

Kamerun

İş Kanunu

14 Ağustos 1992 Tarih ve 92-007 sayılı Yasa

Özet

Başlık 1 - Genel Hükümler.....	1
Başlık 2 - Meslek sendikaları	2
Başlık 3 - İş sözleşmesiyle ilgili olarak.....	5
Başlık 4 - Ücretle ilgili olarak	12
Başlık 5 - Çalışma koşulları	15
Başlık 6 - İş güvenliği ve iş sağlığı.....	18
Başlık 7 - Organizasyonlar ve uygulama araçları	20
Başlık 8 - Mesleki kuruluşlar	22
Başlık 9 - İş anlaşmazlıkları	24
Başlık 10 - Cezalar.....	29
Başlık 11 - Özel, geçici ve nihai hükümler	30

Başlık 1 - Genel Hükümler

Madde 1.- 1) İşbu yasa işçiler ile işverenler arasındaki ve işverenlerle yetkileri altında bulunan çıkarlar arasındaki çalışma raporlarını yönetmektedir.

2) İşbu yasaya göre, “işveren” olarak kabul edilen, gerçek veya tüzel, kamu ya da özel kişi idaresi ve otoritesi altında ücret karşılığında mesleki faaliyetini icra etmeye başlayan her kişi, cinsiyeti ve uyruğu her ne olursa olsun “işçi” sayılır. İşçinin niteliğinin belirlenmesi için ne işverenin tüzel statüsü ne de işçinin hesabına katılmaz.

3) Aşağıdaki mevzuatlarca yönetilen kişiler, işbu kanunun uygulama alanının dışında bırakılmıştır:

- Kamu görevi genel tüzüğü;
- Yargı tüzüğü;
- Genel askeri tüzük;
- Ulusal güvenlik özel tüzüğü;

- Özel cezaevleri idaresi tüzüğü;
- İdare yardımcılarını için geçerli özel hükümler.

Madde 2.- 1) Çalışma hakkı tüm vatandaşlara temel bir hak olarak tanınmıştır. Devlet vatandaşına bir iş bulması ve bulduğunda elinden çıkarmamasına yardım etmek amacıyla her şeyi uygulamalıdır.

2) Çalışmak her yetişkin ve sağlıklı vatandaş için ulusal bir haktır.

3) Zorla ya da cebren çalıştırmak yasaktır.

4) Zorla ya da cebren çalıştırmakla kastedilen, bir kişi tarafından herhangi bir cezayla tehdit ederek ya da bireyin kendi isteği sorulmadan, talep edilen tüm çalışma ya da hizmettir.

5) Bununla birlikte “zorla ya da cebren çalıştırma” terimi şunları kapsamaz:

- a) askerlik göreviyle ilgili yasa ve yönetmelikler uyarınca talep edilen ve tamamen askeri nitelikli işlere tahsis edilen tüm çalışma ya da hizmetler;
- b) yasalar ve yönetmeliklerle belirlendiği üzere

vatandaşların medeni zorunluluklarına bağılı olan tüm genel menfaat çalışması ya da hizmeti;

- c) adli bir kararla telaffuz edilen bir mahkûmiyetin sonucu olarak bir kişi tarafından talep edilen tüm çalışma ya da hizmetler;
- d) mücbir sebepler halinde, özellikle savaş, felaket ya da yangın, su baskını, salgın, şiddetli salgın hastalıklar, hayvan, böcek ve zararlı bitki parazitleri istilası gibi felaket tehditleri ve genel anlamda halkın tamamının ya da bir kısmının hayat koşullarını ya da yaşamını tehlikeye atan veyahut da tehlikeye atma riski taşıyan tüm koşullar durumunda talep edilen tüm çalışma ya da hizmetler.

Başlık 2 - Meslek sendikaları

Bölüm 1 - Meslek sendikalarının konusu ve yapısıyla ilgili olarak

Madde 3.- Yasa işçilere ve işverenlere hiçbir şekilde sınırlama olmaksızın ve önceden herhangi bir izin olmaksızın, özellikle ekonomik, endüstriyel, ticari ve tarımsal menfaatlerinin incelenmesi, savunulması, geliştirilmesi ve korunması ve üyelerinin sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki gelişimi için özgürce mesleki sendika kurma hakkı tanır.

Bu amaçları geliştirme niteliği taşımayan her türlü faaliyet meslek sendikalarına yasaktır.

Madde 4.- 1) İşçiler ve işverenler meslekleri ve faaliyet alanları kapsamında kendi tercih ettikleri bir sendikaya üye olma hakkına sahiptirler.

2) İşçilerle ilgili olarak aşağıdakiler yasaktır:

- a) iş konusunda sendikal özgürlüğe zarar getirme eğiliminde olan tüm ayrımcı hareketler;
- b) aşağıdakilere yönetim tüm uygulamalar:
 - İşlerini bir sendika üyeliğine kabul edilmelerine ya da kabul edilmemelerine bağlamak;
 - bir sendika üyeliğine kabul edilmelerine ya da kabul edilmemeleri ya da sendika faaliyetlerine katılmaları yüzünden onları işten çıkarmak ya da onlara herhangi bir zarar vermek.

3) İşbu madde hükümlerine aykırı olan tüm eylemler geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur.

Madde 5.- 1) İşçi ve işveren örgütleri idari tüzük ve yönetmeliklerini titizce hazırlama, temsilcilerini özgürce seçme ve yürürlükteki yönetmelik ve yasalara uygun olmak kaydıyla yönetimlerini düzenleme hakkına sahiptirler.

2) Bu örgütlere, birbirlerine müdahale amaçlı tüm eylemler yasaktır.

Madde 6.- 1) Bir meslek sendikası sadece ve sadece sendikalar evrak memuru tarafından kendisine bir kayıt belgesi verildiği günden itibaren yasal olarak mevcut sayılır.

2) Henüz kayıtlı olmayan bir sendikanın, sanki sendika kayıtlıymış gibi davranan öncülleri bu bakımdan adli kovuşturmalara konu olabilirler.

3) Sendikalar evrak memuru kararnameyle atanan bir görevlidir.

Madde 7.- 1) Katılım anında gerçekten ücretli bir işte çalışmayan hiç kimse bir meslek sendikasına üye olamaz.

2) Bununla birlikte, aşağıda belirtilen iki koşulda görevlerini veyahut da mesleklerini icra etmeyi bırakan kişiler bir meslek sendikasına üye olmaya devam edebilirler:

- a) en az altı ay boyunca bu işi yapmış olmak;
- b) mesleki anlamda yasalar ve yönetmeliklerce öngörülen işlere çağırılmış olmak ya da kendini sendika işlerine adanmış olmak.

Madde 8.- Tüm kayıt talepleri bir işçi sendikası için en az yirmi kişinin ve bir işveren sendikası için en az beş kişinin imzasını taşımalıdır. Sendika tüzüğü mevcut yasa hükümlerine uygun olmalıdır.

Madde 9.- Sendikaların, kayıt prosedürüne kabul edilmesi için olması gereken kuruluş şekli Ulusal İş Danışma Komisyonunun bildiriminden sonra alınan karara göre belirlenir.

Madde 10.- 1) Bir sendikanın öncülleri ve sendikanın yönetiminden ve idaresinden sorumlu üyeler medeni haklarından faydalanıyor olmalı ve Ceza Kanununun 30'uncu maddesinin 1, 2 ve 3'üncü fıkralarınca öngörülen hakkın düşmesiyle ilgili bir mahkûmiyete maruz kalmış olmamalıdır.

2) Yabancılar ayrıca en az beş yıl boyunca Kamerun Cumhuriyeti topraklarında ikamet etmiş olmalıdır.

Madde 11.- 1) Bir sendikanın kaydı aşağıdaki şekilde yapılır:

- a) sendikalar evrak memuruna bir sendika ve iç tüzüğünü kaydetme dilekçesi sunulur. Bu dilekçenin beraberinde sendika iç tüzüğünün iki nüshası ve icra ettikleri görevlerle birlikte yöneticilerin isimlerini ihtiva eden bir liste yer alır;
- b) evrak memuru dilekçeyi aldığını bildirir ve incelemeye ve sendikanın ve iç tüzüğünün bir aylık bir süre içerisinde kaydedilmesi işlemine başlar. Bu süre geçtikten sonra, kayıt geçerli sayılır;
- c) evrak memuru hiçbir sendikayı önceden kayıtlı bulunan başka bir sendikanınkiyle aynı ya da onunkine benzer ve bu sendikaların üyelerini ya da üçüncü şahısları yanılgıya düşürebilecek türden bir isimle kaydetmez.

2) Kayıt belgesinin şekli yönetmelik yoluyla belirlenir.

Madde 12.- 1) Eğer kayıt dilekçesi, istenilen koşullara karşılık vermiyorsa, evrak memuru yazılı olarak dilekçe veren kişilere dilekçelerini yeniden hazırlamaya davet ederek görüşlerini bildirir.

2) Yeni dilekçenin alındığı tarihten itibaren, evrak memuru ya sendikanın kayıt işlemlerine girişmelidir, ya da eğer bunu yapmayı reddediyorsa, otuz gün içerisinde ret gerekçelerini de belirtmek kaydıyla bu durumu dilekçe sahiplerine yazılı olarak bildirmelidir.

Madde 13.- 1) Şayet aşağıdaki durumlar ortaya konulursa, evrak memuru bir sendikanın kaydını iptal edebilir:

- a) eğer kayıt belgesi hile yoluyla elde edilmişse;
- b) eğer kayıtlı bir sendika işbu kanun hükümlerini kasten ihlal etmişse ya da tüzüğe uygun faaliyetler yürütmemişse;
- c) eğer kayıtlı bir sendika ortadan kalkmışsa.

2) Kaydı iptal etmeden önce, evrak memuru ilgili sendikaya kararının gerekçesini de belirttiği bir ön bildirimini 2 iki ay önceden tebliğ eder.

3) Evrak memuru bir sendikanın kaydını iptal etme işlemine başladığında, bu bağlamda gerekli tüm ilanları özellikle Resmi Gazetede yayınlatacak vermektedir.

Madde 14.- Evrak memurunun kayıt iptali ya da reddiyle ilgili bir karardan ötürü zarar gördüğünü iddia eden tüm sendika, tüm sendika üyeleri ya da tüm şahıslar bu kararın tebliğine müteakip otuz gün içerisinde temyiz yolu açık olmak üzere davayı idari yargı makamlarına taşıyabilir. Evrak memuru davanın tüm evrelerinde ifade verme hakkına sahiptir.

Bölüm 2 – Sendikaların iç tüzükleri

Madde 15.- Tüm sendikaların iç tüzükleri aşağıdaki hükümleri ihtiva etmelidir:

- a) sendikanın adı ve merkez adresi;
- b) sendikanın kuruluş amaçları;
- c) kaynaklarının amacı, sosyal işler için ayrılan masrafların miktarı;
- d) iç tüzüğün hazırlanma, düzenlenme ya da yürürlükten kaldırılma şekli;
- e) yönetici üyelerinin atama ve azil şekli ve de üyelerinin çarptırılabilceği cezalar;
- f) Fransızca ya da İngilizce okuma yazmayı bilmeyen bir kişinin başkanlık, sekreterlik ya da veznedarlık görevleri veyahut da benzeri işler için seçilme yasağı;
- g) üyelerin işini, mesleğini ya da normal faaliyetini ve gerektiğinde işverenlerinin isimlerinin yer aldığı bir isim listesinin hazırlanması;
- h) fon yatırımları ya da banka mevduatları, hesapların sık sık ve her durumda en az yılda bir kere denetlenmeleriyle ilgili hükümler;
- i) veznedar tarafından doğru ve tam hesap tutulması, hesapların bu amaçla yetkilendirilen kişiler tarafından düzenli bir biçimde denetlenmesi ve isteyen üyelere nitelikli bir muhasebeci tarafından en azından yıllık bir kez hazırlanan bir bilançonun gönderilmesi;
- j) sendikanın fesih şekli ve hiçbir durumda üyeleri arasında bölüştürülemeyecek olan, mallarının başkasına devir şekli.

Bölüm 3 – Sendikalara ilişkin çeşitli hükümler

Madde 16.- 1) Tüm kayıtlı sendikalar tüm tebliğ ve tüm bildirimlerin kendisine gönderilebileceği bir yere sahip olmalıdır. Evrak memuru bu yerin açıldığı tarihten itibaren otuz günlük bir süre içerisinde adresi hakkında bildiri almalıdır ve tüm adres değişiklikleri de değişikliği takip eden otuz gün içerisinde tebliğ edilmelidir.

2) Bu türden bir mahalli bulunmaksızın üç ay boyunca görev yapan tüm kayıtlı sendikalar aşağıda 166'ncı maddede öngörüldüğü şekilde cezalandırılır.

Madde 17.- Meslek sendikaları tüzel kişiliğe sahiptir. Mahkemeye başvurma ve izin olmaksızın bedava ya da karşılığını ödemek kaydıyla taşınır ya da taşınmaz mal sahibi olma hakkına sahiptirler.

Madde 18.- 1) Meslek sendikaları şunları yapabilir:

- a) tüm yargılama kurulanlı nezdinde, temsil ettikleri mesleğin ortak menfaatine doğrudan ya da dolaylı olarak bir zararı dokunabilecek olaylara ilişkin olarak, tüzel tarafa ayrılan tüm haklardan yararlanabilirler;
- b) kaynaklarından bir bölümünü işçi lojmanlarının kurulmasına, kültür ya da spor alanlarının edinilmesine ve üyelerinin yararına tahsis edebilirler;
- c) meslekle ilgili öngörü kuruluşları, destek sandıkları, laboratuvarlar, deneyim alanları, bilimsel, tarımsal ya da sosyal eğitim eserleri, kurslar ve yayınlar gibi mesleki çalışmalar oluşturabilir, yönetebilir ya da bunlara para yardımında bulunabilirler. Toplantıları, kütüphaneleri, mesleki eğitim kursları için gerekli taşınmazlar ve taşınır eşyalar hacedilemezdir;
- d) üretim ve tüketim kooperatif şirketlerine para yardımında bulunabilirler;
- e) tüm diğer sendika, şirket, firma ya da kişilerle sözleşme ya da anlaşma yapabilirler.

2) Eğer iç tüzükleri buna izin veriyorsa ve fiyat indirimi şeklinde dahi olsa üyelerinin karlarına zarar vermemek kaydıyla şunları da yapabilirler:

- a) mesleklerinin icrası için gerekli olan özellikle hammadde, alet, araç, makine, gübre, tohum, bitki, hayvan ve sürü hayvanları için gıda maddelerini üyelerine kiralamak, ödünç vermek ya da bölüştürmek üzere satın alabilirler;

- b) yalnızca sendikalı işletme ya da personelin çalışmasından elde edilen ürünlerin satışı için karşılıksız aracılık yapabilirler; kendi sorumlulukları altında ve kendi isimleriyle gerçekleştiremeyecekleri satışları sergiler, anonslar, ilanlar ve kontrol ve keşif gruplarıyla kolaylaştırabilirler.

Madde 19.- Bir sendika tarafından usulüne göre yetkilendirilen bir kişi tarafından tamamlanan ve bir iş anlaşmazlığı oluşturmayı hedefleyen tüm eylemler, yalnızca bu türden bir eylem başka bir şahsın iş sözleşmesini bozmasına teşvik ederse ya da başkasının kendi sermayesini ya da işini kendi isteğine göre düzenleme hakkına müdahale teşkil ederse, bu kişi açısından kovuşturmaya sebep olur.

Madde 20.- 1) Bir meslek sendikasının temsil niteliği ihtiyaç halinde aşağıdakileri hesaba katarak, Çalışma bakanının kararıyla belirlenir

- a) işçi sendikaları için üyelerin mevcurları;
- b) işveren sendikaları için, istihdam edilen işçilerin mevcurları.

2) Bu hususta alınan bir karara karşı sendikalarca yapılan tüm itirazlar idari yargının yetki konusudur.

Madde 21.- 1) İlgili tarafından belirlenen sendika örgütüne aktarma işlemini derhal gerçekleştirmesi koşuluyla, bir işverenin doğrudan kendi yetkisinde bulunan bir işçi tarafından kazanılan ücretten, işçinin borçlu olduğu olağan sendika katkısı tutarını kesmesine izin verilmiştir.

