



## ***Ukrayna İş Kanunu***

{10.12.71 tarihli ve 322-VIII sayılı Kanun tarafından onaylanmıştır, VVR, 1971, № 50'ye ek olarak, m. 375}

{Ukrayna SSC Verkhovna Rada Başkanlığı Kararnameleri uyarınca yapılan değişikliklerle

18.09.73 tarihli ve 2048-08 sayılı, VVR 1973, № 40, m. 343

05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı, VVR 1975, № 24, m. 296

24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı, VVR 1977, № 1, m. 4

17.01.80 tarihli ve 5584-09 sayılı, VVR 1980, № 5, m. 81

29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, VVR 1981, № 32, m.513

30.12.81 tarihli ve 2957-10 sayılı, VVR 1982, № 2, m. 23

24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, VVR 1983, № 6, m. 87

21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, VVR 1984, № 1, m. 3

27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı, VVR 1985, № 11, m. 205

27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı, VVR 1986, № 27, m. 539

10.02.87 tarihli ve 3546-11 sayılı, VVR 1987, № 8, m. 149

03.09.87 tarihli ve 4534-11 sayılı, VVR 1987, № 37, m.715

30.10.87 tarihli ve 4841-11 sayılı, VVR 1987, № 45, m. 904

27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı, VVR 1988, № 23, m.556

19.05.89 tarihli ve 7543-11 sayılı, VVR 1989, № 22, m.235

14.05.90 tarihli ve 9280-11 sayılı, VVR 1990, № 22, m. 367

Ukrayna SSC Kanunları ile

20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, VVR 1991, № 23, m.267

18.06.91 tarihli ve 1205-12 sayılı, VVR 1991, № 30, m. 382

Ukrayna SSC Verkhovna Rada Kararı ile

04.07.91 tarihli ve sayılı 1292-12, VVR 1991, № 36, m. 474

Ukrayna Kanunları ile

04.01.92 tarihli ve 2032-12 sayılı, VVR 1992, № 17, m. 209

18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, VVR 1992, № 22, m.302.

05.06.92 tarihli ve 2417-12 sayılı, VVR 1992, № 33, m. 477

05.06.92 tarihli ve 2418-12 sayılı, VVR 1992, № 33, m. 478

Kararname ile

09.12.92 tarihli ve 7-92 sayılı, VVR 1993, № 5, m. 34

Kanunlar ile

15.12.92 tarihli ve 2857-12 sayılı, VVR 1993, № 6, m. 35

17.11.93 tarihli ve 3610-12 sayılı, VVR 1993, № 47, m. 435

19.11.93 tarihli ve 3632-12 sayılı, VVR 1993, № 49, m. 461

15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı, VVR 1994, № 3, m. 9

15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, VVR 1994, № 3, m. 10

16.12.93 tarihli ve 3706-12 sayılı, VVR 1993, № 51, m. 478

16.12.93 tarihli ve 3719-12 sayılı, VVR 1994, № 3, m. 16

12.07.94 tarihli ve 92/94-VR sayılı, VVR 1994, № 33, m. 297

19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, VVR 1995, № 5, m.30

27.01.95 tarihli ve 35/95-VR sayılı, VVR 1995, № 28, m. 201  
28.02.95 tarihli ve 75/95-VR sayılı, VVR 1995, № 13, m. 85  
05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, VVR 1995, № 28, m. 204  
28.06.96 tarihli ve 256/96-VR sayılı, VVR 1996, № 30, m. 143  
10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı, VVR 1996, № 45, m. 229  
21.11.96 tarihli ve 534/96-VR sayılı, VVR 1997, № 4, m. 23  
23.01.97 tarihli ve 20/97-VR sayılı, VVR 1997, № 11, m. 89  
19.06.97 tarihli ve 374/97-VR sayılı, VVR 1997, № 35, m. 223  
26.12.97 tarihli ve 785/97-VR sayılı, VVR 1998, № 18, m. 93}

{*Kanunun resmi yorumu için 09.07.98 tarihli ve 12-rp / 98 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararına bakınız*}

{*Kanuna uygun olarak yapılan değişikliklerle*

18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı, VVR, 1998, № 43-44, m.268}

{*Kanunun resmi yorumu için 29.10.98 tarihli ve 14-rp / 98 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararına bakınız*}

{*Kanunlara uygun olarak yapılan değişikliklerle*

08.04.98 tarihli ve 576-XIV sayılı, VVR, 1999, № 19, m. 175

14.05.92 tarihli ve 2343-XII sayılı– Kanun metninde

30.06.99 tarihli ve 784-XIV sayılı, VVR, 1999, № 42-43, m. 378 - 1 Ocak 2000'de yürürlüğe girer

24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı, VVR, 2000, № 6-7, m. 41

01.02.2000 tarihli ve 1421-XIV sayılı, VVR, 2000, № 8, m. 53

01.06.2000 tarihli ve 1766-III sayılı, VVR, 2000, № 35, m. 288

08.06.2000 tarihli ve 1807-III sayılı, VVR, 2000, № 38, m. 318

19.10.2000 tarihli ve 2056-III sayılı, VVR, 2000, № 50, m. 436

11.01.2001 tarihli ve 2213-III sayılı, VVR, 2001, № 11, m. 47

05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı, VVR, 2001, № 21, m.104

11.07.2001 tarihli ve 2620-III sayılı, VVR, 2001, № 44, m.227

17.10.2002 tarihli ve 184-IV sayılı, VVR, 2002, № 47, m. 355

16.01.2003 tarihli ve 429-IV sayılı, VVR, 2003, № 10-11, m. 87

06.02.2003 tarihli ve 487-IV sayılı, VVR, 2003, № 15, m.108

06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı, VVR, 2003, № 15, m. 110

20.03.2003 tarihli ve 639-IV sayılı, VVR, 2003, № 25, m. 181

15.05.2003 tarihli ve 762-IV sayılı, VVR, 2003, № 30, m. 247

10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, VVR, 2004, № 6, m. 38

11.05.2004 tarihli ve 1703-IV sayılı, VVR, 2004, № 32, m. 394

21.10.2004 tarihli ve 2103-IV sayılı, VVR, 2005, № 2, m. 31

22.10.2004 tarihli ve 2128-IV sayılı, VVR, 2005, № 2, m. 36

18.11.2004 tarihli ve 2190-IV sayılı, VVR, 2005, № 4, m. 92

03.03.2005 tarihli ve 2454-IV sayılı, VVR, 2005, № 16, m.259

20.12.2005 tarihli ve 3248-IV sayılı, VVR, 2006, № 14, m. 119

14.12.2006 tarihli ve 466-V sayılı, VVR, 2007, № 9, m. 76

22.12.2006 tarihli ve 534-V sayılı, VVR, 2007, № 10, m. 91

07.02.2007 tarihli ve 609-V sayılı, VVR, 2007, № 15, m. 194

11.05.2007 tarihli ve 1014-V sayılı, VVR, 2007, № 33, m. 442

28.12.2007 tarihli ve 107-VI sayılı, VVR, 2008, № 5-6, № 7-8, m. 78 - değişiklikler 31

Aralık 2008 tarihine kadar geçerlidir

15.04.2008 tarihli ve 274-VI sayılı, VVR, 2008, № 25, m. 240}

*{Ayrıca 22.05.2008 tarihli 10-rp/2008 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararına bakınız}*

*{Kanunlara uygun olarak yapılan değişikliklerle*

23.09.2008 tarihli ve 573-VI sayılı, VVR, 2009, № 7, m.70  
14.04.2009 tarihli ve 1254-VI sayılı, VVR, 2009, № 36-37, m.511  
16.04.2009 tarihli ve 1276-VI sayılı, VVR, 2009, № 38, m. 535  
19.05.2009 tarihli ve 1343-VI sayılı, VVR, 2009, № 39, m. 550  
25.06.2009 tarihli ve 1574-VI sayılı, VVR, 2010, № 1, m. 8  
17.11.2009 tarihli ve 1724-VI sayılı, VVR, 2010, № 7, m. 50  
21.01.2010 tarihli ve 1837-VI sayılı, VVR, 2010, № 12, m. 120  
10.03.2010 tarihli ve 1959-VI sayılı, VVR, 2010, № 20, m. 204  
18.05.2010 tarihli ve 2266-VI sayılı, VVR, 2010, № 28, m. 356  
20.05.2010 tarihli ve 2275-VI sayılı, VVR, 2010, № 30, m. 398  
23.09.2010 tarihli ve 2559-VI sayılı, VVR, 2011, № 6, m.44  
21.12.2010 tarihli ve 2824-VI sayılı, VVR, 2011, № 27, m.227  
11.01.2011 tarihli ve 2914-VI sayılı, VVR, 2011, № 31, m.299  
03.02.2011 tarihli ve 2978-VI sayılı, VVR, 2011, № 33, m. 329  
19.04.2011 tarihli ve 3231-VI sayılı, VVR, 2011, № 42, m. 431  
08.09.2011 tarihli ve 3720-VI sayılı, VVR, 2012, № 19-20, m. 170}

*{Kanunun resmi yorumu için 22.02.2012 tarihli ve 4-rp/2012 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararına bakınız}*

*{Kanunlara uygun olarak yapılan değişikliklerle*

17.05.2012 tarihli ve 4711-VI sayılı, VVR, 2013, № 14, m.89  
16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı, VVR, 2014, № 6-7, m. 80  
14.05.2013 tarihli ve 224-VII sayılı, VVR, 2014, № 11, m. 132  
15.05.2013 tarihli ve 239-VII sayılı, VVR, 2014, № 11, m. 138  
02.07.2013 tarihli ve 379-VII sayılı, VVR, 2014, № 14, m. 251  
04.07.2013 tarihli ve 406-VII sayılı, VVR, 2014, № 20-21, m.712  
27.03.2014 tarihli ve 1169-VII sayılı, VVR, 2014, № 20-21, m. 746  
13.05.2014 tarihli ve 1253-VII sayılı, VVR, 2014, № 28, m. 935  
13.05.2014 tarihli ve 1255-VII sayılı, VVR, 2014, № 27, m. 912  
20.05.2014 tarihli ve 1275-VII sayılı, VVR, 2014, № 29, m. 942  
16.09.2014 tarihli ve 1682-VII sayılı, VVR, 2014, № 44, m. 2041  
14.10.2014 tarihli ve 1697-VII sayılı, VVR, 2015, № 2-3, m. 12  
14.10.2014 tarihli ve 1700-VII sayılı, VVR, 2014, № 49, m. 2056  
28.12.2014 tarihli ve 77-VIII sayılı, VVR, 2015, № 11, m. 75  
15.01.2015 tarihli ve 116-VIII sayılı, VVR, 2015, № 13, m. 85  
15.01.2015 tarihli ve 120-VIII sayılı, VVR, 2015, № 10, m. 62  
12.02.2015 tarihli ve 191-VIII sayılı, VVR, 2015, № 21, m. 133  
05.03.2015 tarihli ve 238-VIII sayılı, VVR, 2015, № 21, m. 137  
18.03.2015 tarihli ve 259-VIII sayılı, VVR, 2015, № 22, m. 148  
07.04.2015 tarihli ve 289-VIII sayılı, VVR, 2015, № 25, m. 188  
09.04.2015 tarihli ve 315-VIII sayılı, VVR, 2015, № 25, m. 191  
14.05.2015 tarihli ve 426-VIII sayılı, VVR, 2015, № 30, m. 272  
14.05.2015 tarihli ve 433-VIII sayılı, VVR, 2015, № 30, m. 273  
16.07.2015 tarihli ve 630-VIII sayılı, VVR, 2015, № 39, m.375  
03.11.2015 tarihli ve 734-VIII sayılı, VVR, 2015, № 49-50, m. 451  
12.11.2015 tarihli ve 785-VIII sayılı, VVR, 2015, № 49-50, m. 467  
12.11.2015 tarihli ve 801-VIII sayılı, VVR, 2015, № 52, m. 485

23.12.2015 tarihli ve 901-VIII sayılı, VVR, 2016, № 4, m. 44  
24.12.2015 tarihli ve 911-VIII sayılı, VVR, 2016, № 5, m. 50  
28.01.2016 tarihli ve 955-VIII sayılı, VVR, 2016, № 10, m. 103  
17.05.2016 tarihli ve 1366-VIII sayılı, VVR, 2016, № 26, m. 515  
17.05.2016 tarihli ve 1367-VIII sayılı, VVR, 2016, № 26, m. 516  
02.06.2016 tarihli ve 1404-VIII sayılı, VVR, 2016, № 30, m. 542  
06.12.2016 tarihli ve 1769-VIII sayılı, VVR, 2017, № 4, m. 39  
06.12.2016 tarihli ve 1774-VIII sayılı, VVR, 2017, № 2, m. 25  
22.03.2017 tarihli ve 1971-VIII sayılı, VVR, 2017, № 17, m. 211  
06.04.2017 tarihli ve 2005-VIII sayılı, VVR, 2017, № 21, m. 247  
16.11.2017 tarihli ve 2211-VIII sayılı, VVR, 2017, № 49-50, m. 443  
19.12.2017 tarihli ve 2249-VIII sayılı, VVR, 2018, № 6-7, m. 43  
22.05.2018 tarihli ve 2443-VIII sayılı, VVR, 2018, № 33, m. 250  
18.09.2018 tarihli ve 2542-VIII sayılı, VVR, 2018, № 42, m. 332  
30.05.2019 tarihli ve 2728-VIII sayılı, VVR, 2019, № 26, m. 106}

*{Belirli hükümlerin anayasal olarak tanınmasıyla ilgili olarak  
04.09.2019 tarihli ve 6-r (II) / 2019 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararı bakınız}*

*{Kanunlara uygun olarak yapılan değişikliklerle*

19.09.2019 tarihli ve 113-IX sayılı, VVR, 2019, № 42, m. 238  
17.10.2019 tarihli ve 198-IX sayılı, VVR, 2019, № 50, m. 356  
31.10.2019 tarihli ve 263-IX sayılı, VVR, 2020, № 2, m. 5  
05.12.2019 tarihli ve 341-IX sayılı, VVR, 2020, № 13, m. 68  
12.12.2019 tarihli ve 378-IX sayılı, VVR, 2020, № 15, m. 93  
14.01.2020 tarihli ve 440-IX sayılı, VVR, 2020, № 28, m. 188  
04.03.2020 tarihli ve 524-IX sayılı, VVR, 2020, № 38, m. 279  
17.03.2020 tarihli ve 530-IX sayılı, VVR, 2020, № 16, m. 100  
30.03.2020 tarihli ve 540-IX sayılı, VVR, 2020, № 18, m. 123  
30.09.2020 tarihli ve 931-IX sayılı - 25.01.2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.  
03.12.2020 tarihli ve 1053-IX sayılı, VVR, 2021, № 8, m. 59- 30.06.2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir}

04.02.2021 tarihli ve 1213-IX sayılı, VVR, 2021, № 20, m. 178  
05.02.2021 tarihli ve 1217-IX sayılı, VVR, 2020, № 19, m. 171  
04.03.2021 tarihli ve 1320-IX sayılı  
30.03.2021 tarihli ve 1357-IX sayılı, VVR, 2021, № 29, m. 234  
15.04.2021 tarihli ve 1401-IX sayılı, VVR, 2021, № 27, m. 230  
14.07.2021 tarihli ve 1643-IX sayılı  
14.07.2021 tarihli ve 1667-IX sayılı

*{Bazı hükümlerin anayasal olarak tanınmasıyla ilgili olarak 15.07.2021 tarihli ve 2-r/2021 sayılı  
Anayasa Mahkemesi Kararına bakınız}*

*{16.07.2021 tarihli ve 1702-IX sayılı Kanunun getirdiği değişikliklerle – 01.01.2022 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir}*

*{Kanun resmi yorumu için 15.10.2013 tarihli ve 8-rp/2013, 15.10.2013 tarihli ve 9-rp/2013 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararlarına bakınız}*

{2016 yılında, 25.12.2015 tarihli ve 928 -VIII sayılı Kanununun 119. maddesinin üçüncü fıkrasının, 250. maddesinin norm ve hükümleri, Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen şekil ve miktarlarda devletin mevcut mali kaynaklarına ve yerel bütçelere ve Ukrayna Sosyal Sigorta Fonu bütçesine dayalı olarak, uygulandığının belirlenmesi}

{20.03.91 tarihli ve 871 -12 sayılı Kanuna göre, Kanun metninde "idare", "teşebbüsün, kuruluşun idaresi", "teşebbüsün, kurumun, kuruluşun idaresi" referansı "sahip veya yetkili organ" referansı ile değiştirilmiştir, "işçiler ve çalışanlar" referansı "çalışanlar" referansı ile değiştirilmiştir}

{Kanunun başlığında ve metninde, 18.02.1992 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca, "Ukrayna SSC" kelimesi "Ukrayna" kelimesiyle değiştirilmiştir}

{Kanunun metninde, 19.01.1995 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanun uyarınca, her durumda "halk mahkemesi" referansı, uygun durumlarda "mahkeme" referansı ile değiştirilmiştir}

{Kanunun metninde, 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanun uyarınca, tüm durumlarda ve sayılarda "eğitimin kurumu", uygun durum ve sayıda "eğitim kurumu" kelimeleri ile değiştirilmiştir}

{Kanunun metninde, 19.12.2017 tarihli 2249-VIII sayılı Kanun uyarınca, her durum ve sayılarda "engelli" ve "engelli çocuk" sözcükleri, uygun durum ve sayıda "engelli bir kişi" ve "engelli bir çocuk" kelimeleri ile değiştirilmiştir}

Ukrayna İş Kanunu, Ukrayna vatandaşlarının üretken ve yaratıcı çalışma için yeteneklerini elden çıkarma hakkının yasal dayanağını tanımlar ve garanti eder.

{20 Mart 1991 tarihli ve 871-12 sayılı Kanunla değiştirilen Önsöz}

## **Bölüm I** **ŞARTLAR**

### **Madde 1.** Ukrayna İş Kanunu'nun Görevleri

Ukrayna İş Kanunu, tüm işçilerin çalışma ilişkilerini düzenler, emek verimliliğinin artmasına katkıda bulunur, iş kalitesini iyileştirir, sosyal üretimin verimliliğini artırır ve bu temelde çalışanların maddi ve kültürel yaşam standardını yükseltir, çalışma disiplininin güçlendirir ve emeğin toplum yararına kademeli olarak her sağlıklı insanın ilk yaşamsal ihtiyacına dönüştürür.

Çalışma mevzuatı, yüksek düzeyde çalışma koşulları ve çalışanların çalışma haklarının kapsamlı bir şekilde korunmasını sağlar.

{ 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi ile değiştirilen 1. madde}

### **Makale 2.** Çalışanların temel çalışma hakları

Ukrayna vatandaşlarının çalışma hakkı, yani özgürce meslek, meslek ve iş seçme hakkı da dahil olmak üzere, devlet tarafından belirlenen asgari boyuttan daha düşük olmayan bir maaşla iş alım hakkı, devlet tarafından sağlanmaktadır. Devlet, etkin istihdam için koşullar yaratır, istihdamı, eğitimi ve yeniden eğitimi teşvik eder ve gerekirse, piyasa ekonomisine geçişin bir sonucu olarak serbest bırakılan kişilerin yeniden eğitilmesini sağlar.

Çalışanlar, bir teşebbüs, kurum, kuruluş veya kişi ile iş sözleşmesi akdetmek suretiyle çalışma hakkını kullanırlar. Çalışanlar, çalışma günü ve çalışma haftasının kısıtlanması ve yıllık ücretli izinlere ilişkin mevzuata uygun olarak dinlenme, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, sendikalarda birleşme ve toplu iş uyuşmazlıklarını (anlaşmazlıklarının) kanunun öngördüğü şekilde çözme, teşebbüs, kurum ve kuruluş yönetimine katılmak, yaşlılıkta sosyal sigorta şeklinde maddi güvenlik sağlanma, ayrıca

hastalık veya rehabilitasyon, tam veya kısmi sakatlık durumunda, işsizlik durumunda maddi yardımda bulunma, yapılan işin veya tutulan pozisyonun niteliğine bakılmaksızın, mevzuatın öngördüğü durumlar dışında, iş uyuşmazlıklarını çözmek için mahkemeye gitme hakkına ve mevzuatla belirlenen diğer haklara sahiptir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 03.12.2020 tarihli ve 1053-IX sayılı (30.06.2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girer) Kanunlar uyarınca değiştirilen 2. madde}*

### **Madde 2<sup>1</sup>.** Ukrayna vatandaşlarının çalışma haklarının eşitliği

Çalışma alanında herhangi bir ayrımcılık, özellikle hak ve fırsat eşitliği ilkesinin ihlali, çalışan haklarının ırk, renk, siyasi, dini veya diğer inançlar, cinsiyet, cinsel kimlik, cinsel yönelim, etnik, sosyal ve yabancı köken, yaş, sağlık durumu, engellilik, İBEV/AIDS şüphesi veya varlığına dayalı olarak doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlanması, medeni ve mülkiyet durumu, ailevi sorumluluklar, ikamet yeri, bir sendikaya veya diğer vatandaşlar derneğine üyelik, greve katılım, haklarını korumak veya haklarını savunmak için diğer çalışanlara destek sağlamak için bir mahkemeye veya başka bir organa başvurma veya başvurma niyeti, olası yolsuzluk gerçeklerinin veya yolsuzlukla ilgili suçların bildirilmesi, "Yolsuzluğun Önlenmesine Dair" Ukrayna Kanununun diğer ihlallerinin yanı sıra, özellikle bir kişinin böyle bir bildirimde bulunmasına yardım etmesi, dil veya işin doğası veya ifa koşullarıyla ilgili olmayan diğer gerekçelere dayalı olarak yasaktır.

*{Kanun, 20.03.1991 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca, madde 2<sup>1</sup> ile tamamlanmıştır; 12.11.2015 tarihli ve 785-VIII sayılı Kanunla değiştirilen 2<sup>1</sup>. madde metni; 17.10.2019 tarihli ve 198-IX sayılı Kanun uyarınca değiştirildiği şekliyle}*

### **Madde 3.** Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi

İş mevzuatı, mülkiyet, faaliyet türü ve endüstri üyeliğine bakılmaksızın tüm işletmelerin, kurumların, kuruluşların çalışanlarının ve ayrıca bireylerle iş sözleşmesi kapsamında çalışan kişilerin çalışma ilişkilerini düzenler.

Kooperatif üyeleri ve birlikleri, kolektif tarım teşebbüsleri, çiftlikler, yabancı sermayeli teşebbüslerinin çalışanlarının çalışma özellikleri mevzuat ve tüzükleriyle belirlenir. Bunun yanında, istihdam, işgücünün korunması, kadınların, gençlerin, engellilerin emeğine ilişkin garantiler, iş mevzuatında öngörülen şekilde sağlanır.

Bu Kanun ve iş mevzuatı, Ukrayna'nın "Ukrayna'da Dijital Ekonominin Gelişiminin Teşvik Edilmesine İlişkin" Kanunu ile tanımlanan Diia City sakinleri ile gig uzmanları arasındaki ilişki için geçerli değildir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı Kararname; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 03.03.2005 tarihli ve 2454-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 3. madde}*

### **Madde 4.** İş mevzuatı

İş mevzuatı, Ukrayna İş Kanunu ve buna uygun olarak kabul edilen Ukrayna'nın diğer yasama işlemlerinden oluşur.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli 263/95-VR sayılı Kanunlar ile değiştirilen 4. madde}*

*{5. madde, 20.03.91 tarihli 871-12 sayılı Kanuna dayanılarak, hariç tutulmuştur}*

**Madde 5<sup>1</sup>.** Vatandaşların çalışma hakkını sağlamanın garantileri

Devlet, Ukrayna'da kalıcı olarak ikamet eden sağlıklı vatandaşlara aşağıdakileri garanti eder:  
serbest aktivite seçimi;

mesleğe, yeteneklere, mesleki hazırlık, eğitime göre uygun iş ve istihdamın seçiminde sosyal ihtiyaçları dikkate alarak kamu istihdam hizmetleri tarafından ücretsiz yardım sağlanması;

devlet yüksek öğretim, mesleki eğitim kurumlarının mezunlarına uzmanlık alanında çalışmak için daha önce yaptıkları başvurulara uygun olarak teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşların sağlanması;

işsizlerin yeni mesleklerde ücretsiz eğitimi, eğitim kurumlarında veya devlet istihdam hizmeti sisteminde burslu olarak yeniden eğitimi;

başka bir alanda çalışmaya yönlendirmeye bağlantılı olarak maddi maliyetlerin mevzuatı uyarınca tazminat;

işe alınmayı haksız yere reddetmeye ve yasadışı işten çıkarmaya karşı yasal koruma ve bir işi sürdürmede yardım.

*{Kanun, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca, 5<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

*{6. madde, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca, hariç tutulmuştur}*

**Madde 7.** Bazı çalışan kategorilerine ilişkin işgücü düzenlemelerinin özellikleri

Özel doğal coğrafi ve jeolojik koşullara ve artan sağlık riskine sahip bölgelerde çalışan kişilerin, geçici ve mevsimlik işçilerin yanı sıra iş sözleşmesi kapsamında bireyler için çalışan işçilerin çalışma yönetmeliğinin özellikleri (37. ve 41. maddelerde belirtilenler hariç) belirli koşullar altında belirli çalışan kategorilerinin iş sözleşmesinin feshinin gerekçeleri (belirlenmiş istihdam kurallarının ihlali, vb.) mevzuatla belirlenir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 7. madde}*

**Madde 8.** Ülkeleri dışında çalışan vatandaşların çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi

Yurtdışında çalışan Ukrayna vatandaşlarının çalışma ilişkileri ve Ukrayna'daki teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda çalışan yabancı vatandaşların çalışma ilişkileri, Ukrayna "Milletlerarası Özel Hukuk Hakkında" Kanununa göre düzenlenir.

*{05.07.95 tarihli ve 1807-III sayılı, 08.06.2000 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunlar ile değiştirilen 8. madde; 21.01.2010 tarihli ve 1837-VI sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}*

**Madde 8<sup>1</sup>.** Ukrayna'nın uluslararası iş sözleşmeleri ve mevzuatı arasındaki ilişki

Ukrayna'nın katıldığı uluslararası bir anlaşma veya uluslararası anlaşmanın Ukrayna iş mevzuatında yer alan kurallar dışında kurallar tesis etmesi halinde, uluslararası anlaşma veya uluslararası anlaşma kuralları geçerli olurlar.

*{Kanun, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca, 8<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

**Madde 9.** Çalışanların durumunu kötüleştiren iş sözleşmesi şartlarının geçersizliği

Çalışanların durumunu Ukrayna iş mevzuatına göre daha da kötüleştiren iş sözleşmesi şartları geçersizdir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 9. madde}*

## **Madde 9<sup>1</sup>.** Yasaya göre ek çalışma ve sosyal yardımlar

Teşebbüs, kurum ve kuruluşlar, yetkileri dâhilinde ve masrafları kendilerine ait olmak üzere, çalışanlar için çalışma, sosyal ve gündelik yaşam ayrıcalıkları mevzuata kıyasla ek tesis edebilirler.

Şirket, iş gücüne hizmet eden ve bunun bir parçası olmayan tıp, çocuk, kültür, eğitim, spor ve spor kurumları, yemek organizasyonları ve kuruluşlarının çalışanlarını finansal olarak teşvik edebilir.

*{Kanun, 20.03.1991 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca, 9<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

## **Bölüm II** **TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ**

*{ 15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı Kanun ile değiştirilen II. Bölüm}*

### **Madde 10.** Toplu iş sözleşmesi

Toplu sözleşme, yürürlükteki mevzuat, sınai, çalışma ve sosyal ve ekonomik ilişkilerin düzenlenmesi ve çalışanların, sahiplerinin ve yetkili organların çıkarlarının onaylanması amacıyla taraflarca kabul edilen yükümlülükler temelinde yapılır.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.02.83 tarihli ve 8474-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 10. madde}*

### **Madde 11.** Toplu sözleşmelerin yapılma alanı

Kiralık işgücü kullanan ve tüzel kişilik haklarına sahip olan teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda mülkiyet ve yönetime bakılmaksızın toplu sözleşme yapılır.

Bu alt bölümlerin yetkisi dâhilinde bir teşebbüs, kurum veya kuruluşun yapısal alt bölümlerinde toplu sözleşme yapılabilir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.02.83 tarihli ve 8474-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 11. madde}*

### **Madde 12.** Toplu sözleşmenin tarafları

Bir yandan, sahibi veya yetkili organı (bir taraf) ile tüzüklerine uygun olarak faaliyet gösteren birincil sendika örgütü ve diğer taraftan yokluğunda çalışanların genel kurulunda serbestçe seçilen temsilciler veya yetkili organları arasında toplu bir sözleşme yapılır.

Bir teşebbüs, kurum veya kuruluşta birkaç birincil sendika örgütü kurulursa, orantılı temsil temelinde (her birincil sendika örgütünün üye sayısına göre) bir toplu sözleşme imzalamak için ortak bir temsilci organı oluşturmaları gerekir. Bu durumda, her birincil sendika kuruluşu, toplu sözleşme kapsamındaki özel yükümlülüklerine ve uyumsuzluk sorumluluğuna karar verir. Ortak temsilci organına katılmayı reddeden birincil sendika örgütü, bir toplu sözleşmeyi imzalarken çalışanların çıkarlarını temsil etme hakkından yoksun bırakılır.

*{ 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanun ile değiştirilen şekilde 15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı Kanun ve 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanun ile değiştirilen 12. madde}*

### **Madde 13.** Toplu sözleşmenin içeriği

Toplu sözleşmenin içeriği tarafların yetkileri dâhilinde belirlenir.

Toplu sözleşmede, tarafların endüstriyel, işgücü, sosyo-ekonomik ilişkilerin düzenlenmesine yönelik aşğıdaki karşılıklı yükümlülükleri belirlenir:



Üretim ve iş organizasyonundaki değişiklikler;

retken istihdamın sağlanması;

emeğin standartlaştırılması ve iş ödenmesi, formların, sistemlerin, maaş tutarlarının ve diğer ücret türlerinin (ek ücretler, denekler, ikramiyeler vb.) belirlenmesi;

garantilerin, tazminatların, ayrıcalıkların belirlenmesi;

iş kolektifinin, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşunun gelirlerinin oluşumuna, dağıtımına ve kullanımına katılması (tüzük tarafından sağlanırsa);

Çalışma şekli, çalışma ve dinlenme süresi;

işgücü koruması ve koşulları;

Çalışanların barınma, kültürel, tıbbi hizmetler, sağlık organizasyonu ve rekreasyon sağlanması;

sendika veya çalışanları temsil eden diğer örgütlerin faaliyet garantileri;

iş ödeme fonlarının düzenlenmesi ve iş ödemesinde nitelikler arası (pozisyonlar arası) ilişkilerin kurulması;

kadınlar ve erkekler için eşit haklar ve fırsatlar sağlanması.

Toplu sözleşme, mevcut mevzuat ve anlaşmalara, sosyal ve gündelik yaşam ayrıcalıkları kıyasla ek teminatlar sağlayabilir.

*{27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı, 19.05.89 tarihli ve 7543-11 sayılı PVR Kararnameleri; 15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı, 23.01.97 tarihli ve 20/97-VR sayılı, 15.04.2008 tarihli ve 274-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 13. madde}*

**Madde 14.** Toplu görüşmeler, toplu sözleşmenin hazırlanması ve kurulması, uygulanmasından sorumluluk

Toplu sözleşmenin kurulmasından önce toplu görüşmeler yapılır.

şartlar, müzakere yürütme prosedürü, yürütülmesi sırasında ortaya çıkan farklılıkları çözme, toplu sözleşmeyi geliştirme, sonuçlandırma ve değiştirme prosedürü, uygulanmasına ilişkin sorumluluk, Ukrayna "Toplu sözleşmeler ve anlaşmalara dair" Kanunu ile düzenlenir.

*{15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 14. madde}*

**Madde 15.** Toplu sözleşmenin kaydı

Toplu sözleşmeler, yerel yürütme organları veya yerel özyönetim organları tarafından bildirim kaydına tabidir.

Toplu sözleşmelerin tescil prosedürü Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

*{15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı, 02.07.2013 tarihli ve 379-VII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 15. madde}*

**Madde 16.** Toplu sözleşme şartlarının geçersizliği

Mevcut mevzuat ve sözleşmelere göre çalışanların durumunu daha da kötüleştiren toplu sözleşme hükümleri geçersizdir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı PVR Kararnameleri; 15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 16. madde}*

**Madde 17.** Toplu sözleşmenin geçerlilik süresi

Toplu sözleşme, tarafların temsilcileri tarafından imzalandığı veya bu sözleşmede belirtilen tarihten itibaren yürürlüğe girer.

Toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra, sözleşmede aksi belirtilmedikçe, taraflar yenisini yapana veya mevcut olanı revize edene kadar sözleşme yürürlükte kalır.

Toplu sözleşme, adına bu sözleşmenin kurulduğu sahibi tarafından yetkili kuruluşun bileşiminde, yapısında ve adında bir değişiklik olması durumunda yürürlükte kalır.

Teşebbüs, kurum ve kuruluşun yeniden düzenlenmesi halinde toplu iş sözleşmesi kurulduğu süre boyunca geçerli kalır veya tarafların mutabakatı ile değiştirilebilir.

Sahibinin değişmesi durumunda, toplu sözleşmenin geçerliliği süresi boyunca kalır, ancak bu süre bir yıldan fazla olamaz. Bu süre içinde taraflar, yeni bir toplu sözleşmenin kurulması veya mevcut toplu sözleşmenin değiştirilmesi veya eklenmesi için görüşmelere başlarlar.

Teşebbüs, kurum ve kuruluşun tasfiyesi halinde toplu sözleşme, tasfiye süresi boyunca geçerlidir.

Yeni kurulan teşebbüs, kurum ve kuruluşta, mevzuatın tescili öngörmesi halinde, teşebbüs, kurum ve kuruluşun tescilinden sonraki üç ay içinde veya teşebbüs, kurum ve kuruluş kurma kararından sonra tescili yapılmamışsa, taraflardan birinin inisiyatifiyle ile toplu sözleşme yapılır.

*{15.12.93 tarihli 3693-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 17. madde}*

**Madde 18.** Toplu sözleşmenin tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi

Toplu sözleşme hükümleri, bir sendikaya üye olup olmadıklarına bakılmaksızın, teşebbüs, kurum ve kuruluşun tüm çalışanları için geçerlidir ve sahibi veya yetkili organı ile teşebbüs, kurum ve kuruluş çalışanları için bağlayıcıdır.

*{24.01.83 tarihli 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli 3693-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 18. madde}*

**Madde 19.** Toplu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin kontrol

Toplu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin kontrol, bu toplu sözleşmede öngörülen şekilde, doğrudan sözleşmeyi kuran taraflarca gerçekleştirilir.

Sahibi veya yetkili organı (taraf) toplu sözleşmenin şartlarını ihlal etmişse, bunu sonuçlandıran sendikalar, sahibine veya yetkili organına (tarafa) bu ihlallerin giderilmesi için bir hafta içinde değerlendirilecek bir talep gönderme hakkına sahiptir. İhlalin giderilmesinin reddedilmesi veya belirlenen süre içinde anlaşmaya varılamaması durumunda, sendikalar, yetkililerin yasa dışı eylemlerine veya eylemsizliklerine karşı mahkemeye itiraz etme hakkına sahiptir.

*{24.01.83 tarihli 4617-10 sayılı, 27.05.88 tarihli 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 15.12.93 tarihli 3693-12 sayılı, 05.04.2001 tarihli 2343-III sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 19. madde}*

**Madde 20.** Toplu sözleşmenin uygulanmasına ilişkin raporlar

Toplu sözleşmeyi imzalayan taraflar, toplu sözleşmenin öngördüğü şartlar dâhilinde uygulanması hakkında yıllık olarak rapor verirler.

*{15.12.93 tarihli ve 3693-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 20. madde}*

## **Bölüm III**

### **İŞ SÖZLEŞMESİ**

#### **Madde 21. İş sözleşmesi**

İş sözleşmesi, bir çalışan ile bir teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı ya da gerçek kişi arasında, çalışanın bu sözleşmede belirtilen işi yapmayı ve teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı veya gerçek kişi, çalışana maaşı ödemeyi ve iş mevzuatı, toplu sözleşme ve tarafların sözleşmeleri ile öngörülen işin yapılması için gerekli çalışma koşullarını sağlamayı taahhüt eder.

Çalışan, mevzuat, toplu sözleşme veya tarafların sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe, bir veya birkaç teşebbüs, kurum ve kuruluşta iş sözleşmesi kurarak üretken ve yaratıcı çalışma için yeteneklerini gerçekleştirme hakkına sahiptir.

Özel bir iş sözleşmesi şekli, tarafların hükümlerinin, haklarının, yükümlülüklerinin ve sorumluluklarının (maddi dahil), çalışanın maddi destek ve iş organizasyonu koşullarının, sözleşmenin erken de dahil olmak üzere fesih koşullarının anlaşma ile oluşturulabileceği bir kontrattır. Kontratın kapsamı Ukrayna kanunlarına göre belirlenir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 21. madde; 30.03.2020 tarihli ve 540-IX sayılı Kanun ile değiştirilen 21. madde metni}*

#### **Madde 22. İş sözleşmesinin bitiminde, değiştirilmesinde ve feshinde garantiler**

Asıl olmayan bir şekilde işe almayı reddetmek yasaktır.

Ukrayna Anayasasına göre, bir iş sözleşmesinin kurulurken, değiştirilirken ve feshedilirken menşe, sosyal ve maddi durumu, ırk ve uyruk, cinsiyet, dil, siyasi görüşler, dini inançlar, bir sendikaya veya diğer vatandaşlar derneğine üyelik, mesleğin türü ve niteliği, ikamet yerine bağlı olarak hakların doğrudan veya dolaylı olarak kısıtlanması veya doğrudan veya dolaylı menfaatlerin tesis edilmesine izin verilmez.

Çalışanın yaşı, eğitim seviyesi, sağlık durumu ile ilgili şartlar Ukrayna mevzuatı ile belirlenebilir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanunlar ile değiştirilen 22. madde}*

#### **Madde 23. İş sözleşmesinin süreleri**

Bir iş sözleşmesi şunlar olabilir:

- 1) belirsiz, belirsiz bir süre için sonuçlandırılan;
- 2) tarafların mutabakatıyla belirlenen belirli bir süre için;
- 3) belirli bir işin yerine getirilmesi sırasında sonuçlandırılan.

İş ilişkisinin belirsiz bir süre için kurulmadığı durumlarda, sonraki işin niteliği veya uygulama koşulları veya çalışanın menfaatleri ve yasanın öngördüğü diğer durumlarda sabit süreli iş sözleşmesi yapılır.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 23. madde}*

#### **Madde 24.** İş sözleşmesinin kurulması

İş sözleşmesi genellikle yazılı olarak yapılır. Yazılı forma uyulması zorunludur:

- 1) çalışanların organize bir şekilde işe alınması ile;
- 2) özel doğal coğrafi ve jeolojik koşullara ve artan sağlık riski koşullarına sahip bölgelerde çalışmak için bir iş sözleşmesi imzalarken;
- 3) sözleşmenin bitiminde;
- 4) çalışanın yazılı olarak iş sözleşmesi kurulmakta ısrar etmesi halinde;
- 5) reşit olmayan özel kişi ile bir iş sözleşmesi kurulurken (bu Kanununun 187. maddesi);
- 6) özel kişi ile bir iş sözleşmesi kurulurken;
- 6<sup>1</sup>) uzaktan (ev) çalışma için bir iş sözleşmesi kurulurken;
- 7) Ukrayna mevzuatı tarafından sağlanan diğer durumlarda.

Bir iş sözleşmesi kurulurken, vatandaş bir pasaport veya başka bir kimlik belgesi, (varsa) çalışma kayıt defteri veya zorunlu devlet sosyal sigortası devlet sicili sigortalılarının sicilinden istihdam hakkında bilgi sunmakla yükümlüdür ve mevzuatın öngördüğü durumlarda, ayrıca eğitim belgesi (uzmanlık, nitelik), sağlık durumu, ilgili askeri kayıt belgesi ve diğer belgeler sunmakla yükümlüdür.

Bir iş sözleşmesi kurulurken, ilk kez işe alınan bir vatandaş, bir istihdam kayıt defterinin kaydı için talepte bulunma hakkına sahiptir.

Bir çalışan, sahibi veya yetkili organının emri veya talimatı ile yürütülen bir iş sözleşmesi kurulmadan ve Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak bir çalışanın işe alınmasına ilişkin zorunlu devlet sosyal sigortasına tek katkının yönetimine ilişkin devlet politikasının oluşturulması ve uygulanmasının sağlanması konularında merkezi yürütme organının bildirimini bulunmadan, işe kabul edilemez.

