeki çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve dağılımı toplu sözleşme veya anlaşmalarla belirlenir.

Kamu kurum ve kuruluşları sektöründe yönetmelik yoluyla belirlenir.

Madde 23. - 11 Ocak 1997 tarih ve 97-03 no.lu emrin 2. maddesine istisna olarak, haftalık çalışma süresi şöyle olabilir:

- özellikle zorlu ve tehlikeli işlerle uğraşan veya fiziksel veya sinirsel kısıtlamalar içeren insanlar için azaltılabilir,
- faaliyetsiz olunan dönemleri bulunan belirli pozisyonlar için artırılabilir.

Toplu sözleşmeler veya anlaşmalar ilgili pozisyonların listesini belirler ve her biri için fiili çalışma süresindeki azalma veya artış seviyesini belirtir.

Kamu kurum ve kuruluşları sektöründe, bu maddenin 1. ve 2. fıkralarında belirtilen pozisyonların listesi yönetmelik yoluyla belirlenir.

Madde 24. - Tarımsal faaliyetlerde yasal referans çalışma süresi, bölgenin veya faaliyetin özelliklerine göre dönemlere bölünerek yılda bin sekiz yüz (1.800) saat olarak sabitlenmiştir.

Madde 25. - Çalışma saatleri sürekli oturum rejiminde gerçekleştirildiğinde, işverenin fiili çalışma süresinin belirlenmesinde çalışma süresi olarak kabul edilen yarım saat dâhil olmak üzere bir saati geçemeyecek bir mola süresi ayarlaması gerekir.

Madde 26. - Fiili çalışmanın günlük genişliği hiçbir şekilde on iki (12) saati aşmamalıdır.

BÖLÜM 2 GECE ÇALIŞMASI

Madde 27. - 21 ile 5 saatleri arasında yapılan tüm işler gece çalışması olarak kabul edilir.

Gece çalışmasının kural ve koşulları ile bunlara ilişkin haklar toplu sözleşme veya anlaşmalarla belirlenir.

Madde 28. - 19 yaşın altındaki her iki cinsiyetten işçiler geceleri çalışmayabilirler.

Madde 29. - İşverenin kadın personeli gece çalışması için kullanması yasaktır. Bununla birlikte, faaliyetin niteliği ve işin özellikleri bu muafiyetleri haklı çıkardığında, bölgesel olarak yetkili iş müfettişi tarafından özel muafiyetler verilebilir.

BÖLÜM 3 VARDİYALİ ÇALIŞMA

Madde 30. - Üretim veya hizmet ihtiyaçları gerektirdiğinde, işveren işi ardışık ekiplerle veya "vardiyalı çalışma" ile organize edebilir.

Vardiyalı çalışma tazminat hakkı verir.

BÖLÜM 4 MESAİLER

Madde 31. - Fazla mesaiye başvurma, mutlak bir hizmet ihtiyacını karşılamalı ve istisnai nitelikte olmalıdır.

Bu durumda işveren, aşağıdaki 26. madde hükümleri saklı kalmak üzere, herhangi bir işçiden, bu saatler söz konusu yasal sürenin % 20'sini geçmemek üzere yasal çalışma süresinin ötesinde fazla mesai yapmasını isteyebilir.

Bununla birlikte ve aşağıda açıkça belirtilen durumlarda, bu maddenin 2. fıkrasında belirtilen sınırlar, toplu sözleşmelerde ve anlaşmalarda belirlenen koşullar altında, kaldırılabilir, yani:

- olası kazaları önlemek veya kazalardan kaynaklanan zararları gidermek;
- doğası gereği kesintiye uğraması zarara neden olabilecek tam çalışma.

Bu durumlarda, işçi temsilcilerine danışılmalı ve yetkili iş müfettişine bilgi verilmelidir.

Madde 32. - Fazla mesai, hiçbir durumda normal saatlik ücretin % 50'sinden az olmayacak bir artışın ödenmesine neden olur.

BÖLÜM IV
YASAL DİNLENME - İZİNLER - DEVAMSIZLIKLAR
BÖLÜM 1

YASAL İZİNLER VE DİNLENMELER

Madde 33. - İşçi, haftada bir tam gün dinlenme hakkına sahiptir. Normal çalışma koşullarına karşılık gelen haftalık normal dinlenme günü cuma olarak belirlenmiştir.

Madde 34. - Çalışılmayan ücretli yasal tatiller kanunla belirlenir.

Madde 35. - Haftalık dinlenme günleri ve resmi tatiller yasal dinlenme günleridir.

Madde 36. - Yasal bir dinlenme gününde çalışan bir işçi, bu kanun hükümlerine göre, eşit süre boyunca telafi edici dinlenme hakkına sahip olacak ve fazla mesai ücreti almaya hak kazanacaktır.

Madde 37. - Ekonomik veya üretimde düzenlemenin gerektirdiği zorunluluklar durumunda, haftalık dinlenme ertelenebilir veya başka bir güne alınabilir.

Bu nedenle, haftalık dinlenme gününde işin kesintiye uğramasının ya yapının ya da kuruluşun faaliyetinin niteliğine aykırı olduğu ya da halka zararlı olduğu yapılar ve diğer kuruluşlar, haftalık olarak rotasyonlu olarak dinlenme hakkına sahiptir.

Madde 38. - Perakende satış yapılarında ve kuruluşlarında, personelin tamamının veya bir kısmının haftalık dinlenme günü, tüketicilerin tedarik ihtiyaçlarını ve her mesleğin ihtiyaçlarını dikkate alan ve her kategorinin yapı ve kuruluşları arasında bir rotasyon sağlayan bir vali kararnamesiyle belirlenir.

Madde 39. - Her işçi, işveren tarafından ödenen bir yıllık izin hakkına sahiptir. İşçinin izninin tamamı veya bir kısmından feragat etmesi geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur.

Madde 40. - Yıllık izin hakkı, izinden önceki yılın 1 Temmuz'undan izin yılının 30 Haziran'ına kadar uzanan bir referans döneminde yapılan işe dayanmaktadır.

Yeni işe alınan işçiler için referans döneminin başlangıç noktası işe alım tarihidir.

Madde 41. - Ücretli izin, toplam çalışma süresi çalışma yılı başına otuz takvim gününü geçmemek üzere, aylık iki buçuk gün oranında hesaplanır.

Madde 42. - Güney vilayetlerinde çalışan işçiye, yılda on (10) günden az çalışma izni olmamak kaydıyla ek izin verilir.

Toplu sözleşmeler veya anlaşmalar bu iznin verilmesine ilişkin koşulları belirler.

Madde 43. - Yıllık ücretli izin süresinin belirlenmesi söz konusu olduğunda yirmi dört (24) iş günü veya dört (4) çalışma haftasına eşit herhangi bir süre bir çalışma ayına eşittir.

Bu süre, mevsimlik veya yarı zamanlı çalışanlar için yüz seksen (180) çalışma saatine eşittir.

Madde 44. - İşçinin işe alındığı ilk ayın on beş (15) iş gününü aşan süre, ücretli yıllık iznin hesaplanmasında bir (1) aylık çalışmaya eşittir.

Madde 45. - Fiziksel veya sinirsel düzeyde belirli kısıtlamalar içeren özellikle zorlu veya tehlikeli işlerde çalışan işçiler için ana iznin süresi uzatılabilir.

Toplu sözleşmeler ve anlaşmalar bu maddenin uygulama yöntemlerini belirler.