2) Bu kaynaktan katkı payı kesintisi, sadece ve sadece aşağıdaki şekilde mümkündür:

- a) eğer bu amaçla ilgili işveren ile katkı payı kesintisinin yapılacağı sendika arasında bir anlaşma imzalanmışsa;
- b) eğer işçi sendika ile işveren arasında taraf olunan onaylı bir anlaşma formunu imzalayarak ya da eğer okuma yazma bilmiyorsa parmak izini basarak bu hususa onay verdiğini ifade ederse.

3) Öte yandan:

- a) işçi tarafından verilen onay her an kendisi tarafından bozulabilir; bununla birlikte bu bozmanın sonucu sadece ve sadece müdahale tarihinin arkasından gelen ay için dikkate alınacaktır;

- b) eğer katkı payında herhangi bir değişiklik olmazsa, bu onay kendiliğinden sürdürülerek uzatılabilir;
- c) işverenin sendika katkı paylarından kesintiyle vesile olduğu masraflar, sendika ile işveren arasında taraf olunan bir anlaşmayla düzenlenen koşullara göre faydalanan sendika tarafından bir ödemeye konu olabilirler.

Bölüm 4 – Sendika birlikleri

Madde 22.- 1) Kurallara uygun bir biçimde kurulan meslek sendikaları yukarıda 3'üncü maddede öngörülenlerle aynı amaçlarda özgürce anlaşabilirler.

2) Hangi şekilde ve hangi isim altında olursa olsun birlikler oluşturabilirler ve bu birlikler önceki başlıklardaki hükümleri karşılamalıdır.

3) İhtüzükleri öte yandan üye sendikaların birliğin tüm makamları düzeyinde temsil edildiği kuralları belirlemelidir. .

4) Bu birlikler tüm haklardan yararların ve meslek sendikalarına tanınan tüm koruma önlemlerinden faydalanırlar.

Başlık 3 - İş sözleşmesiyle ilgili olarak

Bölüm 1 - Bireysel İş sözleşmesiyle ilgili olarak

Alt Bölüm 1 – Genel hükümler

Madde 23.- 1) İş sözleşmesi, bir işçinin mesleki faaliyetini bir ücret karşılığında, bir işverenin yetki ve idaresine bırakmayı taahhüt ettiği bir sözleşmedir.

2) İş sözleşmeleri özgürce imzalanır,

Madde 24.- 1) Sözleşmenin imzalandığı yer ve taraflardan her birisinin ikameti, Kamerun'da uygulamak için imzalanan tüm iş sözleşmeleri her neresi olursa olsun, işbu yasa hükümlerine tabi olur.

2) İlk olarak başka bir yasanın etkisi altında imzalanan bir iş sözleşmesinin Kamerun'da yapılan kısmi uygulaması için de durum aynıdır. Bununla birlikte bu hüküm altı ayı geçmeyen geçici bir görev için görev yeri değiştirilen işçiler için geçerli değildir.

3) Sözleşmenin mevcudiyeti sözleşmeciler tarafından kabul etmesi uygun şekillerde, 27'nci madde hükümleri kapsamında tespit edilir. Kanıt tüm yollarla aktarılabilir.

4) Yazılı sözleşme tüm damga ve kayıt vergilerinden muaftır.

Alt Bölüm 2 - İş sözleşmesinin imzalanması ve uygulanmasıyla ilgili olarak

Madde 25.- 1) İş sözleşmesi belirli ve belirsiz bir süre için imzalanabilir.

a) Belirli süreli iş sözleşmesi her iki tarafın isteğiyle süresi önceden belirlenmiş olandır. İki yıldan fazla bir süre için imzalanamaz ve aynı süre için yenilenebilir.

Aşağıdakiler belirli süreli bir iş anlaşmasına benzemekle birlikte yenilenemezler:

- Süresi özenle belirtilen ancak uygulanması tamamen iki tarafın isteğine bağlı olmayan, kesin ve gelecek bir olayın meydana gelmesine bağlı olan sözleşme;
- Belirli bir iş için imzalanan sözleşme.

b) Belirsiz süreli sözleşme süresi önceden belirli olmayan ve aşağıda yer alan 34'üncü maddede öngörüldüğü şekilde taraflardan herhangi birisinin isteği üzerine anında bitirilebilen sözleşmedir.

2) Yabancı uyruklu işçilerin sözleşmesinin yenilenmesi sadece ve sadece çalışma bakanlığının vize vermesinden sonra gerçekleşebilir.

3) Kamerun uyruklu işçilerin belirli süreli sözleşmesi aynı firmayla bir kereden fazla yenilenemez. Bu yenilemeyle ve eğer iş ilişkileri devam ederse, sözleşme belirsiz süreli bir sözleşmeye dönüşebilir.

4) Yukarıdaki hükümler yalnızca aşağıdaki hususlarda işe alınan işçiler için geçerli değildir:

- a) gerek mevcut olmayan ya da sözleşmesi askıya alınan bir işçinin yerine geçmek gerekse ek bir işçilik kullanımını gerektiren belirli bir sürede işi tamamlamak amacıyla olan geçici bir iş;
- b) toplumsal ve şirket faaliyetlerinden ön görülmeyen bir büyümeyi ortadan kaldırmak ya da yaklaşan kazaları önlemek için acil işleri icra etmek, kurtarma önlemlerini düzenlemek ya da işçiler için tehlike arz eden malzeme, tesisat ya da binaların tamirine girişmek amacıyla olan rastlantısal bir iş;
- c) şirket faaliyetlerinin çevrimsel ya da iklimsel niteliklere bağlı sezonluk bir iş.

5) Önceki paragrafta hedef alınan işçilerin istihdam koşulları Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatıyla alınan kararlarla belirlenir.

Madde 26.- 1) 25'inci madde'nin 4'üncü fıkrasında hedef alınan işçiler geçici bir iş bulma kurumu tarafından işe alınabilirler.

2) Tek faaliyeti iş verdiği ve işe aldığı işçileri, geçici olarak kullanıcıların hizmetine vermek olan tüm gerçek ya da tüzel kişiler geçici iş yüklenicisi kabul edilir.

3) Sadece sürekli olmayan ve 25'inci maddenin 4'üncü fıkrasında belirtilen görevler için, yukarıdaki paragrafta hedef alınan işçilere başvurulabilir.

4) Geçici bir iş bulma kurumunun açılması önceden Çalışma bakanının onayına sunulur.

5) Geçici iş bulma kurumunu ile bir kullanıcının hizmetine verilen bir işçiyi bağlayan iş sözleşmesi yazılı olmalıdır.

6) Bir kullanıcının hizmetine verilen her bir işçi için, kullanıcı ile geçici iş bulma kurumu arasında yazılı bir hizmet sözleşmesi imzalanmalıdır. Sözleşmenin süresi aynı kullanıcıyla bir yılı geçemez.

7) İşbu maddenin uygulama nitelikleri Ulusal İş Danışma Kurulu'nun talimatı üzerine alınan kararlarla belirlenir.

Madde 27.- 1) Üç aydan fazla bir süreyi özellikle belirten ya da bir işçinin normal ikametinin dışında bir yere yerleştirilmesini gerektiren tüm iş sözleşmeleri yazılı olarak kaydedilmelidir. Sözleşmenin bir sureti yetkili iş müfettişine gönderilir.

2) Yabancı uyruklu bir işçiye ilişkin iş sözleşmesi tüm uygulamaların başlamasından önce, Çalışma bakanından vize alınmalıdır.

3) Vize başvurusunda bulunmak işverene düşer. Eğer vize reddedilirse, sözleşme tamamen geçersiz olur.

4) Eğer çalışma bakanı vize başvurusunun alınmasını takip eden iki aylık bir süre içerisinde kararını bildirmezse, vize onaylanmış sayılacaktır.

5) İşbu maddenin uygulama nitelikleri Ulusal İş Danışma Kurulu'nun talimatı üzerine alınan kararlarla belirlenir.

Madde 28.- 1) İşveren ve işçi, kesin bir sözleşmeyi imzalamak için önceden özellikle ilk olarak işçinin hizmet kalitesini ve randımanını, ikinci olarak işverenin iş, yaşam, ücret, hijyen, güvenlik ve de iklim koşullarını değerlendirmeye karar verdiğinde işe alımda deneme süresi vardır.

2) Deneme süresinin özellikleri yazılı olarak belirtilmelidir. Mesleğin tekniği ve kullanımı hesaba katıldığında, hizmete alınan personelin denenmesi için gerekli sürenin üzerinde bir süre için imzalanamaz. Her halükarda deneme süresi yenileme dâhil, bu sürenin sekiz aya kadar uzatılabileceği kadrolar hususu dışında, yalnızca maksimum altı aylık bir döneme dayanabilir.

3) İşe alma, yön belirleme, eğitim ve staj süreleri deneme süresine dâhil değildir.

4) Görev yeri değiştirilen işçilerin vatanına geri gönderilmesi, fesih gerekçesi her ne olursa olsun, işveren tarafından üstlenilir.

5) Bir deneme süresi sözleşmesinin süresinin bitiminden sonra, yeni bir sözleşme yapılmaksızın hizmetlerin uzatılması, denemenin başlangıcından itibaren geçerli olarak, kesin işe alma sayılmaya başlar.

6) Ulusal İş Danışma Kurulu'nun talimatı üzerine alınan bir Çalışma Bakanı kararı, deneme süresinin niteliklerini belirler.

Madde 29.- 1) İç yönetmelik şirket başkanı tarafından düzenlenir. İçeriği sadece teknik çalışma örgütlerine ilişkin kurallar, standartlar ve disiplin prosedürleri, şirketin iyi çalışması için gerekli iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin talimatlarla sınırlıdır.

2) Burada ortaya çıkacak olan tüm diğer koşullar, özellikle ücrete ilişkin olanlar, işbu yasanın 68-4'üncü madde hükümleri kapsamında tamamen geçersiz sayılacaktır.

3) İş yönetmeliği yürürlüğe koymadan önce, şirket başkanı, eğer varsa görüş için personel temsilcilerine ve yasalara ve yönetmeliğe karşı olabilecek olan hükümlerin geri çekilmesini ya da değiştirilmesini talep edebilecek olan vizeyi vermesi için yetkili iş müfettişine bunu iletir.

4) İç yönetmeliğin tebliğ, teslim ve ilan nitelikleriyle yönetmeliğin var olmasının zorunlu olduğu şirket çalışanlarının sayısı Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine Çalışma Bakanı kararıyla belirlenir.

Madde 30.- 1) İşverene para cezası vermek yasaklanmıştır.

2) Ücretten yoksun bırakma yoluna gidebilecek olan işverenin disiplin gücüne dayalı tek ceza çalışma parasının kesilmesine yol açan işten kovma cezasıdır.

3) Şayet aşağıdaki koşullar eşzamanlı olarak yerine getirilmemişse işten kovma geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur:

- a) telaffuz edildiği anda belirlenen, maksimum sekiz iş gününden oluşan bir süresi olmak;
- b) cezanın verilmiş gerekçelerinin de belirtilmesiyle yazılı olarak işçiye tebliğ edilmiş olmak;
- c) yetkili iş müfettişine kırk sekiz saat içinde iletilmiş olmak.

4) Eğer kanıtlamak için hafifletilen şikayet mahkeme tarafından yetersiz görülürse, kendisi hakkında ceza verilen işçi kaybedilen maaşına tekabül eden telafi edici bir ödenek ve şayet bu yüzden ücretle ilgili kaybından başka bir zarar gördüğünü kanıtlayabilirse muhtemelen zarar ziyan tazminatı alır.

Madde 31.- 1) İşçi sözleşmede özellikleri belirtilen ilga dışında, tüm mesleki faaliyetini şirkete borçludur. Bununla birlikte, aksi yönde bir sözleşme olmaması durumunda, iş saatleri dışında şirketle rekabet manasına gelmeyen ya da verilen hizmetlerin layıkıyla yerine getirilmesine zarar vermeyecek olan her türlü mesleki faaliyeti icra edebilir.

2) Yine de, sözleşmenin feshedilmesi halinde işçinin, kendi hesabına ya da başkası adına, aşağıda belirtilen iki koşulda işvereniyle rekabet yaratacak nitelikte bir faaliyeti icra edemeyeceği tarafların onayladığı özel bir maddeyle belirtilebilir:

- a) işvereni ikamet yerinin işin bulunduğu yere taşınmasıyla ilgili masraflarını karşılamış olduğu halde, yaptığı bir şeyden ötürü sözleşmenin feshi meydana geldiyse;
- b) eğer sözleşmenin feshi yaptığı ağır bir hatanın sonucu ise.

3) Bununla birlikte bu yasaklama yalnızca iş yerinin elli kilometre çevresindeki bir bölgede geçerlidir; süresi bir yılı geçemez.

Alt Bölüm 3 - İş sözleşmesinin durdurulması ve feshedilmesi

Madde 32.- Sözleşme aşağıdaki durumlarda durdurulur:

- a) gerekçesi her ne olursa olsun askere çağırılan işverenin ayrılmasının akabinde, kurumun kapatılması halinde;
- b) işçinin askerlik görevi ya da gerekçesi her ne olursa olsun yeniden askere çağırılma süresi boyunca;
- c) işveren tarafından kabul edilen bir doktor tarafından usulüne göre tespit edilen ya da Devlet tarafından tanınan bir hastane kuruluşunca kaydedilen bir hastalık halinde işçinin gelmediği, altı ayla sınırlandırılan, bir süre boyunca, bu süre işçinin yerine başkası alınana kadar uzatılır;
- d) 84'üncü maddede öngörülen doğum izni süresi boyunca;
- e) 30'uncu maddede belirtilen koşullarda telaffuz edilen işten kovma dönemi boyunca;

- f) 91'inci maddede belirtilen işçi eğitim izni süresi boyunca;
- g) bir iş kazası ya da mesleki bir hastalıktan kaynaklanan yetersizlik dönemi boyunca;
- h) tarafların onayıyla, bir seçim ya da atamayla ilgili siyasi ya da idari görevlerin icra edilme süresi boyunca;
- i) işçinin gözetilme süresi boyunca ya da önleyici nitelikte yakalanma süresi boyunca;
- j) olağan ikamet adresini değiştirmiş olan eşini takip etmesi istenilen işçinin yokluğu boyunca ve görev yeri değiştirme imkânı bulunmadığında. Bu süre iki yıla sınırlandırılmıştır ve muhtemelen tarafların onayıyla yenilenebilir;
- k) maksimum altı ayla sınırlı, teknik işsizlik süresi boyunca; teknik işsizlik gerek kaza nedenleri ya da mücbir sebepler gerekse uygunsuz bir ekonomik durumdan kaynaklı olarak bir şirket ya da bir kuruluşun personelinin, tamamı ya da bir kısmını ilgilendiren toplu iş kesintisi şeklinde tanımlanır.

Madde 33.- 1) Yukarıda 32'nci maddede hedef alınan a, b ve c durumlarının her birinde, işveren eğer sözleşme belirsiz süreli bir sözleşme ise, işçiye gerek yokluk süresi önceden bildirimdekine eşit ya da daha fazla ise önceden bildirim tazminatına, gerekse yokluk süresi aşağıda 34'üncü maddede öngörülen önceden bildiriminkinin altında olduğunda, işçinin yokluk boyunca iddia edebileceği ücrete eşit bir tazminat bedeli ödemekle yükümlüdür.

2) Aynı durumlarda, eğer sözleşme belirli süreli bir sözleşme ise, tazminat, tercihan belirsiz süreli sözleşmeler için belirlenen bir önceden bildirimle, yukarıda belirtilen sınırlarda ödenir, hizmetlerin kıdemi devam eden sözleşmenin başlangıcından itibaren değerlendirilir. Bu durumda, durdurma başlangıçta öngörülen sözleşme süresini uzatma etkisine sahip olamaz.

3) Teknik işsizlik durumunda ve toplu sözleşme olmaması halinde, tazminat koşulları Ulusal İş Danışma Kurulu'nun talimatı üzerine alınan Çalışma Bakanı kararıyla belirlenir.

Madde 34.- 1) Belirsiz süreli iş sözleşmesi her zaman taraflardan birisinin isteği üzerine feshedilebilir. Bu fesih feshetmeye teşebbüs eden tarafça verilen bir önceden bildirimle bağlıdır ve feshin gerekçesinin de belirtildiği bir yazıyla diğer tarafa tebliğ edilmelidir.

2) Önceden bildirim tebligatın tarihinden itibaren geçerli olmaya başlar. Herhangi bir durdurma ya da fesih koşuluna bağlı olmamalıdır. Hiçbir şekilde işçinin izin dönemine bağlanamaz.