*{28.12.2014 tarihli 77-VIII sayılı Kanuna dayanarak 24. maddenin bir kısmı hariç tutulmuştur}*

Teşebbüs, kurum ve kuruluş yöneticileri arasında yapılacak anlaşma ile başka bir teşebbüs, kurum ve kuruluştan gönderilme sırasına göre çalışmaya davet edilen bir kişinin iş sözleşmesinin kurulması reddedilemez.

Tıbbi görüşe göre, sağlık durumu nedeniyle yasaklanan bir iş önerilen bir vatandaşla iş sözleşmesinin kurulması yasaktır.

*{19.05.89 tarihli ve 7543-11 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 19.06.97 tarihli ve 374/97-VR, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı, 28.12.2014 tarihli ve 77-VIII sayılı, 30.03.2020 tarihli ve 540-IX sayılı, 04.02.2021 tarihli ve 1213-IX sayılı, 05.02.2021 tarihli ve 1217-IX sayılı, 30.03.2021 tarihli ve 1357-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 24. madde}*

*{Madde 24<sup>1</sup>, 28.12.2014 tarihli 77-VIII sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

#### **Madde 25.** İş sözleşmesi kurulurken belirli bilgi ve belgeleri talep etme yasağı

Bir iş sözleşmesi kurulurken, çalışanlardan partileri ve ulusal bağları, menşei, ikamet veya ikamet kaydı ve ibrazı mevzuatla öngörülme belgeler hakkında istihdam bilgileri talep etmek yasaktır.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 19.06.97 tarihli ve 374/97-VR sayılı, 16.04.2009 tarihli ve 1276-VI sayılı Kanunlar ile değiştirilen 25. madde}*

**Madde 25<sup>1</sup>.** Akrabaların teşebbüs, kurum ve kuruluşta ortak çalışmasına ilişkin kısıtlamalar

Sahibi, yakın akraba veya arkadaş olan kişilerin (ebeveynler, eşler, erkek kardeşler, kız kardeşler, çocuklar ve ayrıca ebeveynler, erkek kardeşler, kız kardeşler ve çocukların eşleri) görevlerin yerine getirilmesi ile bağlantılı olarak, doğrudan bağlı veya birbirlerine bağlılarsa, aynı teşebbüs, kurum ve kuruluşta ortak çalışmasına kısıtlama getirme hakkına sahiptir.

Devlet mülkiyet şeklindeki teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda bu tür kısıtlamaların getirilme sırası mevzuatla belirlenir.

*{Kanun, 19.01.1995 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanunu uyarınca, madde 25<sup>1</sup> ile tamamlanmıştır}*

**Madde 26.** İşe alım denemeleri

Bir iş sözleşmesi kurulurken, çalışanın kendisine verilen işe uygunluğunu doğrulamak için tarafların anlaşması ile bir deneme şart koşulabilir. Deneme koşulu, işe alım talimatında (emrinde) belirtilir.

Deneme süresi boyunca çalışanlar iş mevzuatına tabidir.

İşe alırken bu çalışanlar için deneme yapılmaz: on sekiz yaşın altındaki kişiler; meslek okullarından mezun olduktan sonra genç çalışanlar; mezuniyet sonrası genç profesyoneller; askeri veya alternatif (askerlik dışı) hizmetten terhis edilen kişiler; tıbbi ve sosyal muayene tavsiyeleri uyarınca çalışmak üzere gönderilen engelli kişiler; göreve seçilen kişiler; boş bir pozisyonu doldurmak için rekabetçi seçimin kazananları; asıl işten ara vererek işe alırken stajı geçen kişiler; hamile kadın; on dört yaşın altında çocuğu veya engelli çocuğu olan bekâr anneler; 12 aya kadar sabit süreli iş sözleşmesi kurulan kişiler; geçici ve mevsimlik iş için kişiler; ülke içinde yerinden edilmiş kişiler. Ayrıca, başka bir alanda işe alınırken ve başka bir teşebbüs, kurum ve kuruluşta işe gönderilirken ve diğer durumlarda mevzuatla sağlanırsa deneme yapılmaz.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 17.05.2016 tarihli ve 1367-VIII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 26.madde}*

**Madde 27.** İşe alım deneme süresi

İşe alım deneme süresi, Ukrayna mevzuatı tarafından aksi belirtilmedikçe, üç ayı ve bazı durumlarda, birincil sendika örgütünün ilgili seçilmiş organı ile mutabık kalınarak, altı ayı geçemez.

İşçileri işe almak için deneme süresi bir ayı geçemez.

Deneme süresi, nedeni ne olursa olsun, çalışanın fiilen çalışmadığı günleri içermez.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 17.05.2016 tarihli ve 1367-VIII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 27. madde}*

**Madde 28.** İşe alırken deneme sonuçları

Deneme süresi sona erdiğinde ve çalışan çalışmaya devam ettiğinde, denemenin geçtiği kabul edilir ve daha sonra iş sözleşmesinin feshine sadece genel nedenlerle izin verilir.

Sahibi veya yetkili organı, çalışanın işe alındığı pozisyon veya yaptığı iş ile uyumsuzluğunu tespit ederse, bu çalışana deneme süresi boyunca üç gün içinde yazılı olarak kendisine bildirmek suretiyle işten çıkarma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin bu gerekçelerle feshedilmesine, çalışan tarafından işten çıkarılma hususlarında iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi için öngörülen şekilde itiraz edilebilir.

{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 17.05.2016 tarihli ve 1367-VIII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 28. madde}

**Madde 29.** İş sözleşmesi kapsamında çalışanın işe başlamasından önce sahibinin veya yetkili organının yükümlülüğü

Çalışanın, kurulan iş sözleşmesi kapsamında (uzaktan çalışma ile ilgili iş sözleşmesi hariç) çalışmaya başlamasından önce, sahip veya onun yetkili organı aşağıdakiler ile yükümlüdür:

1) çalışana hak ve sorumluluklarını açıklamak ve çalışma koşullarını, çalışacağı işyerindeki mevcudiyetini, henüz ortadan kaldırılmamış tehlikeli ve zararlı üretim faktörlerini ve bunların sağlık üzerindeki etkilerinin olası sonuçlarını bildirerek bilgilendirmek, yürürlükteki yasa ve toplu sözleşmeye uygun olarak bu tür koşullarda çalışmak için yardım ve tazminat alma hakkını açıklamak;

2) çalışana dahili çalışma düzenlemeleri ve toplu iş sözleşmesi kuralları hakkında bilgilendirmek;

3) çalışanın işyerini belirleyip, çalışması için gerekli araçları sağlamak;

4) çalışana güvenlik, endüstriyel temizlik, iş sağlığı ve yangından korunma konularında eğitmek.

Uzaktan çalışma ile ilgili bir iş sözleşmesi kurulurken, sahibi veya yetkili organı, bu maddenin birinci fıkrasının 2. bendine uyulmasını sağlar ve ayrıca, çalışana, belirli bir hacimdeki işlerin yapılması için sahip veya yetkili organın çalışana sağladığı ekipman ve araçlarla çalışma konusunda tavsiyelerde bulunur. Bilgilendirme, uzaktan eğitim şeklinde veya belirli bir teknik araç üzerinde güvenli çalışma yöntemleri konusunda eğitim vererek gerçekleştirilebilir. İş sözleşmesi, tarafların rızası ile iş güvenliğine ilişkin ek koşullar sağlayabilir.

Çalışanların hak ve sorumluluklarına ilişkin emirler (talimatlar), bildirimler, sahibin veya yetkili organın diğer belgeleri hakkında bilgi edinmelerine, iş sözleşmesinde belirtilen elektronik iletişim araçları kullanılmasına izin verilir. Bu durumda, sahibi veya yetkili organı ile çalışan arasında ilgili elektronik belgelerin değişimi gerçeği bir bilgilendirme onaylaması kabul edilir.

{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 29. madde}

**Madde 30.** Çalışanın kendisine verilen işi kişisel olarak yerine getirme görevi

Çalışan, kendisine verilen işi şahsen yapmak zorundadır ve mevzuatın öngördüğü durumlar haricinde, ifasını başka bir kişiye devretme hakkına sahip değildir.

{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 30. madde}

**Madde 31.** İş sözleşmesinde öngörülmeyen işin yapılmasını talep etme yasağı

Sahibi veya yetkili organı, çalışandan iş sözleşmesinde belirtilmeyen bir işi yapmasını isteme hakkına sahip değildir.

{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 31. madde}

**Madde 32.** Başka bir işe gönderilmesi. Önemli çalışma koşullarının değiştirilmesi

Bu Kanunun 33. maddesinde belirtilen durumlar ve mevzuatla öngörülen diğer durumlar hariç, aynı teşebbüs, kurum ve kuruluşta başka bir işe gönderilmesinin yanı sıra başka bir teşebbüs, kurum, kuruluş veya başka bir yerde işe gönderilmesine, hatta teşebbüs, kurum ve kuruluşla birlikte, ancak çalışanın rızası ile izin verilir.

Çalışanın aynı teşebbüs, kurum ve kuruluşunda başka bir işe, aynı alandaki başka bir yapısal birime gönderilme, iş sözleşmesinin öngördüğü uzmanlık, nitelik veya pozisyon dâhilinde başka bir

mekanizma veya birimde çalışmak üzere görevlendirilmesi başka bir işe gönderilmesi olarak sayılmaz ve çalışanın rızasını gerektirmez. Sahibi veya yetkili organı, çalışmanı sağlık nedenleriyle yasaklanan işe gönderme hakkına sahip değildir.

Üretim ve iş organizasyonundaki değişikliklerle bağlantılı olarak, aynı uzmanlık, nitelik veya pozisyonda çalışmaya devam ederken önemli çalışma koşullarının değiştirilmesine izin verilir. Çalışana, temel çalışma koşullarının değiştirilmesi, yani iş ödeme sistemleri ve tutarları, sosyal haklar, çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışmanın kurulması veya kaldırılması, mesleklerin birleşmesi, kademe ve iş unvanlarının değiştirilmesi vb. hakkında, en geç iki ay içinde bildirilir.

Önceki temel çalışma koşulları sürdürülemezse ve çalışan yeni koşullarda çalışmaya devam etmeyi kabul etmezse, iş sözleşmesi bu Kanun'un 36. maddesinin 6. fıkrası uyarınca feshedilir.

Savcıların gönderilmesi, statülerini düzenleyen kanunun tanımladığı nitelikleri dikkate alır.

Olası yolsuzluk veya yolsuzlukla ilgili suçları, başka bir kişi tarafından işlenen Ukrayna "Yolsuzluğun Önlenmesi Dair" Kanun'un diğer ihlallerini rapor eden bir çalışan, işten çıkarılamaz veya işten çıkarılmaya zorlanamaz, bu bildirimle bağlantılı olarak disiplin sorumluluğuna getirilemez veya diğer olumsuz etki önlemlerine ya da bu tür etki önlemlerinin tehdidine maruz kalmaz. Yolsuzluğu tespit edenler, ayrıca Ukrayna "Yolsuzluğun Önlenmesine Dair" Kanun tarafından belirlenen diğer haklardan ve koruma garantilerinden de yararlanırlar.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı, 19.09.2019 tarihli ve 113-IX sayılı, 04.03.2020 tarihli ve 524-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 32. madde}*

**Madde 33.** Bir çalışanın iş sözleşmesinde belirtilmeyen başka bir işe gönderilmesi

Bir çalışanın iş sözleşmesinde belirtilmeyen başka bir işe gönderilmesine yalnızca onun rızası ile izin verilir.

Sahibi veya yetkili organı, çalışanın sağlığı için sakıncalı olmadıkça, sadece doğal afetler, salgın, epizootik, endüstriyel kazalar ve ayrıca insanların hayatını veya normal yaşam koşullarını tehlikeye sokan veya tehlikeye atabilecek diğer durumların sonuçlarını önlemek veya ortadan kaldırmak için yapılan iş için, çalışmanı bir aya kadar iş sözleşmesinde yer almayan başka bir işe rızası olmaksızın, ücretli, ancak önceki iş için ortalama maaştan düşük olmaksızın, gönderme hakkına sahiptir.

Bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen hallerde, hamile kadınların, engelli bir çocuğu veya altı yaşından küçük çocuğu olan kadınların ve on sekiz yaşından küçüklerin rızaları olmaksızın geçici olarak gönderilmesi yasaktır.

*{20.03.1991 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 33. madde; 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

**Madde 34.** İşin askıya alınması durumunda başka bir işe geçici olarak gönderilme

İşin askıya alınması, işin yapılması için gerekli organizasyonel veya teknik koşulların, kaçınılmaz zorlamanın veya diğer koşulların yokluğundan kaynaklanan işin durmasıdır.

İşin askıya alınması durumunda, rızaları ile çalışanlar, uzmanlık ve nitelikleri dikkate alınarak tüm işin askıya alınması süresi boyunca aynı teşebbüs, kurum ve kuruluşta başka bir işe veya başka bir teşebbüs, kurum ve kuruluşa aynı alanda olmak kaydıyla bir aya kadar gönderilebilir.

*{20.03.1991 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 34. madde; 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

*{Madde 35, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

### **Madde 36. İş sözleşmesinin feshi gerekçeleri**

İş sözleşmesinin feshinin gerekçeleri şunlardır:

1) tarafların anlaşması;

2) istihdam ilişkisinin fiilen devam ettiği ve taraflardan hiçbirinin feshini talep etmediği durumlar dışında, sürenin sona ermesi (23. maddenin 2. ve 3. fıkraları);

3) bir çalışanın veya gerçek kişi sahibinin askere alınması veya girmesi, alternatif (askeri olmayan) hizmete sevk edilmesi, bu Kanununun 119. maddesinin üçüncü ve dördüncü fıkralarına uygun olarak çalışanın işyeri, pozisyonu elinde tuttuğu durumlar hariç;

4) işçinin inisiyatifıyla (madde 38, 39), sahibin veya yetkili organın inisiyatifıyla (madde 40, 41) veya iş sendikasını temsil etmeye yetkili bir sendika veya başka bir organın talebi üzerine (madde 45) iş sözleşmesinin feshi;

5) bir çalışanın rızası ile başka bir teşebbüse, kuruma ve kuruluşa gönderilmesi veya seçilmiş bir pozisyona gönderilmesi;

6) çalışanın teşebbüs, kurum ve kuruluş ile birlikte başka bir alanda çalışmaya gönderilmesini reddetmesi ve önemli çalışma koşullarındaki değişikliklerle bağlantılı olarak çalışmaya devam etmeyi reddetmesi;

7) bir çalışanı (denetim cezasına çarptırılmaktan serbest bırakılma durumları hariç) hapis cezasına veya çalışmaya devam etme olasılığını dışlayan başka bir cezaya mahkûm eden bir mahkeme cezasının yürürlüğe girmesi;

7<sup>1</sup>) feshi tarihinden itibaren bir yıl içinde devlet veya yerel yönetim işlevlerinin yerine getirilmesiyle ilgili faaliyetlerden istifa eden veya başka bir şekilde sona erdiren kişiler için kurulan Ukrayna "Yolsuzluğun Önlenmesine Dair" Kanununun şartlarına aykırı bir iş sözleşmesi (akdi) yapılması ;

7<sup>2</sup>) Ukrayna "Gücün Arıtılmasına Dair" Kanunu tarafından öngörülen gerekçelerle;

7<sup>3</sup>) Ukrayna Medeni Usul Kanununun 290. maddesinde belirtilen durumlarda, devlet veya yerel yönetim görevlerini yerine getirmeye yetkili bir kişi ile ilgili olarak varlıkların temelsiz olduğunu ve bunların devlet gelirine geri alınacağını ilan eden bir mahkeme kararının yürürlüğe girmesi;

8) sözleşmede öngörülen gerekçeler;

9) diğer kanunların öngördüğü gerekçeler.

Bu maddenin birinci fıkralarının 7, 7<sup>1</sup> ve 7<sup>3</sup>. bentlerinde belirtilen hallerde, yürürlüğe giren ilgili mahkeme kararının bir nüshasının bir kamu makamı, mahalli idare, teşebbüs, kurum ve kuruluş tarafından alındığı tarihten itibaren üç gün içinde kişi işten çıkarılabilir ve madde 7<sup>2</sup>'de öngörülen durumda, Ukrayna "Yetkinin Arıtılması Hakkında" Kanununda belirtilen şekilde, kişi işten çıkarılabilir.

Teşebbüs, kurum ve kuruluşun bağlılığının değiştirilmesi iş sözleşmesini feshetmez.

Teşebbüsün sahibinin değişmesi ve ayrıca yeniden yapılanması (birleşme, katılma, bölünme, tahsis, dönüştürme) durumunda çalışanın iş sözleşmesinin işlemleri devam eder. İş sözleşmesinin sahibinin veya yetkili organının inisiyatifıyla feshi, ancak sayı veya personelin azaltılması durumunda mümkündür (40. maddenin birinci fıkrasının 1. bendi).

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı,*



06.02.2003 tarihli ve 487-IV sayılı, 17.05.2012 tarihli ve 4711-VI sayılı, 14.05.2013 tarihli ve 224-VII sayılı, 20.05.2014 tarihli ve 1275-VII sayılı, 16.09.2014 tarihli ve 1682-VII sayılı, 14.10.2014 tarihli ve 1700-VII sayılı, 14.05.2015 tarihli ve 433-VIII sayılı, 28.01.2016 tarihli ve 955-VIII sayılı, 31.10.2019 tarihli ve 263-IX sayılı, 30.03.2021 tarihli ve 1357-IX sayılı uyarınca değiştirilen 36. madde}

{Madde 37, 14.04.2009 tarihli ve 1254-VI sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}

### **Madde 38.** Çalışanın inisiyatifiyle süresiz olarak kurulan iş sözleşmesinin feshi

Çalışan, süresiz olarak yapılan iş sözleşmesini iki hafta içinde iş sahibine veya yetkili organına yazılı olarak bildirerek feshetme hakkına sahiptir. Çalışanın gönüllü işten ayrılma başvurusunun, çalışmaya devam edememesinden kaynaklanması halinde (yeni bir ikamet yerine taşınma; eşlerden birisinin başka bir yerde çalışmak üzere gönderilme; bir eğitim kurumuna kabul; tıbbi raporla teyit edilen o bölgede yaşayamama; hamilelik; on dört yaşından küçük bir çocuğun bakımı yaş veya engelli bir çocuk; tıbbi bir görüşe göre hasta aile üyesine veya 1. grup engelli bir kişiye bakım, emeklilik, rekabetçi bir temelde istihdam ve diğer geçerli nedenlerle), sahip veya yetkili organ, işçinin talep ettiği süre içinde iş sözleşmesini fesheder.

Çalışan, işten çıkarılma bildiriminden sonra istifa etmemişse ve iş sözleşmesinin feshini gerektirmiyorsa, sahibi veya yetkili organı, mevzuata göre bir iş sözleşmesinin akdedilmesi reddedilemeyen başka bir çalışanın onun yerini alması için davet edildiği durumlar hariç, daha önce yapılmış bir başvuru temelinde onu görevden alamaz.

Çalışan, sahibi veya yetkili organı iş mevzuatına, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi şartlarına uymazsa, iş sözleşmesini kendi takdirine bağlı olarak feshetme hakkına sahiptir.

{17.01.80 tarihli ve 5584-09 sayılı, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, 19.05.89 tarihli ve 7543-11 sayılı Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 38.madde}

### **Madde 39.** Çalışanın inisiyatifiyle belirli süreli iş sözleşmesinin feshi

Belirli süreli iş sözleşmesi (23. maddenin 2. ve 3. fıkraları), sözleşmenin ifasını engelleyen çalışanın hastalığı veya sakatlığı, sahibi veya yetkili organı tarafından iş mevzuatının, toplu iş sözleşmesinin veya iş sözleşmesinin ihlali ve bu Kanunun 38. maddesinin birinci fıkrasında öngörülen durumlarda, çalışanın talebi üzerine erken feshedilebilir.

İş sözleşmesinin erken feshi ile ilgili anlaşmazlıklar, iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi için oluşturulan genel düzende çözülür.

{19.01.95 tarihli ve 6/95-VR Kanun ile değiştirilen 39. madde}

### **Madde 39<sup>1</sup>.** Belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak uzatılması

İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra (23. maddenin 2. ve 3. fıkraları) iş ilişkisi fiilen devam ediyorsa ve taraflardan herhangi biri feshi gerektirmiyorsa, sözleşme süresiz olarak uzatılmış kabul edilir.

23. maddenin ikinci fıkrasında belirtilenler dışında, bir veya birden çok kez yeniden görüşülen iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak yapılmış sayılır.

{Kanun, 19.01.1995 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanun uyarınca, 39<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}

**Madde 40.** İş sözleşmesinin sahibinin veya yetkili organın inisiyatifiyle feshi

Belirsiz bir süre için kurulan bir iş sözleşmesi ile geçerliliğinin sona ermesinden önce belirli süreli bir iş sözleşmesi, sahibi veya yetkili organı tarafından yalnızca aşağıdaki durumlarda feshedilebilir:

1) teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun tasfiyesi, yeniden yapılanması, iflası veya yeniden düzenlenmesi, sayı veya personelin azaltılması dâhil olmak üzere üretim ve emek organizasyonundaki değişiklikler;

*{40. Maddenin 1<sup>1</sup>. fıkrası, 12.07.94 tarihli ve 92/94-VR sayılı Kanunu uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır}*

2) yetersiz nitelikler veya bu işin devamını engelleyen sağlık koşulları nedeniyle yapılan pozisyon veya iş ile çalışanın tespit edilen tutarsızlığı ve ayrıca devlet sırlarına erişim izninin reddedilmesi veya devlet sırlarına erişimin iptal edilmesi durumunda, kendisine yüklenen yükümlülükler devlet sırlarına erişimi gerektiriyorsa;

3) çalışanın daha önce disiplin veya kamu yaptırımlarına maruz kalması durumunda, iş sözleşmesi veya iç çalışma yönetmeliği kuralları tarafından kendisine yüklenen görevlerin geçerli nedenler olmadan çalışan tarafından sistematik olarak yerine getirilmemesi;

4) iyi bir sebep olmaksızın devamsızlık (çalışma günü içinde üç saatten fazla çalışmama dahil);

5) mevzuat belirli bir hastalık için daha uzun bir çalışma süresi (pozisyon) belirlemedikçe, analık iznini saymaksızın, geçici iş göremezlik nedeniyle arka arkaya dört aydan fazla işe gelmemesidir. İş kazası veya hastalığı nedeniyle çalışma kabiliyetini kaybeden çalışanlar için, iş yeri (pozisyon) iyileşme veya sakatlığa kadar korunur;

6) daha önce bu işi yapan bir çalışanın görevine iade edilmesi;

7) işyerinde sarhoş, narkotik veya toksik zehirlenme durumunda görünüm;

8) iş yerinde, yürürlüğe giren bir mahkeme kararıyla veya yetkisi idari bir ceza verilmesini veya kamu etkisi önlemlerinin uygulanmasını içeren bir organın kararıyla kurulan işyerinde sahibinin mülkünün çalınması (küçük olanlar dahil) ;

*{40. Maddenin birinci fıkrasının 9. bendi, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

10) özel bir dönemde özel kişi sahibinin zorunlu askere alınması veya seferber edilmesi;

11) çalışanın işe alındığı pozisyonla veya deneme süresi boyunca yapılan işle uyumsuzluğunu tespit edilmesi.

Çalışanın rızası ile başka bir işe devredilmesi mümkün değilse, bu maddenin 1, 2 ve 6. fıkralarında belirtilen gerekçelerle işten çıkarılmasına izin verilir.

*{40. maddenin üçüncü fıkrası, 19.01.1995 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

Bir çalışanın, geçici iş göremezliği (bu maddenin 5. fıkrası uyarınca işten çıkarılma hariç) ve çalışanın izni sırasında sahibinin veya yetkili organının inisiyatifiyle işten çıkarılmasına izin verilmez. Teşebbüs, kurum ve kuruluşun tamamen tasfiyesi halinde bu kural uygulanmaz.

*{40. Maddenin üçüncü fıkrasının hükümleri, Anayasa Mahkemesi 04.09.2019 tarihli ve 6-r (II)/2019 sayılı Kararı uyarınca Ukrayna Anayasasına uygun olarak kabul edilir (anayasaldır)}*

Bu maddenin birinci fıkrasının 1. bendinde belirtilen gerekçelerle belirli çalışan kategorilerinin işten çıkarılma kuralları ve ayrıca bu maddenin ikinci fıkrası, 42. ve 42<sup>1</sup>. maddeler, 49<sup>2</sup>. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkrası, 74. madde, 121. maddenin üçüncü fıkrasının hükümlerinin kendilerine uygulama özellikleri, durumlarını düzenleyen kanunla belirlenir.

{30.06.99 tarihli ve 784-XIV sayılı Kanunla değiştirilen 40. madde, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, 27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 14.05.92 tarihli ve 2343-XII sayılı Kanunlar uyarınca, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı, 11.05.2004 tarihli ve 1703-IV sayılı, 03.02.2011 tarihli ve 2978-VI sayılı, 20.05.2014 tarihli ve 1275-VII sayılı, 17.05.2016 tarihli ve 1367-VIII sayılı, 19.09.2019 tarihli ve 113-IX sayılı Kanunlara göre değiştirilen şekliyle, 1 Ocak 2000 tarihinde yürürlüğe girer}.

**Madde 41.** İş sözleşmesinin sahibinin veya yetkili organının inisiyatifinde belirli koşullar altında belirli çalışan kategorileriyle feshi için ek gerekçeler

Bu Kanunun 40. maddesinde öngörülen gerekçelere ek olarak, sahibi veya yetkili organının inisiyatifiyle iş sözleşmesi aşağıdaki durumlarda da feshedilebilir:

1) her türlü mülkiyetin teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun (şube, temsilcilik, bölüm ve diğer ayrı alt bölümler) yöneticinin tarafından, yardımcıları, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun baş muhasebecisi, yardımcıları ile özel rütbeler verilen vergi ve gümrük makamlarının yetkilileri ve kamu mali kontrolü ve fiyat kontrolü alanlarında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organlarının yetkilileri tarafından bir kerelik ağır iş yükümlülükleri ihlali;

1<sup>1</sup>) teşebbüs, kurum ve kuruluşun yöneticisinin tarafından, maaşın geç ödenmesi veya bu maaşın mevzuatla belirlenen asgari ücret tutarının altında kalması nedeniyle kusurlu eylemleri;

2) doğrudan parasal, ticari veya kültürel değerlere hizmet eden bir çalışanın kusurlu eylemleri, eğer bu eylemler sahibi veya yetkili organı tarafından kendisine olan güvenin kaybolmasına neden oluyorsa;

3) bu işin devamı ile bağdaşmayan eğitim işlevlerini yerine getiren bir çalışan tarafından ahlaksız bir fiilin işlenmesi;

4) Ukrayna "Yolsuzluğun Önlenmesine Dair" Kanununun gereklerine aykırı olarak çalışanın yakın bir kişiye doğrudan bağlı olması;

4<sup>1</sup>) çalışanın kalıcı olan ve Ukrayna "Yolsuzluğun Önlenmesine Dair" Kanunu tarafından öngörülen başka bir şekilde çözülemeyen gerçek veya potansiyel bir çıkar çatışmasının olması;

5) yetkililerinin görevlerinin sona ermesi.

Sahibi veya yetkili organı kendi inisiyatifiyle Ukrayna İdari Suçlar Kanununun 166<sup>10</sup>, 166<sup>12</sup>, 188<sup>44</sup>. maddeleri tarafından sağlanan ruhsatlandırma, izinlerin verilmesi veya idari hizmetlerin sağlanmasına ilişkin mevzuatın gereklerinin mükerrer ihlali halinde, yetkili ile iş sözleşmesini feshetmekle yükümlüdür.

Sözleşmenin feshi, bu maddenin birinci ve ikinci fıkrasında öngörülen hallerde, 40. maddenin üçüncü fıkrasının ve bu maddenin birinci fıkrasının 2. ve 3. bentlerinde belirtilen durumlarda, ayrıca bu Kanunun 43. maddesinin gereklerine uygun olarak, gerçekleştirilir.

Bu maddenin birinci fıkrasının 4. bendinde belirtilen durumda sözleşmenin feshi, çalışanın rızası ile başka bir işe göndermenin imkânsız olması durumunda gerçekleştirilir.

{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 19.11.93 tarihli ve 3632-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 17.10.2002 tarihli ve 184-IV sayılı,

22.12.2006 tarihli ve 534-V sayılı, 08.09.2011 tarihli ve 3720 –VI sayılı, 17.05.2012 tarihli ve 4711-VI sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı, 04.07.2013 tarihli ve 406-VII sayılı, 13.05.2014 tarihli ve 1255-VII sayılı, 14.10.2012 tarihli ve 1700-VII sayılı, 12.02.2015 tarihli ve 191-VIII sayılı, 14.01.2020 tarihli ve 440-IX sayılı, 04.03.2020 tarihli ve 524-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 41. madde}

**Madde 42.** Üretim ve emek organizasyonundaki değişiklikler nedeniyle çalışanları işten çıkarırken tercihli işten ayrılma hakkı

Üretim ve emek organizasyonundaki değişiklikler nedeniyle çalışan sayısında azalma olması durumunda, daha yüksek niteliklere ve verimliliğe sahip çalışanlara rüçhan hakkı verilir.

Emek verimliliği ve niteliklerinin eşit koşulları altında, işte kalma önceliği aşağıdakilere verilir:

- 1) ailesi olanlarda, iki veya daha fazla bağımlı kişinin varlığında;
- 2) ailesinde bağımsız kazançları olan başka çalışan bulunmayan kişilere;
- 3) teşebbüs, kurum, kuruluştaki uzun süreli iş tecrübesine sahip çalışanlara;
- 4) üretimden ayrılmadan yüksek ve ikincil özel eğitim kurumlarında okuyan çalışanlara;

5) çatışmalara katılanlar, Haysiyet Devrimi'nin etkilenen katılımcıları, savaş sonucu engelliler ve Ukrayna "Savaş gazilerinin statüsü, sosyal koruma garantileri" Kanunu ve ayrıca, Ukrayna "1917-1991 komünist totaliter rejiminin baskılarının kurbanlarının rehabilitasyonu hakkında" Kanunu uyarınca yargısız veya diğer baskıcı bir organın kararıyla, hapis (kısıtlama) veya özgürlüğün kısıtlanması veya sağlıklı bir kişinin psikiyatrik bir kuruma haksız yere yerleştirilmesi şeklinde (şekillerinde) baskıya maruz kalan kişilerden rehabilite edilen kişilere.

6) buluşların, faydalı modellerin, endüstriyel tasarımların ve yenilik önerilerinin yazarlarına;

7) bu teşebbüs, kurum ve kuruluştaki mesleki yaralanma veya meslek hastalığı geçiren çalışanlara;

8) Ukrayna'daki daimi ikametgâhına döndükten sonraki beş yıl içinde Ukrayna'dan sınır dışı edilen kişilere;

9) eski askerlerden çalışanlar, seferberlik sırasında zorunlu askerlik hizmeti, özel bir süreliğine, subayların ve görevden alındıkları tarihten itibaren iki yıl içinde alternatif (askeri olmayan) hizmette bulunmuş kişiler;

10) emeklilik maaşı almaya hak kazandığı emeklilik yaşına erişmesine üç yıldan az bir süre kalmış olan çalışanlara.

İşten ayrılmada tercih, Ukrayna mevzuatı tarafından öngörüldüğü takdirde, diğer çalışan kategorilerine verilebilir.

{19.05.89 tarihli ve 7543-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 16.12.93 tarihli ve 3706-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 28.02.95 tarihli ve 75/95-VR sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 18.03.2015 tarihli ve 259-VIII sayılı, 06.04.2017 tarihli ve 2005-VIII sayılı, 19.12.2017 tarihli ve 2249-VIII sayılı, 22.05.2018 tarihli ve 2443-VIII sayılı, 18.09.2018 tarihli ve 2542-VIII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 42. madde}

**Madde 42<sup>1</sup>.** İşe iade durumunda iş sözleşmesinin yapılması rüçhan hakkı

Bu Kanunun 40. maddesinin 1. fıkrasında öngörülen gerekçelerle, iş sözleşmesi feshedilen bir çalışan (bir teşebbüs, kurum ve kuruluşun tasfiyesi hariç), çalışanın işe iade durumunda, sahibi veya yetkili organı benzer niteliklere sahip çalışanları işe alıyorsa, bir yıl içinde bir iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir.

Bu Kanunun 42. maddesinde ve toplu sözleşmede olan diğer hallerde belirtilen kişilere işe iade durumunda iş sözleşmesinin yapılması rüçhan hakkı tanınır.

Çalışanların işten çıkarılmadan önce sahip oldukları sosyal ve gündelik yaşam ayrıcalıklarının düzeltilmenin koşulları toplu sözleşme ile belirlenir.

*{Kanun, 19.01.1995 tarihli 6/95-VR sayılı Kanun uyarınca, 42<sup>1</sup>.madde ile tamamlanmıştır}*

**Madde 43.** İş sözleşmesinin, ana sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının önceden onayı ile sahibinin veya yetkili organının inisiyatifiyle feshi

İş sözleşmesinin feshi, bu Kanunun 40. maddesinin 1. fıkrası (teşebbüs, kurum, kuruluş tasfiyesi hariç), 2.-5.,7. fıkralarında ve bu Kanunun 41. maddesinin 2. ve 3. fıkralarında öngörülen gerekçelerle, ancak çalışanın üyesi olduğu birincil sendika kuruluşu olan seçilmiş organın (sendika temsilcisinin) önceden onayı ile, iş sözleşmesinin bu gerekçelerle feshinin savcı, polis, Ulusal Polis çalışanı, Ukrayna Güvenlik Servisi, Ukrayna Devlet Soruşturma Bürosu, Ukrayna Ulusal Yolsuzlukla Mücadele Bürosu veya vergi mevzuatına uyumu izleyen bir organ ile yapılması halleri dışında, gerçekleştirilebilir.

İş mevzuatında öngörülen durumlarda, çalışanın üyesi olduğu birincil sendika kuruluşu olan seçilmiş organı, on beş gün içinde, çalışanla iş sözleşmesinin feshi hakkında sahibinin veya yetkili organının doğrulanmış yazılı sunumunu değerlendirir.

Sahibinin veya yetkili organının sunumu, çalışanın huzurunda dikkate alınır. Çalışanın yokluğunda sunumunun değerlendirilmesine yalnızca yazılı başvurusunda izin verilir. Çalışanın talebi üzerine avukat da dâhil olmak üzere başka bir kişi onun adına hareket edebilir, Çalışan veya temsilcisi toplantıya gelmezse, başvurunun görüşülmesi bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen süre içinde bir sonraki toplantıya ertelenir. Çalışanın (temsilcisi) iyi bir sebep olmaksızın tekrar gelmemesi durumunda, sunum çalışanın yokluğunda değerlendirilebilir.

Birincil sendika örgütünün seçilmiş organı oluşturulmamışsa, iş sözleşmesinin feshedilmesine rıza, tüzük uyarınca sendika üyelerinin çıkarlarını temsil etmeye yetkili sendika temsilcisi tarafından verilir.

Birincil sendika örgütünün seçilmiş organı (sendika temsilcisi), kararın kabulünü müteakip üç gün içinde karar sahibine veya yetkili organına yazılı olarak bildirir. Bu sürenin kaçırılması durumunda, birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisinin) seçilmiş organının iş sözleşmesini feshetmeyi kabul ettiği sayılır.

Bir çalışan aynı anda teşebbüs, kurum ve kuruluştaki faaliyet gösteren birkaç birincil sendika kuruluşuna üyeyse, işten çıkarılmasına izin, sahibinin veya yetkili organının başvurduğu birincil sendika kuruluşunun seçilmiş organı tarafından verilir.

Birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının iş sözleşmesinin feshine rıza göstermeyi reddetme kararı gerekçelendirilmelidir. Karar, iş sözleşmesinin feshine rıza göstermenin reddini haklı çıkarmazsa, sahibi veya yetkili organı, birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının rızası olmadan çalışanın işten çıkarma hakkına sahiptir.

Sahibi veya yetkili organı, birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının onayını aldığı tarihten itibaren en geç bir ay içinde iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir.

Çalışan ile iş sözleşmesinin feshi, asıl sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilmiş organına başvurmadan sahibi veya yetkili organı tarafından yapılırsa, mahkeme işlemleri durdurur, birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının onayını ister ve birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının onayının alınmasından veya reddedilmesinden

sonra işten çıkarmaya rıza gösterir ( bu maddenin birinci fıkrası) anlaşmazlığı esasa ilişkin olarak ele alır.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 16.12.93 tarihli ve 3719-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 14.10.2014 tarihli ve 1697-VII sayılı, 16.07.2015 tarihli ve 630-VIII sayılı, 23.12.2015 tarihli ve 901-VIII sayılı uyarınca değiştirilen 43. madde}*

**Madde 43<sup>1</sup>.** Birincil sendika kuruluşunun seçilmiş organının (sendika temsilcisi) önceden onayı olmadan sahibinin veya yetkili organının girişimiyle iş sözleşmesinin feshi

Birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilmiş organının rızası olmadan sahibinin veya yetkili organının inisiyatifiyle iş sözleşmesinin feshine aşağıdaki durumlarda izin verilir:

teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun tasfiyesi;

işe alım nedeniyle yetersiz deneme sonucu;

yarı zamanlı olmayan başka bir çalışanın istihdamı ile bağlantılı olarak ve ayrıca mevzuatla düzenlenen yarı zamanlı çalışma kısıtlamalarıyla bağlantılı olarak yarı zamanlı işten çıkarılma;

daha önce bu işi yapan bir çalışanın görevine iade edilmesi;

teşebbüste, kurumda ve kuruluşta faaliyet gösteren birincil sendika örgütüne üye olmayan bir çalışanın işten çıkarılması;

birincil sendika örgütünün bulunmadığı bir teşebbüs, kurum ve kuruluşta işten çıkarılması;

her türlü mülkiyetin teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun (şube, temsilcilik, bölüm ve diğer ayrı alt bölümler) yöneticinin, yardımcılarının, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun baş muhasebecisinin, yardımcılarının, Ukrayna "Kamu Hizmetine Dair" Kanunu uyarınca devlet organları, yerel yönetimler, yanı sıra kamu kuruluşları ve diğer vatandaş dernekleri tarafından seçilen, onaylanan veya görevlere atanan yöneticilerinin görevden alınması;

yürürlüğe giren bir mahkeme kararı veya idari bir ceza vermeye veya kamu önlemleri almaya yetkili bir organ kararı ile işyerinde sahibinin mülkünün (küçük dahil) çalınmasını gerçekleştiren bir çalışanın işten çıkarılması;

özel bir dönemde sahibin (özel kişi olarak) askere alınması veya seferber edilmesi.

Mevzuat, birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) ilgili seçilmiş organının rızası olmadan sahibinin veya yetkili organının inisiyatifiyle iş sözleşmesinin diğer feshi durumlarını sağlayabilir.

*{Kanun, 18.02.1992 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanuna uygun olarak 43<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır; 19.11.93 tarihli ve 3632-12 sayılı, 16.12.93 tarihli ve 3719-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı, 04.07.2013 tarihli ve 406-VII sayılı, 20.05.2014 tarihli ve 1275- VII sayılı, 12.12.2019 tarihli ve 378-IX sayılı Kanunlara uyarınca yapılan değişikliklerle. 43<sup>1</sup>. maddedeki değişiklikler için 14.01.2020 tarihli ve 440-IX sayılı Kanuna bakınız}*

*{43-1. maddenin birinci fıkrasının altıncı paragrafında kullanılan terimin resmi yorumu için 29.10.98 tarihli ve 14-rp/98 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararına bakınız}*

#### **Madde 44. Giden yardım**

Çalışana, iş sözleşmesinin 36. maddesinin 6. fıkrasında ve bu Kanunun 40. maddesinin 1., 2. ve 6. fıkralarında belirtilen gerekçelerle feshi durumunda, ortalama aylık maaşından az olmamak üzere; zorunlu askerlik ve askere alınma durumunda, alternatif (askeri olmayan) hizmete sevk durumunda (36. maddenin 3. fıkrası), iki asgari ücret tutarında; sahibi veya yetkili organın tarafından iş mevzuatı, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin (38. ve 39. maddeler) ihlali nedeniyle, toplu iş sözleşmesi tarafından sağlanan tutarda, ancak en az üç aylık ortalama kazanç; 41. maddenin birinci fıkrasının 5. bendinde belirtilen gerekçelerle iş sözleşmesinin feshi durumunda, altı aylık ortalama maaş tutarından az olmamak üzere, kıdem tazminatı ödenir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanun uyarınca, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle, 11.05.2007 tarihli ve 1014-V sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle değiştirilen 44. madde; 28.12.2007 tarihli ve 107-VI sayılı Kanunla değiştirilen 44. madde metni, Anayasa Mahkemesinin 22.05.2008 tarihli ve 10-rp/2008 sayılı Kararı uyarınca değişiklik Anayasaya aykırı kabul edildi; 13.05.2014 tarihli 1255-VII sayılı Kanun uyarınca yapılan değişiklikler ile}*

**Madde 45.** Birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının talebi üzerine yönetici ile iş sözleşmesinin feshi

Birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının talebi üzerine, teşebbüs, kurum ve kuruluş yöneticisi iş mevzuatını, toplu sözleşmeleri ve anlaşmalarına ilişkin mevzuatı, Ukrayna "Sendikalar, hakları ve faaliyet garantileri hakkında" Kanununu ihlal ederse, sahibi veya yetkili organı onunla iş sözleşmesini fesheder.