Madde 46. - Aşağıdakiler, yıllık izin süresinin tespiti için bir çalışma süresi olarak kabul edilir:

- tamamlanan çalışma süreleri;
- yıllık izin süreleri;
- işveren tarafından ödenen veya izin verilen özel izin süreleri;
- yukarıdaki maddelerde belirtilen yasal dinlenme süreleri;
- analık, hastalık ve iş kazaları nedeniyle devamsızlık süreleri;

- askerlik görevinde olma veya geri çağırma süreleri.

Madde 47. - Uzun süreli hastalık izni, hastalık izninin süresi ne olursa olsun, hiçbir durumda bir aydan fazla yıllık izin hakkı vermez.

Madde 48. - İzinli işçi, zorunlu hizmet gerekliliği nedeniyle geri çağrılabilir.

Madde 49. - Yıllık izin sırasında iş ilişkisi askıya alınamaz veya kesilemez.

Madde 50. - İşçi, hastalık izninden ve ilgili haklarından yararlanmak için bir hastalık sonrasında yıllık iznine ara vermeye yetkilidir.

Madde 51. - Yıllık izne çıkma programı ve bunun bölünmesi, mevcut olduğunda bu kanunla oluşturulan katılım komitesinin görüşü alınarak işveren tarafından belirlenir.

Madde 52. - Yıllık izne ilişkin tazminat, işçinin iznin referans yılında veya izinden önceki yıla göre aldığı toplam ücretin on ikide birine eşittir.

Madde 52 iki tekrar. - İzin hakkının değerlendirilmesi için seçilen süre boyunca aynı bir işveren örgütü tarafından genellikle sürekli olarak işgal edilmeyen mesleklerde, dallarda ve faaliyet sektörlerinde çalışan işçilerden kaynaklanan yıllık izin tazminatı özel bir fon tarafından ödenir.

Yukarıda belirtilen işveren örgütlerinin bu fona üye olması gerekmektedir.

Yukarıda belirtilen meslekler, dallar ve faaliyet sektörleri yönetmelik yoluyla belirlenir.

Madde 52 üç tekrar. - Yukarıdaki 52. maddede belirtilen izin tazminatının ödenmesine ilişkin giderler ile yönetim giderleri, münhasıran işveren örgütleri tarafından ödenecek bir katkı payıyla karşılanır.

Bu katkının alınma oranı ve yöntemleri yönetmelik yoluyla belirlenir.

Sanat 52 dört tekrar. - Bu kanunda öngörülen özel fonun oluşturulması ile işleyişinin koşulları ve usulleri yönetmelik yoluyla belirlenir.

BÖLÜM 2 DEVAMSIZLIKLAR

Madde 53. - Kanun veya yönetmelikte açıkça belirtilen durumlar dışında, işçiye, hiyerarşideki konumu ne olursa olsun, iç yönetmelikte öngörülen disiplin tedbirleri saklı kalmak kaydıyla, çalışmadığı bir süre için ödeme yapılamaz.

Madde 54. - İşçi, sosyal güvenlik mevzuatında öngörülen nedenlere bağlı olarak devamsızlık durumlarına ek olarak, işverene bildirimde bulunmak ve önceden gerekçelendirmek kaydıyla, devamsızlıklardan aşağıdaki nedenlerle ücret kaybı olmaksızın yararlanabilir:

- yasal veya sözleşme hükümlerinde belirlenen sürelerle göre sendika temsili veya çalışan temsilciliğiyle ilgili görevleri yerine getiriyorsa;
- işveren tarafından izin verilen mesleki veya sendika eğitim kurslarını izliyor ve akademik veya mesleki sınavlara giriyorsa;
- aşağıdaki aile olaylarının her biri vesilesiyle:

işçinin evlenmesi, işçinin çocuğunun doğumu, işçinin soyundan birinin evlenmesi, işçinin veya eşinin alt soyundan, üst soyundan ve 1. dereceye kadar yakınından birinin ölümü ve işçinin eşinin ölümü, işçinin çocuğunun sünneti.

Bu durumlarda, işçi üç (3) ücretli iş gününden yararlanmaktadır. Ancak doğum veya ölüm durumunda gerekçe daha sonra gelir.

- işçinin mesleki kariyeri boyunca bir kez kutsal yerlere hac yolculuğunun tamamlanması.

Madde 55. - Kadın işçiler, doğum öncesi ve sonrası dönemlerde yürürlükteki mevzuata uygun olarak doğum izninden yararlanır.

Ayrıca işveren örgütünün iç yönetmeliğinde belirlenen koşullar altında imkânlardan da faydalanabilirler.

Madde 56. - Özel ücretsiz devamsızlıklara ilişkin izinler, işveren tarafından, iş yönetmelikte belirlenen koşullar altında acil olarak işe gelmemesi gereken işçilere verilebilir.

BÖLÜM V İSTİHDAM SIRASINDA EĞİTİM VE TERFİ

Madde 57. - Her işveren, katılım komitesine tavsiye için sunduğu bir programa göre işçiler için eğitim ve iyileştirme faaliyetlerini yürütmek zorundadır.

İşverenin ayrıca, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde, gençlerin bir mesleğin icrası için gerekli olan teorik ve pratik bilgileri edinmesini sağlamak için çıraklık faaliyetleri organize etmesi gerekmektedir.

Madde 58. - Herhangi bir işçinin, genel, mesleki ve teknolojik bilgilerini güncellemek, derinleştirmek veya artırmak için işveren tarafından düzenlenen kursları, dönemleri veya eğitim veya iyileştirme faaliyetlerini takip etmesi gerekir.

Madde 59. - İşveren, nitelikleri veya becerileri buna izin veren işçilerden, düzenlediği eğitim ve gelişim faaliyetlerine aktif olarak katkıda bulunmalarını isteyebilir.

Madde 60. - İşverenin onayına tabi olmak üzere, mesleki eğitim veya gelişim kurslarına kaydolmuş bir işçi, çalışma saatinin bir uyarlamasından veya iş istasyonunda bir rezervasyonla özel bir izinden yararlanabilir.

Madde 61. - Terfi, yeterlilik ölçeğinde veya profesyonel hiyerarşide bir yükselme sağlar.

Bu, işçinin mevcut pozisyonları, yetenekleri ve liyakati dikkate alınarak yapılır.

BÖLÜM VI İŞ İLİŞKİSİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ, SONA ERDİRİLMESİ VE ASKIYA ALINMASI

BÖLÜM 1 İŞ SÖZLEŞMESİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ

Madde 62. - Kanun, yönetmelikler, toplu sözleşmeler ve anlaşmalar işçiler için burada öngörülenden daha avantajlı kurallar koyduğunda, iş sözleşmesi değiştirilir.

Madde 63. - Bu kanun hükümlerine tabi olmak üzere, iş sözleşmesinin hükümleri ve niteliği, işçi ve işverenin ortak iradesiyle değiştirilebilir.

BÖLÜM 2 İŞ İLİŞKİSİNİN ASKIYA ALINMASI

Madde 64. - İş ilişkisinin askıya alınması kanunen aşağıdakilerin etkisiyle meydana gelir:

- tarafların karşılıklı anlaşmasıyla;
- sosyal güvenlikle ilgili mevzuat ve yönetmeliklerde öngörülen hastalık izni veya benzeri izinlerde;
- rezerv çerçevesinde ulusal askerlik hizmetinin ve sürdürme ve bakım dönemlerinin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde;
- seçmeli bir kamu görevinin uygulanmasında;
- mahkûmiyet kesinleşene kadar işçinin özgürlüğünden mahrum bırakılmasında;
- görevin icrasını askıya alan bir disiplin kararında;
- grev hakkının kullanılmasında;
- bakiyesi olmayan ücretsiz izinde.