3) Ulusal İş Danışma Kurulu'nun talimatı üzerine alınan bir Çalışma Bakanı kararı işçinin kıdemlilik durumu ve mesleki sınıflandırmasını da hesaba katarak önceden bildirim süre ve koşullarını belirtir.

Madde 35.- 1) Önceden bildirim süresi boyunca, işveren ve işçi üzerlerine düşen tüm karşılıklı yükümlülüklerine uymak zorundadırlar.

2) Baka bir iş aramak amacıyla, işçi önceden bildirim süresi boyunca kendi seçtiği ücreti tamamen ödenen ve haftada bir gün saatlik ya da tam serbestlikten faydalanır.

3) Bu yükümlülükler uymayan taraf, iyi olarak değerlendireceği zarar ziyan tazminatı olmaksızın bir önceden bildirim süresi isteyemeyecektir.

Madde 36.- 1) Önceden bildirim süresine tamamen gözetilmemiş tüm sözleşme fesihleri, sorumlu tarafa tutarı işçinin tam anlamıyla uyulmayan önceden bildirim süresi boyunca yararlanacağı ücrete ve her türlü avantajlara tekabül eden bir tazminatı diğer tarafa ödeme yükümlülüğünü getirir.

2) Bununla birlikte sözleşmenin feshedilmesi ciddi bir hata durumunda, hatanın ciddiyetinin yetkili yargı makamı tarafından değerlendirilmesi kaydıyla, önceden bildirim olmaksızın gerçekleştirilebilir.

Madde 37.- 1) Ciddi hata durumundan başka, işçinin yaptığı belirsiz süreli bir sözleşmenin feshi halinde, şirkette en az iki yıla eşit bir devamlı hizmet süresini tamamlayan işçi, belirlenmesi kıdemlilik durumuna bağlı olan bir önceden bildiriminkinden farklı bir işten çıkarma tazminatı alma hakkına sahiptir.

2) Ulusal İş Danışma Kurulu'nun talimatı üzerine alınan bir Çalışma Bakanı kararı, işten çıkarma tazminatının verilme ve hesaplanma niteliklerini belirler.

Madde 38.- Belirli süreli iş sözleşmesi yalnızca yazılı olarak tespit edilen tarafların onayladığı, ciddi hata ya da mücbir sebep durumunda, süresinden önce bitebilir.

Madde 39.- 1) Sözleşmeye aykırı tüm fesihler zarar ziyan tazminatına yer verebilir. İşçinin görüşleriyle, bir sendikaya bağlı bulunup bulunmamasıyla gerekçelendirilen işten çıkarmalar bilhassa aykırı bir biçimde gerçekleştirilmiş sayılırlar.

2) Yetkili yargı makamı aykırılığı sözleşmenin fesih nedenleri ve koşullarıyla ilgili bir soruşturma yaparak tespit edebilir ve karar sözleşmeyi fesheden tarafça ileri sürülen gerekçeyi belirtmelidir.

3) Tüm işten çıkarma durumlarında, ileri sürülen gerekçenin yasal nitelikli kanıtını ortaya koymak işverene aittir.

4) Zarar ziyan tazminatı tutarı genellikle sebep olunan zararın mevcudiyetini kanıtlayabilecek ve büyüklüğünü belirleyebilecek tüm unsurlar hesaba katılarak ve özellikle aşağıda durumlarda belirlenir:

- a) sorumluluk, meşgul olduğu işten ve unvan seviyesinden ötürü işçiye ait olduğunda;
- b) sorumluluk, üstlenilen hizmetlerin türü, hizmetlerin kıdemliliği, işçinin yaşı ve her ne nitelikte olursa olsun haklarından ötürü işverene ait olduğunda.

Buna rağmen zarar ziyan tazminatının tutarı, şirkette kıdem yılı başına bir aylık ücreti geçmemekle birlikte, üç aylık ücretin altında olamaz. .

5) Öngörülen formaliteler işveren tarafından gözlemlenmeksizin meydana gelen bir işçinin yasal olarak işten çıkarılması halinde, zarar ziyan tazminatının tutarı bir aylık ücreti geçemez.

6) Önceki fıkralarda dikkate alınacak ücret, işçinin son on iki aylık faaliyetinin ortalama aylık brüt ücretidir.

7) Bu zarar ziyan tazminatları ne önceden bildirim gözetilmemesinden kaynaklanan tazminatla ne de işten çıkarma tazminatıyla karıştırılmaz.

Madde 40.- 1) Yukarıda 34'üncü maddenin 1'inci fıkrası hükümleri ekonomik gerekçeyle işten çıkarma durumunda uygulanmaz.

2) Bir işveren tarafından hiçbir işçiye bağlı olmayan bir ya da birçok gerekçeyle gerçekleştirilen ve işin yok olması ya da dönüşmesi veyahut da iş sözleşmesiyle ilgili bir düzenlemeden doğan, ekonomik zorluklar, teknolojik değişiklikler ve iç yapılanmalara bağlı tüm işten çıkarmalar ekonomik gerekçeli bir işten çıkarmayı oluşturur.

3) Ekonomik gerekçeli bir işten çıkarmayı önlemeye girişmek için, bu türden bir işten çıkarmayı tasarlayan işveren, eğer varsa personel temsilcilerini bir araya getirmelidir ve onlarla birlikte yetkili bir iş müfettişinin katılımıyla şunlar gibi tüm diğer olasılıkları araştırmalıdır: çalışma saatlerinin azaltılması, nöbetleşe çalışma, part-time (kısmi süreli) çalışma, teknik işsizlik, primlerin yeniden düzenlenmesi, her türlü tazminat ve avantajlar, hatta ücretlerin azaltılması.

4) Süresi otuz iş gününü geçmeyen, görüşmelerin sonucunda ve eğer bir sözleşme yapıymışsa, taraflar ve iş müfettişi tarafından imzalanan bir tutanak alınan önlemleri ve bunların geçerlilik süresini belirler.

5) Bir işçinin, önceki fıkrada hedef alınan önlemleri kabul etmeyi, yazılı olarak reddetmesi durumunda, eğer işten çıkarma tazminatının tahsis koşullarını taşıyorsa, önceden bildirim ödemesiyle işten çıkartılır

6)

- a) Yukarıda öngörülen görüşmeler bir uzlaşmayla sonuçlanmadığında ve eğer tasarlanan önlemlere rağmen bazı işten çıkarmalar hala gerekli görünüyorsa, işveren mesleki yetenekleri, şirketteki kıdemliliği ve işçilerin ailevi yükümlülüklerini hesaba katarak işten çıkarma sırasını düzenlemelidir. Her halükârda, işten çıkarma sırası öncelikle mesleki yetenekleri hesaba katmalıdır.
- b) Görüş ve önerilerini almak amacıyla, işveren, personel temsilcilerine kriterleri ve belirlenen tercihleri de bildirerek, işten çıkarmayı düşündüğü işçilerin listesini yazılı olarak iletmelidir.
- c) Personel temsilcileri yazılı cevaplarını maksimum sekiz iş gününden oluşan bir süre içerisinde ulaştırmalıdır.
- d) İşverenin yazısı ve personel temsilcilerinin cevabı tahkim için süresiz olarak Çalışma bakanına iletilir.

7) Personel temsilcileri sadece ve sadece eğer görevleri ortadan kalkarsa ve yetkili iş müfettişinin izninden sonra işten çıkarılabilirler.

8) İşten çıkarma gerekçesine ya da sırasına itiraz edilmesi halinde, ispatlama yükümlülüğü işverene aittir.

9) İşten çıkarılan işçi, mesleki yeteneği derecesine göre, yine aynı şirkette iki yıl süreyle bir öncelikten yararlanır.

10) Ulusal İş Danışma Kurulu'nun talimatı üzerine alınan bir Çalışma Bakanı kararı, işbu maddenin uygulama niteliklerini belirler.

Madde 41.- 27-2'nci madde hükümlerine tabi bir sözleşmenin feshi durumunda, işveren on beş gün içerisinde sözleşmeye vize veren makamı bu hususta bilgilendirmek zorundadır.

Madde 42.- 1)

- a) Eğer, özellikle veraset, satış, birleşme, fonların dönüşümü, şirket gelişimi gibi sebeplerle, işverenin tüzel durumunda bir değişiklik meydana gelirse, değişiklik anında devam etmekte olan tüm iş sözleşmeleri yeni müteahhit ile şirket personeli arasında devam eder. Feshedilmeleri yalnızca işbu bölümde öngörülen şekillerde ve koşullar altında gerçekleştirilebilir.
- b) Önceki fıkranın hükümleri aşağıdaki durumlarda geçerli değildir:
 - şirketin faaliyetinde değişiklik olduğunda;
 - işçiler, yetkili iş müfettişinin önünde, değişiklikten önce haklarının ödenerek işten çıkarılma isteklerini ifade ettiklerinde.
- c) Mücbir sebepler dışında, şirketin durdurulması, işvereni işbu bölümde düzenlenen kurallara uymaktan muaf tutmaz. İflas ve tüzel tasfiye mücbir sebep olarak kabul edilmez.

2) İş sözleşmesi, infazı sırasında, taraflardan herhangi birisinin teşebbüsüyle bir değişikliğe konu olabilir.

- a) eğer işveren tarafından gelen değişiklik önerisi maddiyse ve işçi tarafından reddedilirse, bundan doğabilecek olan iş sözleşmesi feshi işverene bağlanabilir. Yalnızca eğer önerilen değişikliğin şirketin menfaatine olduğu kanıtlanmazsa, usulsüzdür.
- b) eğer işçi tarafından gelen değişiklik önerisi maddiyse ve işveren tarafından reddedilirse, bu durumda sözleşme yalnızca işçinin istifa teklifinin akabinde feshedilebilir.

Madde 43.- 34'ten 42'ye kadar olan madde hükümleri, aksi yönde bir anlaşma olmadıkça, önceden bildirimsiz ve taraflardan herhangi birisi tazminat talebinde bulunmaksızın feshedilebilir, deneme süresiyle işe alım sözleşmeleri için geçerli değildir.

Madde 44.- 1) Fesih gerekçesi her ne olursa olsun, iş sözleşmesinin bitiminde, işveren işten çıkma anında işçiye işe giriş ve çıkış tarihini, artarda meşgul olunan işlerin tarihleri ve türünü eksiksiz olarak belirten bir iş sertifikası vermelidir.

2) Bu sertifika "tüm yükümlülüklerden muaf" ibaresini ve ne bir yükümlülük ne de makbuz oluşturmayan herhangi başka bir ibareyi taşıya bile tüm damga ve tescil vergilerinden muaftır.

Bölüm 2 – Çıraklıkla ilgili olarak

Madde 45.- Çıraklık sözleşmesi endüstriyel, ticari ya da tarımsal bir kuruluş başkanının ya da bir zanaatçının bir kişiye yönetsel ve eksiksiz bir mesleki eğitim vermeye ya da verdirmeye zorunlu olduğu ve karşılığında bu kişinin alacağı talimatlara uymaya ve çıraklığı vesilesiyle kendisine verilen işleri icra etmeye zorunlu olacağı bir sözleşmedir.

Madde 46.- Çıraklık sözleşmesi yazılı olarak hazırlanmalıdır, aksi takdirde tamamen geçersiz sayılacaktır. Tüm damga ve tescil vergilerinden muaftır.

Madde 47.- Fon ve form koşulları ve işbu sözleşmenin varlıkları ve de fesih durumu ve fesih sonuçları ile uygulama denetim önlemleri Ulusal iş danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan kararlarla belirlenir.

Bölüm 3 – Taşeronlukla ilgili olarak

Madde 48.- Taşeron bir müteahhitle belirli bir işin icrası ya da götürü bir ücret karşılığında belirli hizmetlerin tedariki için yazılı bir sözleşme yapan, gerekli işçileri kendi başına işe alan bir alt yüklenicidir.

Madde 49.- 1) İşler müteahhidin atölyelerinde, mağazalarında ya da şantiyelerinde icra edildiğinde, müteahhit işçilere karşı olan yükümlülükleri hususunda, taşeronun ödeyemez durumda olması halinde, onun yerine geçer.

2) İşler müteahhidin atölyeleri, mağazaları ya da şantiyelerinin dışında bir yerde icra edildiğinde, taşeronun ödeyemez durumda olması halinde, müteahhit işçilere borçlu olunan ücretlerin ödenmesinden sorumludur.

3) Mağdur olan işçi, bu durumda doğrudan müteahhide karşı bir eylemde bulunacaktır.

4) Bununla birlikte yukarıdaki 1, 2 ve 3'üncü fıkra hükümleri, taşeron ticaret siciline kayıtlı olduğunda ve geçerliliği devam eden bir patentle bunu kanıtladığında, geçerli olmaz.

Madde 50.- 1) Taşeron işlerini icra ettiği atölye, mağaza ve şantiyelerden her birinde sürekli olarak asılı duran bir afiş yoluyla, adını, soyadını, adresini, taşeronluğunu, bu işleri kendisine veren müteahhidin adını ve adresini, çalışma saatlerini bildirmek zorundadır.

2) Bu afiş asma, işler müteahhidin kendi atölye, mağaza ve şantiyelerinde icra ediliyor olsa bile zorunludur.

Madde 51.- Müteahhit birlikte sözleşme yaptığı taşeronların listesini güncel tutmalıdır.

Bölüm 4 – Toplu Sözleşmeler ve Özel sözleşmeler

Madde 52.- 1) Toplu iş sözleşmesi, gerek bir şirketin, gerek şirketler grubunun, gerekse bir ya da birçok faaliyet alanının işverenleri ile işçiler arasında mesleki ilişkileri düzenlemeyi hedef alan bir sözleşmedir. Bu sözleşme aşağıdakiler arasında imzalanır:

- Bir taraftan bir ya da birçok sendikanın veyahut da bir işçi sendikaları birliğinin temsilcileri ile
- Diğer taraftan bir ya da birçok işçi sendikaları örgütünün veyahut da tüm diğer işveren gruplarının ya da kişisel olarak alınan bir ya da birçok işverenin temsilcileri.

2) Toplu sözleşme işçiler için yasa ve yönetmeliklerden daha elverişli hükümleri ihtiva edebilir. Kamu düzeni hükümlerine aykırı olamaz.

3) Toplu sözleşmeler uygulama alanlarını belirlerler. Bu alan ulusal, eyaletler arası ya da yerel olabilir.

4) Toplu sözleşmeler metni Çalışma Bakanının isteği üzerine, bu belgelerin yetkili mahkeme kalemine verilmiş tebligatını aldığı andan itibaren, masrafsız olarak Resmi Gazetede yayınlanır.

5) Bu ilanı vermeden önce, Çalışma Bakanı yasalar ve yönetmeliklere aykırı olan bu hüküm metninin geri çekilmesi ya da değiştirilmesi için sözleşmeciler tarafından müdahalede bulunabilir.

Madde 53.- 1) En fazla temsil edilen sendika örgütlerinden birisinin talebi üzerine ya da Çalışma Bakanının teşebbüsüyle, yönetmelik yoluyla belirlenen koşullara karşılık veren bir toplu sözleşmenin hükümleri, Ulusal İş Danışma Kurulu tarafından gerekçelendirilen talimatla alınan kararlar söz konusu sözleşmenin mesleki ve ülkesel uygulama alanı içinde bulunan tüm işveren ve işçiler için zorunlu kılınabilir.

2) Bir toplu sözleşmenin etkilerinin ve cezalarının uzatılması söz konusu sözleşmede ön görülen koşullarda ve sözleşme süresine uygun olarak yapılır.

3) Bununla birlikte, uzatma kararı mevcut sözleşmenin ekonomisini değiştirmeksizin Ulusal İş Danışma Kurulunun gerekçeli talimatından sonra ilgili uygulama alanındaki faaliyet alanının durumuna karşılık vermeyen koşulları hariç tutabilir.

Madde 54.- 1) Taraflar arasında yürürlükte olan toplu sözleşme, bozulduğunun ilan edilmesinin akabinde durdurulduğunda, uzatma kararı da artık geçerliliğini yitirir.

2) İmzalayan taraflardan birisinin talebi üzerine ya da Çalışma bakanını özel inisiyatifleriyle ve Ulusal İş Danışma Kurulunun gerekçeli görüşünün alınmasından sonra, işbu karar, mevcut toplu sözleşmenin ya da ilgili hükümlerinin ilgili uygulama alanındaki faaliyet konularının durumuna artık karşılık vermediğinin ortaya çıkmasıyla birlikte toplu sözleşmenin uzatmasına ya da bazı hükümlerine son vermek amacıyla kağıda geçirilebilir.