İş sözleşmesinin feshi talebinin sunulduğu sahibi veya yetkili organı veya yönetici bu şartı kabul etmiyorsa, birincil sendikanın seçilmiş organının (sendika temsilcisi) kararına karşı iki hafta içinde mahkemeye itiraz edebilir. Bu durumda iş sözleşmesini feshetme şartının yerine getirilmesi mahkeme karar verinceye kadar durdurulur.

Birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının kararı belirtilen süre içinde yerine getirilmez ve bu karara itiraz edilmezse, aynı süre içinde birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilen organı, iş sözleşmesinin feshedilmesine yetkili teşebbüs, kurum ve kuruluşun yöneticisinin faaliyeti veya eylemsizliğine karşı mahkemeye itiraz edebilir.

*{27.05.88 tarihli ve sayılı 5938-11 PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli 871-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 45. madde; 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle, 10.07.2003 tarih ve 1096-IV sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}*

#### **Madde 46. İşten uzaklaştırma**

Çalışanların sahibi veya yetkili organı tarafından işten uzaklaştırmasına aşağıdaki durumlarda izin verilir: bir sarhoşluk durumunda, bir narkotik veya toksik zehirlenme durumunda işe gelmesi; zorunlu tıbbi muayenelerin, eğitimin, talimatların ve işgücünün korunması ve yangından korunma hakkındaki bilgilerin test edilmesinin reddedilmesi veya kaçınılması; kanunun öngördüğü diğer durumlarda.

Askeri komutanlık tarafından teşebbüs, kurum ve kuruluşların yöneticilerinin işten uzaklaştırmasına, Ukrayna "Sıkıyönetim yasal rejimi hakkında" Kanununun ile belirtilen durumlarda izin verilir.

*{19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 16.07.2021 tarihli ve 1702-IX sayılı Kanunlar ile değiştirilen 46. madde 01.01.2022 tarihinde yürürlüğe girer}*

**Madde 47.** Sahibin veya yetkili organın çalışanla hesaplama yapmakla yükümlülüğü

Sahibi veya yetkili organı, işten çıkarılma gününde, çalışana işten çıkarılma emrinin (talimatının) bir kopyasını vermek, bu Kanunun 116. maddesinde belirtilen süre içinde onunla bir hesaplama, ayrıca çalışanın talebi üzerine, çalışan tarafından tutulan istihdam kayıt defterine uygun işten çıkarma kayıtları yapmakla yükümlüdür.

*{05.02.2021 tarihli ve 1217-IX sayılı Kanuna dayanarak 47. maddenin ikinci fıkrası hariç tutulmuştur}*

Gerçek kişi sahibinin seferberlik sırasında askere alınması halinde, özel bir süre için, özel bir dönemde yedeklerin çağrısı üzerine askerlik hizmeti için, bu gerçek kişi sahibi, bu maddede belirtilen görevleri, askerlik hizmetinden ayrıldıktan sonra bir ay içinde yaptırım ve para cezası olmaksızın yerine getirir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 20.05.2014 tarihli ve 1275-VII sayılı, 05.02.2021 tarihli ve 1217- IX sayılı, 30.03.2021 tarihli ve 1357-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 47.madde}*

**Madde 48.** alışanın istihdam kayıt defterinin tutulması

Çalışanın işgücü faaliyeti, zorunlu devlet sosyal sigorta devlet sicilindeki sigortalı kişilerin sicilinde, Ukrayna "Zorunlu devlet sosyal sigortasına tek bir katkının toplanması ve tutulması hakkında" Kanunun ngrdğ şekilde, elektronik ortamda kaydedilir.

İlk kez işe alınan bir çalışanın talebi üzerine, istihdam kayıt defteri, işe alındıktan sonra en geç beş gün içinde, işveren tarafından düzenlenir.

Çalışanın talebi üzerine, sahibi veya yetkili organı, çalışan tarafından tutulan istihdam kayıt defterine işe alma, gönderilme ve işten çıkarma, işe başarı için teşvikler ve ödüller kayıtlarını yapar.

İstihdam kayıt defterlerinin tutulması prosedürü Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 19.06.97 tarihli ve 374/97-VR sayılı, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı, 16.01.2003 tarihli ve 429-IV sayılı, 28.12.2014 tarihli ve 77- VIII sayılı Kanunlar ile değiştirilen 48. madde; 05.02.2021 tarihli ve 1217-IX sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle}*

**Madde 49.** alışma ve maaş belgesi verilmesi

Sahibi veya yetkili organı, çalışana talebi üzerine teşebbüste, kurum ve kuruluşta uzmanlık, nitelik, pozisyon, çalışma saatleri ve maaşı gösteren bir çalışma belgesini verir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 49. madde}*

**Bölüm III-A**  
**İŞTEN ÇIKARILAN ÇALIŞANLARIN İŐTİHDAMININ**  
**SAğLANMASI**

*{Kanun, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca Bölüm III-A ile tamamlanmıştır}*

*{Madde 49<sup>1</sup>, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanununa göre hariç tutulmuştur}*



## **Madde 49<sup>2</sup>.** Çalışanların işten çıkarılma emri

Çalışanlara, bir sonraki işten çıkarma hakkında en geç iki ay içinde kişisel olarak bilgilendirilir.

Üretim ve emek organizasyonunda değişiklik olması durumunda çalışanları işten çıkarırken, yasanın sağladığı işte kalmak için rüçhan hakkı dikkate alınır.

Üretim ve emek organizasyonundaki değişiklikler nedeniyle işten çıkarılma ihbarı ile sahibi veya yetkili organı, çalışana, bu Kanunda belirtilenler dışında, aynı teşebbüs, kurum ve kuruluşta başka işler teklif eder. İlgili meslekte veya uzmanlık alanında çalışmanın olmaması ve ayrıca çalışanın aynı teşebbüs, kurum ve kuruluşta başka bir işe gönderilmesini reddetmesi durumunda, çalışan, kendi takdirine bağlı olarak, devlet istihdam servisinden yardım ister veya kendi başına bir iş bulur. İşten çıkarılma, Ukrayna "İstihdam üzerine" Kanununun 48. maddesi uyarınca topluysa, sahibi veya yetkili organı, çalışanların planlı işten çıkarılmasını devlet istihdam servisine bildirir.

Özel bir süre için seferberlik sırasında önlemlerin uygulanmasına ilişkin üretim ve emek organizasyonundaki değişiklikler nedeniyle işten çıkarılan çalışanlara bu maddenin birinci ila üçüncü fıkralarının şartları uygulanmaz.

Devlet istihdam servisi, çalışanları mesleklerine, uzmanlık alanlarına, niteliklerine ve yokluklarında aynı alandaki çalışmaları hakkında bilgilendirir ve devamsızlıkları durumunda bireysel istek ve sosyal ihtiyaçları dikkate alarak başka işler seçer. Gerekirse, kişi kendi rızası ile mevzuata uygun olarak mesleki yeniden eğitim veya ileri eğitim için gönderilebilir.

Ukrayna "Kamu Hizmeti Hakkında" Kanununa göre memur statüsüne sahip çalışanların işten çıkarılması, aşağıdaki özellikler dikkate alınarak bu maddede öngörülen şekilde gerçekleştirilir:

çalışanların bir sonraki işten çıkarılması, en geç 30 takvim günü içinde şahsen bildirilir;

bu Kanunun 40. maddesinin birinci fıkrasının 1.bendine dayanılarak çalışanların işten çıkarılması durumunda, bu Kanunun 40. maddesinin ikinci fıkrasının hükümleri ile bu maddenin ikinci fıkrasının hükümleri uygulanmaz;

planlanan işten çıkarmalardan en geç 30 takvim günü önce, işten çıkarmaların nedenleri, etkilenebilecek çalışanların sayısı ve kategorileri ve işten çıkarmaların zamanlaması da dahil olmak üzere, birincil sendikalara bu önlemler hakkında bilgi verilir, ayrıca işten çıkarmaları önlemek veya en aza indirmek ya da işten çıkarmaların olumsuz etkilerini azaltmak için alınacak önlemler konusunda sendikalara danışılır.

*{49<sup>2</sup>. maddenin bir kısmı 18.03.2015 tarihli ve 259-VIII sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 27.03.2014 tarihli ve 1169-VII sayılı, 28.12.2014 tarihli ve 77-VIII sayılı; 18.03.2015 tarihli ve 259-VIII sayılı, 12.12.2019 tarihli ve 378-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 49<sup>2</sup>. madde}*

*{49<sup>3</sup>. madde, 1 Ocak 2001'de 11.01.2001 tarihli ve 2213-III sayılı Kanun uyarınca yürürlükten kaldırılmıştır}*

## **Madde 49<sup>4</sup>.** İnsan kaynağı istihdamı

Bu Kanunda öngörülen gerekçelerle işine son veren kişilerin, bağımsız olarak istihdam edilmeleri mümkün değilse, sosyal açıdan faydalı işlerde çalıştırılmaları, Ukrayna "İstihdam üzerine" Kanunu uyarınca sağlanır.

Çalışan sayısında veya personelde azalma, çalışma koşullarının bozulmasını gerektiren teşebbüslerin tasfiyesi, yeniden düzenlenmesi, mülkiyet değişikliği veya üretimin kısmen

durdurulması, ancak müteakip işten çıkarmaların nedenleri, etkilenebilecek çalışanların sayısı ve kategorileri, işten çıkarmanın süreleri hakkında bilgiler de dâhil olmak üzere sendikalara bu konuda zamanında bilgi verildikten sonra gerçekleştirilebilir. Sahibi veya yetkili organı, karar tarihinden itibaren en geç üç ay içinde, işten çıkarılmalarını önleyecek, en aza indirecek veya herhangi bir işten çıkarmanın olumsuz etkilerini hafifletecek önlemler konusunda sendikalara danışır.

Sendikalar, çalışanların işten çıkarılmasına ilişkin tedbirlerin ertelenmesi, durdurulması veya iptal edilmesi için ilgili makamlara öneride bulunma hakkına sahiptir.

{Kanun, 5.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 20.03.1991 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca 49<sup>4</sup>. madde ile tamamlanmıştır}

## **Bölüm IV** **ÇALIŞMA SAATLERİ**

### **Madde 50.** Çalışma saatleri süre oranı

Çalışanların çalışma saatleri süre oranı haftada 40 saati geçemez.

Teşebbüsler ve kuruluşlar toplu sözleşme yaparken bu maddenin birinci fıkrasında belirtilenden daha düşük bir çalışma saati oranı belirleyebilirler.

{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 17.11.93 tarihli ve 3610-12 sayılı Kanunlar ile değiştirilen 50.madde}

### **Madde 51.** Azaltılmış çalışma saatleri

Azaltılmış çalışma saatleri belirlenir:

1) 16 ila 18 yaş arası çalışanlar için haftada 36 saat, 15 ila 16 yaş arası kişiler için (14 ila 15 yaş arası tatillerde çalışan öğrenciler) ise haftada 24 saattir.

Öğretim yılı içinde boş zamanlarında çalışan öğrencilerin çalışma saatleri, bu fıkranın birinci paragrafında uygun yaşta olanlar için öngörülen azami çalışma saatlerinin yarısını aşamaz;

2) zararlı çalışma koşullarında çalışan çalışanlar için haftada en fazla 36 saattir.

Zararlı çalışma koşullarına sahip sektörlerin, esnafların, mesleklerin ve pozisyonların listesi, çalışma saatlerini azaltma hakkı veren işler, mevzuatın öngördüğü şekilde onaylanır.

Buna ek olarak, mevzuat belirli çalışan kategorileri (öğretmenler, doktorlar ve diğerleri) için azaltılmış çalışma saatleri belirler.

Azaltılmış çalışma saatleri, on dört yaşın altındaki çocukları veya engelli bir çocuğu olan çalışanlar için ve ayrıca bekâr anneler ve babasız (annesi) bir çocuğu yetiştiren ebeveynler, annenin hastanede uzun süre kalması da dahil olmak üzere, teşebbüslerin, kurumların ve kuruluşların kendi fonları pahasına belirlenebilir.

{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 17.11.93 tarihli ve 3610-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunlar ile değiştirilen 51.madde}

### **Madde 52.** Beş günlük ve altı günlük çalışma haftası ve günlük çalışma süresi

Çalışanlar için iki gün izinli beş günlük bir çalışma haftası oluşturulur. Beş günlük bir çalışma haftası ile günlük çalışma süresi (vardiyalar), teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organına danışılarak sahibi veya yetkili organı tarafından onaylanan iç çalışma düzenlemeleri veya vardiya çizelgeleri kuralları ile çalışma haftasının belirlenen süresine uygun olarak belirlenir (50. ve 51. maddeler).

Üretimin niteliği ve çalışma koşullarının doğası gereği beş günlük çalışma haftasının uygulanmadığı teşebbüs, kurum ve kuruluşlarda, bir gün izinli altı günlük bir çalışma haftası oluşturulur. Altı günlük bir çalışma haftasında, günlük çalışma süresi haftada 40 saat olmak üzere 7 saati, haftada 36 saat olmak üzere 6 saati ve haftada 24 saat olmak üzere 4 saati aşamaz.

Beş günlük veya altı günlük bir çalışma haftası, sahibi veya yetkili organı tarafından, birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilen organı ile birlikte, işin özelliklerini, personelin görüşlerini dikkate alınarak yerel konsey ile anlaşarak belirlenir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararları; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 17.11.93 tarihli ve 3610-12 sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 52. madde}*

**Madde 53.** Tatillerin, mesai dışı günlerin ve hafta sonların arifesinde çalışma süresi

Tatillerin ve mesai dışı günlerin arifesinde (madde 73), bu Kanunun 51. maddesinde belirtilenler dışındaki çalışanların çalışma saatleri, hem beş günlük hem de altı günlük bir çalışma haftası için bir saat azaltılır.

Hafta sonların arifesinde, altı günlük bir çalışma haftasında çalışma süresi 5 saati geçemez.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 17.11.93 tarihli ve 3610-12 sayılı Kanunlar ile değiştirilen 53. madde}*

**Madde 54.** Gece saatinde çalışma süresi

Gece saatinde çalışırken, belirlenen çalışma süresi (vardiyalar) bir saat azalır. Bu kural, çalışma saatlerinin azaltılmasının hâlihazırda sağlandığı çalışanlar için geçerli değildir (51. maddenin birinci fıkrasının 2. bendi ve üçüncü fıkrası).

Gece çalışmasının süresi, üretim koşulları altında, özellikle sürekli üretimde ve bir gün izinli altı günlük bir çalışma haftasında vardiyalı çalışmanın gerekli olduğu durumlarda gündüz çalışmasının süresine eşittir.

Gece saati 22:00 ile 06:00 arası olarak kabul edilir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 54. madde}*

**Madde 55.** Gece saatinde çalışma yasağı

Gece saatinde işe katılım yasaklanır:

- 1) hamile kadınlar ve üç yaşın altında çocuğu olan kadınlar (madde 176);
- 2) on sekiz yaşın altındaki kişiler (madde 192);
- 3) kanunla sağlanan diğer çalışan kategorileri.

Bu Kanunun 175. maddesinde belirtilenler dışında kadınların gece saatinde çalışmasına izin verilmez. Engelli kişilerle gece saatinde çalışmasına, ancak rızaları ile ve tıbbi tavsiyelerle çelişmemek kaydıyla izin verilir (madde 172).

*{30.10.87 tarihli ve 4841-11 sayılı PVR Kararnamesi, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 55. madde}*

**Madde 56.** Kısmi süreli çalışma saatleri

Çalışan ile sahibi veya yetkili organı arasındaki anlaşmaya göre, hem işe alım sırasında hem de sonrasında kısmi süreli çalışma günü veya çalışma haftası oluşturulabilir. Hamile bir kadının, on dört

yaşından küçük çocuğu olan veya bakımı altında olanlar da dâhil olmak üzere engelli bir çocuğu olan veya tıbbi bir görüşe göre hasta bir aile üyesine bakan bir kadının talebi üzerine, sahibi veya yetkili organı kısmi süreli çalışma günü veya çalışma haftası oluşturmakla yükümlüdür.

Bu durumlarda ücret, çalışılan süre ile orantılı veya üretime bağlı olarak yapılır.

Kısmi süreli çalışmada çalışanların çalışma haklarının kapsamı üzerinde herhangi bir kısıtlama getirmez.

*{30.10.87 tarihli ve 4841-11 sayılı PVR Kararnamesi, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 56. madde}*

**Madde 57.** İşin başlangıcı ve bitimi

Günlük işlerin (vardiyaların) başlama ve bitiş saatleri, kanuna uygun olarak iç iş yönetmeliği kuralları ve vardiya çizelgeleri ile belirlenir.

**Madde 58.** Vardiyalı çalışma

Vardiyalı çalışma sırasında, çalışanlar, iç iş yönetmeliği kurallarının öngördüğü şekilde vardiyalarda eşit olarak değişir.

Bir vardiyadan diğerine geçiş genellikle her çalışma haftasında, vardiya programlarında belirtilen saatlerde yapılır.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 58. madde}*

**Madde 59.** Vardiyalar arasında molalar

Vardiyalar arasındaki çalışma molasının süresi, bir önceki vardiyadaki çalışma süresinin (öğle arası dahil) en az iki katı olur.

Bir çalışanın art arda iki vardiya çalışması için atanması yasaktır.

**Madde 60.** Esnek çalışma saatleri

Çalışan ile mülkiyetten bağımsız olarak teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı arasında yazılı anlaşma ile çalışan için, çalışma günü içinde, belirli bir süre için veya süresiz olarak, çalışma sırasında veya daha sonra çalışanın çalışma saatlerinin başlangıç, bitiş ve çalışma saatlerini kendi kendini düzenlemesini sağlayan esnek çalışma saatleri oluşturulabilir.

Bir salgın, pandemi yayılma tehdidi sırasında ve / veya silahlı saldırı tehdidi, insan yapımı, doğal veya diğer nitelikteki acil durumlarda esnek çalışma saatleri, sahibinin veya yetkili organının emri (talimatı) ile belirlenebilir. Çalışan, kabul tarihinden itibaren iki gün içinde, ancak esnek çalışma saatlerinin getirilmesinden önce, bu emir (talimat) ile tanışır. Bu durumda, bu Kanunun 32. maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uygulanmaz.

Esnek çalışma saatleri, iç iş yönetmeliği kurallarında tanımlanandan farklı bir çalışma şeklinin, belirli bir hesap dönemi (hafta, ay, çeyrek, yıl, vb.) için kurulan günlük, haftalık veya diğer, çalışma saatleri normlarına uygunluğa tabi olarak, kurulmasına izin verilen, bir emek örgütlenmesi biçimidir.

Esnek çalışma saatleri şunları içerir:

1) çalışanın işyerinde bulunması ve görevlerini yerine getirmesi gereken sabit bir süre. Böylece bir iş gününün bölümlere ayrılması sağlanabilir;

2) çalışanın kendi takdirine bağlı olarak çalışma sürelerini belirlenmiş çalışma saatleri normu dâhilinde belirlediği değişken zaman;

### 3) dinlenme ve yemek için mola zamanı.

Kural olarak, sürekli faaliyet gösteren teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda, çok vardiyalı iş organizasyonunda, faaliyetin özellikleri nedeniyle diğer durumlarda, çalışan tarafından görevlerin yerine getirilmesi, dâhili iç iş yönetmeliği kuralları ile açıkça tanımlanmış olan varlığını gerektirdiğinde veya böyle bir rejimin güvenli çalışma koşulları gereklilikleriyle bağdaşmadığı durumlarda, esnek çalışma saatleri genellikle kullanılmaz.

Üretim ve teknik gereklilik ve/veya acil veya öngörülemeyen görevlerin yerine getirilmesi durumunda teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı geçici olarak (takvim yılı içinde bir aya kadar) esnek çalışma saatleri olan çalışanlara, teşebbüs, kurum ve kuruluştaki genel çalışma programını kullanabilir. Bu durumda, bu Kanunun 32. maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uygulanmaz.

Bir çalışanın bir iş gezisine gönderilmesi durumunda, gönderildiği teşebbüste (kurum, kuruluş) kurulan çalışma şekline tabidir.

Esnek çalışma saatleri ayarlanabilir:

- 1) çalışma programının kendisi kabul edilebilir zaman sınırları ile çalışma şeklinde bir değişikliği en geç iki ay içinde çalışana bildirme gerekliliklerine uymadan çalışanın talebi ile;
- 2) sahibi veya yetkili organı tarafından, üretimin gerekliliği halinde, çalışma şeklinin değişikliği hakkında en geç iki ay içinde çalışana zorunlu bildirim ile.

Teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı, esnek çalışma saatlerinin şartlarını ve özelliklerini, böyle bir rejimin yürürlüğe girmesinden en az iki ay önce çalışanlara bildirmekle, çalışılan zamanın kaydı ve çalışma süresinin çalışan tarafından en eksiksiz ve rasyonel kullanımı üzerinde etkin kontrolü sağlamaktır.

Teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı, çalışma süresinin yapısına ve her bir çalışan için süre normunun belirlenmiş hesap dönemine göre, esnek çalışma saatleri belirlenen çalışanın çalışma saatlerini, dinlenme ve yemek için sabit, vardiya ve mola sürelerini ayarlayarak diğer çalışanların çalışma şekli ile koordine eder.

Sahibinin veya yetkili organının, bu madde ile belirlenen çalışma şeklindeki bir değişikliği çalışana bilgilendirmesi gerekliliği, bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen durumlar için geçerli değildir.

*{30.03.2020 tarihli ve 540-IX sayılı, 04.02.2021 tarihli ve 1213-IX sayılı Kanunlarla değiştirilen 60. madde}*

### **Madde 60<sup>1</sup>.** Ev akseni çalışma

Ev akseni çalışma, sabit bir alanın varlığı, kurucu belgeler tarafından sağlanan üretim, hizmetlerin sağlanması, işlerin veya işlevlerin yerine getirilmesi için gerekli teknik araçların (sabit üretim ve üretim dışı varlıklar, araçlar, cihazlar, envanter) veya bunların bütünlüğün varlığı ile karakterize edilen bir çalışan tarafından ikamet ettiği yerde veya kendisi tarafından belirlenen diğer tesislerde, ancak teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organının üretim veya çalışma yeri dışında, gerçekleştirilen işin yapıldığı bir iş organizasyonu biçimidir.

Ev akseni çalışma için bir iş sözleşmesinin standart formu, çalışma ilişkileri alanında devlet politikasının oluşturulmasını sağlayan merkezi yürütme organı tarafından onaylanır.

Ev akseni çalışmaya geçilmesi halinde, çalışanın işyeri sabittir ve ev akseni çalışma iş sözleşmesinde belirtilen şekilde sahibinin veya yetkili organının izni olmaksızın çalışanın

inisiyatifiyle değiştirilemez. Sahibinin veya yetkili organının, çalışanın inisiyatifiyle iş değişikliğine izin vermeyi reddetme kararı gereğcelendirilir.

İş sözleşmesinde belirtilen şekilde değişlikten en az üç iş günü önce sahibinin veya yetkili organının bildirimine bağlı olarak elinde olmayan nedenlerle sabit bir işyerinde iş yapılamaması halinde, çalışan işyerini değiştirme hakkına sahiptir.

Elinde olmayan nedenlerle sabit bir işyerinde iş yapmanın imkânsız olması durumunda olan çalışan, ev eksenli çalışma ile ilgili iş sözleşmesinde belirtilen şekilde bu değişlikten en az üç iş günü önce sahibinin veya yetkili organının bildirimine bağlı olarak, işyerinde belirtilen şekilde değişlik yapma hakkına sahiptir. Bu durumda, bu maddenin nc fıkrası hükümleri uygulanmaz.

Ev eksenli çalışma ile ilgili bir iş sözleşmesi kapsamında iş yaparken, iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, teşebbüsün, kurumun, kuruluşun genel çalışma şekli çalışanlara uygulanır. Bu durumda, çalışma saatlerinin süresi, bu Kanunun 50 ve 51. maddelerinde belirtilen oranları aşamaz.

Ev eksenli çalışma, tayın ve ücretlerde değişlik gerektirmez ve çalışanların çalışma haklarının kapsamını etkilemez.

İş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, çalışanın ev eksenli çalışma için gerekli olan üretim araçları, malzemeleri ve aletlerinin sağlanması sahibine veya yetkili organına aittir. alışan, kendi aletlerini kullanması durumunda, bu Kanunun 125. maddesi hükümlerine göre tazminat alma hakkına sahiptir.

Bir salgın, pandemi yayılma tehdidi sırasında, kanunla öngörülen hallerde çalışanın kendini tecrit etme ihtiyacı ve / veya silahlı saldırı tehdidi, insan yapımı, doğal veya diğer nitelikteki acil durumlarda, ev eksenli çalışma saatleri, yazılı olarak ev eksenli çalışma ile ilgili iş sözleşmesinin zorunlu olarak kurulması olmaksızın sahibinin veya yetkili organının emri (talimatı) ile belirlenebilir. alışan, kabul tarihinden itibaren iki gün içinde, ancak ev eksenli çalışmaya başlanmadan önce, bu emir (talimat) ile bilgilendirilir. Bu durumda, bu Kanunun 32. maddesinin nc fıkrası hükümleri uygulanmaz.

Sahibi veya yetkili organı, işin çalışana nasıl emanet edileceğine ve uygulamasını nasıl izleyeceğine bağımsız olarak karar verir ve yapılan işin güvenilir bir şekilde kaydını sağlar.

Ev eksenli çalışma, yalnızca belirli işleri yapmak için pratik becerilere sahip olan veya bu tür becerilerde eğitilebilen kişilere sunulabilir.

Hamileler, üç yaşından küçük çocuğu olan veya altı yaşına gelinceye kadar tıbbi görüşe göre çocuğa bakan çalışanlar, 15 yaşından küçük iki veya daha fazla çocuğu olan veya engelli çocuğu olan çalışanlar, 1. grubun A alt grubundan çocukluk engeli olan bir kişinin ebeveynleri, ayrıca 1. grubun A alt grubundan bir çocukluk engeli olan bir çocuğun ve kişinin velayetini alan kişiler, yapılan iş nedeniyle mümkünse ve teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı bunun için uygun kaynak ve imknlara sahip ise, ev eksenli çalışma yapabilirler.

*{Kanun, 04.02.2021 tarih ve 1213-IX sayılı Kanun uyarınca 60<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

## **Madde 60<sup>2</sup>. Uzaktan alışma**

Uzaktan alışma, bir çalışan tarafından iş yeri veya sahibinin ya da yetkili organının bölgesi dışında, çalışanın tercih ettiği herhangi bir yerde ve bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilen bir iş organizasyonu şeklidir.

Uzaktan alışma için bir iş sözleşmesinin standart formu, çalışma ilişkileri alanında devlet politikasının oluşturulmasını sağlayan merkezi yürütme organı tarafından onaylanır.

Tehlikeli ve zararlı üretim (teknolojik) faktörlerinin varlığında uzaktan çalışma için bir iş sözleşmesi yapılması yasaktır.

Uzaktan çalışmanın devreye girmesi durumunda, çalışan işyerini bağımsız olarak belirler ve güvenli ve zararsız çalışma koşullarının sağlanmasından sorumludur.

Uzaktan çalışma durumunda, çalışan çalışma süresini kendi takdirine göre dağıtır, iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe, çalışan iç işgücü düzenleme kurallarına tabi değildir. Bu durumda, toplam çalışma süresi, bu Kanunun 50 ve 51. maddelerinde belirtilen kuralları aşamaz.

Çalışan ile teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı arasındaki anlaşma ile uzaktan çalışmanın yapılması, odadaki işyerinde çalışanın iş yapması veya teşebbüs, kurumun ve kuruluşun sahibi veya yetkili organının bulunduğu yerde yapılmasıyla birleştirilebilir. Teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya onun yetkili organın işyerindeki veya teşebbüs, kurumun ve kuruluşun sahibi veya yetkili organının bulunduğu yerdeki çalışma ile uzaktan çalışmayı birleştirmenin özellikleri, uzaktan çalışma ile ilgili iş sözleşmesi ile belirlenir.

Uzaktan çalışma yapan çalışanlara görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli teçhizat, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve diğer vasıtaların sağlanmasına ilişkin usul ve süreler, bu çalışanların yapılan işlere ilişkin rapor sunma usul ve süreleri, miktarı, prosedürü ve çalışanlara sahip oldukları veya kiraladıkları teçhizat, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği ve diğer araçların kullanımı için ödeme tazminatı koşulları, uzaktan çalışmanın yapılmasıyla ilgili diğer maliyetlerin geri ödenmesine ilişkin prosedür, uzaktan çalışma ile ilgili iş sözleşmesi ile belirlenir.

İş sözleşmesinde çalışanlara görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli teçhizat, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği ve diğer araçların sağlanmasına ilişkin bir hüküm bulunmadığı takdirde, bu destek, ilgili araçların kurulumunu ve bakımını yapacak ve masraflarını ödeyecek olan sahibi veya yetkili organı tarafından karşılanır.

Uzaktan çalışma yapan bir çalışana, dinlenme için serbest zaman (bağlantı kesme süresi) süresi sağlanır; bu süre zarfında, çalışan sahibi veya yetkili organı ile herhangi bir bilgi ve telekomünikasyon iletişimini kesebilir ve bu, iş sözleşmesi veya iş disiplini hükümlerinin ihlali olarak değerlendirilmez. Dinlenme için serbest zaman süresi (bağlantı kesme süresi), uzaktan çalışma ile ilgili iş sözleşmesinde tanımlanır.

Çalışan, işyerinde ayrımcılık belirtileri içeren eylemlerde bulunmuşsa, teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organından iki aya kadar geçici olarak uzaktan çalışmaya gönderilme talebinde bulunabilir. Bu durumda teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı, çalışanın işi nedeniyle uzaktan çalışma mümkün değilse ve çalışan ayrımcılık, cinsel taciz veya diğer şiddet biçimlerinin gerçekleştiğine dair kanıt sunmadıysa, çalışanın böyle bir geçişini reddedebilir.

Bir salgın, pandemi yayılma tehdidi sırasında, kanunla belirlenen durumlarda çalışanın kendini tecrit etme ihtiyacı ve / veya silahlı saldırı tehdidi, insan yapımı, doğal veya diğer nitelikteki acil durumlarda, uzaktan çalışma, yazılı olarak uzaktan çalışma ile ilgili iş sözleşmesinin zorunlu olarak imzalanması olmadan, sahibinin veya yetkili organının emri (talimatı) ile belirlenebilir. Çalışan, kabul tarihinden itibaren iki gün içinde, ancak uzaktan çalışma başlatılmadan önce, bu emir (talimat) ile tanışır. Bu durumda, bu Kanunun 32. maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri uygulanmaz.

Hamileler, üç yaşından küçük çocuğu olan veya altı yaşına gelinceye kadar tıbbi görüşe göre çocuğa bakan çalışanlar, 15 yaşından küçük iki veya daha fazla çocuğu olan veya engelli çocuğu olan çalışanlar, 1. grubun A alt grubundan çocukluk engeli olan bir kişinin ebeveynleri, ayrıca 1. grubun A alt grubundan bir çocukluk engeli olan bir çocuğun ve kişinin velayetini alan kişiler, yapılan iş

nedeniyle mümkünse ve teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organı bunun için uygun kaynak ve imkânlarla sahip ise, uzaktan çalışabilirler.

*{Kanun, 04.02.2021 tarihli ve 1213-IX sayılı Kanuna uygun olarak 60<sup>2</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

#### **Madde 61.** Çalışma süresinin özet kaydının tutulması

Sürekli faaliyet gösteren teşebbüste, kurumlarda ve kuruluşlarda ve ayrıca belirli üretimlerde, departmanlarda, bölümlerde, ofislerde ve üretim (iş) koşullarının bu çalışan kategorisi için belirlenen günlük veya haftalık çalışma saatlerine uymadığı bazı iş türlerinde, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile anlaşarak hesap dönemi için çalışma süresinin normal çalışma saatini aşmaması için çalışma süresinin özet kaydının tutulmasının getirilmesine izin verilir (madde 50 ve 51).

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 61. madde}*

#### **Madde 62.** Fazla mesainin sınırlandırılması

*{Madde 62, Ukrayna ekonomisini istikrara kavuşturmak ve krizden çıkmak için acil önlemler Programının (1991 ila 1993 yılın ilk yarısı) uygulanma dönemi için 4 Temmuz 1991 tarihli Ukrayna SSC Verkhovna Rada Kararı (VVR 1991, № 36, m.474) temelinde feshedilmiştir}*

Fazla mesaiye genellikle izin verilmez. Fazla mesai, iş gününün belirlenen süresi üzerinde yapılan çalışmalar olarak kabul edilir (madde 52, 53 ve 61).

Sahibi veya yetkili organı, fazla mesaiyi ancak mevzuatta ve bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen istisnai durumlarda kullanabilir.

Sahibi veya yetkili organı, fazla mesaiyi ancak aşağıdaki istisnai durumlarda kullanabilir:

1) ülkenin savunması için gerekli çalışmaları yaparken, ayrıca kamu veya doğal afetlerin, endüstriyel kazaların ve bunların sonuçlarının derhal ortadan kaldırılmasının önlenmesi;

2) su temini, gaz temini, ısıtma, aydınlatma, kanalizasyon, ulaşım, iletişim konularında sosyal olarak gerekli çalışmaları yaparken, düzgün işleyişini ihlal eden kazara veya beklenmedik durumları ortadan kaldırmak için;

3) gerektiğinde, öngörülemeyen durumlar veya üretimin teknik koşullarındaki tesadüfi gecikme nedeniyle normal çalışma saatleri içinde tamamlanamayan işleri, sona ermesinin devlet veya kamu malının zarar görmesine veya kaybolmasına neden olabileceği durumlarda ve ayrıca arabaların, makinelerin veya diğer ekipmanların arızalanmasının önemli miktarda işçi için işlerin durmasına neden olduğu durumlarda acil onarım ihtiyacı olması durumunda;

4) gerekirse, araçların durma sürelerini veya malların hareket ve varış noktalarında birikmesini önlemek veya ortadan kaldırmak için yükleme ve boşaltma işlemlerinin gerçekleştirilmesi;

5) işe mola verilmesine izin verilmediğinde yerine geçen çalışanın yokluğunda çalışmaya devam etmek için; bu durumlarda, sahibi veya yetkili organı, değiştirilen kişiyi başka bir çalışanla değiştirmek için derhal önlem alır.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 62.madde}*



**Madde 63.** Fazla mesaiye katılma yasağı

Fazla mesaiye alınması yasaktır (madde 62):

1) hamile kadınların ve üç yaşından küçük çocukları olan kadınların (madde 176);

2) on sekiz yaşın altındaki kişilerin (madde 192);

3) eğitim günlerinde üretimden ayrılmadan ortaokul ve meslek okullarında okuyan çalışanların (madde 220).

Mevzuat, fazla mesai yapması yasak olan diğer çalışan kategorilerini belirleyebilir.

Üç ila on dört yaşları arasında çocuğu olan veya engelli çocuğu olan kadınlar, ancak rızaları ile fazla mesai yapabilirler (madde 177).

Engellilerin fazla mesaiye dahil olmaları, ancak rızaları ile ve tıbbi tavsiyelere aykırı olmamak kaydıyla mümkündür (madde 172).

*{30.10.87 tarihli ve 4841-1 sayılı PVR Kararnamesi; 20.33.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 63. madde}*

**Madde 64.** Fazla mesai için teşebbüs, kurum ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organından izin alma ihtiyacı

Fazla mesai, ancak teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının izni ile yapılabilir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 64. madde}*

**Madde 65.** Fazla mesai kullanımını için sınır normları

*{Madde 65, Ukrayna ekonomisini istikrara kavuşturmak ve krizden çıkmak için acil önlemler Programının (1991 ila 1993 yılın ilk yarısı) uygulanması dönemi için 4 Temmuz 1991 tarihli Ukrayna SSC Verkhovna Rada Kararı (VVR 1991, № 36, m.474) temelinde feshedilmiştir}*

Fazla mesai, her çalışan için art arda iki gün dört saati ve yılda 120 saati geçemez.

Sahibi veya yetkili organı, her çalışanın fazla mesainin kaydını tutar.

## **Bölüm V DİNLENME SÜRESİ**

**Madde 66.** Dinlenme ve yemek için mola

Çalışanlara iki saati geçmeyen dinlenme ve yemek molaları verilir. Mola mesai saatleri içinde dahil değildir. Kural olarak, işe başladıktan dört saat sonra dinlenme ve yemek molası verilir.

Molanın başlangıç ve bitiş zamanı, iş işgücü düzenleme kuralları tarafından belirlenir.

Çalışanlar mola zamanını kendi takdirlerine göre kullanır. Bu sırada işyerinden ayrılabilirler.

Üretim koşulları nedeniyle mola verilemeyen işlerde, çalışana mesai saatleri içinde yemek yeme fırsatı verilir. Bu tür işlerin listesi, yemek yeme usulü ve yeri, teşebbüs, kurum ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile koordineli olarak sahibi veya yetkili organı tarafından belirlenir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 66. madde}*

## **Madde 67.** Hafta sonları

Beş günlük bir çalışma haftasında çalışanlara haftada iki gün ve altı günlük bir çalışma haftasında ise bir gün izin verilir.

Genel izin günü Pazar'dır. Beş günlük bir çalışma haftasındaki ikinci izin, mevzuatla tanımlanmamışsa, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile mutabık kalınarak teşebbüs, kurum ve kuruluşun takvimi ile belirlenir ve kural olarak, genel izin günü ile ardışık olarak sağlanır.

Resmi tatil veya mesai dışı günün (madde 73) izin gününe rastlaması halinde, izin günü resmi tatil veya mesai dışı günü izleyen güne devredilir.

Ukrayna Bakanlar Kurulu, tatiller ve mesai dışı günler (madde 73) ile çalışma süresinin rasyonel kullanımı için elverişli koşullar yaratmak amacıyla, bu günlerden en geç üç ay önce, teşebbüs, kurum ve kuruluş yöneticilerine, hafta sonlarını ve çalışma günlerini ertelemelerini, iki gün izinli beş günlük çalışma haftası olan çalışanlar için kanunun öngördüğü şekilde ve koşullarda, tavsiye edebilir.

Ukrayna Bakanlar Kurulunun tavsiyesinin en geç iki ay içinde uygulanması halinde sahibi veya yetkili organı, birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile mutabık kalınarak, teşebbüs, kurum veya kuruluşta hafta sonları ve çalışma günlerinin aktarılması için bir emir (talimat) verir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 27.01.95 tarihli ve 35/95-VR sayılı, 26.12.97 tarihli ve 785/97-VR sayılı, 08.04.99 tarihli ve 576-XIV sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 11.01.2011 tarihli ve 2914-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 67.madde}*

## **Madde 68.** Kamu hizmetleriyle ilgili teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda hafta sonları

Nüfusa hizmet etme ihtiyacı nedeniyle genel bir tatil gününde işin kesintiye uğramadığı teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda (mağazalar, tüketici hizmetleri teşebbüsleri, tiyatrolar, müzeler vb.) hafta sonları yerel meclisler tarafından belirlenir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 68. madde}*

## **Madde 69.** Sürekli faaliyet gösteren teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda hafta sonları

Üretim ve teknik koşullar veya sürekli hizmet ihtiyacı nedeniyle kapatılması mümkün olmayan teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda, ulaşım işi ile ilgili yükleme ve boşaltma çalışmalarının yanı sıra hafta sonları, her çalışan grubuna dönüşümlü olarak, teşebbüs, kurum ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile koordineli olarak sahibi veya yetkili organı tarafından onaylanan değişkenlik programına göre, haftanın farklı günlerinde verilir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 69. madde}*

## **Madde 70.** Haftalık kesintisiz dinlenme süresi

Haftalık kesintisiz dinlenme süresi en az kırk iki saat olması gerekir.