Madde 65. - Yukarıda 64. maddede atıfta bulunulan işçiler, iş ilişkisinin askıya alınmasını haklı gösteren sürelerin sonunda, iş istasyonlarına veya eşdeğer bir ücrete sahip bir pozisyona kanunen iade edilirler.

3. BÖLÜM İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERDİRİLMESİ

Madde 66. - İş ilişkisi aşağıdakilerin etkisiyle sona erer:

- iş sözleşmesinin geçersizliği veya yasal feshi;
- sabit süreli iş sözleşmesinin sonu;
- istifa;
- işten çıkarma;
- kanunla tanımlandığı üzere toplam iş göremezlik;
- küçültme nedeniyle işten çıkarma;
- işveren örgütünün faaliyetinin yasal olarak durdurulması;
- emeklilik;
- ölüm.

Madde 67. - İş ilişkisinin bitiminde, işçiye işe giriş tarihini, iş ilişkisinin sona erdirme tarihini, görev yaptığı pozisyonlar ve bunlara karşılık gelen süreleri gösteren bir çalışma belgesi verilir.

Çalışma belgesinin verilmesi, aralarında yazılı olarak aksi kararlaştırılmadıkça, işveren ile işçinin iş sözleşmesi veya eğitim sözleşmelerinden doğan hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz.

Madde 68. - İstifa işçiye tanınan bir haktır.

İşveren kuruluşla çalışma ilişkisini kesme isteğini ifade eden işçi, istifasını yazılı olarak bildirir.

Toplu sözleşme veya anlaşmalarla belirlenen koşullar altında bir ihbar süresinden sonra işinden ayrılır.

Madde 69. - Ekonomik nedenler haklı çıkarıyorsa, işveren personel azaltma işlemi bulunabilir.

Aynı anda bireysel işten çıkarmalarla sonuçlanan toplu işten çıkarma tedbirinden oluşan personel azaltma işlemine toplu pazarlık sonrasında karar verilir. Personel azaltma işlemi bulunan herhangi bir işverenin, personel azaltma işleminden etkilenen profesyonel işçi kategorilerinde aynı iş yerlerinde yeni işe alımlara başvurması yasaktır.

Madde 70. - Personel azaltma işlemi bulunmadan önce, işverenin işten çıkarmaların sayısını azaltma olasılığı olan tüm yollara ve özellikle şunlara başvurması gerekir:

- çalışma saatlerinin azaltılmasına;
- bu kanunda tanımlandığı şekliyle yarı zamanlı çalışmaya;
- yürürlükteki mevzuata uygun olarak emekliye ayırmaya;
- personeli, işveren örgütünün geliştirebileceği diğer faaliyetlere veya başka şirketlere transfer etme olanaklarını incelemeye. Reddedilme durumunda, işçi personel azaltma işlemi için işten çıkarma tazminatından yararlanır.

Madde 71. - Personel azaltma koşulları, özellikle her bir iş pozisyonu için kıdem, deneyim ve nitelik ölçütleri temelinde, bu işleme başvuruyu yasaklayabilecek tüm yolların tüketilmesinden sonra belirlenir.

Toplu sözleşmeler ve anlaşmalarda, belirlenen tüm şartlar belirtilir.

Madde 72 (İstihdamın korunması ve irade dışı olarak işlerini kaybetmesi muhtemel çalışanların korunması hakkındaki 26 Mayıs 1994 tarihli, 94-09 no.lu DL'nin 35. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır)

Madde 73. - Disiplin cezası nitelikli işten çıkarma, işçi tarafından işlenen ciddi kusurlar durumlarında meydana gelir.

İş nedeniyle işlenen, ceza hukukuyla cezalandırılabilir ciddi kusurlara ek olarak, aşağıdaki durumlar, işçinin bildirim veya tazminat olmaksızın işten çıkarılmasıyla sonuçlanması muhtemel özellikle ciddi kusurlar olarak kabul edilir:

- mesleki yükümlülükleriyle ilgili veya icra edilmemesi şirkete zarar verebilecek ve yetkilerinin normal kullanımında işveren tarafından atanan hiyerarşiden kaynaklanacak talimatların uygulanmasını geçerli bir sebep olmaksızın reddetmek;
- hiyerarşik otorite izin vermedikçe veya kanun izin vermedikçe, işveren örgütünün içindeki teknikler, teknoloji, üretim süreci, organizasyon yöntemi veya belgelere ilişkin mesleki seviyeden bilgileri açıklamak;
- bu konuda yürürlükte olan yasal hükümlere aykırı olarak toplu ve uyumlu bir iş durdurmaya katılmak;
- şiddet eylemlerinde bulunmak;
- binalara, işlere, makinelere, aletlere, hammaddelere ve işle ilgili diğer nesnelere kasıtlı olarak maddi zarar vermek;
- yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre bildirilen bir talep emrini yerine getirmeyi reddetmek;
- iş yerinde alkol veya uyuşturucu kullanmak.

Madde 73-1. - İşveren tarafından işlenen ciddi kusurun belirlenmesi ve sınıflandırılması sırasında, işveren, özellikle kusurun meydana geldiği koşulları, kapsamı ve ciddiyet derecesini, neden olduğu zararı ve işçinin, işveren örgütünün mal varlığına karşı kusur tarihine kadar benimsediği davranışı dikkate almalıdır.

Madde 73-2. - Yukarıdaki 73. maddede öngörülen işten çıkarma, iç yönetmelikte belirlenen usullere uygun olarak ilan edilir.

Bunlar zorunlu olarak işten çıkarma kararının yazılı bildirimini, bu vesileyle işveren örgütüne ait kendi seçeceği bir işçinin yardım edilebileceği ilgili işçinin işveren tarafından dinlenilmesini öngörür.

Madde 73-3. - Bu kanunun hükümlerine aykırı herhangi bir bireysel işten çıkarmanın kötüye kullanım olduğu varsayılır, işveren aksini kanıtlamakla yükümlüdür.

Madde 73-4. - Bir işçinin işten çıkarılması, zorunlu yasal ve/veya sözleşme usullerine aykırı olarak meydana gelirse, ilk ve son çare olarak karar veren mahkeme, işten çıkarma kararını usullere uyulmaması nedeniyle iptal ederek, işverene öngörülen usulü yerine getirmesini gerekli kılar ve işçiye, masrafları işverene ait olmak üzere, işçinin sanki çalışmaya devam ediyormuş gibi, aldığı maaştan daha düşük olmayabilecek bir parasal tazminat ödenmesine hükmeder.

Bir işçinin işten çıkarılması yukarıdaki 73. madde hükümlerine aykırı olarak meydana gelirse, haksız olduğu varsayılır. Başvurulan mahkeme, ilk ve son çare olarak, ya işçinin elde ettiği menfaatlerin devamıyla birlikte şirkete iadesine ya da taraflardan birinin veya diğerinin reddetmesi halinde, işçiye, herhangi bir tazminata hanel getirmeksizin, altı (6) aylık maaştan az olmayacak parasal tazminat ödenmesine hükmeder.

Bu konuda verilen karara karşı temyiz başvurusunda bulunulabilir.