Madde 55.- Belirli bir meslek için ya da bir faaliyet konusunda devam eden bir toplu sözleşme imzalama imkânsızlığıyla ifade edilen işveren ve işçi sendikası örgütlerinin mevcut olmaması ya da görevini yerine getirememesi durumunda, Ulusal iş komisyonunun görüşünden sonra alınan bir karar gerek iş koşullarını düzenleyip bu alan ya da bu meslek için minimum ücretlerle mesleki sınıflandırmaları belirleyebilir, gerekse aynı ekonomik sektörden ileri gelen yürürlükteki bir toplu sözleşme hükümlerini tamamen ya da kısmen geçerli kılabilir.

Madde 56.- 1) Tüm uzatma ya da uzatmayı geri çekme kararlarının öncesinde gözlemlerini otuz günlük bir süre içerisinde bildirmek zorunda olan tüm ilgili kişiler ve mesleki örgütler başvuruda bulunur.

2) Ulusal İş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan bir karar, işbu başvurunun niteliklerini belirler.

Madde 57.- 1) Belirli bir ya da birçok kuruluşla ilişkin özel sözleşmeler bir taraftan işveren ya da bir işveren grubu ile diğer taraftan ilgili kuruluş ya da kuruluşların personelinin en çok temsil edilen sendikalarının temsilcileri arasında imzalanabilir.

2) Özel sözleşmelerin amacı toplu sözleşmelerin hükümlerini ve özellikle performans ücretlerinin ve bireysel ve toplu üretim primlerinin ve verimlilik primlerinin hesaplanma şekli ve tahsis koşullarını ilgili kuruluş ya da kuruluşların özel koşullarına uyarlamaktır.

3) İşçiler için daha elverişli yeni hüküm ve koşulları öngörebilir.

4) Toplu sözleşme olmaması halinde, özel sözleşmeler yalnızca ücretlerin ve ücret eklentilerinin belirlenmesiyle ilgili olabilir.

Madde 58.- Kamu ve kamu işlerinden sorumlu özel kurum ve kuruluşların personeli özel bir yasal ya da yönetmelik kararına tabi olmadığında, işbu bölüm hükümlerine uygun olarak toplu sözleşmeler imzalanabilir.

Madde 59.- Bir toplu sözleşme uzatma kararına konu olduğunda, önceki maddede hedef alınan yapı ve faaliyetlerinden ötürü uygulama alanına yerleştirilmiş olan kamu ve kamu işlerinden sorumlu özel kurum ve kuruluşlar için geçerli olur.

Madde 60.- Toplu sözleşmelerin ve özel sözleşmelerin imzalanması ve uygulanması Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan kararlarla belirlenen fon ve şekil koşullarına bağlıdır.

Başlık 4 - Ücretle ilgili olarak

Bölüm 1 - Ücretin belirlenmesiyle ilgili olarak

Madde 61.- 1) İşbu kanuna göre “ücret” terimi, adı ve hesaplama şekli her ne olursa olsun, nakit olarak değerlendirilmeye uygun ve gerek sözleşmeyle gerekse yönetmelik ya da sözleşme hükümleriyle belirlenen, bir iş sözleşmesi uyarınca işverenin bir işçiye, gerek gerçekleştirilen ya da gerçekleştirilmesi gereken bir çalışma için, gerekse sunulan ya da sunulması gereken bir hizmet için, borçlu olduğu bedel ya da kazancı ifade eder.

2) Eşit çalışma ve mesleki yetenek koşullarında, işbu maddede öngörülen koşullara göre kökenleri, cinsiyetleri, yaşları, statüleri ve dini inançları her ne olursa olsun, tüm işçiler için ücret eşittir.

3) Yönetmelik ya da geçerli toplu sözleşmede öngörülen durumlar dışında ve ilgili taraflar arasında sözleşme yapılmaması halinde, işçinin gelmemesi durumunda hiçbir ücret borçlu olunmaz.

Madde 62.- 1) Ulusal iş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan bir karar garanti edilen meslekler arası minimum ücreti belirler.

2) Meslek kategorileri ve bunlara bağlı ücretler işbu yasanın III'üncü Başlığında öngörülen toplu sözleşmeler ya da özel sözleşmeler kapsamında müzakere yoluyla belirlenir.

Madde 63.- Götürü ya da parça başı bir işin ücreti orta kapasitede ve normal bir biçimde çalışan işçiye, en az zamanında ücretli çalışan ve benzer bir işi yapan işçininine eşit bir ücret ödeyecek şekilde hesaplanmalıdır.

Madde 64.- Minimum ücret oranları ve götürü ya da parça başı işin ödeme koşulları ödeme yerinde ilanla bildirilir.

Madde 65.- 1) Hizmet ödemeleri tamamen ya da kısmen komisyonlardan ya da primlerden ve çeşitli para yardımları ya da bu para yardımlarını temsil eden tazminatlardan oluştuğunda, masraf ödemesi olmadığı ölçüde, izin ücretinin, önceden bildirim tazminatlarının ve zarar ziyan tazminatlarının hesaplanmasında dikkate alınır.

2) Bu açıdan dikkate alınacak tutar bir önceki fıkrada hedef alınan unsurların aylık ortalamasıdır.

3) Bu hesabın yapıldığı dönem işin durdurulmasından önceki on iki aylık hizmet süresini geçmez.

Madde 66.- 1) İşveren işçilerinin her zamanki ikamet yerinin dışında bir yere yerleştirilmesi için gerekli olan bir iş sözleşmesini icra etmek için görev yerini değiştirdiği tüm işçilere konut güvencesi vermek zorundadır. Bu konut yeterli ve münasip olmalı, işçinin aile durumuna uygun olmalı ve Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma bakanlığının kararıyla belirlenen koşullara karşılık vermelidir.

2) Eğer işverenin konuta sahip değilse ilgili işçiye, minimum oranı ve tahsis nitelikleri yukarıda hedef alınan kararlarla belirlenen, bir konut yardımı ödemek zorundadır.

3) İşveren, kendi imkânlarıyla ihtiyaçlarını temin edemediklerinde, onun aracılığıyla aileleriyle birlikte yerleştirilen tüm işçilerin düzenli gıda maddelerinin tedarikini sağlamak zorundadır. Bu yardım karşılığı ödenerek yapılır. Ödeme değeri yukarıda hedef alınan kararlarla belirlenir.

4) Yürürlükteki yönetmelikte öngörülen durumlar ve ilgili taraflarca bu konuya ilişkin olarak önceden bir sözleşme imzalanmasının dışında, işbu maddede öngörülen para yardımları, ücretin kendisi borçlu olunmadığında talep edilemez.

Bölüm 2 – Ücretin ödenmesiyle ilgili olarak

Alt Bölüm 1 – Ücretin ödenme şekliyle ilgili olarak

Madde 67.- 66'ncı maddenin 1 ve 3'üncü fıkralarında öngörülen para yardımlarının dışında, ücret geçerli olan yasal yollardan para olarak ödenmelidir, tüm diğer ödeme şekilleri yasaktır. Aksi yöndeki tüm özel maddeler geçersizdir ve hiçbir etkiye sahip değildir.

Madde 68.- 1) Düzenlenen kullanım haklarının farklı bir ödeme devirliliğini öngördüğü ve Ulusal İş Danışma kurulunun talimatı üzerine Çalışma bakanı kararıyla belirlenecek olan meslekler dışında, ücret bir ayı geçmeyecek olan düzenli aralıklarla ödenmelidir. Bununla birlikte, işçiler kendi talepleri üzerine on beşinci günün sonunda taban ücretlerinin aylık pay miktarıyla belirlenen bir avans alabilirler, derhal sonuçlanan ödemenin sonucunda bilançolarının tasfiye edilmesi zorunludur.

2) Aylık ödemeler ücretin hak edildiği çalışılan ayın bitiminden sonra en geç sekiz gün içinde yapılmalıdır.

3) Sözleşmenin bozulması ya da feshedilmesi halinde, ücret ve para yardımları hizmetin durdurulduğu andan itibaren ödenmelidir. Bununla birlikte, anlaşmazlık durumunda, işveren yetkili mahkeme başkanının kararıyla borçlu olan tutarların haczedilebilir bölümünün tamamına ya da bir kısmına geçici sabit değer olarak el koyabilir.

4) Ödeme gününde mevcut olmayan işçiler ücretlerini çalışma saatleri dâhilinde ve şirketin iç tüzüğüne uygun olarak kasadan çekebilirler.

5) Ücret ödemesi yalnızca iş günleri içinde ve iş yerinde veyahut da işyerinin yakınında gerçekleştirilmelidir; normalde orada çalışan işçiler haricinde, içkili bir satış yerinde ya da bir satış mağazasında yapılamaz.

Madde 69.- 1) ücret ödemesi işveren ya da temsilcisi tarafından hazırlanmış ya da onaylanmış ve her bir işçi tarafından ya da eğer işçi Fransızca ya da İngilizce okuma yazma bilmiyorsa iki tanığı tarafından kenarı imzalanan bir belgeyle tespit edilir. Bu belgeler işveren tarafından muhasebe belgeleriyle aynı koşullar altında muhafaza edilir ve iş müfettişinin her talebinde ibraz edilmelidir.

2) İşverenler ödeme anında işçilere düzenleme şekli Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma bakanının kararıyla belirlenen bir kişisel ödeme bülteni vermek zorundadır.

3) “tüm hesapların bakiyesi olarak” ibaresi ya da gerek uygulama sırasında, gerekse iş sözleşmesinin feshinden sonra ve işçinin iş sözleşmesi vesilesiyle sahip olduğu hakların tamamından ya da bir kısmından vazgeçtiği, kendisi tarafından kaydedilen buna eş değer tüm diğer ibareler işçi için itiraz edilemezdir.

4) İtiraz ya da işçi tarafından bir ödeme bülteninin saklanmamasıyla yapılan kabul onun açısından yasal, yönetmelikle ilgili, sözleşme ya da kontrat hükümleri uyarınca kendisine borçlu olunan ücret, para yardımı ve ek ödeneklerin tamamı ya da bir kısmının ödemesinden vazgeçmesi anlamına gelmez. Bu kabul 74’üncü maddede belirtildiği şekilde talimatı durdurmaz, işçinin ücret hesabının yeniden gözden geçirilmesine engel teşkil etmez.

Alt bölüm 2 – Ücret alacağıın imtiyazları ve garantileri

Madde 70.- 1) Ücret alacağı, yasal ve yönetmelik metinlerinde belirtildiği üzere söz konusu ücretin haczedilemez kısmına gelince, tüm diğer genel ya da özel imtiyazlara tercih edilebilecek bir imtiyazdan faydalanır.

2) Bu imtiyaz iş sözleşmesinin bozulmasına bağlı para yardımlarını ve 39’uncu maddede öngörülen zarar ziyan tazminatlarını da içine alır.

Madde 71.- Bazı işçi kategorilerinin yararına bazı özel imtiyazlar ve doğrudan etkiyle kabul edilen özel yasa metinleri ücret alacakları için geçerlidir.

Madde 72.- Adli tasfiye ya da iflas halinde, bir işverene borçlu olunan görevlerle ilgili ödemelerin durdurulduğu tarihin sonrasında Devlet hazinesince önceden hesaplanmış meblağlar toplu bir biçimde aktarılır.

Madde 73.- 1) Aynı durumda işveren tarafından adli tasfiye ya da iflastan önce yerleştirilen işçi 66’ncı madde sınırları kapsamında, bu para yardımından yararlanmaya devam eder

2) Yetkili mahkemeye sunmayı uygun göreceği tüm haciz talepleri için adli yardım kendiliğinden elde edilir.

Alt bölüm 3 – Ücret ödemesinde hisse talimatıyla ilgili olarak

Madde 74.- 1) Ücret alacaklarının tahsili için açılacak davalarda zaman aşımı üç yıl ile sınırlıdır. Zamanaşımına ilişkin olarak, iş sözleşmesinin ihlalden kaynaklanan her türlü tazminat, ücrete ilişkin kabul edilir.

2) Zamanaşımı, ücretlerin muaccel olduğu tarihten itibaren işlemeye başlar. İşçinin ücretlerin ödenmesine ilişkin olarak İş Müfettişine yazılı bir talepte bulunması halinde, veya son hesap dökümünün yapılması, borç ikrarı, noter onaylı borç ikrarı ya da süresi geçmiş mahkeme celbi bulunması hallerinde zamanaşımı kesilir.

Bölüm 3 – Ücret kesintileri

Madde 75.- 1) Zorunlu kesintiler, 66’ncı maddenin 3’üncü fıkrasında öngörülen para yardımı ödemeleri ve toplu sözleşmeler ve bireysel sözleşmelerce öngörüleebilecek olan teminat akçelerinin dışında, yalnızca aşağıdaki durumlarda ücretten kesinti yapılabilir:

- a) haciz yoluyla;
- b) işbu yasanın 21’inci maddesinde öngörülen hükümlerin uygulanmasıyla;
- c) bizzat devreden tarafından kaydedilen ve işveren tarafından işçiye verilen avans ödemeleri söz konusu olduğunda inceleme için iş müfettişine gönderilen ve diğer durumlarda yetkili mahkeme başkanına gönderilen gönüllü devir yoluyla;
- d) işçi tarafından aylık ödeme yapılmasını ihtiva eden karşılıklı yardım derneklerinde kurum söz konusu olduğunda yürürlükteki yasa ve yönetmelik hükümleri kapsamında.

2) Devam etmekte olan bir işle ilgili kaparolar avans sayılmazlar.

3) Tüm diğer kesintilere izin veren bir toplu sözleşme ya da bireysel sözleşme hükümleri geçersizdir ve hiçbir etkiye sahip değildir.

4) Yukarıdaki hükümlerin ihlaliyle işçiden kesilen meblağlar ödenmeleri gerekecek olan tarihten itibaren işçi yararına bir kâr teşkil eder ve talimata kadar talep edilebilirler, sözleşme süresi boyunca bu süreç askıya alınır.

Madde 76.- 1) Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan bir karar, gittikçe artan kesintilere maruz kalan ücret bölümlerinin pay miktarını ve tahsis edilen oranları belirler. Bir önceki maddede hedef alınan kesintiler, her bir ödeme için, işbu kararla tespit edilen pay miktarını aşamaz.

2) Yalnızca gerçek anlamıyla ücretten değil ayrıca, yasa ya da yönetmelikle hacedilemez olduğu belirtilen para yardımları, işçi tarafından belirtilen masraf ödemeleri için tahsis edilen meblağlar ve sosyal güvenlikle ilgili yasa ve yönetmelik açısından muhtemelen borçlu olunacak olan para yardımları ve ödenekler dışında, söz konusu ücretin tüm eklentilerinden kesinti yapılacağı hesaba katılmalıdır.

Madde 77.- Her ne suretle olursa olsun işçiye, işçinin ücretini istediği şekilde alma özgürlüğünü kısıtlaması yasaktır.

Bölüm 4 – Vekilharçlıkla ilgili olarak

Madde - 78.- 1) İşverenin doğrudan ya da dolaylı yollardan kişisel ya da normal ihtiyaçları için şirketin çalışanlarına mal satma ya da devretme uygulaması yaptığı tüm organizasyonlar “vekilharç” kabul edilir.

2) Vekilharçların çalışmasına dört koşulda müsaade edilir:

- a) işçilerin tedarik yapıp yapmamakta özgür kalması;
- b) malların satışının yalnızca peşin parayla ve kârsız yapılması;
- c) şirketin vekilharç ya da vekilharçlarının muhasebesinin tamamen özerk olması ve işçiler tarafından seçilen bir komisyonun denetimine tabi olması;
- d) ne alkol ne de ispirotolu içecek satışının olmaması.

Madde 79.- 1) 78’inci maddede öngörülen koşullar altında bir vekilharçlığın açılışı, yetkili iş müfettişinin yanında yapılacak bir beyana konu olmalıdır.

2) İşleyiş, işbu bölüme uyulmaması halinde, maksimum bir aylık bir süreliğine kapatma isteminde bulunabilecek olan iş müfettişi tarafından kontrol edilir.

Sabıka olması halinde yetkili iş müfettişinin önerisiyle Çalışma bakanı kesin kapatma emri verir.

Başlık 5 - Çalışma koşulları

Bölüm 1 – Çalışma süresiyle ilgili olarak

Madde 80.- 1) Tarımla ilgili olmayan tüm kamu kuruluşları ve özel kuruluşlarda, çalışma süresi haftalık kırk saati geçemez.