## **Madde 71.** Hafta sonları çalışma yasağı. Bu tür işi uygulanması için istisnai prosedür

Hafta sonları çalışmak yasaktır. Bireysel çalışanların bu günlerde çalışmaya katılmalarına, yalnızca teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organının izni ile ve yalnızca kanunla belirtilen istisnai durumlarda ve bu maddenin ikinci fıkrasında izin verilir.

Aşağıdaki istisnai durumlarda, bireysel çalışanların hafta sonları çalışmaya dahil olmasına izin verilir:

1) doğal afetler, salgın hastalıklar, epizootikler, endüstriyel kazaların sonuçlarını önlemesi veya ortadan kaldırması ve bunların sonuçlarının derhal ortadan kaldırılması;

2) insanların hayatını veya normal yaşam koşullarını, ölümünü veya malın zarar görmesini tehlikeye sokan veya tehlikeye atabilecek kazaların önlemesi;

3) acil performansı, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun bir bütün olarak veya bireysel birimlerinin fazla normal çalışmasına bağlı olan acil, öngörülemeyen işlerin yerine getirilmesi;

4) araçların durma sürelerini veya malların hareket ve varış noktalarında birikmesini önlemek veya ortadan kaldırmak için yüklenme ve boşaltma işlemlerinin gerçekleştirilmesi.

Çalışanların hafta sonları çalışmaya katılımı, sahibinin veya yetkili organın yazılı emri (talimatı) ile gerçekleştirilir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı; 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 20.03.2003 tarihli ve 639-IV sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 71.madde}*

#### **Madde 72.** Hafta sonu çalışma için tazminat

Hafta sonu çalışma, tarafların muvafakati ile bir gün daha izin verilerek veya iki katı nakit olarak tazmin edilebilir.

Hafta sonu çalışma ücreti, bu Kanununun 107. maddesi kurallarına göre hesaplanır.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri uyarınca değiştirilen 72. madde}*

#### **Madde 73.** Tatiller ve çalışma dışı günler

Aşağıdaki tatilleri ayarlanır:

1 Ocak - Yılbaşı

7 Ocak ve 25 Aralık - Noel

8 Mart - Dünya Kadınlar Günü

1 Mayıs - İşçi Bayramı

9 Mayıs - İkinci Dünya Savaşı'nda Nazizm'e Karşı Zafer Bayramı (Zafer Bayramı)

28 Haziran - Ukrayna Anayasa Günü

24 Ağustos - Ukrayna Bağımsızlık Günü

14 Ekim - Ukrayna Savunucuları Günü.

Dini bayramlarda da çalışma yapılmaz:

7 Ocak ve 25 Aralık - Noel

bir gün (Pazar) - Paskalya

bir gün (Pazar) – Kutsal Üçlü Birlik.

Ukrayna'da kayıtlı diğer (Ortodoks olmayan) mezheplerin dini cemaatlerinin talebi üzerine, teşebbüslerin, kurumların, kuruluşların yönetimi, ilgili dinlere mensup kişilere bu günlerde büyük

bayramlarını uygulama ile kutlamaları için yıl içinde üç güne kadar, bu günler için çalışma ile izin verilir.

Bu maddenin birinci ve ikinci bölümlerinde belirtilen günlerde, üretim ve teknik koşullar nedeniyle sona erdirilmesi imkânsız olan (sürekli faaliyet gösteren işletme, kurum, kuruluş), nüfusa hizmet etme ihtiyacından kaynaklanan işlere izin verilir. Bu günlerde, bu Kanunun 71. maddesinde belirtilen durumlarda ve şekilde çalışanların katılımıyla çalışmaya izin verilir.

Bu günlerdeki çalışmalar, bu Kanunun 107. maddesi uyarınca tazmin edilir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 18.06.91 tarihli ve 1205-12 sayılı, 05.06.92 tarihli ve 2417-12 sayılı, 28.06.96 tarihli ve 256/96-VR sayılı, 01.02.2000 tarihli ve 1421-XIV sayılı, 20.03.2003 tarihli ve 639-IV sayılı, 05.03.2015 tarihli ve 238-VIII sayılı, 09.04.2015 tarihli ve 315-VIII sayılı, 16.11.2017 tarihli ve 2211-VIII sayılı, 14.07.2021 tarihli ve 1643-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 73. madde}*

#### **Madde 74. Yıllık izinler**

Mülkiyet, faaliyet türü ve endüstri ilişkisine bakılmaksızın teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşlar ile iş ilişkisi içinde olan ve ayrıca gerçek kişi ile iş sözleşmesi kapsamında çalışan vatandaşlara, iş yeri (pozisyonu) ve maaş süreleri için korunan yıllık (temel ve ek) izinler sağlanır.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 74. madde}*

#### **Madde 75. Yıllık temel izin süresi**

Çalışanlara, iş sözleşmesinin imzalandığı tarihten itibaren hesaplanan tamamlanmış çalışma yılı için en az 24 takvim günü yıllık temel izin verilir.

On sekiz yaşın altındaki kişilere 31 takvim günü yıllık temel izin verilir.

Bazı çalışan kategorileri için, Ukrayna mevzuatı, yıllık temel izin için farklı bir süre öngörebilir. Bu durumda, izin süreleri bu maddenin birinci fıkrasında belirtilenden daha az olamaz.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 75. madde, 18.09.98 tarih ve 117-XIV sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle}*

#### **Madde 76. Yıllık ek izin ve süreleri**

Çalışanlara yıllık ek izin verilir:

- 1) zararlı ve zor çalışma koşullarında çalışmak için;
- 2) işin özel niteliği için;
- 3) kanunla sağlanan diğer durumlarda.

Yıllık ek iznin süresi, verilmesine ilişkin koşullar ve prosedür, Ukrayna yönetmelikleri ile belirlenir.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 76. madde}*

#### **Madde 77. Yaratıcı izin**

Çalışanlara tezlerini tamamlamaları, ders kitapları yazmaları ve mevzuatın öngördüğü diğer durumlarda yaratıcı izin verilir.

Yaratıcı iznin verilmesi ve ödenmesi için süre, prosedür ve koşullar Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

{03.09.87 tarihli ve 4534-11 sayılı PVR Kararnamesi; 5.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 77. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirildiği üzere}

**Madde 77<sup>1</sup>.** Yarışmalara hazırlık ve katılım için izin

Ulusal ve uluslararası spor müsabakalarına katılan çalışanlara eğitim ve yarışmalara katılım için izin verilir.

Yarışmalara hazırlık ve katılım için süre, prosedür, izin verme ve ödeme koşulları Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

{Kanun, 17.11.2009 tarihli ve 1724-VI sayılı Kanun uyarınca 77<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}

**Madde 77<sup>2</sup>.** Haysiyet Devrimi'nin belirli vatandaş kategorileri ve etkilenen katılımcıları için ek izin

Çatışmalara katılanlar, Haysiyet Devrimi'nin etkilenen katılımcıları, savaş sonucu engelli kişiler statüsü Ukrayna "Savaş gazilerinin statüsü hakkında, sosyal koruma garantileri" Kanunu, Ukrayna "1917-1991 komünist totaliter rejiminin baskılarının kurbanlarının rehabilitasyonu hakkında" Kanunu uyarınca rehabilite edilen kişiler, tutukluluk (hapis cezası) veya özgürlüğün kısıtlanması veya sağlıklı bir kişinin yargısız veya başka bir baskı organının kararıyla bir psikiyatri kurumuna zorla haksız yere yerleştirilmesi şeklinde (şekillerinde) baskıya maruz kalanlar arasından, yılda 14 takvim günü ek ücretli izin verilir.

{Kanun, 14.05.2015 tarihli ve 426-VIII sayılı Kanun uyarınca madde 72<sup>2</sup> ile tamamlanmıştır; 19.12.2017 tarihli ve 2249-VIII sayılı, 22.05.2018 tarihli ve 2443-VIII sayılı, 18.09.2018 tarihli ve 2542-VIII sayılı Kanunları uyarınca yapılan değişiklikler ile}

**Madde 77<sup>3</sup>.** Bir çocuğun doğumunda izin

Çalışanlara 14 takvim gününe kadar (tatil günleri ve çalışma dışı günler hariç) bir çocuğun doğumunda bir kerelik ücretli izin verilir, yani:

- 1) karısı bir çocuk doğuran bir koca;
- 2) çocuğun annesiyle kayıtlı evlilik içinde olmayan bir çocuğun babası, birlikte yaşamaları, ortak yaşamla bağlı olmaları, karşılıklı hak ve yükümlülüklerle sahip olmaları koşuluyla;
- 3) annesi veya babası bekar bir anne (bekar bir baba) olan bir çocuğa gerçekten bakan çocuğun büyükanne ve büyükbabası veya diğer yetişkin akrabaları.

Çocuğun doğumunda izin, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen kişilerden yalnızca birine verilir.

Bir çocuğun doğumunda izin, Ukrayna "İzinler hakkında" Kanununda belirtilen şekilde verilir.

{Kanun, 15.04.2021 tarihli ve 1401-IX sayılı Kanun uyarınca madde 77<sup>3</sup> ile tamamlanmıştır}

**Madde 78.** Yıllık izne geçici iş göremezlik günlerinin dahil edilmemesi

Çalışanın, öngörülen şekilde geçici iş göremezlik günleri, ayrıca gebelik ve doğum izinleri, yıllık izinlere dahil değildir.

{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 78. madde}

**Madde 78<sup>1</sup>.** Yıllık izin süresinin belirlenmesinde tatil ve çalışma dışı günlerin hariç tutulması

Yıllık izin süresi belirlenirken tatil ve çalışma dışı günleri (bu Kanunun 73. maddesi) dikkate alınmaz.

{Kanun, 6.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanun uyarınca madde 78<sup>1</sup> ile tamamlanmıştır}

**Madde 79.** Yıllık izin verme usul ve koşulları. İzinden geri çağırma

Teşebbüste, kurumda, kuruluşta altı ay kesintisiz çalışma sonrasında çalışanlara, çalışmanın ilk yılında yıllık temel ve ek tam zamanlı izin verilir.

Bu izinlerin altı aylık kesintisiz çalışma süresinin bitiminden önce verilmesi halinde, çalışanın talebi üzerine izinlerin tam süre verildiği kanunda belirtilen haller dışında, süreleri çalışılan süre ile orantılı olarak belirlenir.

İkinci ve sonraki çalışma yılları için yıllık izin, ilgili çalışma yılı içinde herhangi bir zamanda bir çalışana verilebilir.

İzin verme sırası, ana sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilen organı ile mutabık kalınarak sahibi veya yetkili organı tarafından onaylanan çizelgelerle belirlenir ve tüm çalışanlara iletilir. Programlar hazırlanırken üretimin çıkarları, çalışanların kişisel çıkarları ve dinlenme fırsatları dikkate alınır.

Belirlenen program dahilinde yıllık izin vermenin belirli bir süresi, çalışan ile sahibi veya yetkili organı arasında kararlaştırılır; bu, çalışana izin başlangıç tarihini planlanan tarihten en geç iki hafta önce yazılı olarak bildirir.

Yıllık iznin herhangi bir sürenin parçalarına bölünmesine, çalışanın talebi üzerine, ana sürekli kısmının en az 14 takvim günü olması şartıyla izin verilir.

Yıllık iznin kullanılmayan kısmı, kural olarak, çalışma yılının bitiminden önce, ancak iznin verildiği çalışma yılının bitiminden en geç 12 ay sonra çalışana verilir.

Bu maddenin altıncı fıkrasının gereklerine uygun olarak ve mevzuatın öngördüğü diğer durumlarda yıllık izinden çağırma sadece doğal afetleri, endüstriyel kazaları veya bunların sonuçlarının derhal ortadan kaldırılmasını sağlamak, kazaları, duruşları, ölümleri veya teşebbüs, kurum ve kuruluşun malına zarar gelmesini önlemek için çalışanın rızası ile izin verilir. Bir çalışanın izinden geri çağırma durumunda, iznin kullanılmayan kısmı için tahakkuk eden tutar dikkate alınarak çalışması ödenir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 79. madde; 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 18.10.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun}*

**Madde 80.** Yıllık iznin ertelenmesi

Çalışanın talebi üzerine yıllık izin, aşağıdaki durumlarda başka bir süreye ertelenir:

- 1) çalışanın izin verme zamanı hakkında yazılı bildirim süresinin sahibi veya yetkili organı tarafından ihlali (bu Kanunun 79. maddesinin beşinci fıkrası);
- 2) sahibi veya yetkili organı tarafından yıllık izin sırasında çalışana geç ödeme yapılması (bu Kanunun 115. maddesinin üçüncü fıkrası).

Aşağıdaki durumlarda yıllık izin ertelenir veya uzatılır:

- 1) öngörülen şekilde onaylanmış çalışanın geçici iş göremezliği;
- 2) mevzuata uygun olarak, şu anda maaşların korunması ile ana işten çıkarılmaya tabi ise, devlet veya kamu görevlerinin bir çalışana tarafından yerine getirilmesi;
- 3) gebelik ve doğum izinlerin süresinin gelmesi;
- 4) yıllık izin ile eğitim ile ilgili olarak ek izinin çakışması.

Önceden kararlaştırılan süre içinde yıllık izin verilmesinin teşebbüs, kurum ve kuruluş normal seyrini olumsuz yönde etkilemesi ve izin süresinin en az 24 takvim günü olan kısmının cari çalışma yılında kullanılması şartıyla, istisnai olarak, sahibinin veya yetkili organının inisiyatifiyle yıllık izin, ancak çalışanın yazılı onayı ve birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilen organının rızası ile başka bir süreye ertelenebilir.

Yıllık iznin ertelenmesi durumunda, verilmesi için yeni bir süre, çalışan ile sahibi veya yetkili organı arasındaki anlaşma ile belirlenir. İzin kullanımı sırasında başka bir süreye ertelenme nedenleri ortaya çıkarsa, yıllık iznin kullanılmayan kısmı, kesintiye neden olan nedenlerin sona ermesinden sonra verilir veya tarafların rızasıyla Ukrayna "İzinler hakkında" Kanununun 12. maddesinin gereklerine uygun olarak başka bir süreye ertelenebilir.

On sekiz yaşın altındaki kişilere ve zararlı ve zor koşullarda çalışma veya özel çalışma için ek yıllık izin hakkına sahip çalışanlara çalışma yılı içinde iki yıl üst üste tam zamanlı yıllık izin verilmemesi yasaktır.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 19.05.89 tarihli ve 7543-11 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca, 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun metninde, değiştirilen Madde 80; 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişikliklerle}*

### **Madde 81.** Başka bir iş yerine gönderilmesi durumunda yıllık izin hakkı

Bir teşebbüs, kurum ve kuruluştan başka bir teşebbüse, kurum ve kuruluşa, önceki işyerinde tam veya kısmi yıllık temel izin kullanmayan ve bunun için parasal tazminat almayan çalışanların talebi üzerine, gönderilmeden sonra altı aylık sürekli çalışma süresinin sonuna kadar tam zamanlı yıllık izin verilir.

Başka bir teşebbüs, kurum ve kuruluşa gönderilen bir çalışanın yıllık temel ve ek iznini tamamen veya kısmen kullanmaması ve bunlar için parasal tazminat almaması durumunda, yıllık temel ve ek izin hakkı veren hizmet süresi, önceki işyerinde bu izni kullanmadığı süreyi içerir.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 81. madde; 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanun uyarınca değiştirildiği şekliyle}*

### **Madde 82.** Yıllık izin hakkı veren hizmet süresinin hesaplanması

Yıllık temel izin hakkı sağlayan hizmet süresi (bu Kanununun 75. Maddesi) şunları içerir:

- 1) iznin verildiği çalışma yılı boyunca fiili çalışma süresi (yarı zamanlı çalışma dahil);
- 2) çalışanın fiilen çalışmadığı, ancak mevzuata uygun olarak iş yeri (pozisyon) ve maaşın tamamen veya kısmen sağlandığı süre (yasadışı işten çıkarılma veya başka bir işe gönderilmesi nedeniyle ücretli zorunlu devamsızlık süresi dahil);
- 3) çalışanın fiilen çalışmadığı, ancak işini (pozisyonunu) sürdürdüğü ve üç yaşına gelene kadar bir çocuk için bakım izni dışında, zorunlu devlet sosyal sigortası için maddi destek sağlandığı süre;
- 4) çalışanın fiilen çalışmadığı, ancak işini (pozisyonunu) sürdürdüğü ve Ukrayna "İzinler hakkında" Kanununun 25. ve 26. maddelerinde belirtilen şekilde maaş ödenmediği zaman, altı yaşına gelene kadar bir çocuğa bakmak için ücretsiz izin hariç;
- 5) meslek okullarının tam zamanlı bölümlerinde 10 aydan az süren yarı zamanlı çalışma süresi;
- 6) işletmenin, kurumun ve kuruluşun tasfiyesi, yeniden düzenlenmesi veya sayının veya personelin azaltılması dahil olmak üzere üretim ve işgücünün organizasyonundaki değişikliklerle bağlantılı olarak işten çıkarılan kişilerin yeni meslekler (uzmanlık alanları) için eğitim süresi;

7) mevzuatla sağlanan diğer çalışma süreleri.

Ek yıllık izin hakkı veren hizmet süresi (bu Kanunun 76. maddesi) şunları içerir:

1) zararlı, zor koşullar veya işin özel doğası olan fiili çalışma süresi, çalışanın üretim, bölüm, meslek veya pozisyonun çalışanları için belirlenen iş gününün en az yarısı için bu koşullarda çalıştırılması durumunda;

2) zararlı, zor koşullarda ve işin özel doğası için temel ve ek yıllık izin süresi;

3) sağlık raporu ile olumsuz üretim faktörlerinden etkilenmeyen daha hafif işlere gönderilen hamile kadınların çalışma saatleri.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 82. madde; 16.01.2003 tarihli ve 429-IV sayılı, 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirildiği şekliyle 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirildiği gibi}*

### **Madde 83.** Kullanılmayan yıllık izin için parasal tazminat

İşten çıkarılma durumunda, çalışana, kullanılmayan tüm yıllık izin günleri için parasal tazminatın yanı sıra, 1. grubun A alt grubundan çocukları olan veya çocukluk engelli yetişkin bir çocuğu olan çalışanlar için ek izin ödenir.

İşten çıkarılmadan en az 10 ay önce görev yapan yönetici, pedagojik, bilimsel, bilimsel ve pedagojik çalışanların, eğitim kurumu uzmanlarının işten çıkarılması durumunda, kullanılmayan yıllık izin günleri için tam süreleri esas alınarak parasal tazminat ödenir.

Bir çalışanın başka bir teşebbüste, kurumda ve kuruluşta çalışmak üzere gönderilmesi durumunda, talebi üzerine kullanılmayan yıllık izin günleri için parasal tazminat, çalışanın taşındığı teşebbüs, kurum ve kuruluşu hesabına aktarılır.

Çalışanın talebi üzerine yıllık iznin bir kısmı parasal tazminat ile değiştirilir. Bu durumda çalışana verilen yıllık ve ek izin süresi 24 takvim gününden az olamaz.

On sekiz yaşın altındaki kişilerin her türlü izinlerini parasal tazminat ile değiştirmelerine izin verilmez.

Çalışanın ölümü halinde, kullanılmayan yıllık izin günlerinin parasal tazminatı ile çocukları veya 1. grubun A alt grubunda çocukluğundan engelli çocuğu olan çalışanlar için ek izinler mirasçılara ödenir.

*{ 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanunla değiştirilen 83. Madde; 15.01.2015 tarihli ve 120-VIII sayılı, 19.12.2017 tarihli ve 2249-VIII sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişikliklerle, değişiklik 01.01.2015 tarihinde yürürlüğe girer }*

### **Madde 84.** Ücretsiz izin

Ukrayna "İzinler hakkında" Kanununun 25. maddesinde öngörülen durumlarda, çalışana talebi üzerine ücretsiz zorunlu izin verilir.

Ailevi durumlar ve diğer sebeplerden dolayı, çalışan ile sahibi veya yetkili organı arasındaki sözleşmede öngörülen süre kadar ancak yılda 15 takvim gününü geçmemek üzere ücretsiz izin verilebilir.

*{84. maddenin üçüncü fıkrası, 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*



Ukrayna Bakanlar Kurulu, Ukrayna "Nüfusun bulaşıcı hastalıklardan korunmasına dair" Kanunu uyarınca karantina tesis ederse, karantina süresi için ücretsiz izin süresi, bu maddenin ikinci fıkrasında belirlenen genel süreye dahil edilemez.

{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 84. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle; 17.03.2020 tarihli ve 530-IX sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}

## **Bölüm VI**

### **ÇALIŞMANIN STANDARTLAŞTIRMASI**

#### **Madde 85.** Çalışma normları

Çalışma normları, elde edilen ekipman, teknoloji, üretim organizasyonu ve emek seviyesine göre çalışanlar için belirlenen üretim, zaman, hizmet ve sayı normlarıdır.

Kolektif örgütlenme ve ücretlendirme biçimleri koşullarında, birleştirilmiş ve kapsamlı normlar da uygulanabilir.

Çalışma normları, işyerlerinin doğrulanması ve rasyonelleştirilmesi, yeni ekipman, teknoloji ve emek verimliliğinin artmasını sağlayan organizasyonel ve teknik önlemlerin tanıtılması gibi yenileriyle değiştirilmesi gerekir.

Bireysel bir çalışanın, bir ekibin inisiyatifiyle yeni teknikleri ve en iyi uygulamaları kendi inisiyatifiyle uygulama yoluyla yüksek düzeyde üretime ulaşması, kendi işlerini geliştirmesi, normların revize edilmesi için bir neden olamaz.

{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi ile değiştirilen 85. madde}

#### **Madde 86.** Çalışma normlarının tanıtımı, değiştirilmesi ve revizyonu

Çalışma normlarının tanıtılması, değiştirilmesi ve revizyonu, birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile mutabık kalınarak sahibi veya yetkili organı tarafından gerçekleştirilir.

Sahibi veya yetkili organı, çalışanlara çalışma standartlarının revizyonunun nedenlerini ve yeni kuralların hangi koşullar altında uygulanması gerektiğini açıklar.

Sahibi veya yetkili organı, çalışanlara yeni giriş ve mevcut çalışma normlarının değişmesi hakkında tanıtımdan en geç bir ay önce bildirimde bulunur.

{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 86. madde}

#### **Madde 87.** Çalışma normlarının geçerliliği

Çalışma normları belirsiz bir süre için belirlenir ve amaçlandıkları koşullarda bir değişiklik ile bağlantılı olarak revize edilene kadar geçerlidir (madde 85).

İstikrarlı organizasyonel ve teknik çalışma koşulları için oluşturulan normların yanı sıra geçici ve tek seferlik normlar uygulanır.

Çalışmanın standartlaşması için onaylanmış normatif malzemelerin yokluğunda belirli işlerin geliştirme dönemi için geçici normlar belirlenir.

Tek bir yapıya sahip (planlanmamış, acil) bireysel işler için tek seferlik normlar belirlenir.

{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 19.05.89 tarihli ve 7543-11 sayılı PVR Kararnameleri uyarınca değiştirilen 87. madde}

**Madde 88.** Üretim normları (zaman normları) ve hizmet normları geliştirilirken dikkate alınması gereken çalışma koşulları

Üretim normları (zaman normları) ve hizmet normları, aşağıdaki normal çalışma koşullarına göre belirlenir:

1) makinelerin, makinelerinin parçaların ve cihazların iyi durumda olması;

2) işi yapmak için gerekli malzeme ve araçların uygun kalitesi ve bunların zamanında teslim edilmesi;

3) elektrik, gaz ve diğer enerji kaynaklarının zamanında temini;

4) teknik belgelerin zamanında sağlanması;

5) sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları (güvenlik kural ve yönetmeliklerine uyulması, gerekli aydınlatma, ısıtma, havalandırma, gürültünün zararlı etkilerinin giderilmesi, radyasyon, titreşim ve işçi sağlığını olumsuz etkileyen diğer faktörler vb.).

**Madde 89.** Tek tip ve standart normların değiştirilmesi ve revizyonu

Tek tip ve standart (sektörler arası, sektörel, departman) normların değiştirilmesi ve revizyonu, onaylayan kuruluşlar tarafından gerçekleştirilir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi ile değiştirilen 89. madde}*

**Madde 90.** Parça başı fiyat belirleme prosedürü

Parça ödemesinde fiyatlar, belirlenmiş iş kategorileri, tarife oranları (maaşlar) ve üretim normları (zaman normları) esas alınarak tanımlanır.

Parça fiyatı, yapılan iş kategorisine karşılık gelen saatlik (günlük) tarife oranının saatlik (günlük) üretim oranına bölünmesiyle belirlenir. Parça fiyatı, gerçekleştirilen iş kategorisine karşılık gelen saatlik (günlük) tarife oranının saat veya gün olarak belirlenen zaman oranıyla çarpılmasıyla da belirlenebilir.

**Madde 91.** Bir buluşu, faydalı modeli, endüstriyel tasarımı veya inovasyon teklifini uygularken önceki fiyatların korunması

Teknik standartlarda ve fiyatlarda değişikliğe yol açan buluşu, faydalı modeli, endüstriyel tasarımı oluşturan veya yenilik önerisinde bulunan çalışan, önceki fiyatları uygulama tarihinden itibaren altı ay süreyle muhafaza eder. Bu fikri mülkiyetin yazarının daha önce uygulama yapmadığı, normları ve fiyatlarının uygulanmasıyla bağlantılı olarak değiştirildiği ve uygulanmasından sonra bu çalışmaya devredildiği durumlarda ön oranlar korunur.

Buluşu, faydalı modeli, endüstriyel tasarımı veya inovasyon teklifini uygulamada yazara yardımcı olan diğer çalışanlar için ön fiyatlar üç ay boyunca muhafaza edilir.

*{28.02.95 tarihli ve 75/95-VR sayılı Kanun ile değiştirilen 91. madde}*

**Madde 92.** Saatlik ücretler için standartlaştırılmış görevlerin oluşturulması

Çalışanlara saatlik ödeme ile standartlaştırılmış görevler oluşturulur. Belirli işlevleri ve iş kapsamını gerçekleştirmek için hizmet normları veya personel normları belirlenebilir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca değiştirilen 92. madde}*

*{93. madde, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanuna göre hariç tutulmuştur}*

## **Bölüm VII** **İŞ ÖDEMESİ**

*{ 10.09.96 tarih ve 357/96-VR sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle VII. Bölümün başlığı }*

### **Madde 94. Maaş**

Maaş, kural olarak, sahibinin veya yetkili organının, yaptığı iş için çalışana ödediği para olarak hesaplanan ücrettir.

Maaş miktarı, yapılan işin karmaşıklığına ve koşullarına, çalışanın mesleki ve ticari niteliklerine, işinin sonuçlarına ve teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun ekonomik faaliyetine bağlıdır ve maksimum miktarla sınırlı değildir.

İş ödemesinin devlet ve sözleşme düzenlemesinin sorunları, çalışanların ücret alma hakları ve korunmaları bu Kanun, Ukrayna "İş ödemesine dair" Kanunu ve diğer düzenlemeler ile belirlenir.

*{ 20 Mart 1991 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 94. madde; 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle }*

### **Madde 95. Asgari ücret maaşı. Maaşın endekslenmesi**

Asgari ücret maaşı, çalışan tarafından gerçekleştirilen aylık (saatlik) çalışma oranı için yasal asgari ücrettir.

Asgari ücret maaşı hem aylık hem de saatlik ücretlerle belirlenir.

*{ 95. maddenin üçüncü fıkrası, 18.11.2004 tarihli ve 2190-IV sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur }*

Asgari ücret maaşın tutarı, Ukrayna " İş ödemesine dair" Kanununun 9. ve 10. maddelerine göre belirlenir ve revize edilir ve istihdam edilebilir kişiler için geçim seviyesinden daha düşük olamaz.

Asgari ücret maaşı, herhangi bir ücret sistemi altında her türlü mülkiyet ve yönetime sahip teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşlar ve çalışanların emeğini kullanan gerçek kişiler için Ukrayna genelinde zorunlu olan bir devlet sosyal garantisidir.

Maaş, mevzuatın öngördüğü şekilde endekslemeye tabidir.

*{ 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun; 09.12.92 tarihli ve 7-92 sayılı (21.11.96 tarihli ve 534/96-VR sayılı Kanuna göre yürürlükten kaldırılmıştır), 31.12.92 tarihli ve 23-92 sayılı Kararnameler uyarınca değiştirilen 95. madde; 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanunun ifadesiyle; 01.06.2000 tarihli ve 1766-III sayılı, 18.11.2004 tarihli ve 2190-IV sayılı, 14.12.2006 tarihli ve 466-V sayılı, 25.06.2009 tarihli ve 1574-VI sayılı, 06.12.2009 tarihli ve 1774-VIII sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişikliklerle }*

### **Madde 96. İş ödemesi sistemleri**

İş ödemesi sistemleri, yapılan işin karmaşıklığının ve çalışanların niteliklerinin değerlendirilmesi temelinde oluşturulan tarife ve diğer sistemlerdir.

İş ödemesinin tarife sistemi şunları içerir: ücret tarifesi, tarife oranları, maaş planları ve mesleki standartlar (yeterlilik özellikleri).

İş ödeme sistemi, karmaşıklıklarına bağlı olarak iş dağılımında ve ücret tarifesinin niteliklerine ve kategorilerine bağlı olarak çalışanlar için kullanılır. Maaşın oluşumu ve farklılaşmasının temelidir.

Ücret tarifesi (maaş planı), birinci kategorideki işçinin tarife oranına ve tarife oranlarının büyüklüklerinin (resmi maaşlar) nitelikler arası (işler arası) oranlarına göre oluşturulur.

Bütçeden finanse edilen teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşların çalışanlarının maaşları (tarife oranları) aşağıdakiler temelinde oluşturulur:

Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen asgari resmi maaş (tarife oranı);  
işler arası (nitelikler arası) maaş oranları (tarife oranları) ve tarife katsayıları.

Asgari maaş (tarife oranı), istihdam edilebilir kişiler için takvim yılının 1 Ocak'ında belirlenen geçim düzeyinden daha az olmayan bir oranda belirlenir.

*{96. maddenin altıncı fıkrası, Anayasa Mahkemesi'nin 15.07.2021 tarihli ve 2-r / 2021 sayılı Kararı uyarınca Anayasaya uygun (anayasaldır) olarak kabul edilmiştir}*

Gerçekleştirilen işlerin belirli tarife kategorilerine atanması ve işçilere yeterlilik kategorilerinin atanması, birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile koordineli olarak mesleki standartlara (yeterlilik özellikleri) göre sahibi veya yetkili organı tarafından yapılır.

Çalışanların nitelikleri ve özel bilgi gereksinimleri, görevleri, sorumlulukları ve uzmanlıkları, mesleki standartlara veya çalışan mesleklerinin nitelik özelliklerine göre belirlenir.

Mesleki standartları geliştirme ve onaylama prosedürü Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

Yeterlilik özelliklerini geliştirme ve onaylama prosedürü, emek, çalışma ilişkileri ve istihdam alanında devlet politikasının oluşumunu sağlayan merkezi yürütme organı tarafından belirlenir.

Toplu sözleşme ve sözleşme yapılmadıysa, birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile anlaşıldıktan sonra, sahibinin veya yetkili organının emriyle (talimatıyla), birincil sendika örgütünün yokluğunda, çalışanların özgürce seçilmiş ve yetkili temsilcileri (temsilcisi) ile diğer iş ödemesi sistemleri oluşturulabilir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 04.01.92 tarihli ve 2032-12 sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 96. madde; 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanunun ifadesiyle; 01.06.2000 tarihli ve 1766-III sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 18.11.2004 tarihli ve 2190-IV sayılı Kanunlara göre değiştirilmiş şekliyle; 06.12.2016 tarihli ve 1774-VIII sayılı Kanun metninde; 05.12.2019 tarihli ve 341-IX sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}*

#### **Madde 97.** Teşebbüs, kurum ve kuruluşlarda iş ödemesi

Çalışanların iş ödemesi saatlik, parça başı veya diğer iş ödemesi sistemleri ile yapılır. Bireysel ve toplu çalışmanın sonuçlarına göre ödeme yapılabilir.

İş ödemesi formları ve sistemleri, çalışma normları, fiyatlar, ücret tarifleri, oranlar, maaş planları, giriş koşulları ve ödenek tutarları, ek ücretler, ikramiyeler, ödüller ve diğer teşvikler, tazminat ve garanti ödemeleri, teşebbüs, kurumlar ve kuruluşlar tarafından mevzuat, genel ve sektörel (bölgesel) anlaşmalarının öngördüğü norm ve garantilere uyularak toplu sözleşmede bağımsız olarak kurulur. Teşebbüs, kurum ve kuruluşta toplu iş sözleşmesi kurulmamışsa, sahibi veya yetkili organı, bu konuları, çalışanların çoğunluğunun çıkarlarını temsil eden birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile, ve onun yokluğunda, iş kolektifini temsil etmeye yetkili başka bir organ ile koordine etmekle yükümlüdür.

Çalışanlar için belirli tarife oranları (maaşlar) ve parça oranları, çalışanlar için maaşlar, ödenekler, ek ücretler, ikramiyeler ve ödüller, bu maddenin ikinci fıkrasının gereklilikleri dikkate alınarak sahibi veya yetkili organı tarafından belirlenir.

Sahibi veya yetkili organı ya da gerçek kişi, mevzuat, anlaşmalar, toplu sözleşmelerle belirlenen koşulları kötüleştiren iş ödemesi konusunda tek taraflı olarak karar verme hakkına sahip değildir.

Çalışanların iş ödemesi öncelikli olarak yapılır. Diğer tüm ödemeler, ücret yükümlülüklerinin yerine getirilmesinden sonra sahibi veya yetkili organı tarafından yapılır.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 04.01.92 tarihli ve 2032-12 sayılı Kanunlar; 31.12.92 tarihli ve 23-92 sayılı Kararname, uyarınca değiştirilen 97. madde; 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 21.10.2004 tarihli ve 2103-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirildiği şekliyle}*

**Madde 98.** Bütçeden finanse edilen kurum ve kuruluşların çalışanlarının iş ödemesi

Bütçeden finanse edilen kurum ve kuruluşların çalışanlarının iş ödemesi, Ukrayna Kanunları ve diğer düzenlemeleri, genel, sektörel, bölgesel anlaşmalar, toplu sözleşmeler, bütçe ödenekleri ve bütçe dışı gelirler dahilinde yapılır.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-1 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 98. madde; 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

*{99. madde, 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanuna göre hariç tutulmuştur}*

**Madde 100.** Ağır işler, zararlı ve tehlikeli çalışma koşullarında çalışma, özel doğal coğrafi ve jeolojik koşullar ve artan sağlık riski koşullarında çalışma için iş ödemesi

Ağır işler, zararlı ve tehlikeli çalışma koşullarında çalışma, özel doğal coğrafi ve jeolojik koşullarda çalışma ve sağlık riskinin arttığı koşullar daha yüksek iş ödemesine tabidir. Bu çalışmaların listesi Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirleniyor.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 100. madde}*

*{101. madde, 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

*{102. madde, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 PVR Kararnamesi uyarınca hariç tutulmuştur}*

**Madde 102<sup>1</sup>.** Yarı zamanlı iş ödemesi

Yarı zamanlı çalışanlar, fiilen gerçekleştirilen iş için maaş alırlar.

Devlet teşebbüsleri, kurumlar ve kuruluşlarının yarı zamanlı çalışanları için çalışma koşulları Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

*{Kanun, 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanun uyarınca 102<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

**Madde 103.** Çalışanlara yeni veya mevcut iş ödemesi koşullarındaki değişiklikler hakkında bildirim yapılması

Sahibi veya yetkili organı, işe başlanmasından veya değiştirilmesinden en geç iki ay önce, kötüleşme yönünde mevcut iş ödemesi koşullarındaki yeni veya değişiklikleri çalışana bildirir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 103. madde; 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

**Madde 104.** Çeşitli niteliklere sahip çalışmalar için iş ödemesi

Çeşitli niteliklere sahip işler yaparken, yarı zamanlı çalışanların yanı sıra çalışanların çalışmaları daha yüksek nitelikteki işler için ödenir.

Ulusal ekonominin, üretimin doğası gereği, işçilere kendilerine verilen rütbelerin altında tarifeli işleri yapmak üzere görevlendirildiği dallarda, bu tür işleri yapan işçilere rakamlar arasındaki fark ödenir. Rakamlar arası farkın ödenmesi ve bu ödemenin koşulları toplu sözleşme ile belirlenir.

**Madde 105.** Meslekleri (pozisyonları) birleştirme ve geçici olarak işe gelmeyen bir çalışanın görevlerini yerine getirme iş ödemesi

Aynı teşebbüs, kurum ve kuruluşta iş sözleşmesi kapsamında asıl işinin yanı sıra başka bir meslekte (pozisyonda) ek işlerde veya geçici olarak devamsız bir çalışanın görevlerinden asıl işten çıkarılmadan görevlerini yerine getiren çalışanlara meslekleri (pozisyonları) birleştirmek veya geçici olarak bulunmayan bir çalışanın görevlerini yerine getirmek için ek ödeme yapılır.

Meslekleri (pozisyonları) birleştirmek veya geçici olarak işe gelmeyen bir çalışanın görevlerini yerine getirmek için ek ödeme tutarları, toplu sözleşmede öngörülen şartlara göre belirlenir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 105. madde}*

**Madde 106.** Fazla mesai ücreti

Saatlik iş ödemesi sisteminde fazla mesai, saat ücretinin iki katı olarak ödenir.

Fazla mesai için parça başı iş ödemesi sistemi kapsamında, iş ödemesi saat bazında yapılan ilgili niteliklere sahip bir çalışanın tarife oranının yüzde 100'ü kadar bir ek ödeme, çalışılan tüm fazla mesai saatleri için ödenir.

Çalışma süresinin özet kaydının tutulması durumunda, hesap döneminde belirlenen çalışma süresinden fazla çalışılan tüm saatler, bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen prosedüre uygun olarak fazla mesai olarak ödenir.

Fazla mesai için izin verilmesiyle tazminata izin verilmez.

*{05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 106. madde; 10.09.96 tarihli 357/96-VR sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

**Madde 107.** Tatillerde ve çalışma dışı günlerde çalışma için ödeme

Tatillerde ve çalışma dışı günlerde yapılan işler (73. maddenin dördüncü fıkrası) iki katı olarak ödenir:

1) iş seyahatinde olanlar için iş seyahati fiyatlarında;

2) çalışmalarını saatlik veya günlük ücretlerle ödenen çalışanlara saatlik veya günlük oranın iki katı tutarında;

3) aylık maaş alan çalışanlara, tatillerde ve çalışma dışı günlerde çalışma aylık çalışma saatleri içinde yapılmışsa, maaşı aşan tek bir saatlik veya günlük ücret tutarında ve çalışma aylık oranı aşan bir şekilde gerçekleştirildiyse, maaşı aşan saatlik veya günlük oranın iki katı tutarında.

Belirtilen tutarda ödeme, tatil günlerinde ve çalışma dışı günlerde fiilen çalışılan saatler için yapılır.

Tatillerde ve çalışma dışı günlerde çalışan bir çalışanın talebi üzerine bir gün daha izin verilebilir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 107. madde}*

**Madde 108.** Geceleri iş ödemesi

Geceleri çalışması (madde 54), genel, şube (bölge) anlaşmaları ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenen artırılmış tutarda, ancak geceleri her çalışma saati için tarife oranının (maaş) yüzde 20'sinden az olmamak üzere ödenir.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanunlar ile değiştirilen 108. madde}*

**Madde 109.** Bitmemiş iş seyahati için iş ödemesi

Çalışanın elinde olmayan nedenlerle iş seyahati emri yarım bırakması durumunda, işin gerçekleştirilen kısmı, tarafların mutabakatı ile mevcut norm ve oranlara göre belirlenen değerlendirmeye göre ödenir.

**Madde 110.** Çalışanın iş ödemesi tutarı hakkında bilgilendirilmesi

Her maaş ödemesi için, sahibi veya yetkili organı, iş ödemesin yapıldığı döneme ilişkin aşağıdaki verileri çalışana bildirir:

- a) ödeme türüne göre dökümü ile toplam maaş tutarı;
- b) maaştan yapılan kesintilerin ve tutarlarının miktarı ve esası;
- c) ödenecek maaş tutarı.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 110. madde; 10.09.96 tarihli ve 357/96-VR sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

**Madde 111.** Üretim normlarına uyulmaması durumunda iş ödemesi prosedürü

Çalışanın kusuru olmaksızın üretim normlarına uyulmaması durumunda fiilen yapılan iş için ödeme yapılır. Bu durumda aylık maaş, kendisine belirlenen kategorinin (maaş) tarife oranının üçte ikisinden düşük olamaz. Çalışanın kusurundan dolayı üretim normlarına uyulmaması durumunda yapılan işe uygun olarak ödeme yapılır.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 111. madde}*

**Madde 112.** Kusurlu ürünlerin imalatında iş ödemesi prosedürü

Çalışanın kusuru olmaksızın kusurlu ürünlerin imalatında, imalatının iş ödemesi indirimli olarak yapılır. Bu durumlarda bir çalışanın aylık maaşı, kendisi için belirlenen kategorinin (maaş) tarife oranının üçte ikisinden düşük olamaz.