Madde 73-5. - İşten çıkarma, ciddi kusurlu davranışta bulunmayan işçilere, asgari süresi toplu sözleşmelerde veya anlaşmalarda belirlenen bir ihbar süresine hak kazandırır.

Madde 73-6. - İşten çıkarılan işçi, başka bir iş aramasına imkân vermek için, ihbar süresi içinde birikimli ve ücretli olarak günde iki saat hakkına sahiptir.

İşveren kuruluşu, işten çıkarılan işçiye aynı süre içinde alacağı toplam ücret tutarında bir tutar ödeyerek ihbar süresi verme yükümlülüğünü yerine getirebilir.

Faaliyetin durdurulması, işveren örgütünü ihbar süresine uyma yükümlülüğünden kurtarmaz.

Madde 74. - İşveren kuruluşun hukuki durumunda bir değişiklik olması durumunda, değişiklik gününde mevcut tüm çalışma ilişkileri yeni işveren ile işçiler arasında kalır.

İş ilişkilerinde olası herhangi bir değişiklik, ancak bu kanun ve toplu pazarlık yoluyla öngörülen şekillerde ve koşullarda meydana gelebilir.

BÖLÜM VII İÇ YÖNETMELİK

Madde 75. - Yirmi (20) veya daha fazla işçi çalıştıran işveren örgütlerinde işverenin bir iç yönetmelik hazırlaması ve bunu, uygulanmadan önce, katılım kuruluşlarının veya bu olmazsa, işçi temsilcilerinin görüşüne sunması gerekir.

Madde 76. - Yirmiden (20) az işçi çalıştıran işveren örgütlerinde, işveren faaliyetlerin özelliklerine göre bir iç yönetmelik hazırlayabilir. Bu faaliyetlerin niteliği yönetmelik yoluyla belirlenir.

Madde 77. - İç yönetmelik, işverenin iş, sağlık, güvenlik ve disiplinin teknik organizasyonu ile ilgili kuralları zorunlu olarak belirlemesi gereken bir belgedir. Disiplin alanında, iç yönetmelik, mesleki kusurların sınıflandırılmasını, ilgili yaptırımların derecelerini ve uygulama prosedürlerini belirler.

Madde 78. - Yürürlükteki kanunlardan, yönetmeliklerden ve toplu sözleşmelerden veya anlaşmalardan kaynaklananlar gibi işçilerin haklarını ortadan kaldıracak veya kısıtlayacak iç yönetmelik şartları geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur.

Madde 79. - Yukarıdaki 75. maddede öngörülen iç yönetmelik, sekiz (8) gün içinde iş mevzuatı ve yönetmeliğiyle uygunluğun onaylanması için bölgesel olarak yetkili iş müfettişliğine sunulur.

İç yönetmelik, bölgesel olarak yetkili mahkemenin kâtipliğine sunulur sunulmaz yürürlüğe girer.

Bunun için, işveren tarafından ilgili işçilere yönelik geniş bir tanıtım sağlanır.

BAŞLIK IV İŞİN ÜCRETLENDİRMESİ BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 80. - Sağlanan iş karşılığında, işçi işin sonuçlarıyla orantılı bir maaş veya gelir aldığı bir ücret alma hakkına sahiptir.

Madde 81. - Maaştan, bu yasanın anlamı dâhilinde, şunları anlamak gerekir:

- işveren örgütünün mesleki sınıflandırmasından kaynaklandığı şekliyle temel maaş;
- işçinin kıdemi, yapılan fazla mesailer nedeniyle veya özel çalışma koşulları ve özellikle de, gece çalışması ve bölge tazminatı dâhil, vardiyalı, gürültülü ve zorlu çalışmalar nedeniyle ödenen tazminatlar,
- verimlilik ve çalışma sonuçlarına bağlı ikramiyeler.

Madde 82. - İşin sonuçlarıyla orantılı gelirden, performans ve özellikle görev, adet, istihkak ve ciroya göre ücretlendirmeyi anlamak gerekir.

Madde 83. - Masrafların geri ödemeleri, işveren tarafından işçiye zorunlu kılınan belirli kısıtlamalar nedeniyle ödenir (emredilen görevler, hizmet için kişisel aracın kullanımı ve benzeri kısıtlamalar).

Madde 84. - Her işveren, eşit değerde bir iş için, işçiler arasında hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit ücretlendirmeyi sağlamakla yükümlüdür.

Madde 85. - Ücret münhasıran parasal terimlerle ifade edilir ve ödemesi münhasıran parasal yollarla yapılır.

Madde 86. - Ücret tutarı ve onu oluşturan tüm unsurların tutarı, işveren tarafından belirlenen periyodik maaş bordrosunda ismen yer alır. Bu hüküm, gider geri ödemeleri için geçerli değildir.

BÖLÜM II GARANTİLİ ULUSAL ASGARİ ÜCRET

Madde 87. - Faaliyet sektörlerinde geçerli olan garantili ulusal asgari maaş (SNMG), işçi ve işverenlerin en temsili sendika birliklerine danışıldıktan sonra kararnameyle belirlenir.

SNMG'yi belirlemek için şunlardaki evrim dikkate alınır:

- kaydedilen ulusal ortalama verimlilik;
- tüketici fiyat endeksi;
- genel ekonomik koşullar.

Madde 87 iki tekrar. - Yukarıdaki 87. maddede öngörülen garantili ulusal asgari maaş, işçi tarafından yapılan masrafların geri ödenmesi için ödenen ödenekler hariç, temel ücreti, ödenekleri ve her türlü ikramiyeyi içerir.

BÖLÜM III AYRICALIKLAR VE GARANTİLER

Madde 88. - İşveren, her işçiye, kendisine ödenmesi gereken ücreti düzenli olarak ve vadesi geldiğinde ödemekle yükümlüdür.

Madde 89. - Ücretler veya maaş avansları, iş ilişkisinin niteliği, geçerliliği ve şekli ne olursa olsun, hazine ve sosyal güvenlik borçları da dâhil olmak üzere diğer tüm borçlara tercih edilerek ödenir.

Madde 90. - İşveren tarafından ödenmesi gereken meblağlarda yer alan ücretler, borçlu olunan işçilerin zararına herhangi bir nedenle itiraz, haciz veya tevkif edilemez.

BAŞLIK V İŞÇİLERİN KATILIMI BÖLÜM I KATILIM ORGANLARI

Madde 91. - İşveren kuruluş içinde işçilerin katılımı şu şekilde sağlanır:

- en az yirmi (20) işçiden oluşan herhangi bir ayrı iş yeri düzeyinde, personel temsilcileri tarafından;
- işveren örgütünün yönetim merkezinde, aşağıdaki 93. maddeye uygun olarak seçilen personel temsilcilerinden oluşan bir katılım komitesi tarafından.

Madde 92. - Aynı işveren örgütü içinde, her biri yirmiden az (20) işçi içeren ancak toplam sayısı yirmiye eşit veya daha fazla olan birkaç farklı iş yeri varsa, işçiler en yakın işyerine bağlı olabilir veya personel temsilcilerini seçmek için birlikte gruplandırılabilir.

Madde 93. - Aynı işveren örgütü içinde, bu kanunun 91. ve 92. maddelerine uygun olarak seçilen personel temsilcileri, kendi aralarından, aşağıdaki 99. maddede belirtilen şartlara göre temsilci sayısı belirlenen bir katılım komitesi seçerler.

Madde 93 iki tekrar. - İşveren kuruluşun tek bir iş yerinden oluşması halinde, bu kanunun 91 ve 99. maddelerine uygun olarak seçilen personel temsilcisi, aşağıda 94. maddede belirtilen katılım komitesinin yetkilerini kullanır.