2) Tüm tarımla ilgili ya da benzeri şirketlerde, çalışma saatleri, haftalık maksimum kırk sekiz saatlik bir sınırla, yıllık 2400 saati esas almaktadır.

3) Yukarıdaki talimatlar yaşları ve cinsiyetleri ne olursa olsun tüm işçiler ve tüm ödeme şekilleri için geçerlidir.

4) Ulusal İş danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan kararlar çalışma süresiyle ilgili ilgaya izin verilen koşulları ve fiyat artışına neden olan fazla mesailerin uygulama ve ödeme koşullarını belirlerler.

Bölüm 2 – Gece çalışmasıyla ilgili olarak

Madde 81.- Akşam on ile sabah altı saatleri arasında gerçekleştirilen tüm işler gece çalışması olarak kabul edilir.

Madde 82.- 1) Kadın ve çocukların istirahati en az kesintisiz on iki saatlik bir süre olmalıdır.

2) Kadınların ve çocukların gece çalışması sanayide yasaklanmıştır.

3) Bu yasaklama aşağıdakiler için geçerli değildir:

- a) kadrolu işlerde iştil eden kadınlarda;
- b) elle yapılan bir işi kapsamayan hizmetlerle iştil eden kadınlara.

4) İşbu maddenin uygulama nitelikleri Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine Çalışma Bakanı tarafından alınan kararlarla belirlenir.

Bölüm 3 – Kadınların, genç kişilerin ve çocukların çalışmasıyla ilgili olarak

Madde 83.- 120'nci maddede öngörülen Ulusal İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunun talimatı üzerine Çalışma Bakanı tarafından alınan bir karar, her biri kadınlara ve hamile kadınlara yasaklanan işlerin türünü belirler.

Madde 84.- 1) Durumu tıbbi bir muayene gerektiren tüm hamile kadınlar yukarıda 36'nci maddede öngörülen tazminatı ödemeksizin ve önceden bildirimde bulunmaksızın sözleşmesini bozabilir. Bu dönem boyunca işveren hamilelik sebebiyle ilgili şahsın iş sözleşmesini bozamaz.

2) Tüm hamile kadınların doğumun önceden tahmin edilen tarihinden dört hafta önce başlayan toplam kırk haftalık bir doğum izni hakkı vardır. Bu izin usulüne uygun olarak tespit edilmiş ve gerek hamilelik gerekse doğumdan ileri gelen bir hastalığın olması halinde altı hafta daha uzatılabilir. Bu izin süresi boyunca, işveren ilgilinin iş sözleşmesini bozamaz.

3) Doğum önceden tahmin edilen tarihten erken gerçekleştiğinde, istirahat dönemi ücretli çalışanın hakkı olan kırk haftalık izin süresi dolana kadar uzatılır.

4) Doğum önceden tahmin edilen tarihten sonra gerçekleştiğinde, önceden alınan izin, sonraki izin azalmaksızın, doğum tarihine kadar uzatılır.

5) Sosyal yardım ve aile yardımı yasasınca öngörülen çeşitli talimatlar dışında, kadın doğum izni boyunca, ulusal sosyal güvenlik sandığının sorumluluğunda, iş sözleşmesinin askıya alınmasıyla birlikte alabileceği ücret tutarına eşit günlük bir para yardımı hakkına sahiptir; bu hususla ilgili para yardımları hakkı saklıdır.

Madde 85.- 1) Çocuğun doğumundan itibaren on beş aylık bir süre boyunca, annenin emzirme için istirahat hakkına sahiptir.

2) Bu istirahat süresi her bir iş günü için bir saati geçemez.

3) Bu dönem boyunca, anne yukarıda 84'üncü maddenin 1'inci fıkrasında belirtilen koşullar altında önceden bildirimde bulunmaksızın sözleşmesini bozabilir.

Madde 86.- 1) Yerel koşullar ve kendilerinden talep edilen görevler hesaba katılarak, Çalışma Bakanı kararıyla onaylanan ilgalar dışında, on dört yaşından küçük çocuklar, çırak olarak bile hiçbir şirkette istihdam edilemez.

2) Bir Çalışma Bakanı kararı genç insanlara gemide iş verme, istihdam ve istihdam denetleme koşullarını belirler.

Bununla birlikte:

- a) on sekiz yaşından küçük genç insanlar, hiçbir şekilde gemilerde yağcı ya da ateşçi olarak istihdam edilemezler;
- b) on sekiz yaşından küçük genç ve çocuklar yalnızca bir ailenin fertlerinden oluşan bir mürettebatın bulunduğu gemilere bildirilmelidir, önceden bu işe uygunluklarını gösterir tıbbi bir muayeneye tabi tutulurlar; bu amaçla onaylı bir hekim tarafından imzalanmış bir sağlık raporu düzenlenir.

3) Bir Çalışma Bakanı kararı genç insanlara yasak olan şirket kategorilerini ve işlerin türünü ve yasaklamanın geçerli olduğu yaş sınırını belirler.

4) Yukarıdaki fıkralarda öngörülen kararlar Ulusal İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunun talimatı üzerine alınmıştır.

Madde 87.- 1) Yetkili iş müfettişi, sorumlu oldukları işin. güç kapasitelerini geçip geçmediğini incelemek amacıyla, kadınların ve çocukların onaylı bir doktor tarafından muayene edilmesini talep edebilir. Bu talep ilgililerin talep hakkıdır.

2) Kadın ya da çocuk güç kapasitesinin üzerindeki bir işte tutulamaz ve uygun bir işe verilmelidir. Eğer bu mümkün değilse, sözleşme sorumluluğu taraflardan hiçbirisine ait olmamak üzere önceden bildirim olmaksızın feshedilir.

Bölüm 4 – Haftalık istirahatla ilgili olarak

Madde 88.- 1) Haftalık istirahat zorunludur. Haftada bir minimum kesintisiz yirmi dört saattir. Prensipde Pazar günleri alınır ve hiçbir şekilde telafi tazminatıyla yeri doldurulamaz.

2) Ulusal iş danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan bir Çalışma bakanı kararı yukarıdaki fıkranın uygulama niteliklerini belirler.

Bölüm 5 – İzinler ve ulaşım ile ilgili olarak

Alt Bölüm 1 – İzinlerle ilgili olarak

Madde 89.- 1) Toplu sözleşmelerin ya da kişisel iş sözleşmelerinin daha uygun hükümleri dışında, işçi etkin hizmet ayı başına bir buçuk iş günü için masrafları işverenine ait olmak üzere, ücretli izin hakkına sahiptir.

2) Dört hafta ya da yirmi sekiz iş gününe eşit dönemler bir etkin hizmet ayına benzer.

3) İzin hakkının belirlenmesi için, aşağıda belirtilenler etkin hizmet dönemi kabul edilir:

- a) iş kazası ya da meslek hastalığından ötürü yetersizlik dönemleri;
- b) yukarıda 32'nci maddede öngörülen koşullar altında tıbbi olarak tespit edilen hastalıklardan ötürü altı aylık sınır içinde, işe gitmeme;
- c) yukarıda 84'üncü maddede öngörülen doğum izni;
- d) yukarıda 32'nci maddede öngörülen teknik işsizlik.

4) İşçiye kendi yuvasını etkileyen aile olayları vesilesiyle, yılda on günlük sınırlamayla, yıllık izinden düşürülemez, istisnai ücretli devamsızlık izinleri verilir.

Ulusal iş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan bir karar işbu fıkranın uygulama niteliklerini belirler.

Madde 90.- 1) İzin hakkı hizmet ayında on sekiz yaşından küçük gençler için bir buçuk günden iki buçuk güne çıkarılmıştır.

2) İzin süresi ücretli anneler için ya iznin başlangıç tarihinden itibaren, nüfusa kayıtlı bulunup aynı evin içinde yaşayan altı yaşından küçük çocuk başına iki iş günü ya da mevcut izni altı günü geçmiyorsa yalnızca bir iş günü arttırılır.

3) İzin süresi şirketteki işçinin kıdemliliği göz önünde bulundurularak devamlı ya da devamsız beş yıllık tam hizmet dönemi için iki iş gününe kadar arttırılır. Ücretli anneler için, bu artış yukarıdaki fıkrada öngörülen izne eklenir.

4) On iki iş gününden fazla bir süresi olan izin tarafların oluruyla bölünebilir. Bu durumda bölümlerden birisi en az on iki sürekli iş günü olmalıdır.

Madde 91.- 1) Ücretli olmayan ve süresi yıllık izne aktarılamayan izinler talepleri üzerine gerek ulusal planda temsilci olarak tanınan işçi sendikası örgütlerine bağlı merkezler gerek bu bağlamda Çalışma bakanı tarafından onaylı özel örgüt, kurum ve kuruluşlar tarafından organize edilen sendika eğitimine ya da işçi eğitimine ayrılmış stajlara katılmayı isteyen işçilere ve çıraklara verilebilir.

2) Bölümlere ayrılabilen iznin süresi tarafların oluruyla belirlenir. On sekiz iş günü sınırıyla bu süre, ücretli izinlerin hesaplanması, aile tazminatı hakkı ve işçinin şirkette kıdemliliğini hesaplamak için etkin bir çalışma dönemine benzetilir.

Madde 92.- 1) İzinden yararlanma hakkı bir yılı eşit bir hizmet süresinden sonra edinilir.

2) Bununla birlikte 89'uncu maddeyle belirlenenden fazla bir izin süresi veren toplu sözleşmeler ya da kişisel sözleşmeler, iki yılı aşmamak kaydıyla, izin hakkı veren daha uzun bir etkin hizmet süresini öngörebilir.

3) İzin hakkı işin bırakıldığı günden itibaren üç yılda zaman aşımına uğrar.

4) Sözleşmenin işçi izin hakkını kullanmadan önce feshedilmesi ya da sona ermesi halinde, izin yerine yukarıdaki 89 ve 90'ınca maddelere göre edinilen haklar esasına dayanarak hesaplanan bir tazminattan yararlanır.

5) İzin işçiye istirahat etmesini sağlamak amacıyla verilir, izin yerine bir telafi tazminatının verilmesi resmi olarak her halükarda yasaktır.

Madde 93.- İşveren işçiye en geç izne çıkış tarihinden bir gün önce hesaplama nitelikleri Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan kararla belirlenen bir para yardımı vermek zorundadır.

Alt bölüm 2 – Ulaşım ile ilgili olarak

Madde 94.- 1) İş sözleşmesinin uygulanması işverenden ötürü işçinin normalde ikamet ettiği yerden taşınmasına yol açarsa ya da yol açtığı anda, işçinin, eşinin ve her zaman onunla birlikte yaşayan reşit olmayan çocuklarının yolculuk masrafları ile bagajlarının nakil masrafları işverene aittir.

2) Yolculuk ve ulaşım masrafları bu konuyla ilgili tazminatları oluşturur. Sadece ve sadece işçinin ve ailesinin gerçekten taşınması halinde temin edilir.

3) Yukarıdaki hükümlerin uygulama nitelikleri Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan kararla belirlenir.

4) İşinden ayrılan ve yeniden normalde ikamet ettiği yere gitmek için işveren tarafından tahsis edilen bir ulaşım aracı beklentisi içerisinde olan işçi, bu konuda avantajlardan faydalanma hakkını saklı tutar ve işverenden eğer çalışmaya devam etmiş olsaydı alacağı ücrete eşdeğer bir para yardımı alır.

5) Yolculuk ve ulaşım hakkı işi bıraktığı günden itibaren üç yılda zaman aşımına uğrar.

Başlık 6 - İş güvenliği ve iş sağlığı

Bölüm 1 – Güvenlikle ilgili olarak

Madde 95.- 1) İş yerindeki hijyen ve güvenlik koşulları Ulusal iş sağlığı ve güvenliği kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma bakanı kararıyla belirlenir.

2) Bu kararlar, yerel koşulları ve olasılıkları, Uluslar arası Çalışma Örgütü ve uluslar arası alanda tanınan diğer teknik kuruluşların tavsiyelerine uygun olan hijyen ve güvenlik normlarını dikkate alarak işçileri güvence altına almayı amaçlar.

3) İş müfettişinin ya da iş sağlık müfettişinin hangi durumlarda ve hangi koşullarda uyarı verme prosedürüne başvurması gerektiğini belirtirler. Bununla birlikte işçilerin sağlığı ve güvenliği için yakın tehlike halinde, iş müfettişi ya da iş sağlık müfettişi hemen hayata geçirilecek olan önlemleri düzenlerler.

Madde 96.- 1) 95'inci maddede öngörülen kararla hedef alınmayan çalışma koşullarının işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından tehlike olduğunun değerlendirilmesi halinde, iş müfettişi ya da iş sağlık müfettişi işvereni çözüm bulmaya davet eder. İşverenin itiraz etmesi halinde, anlaşmazlı Ulusal iş sağlığı ve iş güvenliği Kurulu hakemliğine sunulur.

2) Her halükarda, iş müfettişi ya da iş sağlık müfettişi, olası bir uygun yönetmelik önlemleri değerlendirmesi amacıyla söz konusu Kurula tehlikeli görülen koşullarla ilgili bir rapor gönderir.

Madde 97.- 1) İş yerine, çalışma saatleri boyunca alkollü içecek sokmak ve bunları tüketmek yasaktır.

2) Kuruluşun çevresinde bu içeceklerin tüketilmesine yalnızca normal iş bırakma saatinde ve sadece işveren tarafından işçilerin hizmetine verilen kantin ve yemekhanelerde izin verilebilir.

3) Alkollü olmayan içeceklerin ve suyun iş yerinde ve çalışma saatleri boyunca dağıtılması işveren tarafından temin edilir. Bu içecekler iş müfettişi ya da iş sağlık müfettişi tarafından periyodik kontrollere konu olmalıdır.

4) Ulusal iş sağlığı ve iş güvenliği kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma bakanı kararları, ihtiyaç halinde yukarıdaki hükümlerin uygulama niteliklerini belirler.

Bölüm 2 – Sağlıkla ilgili olarak

Madde 98.- 1) Kamu ya da özel, laik ya da dindar, sivil ya da askeri, serbest meslek uygulamasına bağlı olanlar ve meslek sendikaları ya da derneklerine bağlı olanlar dahil, hangi nitelikte olursa olsun tüm kurum ya da tüm kuruluşlar işçileri yararına bir tıbbi ve sağlık servisi düzenlemelidir.

2) Bu servise verilen rol özellikle işin hijyen koşullarını, salgın risklerini ve işveren tarafından yerleştirilen işçinin, eşinin ve çocuklarının sağlık durumunu gözetim altında tutmak ve aynı zamanda hem uygun önleyici tedbirler almak hem de işbu bölüm hükümlerine uygun olarak gerekli tıbbi bakımı sağlamaktan oluşur.

3) İşçilerin ve ailelerinin sağlık ve tıp hizmetlerinden faydalanmasıyla ilgili nitelikler Ulusal iş sağlığı ve iş güvenliği kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma Bakanının kararıyla belirlenir.

Madde 99.- 1) Tıp ve sağlık servisi öncelikle iş sağlığı bölümünden mezun olan ve nitelikli bir tıp dışı personelin yardımcı olduğu pratisyenler arasından işe alınan hekimler tarafından sağlanır.

2) Bu amaçla, her birisi tıp dışı personel için Kamu Sağlığından sorumlu bakanlığın talimatıyla ve hekimler için Hekim Düzen Kurulunun talimatıyla alınan bir Çalışma bakanı kararına konu olmalıdırlar. Onama koşulları Çalışma Bakanı ile Kamu Sağlığından Sorumlu Bakanın ortak kararıyla belirlenir.

3) Şirketlerin önemine ve yapısına göre, coğrafi konumları ve mevcut tıbbi alt yapıları, sağlık ve tıp servisi aşağıdaki şekilde düzenlenir:

- a) gerek tek bir şirkete has özerk bir servis veya birçok şirketten oluşan ortak bir şirketler arası servis şeklinde;
- b) gerekse özel ya da devlet hastane kuruluşu arasında yapılan bir sözleşme esasına dayanılarak.

4) Sağlık ve tıp servislerinin kuruluş, organizasyon ve çalışma nitelikleri ve sağlık personelinin ve her bir şirkette istihdam edilecek tıp dışı personelin mevcudiyet ve niteliği, yerel koşullar ve işçiler ile aile fertlerinin sayısı hesaba katılarak, Ulusal iş sağlığı ve güvenliği Kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma Bakanı kararıyla belirlenir.