İşlenen malzemede gizli bir kusur nedeniyle ortaya çıkan ürün eksikliği ve teknik muayene kuruluşu tarafından ürünün kabulü sonrasında tespit edilen çalışanın kusuru olmayan arızası uygun ürünlerle birlikte bu çalışana ödenir.

Çalışanın kusurundan dolayı tam bir kusur ödemeye tabi değildir. Çalışanın kusurundan kaynaklanan kısmi kusur, ürünlerin uygunluk derecesine bağlı olarak indirimli oranlarda ödenir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca değiştirilen 112. madde}*

**Madde 113.** İşin askıya alınması süresinin ödeme prosedürü yanı sıra yeni üretimin (ürünlerin) özümsemesi

Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından oluşturulan karantina süresi de dahil olmak üzere, çalışanın kusuru olmaksızın işin askıya alınması süresi boyunca, çalışana çalışan kategorisi için belirlenen tarife oranının (maaş) en az üçte ikisi ödenir.

Çalışan, yapısal birimin veya tüm teşebbüsün işinin askıya alınması süresi hariç, işin askıya alınması süresinin başlangıcını sahibine veya yetkili organına ya da ustabaşına, ustaya veya yetkililere bildirir.

İşin askıya alınması süresinde, çalışanın ya da çevresindekilerin yaşamı ya da sağlığı ve kendi kusuru olmaksızın çevre için tehlikeli olan bir üretim durumu ortaya çıktığında, ortalama maaşı sağlanır.

Çalışanın kusurundan kaynaklanan askıya alınması süresi için çalışana ödeme yapılmaz.

Yeni üretimin (ürünlerin) özümseme dönemi için sahibi veya yetkili organı, altı ayı geçmemek üzere işçilere önceki ortalama maaşlarına ek ödeme yapabilir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 24.12.99 tarihli ve 356-XIV sayılı, 07.04.2015 tarihli ve 289-VIII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 113. madde; 30.03.2020 tarihli ve 540-IX sayılı Kanun ile değiştirildiği şekilde}*

**Madde 114.** Başka bir sürekli daha düşük ücretli işe gönderilirken ve taşınırken maaşın tasarrufu

Bir çalışan başka bir sürekli daha düşük ücretli işe gönderilirken, bu çalışanın önceki ortalama maaşı gönderilme tarihinden itibaren iki hafta boyunca sağlanır.

Bir çalışanın taşınmasında (32. maddenin ikinci fıkrası) kendi kontrolü dışındaki nedenlerle maaşı azaldığı durumlarda, taşındığı tarihten itibaren iki ay içinde önceki ortalama maaşına bir ek yapılır.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca değiştirilen 114. madde}*

**Madde 115.** Maaş ödeme süreleri

Çalışanlara maaş, toplu iş sözleşmesi veya işverenin düzenlemesi ile belirlenen, birincil sendika örgütünün seçilmiş organı veya iş kolektifini temsil etmeye yetkili başka bir organ (ve bu tür organların yokluğunda - seçilmiş ve yetkili temsilciler) ile mutabık kalınan zaman sınırları içinde iş günlerinde, ancak on altı takvim gününü aşmayan bir dönem için ayda iki defadan az olmamak üzere ve ödemenin yapıldığı sürenin bitiminden sonra en geç yedi gün düzenli olarak ödenir.

Maaş ödeme günü hafta sonu, tatil veya çalışmama gününe denk geliyorsa, maaş bir gün önce ödenir.

Ayın ilk yarısı için maaş tutarı, birincil sendika kuruluşunun seçilmiş organı veya iş kolektifini temsil etmeye yetkili diğer organ ile karşılaştırılan toplu sözleşme veya işverenin düzenlemesi ile belirlenir (ve bu tür organların yokluğunda - iş kolektifi tarafından seçilen ve yetkilendirilen temsilciler), ancak çalışanın tarife oranına (maaşına) dayalı olarak çalışılan fiili sürenin ödemesinden az olamaz.

Yıllık izin süresinin tamamı için çalışanlara maaş izinden en geç üç gün önce ödenir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 115.madde; 10.09.96 tarih ve 357/96-VR sayılı Kanunun ifadesiyle; 23.09.2010 tarihli ve 2559-VI sayılı Kanun uyarınca değiştirildiği şekliyle}*



### **Madde 116.** İşten çıkarılma üzerine hesaplama şartları

Bir çalışanın işten çıkarılması üzerine, işten çıkarılma gününde teşebbüsten, kurumdan ve kuruluştan kendisine ödenmesi gereken tüm tutarların ödenmesi yapılır. Çalışan işten çıkarılma gününde çalışmadıysa, bu tutarlar, işten çıkarılmış çalışanın hesaplama talebinde bulunmasından sonraki ertesi günden geç olmamak üzere ödenir. Sahibi veya yetkili organı, söz konusu tutarların ödenmesinden önce işten çıkarılması durumunda işçiye tahakkuk eden tutarları yazılı olarak çalışana bildirir.

Çalışanın işten çıkarılması nedeniyle ödenmesi gereken tutarlar üzerinde bir uyuşmazlık olması durumunda, sahibi veya yetkili organı, her halükarda itiraz etmediği tutarı bu maddede belirtilen süre içinde öder.

*{20.12.2005 tarihli ve 3248-IV sayılı Kanunla değiştirilen 116. madde}*

### **Madde 117.** İşten çıkarılma üzerine geç ödeme sorumluluğu

İşten çıkarılan çalışana ödenmesi gereken tutarların sahibinin veya yetkili organın kusuru nedeniyle bu Kanunun 116. maddesinde belirtilen süreler içinde ödenmemesi durumunda, tutarları konusunda bir anlaşmazlık olmaması durumunda, teşebbüs, kurum ve kuruluş, fiili hesaplama gününe kadar tüm gecikme süresi boyunca çalışana ortalama maaşı öder.

İşten çıkarılan çalışan nedeniyle tutarlar üzerinde bir anlaşmazlık olması durumunda, uyuşmazlığın çalışan lehine sonuçlanması halinde sahibi veya yetkili organı bu maddede belirtilen tazminatı öder. Uyuşmazlık kısmen çalışan lehine çözümlerse, gecikme için tazminat miktarı uyuşmazlığın esası hakkında karar veren organ tarafından belirlenir.

*{117. maddenin üçüncü fıkrası, 20.12.2005 tarihli ve 3248-IV sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

*{20.12.2005 tarihli ve 3248-IV sayılı Kanun ile değiştirilen 117. madde}*

## **Bölüm VIII GARANTİLER VE TAZMİNATLAR**

### **Madde 118.** Seçilmiş pozisyonlara seçilen çalışanlar için garantiler

Devlet organlarında ve ayrıca parti, sendika, komünist gençlik örgütü, kooperatif ve diğer kamu kuruluşlarında seçilmiş pozisyonlara seçilmeleri nedeniyle işten çıkarılmış olan çalışanlara, önceki iş (pozisyon), seçilmiş bir pozisyonda yetkilerinin sona ermesinden sonra ve yokluğunda, aynı veya çalışanın rızasıyla başka bir teşebbüs, kurum ve kuruluştaki diğer eşdeğer iş (pozisyon) sağlanır.

### **Madde 119.** Devlet veya kamu görevlerinin yerine getirilmesi sırasında çalışanlar için garantiler

Devlet veya kamu görevlerinin ifa süresi için, Ukrayna'nın yürürlükteki mevzuatına göre bu görevler mesai saatleri içinde yapılabilirse, çalışanlara iş yerinin (pozisyonun) ve ortalama maaşın sağlanması garanti edilir.

Ukrayna "Askeri görev ve Askerlik hizmeti hakkında" ve "Alternatif (askeri olmayan) hizmet hakkında", "Seferberlik eğitimi ve seferberlik hakkında" Kanunlarına göre görevlerini ifa eden çalışanlara bu Kanunlar uyarınca garantiler ve menfaatler sağlanır.

Sürelili askerlik hizmetine, subayların askere alınmasıyla ilgili askerlik hizmetine, seferberlik sırasında nöbetçi askerliğe, özel bir süre için, özel dönemde yedek askerler arasından askere alınan veya sözleşme kapsamında askerlik hizmetine kabul edilen kişilerin askerlik hizmetine çağrılan çalışanlara, askerlik hizmeti için yeni bir sözleşme akdetmek de dahil olmak üzere, sona ermesine kadar veya fiili tahliye gününe kadar olan süre için özel bir süre boyunca, teşebbüs, kurum ve kuruluş,

çiftlik, tabi olma ve mülkiyetten bağımsız olarak tarımsal üretim kooperatifi, askerlik sırasında çalıştıkları gerçek kişiler girişimciler için zorunlu askerlik sırasında pozisyon ve ortalama maaş sağlanır. Bu tür çalışanlara Ukrayna Devlet Bütçesinden nakit yardımları Ukrayna "Askerlerin ve aile üyelerinin sosyal ve yasal korunmasına dair" Kanununa göre ödenir.

*{119. maddenin dördüncü fıkrası, 06.12.2016 tarihli ve 1769-VIII sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

Bu maddenin üçüncü bölümünde belirtilen garantiler, askerlik hizmeti sırasında yaralanan (diğer sağlık problemleri) ve sağlık kurumlarında tedavi gören ve ayrıca, ilçe (il) bölgesel işe alım ve sosyal destek merkezlerinde, Merkezi İdarede veya Ukrayna Güvenlik Servisi'nin bölgesel organlarında kayıt yaptırdıkları günü takip eden güne kadar tutuklu veya kayıp olarak ilan edilenler, Ukrayna Dış İstihbarat Teşkilatının ilgili birimi askerlikten çıktıktan sonra sağlık kurumlarında tedavilerini tamamlamaları, tedavi süresine bakılmaksızın esaretten dönmeleri, kayıp ilan edildikten sonra veya mahkemenin ölümünün ilan edildiği güne kadar ortaya çıkmaları olan çalışanlara aittir.

İş yerinin, pozisyonunun korunması açısından, bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen garantiler, yerel yönetimlerde seçilmiş görevlerde bulunan ve görev süresi sona eren kişilere uygulanmaz.

*{19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 11.05.2007 tarihli ve 1014-V sayılı, 27.03.2014 tarihli ve 1169-VII sayılı, 20.05.2014 tarihli ve 1275-VII sayılı, 15.01.2015 tarihli ve 116-VIII sayılı, 18.03.2015 tarihli ve 259-VIII sayılı, 14.05.2015 tarihli ve 433-VIII sayılı, 12.11.2015 tarihli ve 801-VIII sayılı, 24.12.2015 tarihli ve 911-VIII sayılı, 06.12.2016 tarihli ve 1769-VIII sayılı, 22.03.2017 tarihli ve 1971-VIII sayılı, 30.03.2021 tarihli ve 1357-IX sayılı, 16.07.2021 tarihli ve 1702-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 119.madde, 01.01.2022 tarihinden itibaren yürürlüğe girer}*

**Madde 120.** Başka bir yerde çalışmaya giderken garantiler ve tazminatlar

Çalışanlar, başka bir yere gönderilme, kabul veya sevk ile bağlantılı olarak masrafları ve diğer tazminatları geri alma hakkına sahiptir.

Çalışanlara, başka bir işe gönderilirken, başka bir yere gitmekle bağlantılı olduğunda, şunlar ödenir: çalışanın ve aile üyelerinin ücreti; mülk taşıma masrafları; yolda geçirilen zaman için günlük masrafları; çalışan ve taşınan her aile üyesi için tek seferlik yardım; altı günden fazla olmamak üzere yeni bir ikamet yerinde hazırlık ve konaklama günleri için maaş, ayrıca yolda geçirilen süre için maaş.

İşe alımları ile bağlantılı olarak (önceden düzenleme ile) başka bir yerde çalışmak üzere taşınan çalışanlara, tarafların anlaşması ile bu çalışanlara ödenebilecek tek seferlik yardımın ödenmesi dışında, bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen tazminat ödenir ve teminatlar verilir.

Bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen kişilere tazminat tutarları, ödeme usulü ve teminat verilmesi, ayrıca, lisans, yüksek lisans, klinik asistanlığı veya organize işe alımdan sonra iş yönüyle bağlantılı olarak başka bir yere taşınırken kişilere verilecek garantiler ve tazminatlar mevzuat ile belirlenir.

*{30.12.81 tarihli ve 2957-10 sayılı PVR Kararnamesi; 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 120. madde}*

**Madde 121.** İş gezileri için garantiler ve tazminatlar

Çalışanlar, iş gezileri ile bağlantılı olarak masrafların ve diğer tazminatların geri ödenmesi hakkına sahiptir.

İş seyahatine gönderilen çalışanlara: iş gezisi süresince harcırah, varış ve dönüş seyahat masrafları ve yasaların öngördüğü şekilde ve miktarda konaklama kiralama masrafları ödenir.

Görevlendirilen çalışanlar için iş yeri (pozisyonu), iş gezisinin tamamı boyunca korunur.

İş gezisine gönderilen çalışanlara iş veya toplu iş sözleşmesinde belirtilen şartlara uygun olarak yapılan işler için ödeme yapılır ve bu ücret tutarı ortalama maaşın altında olamaz.

*{05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 19.04.2011 tarihli ve 3231-VI sayılı Kanunlar ile değiştirilen 121. madde}*

**Madde 122.** İleri eğitim için gönderilen çalışanlar için garantiler

Çalışanları ileri eğitim için, üretime ara vererek, gönderilirken, iş yeri (pozisyonu) korunur ve mevzuat ile sağlanan ödemeler yapılır.

**Madde 123.** Bir sağlık kurumuna muayene için gönderilen çalışanlar için garantiler

Böyle bir muayeneye tabi tutulması gereken çalışanların muayenesi için sağlık kurumunda kaldığı süre boyunca (maddeler 169, 191), iş yerinde ortalama maaş korunur.

**Madde 124.** Bağışçılar için garantiler

Tıbbi muayene ve kan ve/veya kan bileşenlerinin bağışlandığı günlerde, kan ve/veya kan bileşenleri bağışlamak istediğini ifade eden bir kişi, teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organın pahasına ortalama maaşının korunması ile mülkiyetten bağımsız olarak, teşebbüs, kurum ve kuruluştaki işten izin verilir. Böyle bir kişiye her kan ve / veya kan bileşenleri bağışı gününden hemen sonra, teşebbüs, kurum ve kuruluş sahibi veya yetkili organın pahasına ortalama maaşının korunması ile bir gün izin verilir. Böyle bir kişinin talebi üzerine bu gün yıllık izine eklenir.

*{30.09.2020 tarihli ve 931-IX sayılı Kanun ile değiştirilen 124. madde - 25.01.2021 tarihinden itibaren yürürlüğe girer}*

**Madde 125.** Çalışanlara ait aletlerin aşınma ve yıpranma tazminatı

Aletlerini işletme, kurum, kuruluş ihtiyaçları için kullanan çalışanlar, aşınmaları (amortisman) için tazminat alma hakkına sahiptir.

Bu tazminatın tutarı ve ödeme usulü, merkezi bir şekilde belirlenmemişse, sahibi veya çalışanla mutabık kalınarak yetkili organı tarafından belirlenir.

**Madde 126.** Buluş, faydalı model, endüstriyel tasarım ve yenilik önerileri yazarlarının çalışanları için garantiler

Buluş, faydalı model, endüstriyel tasarım ve yenilik önerileri yazarlarının çalışanları, aynı teşebbüs, kurum ve kuruluşta buluş, faydalı model, endüstriyel tasarım veya yenilik önerisinin uygulanmasına katılmak için asıl işten çıkarılmaları halinde ortalama maaş sağlanır.

Bir buluş, faydalı model, endüstriyel tasarım veya yenilik önerisini başka bir teşebbüs, kurum ve kuruluşta uygularken, çalışanlar daimi istihdam yerinde bir pozisyonda kalırlar ve buluşun uygulanmasına yönelik çalışma, faydalı model, endüstriyel tasarım veya yenilik önerisi tarafların anlaşmasıyla, daimi istihdam yerindeki ortalama maaştan az olmayan bir tutarda ödenir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 28.02.95 tarihli ve 75/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 126. madde}*

### **Madde 127.** Maaştan yapılan kesintilerin sınırlandırılması

Maaştan yapılan kesintiler sadece Ukrayna mevzuatı tarafından öngörülen durumlarda yapılabilir.

Çalışanların maaşlarından yapılan kesintiler, çalıştıkları teşebbüs, kurum ve kuruluşa olan borçlarını karşılamak üzere, sahibi veya yetkili organın emri (talimatı) ile gerçekleştirilebilir:

1) maaş pahasına ödenen avansı iade etmek için; hesaplama hataları nedeniyle fazla ödenen tutarları iade etmek için; bir iş gezisi veya başka bir yere gönderilmesi için önceden düzenlenmemiş ve önceden iade edilmemiş olanı geri ödemek için; çalışan kesinti gerekçelerine ve miktarına itiraz etmezse, ekonomik ihtiyaçlar için. Bu durumlarda, sahibi veya yetkili organı, avansın geri ödenmesi, borcun geri ödenmesi veya yanlış hesaplanan tutarın ödeme tarihinden itibaren belirlenen sürenin sona ermesinden en geç bir ay sonra kesinti üzerine bir emir (talimat) verme hakkına sahiptir;

2) bir çalışanın çalışma yılı bitmeden işten çıkarılması üzerine, çalışılmadığı izin günleri için zaten izin almış olduğu masraflar. 36. maddenin 3., 5., 6. fıkralarında ve 40. maddenin 1., 2. ve 5. fıkralarında belirtilen nedenlerle çalışanın işine son verilmesi halinde, ayrıca çalışmaya gönderildiğinde ve emekliliğe geçişle bağlantılı olarak bu günler için kesinti yapılmaz;

3) çalışanın teşebbüse, kuruma ve kuruluşa kusurundan kaynaklanan zararın tazmininde (136. madde).

*{24.01.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 127. madde}*

### **Madde 128.** Maaştan yapılan kesintilerinin tutarlarının sınırlandırılması

Her maaş ödemesinde, tüm kesintilerin toplam tutarı yüzde yirmiyi aşamaz ve Ukrayna mevzuatı tarafından ayrıca sağlanan durumlarda, çalışana ödenecek maaşın yüzde ellisini aşamaz.

Bu maddenin birinci ve ikinci fıkralarında getirilen kısıtlamalar, düzeltici çalışmalar sırasında maaştan ve küçük çocuklar için nafakanın geri alınmasında ücretlerden yapılan kesintilere uygulanmaz. Bu durumda maaştan yapılacak kesintiler yüzde yetmiş geçemez.

*{10.02.87 tarihli ve 3546-11 sayılı PVR Kararnamesi; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 19.10.2000 tarihli ve 2056-III sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 128.madde}*

### **Madde 129.** Kıdem tazminatı, tazminat ve diğer ödemelerden kesinti yapılmasının yasaklanması

Kıdem tazminatı, tazminat ve kanuna göre tahsili mümkün olmayan diğer ödemelerden kesinti yapılamaz.

## **Bölüm IX**

### **ÇALIŞANLARIN TEŞEBBÜS, KURUM VE KURULUŞA VERDİĞİ ZARARLARA KARŞI KENDİLERİNE MADDİ SORUMLULUK YÜKLEYEN GARANTİLER**

#### **Madde 130.** Çalışanların maddi sorumluluğunun genel gerekçeleri ve koşulları

Çalışanlar, görevlerinin ihlali nedeniyle teşebbüs, kurum ve kuruluşa verilen zararlardan maddi olarak sorumludur.

Maddi sorumluluk yüklenirken, çalışanların hakları ve meşru menfaatleri, yalnızca doğrudan fiili zarar için, sadece mevzuatın öngördüğü sınırlar ve şekilde sorumluluk tesis etmekle ve bu zararın çalışanın haksız fiilleri (eylemsizliği) ile teşebbüse, kuruma ve kuruluşa verilmesi şartıyla garanti

edilir. Bu sorumluluk genellikle çalışanın maaşının belirli bir kısmı ile sınırlıdır ve mevzuatta belirtilenler dışında, zararın tam tutarını geçemez.

Belirtilen esas ve koşulların varlığında, çalışanın disiplin, idari veya cezai sorumluluktan bağımsız olarak maddi sorumluluk yüklenebilir.

Çalışanlar, normal endüstriyel ve ekonomik risk kategorisine ait zararlardan ve zorunluluk hali durumunda olan bir çalışanın neden olduğu zararlardan sorumlu tutulamaz. Teşebbüs, kurum ve kuruluş tarafından alınmayan gelirin sorumluluğu sadece görevli olan çalışanlara devredilebilir.

*{13.05.2014 tarihli ve 1255-VII sayılı Kanunla değiştirilen 130. maddenin dördüncü fıkrası}*

Zarara neden olan çalışan, gönüllü olarak tamamen veya kısmen zararı karşılayabilir. Çalışan, sahibinin veya yetkili organının rızası ile zararı karşılamak için eşdeğer malı devredebilir veya hasarlı malı onarabilir.

*{24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı, 27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı PVR Kararnameleri; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 130. madde}*

**Madde 131.** Sahibinin veya yetkili organının ve çalışanlarının malın korunmasına ilişkin sorumlulukları

Sahibi veya yetkili organı, çalışanların düzgün çalışması için koşullar yaratmak ve kendilerine emanet edilen malın tam olarak korunmasını sağlamakla yükümlüdür.

Çalışanlar, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun mallarını tasarruf etmek ve zararı önlemek için tedbir almakla yükümlüdür.

*{24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca değiştirilen 131. madde}*

**Madde 132.** Ortalama aylık maaş tutarı ile maddi sorumluluk

Çalışanlar, görevlerini yerine getirirken teşebbüse, kuruma, kuruluşa verilen zararlardan dolayı, kusuru nedeniyle zarara neden olunan görevli olan çalışanlar hariç, doğrudan fiili hasar tutarından, ancak ortalama aylık maaş tutarından fazla olmamak üzere sorumludur.

*{13.05.2014 tarihli ve 1255-VII sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 132. maddenin birinci fıkrası}*

Ortalama aylık maaş üzerindeki sorumluluğa yalnızca mevzuatta belirtilen durumlarda izin verilir.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, 27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı PVR Kararnameleri; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 132. madde}*

**Madde 133.** Çalışanların sınırlı maddi sorumluluk durumları

Mevzuata göre, sınırlı maddi sorumluluk aşağıdakiler tarafından karşılanır:

1) çalışanların ihmalinden kaynaklanan, imalatları da dahil olmak üzere malzemeler, yarı bitmiş ürünler ve ürünlerde (mamuller) oluşan hasar veya bu ürünlerin imhası için, kusurlarından kaynaklanan zarar miktarında, ancak ortalama aylık maaştan fazla olmamak üzere sorumlu olurlar. Aynı tutarda çalışanlar, teşebbüs, kurum ve kuruluş tarafından kullanım için çalışana verilen aletler, ölçü aletleri, özel giysi ve diğer eşyalarında oluşan hasar veya bu eşyaların imhası için maddi olarak sorumludur;

2) teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşlar yöneticileri ve yardımcıları ile teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşlarının yapısal birimlerinin yöneticileri ve yardımcıları, kusurlarından kaynaklanan zarar tutarında, teşebbüse, kuruma ve kuruluşa verilen zarar, çalışanlara yapılan aşırı nakit ödemelerden,

maddi, parasal veya kültürel değerlerin yanlış kaydın tutulmasından ve saklanmasından, arıza sürelerini önlemek için gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle, ancak ortalama aylık maaştan fazla olmamak üzere sorumlu olurlar.

*{13.05.2014 tarihli ve 1255-VII sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 133. maddenin 2. fıkrası}*

*{24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, 27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR, 22.12.2006 tarihli ve 534-V sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 133. madde}*

#### **Madde 134. Tam maddi sorumluluk durumları**

Mevzuata göre, aşağıdaki hallerde çalışanlar, kusurlarından dolayı teşebbüse, kuruma ve kuruluşa verilen zararın tamamından maddi olarak sorumludur:

1) Bu Kanunun 135<sup>1</sup>. maddesi uyarınca, çalışan ile teşebbüs, kurum ve kuruluş arasında saklanma veya diğer amaçlar için kendisine devredilen malın ve diğer değerli eşyaların bütünlüğünü sağlamada başarısızlığa ilişkin tüm maddi sorumluluğun çalışan tarafından üstlenilmesine dair sözleşme kurulduğu durumda;

2) mal ve diğer değerli eşyalar, çalışan tarafından tek seferlik rapor veya diğer tek seferlik belgeler altında alındığı durumda;

3) zararın, ceza yargılamasında kovuşturulan fiiller niteliğindeki eylemlerinden kaynaklanması durumunda;

4) zarara sarhoş olan bir çalışan neden olduğu durumda;

5) kıtlık, kasıtlı imha veya ihmalinden kaynaklanan, imalatları da dahil olmak üzere malzemeler, yarı bitmiş ürünler ve ürünlerde (mamuller) oluşan hasarların yanı sıra teşebbüs, kurum ve kuruluş tarafından verilen aletler, ölçü aletleri, özel giysi ve diğer eşyalarında oluşan hasar veya bu eşyaların imhası olduğu durumda;

6) mevzuat uyarınca, çalışan, görevlerini yerine getirirken teşebbüse, kuruma, kuruluşa vereceği zarardan tamamen sorumlu olduğu durumda;

7) zararın, çalışma görevlerinin yerine getirilmesi sırasında meydana gelmemesi durumunda;

8) görevli olan kişinin, bir çalışanın yasaya aykırı şekilde işten çıkarılmasından veya başka bir işe gönderilmesinden suçlu olduğu durumda;

9) Ukrayna Devlet Bütçesinin ve yerel bütçelerin, devlet mülkiyetindeki tüzel kişilerin bu teşebbüse borcu olmaması şartıyla ve ödeme koşullarının ihlali nedeniyle tazminat ödenmesine yol açan bir aydan fazla bir süre için geç ödeme yapmaktan suçlu olan her türlü mülkiyetin teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun yöneticisi;

10) zararın, çalışanın uzaktan çalışma veya evde çalışma için bir iş sözleşmesi kapsamında iş yapmak üzere kullanması için sağlanan ekipman ve tesislerin eksikliği, imhası veya hasarından kaynaklandığı durumda. Bu Kanun tarafından öngörülen şekilde, çalışanın işten çıkarılması ve kendisine kullanım için sağlanan ekipman ve araçların iade edilmemesi durumunda, bu ekipmanın bilanço değeri tahsil edilebilir.

*{24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 17.10.2002 tarihli ve 184-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 135. madde}*

**Madde 135.** Fiili zarar tutarının itibari tutarını aştığı durumlarda maddi sorumluluk sınırları

Teşebbüse, kuruma ve kuruluşa hırsızlık, kasıtlı zarar, belirli mal ve diğer değerli eşyaların yokluğu veya kaybı ile fiili zarar tutarının itibari tutarını aştığı durumlarda, çalışanların maddi sorumluluk sınırları mevzuat ile belirlenir.

*{27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı Kararnamesi; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı uyarınca değiştirilen 135. madde}*

**Madde 135<sup>1</sup>.** Tam maddi sorumluluğa ilişkin yazılı sözleşme

Tam maddi sorumluluğa ilişkin yazılı sözleşme, teşebbüs, kurum ve kuruluş ile on sekiz yaşını doldurmuş olan çalışan arasında kurulabilir ve:

- 1) kendisine devredilen değerli eşyaların üretim sürecinde depolanması, işlenmesi, satışı (satımı), nakliyesi veya kullanımı ile doğrudan ilgili bir pozisyonda bulunur veya işler yapar. Bu tür pozisyonların ve işlerin listesi ile tam bireysel maddi sorumluluğa ilişkin standart sözleşme, Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen prosedüre göre onaylanır;
- 2) uzaktan çalışma veya evde çalışma için bir iş sözleşmesi kapsamında iş yapar ve işi yapmak için sahibinin veya yetkili organının kendisine sağlanan ekipman ve araçlarını kullanır.

*{Kanun, 24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca 135<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle; 04.02.2021 tarih ve 1213-IX sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle}*

**Madde 135<sup>2</sup>.** Maddi toplu (grup) sorumluluğu

Çalışanlar, kendilerine aktarılan değerli eşyaların depolanması, işlenmesi, satışı (satımı), taşınması veya üretim sürecinde kullanılması ile ilgili belirli türdeki işleri ortaklaşa yaptıklarında, her çalışanın sorumluluğunu ayırt etmenin ve onunla tam maddi sorumluluk sözleşmesi yapmanın imkânsız olduğunda, maddi toplu (grup) sorumluluğu uygulanabilir.

Maddi toplu (grup) sorumluluğu, teşebbüs, kurum ve kuruluşun birincil sendika kuruluşunun (sendika temsilcisi) seçilen organı ile koordineli olarak sahibi veya yetkili organı tarafından belirlenir. Teşebbüs, kurum, kuruluş ve ekibin (grubun) tüm üyeleri arasında maddi toplu (grup) sorumluluğuna ilişkin yazılı bir sözleşme yapılır.

Maddi toplu (grup) sorumluluğunun uygulanabileceği performanstaki işlerin listesi, uygulama koşulları, Ukrayna sendikalarının katılımıyla maddi toplu (grup) sorumluluğu konusunda standart bir sözleşmenin yanı sıra emek, iş ilişkileri ve istihdam alanında devlet politikasının oluşumunu sağlayan merkezi yürütme organı tarafından onaylanır.

*{Kanun, 24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca 135<sup>2</sup>. madde ile tamamlanmıştır; 29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı, 05.12.2019 tarihli ve 341-IX sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişikliklerle}*

**Madde 135<sup>3</sup>.** Zarar tutarının belirlenmesi

Teşebbüse, kuruma ve kuruluşa verilen zarar tutarı, fiili kayıplara, muhasebe verilerine dayanarak, maddi duran varlıkların bilanço değerine (maliyet) dayalı olarak, yerleşik normlara göre amortisman düşüldükten sonra belirlenir.

Hırsızlık, eksiklik, kasten imha veya mala kasten zarar verilmesi durumunda, zararın tutarı, tazminat gününde bölgede geçerli olan fiyatlara göre belirlenir.

Toplu yemek teşebbüslerinde (üretimde ve büfelerde) ve komisyon ticaretinde, ürün ve malların çalınması veya eksikliğinden kaynaklanan zarar tutarı, bu ürün ve malların satışı (satımı) için belirlenen fiyatlar ile belirlenir.

Mevzuat, fiili zarar tutarının itibari tutarını aştığı durumlarda olduğu gibi, teşebbüs, kurum ve kuruluşa hırsızlık, kasten zarar verme, belirli türdeki mal ve diğer değerli eşyaların yokluğu veya kaybı nedeniyle yapılan çoklu hesaplama dahil olmak üzere kapsanacak zararın tutarını belirlemek için ayrı bir prosedür oluşturabilir.

Birkaç çalışanın kusurundan kaynaklanan zararın tutarı, kusurun derecesi, maddi sorumluluğun türü ve kapsamı dikkate alınarak her bir çalışan için belirlenir.

*{Kanun, 24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca 135<sup>3</sup>. madde ile tamamlanmıştır; 27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı PVR Kararnamesi; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı uyarınca yapılan değişikliklerle}*

### **Madde 136.** Çalışanın neden olduğu zararın tazmin prosedürü

Çalışanlar tarafından aylık ortalama maaşı aşmayan bir tutardaki zararın tazmin edilmesi, sahibi veya yetkili organı, teşebbüs, kurum ve kuruluş yöneticileri ve yardımcılarının emriyle, tabi olma sırasına göre daha yüksek bir makamın emriyle çalışanın maaşından kesilerek yapılır.

Sahibinin veya yetkili organının veya tabi olma sırasına göre daha yüksek bir organın emri, çalışanın neden olduğu zararın tespit tarihinden itibaren en geç iki hafta içinde yapılır ve bu emri çalışana bildirim tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde uygulanır. Çalışan kesinti veya tutarını kabul etmez ise, başvurusuyla ilgili iş uyuşmazlığı mevzuatın öngördüğü şekilde değerlendirilir.

Diğer durumlarda, zararın tazmini sahibi veya yetkili organı tarafından ilçe, ildeki ilçe, il veya yerel şehir mahkemesine dava açarak yapılır.

Mahkemede maddi zararın teşebbüs, kurum ve kuruluş yöneticileri ve yardımcılarının tazmin edilmesi tabi olma sırasına göre daha yüksek bir makamın davası üzerine gerçekleştirilir.

*{24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, 27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı PVR Kararnameleri; 15.05.2003 tarihli ve 762-IV sayılı, 14.10.2014 tarihli ve 1697-VII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 136. madde}*

### **Madde 137.** Tazminat tutarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken durumlar

Tazmin edilecek zararın tutarını belirlerken mahkeme, doğrudan fiili zarar dışında, çalışanın sorumluluk derecesini ve zarara neden olan özel koşulları dikkate alır. Zarar yalnızca çalışanın kusurlu davranışının değil, aynı zamanda maddi değerlerin korunmasını sağlayacak koşulların eksikliğinin bir sonucu olduğunda, tazmin tutarı buna göre azaltılır.

Zararın, çalışanın kasten işlenen haksız fiillerden kaynaklandığı durumlar dışında, maddi durumuna bağlı olarak, mahkeme çalışanın neden olduğu zarar için tazminat tutarını azaltabilir.

*{24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı Kararnamesi uyarınca değiştirilen 137. madde}*

### **Madde 138.** Çalışana sorumluluk yükleme koşullarının varlığını kanıtlama görevi

Bir çalışana zarar nedeni ile maddi sorumluluk yüklemek için, sahibi veya yetkili organı, bu Kanunun 130. maddesinde belirtilen koşulların varlığını kanıtlar.



## **Bölüm X** **İŞ DİSİPLİNİ**

### **Madde 139.** Çalışanların yükümlülükleri

Çalışanlar dürüst ve vicdanlı çalışmak, sahibinin veya yetkili organının talimatlarını zamanında ve doğru bir şekilde takip etmek, iş ve teknolojik disipline, iş güvenliği ile ilgili düzenlemelerin gerekliliklerine uymak, iş sözleşmesinin yapıldığı sahibinin malına özenle davranmakla yükümlüdür.

*{05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunu ile değiştirilen 139. madde}*

### **Madde 140.** İş disiplininin sağlanması

Teşebbüste, kurumlarda ve kuruluşlarda iş disiplini, normal yüksek verimli işler için gerekli örgütsel ve ekonomik koşulların oluşturulması, bilinçli bir çalışma tutumu, ikna yöntemleri, eğitim ve ayrıca vicdanlı çalışma için teşvik ile sağlanır.

İş kolektiflerinde görevlerini dürüst olmayan bir şekilde yerine getiren çalışanlar üzerinde katı ve sosyal taleple ve iş disiplini ihlallerine karşı bir hoşgörüsüzlük atmosferi sağlanır. Bazı dürüst olmayan çalışanlara gerekirse disiplin ve sosyal tedbirler uygulanır.

*{27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı, 27.05.90 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri uyarınca değiştirilen şekliyle 140. madde}*

### **Madde 141.** Sahibinin veya yetkili organının yükümlülükleri

Sahibi veya yetkili organı, çalışanların işlerini uygun şekilde organize eder, verimlilik artışı için koşullar yaratır, iş ve üretim disiplini sağlar, iş kanununa ve işgücü koruması kurallarına kesinlikle uyar, çalışanların ihtiyaç ve taleplerine dikkat eder çalışma ve yaşam koşullarını geliştirir.

### **Madde 142.** İç işgücü düzenleme kuralları. Disipline ilişkin tüzük ve düzenlemeler

Teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda çalışma düzenlemeleri, sahibi veya yetkili organı ve birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilen organının talebi üzerine standart kurallar temelinde iş kolektifleri tarafından onaylanan iç işgücü düzenleme kuralları ile belirlenir.

Ekonominin bazı sektörlerinde belirli çalışan kategorileri için disiplinle ilgili tüzük ve düzenlemeler vardır.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 142. madde}*

### **Madde 143.** İş başarısı için ödül

Teşebbüs, kurum ve kuruluş çalışanları, iş kolektifleri tarafından onaylanan iç işgücü düzenleme kurallarında yer alan teşviklere tabi olurlar.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 143. madde}*

### **Madde 144.** Teşvikler uygulama prosedürü

Teşvikler, sahibi veya yetkili organı tarafından teşebbüs, kurum ve kuruluşun asli sendika kuruluşunun (sendika temsilcisinin) seçilen organın anlaşmasıyla veya birlikte uygulanır.

Çalışanlara yönelik teşvikler, emir (talimat) ile duyurulur ve çalışanın talebi üzerine çalışma kayıt defteri kendisi tarafından tutuluyorsa teşvikler çalışma kayıt defterine işlenir.

*{24.01.83 tarihli ve 617-10 sayılı Kararnamesi; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 05.02.2021 tarihli ve 1217-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 144. madde}*

**Madde 145.** Görevlerini başarıyla ve özenle yerine getiren çalışanlara sağlanan hak ve ayrıcalıklar

Görevlerini başarıyla ve özenle yerine getiren çalışanlara sosyo-kültürel ve barınma hizmetleri alanında öncelikli olarak fayda ve ayrıcalıklar (sanatoryumlar ve huzurevleri için kuponlar, yaşam koşullarının iyileştirilmesi vb.) sağlanır. Bu alışanlara iş yerindeki promosyonda da ayrıcalık verilir.

**Madde 146.** zel liyakatler için teşvikler

Özel liyakatlere ilişkin olarak, çalışanlar terfi, emir, madalya, diploma, rozet ve fahri unvan ve meslekte en iyi çalışan gibi unvanların verilmesi için üst organlara sunulur.

**Madde 147.** İş disiplinin ihlali için yaptırımlar

Çalışanlara iş disiplinin ihlali durumunda aşağıdaki yaptırımlardan sadece biri uygulanır:

- 1) kınama;
- 2) işten ıkarılma.

Disipline ilişkin mevzuat, tüzük ve düzenlemeler, diğer çalışan kategorileri için diğer disiplin yaptırımları sağlayabilir.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, 27.06.86 tarihli ve 2444-11 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 147. madde}*

**Madde 147<sup>1</sup>.** Disiplin yaptırımları uygulamaya yetkili makamlar

Disiplin yaptırımları, bu çalışanı işe alma (seçme, onaylama ve atama) hakkı verilen organ tarafından uygulanır.

Disiplin, disiplin yaptırımlarına ilişkin tüzük, düzenleme ve diğer mevzuat hükümleri uyarınca disiplin sorumluluğu taşıyan çalışanlar için, ayrıca, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen organlardan daha yüksek organlar tarafından da verilebilir.

Seçilmiş pozisyonlarda bulunan çalışanlar, ancak onları seçen organın kararı ile ve yalnızca mevzuatta belirtilen gerekçelerle görevden alınır.

*{Kanun, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca 147<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

**Madde 148.** Disiplin yaptırımı uygulama süresi

Disiplin yaptırımı, geçici iş göremezlik veya izin nedeniyle çalışanın işten çıkarılma zamanını saymadan, haksız fiilin tespiti üzerine derhal, ancak tespit tarihinden itibaren en geç bir ay içinde sahibi veya yetkili organı tarafından yapılır.

Haksız fiil işlenme tarihinden itibaren altı ay sonra disiplin yaptırımı verilemez.

**Madde 149.** Disiplin yaptırımlarının uygulama prosedürü

Disiplin yaptırımının uygulanmasından önce, sahibi veya yetkili organı, iş disiplinini ihlal eden kişiden yazılı açıklamalar talep eder.

Her iş disiplinin ihlali için yalnızca bir disiplin yaptırımı uygulanır.

Yaptırım türünü seçerken, sahibi veya yetkili organı, haksız fiilin ağırlığını ve yol açtığı zararı, haksız fiilin işlendiği koşulları ve çalışanın önceki çalışmalarını dikkate alır.

Yaptırım, emirde (talimatta) duyurulur ve imza karşılığında çalışana bildirilir.

**Madde 150.** Disiplin yaptırımına itiraz

Disiplin yaptırımına, çalışan tarafından yürürlükteki kanunun öngördüğü şekilde (bu Kanunun XV. bölümü) itiraz edilebilir.

**Madde 151.** Disiplin yaptırımının kaldırılması

Disiplin yaptırımının verildiği tarihten itibaren bir yıl içinde, bir çalışan yeni bir disiplin yaptırımına tabi tutulmazsa, disiplin yaptırımı almamış sayılır.