BÖLÜM II KATILIM KURULUŞLARIN YETKİLERİ

Madde 94. - Katılım komitesi aşağıdaki yetkilere sahiptir:

1 - En az üç ayda bir işveren tarafından kendisine iletilen aşağıdaki bilgileri almak:

- * mal ve hizmet üretiminin, satışların ve iş verimliliğinin evrimi;
- * personel sayısındaki ve istihdamın yapısındaki evrim;
- * devamsızlık, iş kazası ve meslek hastalıkları oranı;
- * iç yönetmeliğin uygulanması;

2 - istihdam, sağlık, güvenlik ve sosyal güvenlikle ilgili hükümler bakımından geçerli hükümlerin uygulanmasını izlemek;

3 - iş sağlığı, güvenliği ve hekimliğe ilişkin yasal ve düzenleyici hükümlere uyulmadığında işveren nezdinde gerekli işlemleri başlatmak;

4 - aşağıdakilerle ilgili kararların işveren tarafından uygulanmasından önce bir görüş belirtmek:

- * yıllık planlar ve bunların uygulanmasına ilişkin bilançolar;
- * iş organizasyonu (çalışma standartları, teşvik sistemi, iş kontrolü, çalışma programı);
- * istihdamın yeniden yapılandırılması projeleri (çalışma sürelerinin azaltılması, yeniden yerleştirme ve personelin azaltılması);
- * mesleki eğitim, yeniden eğitim, gelişim ve çıraklık planları;
- * iş, eğitim ve çıraklık sözleşmesi modelleri;
- * işveren örgütünün iç yönetmeliği.

İşveren tarafından belirtilen sebeplerden sonra en geç on beş (15) gün içinde bildirimler yapılmalıdır. İç yönetmelikte anlaşmazlık olması durumunda, iş müfettişiyle iletişime geçilmelidir.

5 - işveren örgütünün sosyal çalışmalarını yönetmek. Sosyal çalışmaların yönetimi işverene emanet edildiğinde, onun onayından sonra, katılım komitesi ile işveren arasında yapılacak bir anlaşma, uygulama ve kontrol koşullarını, yöntemlerini belirleyecektir;

6 - işveren örgütünün mali tablolarına başvurmak: bilançolar, işletme hesapları, kâr ve zarar hesapları;

7 - üretim süreçleri, üçüncü şahıslarla ilişkiler veya gizli ya da gizli damgası olanlarla ilgili olanlar dışında, ele alınan konular hakkında çalışanları düzenli olarak bilgilendirmek.

Madde 95. - İşveren kuruluş yüz elliden (150) fazla işçiyi bir araya getirdiğinde ve bünyesinde bir yönetim veya denetleme kurulu bulunduğu, katılım komitesi kendi üyeleri arasından veya dışında yürürlükteki mevzuata uygun olarak söz konusu kurulun içinde işçileri temsil etmekle sorumlu yöneticiler atar.

Madde 96. - İşveren kuruluş birkaç ayrı iş yerinden oluştuğunda, her bir yerin personel temsilcileri, katılım komitesinin kontrolü altında, ilgili iş yerine göre onun 94. bölümün 1. ve 3. fıkralarında belirtilen yetkilerini kullanır.

BÖLÜM III

KATILIM ORGANLARININ SEÇİM YÖNTEMİ VE OLUŞUMU

Madde 97. - Personel temsilcileri, önceki 91. ve 92. maddelere uygun olarak ilgili işçiler tarafından serbest, gizli ve doğrudan kişisel oy hakkıyla seçilir.

İşveren kuruluşun üst düzey yöneticileri, işverenin ve üst düzey yöneticilerin alt soyundan gelenler, üst soyundan gelenler veya birinci dereceden yakınları ve evlilik yoluyla akrabaları, disiplin yetkisine sahip sorumluluk pozisyonundaki işçiler ve medeni ve sivil haklarından yararlanmayan işçiler seçilemezler.

Personel temsilcileri, seçmen olma şartlarını karşılayan, yirmi bir (21) yaşında ve işveren örgütünde bir yıldan fazla kıdeme sahip olan onaylanmış işçiler arasından seçilir.

Yukarıdaki 3. fıkrada öngörülen kıdem koşulu, bir yıldan az süreyle oluşturulan işveren örgütü için aranmaz.

Madde 98. - Oylama iki (2) turdur. İlk oylamada, personel temsilcisi seçimi için adaylar, yukarıda 97. maddede belirtilen uygunluk ölçütlerini karşılayan işçiler arasından, işveren örgütü içindeki temsilci sendikalar tarafından sunulur.

Oy atan sayısının seçmen sayısının yarısından az olması halinde otuz (30) günü geçmemek üzere ikinci bir oylama yapılır.

Bu durumda, yukarıdaki 97. maddede belirtilen uygunluk ölçütlerini karşılayan tüm işçiler seçime aday olabilir.

İşveren kuruluş içinde temsilci sendika örgütü/örgütlerinin olmaması durumunda, personel temsilcilerinin seçimleri, yukarıdaki 2. fıkrada belirtilen asgari oylamaya katılım oranı dikkate alınarak, yukarıdaki 3. fıkrada belirlenen koşullar altında düzenlenir.

Oylama yöntemi aynı zamanda iş yeri ve ilgili işveren örgütü içindeki farklı sosyal-mesleki kategorilerin adil temsiline izin vermelidir.

En fazla oyu alan adaylar seçilmiş ilan edilir. İki veya daha fazla aday aynı sayıda oy aldığı anda, işveren örgütü içindeki kıdem aralarında karar vermek için dikkate alınır. Ancak seçilen adayların aynı kıdeme sahip olması durumunda yaşça en büyüğü kazanır.

Bu maddenin uygulama yöntemleri, özellikle seçimlerin düzenlenmesiyle ilgili olanlar, en temsili işçi ve işveren sendika örgütlerine danışıldıktan sonra yönetmelik yoluyla belirlenir.

Madde 99. - Personel temsilcilerinin sayısı aşağıdaki gibi belirlenir:

- 20 ila 50 işçi: 1 temsilci,
- 51 ila 150 işçi: 2 temsilci,
- 151'den 400'e kadar işçi: 4 temsilci,
- 401'den 1000'e kadar işçi: 6 temsilci.

1.000'den fazla işçi durumunda, her 500 işçi için bir (1) ek temsilci sayılacaktır.

Madde 100. - Personel temsilcilerinin seçimleriyle ilgili herhangi bir anlaşmazlık, seçimleri takip eden otuz (30) gün içinde, ilk ve son çare olarak verilen bir kararla, sevkinden sonraki otuz (30) gün içinde karar verecek olan bölgesel yetkili mahkemeye getirilir.

Madde 101. - Personel temsilcilerinin görev süresi üç (3) yıldır. Personel temsilcilerinin görevleri, 102. maddede belirtilen katılım komitesi divan başkanının topladığı veya ilgili işçilerin en az üçte birinin talebi üzerine düzenlenen bir genel kurulda, kendilerini seçen işçilerin çoğunluğunun kararıyla geri alınabilir.

Herhangi bir sebeple boşalan personel temsilcisi, seçim sırasında personel temsilcisi olarak seçilen son kişinin bir altında sayıda oy alan işçiyle değiştirilir.