Madde 100.- 1) Tüm ücretliler, bazı meslek hastalıklarını önleme ve hijyen amacıyla ve bazı işçi sınıflarının korunması kapsamında alınan özel hükümlere zarar vermeksizin, iş verilmeden önce bir sağlık muayenesine tabi tutulmalıdır.

2) Öte yandan tüm kariyeri boyunca tıbbi gözetime konu olmalıdır.

3) Ulusal iş sağlığı ve güvenliği Kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma Bakanı kararları, iş öncesi ve iş boyunca muayenelerin gerçekleştirildiği koşulları belirler.

Madde 101.- 1) İşçinin, yukarıdaki 66'ncı maddede öngörülen koşullarda kendisiyle birlikte işveren tarafından yerleştirilen eşinin ya da eşlerinin veyahut da çocuklarının hastalanması durumunda, işveren onlar için tedaviyi ve Ulusal iş sağlığı ve güvenliği kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma Bakanı kararıyla belirlenen imkânlar kapsamında ilaç ve gerekli aksesuarları temin etmek zorundadır.

2) İşveren öte yandan tüm hasta ve şirketin revirine kaldırılmış işçilerin gıda ihtiyacını karşılamak zorundadır.

Madde 102.- 1) İşveren sahip olduğu imkânlarla tedavi edilemeyecek olan yaralıları ve nakledilebilir hastaları en yakın sağlık kuruluşuna naklettirmelidir.

2) Eğer şimdilik, bu amaçla gerekli olan uygun imkânlardan yoksunsa, acilen sahip olduğu imkânlarla sevk işlemine başlayacak olan en yakın idari makamı bilgilendirir.

3) Eğer yaralılar ya da hastalar nakledilemezse, işverenin başvurduğu idari makam olay yerinde tıbbi müdahaleye başlar.

4) Bu olaydan ötürü idare açısından ortaya çıkan tüm masraflar resmi tarifeler esasına dayanılarak işveren tarafından ödenmelidir.

Madde 103.- Ulusal iş sağlığı ve iş güvenliği kurulunun talimatıyla alınan bir Çalışma Bakanı kararı işverenlerin mesleki tıp servislerinin ilaç ve aksesuarlarını tesis etmek ve tedarik etmek zorunda oldukları koşulları belirler.

Başlık 7 - Organizasyonlar ve uygulama araçları

Bölüm 1 – Çalışma ve Sosyal güvenlik İdaresiyle ilgili olarak

Madde 104.- 1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik idaresi işçilerin koşullarını ilgilendiren tüm sorunlar, tüm mesleki raporlar, istihdam, işçilik hareketleri, mesleki eğitim ve yönlendirme, yerleştirme, işçilerin sağlığının korunması ve de sosyal güvenlik problemlerinden sorumlu servislerin tamamıdır.

2) Bu servislerin organizasyonu ve işleyişi yetkili makamın kararıyla belirlenir.

Alt bölüm 1 – Çalışma ve sosyal güvenlik müfettişlerinin yükümlülükleri ve imtiyazları

Madde 105.- 1) İşbu yasada “iş müfettişi” adıyla tanımlanan “çalışma ve sosyal güvenlik müfettişiyle”, bir çalışma ve sosyal güvenlik bölgesinin başına yerleştirilen tüm çalışma idaresi birliği görevlileri ya da temsilcileri anlaşılmalıdır.

2) İş müfettişlerinin, statü ve hizmet koşulları işlerinde süreklilik sağlayan memurlardan olması zorunludur.

3) Bağımsızlıklarını sağlamak için, denetimleri altında bulunan şirketlerden herhangi bir menfaatlerinin bulunması yasaklanmıştır.

Madde 106.- 1) İş müfettişleri görevlerini iyi ve sadık bir biçimde yerine getireceklerine ve işlerinden ayrıldıktan sonra dâhil görevlerini icra ettikleri sırada bilgi sahibi oldukları imalat sırları ve genel anlamda işletim yöntemlerini ifşa etmeyeceklerine ant içteler.

2) Bu ant içme işi yalnızca bir kez, ilk atandıkları bölgenin yetkili İstinaf Mahkemesi nezdinde gerçekleştirilir.

3) Bu andın her ihlal edilmesinde ceza verilecektir.

4) İş müfettişleri tesisatlarda bir hatayı ya da yasal ve yönetmelik hükümlerine dair bir ihlali işaret eden tüm şikâyetlerin kaynağını gizli tutmalıdır ve işverene ya da temsilcisine bir şikâyet üzerine teftiş ziyaretinde bulunduğunu fark ettirmekten kaçınılmalıdır.

Madde 107.- 1) Bir bölgenin şefi olan iş müfettişleri, teftiş gezilerine ve soruşturmalarına iş yasası ve yönetmeliği kapsamında girişirler.

2) Sürekli olarak, faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için gerekli olan, insani, maddi ve lojistik imkânlara sahiptirler.

Madde 108.- 1) Görevleriyle ilgili kanıtlayıcı belgelere sahip olan iş müfettişleri şunlara izinlidirler:

- a) teftiş amacıyla, önceden uyarı göndermeksizin, günün ve gecenin her saatinde teftiş denetimine bağlı tüm kuruluşlara özgürce girmeye;
- b) teftiş amacıyla, tüm şirket revirlerine, kantinlere, sıhhi tesisatlara ya da işçilerin yararına su kaynaklarına girmeye;
- c) yürürlükteki yasa ve yönetmelik hükümlerinin gerçekten gözetlenmesini sağlamak için gerekli olan tüm inceleme, denetim ve soruşturmalara başlamaya ve özellikle:

- gerek yalnız başına gerekse tanıklar huzurunda işvereni ve şirket personelinin yasal ve yönetmelikle ilgili hükümlere ilişkin tüm konular hakkında sorgulamak;
- yasal hükümler ya da yönetmeliklerle uyumluluğunu doğrulamak ve kopyalamak ya da özet çıkarmak amacıyla, iş koşullarına ilişkin yasada değeri belirlenmiş olan tüm kitap, kayıt ve belgelerin iletilmesini talep etmek;
- yasal ve yönetmelik hükümlerince basılması öngörülen duyuruların afişle yayınlanmasını talep etmek;
- işveren ya da temsilcisinin ne amaçla malzeme ya da maddelerden numune alındığını ve götürüldüğünü bildirmek kaydıyla, kullanılan ya da faydalanılan malzeme ve maddelerden analiz amacıyla numune almak ve götürmek.

2) Bir teftiş gezisi vesilesiyle, iş müfettişi denetimin gerçekleştirilmesine zarar verme riski olmadığını tahmin ettikçe, işvereni ya da temsilcisini mevcudiyeti konusunda bilgilendirmelidir.

Madde 109.- 1) İş müfettişleri, aksi yönde bir kanıt ortaya çıkana kadar geçerli olan bir tutanakla iş yasası ve yönetmeliği hükümlerine aykırı davranışları tespit edebilirler.

Yetkili yargı kurulu nezdinde, işbu yasa ve uygulanmasıyla ilgili metinlere aykırı davranışta bulunan tüm suçluları doğrudan mahkemeye vermeye yetkilidirler.

2) İş müfettişlerinin denetim yetkilerinin uygulama nitelikleri ihtiyaç duyulduğunda, yönetmelik yoluyla belirlenir.

Madde 110.- 1) Sivil işçileri istihdam eden askeri kurumlarda, iş yasası ve yönetmeliğinin denetlenmesi hususunda iş müfettişlerinin atamaları, milli savunma menfaati hizmette bulunan yabancı ajanların bu kuruma girmesine her karşı çıktığında, özellikle bu amaçla görevlendirilen memur ya da görevlilere bırakılır.

2) Bu atama Savunma Bakanı ile Çalışma Bakanını ortak önerisi üzerine Cumhurbaşkanı tarafından gerçekleştirilir.

3) Her halükarda, bu denetim görevlerine atanan kişiler, en kısa sürede işle ilgili bilgilendirilen yetkili iş müfettişini yanında bulundurmalıdır.

Madde 111.- İş sağlık müfettişine verilen görevlerin yerine getirilmesi için iş doktorları – müfettişleri, işbu yasanın 106, 107, 108 ve 109'uncu maddeleriyle iş müfettişlerine verilenlerle aynı yükümlülük, hak ve imtiyazlara sahip olacaktır.

Alt Bölüm 2 – Yerleştirmeye ilgili olarak

Madde 112.- 1) Yerleştirme, Çalışma Bakanının yetkisine bağlıdır.

2) Yerleştirme işlemleri işçiler için aşağıdakiler tarafından bedava olarak gerçekleştirilir:

- a) gerek, kamu hizmetleri ya da örgütleri;
- b) gerekse, meslek sendikaları ya da özel örgütler tarafından açılan ofis ve bürolar.

3) Önceki fıkranın b) paragrafından hedef alınan büro ve ofislerin açılışı önceden Çalışma Bakanının onayına sunulur.

4) Ulusal iş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan bir karar işbu maddenin uygulama koşullarını belirler.

Madde 113.- Tamamen yerli işçilerin istihdam edilmesi amacıyla, Ulusal iş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan kararlar bazı meslekler ve bazı mesleki unvan seviyeleri için yabancı uyruklu işçilerin işe alınmasına sınır getirir.

Bölüm 2 – Denetim araçlarıyla ilgili olarak

Madde 114.- 1) Her ne suretle olursa olsun bir kurum ya da kuruluşu kuran ya da yeniden faal duruma getiren her kişi yetkili iş teftiş kuruluna beyanda bulunmuştur. Aynı yükümlülük faaliyet bırakma ya da değiştirme ve transfer durumunda da geçerlidir.

2) Ulusal iş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan bir Çalışma Bakanı kararı bu beyanın niteliklerini belirler.

Madde 115.- Faaliyetinin türü her ne olursa olsun, tüm kamu ya da özel işveren, iş teftiş kuruluna ve yetkili iş bulma kurumlarına, devirliliği ve nitelikleri Ulusal İş Danışma Kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma bakanı kararıyla belirlenen bir beyan şeklinde, istihdam ettiği işçilerin durumuyla ilgili detaylı bilgileri tedarik etmelidir.

Madde 116.- 1) İşveren, işletme yerinde, çalışma ve sosyal güvenlik idaresi servislerinin denetiminin uygulanmasına müsaade eden tüm ibareleri bir araya getirmesi amaçlanan, “işveren kütüğü” denilen bir kaydı sürekli olarak güncel tutmalıdır.

2) Ulusal iş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan bir Çalışma bakanı kararı bu kaydın modeli ve içeriği ile denetim görevlilerinin hizmetine verilme koşullarını belirler.

Bu karar öte yandan bazı şirket ya da şirket sınıflarının söz konusu kaydın tutulmasından muaf olabileceği koşulları belirtir.

Başlık 8 - Mesleki kuruluşlar

Bölüm 1 – Ulusal iş danışma kuruluyla ilgili olarak

Madde 117.- 1) Çalışma bakanlığı nezdinde, aşağıda “Kurul” olarak tanımlanan ulusal bir iş danışma kurulu tesis edilir.

2) Kurulun amacı:

- a) çalışma, istihdam, mesleki eğitim ve yönlendirme, yerleştirme, işçi hareketleri, göç, işçilerin maddi koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik, meslek sendikalarıyla ilgili sorunları incelemek;
- b) Görüş bildirmek ve görüşün işbu yasaca öngörüldüğü konularda geçerli yasa ve yönetmelikler üzerinden önerilerde bulunmak.

Madde 118.- 1) Ulusal iş danışma kurulu nezdinde, kurulun yetkisinden ileri gelen tüm problemleri incelemek ve araştırmak için, tüm görüş ve önerilerde bulunmak üzere yetki verebileceği daimi bir komite kurulmuştur.

2) Bu amaçla gerekli komiteler, ihtiyaç halinde, kurul nezdinde oluşturulabilirler.

Madde 119.- 1) Çalışma bakanı ya da temsilcisi tarafından yönetilen, kurul aşağıdakilerden oluşur:

- a) Millet Meclisini temsil eden bir asil üye ve bir yedek üye;
- b) Ekonomik ve sosyal kurulu temsil eden bir asil üye ve bir yedek üye;
- c) Yüce Divanı temsil eden bir asil üye ve bir yedek üye;
- d) en çok temsil edilen sendika örgütlerinin önerisi üzerine, Çalışma bakanının kararıyla atanan eşit sayıda bir asil ve yedek temsilci sayısı;
- e) muhtemelen, danışma oyu olan ve her bir oturumun gündemine göre çalışma bakanı tarafından kararla belirlenen uzman ve teknisyenler;

2) Kurulun, daimi komitenin ve nezdinde kurulan gerekli komitelerin organizasyon ve çalışma nitelikleri yönetmelik yoluyla belirlenir.

Bölüm 2 – Ulusal iş sağlığı ve iş güvenliği kuruluyla ilgili olarak

Madde 120.- 1) Çalışma bakanlığı nezdinde, aşağıda “Ulusal Kurul” olarak tanımlanan Bir Ulusal iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu tesis edilir.

2) Görevi iş hekimliği, hijyen ve çalışanların güvenliğine ilişkin problemlerin incelenmesidir. Bu amaçla şunlardan sorumludur:

- a) bu konularda uygulanacak olan yasa ve yönetmelikle ilgili tüm öneri ve talimatlarda bulunmak;
- b) işverenlerin ve işçilerin, sigorta organizmalarının ve işçilerin sağlığının korunmasına ilişkin çeşitli bakanlık birimlerinin kullanımı için tüm tavsiyeleri oluşturmak;
- c) tehlikeli makinelerin ve işçilerin sağlığı için risk taşıyabilecek imalat süreçlerinin resmi olarak onaylanmasıyla ilgili tüm tavsiyelerde bulunmak;

- d) faaliyet alanına giren bilimsel nitelikli tüm çalışmalarını gerçekleştirmek ve iştirak etmek.

Madde 121.- 1) Çalışma bakanı ya da temsilcisi tarafından yönetilen ulusal kurul iş hekimliği, endüstriyel hijyen ve iş güvenliği alanında belirli bir yeteneğe sahip olan, aralarında eşit sayıda işveren temsilcileri ile işçi temsilcilerinin bulunduğu, teknisyen ve uzmanlardan oluşur.

2) Ulusal kurul her gerekli gördüğü seferde uzmanlara başvurabilir.

3) Ulusal kurulun organizasyon ve çalışma nitelikleri yönetmelik yoluyla belirlenir.

Bölüm 3 – Personel temsilcileriyle ilgili olarak

Madde 122.- 1) İşbu yasanın uygulama alanına göre genellikle en az yirmi işçinin çalıştırıldığı kamu ya da özel, laik ya da dindar, sivil ya da askeri işverenin kimliği ya da yapısı her ne olursa olsun, Personel temsilcilerinin, ülke toprakları üzerinde kurulu bulunan kuruluşlar içinden seçilmesi zorunludur.

2) Kuruluşun başkanı işçi sıfatına sahip olduğunda, dikkate alınacak gerçeğin bir parçası olur.

3) Personel temsilcilerinin yetki süresi iki yıldır; yeniden seçilebilirler.

Madde 123.- 1) Kuruluş başkanı dışında, her iki cinsiyetten, on sekiz yaşını doldurmuş ve şirkette en az altı ay çalışmış bulunan işçiler seçmelidir.

2) Yirmi yaşını doldurmuş, Fransızca ya da İngilizce konuşabilen, şirkette kesintisiz olarak en az on iki ay boyunca çalışmış bulunan seçmenler, seçilebilir.

3) Kuruluşun başkanı, başkanın eşi, ebeveynleri ve aynı derecedeki müttefikleri seçilemez.

Madde 124.- 1) Kuruluş başkan, aksi yönde bir sözleşme ya da istisnai koşulların mevcut olması dışında, aylık on beş saati geçemeyen bir süre sınırıyla, görevlerini yerine getirmek için gerekli olan süreyi personel temsilcilerine vermek zorundadır.

Bu zaman onlara çalışma zamanı olarak ödenir. Yalnızca yürürlükteki metinlerde belirtildiği şekilde personelin faaliyetine uygun görevlerde kullanılmalıdır.

2) Kullanılmayan süre ne bir sonraki aya ertelenebilir ne de herhangi bir tazminata konu olabilir.

Madde 125.- Ulusal iş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan bir Çalışma bakanı kararı aşağıdakileri belirler:

- a) seçilecek personel temsilcilerinin sayısını ve kurul içindeki dağılımlarını;
- b) gizli oylamayla yapılması gereken seçimin niteliklerini;
- c) işverenin yetkili işverene ulaştırmakla yükümlü olduğu seçim tutanağının modelini;
- d) personel temsilcilerinin işveren ya da temsilcisi tarafından işe kabul edilme koşulları ve hizmetlerine verilen imkânlar;
- e) bir temsilcinin kendisini seçen kurul tarafından görevden alınma koşulları.