Çalışan yeni bir iş disiplinin ihlali işlememiş ve aynı zamanda vicdanlı bir çalışan olduğu kanıtlanmışsa, yaptırım bir yıl bitmeden kaldırılabilir.

Disiplin yaptırımı süresi içinde çalışana teşvik uygulanmaz.

*{18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 151. madde}*

**Madde 152.** İş disiplinin ihlali konusunun iş kolektifi veya organı tarafından değerlendirilmesi için aktarılması

Sahibi veya yetkili organı, disiplin yaptırımı uygulamak yerine, iş kolektifi veya organı tarafından değerlendirilmek üzere iş disiplinin ihlali konusunu onlara devreder.

*{27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 152. madde}*

## **Bölüm XI** **İŞGÜCÜ KORUMASI**

**Madde 153.** Güvenli ve zararsız çalışma koşulları yaratmak

Tüm teşebbüs, kurum ve kuruluşlarda güvenli ve zararsız çalışma koşulları yaratılır.

Güvenli ve zararsız çalışma koşullarının sağlanması, çalışan ile sahibi veya yetkili organı arasında uzaktan çalışma ile ilgili iş sözleşmesi kurulması halleri dışında, sahibine veya yetkili organına emanet edilir.

İşyerindeki çalışma koşulları, teknolojik süreçlerin, makinelerin, mekanizmaların, ekipmanların ve diğer üretim araçlarının güvenliği, çalışanın kullandığı toplu ve bireysel koruma durumu ve sıhhi koşullarının yanı sıra, işgücünün korunmasına ilişkin düzenlemelerin gerekliliklerini karşılar.

Sahibi veya yetkili organı, mesleki yaralanmaları önleyen modern güvenlik önlemlerini uygular ve çalışanların mesleki hastalıklarının ortaya çıkmasını önleyen sıhhi ve hijyenik koşulları sağlar.

Sahibi veya yetkili organı, çalışandan açık bir hayati tehlike ile ilişkili işlerin yanı sıra işgücü koruması ile ilgili mevzuatına uymayan koşullarda çalışmasını isteme hakkına sahip değildir. Bir çalışan, yaşamı veya sağlığı ya da çevresindeki insanlar ve çevre için tehlikeli bir iş durumu ortaya çıktığında, verilen işi reddetme hakkına sahiptir.

Tehlikeli ve sağlıksız çalışma koşullarını tamamen ortadan kaldırmak mümkün değilse, sahibi veya yetkili organı, bu koşullarda çalışmak için geçici izin verebilecek olan, işgücü koruması alanındaki devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organına bildirimde bulunur.

Sahibi veya yetkili organı, çalışanlara işgücü koruması ve yangın güvenliği konusunda talimat (eğitim) vermek ile yükümlüdür.

İş kolektifleri, çalışma koşulları, işgücü korumasını ve sağlık önlemlerini iyileştirmeye yönelik kapsamlı planları tartışır ve onaylar ve bu planların uygulanmasını izler.

Uzaktan alışma ile ilgili bir iş sözleşmesi kurulurken, sahibi veya yetkili organı, teşebbüs, kurum ve kuruluş veya yetkili organı tarafından tavsiye edilen veya temin edilen bu tür personel ekipman ve araçlarının kullanımı dahilinde, çalışana işgücü koruması ve yangın güvenliği konusunda sistematik olarak talimat (eğitim) vermek zorundadır.

Bu tür talimat (eğitim), modern bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak, özellikle video yoluyla uzaktan gerçekleştirilebilir. Bu durumda talimat (eğitim) onayı, ilgili elektronik belgelerin sahibi veya yetkili organı ile çalışan arasında değiş tokuşu hakikati kabul edilir.

Uzaktan alışma yapılırken, sahibi veya yetkili organı, uzaktan çalışma için çalışana devredilen ekipman ve üretim araçlarının güvenliğinden ve uygun teknik durumundan sorumludur.

*{27.02.85 tarihli ve 8474-10 PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 153. madde; 04.02.2021 tarihli ve 1213-IX sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle}*

**Madde 154.** Teşebbüslerin, tesislerin ve üretim araçlarının tasarımı, yapımında (imalatında) ve yeniden inşasında işgücü koruma gerekliliklerine uygunluk

Üretim tesislerinin tasarımı, yeni teknolojilerin geliştirilmesi, üretim araçları, işçilerin toplu ve bireysel korunma araçları, işgücü koruma gereklilikleri dikkate alınarak yapılır.

İnşaat veya yeniden yapılanma sonrasında işletmeye alınan endüstriyel binalar, yapılar, ekipman, araçlar, teknolojik süreçler, işgücünün korumasına ilişkin düzenlemelere uygun olurlar.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 154. madde}*

**Madde 155.** İşgücü koruma gereklerini karşılamayan teşebbüslerin faaliyete geçmesinin yasaklanması

Güvenli ve zararsız çalışma koşulları yaratılmamış hiçbir teşebbüs, bölüm, site, üretim kabul edilemez ve faaliyete geçemez.

İşgücü koruması alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organının izni olmaksızın yeni ve yeniden inşa edilmiş endüstriyel ve sosyo-kültürel amaçlı işletmelerin faaliyete geçmesi yasaktır.

Yeni bir teşebbüs kuran sahibi, işgücü koruması alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organından çalışmalarına başlamak için izin almak zorundadır.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı uyarınca değiştirilen 155. madde}*

**Madde 156.** Yeni makinelerin ve diğer üretim araçlarının üretime verilmesiyle, işgücü koruma gereklerini karşılamayan yeni teknolojilerin getirilmesinin yasaklanması

İşgücü koruma alanında devlet politikası uygulayan merkezi yürütme organının izni olmadan yeni makine, mekanizma, ekipman ve diğer üretim araçlarının modellerinin üretimi ve üretimine aktarılması ve yeni teknolojilerin tanıtılması yasaktır.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar ile değiştirilen 156. madde}*

**Madde 157.** İşgücü korumasına ilişkin sektörler arası ve sektörel devlet düzenlemeleri

İşgücü korumasına ilişkin sektörler arası ve sektörel devlet düzenlemeleri, bağlayıcı olan hukuk normlarını yürürlüğe koyan kurallar, standartlar, normlar, yönetmelikler, talimatlar ve diğer belgelerdir.

İşgücü korumasına ilişkin yeni sektörler arası ve sektörel düzenlemelerin hazırlanması ve kabul edilmesi, işgücü korumasına ilişkin mevcut sektörler arası ve sektörel düzenlemelerin revizyonu ve yürürlükten kaldırılmasının, Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından öngörülen şekilde diğer devlet kurumlarının ve sendikaların katılımıyla, işgücü koruması alanında devlet politikasının oluşturulmasını sağlayan merkezi yürütme organı tarafından yürütülür.

İşgücü ve teknolojik süreçler için standartlar, teknik koşullar ve diğer normatif ve teknik belgeler, işgücü koruması için gereksinimleri içerir ve işgücü koruması alanında devlet politikasının oluşumunu sağlayan merkezi yürütme organı tarafından onaylanır.

Belirli işler için güvenli ve zararsız çalışma koşullarının sağlanması için yerine getirilmesi gereken işgücü koruma gerekliliklerine ilişkin düzenlemelerin olmaması durumunda, sahibi veya yetkili organı, işgücü koruması alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı ile birlikte önlem almakla yükümlüdür.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 157. madde}*

**Madde 158.** Sahibinin veya yetkili organının, çalışanların çalışma koşullarını kolaylaştırma ve iyileştirme görevi

Sahibi veya yetkili organı, çalışanların çalışma koşullarını kolaylaştıracak ve iyileştirecek ileri teknolojiler, bilim ve teknolojik gelişmeler, üretimin makineleşmesi ve otomasyon araçları, ergonomi gereklilikleri, işgücü korumasındaki olumlu deneyim, üretim tesislerinde havanın toz ve gazlılığını azaltma ve ortadan kaldırma, gürültü, titreşim, radyasyon vb. konularda önlemleri almakla yükümlüdür.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 158. madde}*

**Madde 159.** Çalışanın, işgücü korumasına ilişkin düzenlemelerin gereklerine uyma görevi

Çalışan şunları yapar:

İşgücü koruması, makinelerin, mekanizmaların, ekipmanların ve diğer üretim araçlarının taşınmasına ilişkin kuralların gerekliliklerini bilir ve bunlara uyar, toplu ve bireysel koruma araçlarını kullanır;

toplu sözleşme (anlaşma, iş sözleşmesi) tarafından sağlanan işgücü koruma yükümlülüklerine ve teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun iç işgücü düzenleme kurallarına uyar;

belirlenen prosedüre uygun olarak ön ve periyodik tıbbi muayeneleri geçer;

güvenli ve zararsız çalışma koşullarının organizasyonunda sahibi veya yetkili organı ile işbirliği yapar, hayatını veya sağlığını veya etrafındaki insanları ve doğal çevreyi tehlikeye atan herhangi bir üretim durumunu ortadan kaldırmak için kişisel olarak uygun önlemleri alır, tehlikeyi derhal amirine veya yetkilisine bildirir.

{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı Kararnameleri; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 07.04.2015 tarihli ve 289-VIII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 159. madde}

**Madde 160.** İşgücü korumasına ilişkin düzenlemelerin gerekliliklerine uygunluğun kontrolü

Çalışanların işgücü korumasına ilişkin düzenlemelerin gerekliliklerine çalışanlar tarafından uyulması üzerinde sürekli kontrol, sahibine veya yetkili organına aittir.

Yetkili temsilcileri aracılığıyla iş kolektifleri, seçilmiş organları ve temsilcileri tarafından temsil edilen sendikalar, tüm çalışanların teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda işgücü korumasına ilişkin düzenlemelere uygunluğunu denetler.

{27.02.85 tarih ve 8474-10 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 160. madde}

**Madde 161.** İşgücü korumasının önlemleri

Sahibi veya yetkili organı, sendikaların katılımıyla, Ukrayna "İşgücü korunması hakkında" Kanunu uyarınca işgücü koruması için kapsamlı önlemler geliştirir ve uygular.

İşgücü korumasının önlemlerinin planı toplu sözleşmede yer alır.

{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı Kararnamesi uyarınca değiştirilen 161. madde}

**Madde 162.** İşgücü koruma önlemleri için fonlar

Fonlar ve gerekli malzemeler, işgücü koruma önlemleri için öngörülen şekilde tahsis edilir. Bu fon ve malzemelerin başka amaçlar için harcanması yasaktır.

Belirtilen fonlar ve malzemelerin kullanım prosedürü toplu sözleşmelerde belirlenir.

İş kolektifleri, işgücü korumasına yönelik fonların kullanımını kontrol eder.

{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı Kararnamesi uyarınca değiştirilen 162. madde}

**Madde 163.** Özel giysi ve diğer kişisel koruyucu ekipmanların verilmesi

Zararlı ve tehlikeli çalışma koşulları ile kirletme ile ilgili veya olumsuz sıcaklık koşullarında yapılan çalışmalarda, çalışanlara belirlenen normlara göre özel giysi, özel ayakkabı ve diğer kişisel koruyucu ekipmanlar ücretsiz olarak sağlanır.

Sahibi veya yetkili organı, kişisel koruyucu ekipmanın edinmesini ve bakımını, işgücü korumasına ilişkin düzenlemelere uygun olarak organize etmekle yükümlüdür.

{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanunla değiştirilen 163. madde}

**Madde 164.** Verilmediği özel giysi ve ayakkabı için tazminat ödemeleri

Bunların yerine özel giysi ve ayakkabı üretimi için malzeme veya bunların satın alınması için para tutarı verilmesine izin verilmez.

Sahibi veya yetkili organı, bu fonları vermek için gereken yasal süreyi ihlal ederse ve çalışan bunları masrafları kendisine ait olmak üzere satın almak zorunda kalırsa, çalışana özel giysi ve diğer kişisel koruyucu ekipmanların satın alması için geri ödeme yapar.

Bu ekipmanların, çalışanın kusuru olmaksızın, erken amortismanına uğraması durumunda, sahibi veya yetkili organı masrafları kendisine ait olmak üzere bunları değiştirmekle yükümlüdür.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 164. madde}*

**Madde 165.** Sabun ve dezenfektanların verilmesi

Sabun, belirlenen normlara göre kirletme ile ilgili işyerinde ücretsiz olarak verilir. Deterjanlar ve dezenfektanlar, zararlı maddelerin cilt üzerindeki etkilerinin mümkün olduğu işler için belirlenmiş normlara uygun olarak ücretsiz olarak verilir.

**Madde 166.** Süt ve tedavi edici ve koruyucu beslenme ürünlerinin verilmesi

Zararlı çalışma koşullarında çalışanlara, belirlenen normlara uygun olarak ücretsiz olarak süt veya diğer eşdeğer gıda ürünleri sağlanır.

Özellikle zararlı çalışma koşullarına sahip işyerlerinde, tedavi edici ve koruyucu beslenme ürünleri, belirlenmiş normlara göre ücretsiz olarak sağlanır.

**Madde 167.** Sıcak bölümlerde çalışanlara gazlı tuzlu su sağlanması

Sahibi veya yetkili organı, sıcak bölümler ve üretim yerlerinde çalışanlara gazlı tuzlu suyu ücretsiz sağlamakla yükümlüdür.

Gazlı tuzlu su temininin organize edildiği bölümler ve üretim yerleri, sahibi veya yetkili organı ile anlaşarak, nüfusun sıhhi ve epidemiyolojik refah alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı tarafından belirlenir.

*{16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanun ile değiştirilen 167. madde}*

**Madde 168.** Isınma ve dinlenme için işteki molalar

Soğuk mevsimde açık havada veya ısıtmasız kapalı mekanlarda çalışanlara, hamallara ve mevzuatın öngördüğü hallerde diğer bazı kategorilerdeki çalışanlara, çalışma saatlerine dahil olan ısınma ve dinlenme için özel molalar verilir. Sahibi veya yetkili organı, mekânları çalışanların ısınması ve dinlenmesi için donatmakla yükümlüdür.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 168. madde}*

**Madde 169.** Belirli çalışan kategorilerinin zorunlu tıbbi muayeneleri

Sahibi veya yetkili organı, ağır işlerde çalışan, zararlı veya tehlikeli çalışma koşullarında çalışan veya profesyonel seçime ihtiyaç duyulan çalışanların tıbbi muayeneleri ile 21 yaşın altındaki kişilerin yıllık zorunlu tıbbi muayenesinin yanı sıra, ön (işe alırken) ve periyodik (istihdam sırasında) tıbbi muayenelerini masrafları kendisine ait olmak üzere organize etmekle yükümlüdür.

Çalışanları tıbbi muayeneye tabi olan mesleklerin listesi, uygulanması için süre ve prosedürü, işgücü koruması alanında devlet politikasının oluşturulmasını sağlayan merkezi yürütme organına danışılarak, sağlık alanında devlet politikasının oluşturulmasını sağlayan merkezi yürütme organı tarafından belirlenir.

*{27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 169. madde}*

**Madde 170.** Daha hafif bir işe gönderilmesi

Sağlık durumları nedeniyle daha hafif iş verilmesi gereken çalışanlar, sahibi veya yetkili organı tarafından, muvafakatleri alınmak suretiyle, tıbbi görüş doğrultusunda geçici veya süre sınırı olmaksızın bu işe gönderilir.

Hastalık nedeniyle daha düşük ücretli ve hafif bir işe gönderilirken, önceki ortalama maaş gönderilme tarihinden itibaren iki hafta boyunca sağlanır ve Ukrayna mevzuatının öngördüğü durumlarda, önceki ortalama maaş, daha düşük ücretli çalışma süresi boyunca korunur veya zorunlu devlet sosyal sigortası kapsamında maddi destek sağlanır.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.01.2003 tarihli ve 429-IV sayılı Kanunlar ile değiştirilen 170. madde}*

**Madde 171.** İş kazalarının, meslek hastalıklarının ve bu kazaların soruşturulması ve kaydedilmesi için sahibinin veya yetkili organının sorumlulukları

Sahibi veya yetkili organı, Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak iş kazaları, meslek hastalıklarını soruşturur ve kayıtlarını tutar.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 171. madde}*

**Madde 172.** Engellilerin çalıştırılması

Mevzuatın öngördüğü hallerde sahibi veya yetkili organı, engellilerin tıbbi tavsiyelere uygun olarak eğitilmesi, yeniden eğitilmesi ve istihdamını organize etmek, talepleri üzerine yarı zamanlı gün veya yarı zamanlı hafta ve tercihli çalışma koşulları oluşturmakla yükümlüdür.

Engellilerin rızaları olmadan fazla mesai ve gece çalışmalarına katılmalarına izin verilmez (madde 55, 63).

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 172. madde}*

**Madde 173.** Çalışanların sağlığına zarar verilmesi durumunda tazmin edilmesi

Görevlerin yerine getirilmesiyle ilgili olarak yaralanma veya sağlığa diğer zararlardan çalışanlara verilen zarar, mevzuatta belirtilen şekilde tazmin edilir.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 173. madde; 11.02.2003 tarihli ve 429-IV sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle}*

*{Madde 173<sup>1</sup>, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

## **Bölüm XII**

### **KADINLARIN ÇALIŞMASI**

**Madde 174.** Kadınların çalışmasının yasak olduğu işler

Kadınların ağır işlerde, zararlı veya tehlikeli çalışma koşullarında, ayrıca yer altı işlerinde, bazı yer altı işleri (fiziksel olmayan işler veya sıhhi ve ev hizmetleri ile ilgili işler) dışında çalıştırılması yasaktır.

Kadınları, ağırlığı kendileri için belirlenen sınır normları aşan şeyleri kaldırmaya ve taşımaya dahil etmek de yasaktır.

Kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu ağır iş ve zararlı ve tehlikeli çalışma koşullarına sahip işlerin listesi, kadınlar tarafından ağır nesnelere kaldırılması ve taşınması için sınır normlarının yanı sıra, devlet sağlık politikasının oluşturulmasını sağlayan merkezi yürütme organı tarafından, işgücü koruması alanında devlet politikasının oluşumunu sağlayan merkezi yürütme organı ile koordineli olarak onaylanır.



*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 174. madde}*

**Madde 175.** Kadınların gece çalışmasına ilişkin kısıtlamalar

Ekonominin özel bir ihtiyaç olduğu ve geçici bir önlem olarak izin verilen sektörler dışında, kadınların gece çalışmasına dahil olmalarına izin verilmez.

Kadınların geceleri azami çalışma koşullarının belirtildiği bu iş kollarının ve iş türlerinin listesi, Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından onaylanır.

Bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen kısıtlamalar, yalnızca bir aile üyesinin çalıştığı teşebbüslerde çalışan kadınlar için geçerli değildir.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 175. madde}*

**Madde 176.** Hamilelerin ve üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların gece ve fazla mesaiye, hafta sonu çalıştırılmasına ve iş gezilerine gönderilmesinin yasaklanması

Hamilelerin ve üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların gece, fazla mesai, hafta sonu ve iş gezilerinde çalıştırılmalarına izin verilmez.

*{30.10.87 tarihli ve 4841-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 176. madde}*

**Madde 177.** Üç ila on dört yaş arası çocuğu olan veya engelli çocukları olan kadınların fazla mesaiye alınmasının kısıtlanması ve iş gezilerine gönderilmesi

Üç ila on dört yaş arası çocukları veya engelli çocukları olan kadınlar, rızaları olmadan fazla mesai yapamazlar veya iş gezilerine gönderilmezler.

*{30.10.87 tarihli ve 4841-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 177. madde}*

**Madde 178.** Hamilelerin ve üç yaşından küçük çocuğu olan kadınların daha kolay işine gönderilmesi

Sağlık raporuna göre hamileler, önceki işten elde ettiği ortalama maaş korunarak, üretim normları, hizmet normları azalır veya onlar daha kolay olan ve olumsuz üretim faktörlerinin etkisini ortadan kaldıran başka bir işe gönderilirler.

Hamileye, sağlık raporuna göre, daha kolay ve olumsuz üretim faktörlerinin etkisini ortadan kaldıran başka bir iş verilene kadar, teşebbüs, kurum ve kuruluş hesabına kaçırılan tüm iş günleri için ortalama maaşın korunmasıyla işten çıkarılır.

Üç yaşın altında çocuğu olan kadınlar, çocuk üç yaşına gelene kadar bir önceki işinden elde ettiği ortalama maaş korunarak, bir önceki işi yapmanın imkânsız olması halinde başka bir işe gönderilir.

Bu maddenin birinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen kişilerin daha hafif işte elde ettiği maaş, bu işe gönderilmeden önce elde ettiği maaştan fazla ise, kendilerine bu maaş ödenir.

*{30.10.87 tarihli ve 4841-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 178. madde}*

**Madde 179.** Hamilelik, doğum ve çocuk bakım izinleri

Sağlık raporuna göre, kadınlara doğumdan önce 70 takvim günü ve doğum gününden itibaren 56 takvim günü (iki veya daha fazla çocuğun doğması durumunda ve doğum komplikasyonları durumunda 70 takvim günü) doğumdan sonra ücretli doğum izni verilir.

Doğum izni süresi toplam olarak hesaplanır ve 126 takvim gününden (iki veya daha fazla çocuğun doğumu ve doğum komplikasyonları durumunda 140 takvim günü) oluşur. Doğumdan önce fiilen kullanılan gün sayısına bakılmaksızın tamamen kadınlara verilir.

Çocuğun anne veya babasının talebi üzerine, çocuk üç yaşına gelene kadar çocuk bakım izni, mevzuata uygun olarak, bunlardan birine, bu süreler için yardım ödemesi ile verilir.

Teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşlar, masrafları kendilerine ait olmak üzere, çocuğun ebeveynlerinden birine, bir çocuğa daha uzun süre bakması için kısmen ücretli ve ücretsiz izin verebilir.

Koruyucu ailelerdeki koruyucu çocuklar ve aile tipi yetimhanelerdeki koruyucu çocuklar dışında, çocuğun devlete bağımlı olması halinde, çocuk üç yaşına gelene kadar bakım izni verilmez.

Bir çocuğun evde bakıma ihtiyacı varsa, çocuğun ebeveynlerinden birine sağlık raporunda belirtilen süre boyunca, ancak çocuk altı yaşına gelene kadar, ücretsiz izin verilir.

Bu maddenin üçüncü, dördüncü ve altıncı fıkralarında öngörülen çocuk bakım izni, kısmen veya tamamen, çocuğun büyükanne ve büyükbabası veya ona gerçekten bakan diğer akrabalar veya bu çocuğu evlat edinen veya çocuğun velayetini alan kişi, evlat edinen ebeveynlerden veya koruyucu ebeveynlerden biri tarafından kullanılır.

Çocuğun annesi, babası veya bu maddenin yedinci fıkrasında belirtilen kişiler talepleri üzerine, çocuk bakım iznindeyken yarı zamanlı veya evde çalışabilirler.

Bu maddede belirtilen kişiler, bu iznin erken sona erdirildiğini, bu iznin erken sona erme tarihinden en geç 10 takvim günü önce sahibine veya yetkili organına bildirirler.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 179. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle; 16.01.2003 tarihli ve 429-IV sayılı, 15.01.2015 tarihli ve 120-VIII sayılı, 17.05.2016 tarihli ve 1366-VIII sayılı, 15.04.2021 tarihli ve 1401-IX sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişikliklerle}*

*{20 Mart 1991 tarihli ve 871-12 sayılı Ukrayna SSC Kanununun II. Bölümü uyarınca (USSC Vedomosti Verkhovna Rada, 1991, № 23, m. 267) 1 Ocak 1992 tarihinden itibaren, çocuk üç yaşına gelene kadar kadınlara kısmen ücretli izinler verilir.}*

#### **Madde 180.** Yıllık iznin hamilelik ve doğum izni ile birleştirilmesi

Kadınlara hamilelik ve doğum izni verilmesi halinde, bu izin sahibi veya yetkili organı, kadının talebi üzerine, içinde bulunulan çalışma yılında teşebbüs, kurum ve kuruluştaki çalışma süresine bakılmaksızın yıllık ana ve ek iznine ekler.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 180. madde}*

#### **Madde 181.** Çocuk bakım izni verme prosedürü ve bu iznin iş stajına eklenmesi

Çocuk üç yaşına gelene kadar bakım izni ve ücretsiz izin (bu Kanunun 179. maddesinin üçüncü ve altıncı fıkraları) çocuğun annesinin (babasının) veya bu Kanunun 179. maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen kişilerin talebi üzerine, tamamen veya kısmen belirlenen süre içinde sağlanır ve sahibinin veya yetkili organın emri (talimatı) ile çıkarılır.

Çocuk üç yaşına gelene kadar bakım izni ve ücretsiz izin (bu Kanunun 179. maddesinin üçüncü ve altıncı fıkraları) hem genel hem de sürekli iş stajına ve uzmanlık alanında iş stajına eklenir. Bu maddede belirtilen izin süreleri, yıllık izne hak kazanmak için gereken iş stajına eklenmez.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 181. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle; 15.04.2021 tarihli ve 1401-IX sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}*

*{20 Mart 1991 tarihli ve 871-12 sayılı Ukrayna SSC Kanununun II. Bۆlümü uyarınca (USSC Vedomosti Verkhovna Rada, 1991, № 23, m. 267) 1 Ocak 1992 tarihinden itibaren, çocuk üç yaşına gelene kadar kadınlara kısmen ücretli izinler verilir.}*

**Madde 182.** Bir çocuğu (çocukları) evlat edinen çalışanlar için izin

Yetim veya ebeveyn bakımından yoksun çocuklardan bir çocuğu evlat edinen çalışanlara, bir çocuğun evlat edinilmesiyle bağlantılı olarak 56 takvim günü (iki veya daha fazla çocuğun evlat edinilmesi için 70 takvim günü) çocuğun evlat edinilmesine ilişkin mahkeme kararının yürürlüğe girmesinden sonraki tatil günleri ve çalışma dışı günleri dikkate alınmadan tek seferlik ücretli izin verilir. Bu izin, izin başvurusunun, çocuğun evlat edinilmesine ilişkin mahkeme kararının yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç üç ay içinde alınması şartıyla verilir.

Bir çocuğun (çocukların) eşler tarafından evlat edinilmesi durumunda, söz konusu izin eşlerden birine kendi takdirine bağlı olarak verilir.

Bir çocuğu (veya aynı anda iki veya daha fazla çocuğu) evlat edinen çalışanlara, bu Kanunun 179. ve 181. maddelerinde belirtilen şartlara ve şekilde uygun olarak çocuk bakım izni verilir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 182. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle; 23.09.2008 tarihli ve 573-VI sayılı, 21.12.2010 tarihli ve 2824-VI sayılı Kanunlara göre değiştirilmiş şekliyle; 30.05.2019 tarihli ve 2728-VIII sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

**Madde 182<sup>1</sup>.** A'nın 1. alt grubundan çocukları olan veya çocukluk engelli yetişkin bir çocuğu olan çalışanlar için ek izin

15 yaşın altında iki veya daha fazla çocuğu olan veya engelli bir çocuğu olan veya bir çocuğu evlat edinen ebeveynlerinden biri, A'nın 1. alt grubunun çocukluğundan engelli bir kişinin annesi (babası), bekâr anne, bir çocuğun babası veya onları annesiz yetiştiren A'nın 1. alt grubunun çocukluk engeli olan bir kişi (annenin bir sağlık kurumunda uzun süre kalması durumunda dahil), ayrıca bir çocuğa veya A'nın 1. alt grubundaki çocukluk engeli olan bir kişiye bakan bir kişiye tatiller ve çalışma dışı günleri hariç olmak üzere yıllık 10 takvim günü ek ücretli izin verilir (bu Kanunun 73. maddesi).

Bu iznin verilmesi için birkaç neden olduğu durumda, toplam süresi 17 takvim gününü aşamaz.

Bu maddenin birinci bölümünde belirtilen izin, bu Kanunun 75. ve 76. maddelerinde öngörülen yıllık izinlerin yanı sıra diğer kanunlar ve yönetmeliklerle belirlenen yıllık izinlerin fazlası ile verilir ve bu Kanunun 80. maddesine göre başka bir süreye ertelenir veya uzatılır.

*{Kanun, 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun uyarınca 182<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır; 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı, 22.10.2004 tarihli ve 2128-IV sayılı, 19.05.2009 tarihli ve 1343-VI sayılı, 15.01.2015 tarihli ve 120-VIII sayılı (değişiklik 01.01.2015 tarihinde yürürlüğe girer) 19.12.2017 tarihli ve 2249-VIII sayılı, 15.04.2021 tarihli ve 1401-IX sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişikliklerle}*

**Madde 183.** Çocuğu emzirmek için molalar

Bir buçuk yaşın altındaki çocukları olan kadınlara, genel dinlenme ve beslenme molasına ek olarak, çocuğu emzirmek için ek molalar verilir.

Bu molalar, her biri en az otuz dakika olmak üzere en az üç saatte bir verilir.

İki veya daha fazla bebeğin varlığında mola süresi en az bir saat olarak belirlenir.

Mola verme süreleri ve prosedürü, teşebbüs, kurum ve kuruluşun birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı ile mutabık kalınarak ve annenin istekleri dikkate alınarak, sahibi veya yetkili organı tarafından belirlenir.

Çocuğu emzirmek için molalar çalışma saatlerine eklenir ve ortalama maaş üzerinden ödenir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 30.10.87 tarihli ve 4841-11 sayılı PVR Kararnameleri; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 183. madde}*

**Madde 184.** İşe alınırken garantiler ve hamilelerin ve çocukları olan kadınların işten çıkarılmasının yasaklanması

On dört yaőından küçük çocuğu veya engelli çocuğu olan bekâr anneler ile hamilelik durumu olan veya üç yaőından küçük çocukları olan kadınların iőe alınmaması ve maaşlarının dűőürűlmesi yasaktır.

Bu kategorideki kadınların işe alınması reddedilirse, sahibi veya yetkili organı, reddetme nedenlerini yazılı olarak onlara bildirir. İşe alınmasının reddedilmesi mahkemede itiraz edilebilir.

Hamilelerin ve üç yaőından küçük çocuğu olan kadınların (179. maddenin 6. fıkrasına göre altı yaőından küçük), on dört yaőından küçük çocuğu veya engelli çocuğu olan bekâr annelerin veya sahibinin veya yetkili makamının inisiyatifiyle zorunlu çalışma ile iőten çıkarılmaya izin verildiğinde teşebbűs, kurum ve kuruluşun tamamen tasfiyesi durumları hariç iőten çıkarılmasına izin verilmez. Bu kadınların belirli süreli iő sözleşmesinin sona ermesinden sonra iőten çıkarılmaları durumunda da zorunlu iőe alınmaları gerçekteştirilir. İstihdam süresi boyunca, belirli süreli iő sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren üç aydan fazla olmamak üzere ortalama maař korunur.

*{30.10.87 tarihli ve 4841-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 184. madde}*

**Madde 185.** Hamilelere ve on dört yaşın altındaki çocukları olan kadınlara sanatoryum ve huzurevlerine kuponlar verilmesi ve onlara maddi yardım sağlanması

Sahibi veya yetkili organı, gerektiğinde, hamilelere ve on dört yaşından küçük çocukları veya engelli çocukları olan kadınlara, sanatoryumlara ve huzurevlerine ücretsiz veya tercihli Őartlarla kuponlar verir ve onlara maddi yardım sağlar.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 185. madde}*

**Madde 186.** Teőebbűslerde ve kuruluşlarda anne bakımı

Kadın çalışmalarının yaygın olarak uygulandığı teőebbűslerde ve kuruluşlarda yuvalar, kreőler, bebek emzirme odaları ve ayrıca kadınların kiőisel hijyen odaları düzenlenir.

**Madde 186<sup>1</sup>.** Küçük çocukları annesiz yetiştiren kişilere verilen ayrıcalıklar

Bu Kanununun 56, 176, 177. maddeleri, 179. maddesinin üç ila sekizinci fıkraları, 181, 182, 182<sup>1</sup>, 184, 185, 186. maddeleri ile belirlenen ayrıcalıklar, annesiz çocuk yetiştiren ebeveynler (annenin bir tıp kurumunda uzun süre kalması da dahil olmak üzere) ve ayrıca vasiler (veliler), evlat edinen ebeveynlerden biri, eğitimcilerin ebeveynlerinden birine verilir.

*{Kanun, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca 186<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle; 10.03.2010 tarihli ve 1959-VI sayılı, 17.05.2016 tarihli ve 1366-VIII sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişikliklerle}*

## **Bölüm XIII**

### **GENÇLERİN ÇALIŞMASI**

**Madde 187.** Reşit olmayanların iş ilişkilerinde hakları

Reşit olmayanlar, yani on sekiz yaşın altındaki kişiler, yasal iş ilişkilerinde hakları ile ilgili yetişkinlerle eşit tutulur ve işgücü korunması, çalışma saatleri, tatiller ve diğer bazı çalışma koşulları alanında, Ukrayna mevzuatının belirlediği avantajlardan yararlanır.

*{05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun ile değiştirilen 187. madde}*

**Madde 188.** İzin verilen çalışma yaşı

On altı yaşın altındaki kişilerin işe alınmasına izin verilmez.

Ebeveynlerden birinin veya onun yerine geçen kişinin rızası ile on beş yaşını doldurmuş kişiler istisna olarak çalıştırılabilir.

Gençleri üretken çalışmaya hazırlamak için, ortaokul, meslek ve orta öğretim özel eğitim kurumlarından öğrencilerin on dört yaşına geldiklerinde boş zamanlarında sağlığa zarar vermeyen ve öğrenme sürecini aksatmayan hafif işler yapmaları için on dört yaşını doldurduktan sonra ebeveynlerden birinin veya onun yerine geçen kişinin muvafakati ile işe alınmalarına izin verilir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.06.92 tarihli ve 2418-12 sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 188. madde}*

**Madde 189.** On sekiz yaşın altındaki çalışanların kayıtlarının tutulması

Her teşebbüste, kurumda ve kuruluştaki on sekiz yaşın altındaki çalışanların doğum tarihlerini belirten özel kayıtlar tutulur.

**Madde 190.** On sekiz yaşın altındaki kişilerin çalıştırılmasının yasak olduğu işler

On sekiz yaşın altındaki kişilerin ağır işlerde, zararlı veya tehlikeli çalışma koşullarında ve yer altı işlerinde çalıştırılması yasaktır.

Ayrıca, on sekiz yaşın altındaki kişilerin, ağırlığı kendileri için belirlenen sınır normları aşan eşyaları kaldırmaya ve taşımaya dahil etmek de yasaktır.

Ağır işlerin ve zararlı ve tehlikeli çalışma koşulları ile yapılan işlerin listesi, on sekiz yaşın altındaki kişiler tarafından ağır nesnelere kaldırılması ve taşınması için sınır normların yanı sıra, devlet sağlık politikasının oluşturulmasını sağlayan merkezi yürütme organı tarafından, işgücü koruması alanında devlet politikasının oluşumunu sağlayan merkezi yürütme organı ile koordineli olarak onaylanır.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 190. madde}*

**Madde 191.** On sekiz yaşın altındaki kişilerin tıbbi muayeneleri

On sekiz yaşın altındaki tüm kişiler, yalnızca bir ön tıbbi muayeneden sonra işe alınır ve daha sonra 21 yaşına kadar her yıl zorunlu tıbbi muayeneye tabi tutulur.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 191. madde}*

**Madde 192.** On sekiz yaşın altındaki çalışanları gece çalışma, fazla mesai ve hafta sonu çalışma yasağı

On sekiz yaşın altındaki çalışanların gece çalışmasına, fazla mesaiye ve hafta sonu çalıştırılmasına izin verilmez.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 192. madde}*

**Madde 193.** Genç çalışanlar için üretim standartları

On sekiz yaşın altındaki çalışanlar için, üretim oranları, on sekiz yaşın altındaki kişiler için azaltılmış çalışma saatleriyle orantılı olarak yetişkin çalışanlar için üretim oranları temelinde belirlenir.

İşletmeye, kuruluşa giren genç çalışanlar için, ortaokullar, meslek okulları, kurslardan mezun olduktan sonra ve ayrıca doğrudan işyerinde eğitim almış olanlar için mevzuatın öngördüğü hallerde ve ölçülerde ve onun belirlediği şartlar için azaltılmış üretim normları teyit edilebilir. Bu normlar, sendika komitesiyle mutabık kalınarak sahibi veya yetkili organı tarafından onaylanır.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca değiştirilen 193. madde}*

**Madde 194.** Azaltılmış günlük çalışma süresi ile on sekiz yaşın altındaki çalışanların iş ödemesi

Günlük çalışma süresi azaltılmış on sekiz yaşın altındaki çalışanlar için maaşlar, günlük çalışmanın tamamı boyunca ilgili kategorilerdeki çalışanlarla aynı tutarda ödenir.

Parça başı çalışmaya kabul edilen on sekiz yaşından küçük çalışanların çalışmaları, yetişkin çalışanlar için belirlenen parça başı ücretler üzerinden, yetişkin çalışanların günlük çalışma sürelerine kıyasla günlük çalışma sürelerinin azaltıldığı süre için tarife oranında ek ücret ile ödenir.

Boş zamanlarında çalışan ortaokul, meslek ve orta öğretim özel eğitim kurumları öğrencilerinin iş ödemeleri çalışılan süre ile orantılı veya çıktıya bağlı olarak yapılır. Teşebbüsler, öğrencilere maaşlarının ek ödemeleri yapılabilir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 194. madde}*

**Madde 195.** On sekiz yaşın altındaki çalışanlar için izin

On sekiz yaşın altındaki çalışanlara, kendilerine uygun bir zamanda yıllık izin verilir.

On sekiz yaşını doldurmamış çalışanlara ilk çalışma yılında tam süreli yıllık izin, teşebbüste, kurumda ve kuruluştaki altı aylık sürekli çalışma süresinden önceki başvuruları üzerine verilir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi; 18.10.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 195. madde}*

**Madde 196.** İstihdamın teşviki için ek ayrıcalıklar

Orta öğretim, mesleki ve yükseköğretim kurumlarında eğitimlerini tamamlayan veya bitiren, askerlikten istifa eden ve ilk kez işe alınan gençlerin, ayrıca, seferberlik sırasında, özel bir dönemde çağrı üzerine, gönüllü olarak askeri yedekte hizmet, subay veya alternatif (askeri olmayan) hizmet (mezun olduktan veya eğitim veya hizmetin sona ermesinden sonraki altı ay içinde) çağrısı üzerine askerlik kontratı kuran ve özel bir dönemde yedeklerin çağrısı üzerine askerlik görevinden çıkarılan kişilerin, yetimler ve ebeveyn bakımından yoksun kalan çocukların, 15 yaşını doldurmuş olan ve istisnai olarak, ebeveynlerden birinin veya onların yerine geçecek birinin muvafakati ile çalıştırabilen kişilerin ve ayrıca istihdamı teşvik etme konusunda ek ayrıcalıklar olan diğer kişi kategorilerinin istihdamı için, teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşlara Ukrayna "İstihdam üzerine" Kanunu uyarınca bir kota belirlenir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen madde 196; 28.12.2014 tarihli ve 77-VIII sayılı Kanunun ifadesinde; 18.03.2015 tarihli ve 259-VIII sayılı Kanun uyarınca yapılan değişiklikler ile; 30.03.2021 tarihli ve 1357-IX sayılı Kanunla değiştirilen 196. madde metni}*

**Madde 197.** Gençlere ilk işlerinin sağlanması

15 ila 28 yaş arası Ukrayna vatandaşı olan çalışma çağındaki gençlere ortaöğretim, mesleki ve yükseköğretim kurumlarında mezuniyet veya eğitimin sona ermesinden sonra, mesleki eğitim ve yeniden eğitimi tamamlandıktan sonra, ayrıca askerlikten, seferberlik sırasında, özel bir süre için çağrı üzerine askerlik hizmetinden, özel bir dönemde yedeklerin çağrısı üzerine askerlik hizmetinden, subay çağrısı üzerine askerlik hizmeti veya alternatif (askeri olmayan) hizmetinden ayrıldıktan sonra ilk iş en az iki yıllık bir süre için sağlanır.

Daha önce teşebbüs, kurumlar ve kuruluşlar tarafından ihtiyacı belirtilen kamu eğitim kurumları mezunu genç uzmanlara, uzmanlık alanında çalışma, Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından öngörülen şekilde en az üç yıllık bir süre için sağlanır.

*{05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun ile değiştirilen 197. madde; 18.03.2015 tarihli ve 259-VIII sayılı, 30.03.2021 tarihli ve 1357-IX sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişiklikler ile}*

**Madde 198.** On sekiz yaşın altındaki çalışanların işten çıkarılmasına ilişkin kısıtlamalar

On sekiz yaşın altındaki çalışanların sahibinin veya yetkili organının inisiyatifiyle işten çıkarılmasına, genel işten çıkarma prosedürüne uyma dışında, yalnızca çocuklar işleri ile ilgili ilçe (il) servisinin rızası ile izin verilir. Bu durumda, bu Kanunun 40. maddesinin 1., 2. ve 6. fıkralarında belirtilen gerekçelerle işten çıkarma, yalnızca istisnai durumlarda yapılır ve istihdam olmaksızın izin verilmez.