BÖLÜM IV İŞLEYİŞİ VE İMKÂNLAR

Madde 102. - Katılım komitesi en az iki (2) personel temsilcisinden oluştuğunda, kendi iç yönetmeliğini belirler ve bir başkan ve bir başkan yardımcısından oluşan bir divan bünyesinde seçim yapar.

Madde 103. - Katılım komitesi en az üç ayda bir toplanır. Başkanının veya üyelerinin çoğunluğunun talebi üzerine toplanmalıdır.

Bu toplantıların gündemi en az on beş (15) gün önceden işverenin dikkatine sunulmalıdır.

İşveren, meslektaşlarından bir veya daha fazlasını bu toplantılar için yetkilendirebilir.

Madde 104. - Katılım komitesi ayrıca en az üç ayda bir olmak üzere ana meslektaşlarının yardımıyla işverenin veya onun usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş temsilcisinin başkanlığında toplanır.

Bu toplantıların gündemi en az otuz (30) gün önceden katılım komitesi divan başkanının dikkatine sunulmalı ve katılım komitesinin yetki alanına giren konular ele alınmalıdır. Ele alınacak konularla ilgili dosyalar katılım komitesi divan başkanına verilmelidir.

Katılım komitesi divanı, sorulan soruların kendi yetki alanına girmesi ve katılım komitesi divanı tarafından oluşturulan ilgili dosyaların toplantının yapılması için öngörülen tarihten en az on beş (15) önce işverene ulaşması şartıyla toplantı gündemine madde eklenmesini önerebilir.

Madde 105. - Her iş yeri düzeyinde, ana meslektaşlarının yardım ettiği işverenin yetkili temsilcisi, ilgili personel temsilcileriyle en az üç (3) ayda bir önceki 96. maddeye uygun olarak toplantıdan en az yedi (7) gün önce kendilerine bildirilecek olan, önceden belirlenmiş bir gündemle bir toplantı düzenler.

Madde 106. - Personel temsilcileri, yıllık izinleri haricinde, görevlerini yerine getirmek için işveren tarafından çalışma süresi olarak aylık on (10) saatlik bir kredi alma hakkına sahiptir.

Bu şekilde tahsis edilen saatlik kredinin kullanım koşulları, işverenle yapılan bir anlaşmaya tabidir.

Madde 107. - Personel temsilcileri, işverenin onayını müteakip, bir veya daha fazla temsilci yararına kendilerine tahsis edilen kredi saatlerini biriktirmeyi kabul edebilirler.

Madde 108. - Personel temsilcilerinin işverenin inisiyatifiyle toplanan veya talepleri üzerine işveren tarafından kabul edilen toplantılarda harcadıkları süre, yukarıda 106. maddede belirtilen kredi saatlerinin hesaplanmasında dikkate alınmaz.

Madde 109. - İşveren, katılım komitesi ve personel temsilcilerinin hizmetine, toplantılarının yapılması ve sekreterlik işlerinin gerçekleştirilmesi için gerekli araçları koyacaktır.

Madde 110. - Katılım komitesi, faaliyetlerini nitelikleri ve iç yönetmeliği çerçevesinde düzenler ve işveren dışı uzmanlığa başvurabilir.

Madde 111. - Yukarıdaki 110. madde uyarınca, bütçeler işveren örgütü tarafından yönetmelik yoluyla belirlenen yöntemlere göre tahsis edilir.

Madde 112. - Personel temsilcileri, mesleki faaliyetlerini yerine getirirken, işçilerin hak ve yükümlülüklerine ilişkin kanun, yönetmelik ve anlaşmalara tabidir.

Madde 113. - Hiçbir personel temsilcisi, görevini aldığı faaliyetler nedeniyle işveren tarafından işten çıkarılamaz, başka bir göreve transfer edilemez veya herhangi bir nitelikteki diğer disiplin cezalarına tabi tutulamaz.

BAŞLIK VI TOPLU PAZARLIK BÖLÜM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 114. - Toplu sözleşme, bir veya daha fazla meslek kategorisi için tüm istihdam ve çalışma koşulları hakkında yazılı bir sözleşmedir.

Toplu anlaşma, konusu grubun bir veya daha fazla sosyal-mesleki kategori için istihdam ve çalışma koşullarının bir veya daha fazla özel yönünü ele alan yazılı bir sözleşmedir. Toplu sözleşmeye bir değişiklik teşkil edebilir.

Toplu sözleşmeler ve anlaşmalar, işveren ile işçi sendikası temsilcileri arasında tek bir işveren örgütü içinde yapılır.

Ayrıca, bir grup işveren veya bir veya daha fazla temsilci sendika örgütü ve diğer yanda bir veya daha fazla temsilci sendika örgütü arasında sonuçlandırılır. Müzakere taraflarının temsil edilebilirliği, kanunla belirlenen şartlara göre belirlenir.

Madde 115. – Toplu sözleşme ve anlaşma, bunların mesleki ve bölgesel kapsamını belirler.

Bunlar bir veya daha fazla sosyal-mesleki kategoriyle, bir veya daha fazla işveren örgütüyle ilgili olabilirler ve yerel, bölgesel veya ulusal karakterde olabilirler.

Madde 116. – Toplu sözleşmeler ve anlaşmalar birkaç işveren örgütünü ilgilendirdiğinde, onları ancak söz konusu kuruluşların işçi ve işveren temsilcilerinin tümünün kendilerine taraf olması veya onlara karşılıklı bir anlaşmayla bağlı kalmaları koşuluyla bağlarlar.

Madde 117. – Toplu sözleşme ve anlaşma, belirli bir süre için veya belirsiz bir süre için yapılır.

Aksine bir hüküm bulunmaması halinde, süresi dolan belirli süreli toplu sözleşme ve anlaşma, ilgili taraflarca yeni bir sözleşme veya anlaşma kabul edilene kadar belirsiz bir sözleşme veya anlaşma olarak geçerliliğini sürdürür.

Madde 118. – İşveren örgütün taraf olduğu veya katıldığı çeşitli toplu sözleşme ve anlaşmalarda yer alan en elverişli hükümler, işverenle yapılan iş sözleşmelerinde yer alan lehte hükümler dışında ilgili işveren örgütünün çalışanları için bağlayıcıdır ve geçerlidir.

Madde 119. – İşveren örgütleri, ilgili işçi kolektifleriyle ilgili olarak taraf oldukları toplu sözleşmeler ve anlaşmalar için yeterli tanıtım sağlamalıdır.

Bu toplu sözleşmelerin ve anlaşmaların bir nüshası, herhangi bir ayrı iş yerinde her zaman işçilerin kullanımında olmalıdır.

BÖLÜM II TOPLU SÖZLEŞMELERİN İÇERİĞİ

Madde 120. – Bu kanunla belirlenen koşullar altında yapılan toplu sözleşmeler istihdam ve çalışma koşullarını ele alır ve özellikle aşağıdaki unsurları ele alabilir:

- 1 - mesleki sınıflandırma;
- 2 - çalışma saatleri ve dağıtımını dâhil çalışma standartları;
- 3 - karşılık gelen asgari temel maaşlar;
- 4 - bölge tazminatı dâhil olmak üzere kıdem, fazla mesai veya çalışma koşullarına bağlı tazminat;
- 5 - verimlilik ve çalışma sonuçlarıyla bağlantılı ikramiyeler;
- 6 - ilgili işçi kategorileri için performansa dayalı ücret düzenlemeleri;
- 7 - yapılan masrafların geri ödenmesi;
- 8 - deneme süresi ve bildirim;
- 9 - ağır kısıtlamaları olan veya hareketsizlik dönemleri olan işler için fiili çalışma süresi;
- 10 - özel devamsızlıklar/izinler;
- 11 - toplu iş anlaşmazlığı durumunda uzlaştırma prosedürleri;
- 12 - grev durumunda asgari hizmet;
- 13 - örgütlenme hakkının kullanılması;
- 14 - sözleşmenin süresi ve yenileme, revizyon veya fesih usulleri.