Madde 126.- 1) Seçim, Personel temsilcilerinin seçilebilirliği ve seçim işlemlerinin düzgünlüğüne ilişkin itirazlar acillik kararı veren bölgesel olarak yetkili bidayet mahkemesinin yetkisindedir.

2) Kabul edilebilirlik için, itiraz eğer seçim ya da seçilebilirlikle ilgiliyse seçim listesinin yayınlanmasını takip eden üç gün içinde ve eğer seçim işlemlerinin düzenliliğiyle ilgiliyse sonuçların ilanını takip eden on beş gün içerisinde yapılmalıdır.

Madde 127.- Tüm temsilcilerin aynı koşullarda seçilen, gerekli katılım yokluğunda, ölüm, istifa, görevden alınma, kurul değişikliğine yol açan mesleki bir kategori değişikliği, iş sözleşmesinin feshi ya da seçilebilirlik için istenilen koşulların kaybı gibi durumlarda yerine geçecek bir yedeği vardır.

Madde 128.- Personel temsilcilerinin görevleri şunlardır:

- a) çalışma koşulları ve işçilerin korunması, toplu sözleşme uygulaması, mesleki sınıflandırmalar ve ücret oranlarına ilişkin olarak, doğrudan karşılanamayacak olan tüm kişisel ve toplu talepleri işverenlere sunmak.

- b) yasal talimatların ve kontrolünü sağlamakla yükümlü olduğu yönetmeliğin uygulamasına ilişkin tüm şikâyet ve taleplerle ilgili olarak işin teftiş edilmesini sağlamak;
- c) işçilerin hijyen ve güvenliğine ve sosyal güvenliğe ilişkin talimatların uygulanmasına özen göstermek ve bu hususta faydalı olacak tüm önlemleri teklif etmek;
- d) şirketin organizasyonu ve randımanını iyileştirmeyi amaçlayan tüm faydalı önerileri işverene bildirmek.

Madde 129.- Yukarıdaki hükümlerle birlikte, işçiler taleplerini ve önerilerini kendi başlarına işverene sunma imkânına sahiptir.

Madde 130.- 1) Asil ya da yedek bir personel temsilcisinin, işveren tarafından tasarlanan işten çıkarması yetkili iş müfettişinin iznine bağlıdır.

2) İş müfettişi, yüz yüze yapılan soruşturmadan sonra, tasarlanan işten çıkarmanın, personel temsilcisinin görevinin yerine getirilmesinde, faaliyetlerle gerekçelendirilmediğinden emin olmalıdır,

3) Yukarıda belirtilen izin talep edilmeksizin ve onaylanmaksızın gerçekleştirilen tüm işten çıkarmalar geçersizdir ve hiçbir etkisi yoktur.

4) Bununla birlikte, ciddi bir kusur bulunması halinde, işveren, iş müfettişinin kararını beklerken geçici bir görevden alma önlemi alabilir. Eğer izin kabul edilmezse, temsilci görevden alınma dönemine bağlı ücretlere eşit bir tazminat ödemesiyle görevini yeniden alır.

5) İş müfettişinin cevabı bir aylık bir süre içerisinde alınmalıdır. Bu süre geçtikten sonra, iş müfettişi işverene soruşturmayı tamamlaması için kendisine bir aylık bir ek sürenin daha gerekli olduğunu tebliğ etmedikçe, izin onaylanmış sayılır.

6) Yukarıdaki hükümler şunlar için geçerlidir:

- a) ilgililerin, yetkili iş müfettişi huzurunda onay vermesi haricinde, haklarında kendi kuruluşlarında görevlerini icra etmelerini zorlaştıran bir görev değişikliği tasarlanan personel temsilcileri;

- b) görevin sona ermesinden itibaren altı aylık bir süre boyunca, eski personel temsilcileri;
- c) adaylıkta bulunma tarihinden itibaren altı aylık bir süre boyunca personel temsilciliği görevleri için aday olanlar.

7) İş müfettişinin işten çıkarma iznine rağmen, personel temsilcisi işbu yasanın 139'uncu maddesinde öngörülen prosedüre göre yetkili mahkemeye başvurma hakkını saklı tutarlar.

Başlık 9 - İş anlaşmazlıkları

Bölüm 1 – Kişisel anlaşmazlıklarla ilgili olarak

Madde 131.- İşçiler ile işverenler arasında yapılan iş sözleşmesi ve çıraklık sözleşmesi vesilesiyle ortaya çıkabilecek olan, kişisel anlaşmazlıklar adli düzenlemeyle ilgili yasaya uygun olarak şirketler konusunda karar veren mahkemelerin yetki alanına bağlıdır.

Madde 132.- Yetkili mahkeme genel olarak işyerininkidir. Bununla birlikte bir iş sözleşmesini icra ettiği yerde artık ikamet etmeyen bir işçi sözü sözleşmenin feshinden doğan anlaşmazlığı Kamerun'da bulunuyor olması kaydıyla, gerek iş yerinin bulunduğu yerdeki mahkemeye gerekse kendi ikamet ettiği yerdeki mahkemeye götürebilir.

Alt bölüm 1 – Mahkemenin yapısıyla ilgili olarak

Madde 133.- 1) Sosyal konularla ilgili mahkemeler şunlardan oluşur:

- Bir yargıç, mahkeme başkanı;
- Aşağıda yer alan 134'üncü maddeye uygun olarak düzenlenen listede yer alanlar arasından seçilen bir işveren yardımcı ve bir işçi yardımcı;
- Bir zabıt kâtabi.

2) Her bir dava için başkan mahkemede bulunmaya çağırılan yardımcıları belirler.

3) Usulüne uygun olarak celp edilen yardımcılarından birisi ya da her ikisi mahkemede bulunmazsa, başkan adreslerine ikinci bir celp gönderir. Yardımcılardan birisinin ya da her ikisinin yeniden görevini yerine getirmemesi halinde, başkan tek başına karar verir.

4) Yukarıdaki fıkrada hedef alınan durumda, hükümde yardımcılarından birinin ya da her ikisinin usulüne uygun olarak kanıtlandığı üzere görevini yerine getirmediğinden söz edilmektedir.

5) Mücbir sebep dışında, bir görev sırasında görevini üç kez yerine getirmediği tespit edilen tüm yardımcıları görevlerinde başarısız olmuş sayılır.

İlgili faaliyet sektörü için hazırlanan liste üzerinden başka bir yardımcının seçilmesiyle devam eden görev süresi için yerine başkasının geçmesi öngörülmüştür.

Madde 134.- Yardımcılar Çalışma bakanının önerisi üzerine Adalet Bakanı kararıyla atanırlar. En fazla temsil edilen sendika örgütleri tarafından sunulan, yerleştirilecek her bir görev için en az üç ismi içeren listeler üzerinden seçilirler. Seçilen kişilerin görevini yerine getirememesi ya da bulunmaması halinde, Çalışma bakanı önerisini doğrudan yapar.

2) Yardımcıların görevi iki tüzel yıla yayılır. Görevli yardımcıları aynı zamanda yeni yardımcıların ataması gerçekleşinceye kadar görevde kalmaya devam ederler.

3) Gerekli durumda, yardımcıların listesi 1'inci fıkrada öngörülen şekillerde cari yılda tamamlanabilir. Bu şekilde atanan yardımcıların görevi her iki yılda bir oluşturulan listelerde yer alanları ile aynı zamanda sona erer.

Madde 135.- 1) Yardımcıların yerine getirmesi gereken koşullar aşağıdakilerin de eklenmesiyle, işbu yasanın 10'uncu maddesinde yer aldığı şekilde, bir sendika yöneticisi ya da yönetim kurulu üyeleri tarafından talep edilen koşullardır:

- a) çıraklık dönemi hariç en az üç yıldan buyana mesleki bir faaliyet gerçekleştiriyor olmak;
- b) bu faaliyeti en az üç aydan beri mahkemenin yetki alanında gerçekleştirmiş olmak;
- c) Fransızca ve İngilizce okuma yapma biliyor olmak.

2) İşbu yasanın 10'uncu maddesinde hedef alınan mahkûmiyetlerden herhangi birisine çarptırılan ve vatandaşlık haklarını kaybetmiş olan yardımcıları görevlerinden tam anlamıyla alınırlar.

Madde 136.- Yardımcılar, hizmet etmeleri gereken yargı kurulu nezdinde şu yemini ederler: « Görevlerimi büyük bir gayretle ve tamamen yerine getireceğime ve müzakerelerin gizliliğini koruyacağıma yemin ederim »

Madde 137.- 1) Yardımcıların görevleri vatandaşlıkla ilgili ve sosyal bir ödev teşkil eder: bunlar karşılıksızdır.

2) Bununla birlikte, mahkemenin çalışmasına iştirak etmelerinden dolayı kaybettiikleri ücret ve para yardımları ile görev değişikliği ve kalma masrafları yardımcılarına ödenir.

3) Adalet Bakanı ile Çalışma Bakanının ortak aldığı bir karar bu para yardımlarının tahsis niteliklerini ve miktarını belirler.

Alt bölüm 2 – Dava ile ilgili olarak

Madde 138.- 1) Kişisel iş anlaşmazlıkları yönetmelik davası ilk derecede olduğu gibi temyizde de bedavadır.

2) İbraz edilen belgeler ve kararlar duruşmada kaydedilir ve tüm dava masrafları ödemeleri, isnatları, tasfiyeleri ve tahsil şekilleri açısından ceza davalarının masraflarına benzerdir.

Madde 139.- 1) Tüm işçi ve işverenler işyerinde yapılan iş teftişinde anlaşmazlığı dostane yöntemle çözmeyi talep etmelidir.

2) Tarafların celp ve mahkemeye çıkma şekilleri Ulusal iş danışma kurulunun talimatı üzerine alınan Çalışma bakanı kararıyla belirlenir.

3) Anlaşma halinde, iş müfettişi ve taraflarca hazırlanan ve imzalanan bir uzlaşma tutanağı anlaşmazlığın dostane bir biçimde düzenlendiğini onaylar; yetkili mahkeme başkanı tarafından doğruluğu onaylandıktan ve icra şekli oluşturulduktan sonra geçerli olur.

4) Kısmi uzlaşım halinde, tutanak anlaşmanın yapıldığı hususları ve anlaşmazlığın devam etmekte olduğu hususları belirtir.

5) Uzlaşım girişiminin başarısız olması halinde, iş müfettişi bir uzlaşmazlık tutanağı düzenler.

6) Yukarıda hedef alınan tüm durumlarda, iş müfettişi ve taraflarca imzalanan tutanağın bir nüshası yetkili mahkeme başkanına gönderilir ve taraflara teslim edilir.

Madde 140.- Yukarıdaki maddede belirtilen uzlaşma girişiminin tamamen ya da kısmen başarısız olması halinde, en özenli tarafça yetkili mahkeme kalemine yapılan yazılı ya da sözlü beyanla dava açılır.

2) Beyanın beraberinde uzlaşmazlık ve kısmi uzlaşma tutanağı da bulunur, aksi takdirde kabul edilemez.

3) Dava açma beyanı bu amaçla özel olarak tutulan bir sicile kaydedilir. Bu kaydın bir nüshası davayı açan tarafa teslim edilir.

Madde 141.- Pazarlar ve tatil günleri hariç, talebin kabulünden itibaren iki gün içerisinde, atanan mahkeme başkanı tarafları on iki günü geçmeyen bir süre içerisinde mahkeme huzuruna çıkmaya davet eder, eğer gerekirse bu süre uzaklık süresiyle arttırılabilir.

2) Mahkeme celbi davacının adını ve mesleğini, talebe konu olan bilgiyi, mahkemeye çıkma gününü, saatini ve yerini ihtiva etmelidir.

3) Mahkeme celbi kamu hukukuna uygun olarak şahsa ya da adrese yapılır. İadeli taahhütlü mektupla yapıldığı takdirde geçerli olur.

Madde 142.- 1) Taraflar celpte belirtilen yer, gün ve saatte mahkeme huzuruna çıkmak zorundadır. Gerek kamu hukukuna uygun olarak, gerekse aynı faaliyet alanına mensup bir işveren ya da işçi tarafından veyahut da mensup oldukları sendika örgütlerinden bir temsilci tarafından temsil edilebilirler ya da yardımından faydalanabilirler. Öte yandan işverenler firma ya da kuruluşun bir müdürü ya da bir çalışan tarafından temsil edilebilirler.

2) Tarafların vekili, bir avukatın söz konusu olması dışında, yazılı olarak görevlendirilmelidir.

Madde 143.- 1) Eğer celple belirlenen günde, davacı mahkeme huzuruna çıkmaz ve bu yüzden mücbir bir sebep gösteremezse, davası dava listesinden silinir; yalnızca bir kez ve yalnızca ilk dilekçe için belirtilen şekilde yeniden ele alınabilir aksi takdirde düşer. Davanın havale edilmesinden sonra da eğer mahkeme huzuruna çıkmazsa, sonuç yine bu şekilde olacaktır.

2) Eğer davalı mahkemeye katılmaz ya da geçerli olarak kendisini temsil ettirmemezse, anlaşmazlığın incelenmesinden sonra, mahkeme gıyabında karar verecektir.

3) Eğer davalı, mahkeme huzuruna çıkmamasına rağmen, olayları dilekçe şeklinde sunarsa, yüz yüze yapılan yargılamayla karar verilir.

4) Davada mahkeme huzuruna çıkan davalı artık katılmak zorundadır. Karşısında alınan karar yüz yüze yapılmış sayılır.

5) Her halükarda, karar temyiz yolunun açılması için aşağıda 151'inci maddede özellikleri belirtildiği şekilde tebliğ edilmelidir.

Madde 144.- 1) Yardımcılar aşağıdaki durumlarda reddedilebilir:

- a) itiraz halinde kişisel bir menfaatleri olduğunda;
- b) taraflardan birisiyle altıncı dereceye kadar akraba ya da müttefik olduklarında;
- c) taraflardan birisi ya da eşi veyahut da doğrudan bağlantısı olan müttefikleriyle yardımcıları arasında ceza ya da hukuk davası olmuşsa;
- d) eğer itirazla ilgili yazılı ya sözel bir görüş bildirdilerse;
- e) dava konusu taraflardan birisinin işvereni ya da işçileriyseler.

2) Reddetme tüm duruşmalardan önce olur.

Başkan derhal karar verir. Eğer dilekçe reddedilirse, daha öteye geçer; kabul edilirse, dava bir sonraki duruşmaya ertelenir.

Madde 145.- 1) Mahkeme hemen davanın görülmesine geçer. Tarafların oluruyla ya da başkanın inisiyatifıyla erteleme en fazla on beş günlük olabilir. Mahkeme ayrıca gerekçeli kararlar olay yerinde ortaya çıkan tüm soruşturmaları ve gerekli gördüğü tüm bilgi önlemlerini **zaman aşımına uğratabilir.**

2) Kapalı oturumlarla, mahkeme derhal gizlice karar verir. Maksimum süresi sekiz gün olan müzakereler hariç, karar şirket merkezinde alınır ve gerekçelendirilmelidir.

3) Karar esaslı mahkeme başkanı ve mahkeme zabıt kâtabi tarafından imzalanır.

Madde 146.- İtiraz ya da temyize rağmen, karar derhal ve yönetmelik yoluyla belirlenen bir meblağa kadar garanti muafiyetiyle geçici olarak uygulamayı emredebilir. Fazlası için, garanti temin etmek kaydıyla geçici icraya karar verilebilir; bununla birlikte tüm temyiz başvurularına rağmen sınırsız olarak ve itiraz edilmeyen ve borçlanıldığı kabul edilen ücretler ve ek ücretler söz konusu olduğunda garanti ödemeksizin karara varabilir.

Madde 147.- Kararların, hükümlerin ve noter tasdikli suretlerin sevk edilmesi ve sözleşmelerin ve haczedilebilir tüm evrakların sevk edilmesi sırasında zarfın üzerinde “ Kamerun Cumhuriyeti”, “Kamerun Halkı Adına” şeklinde bir giriş yapılacak ve şu ibareyle belge sonlandırılacaktır: “Sonuç olarak, Kamerun Cumhurbaşkanlığı tüm mübaşir ve icra memurlarına (ya da yargıç, vb.) işbu kararı infaz etmelerini, tüm Başsavcı, Cumhuriyet Savcısı ve Kamu Davasından sorumlu tüm Yargıç ve memurlardan kendilerinden yasal olarak talep edilecek olursa yardım etmelerini emreder ve haber verir.