*{07.02.2007 tarihli ve 609-V sayılı Kanun ile değiştirilen 198. madde}*

**Madde 199.** Ebeveynlerinin veya diğer kişilerin talebi üzerine reşit olmayan ile iş sözleşmesinin feshi

Reşit olmayanın ebeveynleri, evlat edinenleri ve vasileri ile iş mevzuatına uyumu gözetim ve denetim ile görevlendirilen devlet organları ve yetkilileri, iş sözleşmesinin uzatılması, reşit olmayanın sağlığını tehdit ettiğinde veya meşru menfaatlerini ihlal ettiğinde, reşit olmayanla iş sözleşmesinin feshini talep etme hakkına sahiptir.

*{19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanun ile değiştirilen 199. madde}*

**Madde 200.** Gençlik örgütlerinin gençliğin emeğinin ve yaşamının koşullarının dikkate alınmasına katılımı

Teşebbüsün, kurumun, kuruluşun ve sahibinin veya yetkili organının birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı, gençlerin teşvik edilmesini, barınma ve yurtların dağıtımını, işgücü korumasını, işten çıkarılmasını, toplu sözleşmede belirtilen şartlarda gençlik örgütü temsilcisinin katılımıyla kültürel ve sportif faaliyetlerin geliştirilmesi için fonların kullanılmasını değerlendirir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 200. madde; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}*

## **Bölüm XIV**

### **ÇALIŞMAYI EĞİTİMLE BİRLEŞTİREN ÇALIŞANLARIN FAYDALARI**

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen XIV. Bölümün Başlığı}*

#### **Madde 201.** Endüstriyel eğitim organizasyonu

Çalışanların, özellikle gençlerin mesleki eğitimi ve ileri eğitimi için, sahibi veya yetkili organı, teşebbüs, kurum ve kuruluş hesabına bireysel, ekip, kurs ve diğer endüstriyel eğitimleri düzenler.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 201. madde}*

#### **Madde 202.** İşi eğitimle birleştirmek için gerekli koşulların yaratılması

Üretimden ayrılmadan endüstriyel eğitim gören veya eğitim kurumlarında okuyan çalışanlar için, sahibi veya yetkili organı, işi eğitimle birleştirmek için gerekli koşulları yaratır.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 202. madde}*

#### **Madde 203.** İşi eğitimle birleştiren çalışanları teşvik edilmesi

Yeterlilik kategorilerinin artmasında veya işte ilerlemede, çalışanların endüstriyel eğitimleri, genel eğitim ve mesleki eğitimleri başarıyla tamamlamaları ve eğitim kurumlarında çalışanların eğitimlerini başarıyla tamamlamaları dikkate alınır.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 203. madde}*

#### **Madde 204.** Çalışma saatleri içinde endüstriyel eğitimin uygulanması

Bireysel, ekip ve kurs eğitimi yoluyla yeni işçilerin doğrudan iş yeri eğitiminde teorik dersler ve endüstriyel eğitim, uygun yaş, meslek ve üretimdeki işçiler için iş mevzuatı ile belirlenen çalışma saatleri içinde gerçekleştirilir.

#### **Madde 205.** Çalışılan uzmanlık alanıyla ilgili olmayan bir işte yer almanın reddedilmesi

Çalışanlar, endüstriyel eğitim, yeniden eğitim veya diğer uzmanlık alanlarında eğitim döneminde, okudukları uzmanlık alanıyla ilgili olmayan herhangi bir işte çalıştırılamazlar.

#### **Madde 206.** Kazanılan niteliklere uygun olarak iş sağlanması

Endüstri eğitimini başarıyla tamamlayan bir işçiye, tarife ve yeterlilik rehberine göre bir nitelik verilir ve kazandığı nitelik ve atanılan kategoriye göre bir işe atanır.

**Madde 207.** Endüstriyel eğitim, yeniden eğitim veya diğer uzmanlık alanlarında eğitim dönemi için iş ödemesi

Endüstriyel eğitim, yeniden eğitim veya diğer uzmanlık alanlarında eğitim döneminde çalışanlara, mevzuatla belirlenen şekil ve tutarda maaş ödenir.

#### **Madde 208.** Ortaokul ve meslek okullarında okuyan çalışanlar için ayrıcalıklar

Ortaokul ve meslek okullarında üretim kesintisi olmaksızın okuyan çalışanlar için, maaşların öngörülen şekilde korunması ile kısaltılmış çalışma haftası veya azaltılmış bir günlük çalışma süresi belirlenir; ayrıca başka ayrıcalıklar da sağlanır.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 208. madde}*



**Madde 209.** Ortaokullarda okuyan çalışanlar için maaşların korunmasıyla çalışma saatlerinin kısaltılması

Orta öğretim akşam (vardiya) okullarında, sınıflarda, ortaokullarda tam zamanlı, uzaktan eğitim biçimlerine sahip gruplarda başarılı bir şekilde okuyan çalışanlar için, okul yılı boyunca, bir iş günü veya buna karşılık gelen çalışma saatleri için azaltılmış bir çalışma haftası (hafta içi çalışma gününün azaltılması durumunda) belirlenir. Bu kişiler, eğitim yılı içinde, altı günlük bir çalışma haftasında 36 iş gününden fazla olmamak üzere veya buna karşılık gelen çalışma saatleri için işten serbest bırakılır. Beş günlük bir çalışma haftasında, izin günlerinin sayısı, çalışma saatlerinin sayısını korurken, çalışma vardiyasının süresine bağlı olarak değişir.

Bu maddenin birinci fıkrasında bulunulan çalışanlara, işten serbest bırakılma süresi için asgari ücretin altında olmamak üzere, asıl işyerinde ortalama maaşın yüzde 50'si ödenir.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 209. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanunla değiştirilen şekliyle}*

**Madde 210.** Ortaokullarda okuyan çalışanların maaşlarından tasarruf etmeden işten serbest bırakılması

Sahibi veya yetkili organı, orta öğretim akşam (vardiyalı) okullarında, sınıflarda, ortaokullarda tam zamanlı, uzaktan eğitim biçimlerine sahip olan çalışanlara, talepleri üzerine, eğitim yılı boyunca, haftada bir veya iki gün, üretim faaliyetleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izin verir.

*{21.12.83 tarihli ve 237-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 210. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

**Madde 211.** Ortaokullardaki eğitim ile ilgili olarak ek izin

Orta öğretim genel akşam (vardiya) okullarında, sınıflarda, ortaokullarda tam zamanlı, uzaktan eğitim biçimlerine sahip olan çalışanlara, sınav dönemi için ücretli ek izin verilir:

- 1) ilkokuldaki final sınavları - 10 takvim günü süren;
- 2) lisede final sınavları - 23 takvim günü süren;
- 3) ilk ve ortaokullarda transfer sınavları - 4 ila 6 takvim günü.

İlkokul veya ortaokul için dış sınavlara giren çalışanlara sırasıyla 21 ve 28 takvim günü ek ücretli izin verilir.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 211. madde; 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen şekliyle}*

**Madde 212.** Eğitim kurumlarında okuyan çalışanlara yıllık izni verme zamanı

Eğitim kurumlarında üretim kesintisi olmaksızın okuyan çalışanlar, istekleri üzerine yıllık izinleri hazırlık derslerin yürütülmesi, laboratuvar çalışmalarının yapılması, test ve sınavların yapılması, diploma projesinin hazırlanması ve savunması ve müfredatın sağlanan diğer çalışmaların süresine eklenir.

Orta öğretim genel akşam (vardiya) okullarında ve sınıflarında, ortaokullarda tam zamanlı, uzaktan eğitim biçimlerine sahip olan çalışanlara, yıllık izinleri, bu kurumlarda eğitime başlamadan önce kullanılabilecek şekilde kendi istekleri üzerine sağlanır.

Eğitim kurumlarında üretim kesintisi olmaksızın başarılı bir şekilde okuyan ve hazırlık derslerin yürütülmesi, laboratuvar çalışmalarının yapılması, test ve sınavların geçmesi, diploma projesinin

hazırlanması ve savunması ve müfredatın sağlanan diğer çalışmaların süresine yıllık izin eklemek isteyen çalışanlar, ilk çalışma yılı için tam zamanlı yıllık izin, teşebbüste, kurumda ve kuruluşta altı aylık sürekli çalışma süresinin başlamasından önce sağlanır.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 212. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle; 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}*

**Madde 213.** Meslek okullarındaki eğitim ile ilgili olarak ek izin

Meslek okullarının akşam bölümlerinde başarıyla okuyan çalışanlara, eğitim yılı boyunca toplam 35 takvim günü sınavlara hazırlık ve geçmek için ücretli ek izin verilir.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 213. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle; 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}*

**Madde 214.** Yükseköğretim kurumlarına giriş sınavlarına kabul edilen çalışanlara ücretsiz izin

Yükseköğretim kurumlarına giriş sınavlarına kabul edilen çalışanlara, eğitim kurumunun bulunduğu yere gidip gelmek için gereken süre dikkate alınmaksızın 15 takvim günü ücretsiz izin verilir.

Yükseköğretim kurumlarında hazırlık bölümlerinde üretim kesintisi olmaksızın okuyan çalışanlara, eğitim yılı boyunca, talepleri doğrultusunda ücretsiz olarak haftada bir gün izin verilir. Final sınavlarını geçmeleri için, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen koşullar altında ek izin verilir.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 214. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

**Madde 215.** Yükseköğretim kurumlarında okuyan çalışanlar için ayrıcalıklar

Akşam ve uzaktan eğitim biçimleri olan yükseköğretim kurumlarında okuyan çalışanlara, mevzuatın sağladığı diğer ayrıcalıkların yanı sıra eğitim ile ilgili olarak ek izinler verilir.

*{05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunu ile değiştirilen 215. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirildiği şekliyle}*

**Madde 216.** Yükseköğretim kurumları, yüksek lisans eğitim kurumları ve yüksek lisans çalışmalarla ilgili olarak ek izin

Yükseköğretim kurumlarında üretim kesintisi olmaksızın akşam ve uzaktan eğitim bölümlerinde başarıyla okuyan çalışanlara ek ücretli izin verilir:

1) Yükseköğretim kurumlarında birinci ve ikinci yıllarda öğretim görenler için hazırlık dersleri, laboratuvar çalışmalarının yapılması, test ve sınavların geçme süreleri için:

akşam eğitim şekli ile birinci ve ikinci akreditasyon seviyeleri - 10 takvim günü,

akşam eğitim şekli ile üçüncü ve dördüncü akreditasyon seviyeleri - 20 takvim günü,

uzaktan eğitimde akreditasyon düzeyine bakılmaksızın - 30 takvim günü;

2) yükseköğretim kurumlarında üçüncü ve sonraki yıllarda okuyanlar için alıştırma dersleri, laboratuvar çalışmalarının yapılması, test ve sınavlarını geçme süreleri için:

akşam eğitim şekli ile birinci ve ikinci akreditasyon seviyeleri - 20 takvim günü,

akşam eğitim şekli ile üçüncü ve dördüncü akreditasyon seviyeleri - 30 takvim günü,  
uzaktan eğitimle akreditasyon düzeyine bakılmaksızın - 40 takvim günü;

3) akreditasyon düzeyine bakılmaksızın, yükseköğretim kurumlarında devlet sınavlarını geçme süresi için - 30 takvim günü;

4) birinci ve ikinci akreditasyon seviyelerinin akşam ve uzaktan eğitim formları ile yükseköğretim kurumlarında okuyan öğrencilere diploma projesinin (çalışmasının) hazırlanma ve savunma dönemi için - iki ay ve üçüncü ve dördüncü akreditasyon seviyelerinin yükseköğretim kurumlarında - dört ay.

Yüksek lisans eğitim kurumlarında ve yüksek lisans eğitimin alt birimlerine sahip olan yükseköğretim kurumlarında ikinci (sonraki) yükseköğretimi uzaktan (akşam) eğitim şekliyle alan çalışanlar için ücretli ek izin süreleri uygun akreditasyon seviyesine sahip bir yükseköğretim kurumunun üçüncü ve sonraki yıllarında okuyan kişiler için tanımlanır.

Yüksek lisans çalışmalarının giriş sınavlarına üretimden ayrılarak veya ayrılmadan, sınavla hazırlanması ve geçilmesi için yılda bir kez her sınav için 10 takvim günü ücretli ek izin verilir.

Yüksek lisans çalışmalarında üretim kesintisi olmaksızın okuyan ve bireysel bir eğitim planını başarıyla tamamlayan çalışanlara 30 takvim günü ücretli ek izin verilir.

Eğitim sürecinin kendine has özellikleri olduğu ikinci öğretim ve uzaktan eğitim ile yükseköğretim kurumlarında okuyan çalışanlar için mevzuat, çalışmalarla bağlantılı olarak farklı bir izin süresi belirleyebilir.

Bu maddenin birinci fıkrasının 1. ve 2. bölümlerinde ve dördüncü fıkrasında öngörülen izin, eğitim yılı boyunca verilir.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 216. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle; 06.02.2003 tarihli ve 490-IV sayılı Kanun uyarınca yapılan değişikliklerle}*

**Madde 217.** Eğitim ile ilgili olarak ek izinler sırasında maaşın tasarrufu

Eğitim ile ilgili olarak ek izinler sırasında (bu Kanunun 211., 213., 216. maddeleri), ortalama maaş ana iş yerindeki çalışanlar için korunur.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 217. madde}*

**Madde 218.** Yükseköğretim kurumlarında ve yüksek lisans eğitimde okuyan çalışanlardan izin günlerinin sağlanması

Yükseköğretim kurumlarının son yıllarında, diploma projesinin (çalışmasının) veya devlet sınavlarının başlamasından önceki on akademik ay boyunca öğrenim gören çalışanlara, altı günlük bir çalışma haftasında, alınan maaşın yüzde 50'si asgari maaştan düşük olmamak şartıyla verilir ve ayrıca derslere hazırlanmak için haftada bir gün izin verilir.

Beş günlük bir çalışma haftası ile toplam izin saatlerinin korunması şartıyla, izin günlerinin sayısı iş vardiyasının süresine bağlı olarak değişir.

Diploma projesinin (çalışmasının) başlamasından veya devlet sınavlarını geçmeden önceki on akademik ay boyunca, çalışanlara, talepleri üzerine, haftada bir veya iki gün ücretsiz olarak ek izin sağlanır.

Yüksek lisans çalışmalarında üretim kesintisi olmaksızın çalışanlara, dört yıllık eğitim için çalışanın ortalama maaşının yüzde 50'si ödenerek haftada bir gün izin verilir.

Yüksek lisans çalışmalarında üretim kesintisi olmaksızın çalışanlara, talepleri üzerine, eğitimin dördüncü yılında, ek olarak, haftada bir gün daha ücretsiz izin verilir.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 218. madde}*

**Madde 219.** Yükseköğretim kurumunun bulunduğu yere ulaşım ücretinin ödenmesi

Sahibi veya yetkili organı, yükseköğretim kurumlarında akşam ve uzaktan eğitim formları ile okuyan çalışanlara, hazırlık dersleri için eğitim kurumunun bulunduğu yere ulaşım ve yılda bir kere geri ulaşım, laboratuvar çalışmaları, test ve sınavlara giren çalışanlara, ücretin yüzde 50'si tutarında ödeme yapar.

Aynı tutar, bir diploma projesinin (çalışma) hazırlanması ve savunması için veya devlet sınavlarını geçmek için ödenir.

*{21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca değiştirilen 219. madde; 18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen şekliyle}*

**Madde 220.** Öğretim gören çalışanlara fazla mesai sınırlanması

Ortaokul ve meslek okullarında üretim kesintisi olmaksızın okuyan çalışanların fazla mesai yapmalarına izin verilmez.

*{18.09.98 tarihli ve 117-XIV sayılı Kanun ile değiştirilen 220. madde}*

## **Bölüm XV BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARI**

*{18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun ile değiştirilen XV. Bölüm}*

**Madde 221.** İş uyuşmazlıklarını dikkate alan organlar

İş uyuşmazlıkları dikkate alınır:

- 1) iş uyuşmazlıkları komisyonları;
- 2) ilçe, ildeki ilçe, il veya yerel şehir mahkemeleri.

Çalışan ile sahibi veya yetkili organı arasında ortaya çıkan böyle iş uyuşmazlıklarını değerlendirme prosedürü, iş sözleşmesinin şekline bakılmaksızın geçerlidir.

İş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi için belirlenen prosedür, seçilmiş kamu üyelerinin ve diğer yurttaş derneklerinin, onları seçen organların kararı ile erken görevden alınmasına ilişkin uyuşmazlıklar için geçerli değildir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 15.05.2003 tarihli ve 762-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 221. madde}*

**Madde 222.** Belirli çalışan kategorilerinin iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi prosedürü

Hâkim, savcı ve müfettişlerin, sınıf rütbesine sahip olan savcılığın eğitim, bilim ve diğer kurumlarının çalışanlarının iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesinin hususları mevzuatla belirlenir.

*{05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 222. madde}*

**Madde 223.** İş uyuşmazlıkları komisyonlarının organizasyonu

İş uyuşmazlıkları komisyonu, 15 kişiden az olmayan çalışan sayısı ile teşebbüs, kurum ve kuruluşun iş kolektifinin genel kurulu (konferans) tarafından seçilir.

Komisyonun seçimi, sayısı, oluşumu ve görev süresi, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun iş kolektifinin genel kurulu (konferans) ile belirlenir. Bununla birlikte, teşebbüsün iş uyuşmazlıkları komisyonundaki çalışan sayısı, komisyonun oluşumunun yarısından az olamaz.

İş uyuşmazlıkları komisyonu, üyeleri arasından başkan, yardımcıları ve komisyonun sekreterini seçer.

Teşebbüs, kurum ve kuruluş, iş kolektifinin genel kurul toplantısının (konferans) kararına göre, departman ve benzeri alt bölümlerde iş uyuşmazlıkları komisyonları kurulabilir. Bu komisyonlar, bölüm ekipleri tarafından seçilir ve teşebbüs, kurum ve kuruluşların iş uyuşmazlıkları komisyonları ile aynı gerekçelerle faaliyet gösterir.

Alt bölümlerin iş uyuşmazlıkları komisyonlarında, iş uyuşmazlıkları bu alt bölümlerin yetkileri dâhilinde değerlendirilir.

Komisyonun iş uyuşmazlıkları ile ilgili organizasyonel ve teknik desteği (donanımlı tesislerin, basım ve diğer ekipmanların, gerekli literatür sağlanması, ofis çalışmalarının organizasyonu, çalışanlarının dilekçelerinin ve dosyalarının tutulması ve saklanması, kararların kopyalarının hazırlanması ve verilmesi vb.) sahibi veya yetkili organı tarafından sağlanır.

Teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun iş uyuşmazlıkları komisyonu yerleşik numunenin mührüne sahiptir.

*{05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 223. madde}*

**Madde 224.** İş uyuşmazlıkları komisyonun yetkileri

İş uyuşmazlıkları komisyonu, bu Kanunun 222. ve 232. maddelerinde belirtilen uyuşmazlıklar haricinde, teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda ortaya çıkan iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi için zorunlu bir birincil organdır.

İş uyuşmazlığı, çalışanın tek başına veya çıkarlarını temsil eden bir sendika kuruluşunun katılımıyla sahibi veya yetkili organı ile doğrudan müzakerelerde uyuşmazlığı çözmemiş olması durumunda, iş uyuşmazlıkları komisyonunda değerlendirmeye tabidir.

*{18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 224. madde}*

**Madde 225.** İş uyuşmazlıkları komisyonuna başvuru süreleri ve çalışan başvurularını kabul etme prosedürü

Çalışan, hakkının ihlal edildiğini öğrendiği veya öğrenmesi gerektiği tarihten itibaren üç ay içinde ve kendisine ödenmesi gereken ücretlerin ödenmesi konusundaki anlaşmazlıklarda, herhangi bir süre sınırlaması olmaksızın, iş uyuşmazlıkları komisyonuna başvurabilir.

Belirlenen sürenin geçerli nedenleriyle ihmal edilmesi durumunda, iş uyuşmazlıkları komisyonu bu süreyi yenileyebilir.

Çalışanın komisyona ulaşan başvurusu, zorunlu kayda tabidir.

*{05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 11.07.2001 tarihli ve 2620-III sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 225. madde}*

**Madde 226.** İş uyuşmazlıkları komisyonunda iş uyuşmazlığının değerlendirilme süresi ve prosedürü

İş uyuşmazlıkları komisyonu, başvurunun sunulduğu tarihten itibaren on gün içinde bir iş uyuşmazlığını değerlendirmekle yükümlüdür. Uyuşmazlıklar, başvuruyu yapan çalışanın, sahibinin veya yetkili organın temsilcilerinin huzurunda değerlendirilir. Bir çalışanın yokluğunda bir uyuşmazlığın değerlendirilmesine ancak yazılı başvurusu üzerine izin verilir. Çalışanın talebi üzerine, bir sendika organının bir temsilcisi veya çalışanın tercihinine göre avukat da dahil olmak üzere başka bir kişi, uyuşmazlığı değerlendirirken onun adına hareket ederler.

Çalışanın veya temsilcisinin komisyon toplantısına gelmemesi halinde başvurunun değerlendirilmesi bir sonraki toplantıya ertelenir. Komisyon, çalışanın haklı bir sebep olmaksızın tekrar gelmemesi durumunda, çalışanın ihlali öğrendiği veya öğrenmiş olması gereken tarihten itibaren üç ay içinde çalışana bu başvuruyu tekrar başvuru hakkından mahrum bırakmaksızın değerlendirmeden geri kaldırılmasına karar verebilir.

İş uyuşmazlıkları komisyonu, tanık çağırma, uzmanlara teknik, muhasebe ve diğer denetimleri yapma talimatı verme, sahibinden veya yetkili organından gerekli hesaplamaları ve belgeleri talep etme hakkına sahiptir.

İş uyuşmazlıkları komisyonu toplantısı, seçilen üyelerin en az üçte ikisinin katılması halinde geçerli kabul edilir.

Çalışan ve sahibi veya yetkili organı, komisyonun herhangi bir üyesine ilişkin gerekçeli ret istemi hakkına sahiptir. Ret istemi konusu toplantıda hazır bulunan komisyon üyelerinin oy çokluğu ile karara bağlanır. Reddi istenen komisyon üyesi ret istemi konusunun çözümüne katılmaz.

Tutanak, başkan veya yardımcısı ve sekreteri tarafından imzalanacak olan komisyon toplantısında tutulur.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 226. madde}*

**Madde 227.** İş uyuşmazlıkları komisyonun karar verme prosedürü

İş uyuşmazlıkları komisyonu, toplantıda hazır bulunan üyelerinin oy çokluğu ile karar alır.

Kararda şunlar belirtilir: teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun tam adı, komisyona başvuran çalışanın veya temsilcisinin adı ve babasının adı, komisyona başvuru tarihi ve uyuşmazlığının tarihi, uyuşmazlığın özü, komisyon üyelerinin, sahibi veya yetkili organının temsilcilerinin soyadları, oylama sonuçları ve komisyonun gerekçeli kararı.

Komisyon kararının kopyaları üç gün içinde çalışana, sahibine veya yetkili organına teslim edilir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 227. madde}*

**Madde 228.** İş uyuşmazlıkları komisyonun kararına itiraz edilmesi

İş uyuşmazlıkları komisyonunun kararına uyulmaması durumunda, çalışan veya sahibi veya yetkili organı, komisyon tutanağından bir özet veya tutanağının bir nüshasının teslim edildiği tarihten itibaren on gün içinde kararını mahkemeye itiraz edebilir. Belirtilen sürenin ihmal edilmesi, başvuruyu kabul etmeme sebebi değildir. Mahkeme, ihmalin nedenlerini geçerli olarak kabul ederek, bu süreyi uzatabilir ve uyuşmazlığı esastan değerlendirebilir. Kaçırılan sürenin yenilenmemesi durumunda başvuru dikkate alınmaz ve iş uyuşmazlıkları komisyonunun kararı yürürlükte kalır.

*{05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 228. madde}*

**Madde 229.** İş uyuşmazlıkları komisyonunun kararının uygulama süresi

İş uyuşmazlıkları komisyonunun kararı, bu Kanunun 235. maddesinin beşinci fıkrasında belirtilen durumlar hariç, itiraz için öngörölen on günlük sürenin bitiminden itibaren üç gün içinde (madde 228) sahibi veya yetkili organı tarafından yerine getirilir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 229. madde}*

**Madde 230.** İş uyuşmazlıkları komisyonunun kararının uygulama prosedürü

İş uyuşmazlıkları komisyonunun kararının belirlenen süre içinde sahibi veya yetkili organı tarafından yerine getirilmemesi durumunda (madde 229), teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun iş uyuşmazlıkları komisyonu çalışana icra yazısı hükmünde bir belge verilir.

İş uyuşmazlığı hakkında karar veren kuruluşun adı, kabul ve veriliş tarihi ve karar numarası, alacaklının soyadı, adı, babasının adı ve adresi, borçlunun adı ve adresi, banka hesap numaraları, uyuşmazlığının esasına ilişkin karar, yürütme belgesinin sunulması için son tarih belgede belirtilir. Belge, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun iş uyuşmazlıkları komisyonu başkanı veya başkan yardımcısının imzası ve iş uyuşmazlıkları komisyonunun mührü ile onaylanır.

Çalışan veya sahibi veya yetkili organı, 228. maddede belirtilen süre içinde iş uyuşmazlığının çözölmesi için ilçe, ildeki ilçe, il veya yerel şehir mahkemesine başvurmuşsa belge verilmez.

Devlet İcra Müdürlüğüne veya özel bir icra memuruna en geç üç ay içinde sunulan bir belgeye dayanarak, devlet icra memuru veya özel icra memuru, iş uyuşmazlıkları komisyonunun kararını zorunlu olarak uygular.

*{230. maddenin beşinci fıkrası, 19.10.2000 tarihli ve 2056-III sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

*{05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 19.10.2000 tarihli ve 2056-III sayılı, 15.05.2003 tarihli ve 762-IV sayılı, 02.06.2016 tarihli ve 1404-VIII sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 230. madde}*

**Madde 231.** İlçe, ildeki ilçe, il veya yerel şehir mahkemelerindeki iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi

İlçe, ildeki ilçe, il veya yerel şehir mahkemelerinde iş uyuşmazlıkları aşağıdaki başvurularda değerlendirilir:

1) teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun (birimin) iş uyuşmazlıkları komisyonunun kararına katılmaması durumunda, çalışan veya sahibi veya yetkili organı;

*{231. maddenin 2. fıkrası 14.10.2014 tarihli ve 1697-VII sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

*{05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 15.05.2003 tarihli ve 762-IV sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 231. madde}*

**Madde 232.** İlçe, ildeki ilçe, il veya yerel şehir mahkemelerinde doğrudan değerlendirmeye tabi iş uyuşmazlıkları

Doğrudan ilçe, ildeki ilçe, il veya yerel şehir mahkemelerinde aşağıdaki iş uyuşmazlıkları başvuruları değerlendirilir:

1) iş uyuşmazlıkları komisyonlarının seçilmediği teşebbüslerin, kurumların ve kuruluşların çalışanları;

2) bu Kanunun 221. maddesinin üçüncü fıkrasında ve 222. maddesinde belirtilen çalışanların uyuşmazlıkları hariç, iş sözleşmesinin sona ermesi, işten çıkarılma nedeninin tarihini ve ifadesini değiştirmesi, zorunlu devamsızlık için ödeme veya daha düşük ücretli iş yapılması gerekçelerine bakılmaksızın görevine iade edilmesi üzerine çalışanlar;

3) işten çıkarılma, işten çıkarılma nedeninin tarihini ve ifadesini değiştirmesi, başka işe gönderilmesi, zorunlu devamsızlık için ödeme yapılması ve disiplin cezalarının uygulanması durumlarında, bu Kanunun 221. maddesinin üçüncü fıkrasında ve 222. maddesinde belirtilen çalışanların uyuşmazlıkları hariç, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun (şube, temsilcilik, bölüm ve diğer ayrı alt bölümler) müdürü, yardımcıları, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun baş muhasebecisi, yardımcıları ile özel rütbeler verilen vergi ve gümrük makamlarının yetkilileri ve kamu mali kontrolü ve fiyat kontrolü alanlarında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organlarının yetkilileri; devlet organları, yerel yönetimler, yanı sıra kamu kuruluşları ve diğer vatandaş dernekleri tarafından seçilen, onaylanan veya görevlere atanan yöneticiler;

4) teşebbüse, kurum ve kuruluşa verilen maddi zararların çalışanlara tazmini için sahibi veya yetkili organı;

5) yürürlükteki mevzuata uygun olarak daha önce kendi hakları dahilinde sahibi veya yetkili organı ve teşebbüs, kurum ve kuruluş (birim) birincil sendika örgütünün (sendika temsilcisi) seçilmiş organı tarafından karar verilen iş mevzuatının uygulanmasında çalışanlar;

6) iş sözleşmesi kurulmaksızın ve bu tür işlerin süresinin belirlenmesi olmaksızın kendileri tarafından işin yerine getirilmesi durumunda iş ilişkilerinin tescili hakkında çalışanlar (Ukrayna "Ukrayna'da Dijital Ekonominin Gelişiminin Teşvik Edilmesine Dair" Kanununun öngördüğü şekilde ve koşullar altında gig kontratı kapsamında işlerin ifa edilmesi veya hizmetlerin sağlanması durumları hariç).

İşe alımın reddedilmesine ilişkin anlaşmazlıklar, doğrudan ilçe, ildeki ilçe, il veya yerel şehir mahkemelerinde de değerlendirilir:

1) başka bir teşebbüs, kurum ve kuruluştan gönderilme sırasına göre çalışmaya davet edilen çalışanlar;

2) yükseköğretim kurulundan mezun olan ve öngörülen şekilde teşebbüs, kurum ve kuruluştaki çalışmaya gönderilen genç uzmanlar;

3) hamileler, üç yaşın altında çocukları veya engelli bir çocuğu olan kadınlar ve on dört yaşın altındaki bir çocuğu olan bekar anneler (ebeveynler);

4) görev süresinin sona ermesinden sonra seçilen çalışanlar;

5) işe dönme hakkı verilen çalışanlar;

6) yürürlükteki mevzuata göre sahibi veya yetkili organının bir iş sözleşmesi yapmak zorunda olduğu diğer kişiler.



{24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı PVR Kararnameleri; 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 15.12.93 tarihli ve 3632-12 sayılı, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı, 15.05.2003 tarihli ve 762-IV sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462 –VI sayılı, 15.05.2013 tarihli ve 239-VII sayılı, 04.07.2013 tarihli ve 406-VII sayılı, 28.12.2014 tarihli ve 77-VIII sayılı, 14.01.2020 tarihli ve 440-IX sayılı, 15.07.2021 tarihli ve 1667-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 232.madde}

**Madde 233.** İş uyuşmazlıklarını çözmek için ilçe, ildeki ilçe, il veya yerel Şehir mahkemesine başvurma Şartları

Çalışan, hakkının ihlal edildiğini öğrendiği veya öğrenmesi gereken tarihten itibaren üç ay içinde ve işten çıkarılma durumlarında işten çıkarma emrinin (talimatının) bir kopyasının teslim tarihinden itibaren bir ay içinde, iş uyuşmazlığının çözümlenmesi için doğrudan ilçe, ildeki ilçe, il veya yerel Şehir mahkemesine başvurabilir.

{233. maddenin birinci fıkrasındaki hükümlerin resmi yorumu için 22.02.2012 tarihli ve 4-rp / 2012 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararına bakınız}

İşin ödenmesine dair mevzuatın ihlali durumunda, çalışan, herhangi bir süre sınırlaması olmaksızın, kendisine ödenmesi gereken maaşını geri almak için dava açma hakkına sahiptir.

{233. maddenin ikinci fıkrasındaki hükümlerin resmi yorumu için 15.10.2013 tarihli ve 8-rp / 2013 sayılı, 15.10.2013 tarihli ve 9-rp / 2013 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararına bakınız}

Teşebbüse, kuruma ve kuruluşa verilen maddi zararın çalışandan tazmini konularında sahibi veya yetkili makamının mahkemeye başvurması için çalışanın verdiği zararın tespiti tarihinden itibaren bir yıllık süre verilir.

Bu maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen süre, ayrıca yüksek merci mahkemesine başvururken de uygulanır.

{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 21.12.83 tarihli ve 6237-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 11.07.2001 tarihli ve 2620-III sayılı, 15.05.2003 tarihli ve 762-IV sayılı, 14.10.2014 tarihli ve 1697-VII sayılı, 05.02.2021 ve 1217-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 233. madde}

**Madde 234.** Geçerli nedenlerle kaçışılan sürelerin mahkeme tarafından yenilenmesi

Bu Kanunun 233. maddesinde belirtilen Őartların geçerli sebeplerle ihmal edilmesi halinde, ilçe, ildeki ilçe, il veya yerel Şehir mahkemesi bu Şartları yenileyebilir.

{05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı, 27.05.88 tarihli ve № 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 15.05.2003 tarihli ve 762-IV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 234. madde}

**Madde 235.** İşe iade edilmesi, işten çıkarılma nedenlerinde değişiklik, iş sözleşmesi kurulmadan işi yapan bir çalışanla işi ilişkilerinin tescili ve bu işin süresinin belirlenmesi

Bir kişi tarafından Ukrayna "Yolsuzluğun Önlenmesi Üzerine" Kanununun ihlal edildiğine dair bildirim de dahil olmak üzere, haksız işten çıkarılma veya başka bir işe gönderilmesi durumunda, çalışan, işi uyuşmazlığını inceleyen organ tarafından önceki işine iade edilir.

İşe iadeye karar verirken, işi uyuşmazlığını değerlendiren organ, aynı zamanda, bir yıldan fazla olmamak kaydıyla, zorunlu devamsızlık sırasında çalışanın ortalama maaşının veya daha düşük ücretli bir işin yapılması sırasındaki maaş farkının ödenmesine karar verir. İşe iade başvurusu, çalışanın kusuru olmaksızın bir yıldan daha uzun süre değerlendirilirse, işi uyuşmazlığını değerlendiren organ, zorunlu devamsızlık süresinin tamamı için ortalama maaşın ödenmesine karar verir.

İşten çıkarılma nedenine ilişkin ifadesinin yanlış veya yürürlükteki mevzuata aykırı olduğu tespit edilirse, bunun çalışanın iadesini gerektirmediği durumlarda, iş uyuşmazlığını değerlendiren organ, ifadeyi değiştirmek ve kararda işten çıkarma nedenini, yürürlükteki mevzuatın metnine ve kanunun ilgili maddesine (fıkrasına) atıfta bulunarak belirtmekle yükümlüdür. İşten çıkarılma nedeninin yanlış ifadesi çalışanın istihdamını engellemişse, iş uyuşmazlığını değerlendiren organ, aynı zamanda, zorunlu devamsızlık dönemi için ortalama maaşın ödenmesine, bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen şekilde ve koşullarda, karar verir.

Yolsuzluk veya yolsuzlukla ilgili suçlara ilişkin olası gerçekler hakkında kendisi veya yakınları tarafından yapılan bildirim ile bağlantılı olarak işten atılan bir çalışanın işine iade edilmesinin gerekçeleri varsa, başka bir kişi tarafından Ukrayna "Yolsuzluğun Önlenmesine Dair" Kanununun diğer ihlalleri ve bu tür bir yenilemeyi reddetmesi nedeniyle, iş uyuşmazlığını değerlendiren organ, kendisine altı aylık ortalama maaş tutarında ve işe iade edilmesinin imkânsız olması durumunda - iki yıllık ortalama maaş tutarında, parasal tazminat ödemesine karar verir.

Sahibinin veya yetkili organının hatası nedeniyle işten çıkarılma emrinin (talimatının) bir kopyasının verilmesinde gecikme olması durumunda, çalışana, zorunlu devamsızlık süresinin tamamı için ortalama maaş ödenir.

İş sözleşmesi kurulmadan işi yapan bir çalışanla iş ilişkilerinin tescili konusunda karar verilmesi ve bu tür çalışma veya yarı zamanlı çalışma süresinin belirlenmesi, teşebbüste, kurumda ve kuruluştaki kurulan tam zamanlı fiili çalışma durumunda (Ukrayna "Ukrayna'da Dijital Ekonominin Gelişiminin Teşvik Edilmesine Dair" Kanununun öngördüğü şekilde ve koşullar altında gig kontratı kapsamında işlerin ifa edilmesi veya hizmetlerin sağlanması durumları hariç), iş uyuşmazlığını değerlendiren organ, aynı zamanda, ilgili dönemde bölgedeki ilgili ekonomik faaliyet türü için ortalama maaştan az olmamak üzere bu çalışanın maaşının, fiilen ödenen maaş dikkate alınmaksızın, tahakkuk ettirilmesi ve ödenmesine, kişisel gelir vergisinin mevzuata göre ve belirlenen çalışma süresi için zorunlu devlet sosyal sigortasına yapılan tek katkının tutarın tahakkuk ettirilmesi ve ödenmesine karar verir.

Diia City sakinin, gerçek bir kişiyi yanıltmasına dair kanıt bulunmadığında, Ukrayna "Ukrayna'da Dijital Ekonominin Gelişimini Teşvik Etme" Kanunu uyarınca kendisiyle yapılan gig kontratının yasal niteliği ile ilgili olarak, onun kurulması ve / veya uygulanması iş sözleşmesi (kontratı) kurulmadan bir iş ilişkisine giriş ve / veya işin ifası olarak kabul edilemez.

İş uyuşmazlığını değerlendiren organ tarafından haksız olarak işten çıkarılan bir çalışanın işe geri alınması kararı derhal uygulanır.

*{05.06.75 tarihli ve 3866-08 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı, 14.10.2014 tarihli ve 1700-VII sayılı, 28.12.2014 tarihli ve 77-VIII sayılı, 17.10.2019 tarihli ve 198-IX sayılı, 05.02.2021 tarihli ve 1217-IX sayılı, 15.07.2021 tarihli ve 1667-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 235. madde}*

**Madde 236.** Çalışanın işe iade edilmesi kararının yerine getirilmesinde gecikme olması halinde zorunlu devamsızlık ödemesi

Haksız olarak işten çıkarılan veya gönderilen bir çalışanın işe iade edilmesine ilişkin iş uyuşmazlığını değerlendiren organın kararının uygulanmasında sahibi veya yetkili organı tarafından gecikme olması durumunda, bu organ, ortalama maaşının veya gecikme sırasındaki maaş farkının ödenmesine karar verir.

*{18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun ile değiştirilen 236. madde}*

**Madde 237.** Çalışanın haksız olarak işten çıkarılması veya gönderilmesinden suçlu olan bir yetkiliye maddi sorumluluğun yüklenmesi

Mahkeme, bir çalışanın haksız olarak işten çıkarılması veya gönderilmesinden sorumlu olan bir yetkili kişiye, çalışanın zorunlu devamsızlık veya daha düşük ücretli çalışma süresinin ödenmesi ile bağlantılı olarak teşebbüse, kuruma ve kuruluşa verilen zararı karşılama yükümlülüğünü getirir. İşten çıkarma veya gönderilme, hukuka aykırı olarak yapılırsa veya sahibi veya yetkili organı, mahkemenin iade kararının yerine getirilmesini geciktirirse, böyle bir yükümlülük de uygulanır.

*{18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 237. madde}*

**Madde 237<sup>1</sup>.** Sahibi veya yetkili organı tarafından manevi zararın tazmin edilmesi

Sahibi veya yetkili organı tarafından, yasal haklarının ihlali manevi ıstıraba, normal yaşam bağlarının kaybına yol açtığı ve hayatını düzenlemek için ekstra çaba gerektirdiği durumda çalışanın manevi zararı tazmin edilir.

Manevi zararın tazmini prosedürü mevzuatla belirlenir.

*{Kanun, 24.12.99 tarihli ve 1356-XIV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 237<sup>1</sup>. madde}*

**Madde 238.** Parasal taleplerin karşılanması

Parasal taleplerle ilgili iş uyuşmazlıklarını değerlendirirken, zorunlu devamsızlık sırasında çalışanın ortalama maaşın veya daha düşük ücretli bir işin yapılması sırasındaki maaş farkının ödenmesi taleplerine ek olarak (madde 235), iş uyuşmazlığı değerlendiren organ, herhangi bir süre sınırı olmaksızın çalışana uygun tutarların ödenmesine karar verme hakkına sahiptir.