BÖLÜM III TOPLU ŞİRKET SÖZLEŞMELERİ VE ÜST DÜZEY SÖZLEŞMELER

Madde 121. – Her işveren örgütünün bir toplu sözleşmesi ve anlaşması olabilir veya üst düzey bir toplu sözleşmeye veya anlaşmaya taraf olabilir.

Madde 122. - İşveren organının kapsamı dışındaki toplu sözleşmeler ve anlaşmalar, söz konusu toplu sözleşme ve anlaşmaların sektörel, mesleki veya bölgesel kapsamı içinde temsilci olarak tanınan işçi ve işverenlerin sendika örgütleri tarafından müzakere edildiğinde ve sonuçlandırıldığında üst düzey olarak kabul edilir.

BÖLÜM IV

TOPLU SÖZLEŞMELERİN MÜZAKERESİ

Madde 123. - Yukarıda 114. maddede atıfta bulunulan taraflardan birinin talebi üzerine, toplu sözleşme ve anlaşmaların müzakereleri, temsil ettikleri kişiler tarafından usulüne uygun olarak yetkilendirilmiş eşit sayıda işçi ve işveren sendika temsilcisinden oluşan ortak pazarlık komiteleri tarafından yürütülür. Bunların atanması, müzakere taraflarının her birinin sorumluluğundadır.

Madde 124. - Şirket toplu sözleşmeleri ve anlaşmalarında, tarafların her biri üç (3) ila yedi (7) üyeye temsil edilebilir.

Üs düzey sözleşmeler için, taraflardan her birinin temsilcileri on bir (11) üyeyi geçemez.

Madde 125. - Toplu müzakerelerin yürütülmesi için, müzakereye taraf olanların her biri, liderliğini yaptığı heyet üyelerinin çoğunluk görüşünü ifade eden ve sözcüsü olduğu bir başkan atar.

BÖLÜM V

TOPLU SÖZLEŞMELERİN YÜRÜTÜLMESİ

Madde 126. - Toplu sözleşme ve anlaşma, toplu müzakere taraflarınca veya aralarından elini çabuk tutan tarafından aşağıdaki iş müfettişliği ve mahkeme kâtipliğine tescil edilmeleri için akdedildikleri anda sunulur:

- toplu şirket sözleşmesi veya anlaşması durumunda işveren örgütünün merkezinin bulunduğu yer;
- kapsam belediyeye sınırlı olduğunda belediyenin merkezi;
- kapsam vilayete veya aynı vilayetteki birkaç belediyeye kadar genişlediğinde, vilayetin merkezi;
- vilayetler arası, şubeler veya ulusal toplu sözleşmeler ve anlaşmalar için Alger.

Madde 127. - Toplu sözleşmeler ve anlaşmalar, önceki maddede öngörülen formalitelerin tamamlanmasından sonra imzalayan veya bunlara katılan herkes için bağlayıcıdır.

Madde 128. - Bir toplu sözleşmeyle veya bir toplu anlaşmayla bağlı kişiler, söz konusu sözleşmeye veya söz konusu anlaşmaya aykırılık nedeniyle talep edebilecekleri tazminatlara hanel getirmeksizin, sözleşmeli taahhütlerin yerine getirilmesine yönelik her tür davayı açabilirler.

Madde 129. - Toplu sözleşme veya anlaşmayla bağlı işçi ve işveren sendika örgütleri, bu başlıktan kaynaklanan tüm hukuki işlemleri üyeleri lehine yapabilir ve taahhütlerin yerine getirilmesini sağlamak için her türlü işlemi kendi adlarına yapabilir.

Madde 130. - İş müfettişleri, toplu sözleşmelerin ve anlaşmaların yürütülmesine özen gösterirler ve bunların uygulanmasına ilişkin herhangi bir anlaşmazlığa el koyarlar.

Madde 131. - Toplu sözleşme veya anlaşma, imzalayan taraflarca kısmen veya tamamen feshedilebilir.

Ancak, bunların tescilini takip eden on iki (12) ay içinde fesih yapılamaz.

Madde 132. - Fesih, diğler imzacı tarafa iadeli taahhütlü mektupla, bir nüshası da söz konusu sözleşmeyi veya söz konusu anlaşmayı tescil eden ve emanetçi mahkemenin kâtipliğine tevdi eden iş müfettişliğine tebliğ edilir.

Madde 133. - Feshin tebliği, tarafların yeni bir toplu sözleşmenin veya yeni bir toplu anlaşmanın imzalanması için otuz (30) gün içinde müzakerelere girmesi yükümlülüğünü gerektirir.

Her durumda, toplu sözleşmenin veya anlaşmanın feshi, yeni bir toplu sözleşmenin veya anlaşmanın imzalanmasına kadar yürürlükte olan hükümlere tabi kalacak olan, daha önce yapılmış olan iş sözleşmelerini etkilemez.

Madde 134. - İş müfettişi, bir toplu sözleşmenin veya bir toplu anlaşmanın yürürlükteki yasa ve yönetmeliğe aykırı olduğunu tespit ettiğinde, bunu resen yetkili mahkemeye sunar.

BAŞLIK VII GEÇERSİZLİK DURUMU

Madde 135. - Yürürlükteki mevzuat hükümlerine uymayan herhangi bir iş ilişkisi geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur.

İş ilişkisinin sona ermesi, yapılan iş için ödenmesi gereken ücretin kaybına neden olamaz.

Madde 136. - Bir iş sözleşmesinin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı herhangi bir hükmü geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur ve bu kanunun hükümleriyle hukuken değiştirilir.

Madde 137. - İş sözleşmesinin mevzuat, yönetmelik ve yazılı sözleşmeler veya anlaşmalarla işçilere tanınan haklarından olumsuz bir şekilde sapan herhangi bir hükmü geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur.

BAŞLIK VIII CEZA HÜKÜMLERİ

Madde 138. - İş müfettişleri, iş mevzuatına uygun olarak bu kanun hükümlerinin aykırılıklarını tespit eder ve rapor eder.

Madde 139. - Bir aykırılık varsa, suçun tekrarlanması durumunda para cezası iki katına çıkarılır.

Tekrarlanan bir suç, suçun kovuşturulmasından on iki (12) ay önce, suçlunun aynı suçtan mahkûm edilmesi durumunda ortaya çıkar.

Madde 140. - Yürürlükteki mevzuat ve yönetmeliğe uygun olarak belirlenen çıraklık sözleşmesi durumları dışında, yasanın öngördüğü yaşa gelmemiş genç bir işçinin işe alınması 1.000 ila 2.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Suçun tekrarlanması durumunda, önceki fıkrada öngörülenin iki katı kadar olabilecek bir para cezasına hâlel getirmeksizin on beş (15) günden iki (2) aya kadar hapis cezası verilebilir.