*{24.12.76 tarihli ve 1616-09 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 238. madde}*

*{Madde 238<sup>1</sup>, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

**Madde 239.** İş uyuşmazlıkları ile ilgili kararları yürütmenin geri alınmasının kısıtlanması

İş ilişkilerinden kaynaklanan maaşların veya diğer menfaatlerin tahsiline ilişkin uygulanan mahkeme kararlarının iptali durumunda, yürütmenin geri alınmasına, yalnızca iptal edilen kararın davacı tarafından sağlanan yanlış bilgilere veya kendisi tarafından sunulan sahte belgelere dayanması halinde izin verilir.

Aynı nedenlerle, uyuşmazlığı yeniden değerlendirilirken, iş uyuşmazlıkları komisyonunun daha önce kabul edilen kararına uygun olarak çalışanlardan kendilerine ödenen tutarların geri alınmasına izin verilir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 239. madde}*

*{240. madde, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

**Madde 240<sup>1</sup>.** Teşebbüs, kurum ve kuruluşun faaliyetinin sona ermesi nedeniyle çalışanın işyerinde işe iade edilmesinin imkânsız olması durumunda, iş uyuşmazlıklarını değerlendiren organ tarafından karar verilmesi

Bir çalışanın yasal dayanak olmaksızın veya yerleşik usulü ihlal ederek işten çıkarılması, ancak teşebbüs, kurum ve kuruluşun tasfiyesi nedeniyle önceki işe iade edilmesinin imkânsız olması durumunda, iş uyuşmazlığını değerlendiren organ, tasfiye komisyonunu veya sahibini (tasfiye edilen teşebbüs, kurum ve kuruluşun ve uygun hallerde halefinin malları yönetmeye yetkili organ) çalışana zorunlu devamsızlık süresinin tamamı için maaş ödemeye mecbur bırakır. Aynı zamanda, iş

uyuşmazlığını değerlendiren organ, çalışanı bu Kanunun 40. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işten çıkarılmış olarak kabul eder. Böyle bir çalışan, bu Kanunun 49<sup>3</sup>. maddesinde işten çıkarılan çalışanlara sağlanan menfaatler ve tazminatlar kapsamındadır ve istihdamı Ukrayna "İstihdam zerine" Kanununa göre sağlanır.

*{Kanun, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanun uyarınca 240<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

*{241. madde, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

**Madde 241<sup>1</sup>.** Bu Kanun tarafından sağlanan srelerin hesaplanması

Çalışma hakları ve sorumluluklarının oluşma ve sona ermesi süreleri yıllar, aylar, haftalar ve günler olarak hesaplanır.

Yıllar olarak hesaplanan süre, sürenin son yılının ilgili ayında ve gününde sona erer.

Aylar olarak hesaplanan süre, sürenin son ayının ilgili gününde sona erer. Ay olarak hesaplanan dönem sonu, karşılık gelen bir sayıya sahip olmayan bir aya denk gelirse, süre o ayın son gününde sona erer.

Haftalar olarak hesaplanan süre, sürenin son haftanın ilgili gününde sona erer.

Sreler günler olarak belirlendiğinde, sürenin başladığı günü takip eden günden itibaren hesaplanır. Dönemin son günü tatil, hafta sonu veya mesai dışı güne denk gelirse, sürenin sona erdiği gün en yakın iş günüdür.

*{Kanun, 19.01.95 tarihli ve 6/95-VR sayılı Kanunu uyarınca 241<sup>1</sup>. madde ile tamamlanmıştır}*

*{242. madde, 18.02.92 tarihli ve 2134-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

## **Bölüm XVI**

### **SENDİKALAR. ÇALIŞANLARIN TEŞEBBÜSLER, KURUMLAR VE KURULUŞLARIN YÖNETİMİNE KATILIMI**

*{27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı Kararnamesi ile değiştirilen XVI. Bölüm}*

**Madde 243.** Vatandaşların sendikalarda birleşme hakkı

Ukrayna Anayasası ve Ukrayna "Sendikalar, hakları ve faaliyet garantileri hakkında" Kanununa göre, Ukrayna vatandaşları, kendi çalışma ve sosyo-ekonomik haklarını ve menfaatlerini temsil etme, kullanmak ve korumak için herhangi bir izin olmaksızın zgr iradeye dayalı olarak sendikalar kurma, tüzüklerinin ngrdği şekilde ve şartlarla bunlara katılma ve ayrılma, sendika çalışmalarına katılma hakkına sahiptir.

Devlet, sendikaları, çalışanların yetkili temsilcileri ve emeğinin, sosyo-ekonomik hak ve menfaatlerinin kamu makamlarında ve yerel yönetimlerde, sahibi veya yetkili organı ve diğer vatandaş dernekleriyle ilişkilerinde, savunucuları olarak tanır.

*{05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 243. madde, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle}*

**Madde 244.** Sendikaların ve derneklerinin hakları

Sendikaların ve derneklerinin hakları Ukrayna Anayasası, Ukrayna "Sendikalar, hakları ve faaliyet garantileri hakkında" Kanunu, bu Kanun ve diğer düzenlemeler ile belirlenir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 27.02.85 ve 8474-10 sayılı PVR Kararnameleri; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 244. madde; 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle}*

**Madde 245.** alışanların teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşların yönetimine katılma hakkı

Çalışanlar, teşebbüslerin, kurumların ve kuruluşların genel kurullar (konferanslar), çalışma kolektifleri konseyleri, iş kolektiflerinde faaliyet gösteren sendikalar, temsil etmek üzere iş kolektifi tarafından yetkilendirilen diğer organlar aracılığıyla yönetimine katılma, teşebbüs, kurum ve kuruluşun çalışmalarını iyileştirmek için ve sosyo-kültürel ve tüketici hizmetlerine ilişkin önerilerde bulunma hakkına sahiptir.

Sahibi veya yetkili organı, çalışanların teşebbüs, kurum ve kuruluşların yönetimine katılımını sağlayacak koşulları oluşturmakla yükümlüdür. Teşebbüs, kurum ve kuruluşun yetkilileri, çalışanların eleştiri ve önerilerini zamanında dikkate almak ve alınan tedbirler hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür.

*{27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 245. madde}*

**Madde 246.** Teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda birincil sendika kuruluşları

Teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda ve bunların yapısal birimlerindeki birincil sendika örgütleri, üyelerinin çıkarlarını temsil edip onların emeğini, sosyo-ekonomik haklarını ve çıkarlarını savunurlar.

Birincil sendika örgütleri, tüzüğe (yönetmeliklere) uygun olarak seçilmiş organlar aracılığıyla, seçilmiş organların oluşturulmadığı kuruluşlarda ise Ukrayna "Sendikalar, hakları ve faaliyet garantileri hakkında" Kanunu ve sendika tüzüğü ile sağlanan haklar çerçevesinde faaliyet gösteren sendika üyelerinin çıkarlarını temsil etmek üzere tüzüğe göre yetkili bir sendika temsilcisi aracılığıyla yetkilerini kullanırlar.

Teşebbüste, kurumda ve kuruluşta birden fazla birincil sendika kuruluşu olduğu halde, toplu sözleşmenin kurulması ile ilgili teşebbüs, kurum ve kuruluşun çalışanlarının toplu menfaatleri, bu Kanunun 12. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ortak bir temsil organı tarafından yürütölür.

*{05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı PVR Kararnamesi uyarınca değiştirilen 246. madde, 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunlarla değiştirildiği şekliyle}*

**Madde 247.** Teşebbüs, kurum ve kuruluşta birincil sendika örgütünün seçilmiş organının yetkileri

Teşebbüs, kurum ve kuruluşta birincil sendika örgütünün seçilmiş organı:

1) toplu sözleşmeyi kurar ve onun uygulanmasını kontrol eder, iş kolektifinin genel toplantısında uygulanmasına ilişkin rapor verir, toplu sözleşmenin şartlarına uymadıkları için yetkilileri kovuşturmaya ilgili makamlara başvurur;

2) iş standartlarının getirilmesi, revize edilmesi ve değişikliklerine sahibi veya yetkili organı ile birlikte karar verir;

3) alışanların iş ödemesi, iş ödeme biçimleri ve sistemleri, oranlar, tarife ızgaraları, maaş planları, giriş koşulları ve ödenek, ek ücret, ikramiye, ödöl ve diğer teşvik tutarları, tazminat ödemeleri, sahibi veya yetkili organı ile birlikte karar verir;

4) sahibi veya yetkili organı ile birlikte çalışma saatleri ve dinlenme süreleri konusunda karar verir, vardiya programları ve izinleri, çalışma saatlerinin özet hesaplanmasının başlatılmasını kabul eder, fazla mesai, hafta sonları çalışma vb. için izin verir;

5) sahibi veya yetkili organı ile birlikte teşebbüsün sosyal gelişimi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların maddi ve gündelik yaşam, tıbbi bakımı konularında karar verir;

6) sosyo-ekonomik sorunların çözülmesine, çalışanlara sosyal yardımların verilmesi için liste ve prosedürün belirlenmesine ve onaylanmasına katılır;

7) teşebbüs, kurum veya kuruluşun iç işgücü düzenleme kurallarının hazırlanması sürecine katılır;

8) bireysel iş uyuşmazlıklarının değerlendirilmesi sırasında ve toplu iş uyuşmazlığında çalışanların menfaatlerini temsil eder ve çözümüne katkıda bulunur;

9) Ukrayna "Sendikalar, hakları ve garantileri" Kanunu, iş mevzuatını ihlal, toplu sözleşme yapılması veya değiştirilmesine ilişkin müzakerelere katılmaktan kaçınması, toplu sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi, toplu sözleşme mevzuatının diğer ihlallerini kabul etmesi durumlarında, teşebbüs, kurum ve kuruluş yöneticisi ile iş sözleşmesini (kontratı) feshetmek için sahibine veya yetkili organına gerek olup olmadığına karar verir;

10) Mevzuatın öngördüğü hallerde teşebbüs, kurum ve kuruluştaki faaliyet gösteren bir sendikaya üye olan bir çalışan ile sahibinin veya yetkili organının inisiyatifiyle iş sözleşmesinin feshine rıza verir veya rıza vermeyi reddeder;

11) iş kazalarının, meslek hastalıklarının ve bu kazaların soruşturulması, işgücü koruması komisyonunun çalışmalarına katılır;

12) sahibi veya yetkili organı tarafından iş ve işgücü koruması ile ilgili mevzuatın uygulanması, teşebbüs, kurum ve kuruluştaki güvenli ve zararsız çalışma koşullarının düzenlenmesi, endüstriyel sanitasyon olması, belirlenen iş ödeme koşullarının doğru uygulanması üzerine kamu denetimi uygular ve tespit edilen eksikliklerin giderilmesini sağlar;

13) emeklilik maaşlarının çalışanlara ve aile üyelerine atanması için gerekli belgelerin sahibi veya yetkili organı tarafından hazırlanması ve sunulması üzerinde kontrol uygular;

14) emeklilik öncesi teşebbüste, kurumda ve kuruluştaki çalışan emekliler ve engelliler için sağlanan sağlık hizmetini, çalışanları ile birlikte kullanma hakkını, mevcut tıbbi bakım olanaklarını, teşebbüs, kurum, kuruluş ve toplu sözleşme tüzüğüne uygun olarak barınma, sağlık ve önleme tesislerine kuponlar ve diğer sosyal hizmet ve yardımlar sağlanmasını kontrol eder;

15) sosyal sigorta komisyonunda sigortalıların menfaatlerini temsil eder, çalışanları toplu sözleşme veya anlaşmada öngörülen şartlara göre sanatoryumlara, dispanserlere ve dinlenme evlerine, turizm komplekslerine, üsler ve sağlık tesislerine yönlendirir, çalışanlar ve ailelerinin üyeleri için tıbbi bakım organizasyonunun durumunu kontrol eder;

16) toplu sözleşme uyarınca sahibi veya yetkili organı ile birlikte konutların inşaatı, yeniden inşa edilmesi ve bakımına yönlendirilecek fon tutarını belirler, daha iyi yaşam koşullarına ihtiyaç duyan vatandaşların kayıtlarını tutar, teşebbüs, kurum ve kuruluş hesabına veya iştiraki ile inşa edilen konutlardaki yaşam alanlarını, ayrıca sahibine sağlanan yaşam alanını diğer binaların emrinde olduğu gibi mevzuatın öngördüğü şekilde dağıtır, çalışanlar için barınma ve toplumsal hizmetler üzerinde kontrol uygular;

17) iflas işlemleri sırasında borçlu şirket çalışanlarının menfaatlerini temsil eder.

Teşebbüs, kurum ve kuruluşta faaliyet gösteren sendikal örgütün seçilmiş organları da Ukrayna mevzuatının sağladığı diğer haklara da sahiptir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.02.85 tarihli ve 8474-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 247. madde; 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle; 16.01.2003 tarihli ve 429-IV sayılı; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişikliklerle}*

#### **Madde 248.** Sendikaların faaliyetler garantileri

Ukrayna "Sendikalar, hakları ve faaliyet garantileri hakkında" Kanununda belirtilen sendikaların yetkilerini kullanmak için, teşebbüs, kurum ve kuruluşların seçilmiş organlarının üyeleri, üst sendika organları ve bu organların yetkili temsilcileri aşağıdaki haklara sahiptir:

- 1) sendika üyelerinin çalıştığı teşebbüs, kurum ve kuruluşlardaki işyerlerini serbestçe ziyaret etmek ve denetlemek;
- 2) sahibinden veya yetkili organından, ilgili diğer resmi belgeler, çalışma koşulları, toplu sözleşmelerin uygulanması, iş mevzuatına uygunluk ve çalışanların sosyo-ekonomik haklarına ilişkin bilgi ve açıklamaları talep etmek ve almak;
- 3) doğrudan sözlü veya yazılı olarak sahibine veya yetkili organına, sendika konularında yetkili kişilere hitap etmek;
- 4) sendika üyelerinin çalıştığı teşebbüs, kurum ve kuruluşta ait olan veya hizmet veren ticaret, yemek, sağlık hizmetleri, çocuk kurumları, yurtlar, ulaşım teşebbüsleri ve tüketici hizmetleri teşebbüslerinin çalışmalarını denetlemek;
- 5) kendi bilgilerini, çalışanların erişebileceği yerlere teşebbüs, kurum ve kuruluşun tesislerinde ve ilgili alanlarında yerleştirmek;
- 6) iş ödeme ve devlet sosyal sigortasının hesaplamalarını, sosyal ve kültürel etkinlikler ve konut inşaatı için fon kullanımını kontrol etmek.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 248. Madde; 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle}*

#### **Madde 249.** İşverenin veya yetkili organının sendikalar için koşullar yaratma görevi

Sahibi veya yetkili organı, teşebbüste, kurumda ve kuruluşta faaliyet gösteren birincil sendika kuruluşlarının faaliyetleri için uygun koşulların oluşturulmasını sağlar.

Seçilen sendika organının çalışma alanları ve sendika üyesi olan çalışanların toplantıları için gerekli tüm ekipman, iletişim, ısıtma, aydınlatma, temizlik, ulaşım, güvenlik, sahibi veya yetkili organı tarafından toplu sözleşmede öngörülen şekilde sağlanır.

Sendika üyesi olan çalışanların yazılı beyanları huzurunda, sahibi veya yetkili organı, bu sözleşmede belirtilen süreler içinde toplu sözleşme veya ayrı bir sözleşme uyarınca çalışanların sendika üyelik aidatlarını aylık olarak maaşından ücretsiz olarak keserek hesabına aktarır. Sahibi veya yetkili organı, bu fonların transferini geciktirme hakkına sahip değildir.

Sahibinin veya yetkili organının bu yükümlülükleri yerine getirmemesine ilişkin uyuşmazlıklar mahkemede görülür.

Teşebbüs, kurum ve kuruluşun çalışanları ve aile üyeleri arasında kültürel, eğitim, sağlık, fiziksel kültür ve spor çalışmaları yapmaya yönelik, kiralanana da dahil olmak üzere, tesisler, binalar, yapılar

ve ayrıca sağlık kampları, teŖebbüs, kurum ve kuruluşun sendika kuruluşları tarafından kullanılmak üzere sözleşmeye dayalı olarak devredilebilir.

*{10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 249. madde; 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanunla değiştirildiği Ŗekliyle; 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı Kanun uyarınca yapılan deđiŖikliklerle}*

**Madde 250.** Kùltür ve kitle, fiziksel kùltür ve sağlık alıŖmaları için teŖebbüsler, kurumlar ve kuruluşlar tarafından birincil sendika örgütlerine fon tahsis edilmesi

Sahipleri veya yetkili organları, kùltürel ve kitlesel, fiziksel kùltür ve sağlık alıŖmaları için birincil sendikalara, toplu sözleşme ve sözleşmelerin öngördüğü tutarlarda, ancak Ukrayna "Sendikalar, hakları ve faaliyet garantileri hakkında" Kanunu uyarınca iş ödeme fonunun yüzde 0,3'ünden az olmamak üzere fon tahsis etmekle yükümlüdür.

*{05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı PVR Kararnamesi uyarınca değiştirilen 250. madde, 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı Kanunlarla değiştirildiği Ŗekliyle}*

**Madde 251.** Sendikaların ve derneklerinin talebi üzerine sahibinin veya yetkili organının bilgi verme yükümlülüğü

Sahibi veya yetkili organı, sendika ve derneklerinin talebi üzerine, alıŖanların alıŖma ve iş ödemesi koŖulları, teŖebbüs, kurum ve kuruluşun sosyo-ekonomik geliŖimi ve toplu sözleşme ve sözleşmelerin uygulanması hakkında bir hafta içinde bilgi vermekle yükümlüdür.

MaaŖların ödenmesinde gecikme olması halinde, sahibi veya yetkili organı, seilmiŖ sendika organlarının talebi üzerine, teŖebbüs, kurum ve kuruluş hesaplarındaki bulunan fonların mevcudiyeti hakkında bankalardan bilgi almak için yazılı izin vermek veya bu bilgileri bankalardan almak ve sendika organına vermek zorundadır. Sahibinin veya yetkili organının bu tür bilgileri veya bilgi edinme izni vermeyi reddetmesi durumunda, eylemlerine veya ihmallerine mahkemede itiraz edilebilir.

*{05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanun ile değiştirilen 251. Madde; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı Kanunla değiştirildiği Ŗekliyle }*

**Madde 252.** Sendika organlarına seçilen teŖebbüslerin, kurumların ve kuruluşların alıŖanları için garantiler

SeilmiŖ sendika organlarına seçilen teŖebbüsler, kurumlar ve kuruluşların alıŖanlarına yetkilerinin kullanılmasına iliŖkin imkânlar garanti edilir.

SeilmiŖ sendika organlarına üye olan alıŖanlara karŖı iş sözleşmesi, iş ödemesi ve disiplin cezası koŖullarındaki deđiŖikliklere yalnızca üyesi oldukları seilmiŖ sendika organının önceden onayı ile izin verilir.

TeŖebbüsün, kurumun ve kuruluşun (yapısal alt bölümler dahil) seilmiŖ sendika organının üyelerinin, yöneticilerinin, sendika temsilcisinin (sendikanın seilmiŖ organının seçilmediği durumlarda), genel düzene uyulması halleri dışında, üyesi oldukları seilmiŖ organın ve bu sendikanın (sendikalar birliğinin) en yüksek seilmiŖ organının önceden onayı ile görevden alınmasına izin verilir.

TeŖebbüs, kurum ve kuruluşun sendika organlarına seçilen sahibinin veya yetkili organının inisiyatifiyle işten çıkarılmasına, seçildiği sürenin sona ermesinden sonraki yıl boyunca izin verilmez (teŖebbüs, kurum ve kuruluşun tamamen tasfiyesi, alıŖanın sağlık durumu ile bağlantılı olarak



yaptığı pozisyon veya iş ile bu işin devamını engelleyen tespit edilen tutarsızlığı veya mevzuatın işten veya hizmetten çıkarılma olasılığını sağladığı bir çalışanın tarafından yapılan haksız fiil halleri hariç).

Sağlık durumu ile ilgili olmadığı sürece, görevlerinin uygunsuz bir şekilde yerine getirilmesi veya kendi istekleri üzerine bu organlardaki yetkilerin erken sona ermesi durumunda, çalışanlara böyle bir garanti verilmez.

Görev sürelerinin sona ermesinden sonra seçilmiş sendika organlarına seçilmeleri nedeniyle işten çıkarılan çalışanlara, önceki bir iş (pozisyon) veya çalışanın rızası ile başka bir eşdeğer iş (pozisyon) sağlanır.

Üretim veya resmi görevlerinden alınmayan seçilmiş sendika organlarının üyelerine, toplu sözleşmede belirtilen şartlara göre, istişarelere ve müzakerelere katılım için ortalama maaşın korunması, diğer kamu görevlerinin iş kolektifinin çıkarları doğrultusunda yerine getirilmesi ve ayrıca seçilmiş sendika organlarının çalışmalarına katılım süresi için, ancak haftada 2 saatten az olmamak üzere işten serbest zaman, sağlanır.

Sendika eğitimi süresince, teşebbüsün, kurumun ve kuruluşun seçilmiş sendika organlarına seçilen çalışanlara, masrafları sahibi veya yetkili organına ait olmak üzere ortalama maaşın korunmasıyla 6 takvim gününe kadar ek izin verilir.

Teşebbüs, kurum ve kuruluşta faaliyet gösteren sendikal örgütün seçilmiş organlarına seçilen çalışanlar, işyerinde diğer çalışanlar için mevzuata uygun olarak tesis edilen sosyal yardım ve teşviklerden yararlanır. Teşebbüste çalışanlara, toplu sözleşmede öngörüldüğü takdirde, masrafları teşebbüse ait olmak üzere ek ayrıcalıklar sağlanabilir.

Bu maddenin disiplin cezası ve işten çıkarmanın kurallarına ilişkin hükümleri ile bu Kanunun 49<sup>4</sup>. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarının hükümleri, Ukrayna Ulusal Polis Teşkilatı, Ukrayna Devlet Soruşturma Bürosu, Ukrayna Ulusal Yolsuzlukla Mücadele Bürosu ve vergi mevzuatına uyumu izleyen organların savcıları, polis memurları ve çalışanları için geçerli değildir.

*{24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilmiş 252. madde; 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle; 10.07.2003 tarihli ve 1096-IV sayılı, 14.10.2014 tarihli ve 1697-VII sayılı, 16.07.2015 tarihli ve 630-VIII sayılı, 23.12.2015 tarihli ve 901-VIII sayılı, 19.09.2019 tarihli ve 113-IX sayılı Kanunlarla değiştirildiği şekliyle}*

## **Bölüm XVI-A İŞ KOLEKTİFİ**

*{Kanun, 27.05.88 tarihli ve 5938-11 sayılı PVR Kararnamesi uyarınca XVI-A. Bölüm ile tamamlanmıştır}*

**Madde 252<sup>1</sup>.** Teşebbüsün iş kolektifi

Teşebbüsün iş kolektifi, iş sözleşmesi (anlaşma, kontrat) ve ayrıca çalışanın teşebbüs ile iş ilişkilerini düzenleyen diğer formlar temelinde faaliyetine katılan tüm vatandaşlardan oluşturulur.

İş kolektifinin yetkileri kanunla belirlenir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 252<sup>1</sup>. madde}*

*{Madde 252<sup>2</sup>, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

*{Madde 252<sup>3</sup>, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

*{Madde 252<sup>4</sup>, 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

**Madde 252<sup>5</sup>.** Ekonomik faaliyetin sonuçlarında iş kolektifinin maddi menfaatin genel ilkeleri

Teşebbüsün çalışmasındaki başarılar ve kayıplar, kolektifin kendi kendine yeten gelir düzeyini, her çalışanın refahını doğrudan etkiler. En iyi ürünlerin (işlerin, hizmetlerin) üretimini ve satışını daha düşük maliyetlerle sağlayan bir teşebbüs, daha fazla kendi kendine yeten gelir ve avantaj üretimde, toplumsal gelişmede ve iş ödemesinde elde eder.

Teşebbüsün diğer kuruluşlara ve devlete verdiği zararların tazmini, para cezalarının, cezaların ve kanunla belirlenen diğer yaptırımların ödenmesi, kolektifin kendi kendine yeten geliri pahasına gerçekleştirilir. Sahibi veya yetkili organı, teşebbüse zarar vermekten sorumlu belirli departmanları ve çalışanları tanımlar, bunu iş kolektifine dikkatine sunar ve mevzuata uygun olarak belirli departmanlara ve çalışanlara mülkiyet (maddi) sorumluluğu verir.

*{20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 252<sup>5</sup>. madde}*

**Madde 252<sup>6</sup>.** Ekibinin kolektifin oluşumu

Yeni çalışanların ekibe kayıtları, ekibin onayı ile gerçekleştirilir. Görev sırasına göre ekibe gönderilen çalışanları, ekibin mevzuata uygun olarak kayıt etmeyi reddetmesi yasaktır (genç uzmanlar, mesleki eğitim kurumları mezunları, cezadan veya zorunlu muameleden serbest bırakılanlar vb.).

Ekibin kolektifi, ekibin azalması, çalışanın yapılan işe uymaması ve bu Kanununun 40. ve 41. maddelerinde belirtilen diğer durumlarda, sahibi veya yetkili organından çalışanları ekipten çıkarmasını talep etme hakkına sahiptir. Mevzuata uygun olarak sahibi veya yetkili organı, bu tür çalışanları rızaları ile başka bir işe gönderir veya öngörülen şekilde işten çıkarır.

Ustabaşı, ekibin kolektifi toplantısında (gizli veya açık oyla) seçilir ve bu ekipleri içeren departman başkanı tarafından onaylanır.

*{19.05.89 tarihli ve 7543-11 sayılı PVR Kararnamesi; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 252<sup>6</sup>. madde}*

**Madde 252<sup>7</sup>.** İşgücüne katılım oranını kullanarak ekipteki toplu maaşların dağılımı

Ekip, işgücüne katılım oranını kullanarak toplu maaşları dağıtabilir. Ekip üyeleri için oranlar, ustabaşının (tugay konseyi) teklifi üzerine ekibin kolektifi tarafından onaylanır.

İşgücüne katılım oranını uygulanırken, çalışanın maaşı devlet tarafından belirlenen asgari tutardan düşük olamaz (madde 95).

**Madde 252<sup>8</sup>.** Sahibinin veya yetkili organının ve ekibinin müşterek sorumluluğu

Teşebbüsün, derneğin, yapısal birimin sahibi veya yetkili organı, yüksek verimli çalışma için normal koşulları oluşturmaktan ekibe karşı sorumludur (iş sağlanması, makine ve teçhizatın uygun durumu, teknik dokümantasyon, malzeme ve aletler, enerji sağlanması, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları yaratılması). Sahibinin veya yetkili organının kusuru nedeniyle üretim hedefleri, ekibi tarafından yerine getirilmemesi durumunda, ekip tarafından tarife oranlarında hesaplanan iş ödeme fonu tutulur. Ekibe karşı sahibinin veya yetkili organının görevlerini ihlal etmekten suçlu bulunan görevli kişiler, disiplin sorumluluğuna tabidir ve ekibin ekstra nakit ödemeleri için de ayrıca kanunun öngördüğü şekil ve tutarda teşebbüse karşı mali sorumluluğa tabidir.

Ekip, hatalı üretim nedeniyle üretim hedeflerine uyamaması nedeniyle teşebbüsün sahibine veya yetkili organına karşı sorumludur. Bu durumlarda yapılan iş için ödeme yapılır, ikramiye ve diğer teşvik ödemeleri tahakkuk ettirilmez. Ekibin hatası nedeniyle kalitesiz ürünlerin üretilmesinden dolayı teşebbüse verilen zararlar, ekibin ortalama aylık maaşı içinde toplu maaşından karşılanır. Ekip

üyeleri arasında toplu maaş dağıtırken, kalitesiz ürünlerin üretiminde belirli çalışanların suçluluklarını dikkate alır.

## **Bölüm XVII**

### **ZORUNLU DEVLET SOSYAL SİĞORTASI VE EMEKLİLİK SAĞLANMASI**

**Madde 253.** Zorunlu devlet sosyal sigortasına tabi kişiler

Mülkiyet, faaliyet ve yönetim türüne bakılmaksızın teşebbüslerde, kurumlarda ve kuruluşlarda veya gerçek kişide iş sözleşmesi (kontratı) kapsamında çalışan kişiler zorunlu devlet sosyal sigortasına tabidir.

**Madde 254.** Zorunlu devlet sosyal sigortası fonları

Zorunlu devlet sosyal sigortası için ana fon kaynakları, teşebbüs, kurum ve kuruluş veya bunların yetkili organlarının sahiplerinin ya da gerçek kişilerin ve çalışanların katkılarıdır. Zorunlu devlet sosyal sigortasının uygulanması için gerekli bütçe ve diğer fon kaynakları, belirli zorunlu devlet sosyal sigortası türlerine ilişkin mevzuat tarafından sağlanır.

**Madde 255.** Zorunlu devlet sosyal sigortası kapsamındaki maddi destek ve sosyal hizmetler türleri

Çalışanlar ve bazı durumlarda aile üyeleri için zorunlu devlet sosyal sigortası kapsamında maddi destek ve sosyal hizmetler türleri, bunların sağlanmasının koşulları ve tutarları, zorunlu devlet sosyal sigortasının belirli türlerine ilişkin Ukrayna kanunları, zorunlu devlet sosyal sigortasına ilişkin kuralları içeren diğer düzenlemeler tarafından belirlenir.

**Madde 256.** Emeklilik sağlanması

Çalışanlar ve aile üyeleri, mevzuata uygun olarak yaşlılık, sakatlık, geçimini sağlayan kişinin kaybı ve ayrıca uzun süre çalışma hizmeti için devletten emekli maaşı alma hakkına sahiptir.

*{18.09.73 tarihli ve 2048-08 sayılı, 29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 24.01.83 tarihli ve 4617-10 sayılı PVR Kararnameleri; 20.03.91 tarihli ve 871-12 sayılı, 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 05.07.95 tarihli ve 263/95-VR sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen XVII. Bölüm; 16.01.2003 tarihli ve 429-IV sayılı Kanun ile değiştirildiği şekliyle}*

## **Bölüm XVIII**

### **İŞ MEVZUATINA UYUMUN DENETİMİ VE KONTROLÜ**

**Madde 259.** İş mevzuatına uyumun denetimi ve kontrolü

Mülkiyet, faaliyet ve yönetim türüne bakılmaksızın tüzel kişiler veya kiralık işgücü kullanan gerçek kişi girişimcileri tarafından iş mevzuatına uyumun denetimi ve kontrolü, iş mevzuatına uyumun denetimi ve kontrolüne ilişkin devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı ve Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından öngörülen şekilde bölgesel organlar tarafından yürütülür.

Mülkiyet ve tabiiyet türüne bakılmaksızın tüm teşebbüs, kurum ve kuruluşlarda vergi mevzuatına uygunluğu doğrulamak için bu tür bir kontrol yapma hakkına sahip olan vergi makamları hariç, merkezi yürütme organları, işlevsel bağlılığı altındaki teşebbüs, kurum, kuruluşlarda ve ilgili bölgesel toplulukların ortak mülkiyetinde olan teşebbüsler, kurumlar ve kuruluşlarda yerel yönetimler iş mevzuatına uyulmasını denetler.

*{259. maddenin üçüncü fıkrası, 14.10.2014 tarihli ve 1697-VII sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

İş mevzuatına uyumun kamu denetimi, sendikalar ve bunların dernekleri tarafından gerçekleştirilir.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.92 tarihli ve 2857-12 sayılı, 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 05.04.2001 tarihli ve 2343-III sayılı, 20.05.2010 tarihli ve 2275-VI sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı, 04.07.2013 tarihli ve 406-VII sayılı, 28.12.2014 tarihli ve 77-VIII sayılı, 14.01.2020 tarihli ve 440-IX sayılı, 04.03.2021 tarihli ve 1320-IX sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 259. madde}*

**Madde 260.** İşgücü koruması üzerinde devlet denetimi

İşgücü korumasına ilişkin yasal ve diğer düzenlemelere uyulmasına ilişkin devlet denetimi aşağıdakiler tarafından gerçekleştirilir:

işgücü koruması alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı;

nükleer ve radyasyon güvenliği alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı;

yangın güvenliği alanındaki devlet denetimi (kontrolü) alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı;

teknolojik güvenlik alanındaki devlet denetimi (kontrolü) alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı;

nüfusun sıhhi ve salgın refahı alanında devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı, 30.12.81 tarihli ve 2957-10 sayılı PVR Kararnameleri; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 260. Madde; 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunla değiştirildiği şekliyle}*

*{261. madde, 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

*{262. madde, 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

**Madde 263.** İşgücü koruması alanında yerel devlet idareleri ve konseylerinin yetkileri

İlgili bölge içindeki yerel devlet idareleri ve konseyleri:

işgücü koruması alanında devlet politikasının uygulanmasını sağlar;

sendikaların katılımıyla sektörler arası öneme sahip güvenlik, iş sağlığı ve çalışma ortamı önlem programlarını oluşturur;

işgücü korumasına ilişkin normatif düzenlemelere uyulması üzerinde kontrol uygular.

*{29.07.81 tarihli ve 2240-10 sayılı PVR Kararnamesi; 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı, 16.10.2012 tarihli ve 5462-VI sayılı Kanunlar uyarınca değiştirilen 263. madde}*

*{264. madde, 15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun uyarınca hariç tutulmuştur}*

**Madde 265.** İş mevzuatının ihlali sorumluluğu

İş mevzuatını ihlal etmekten suçlu bulunan kamu otoritelerin ve yerel yönetimlerin, teşebbüs, kurum ve kuruluşların yetkili kişileri, yürürlükteki mevzuata göre sorumludurlar.

Kıralık işgücü kullanan tüzel kişiler ve gerçek kişiler girişimcileri, aşağıdaki durumlarda para cezası şeklinde sorumludur:

çalışanın iş sözleşmesi (kontratı) kaydı olmadan çalışmaya fiilen kabul edilmesi, teşebbüste belirlenen tam çalışma saatlerinin fiili ifası durumunda çalışanın yarı zamanlı olarak tescili yapılması

ve tahakkuk etmeden maaşların (ücret) ödenmesi ve zorunlu devlet sosyal sigortasına ve vergilere tek bir katkı payı ödenmesi durumunda ihlalin yapıldığı her çalışan için, ihlalin tespiti sırasında mevzuatla belirlenen asgari ücretin on katı, ayrıca bu durumda tüzel kişilere ve kiralık işgücü kullanan ve birinci - üçüncü grupların tek vergisini ödeyen gerçek kişiler girişimcileri için bir uyarı verilir;

bu fıkranın ikinci paragrafında öngörülen bir ihlali, ihlalin tespit edildiği tarihten itibaren iki yıl içinde tekrar tekrar işlenmesi durumunda, ihlalin işlendiği her çalışan için ihlalin tespit edildiği sırada mevzuatla belirlenen asgari ücretin otuz katı tutarında;

çalışanlara belirlenen maaş ödeme koşullarının ihlali, iş mevzuatı tarafından sağlanan diğer ödemeler, bir aydan fazla, bu ödemelerin tam ödenmemesi durumunda, ihlalin tespiti sırasında mevzuatla belirlenen asgari ücretin üç katı;

iş ödemesinde asgari devlet garantilerine uyulmaması durumunda ihlalin tespit edildiği her bir çalışan için, ihlalin tespiti sırasında mevzuatla belirlenen asgari ücretin iki katı;

Ukrayna "Askeri görev ve askerlik hizmeti", "Alternatif (askeri olmayan) hizmet", "Seferberlik eğitimi ve seferberlik üzerine" Kanunları uyarınca görevlerin yerine getirilmesinde yer alan çalışanlar için yasal garanti ve haklara uyulmaması durumunda, ihlalin yapıldığı her çalışan için, ihlalin tespiti sırasında kanunla belirlenen asgari ücretin dört katı tutarında, ayrıca bu durumda tüzel kişilere ve kiralık işgücü kullanan ve birinci - üçüncü grupların tek vergisini ödeyen gerçek kişiler girişimcileri için bir uyarı verilir;

iş mevzuatına uygunluk denetimine kabul edilmemesi ve uygulanmasına engel teşkil edilmesi durumunda - ihlalin tespiti sırasında mevzuatla belirlenen asgari ücretin üç katı;

bu fıkranın yedinci paragrafında belirtilen ihlalleri, bu fıkranın ikinci paragrafında atıfta bulunulan ihlalleri tespit etmek için inceleme sırasında, ihlalin tespiti sırasında mevzuatla belirlenen asgari ücretin on altı katı;

bu fıkranın iki ila sekizinci paragraflarında belirtilenler dışında, iş mevzuatının diğer gerekliliklerinin ihlali durumunda, bu tür her ihlal için asgari ücret tutarında;

bu fıkranın dokuzuncu paragrafında öngörülen ihlali durumunda, ihlalin tespit edildiği tarihten itibaren bir yıl içinde tekrar tekrar işlenmesi durumunda, bu tür her ihlal için asgari ücretin iki katı tutarında.

Bu maddenin ikinci fıkrasında öngörülen para cezaları mali yaptırımlardır ve Ukrayna Ticaret Kanunu'nun 27. fıkrasında tanımlanan idari ve ekonomik yaptırımlara ait değildir.

Bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen para cezaları, Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından belirlenen prosedüre uygun olarak, iş mevzuatına uyumun denetimi ve kontrolüne ilişkin devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı tarafından verilir.

Bu madde kapsamında iş mevzuatına aykırılık nedeniyle para cezası verilmesine ilişkin kararın tebliği tarihinden itibaren 10 banka günü içinde, tüzel kişi veya kiralık işgücü kullanan gerçek kişi girişimcinin cezanın yüzde 50'sini ödemesi halinde, böyle bir karar infaz edilmiş sayılır.

İş mevzuatının gözetilmesi ve denetlenmesine ilişkin devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organının talimatının yerine getirilmesi ve bu maddenin ikinci fıkranın dört ila altı, dokuzuncu paragraflarında öngörülen ihlallerin tespit edilen süreler içinde ortadan kaldırılması durumunda, kovuşturma tedbirleri uygulanmaz.

Bu maddenin ikinci fıkrasının ikinci, üçüncü, yedinci, sekizinci ve onuncu paragraflarında öngörülen ihlalin adalet önüne çıkarılmasına yönelik tedbirler, denetim sırasında tespit edilen ihlallerin giderilmesine bakılmaksızın, emrin verilmesi ile eş zamanlı olarak uygulanır.

Bu maddenin ikinci bölümünün ikinci fıkrasında belirtilen para cezaları, bir iş sözleşmesi kurulmadan iş yapan bir çalışanla iş ilişkilerinin tesciline ilişkin mahkeme kararı temelinde bir devlet denetimi (kontrol) önlemi almadan ve teşebbüs, kurum ve kuruluştaki kurulan tam zamanlı çalışmanın fiilen ifası halinde, bu tür işlerin veya yarı zamanlı çalışmanın süresini belirlemeksizin, bu maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen merkezi yürütme organı tarafından verilebilir.

Çalışma mevzuatına uyumu denetleme ve kontrol etme konusunda devlet politikasını uygulayan merkezi yürütme organı kararının uygulanması, devlet yürütme hizmetinin organlarına dayanır.

Para cezasının ödenmesi, iş mevzuatı ihlallerinin ortadan kaldırılmasından muaf değildir.

Ukrayna "Ukrayna'da Dijital Ekonominin Gelişiminin Teşvik Edilmesine Dair" Kanununun öngördüğü şekilde ve şartlarda bir gig kontratı kurulması, bir iş sözleşmesinin (kontratının) kaydı olmadan fiilen işe giriş olarak kabul edilmez ve bu Kanunda öngörülen bir para cezası şeklinde bir sorumluluk gerektirmez.

*{15.12.93 tarihli ve 3694-12 sayılı Kanun uyarınca değiştirilen 265. madde; 28.12.2014 tarihli 77-VIII sayılı Kanun metninde; 03.11.2015 tarihli ve 734-VIII sayılı, 02.06.2016 tarihli ve 1404-VIII sayılı, 06.12.2016 tarihli ve 1774-VIII sayılı, 12.12.2019 tarihli ve 378-IX sayılı, 15.07.2021 tarihli ve 1667-IX sayılı Kanunlar uyarınca yapılan değişiklikler ile}*

## **Bölüm XIX** **NIHAİ HÜKÜMLER**

1. Ukrayna Bakanlar Kurulu tarafından koronavirüs hastalığının (COVID-19) yayılmasını önlemek amacıyla kurulan karantina süresince, bu Kanunun 233. maddesinde belirtilen süreler karantina süresi kadar uzatılır.

*{Kanun, 30.03.2020 tarihli ve 540-IX sayılı Kanun uyarınca XIX. Bölüm ile tamamlanmıştır}*