Madde 141. - Bu kanunun genç işçilerin ve kadınların istihdam koşullarına ilişkin hükümlerine herhangi bir aykırılık, belirtilen aykırılıkların sayısı kadar defalarca uygulanan 2.000 ila 4.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 142. - İşbu kanunun 17. maddesinde öngörüldüğü üzere, hükümleri işçiler arasında istihdam, ücret veya çalışma koşulları açısından ayrımcılık oluşturması muhtemel bir toplu iş sözleşmesinin veya toplu iş anlaşmasının imzacısı 2.000 ila 5.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Suçun tekrarlanması durumunda, ceza 2.000 ila 10.000 DA'dır ve üç (3) gün hapis veya bu iki (2) cezadan yalnızca biridir.

Madde 143. - Gençlerin ve kadınların yasal haftalık çalışma süresi, günlük çalışma genişliği ve fazla mesai ve gece çalışmaya başvurma konusundaki sınırlamalara ilişkin bu kanun hükümlerine aykırılık, bildirilen aykırılıkların her biri

için 500 ila 1.000 DA para cezasıyla cezalandırılır ve ilgili işçilerin sayısı kadar defalarca uygulanır.

Madde 143 iki tekrar. - Yukarıdaki 31. maddede belirtilen fazla mesai bakımından istisnai aşım ile ilgili olarak bu kanunun hükümlerine herhangi bir aykırılık, ilgili işçilerin sayısı kadar defalarca uygulanan 1.000 ila 2.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 144. - Bu kanunun yasal dinlenmeyle ilgili hükümlerine aykırı hareket eden herhangi bir işveren, ilgili işçilerin sayısı kadar defalarca uygulanan 1.000 ila 2.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 145. - Yukarıdaki 38 ila 52. maddelerin hükümlerine herhangi bir aykırılık, tespit edilen her aykırılık için ilgili işçilerin sayısı kadar 1.000 ila 2.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 146. - Bu kanunun hükümlerine aykırı olarak personel azaltan kimseler, işçilerin işlerine iade edilmeleri için haklarına hanel getirmeksizin, işçi sayısı kadar çarpılan 2.000 ila 5.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 146 iki tekrar. - Bu kanunun 12 ve 12 iki tekrar maddelerinde açıkça belirtilen durum ve koşullar dışında belirli süreli sözleşmenin kullanımına ilişkin bu kanun hükümlerine herhangi bir aykırılık, aykırılık sayısı kadar defalarca uygulanan 1.000 ila 2.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 147. - Kanunun iç yönetmeliğin iş müfettişliğine ve yetkili mahkemenin kâtipliğine tevdi edilmesi yükümlülüğüne ilişkin hükümlerine herhangi bir aykırılık, 1.000 ila 2.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 148. - Bir işçiye aldığı ücrete karşılık gelen bir maaş bordrosu vermeden ücret ödeyen veya alınan maaşı oluşturan unsurlardan bir veya daha fazlasını bu bordroya eklemeyen kimseler, aykırılık sayısı kadar çarpılan 500 ila 1.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 149. - Yürürlükteki mevzuatın diğer hükümlerine hanel getirmeksizin, bir işçiye garantili asgari ulusal ücretten veya toplu iş sözleşmesi veya anlaşmasıyla belirlenen asgari ücretten daha düşük bir ücret ödeyen herhangi bir işveren aykırılık sayısı kadar çarpılan 1.000 ila 2.000 DA para cezasıyla cezalandırılır. Suçun tekrarlanması durumunda, ceza aykırılık sayısı kadar çarpılan 2.000 ila 5.000 DA'dır.

Madde 150. - Ödenmesi gereken ücretin vadesinde ödenmesini ilişkin ödeme yükümlülüğüne aykırılık, aykırılık sayısı kadar çarpılan 1.000 ila 2.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Suçun tekrarlanması durumunda, ceza aykırılık sayısı kadar uygulanan 2.000 ila 4.000 DA'dır ve bir (1) aydan üç (3) ay hapis veya bu iki (2) cezadan yalnızca biridir.

Madde 151. - Katılım komitesinin oluşturulmasına ve işleyişine veya görevlerinin veya personel temsilcilerinin görevlerinin yerine getirilmesine ve bu kanunla tanınan imkânların ve araçların katılım organlarına verilmesine yönelik herhangi bir engel, 5.000 ila 20.000 DA para cezasıyla ve bir (1) ay ila üç (3) ay hapis cezasıyla veya bu iki (2) cezadan yalnızca biriyle cezalandırılır.

Madde 152. - Bu kanunun toplu sözleşmelerin ve anlaşmaların verilmesi ve tescili, bunların ilgili işçiler arasında yayımlanması ve yasal süreler içinde pazarlık yapmanın reddedilmesiyle ilgili hükümlerine herhangi bir aykırılık, 1.000 ila 4.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Madde 153. - Toplu sözleşmelerin veya anlaşmalarının hükümlerine herhangi bir aykırılık, iş mevzuatı aykırılıklarıyla aynı şekilde değerlendirilir ve bu kanunun hükümlerine uygun olarak cezalandırılır.

Madde 154. - Bu kanunun 156. maddesinde atıfta bulunulan özel defter ve kayıtların tutulmasına herhangi bir aykırılık ve bunların iş müfettişinin kontrolüne sunulmaması 2.000 ila 4.000 DA para cezasıyla cezalandırılır.

Suçun tekrarlanması durumunda, para cezası 4.000'den 8.000 DA'ya çıkarılır.

Madde 155. - Bu kanun hükümlerine aykırı davrananlar, bu kanunda öngörülen para cezasının asgarisine eşit aykırılık kaynaklı bir para cezasını gönüllü olarak ödeyerek kendilerine karşı açılan ceza davalarını sona erdirebilirler.

Aykırılık kaynaklı para cezasının ödenmesi, yenilenen suçun tekrar niteliğini ortadan kaldırmaz.

Söz konusu aykırılık kaynaklı para cezasının ödeme usul ve şekillerini yönetmelik belirler.

BAŞLIK IX SON HÜKÜMLER

Madde 156. - Yönetmelik, bu kanunun uygulanması amacıyla, herhangi bir işveren için zorunlu olan özel defter ve kayıtları ve bunların içeriğini belirler.

Söz konusu kayıtlar, iş müfettişinin herhangi bir talebi üzerine işveren tarafından ibraz edilir.

Madde 157. - Bu kanunun hükümlerine aykırı olan tüm hükümler, özellikle,

- 16 Kasım 1971 tarih ve 71-74 sayılı şirketlerin sosyalist yönetimine ilişkin emir,
- özel sektördeki genel çalışma koşullarına ilişkin 29 Nisan 1975 tarih ve 75-31 sayılı emir,

- işçinin genel statüsüne ilişkin 5 Ağustos 1978 tarih ve 78-12 sayılı kanunun 1 ila 179. ve 199 ila 216. maddeleri,

- yasal çalışma süresini belirleyen 21 Şubat 1981 tarih ve 81-03 sayılı kanun,

- yıllık izinlere ilişkin 27 Haziran 1981 tarih ve 81-08 sayılı kanun,

- bireysel iş ilişkileri ve bunların uygulanması için kabul edilen tüm yönetmelik metinlerine ilişkin 27 Şubat 1982 tarih 82-06 sayılı kanun.

Bununla birlikte, yukarıdaki 3. madde hükümlerine tabi olarak, bu kanunun yayımı tarihinde sonuçlanan iş ilişkileri, aksine hükümler dışında tam olarak yürürlükte kalmaya devam eder.

Değişiklikleri bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılır.

Madde 158. - Bu kanun Cezayir Demokratik Halk Cumhuriyeti Resmi Gazetesi'nde yayımlanacaktır.