Tasdiken işbu karar (ya da hüküm, vb.) Sayın Başkan ve Zabıt Kâtibi tarafından imzalanmıştır” .

Madde 148.- Karar ve hükümler tarafların isteği üzerine mübaşirler ve icra memurları tarafından infaz edilir.

Madde 149.- İşçiler, kendileri yararına alınan karar ve hükümlerin infazı için hakları olan adli yardımdan faydalanırlar. Yargı kurulunun başkanı, bu amaçla işçiye aracılık edecek olan mübaşiri atar.

Madde 150.- El konulan malların bir kısmının ya da tamamının sahibi olduğunu ileri süren üçüncü şahıslar, satıştan önce yazılı ya da sözlü taleple haczin gerçekleştiği yerdeki mahkeme başkanına başvurabilir. İbrahim edilen kanıtların gözü önünde, başkan talep edilen mal ve eşyaların satışını durdurur, daha sonra sekiz günlük bir süre içerisinde tarafları davet eder ve onları dinledikten sonra el konulan malların zimmetine geçirilip geçirilmeyeceğiyle ilgili bir karar alır.

Madde 151.- 1) Gıyapta verilen karar durumunda, tebliğ mahkeme zabıt kâtibi tarafından mahkemeye gelmeyen tarafa masrafı olmaksızın, yukarıda 141’inci maddede belirtilen şekillerde yapılır.

2) Mesafe süreleri dışında, eğer tebliğden sonra on günlük bir süre içinde mahkemeye gelmeyen taraf yukarıda 140’inci maddede belirtilen şekillerde karara itirazda bulunmazsa, karar icraya konulabilir. İtiraz üzerine, mahkeme yukarıda 141’inci maddede belirtildiği üzere tarafları yeniden davet eder, yeni karar tüm eksiklere rağmen icraya konulabilir.

Madde 152.- Yetkili başkan dışında, şirket konularında karar veren mahkeme kararları, ödeme bülteni ya da çalışma sertifikasının teslim edilmesi taleplerine bağlı olduklarında kesindir ve temyiz edilemez.

Madde 153.- Şirket konularında karar veren Mahkemeler karşı davayla ilgili ya da yapı açısından yetki alanlarına giren, tazminatla ilgili tüm davalara bakar.

Madde 154.- 1) Eğer itiraz edilebilirse, kararın ilanından itibaren on beş gün içerisinde ya da eğer gıyaben alındıysa ya da itiraz edilebilir sayılıyorsa, tebliğinden itibaren yukarıda 140’inci maddede öngörülen şekillerde temyize gidilebilir.

2) Temyiz başvurusu yetkili temyiz yargı kurulunun kalemine, kararın onaylı bir nüshası ve taraflarca verilen mektup, dilekçe ya da belgelerle birlikte temyiz başvurusunun tesliminden itibaren sekiz günlük bir süre içerisinde intikal eder.

3) Temyiz, beyanın tesliminden itibaren iki ay içerisinde belge üzerinde değerlendirilir. Bununla birlikte, taraflar, temsilcilerinin yukarıda 142’nci maddede belirtilen kurallara uygun olması halinde talepleri üzerine mahkemeye çıkabilirler. Zabıt kâtibi tarafından verdikleri adres üzerinden duruşmanın tarihi, karşı tarafın ismi ve açılan dava hususunda bilgilendirilirler.

4) Mahkeme temyiz özelliğiyle ilgili karar vermek zorundadır. Usulsüz ya da zaman kazanmayı amaçlayan temyizler temyizde bulunanın 20.000’den 100.000 CFA Frankına kadar giden bir boş temyiz davası cezasına mahkûm edilmesine sebep olabilir.

5) Mahkeme dilekçesiyle infazın takip edileceği bir mübaşir belirler.

Madde 155.- 1) Mahkeme, yargının yararına ve taraflardan birinin talebi üzerine kararda belirtilecek olan sebeplerden ötürü işbu alt bölümde öngörülen süreleri uzatabilir.

2) İşbu maddeyle ilgili uygulamaya konulan tüm uzatmalar otuz günü geçemez.

Madde 156.- İşbu alt bölümle düzenlenmeyen tüm dava konularında, kamu hukuku hükümleri, yalnızca mevcut yasa da öngörülen özel hükümlerin bulunmaması halinde geçerlidir.

2) İşbu bölümün özellikle kayıt yapısıyla ilgili uygulama nitelikleri yönetmelik yoluyla belirlenir.

Bölüm 2 – Toplu anlaşmazlıkla ilgili olarak

Madde 157.- 1) Aynı anda aşağıdaki niteliklerin her ikisini de taşıyan tüm anlaşmazlıklar, toplu iş anlaşmazlığı sayılır ve sonuç olarak yukarıda 131'inci maddede hedef alınan yargı makamlarına taşınır:

- a) organize olsun olmasın bir topluluğun bir meslek grubuna müdahale etmesi;
- b) söz konusu menfaatin ortak yapısı.

2) Tüm toplu iş anlaşmazlıklarının düzenlenmesi aşağıda 158'den 164'e kadar olan maddelerde öngörülen uzlaşma ve tahkim prosedürlerine tabi tutulur.

3) Bu prosedürlerin bitmesi ve başarısız olmasından sonra yapılan grev ya da lokavtlar yasaldir.

4) Grev bir kuruluş işçilerinin tamamı ya da bir kısmı tarafından tasarlanan, işvereni isteklerini ve taleplerini kabul ettirmek için normal çalışma kurallarına uymayı topluca reddetmektir.

5) Lokavt, grev yapan ya da grev yapmakla tehdit eden işçilerine baskı yapmak için bir kuruluşun işveren tarafından kapatılmasıdır.

Alt bölüm 1 – Uzlaşmayla ilgili olarak

Madde 158.- 1) Tüm toplu anlaşmazlık en istekli tarafça yetkili iş müfettişine derhal bildirilmelidir.

Toplu sözleşmede öngörülen uzlaşma prosedürünün olmaması halinde ya da söz konusu prosedürün başarısız olması halinde, yetkili iş müfettişi süresiz olarak tarafları davet eder ve dostane bir düzenleme girişiminde bulunur.

2) Taraflar uzlaşma için gerekli niteliğe sahip bir temsilci görevlendirebilirler. Eğer taraflardan birisi gelmezse ya da geçerli bir biçimde temsil edilmezse, iş müfettişi gelmeyen tarafın 50.000'den 500.000 CFA Frankına kadar bir para cezasına çarptırılması amacıyla bir tutanak hazırlar.

3) İş müfettişi kırk sekiz saati geçmemesi gereken bir süre içinde tarafları yeniden davet eder.

Madde 159.- 1) Uzlaşma teşebbüsü sonucunda, iş müfettişi tutanağı birlikte imzalayan ve her birisi bir nüshasından alan tarafların kısmen ya da tamamen anlaşacağını ya da anlaşmadığını tespit eden bir tutanak düzenler.

Uzlaşma anlaşması yukarıda 139'uncu maddede belirtilen koşullarda icra edilebilir.

Madde 160.- Uzlaşmanın başarısız olması halinde, ihtilaf sekiz iş günü içerisinde iş müfettişi tarafından aşağıdaki tahkim prosedürüne tabi edilmelidir.

Alt bölüm 2 – Tahkimle ilgili olarak

Madde 161.- 1) Uzlaşmayla çözülemeyen toplu iş anlaşmazlıklarının tahkimi tüm İstinaf Mahkemelerinin yetki alanında bulunan ve aşağıdakilerden oluşan bir tahkim kurulu tarafından gerçekleştirilir:

- Başkan:
 - Yetkili bir istinaf Mahkemesi Yargıcısı;
- Üyeler:
 - a) bir işveren yardımcısı;
 - b) bir işçi yardımcısı.

Bu son ikisi tahkim kurulu başkanı tarafından, sosyal konularla ilgili karar veren yetkili Asliye Hukuk Mahkemesi nezdinde atanan yardımcıları arasından seçilir.

2) Kâtiplik işini bir İstinaf Mahkemesi Zabıt Kâtibi gerçekleştirir.

Madde 162.- 1) Tahkim kurulu uzlaşmazlık tutanağıyla belirlenen ve söz konusu tutanağın oluşturulmasından sonraki olaylardan kaynaklı olarak, doğrudan devam etmekte olan anlaşmazlığın sonucu olan konular dışındaki hususlarda karar veremez.

2) Yürürlükteki yasaların, yönetmeliklerin, Toplu sözleşmelerin ve özel sözleşmelerin yorumlanması ve icrasına ilişkin anlaşmazlıklar hususuna kanunen karar verir.

3) Özellikle iş koşulları ve ücretlerle ilgili olduklarında, yasa, yönetmelik, toplu sözleşme ve özel sözleşme hükümleriyle belirlenmediklerinde diğer anlaşmazlıklar ve de toplu sözleşmelerin koşullarının müzakere edilmesi ve gözden geçirilmesine ilişkin anlaşmazlıklarla ilgili dürüstlikle karar verir.

4) Anlaşmazlıkla ilgili şirketlerin ekonomik durumu ve işçilerin durumuyla ilgili bilgi vermek için en geniş yetkiye sahiptir.

Şirketler ve sendikalar nezdinde her türlü soruşturma başlatabilir ve taraflardan, görevini tamamlaması için kendisine gerekli olabilecek olan, tüm ekonomik, muhasebeyle ilgili, mali, istatistik veya idari belge ya da bilgileri ibraz etmelerini talep edebilir.

Bilirkişi ofislerine ve kendisini aydınlatabilecek nitelikteki tüm şahıslara başvurabilir.

Madde 163.- 1) Tahkim kararı yetkili iş müfettişi tarafından süresiz olarak taraflara tebliğ edilir.

2) Tebliğden itibaren sekiz iş gününden oluşan bir sürenin bitiminde eğer taraflardan hiç birisi itirazda bulunmamışsa, karar aşağıda 164'üncü maddede belirtilen koşullar altında infazı için güç kullanılabilir nitelik kazanmış olur. Eğer bir itirazda bulunulmuşsa ve söz konusu sürenin bitiminden önce kaldırılmışsa durum aynı şekildedir.

3) İtiraz yetkili iş müfettişine iadeli taahhütlü kararlar gönderilmelidir, aksi takdirde kesinlikle geçersizdir.

Madde 164.- 1) Uzlaşma anlaşmasının ve itirazda bulunulmayan tahkim kararının uygulanması zorunludur. Kesinleşme tarihinde sessiz kalmaları halinde, uzlaşma anlaşması ve tahkim kararı uzlaşma teşebbüsünün ilk gününden itibaren sonuç verir.

2) Kurallara uygun bir biçimde kurulan meslek sendikaları itirazda bulunulmayan bir tahkim kararı ya da bir uzlaşma anlaşmasından ileri gelen tüm eylemleri yerine getirir.

3) Uzlaşma anlaşmaları ve tahkim kararları derhal iş müfettişinin mahallinde ilan edilir ve Resmi Gazetede yayınlanır.

4) Uzlaşma anlaşmalarının ve tahkim kararlarının aslı anlaşmazlığın çıktığı yerdeki Asliye Hukuk Mahkemesinin kalemine teslim edilir.

5) Uzlaşma ve tahkim davaları ücretsizdir.

Madde 165.- Yukarıdaki hükümlere aykırı olarak yapılan lokavt ve grevler şunlara sebebiyet verebilir:

a) İşverenler için:

- İşçilere bu olaydan ötürü kaybolan ücret yevmiyelerinin ödenmesi;
- En az iki yıl boyunca, bir ticaret odası üyeliğine seçilemezlik ve bir iş kuruluşuna ya da Devlet, yerel bir kamu topluluğu ya da bir kamu kuruluşu adına bir tedarik ihalesine herhangi bir suretle katılma yasağı. Seçilemezliğe Çalışma Bakanının talebi üzerine kamu hukuku hâkimi tarafından karar verilir;

b) İşçiler için:

- Ciddi bir hatadan ötürü iş sözleşmesinin bozulması;
- 20.000 ila 100.000 CFA Frankı arasında bir para cezasına mahkum edilme

Başlık 10 - Cezalar

Madde 166.- Yukarıdaki 3, 6, 10, 16 ve 19'uncu madde hükümlerini ihlal eden, bir sendikanın idare ya da yönetiminden sorumlu üyeler 50.000 ila 500.000 CFA Frankı tutarında bir para cezasına çarptırılırlar.

Madde 167.- Şunlar 100.000 ila 1.000.000 Frank tutarında bir para cezasına çarptırılırlar:

- Yukarıda yer alan 29,30/1, 40, 41, 44, 50/1, 51, 62, 64, 86, 87/2, 88, 89, 90, 92, 93, 97, 98/1, 99, 100, 101, 112/2-3, 114/1, 115 ve 116'ncı madde hükümlerini ihlal edenler.
- Bir sendikanın yönetimi ya da idaresinden sorumlu üyelerin isimleri ve nitelikleri ile iç tüzüklere ilişkin yalan beyanda bulunanlar;
- Bir sendikanın yönetim ya da idaresinden sorumlu üye niteliğini zorla ele geçirenler;
- Yukarıda 62'nci maddenin 1'inci fıkrasında öngörülen karar hükümlerini ihlal edenler.
- Ücret, primler, para yardımları ve nakit olarak değerlendirilebilen tüm avantajlar konusunda bir uzatma kararına konu olan toplu sözleşmelerin hükümlerini ihlal edenler.

Madde 168.- Şunlar 20.000 ila 1.500.000 Frank tutarında bir para cezasına çarptırılırlar:

- Yukarıda belirtilen 26, 27/2, 67, 68, 75/1, 82 ve 84/1-2-3-4'üncü madde hükümlerini ihlal edenler.
- Bir sendika mensubu olan bir işçiye karşı istihdam konusunda sendika özgürlüğüne zarar verecek türden ayırıcı bir harekette bulunan tüm şahıslar.
- Yukarıda belirtilen 4'üncü maddenin 2'nci fıkrasında hedef alınan uygulamalardan birisinden ötürü suçlu bulunan tüm şahıslar.
- Personel temsilcisinin görevini düzgün bir biçimde yerine getirmesine zarar veren tüm şahıslar.
- Bir işçinin kendi isteğiyle işe girmeye zorlayan ya da onun işe girmesini, işine gitmesini ve genel anlama sözleşmesinin gerektirdiği zorunlulukları yerine getirmesini engelleyen tüm şahıslar.
- Aslı olmayan ya da gerçek olmayan ibareler içeren bir sözleşmeyi kullanarak işe giren ya da gönüllü olarak bir başka işçinin yerine geçen tüm şahıslar.
- Bilerek işverenin siciline ya da işçi tarafından tamamlanan bir işin süresi ve koşullarına ilişkin herhangi başka bir sahte belgeye dayalı yetkili ya da görevli olan tüm işverenler ve bilerek bu belgeleri kullanan tüm işçiler.
- Ücretlerin, para yardımlarının, ödeneklerin ve her türlü masrafların düzenlenmesi ya da ödenmesinde ya da bir işin alınması veyahut da konusu her ne olursa olsun bir iş anlaşmazlığının çözülmesi için aracı olarak bir işçiden ücret talep eden ya da kabul eden tüm şahıslar.

Madde 169.- yükümlülüklerin yerine getirilmesine ve iş müfettişleri ve iş sağlık müfettişlerine düşen yetkilerin uygulanmasına karşı çıkan herkes 1.000.000 ila 2.000.000 CFA Frankı tutarında bir para cezasına çarptırılırlar.

Madde 170.- 1) Yukarıda belirtilen 26, 27/2, 30/1, 67, 68, 57/1, 82, 84/2-3-4, 86, 88, 89, 90, 92, 93, 98/1'inci madde hükümlerinin ihlali durumunda ve 167/3, 168/2 ..8 ve 169'uncu maddelerde öngörülen durumlarda sabıka halinde altı günden altı aya kadar hapis cezası talep edilebilir.

2) İki sabıka olması halinde ve yukarıda 168'inci maddenin 8'inci fıkrasında hedef alınan ihlallerin her seferinde bir sendikanın yönetimi ya da idaresinden sorumlu üyelerden birisi tarafından ya da çalışma ve sosyal güvenlik idaresi personeli tarafından yapılması halinde hapis cezası verilmesi zorunludur.

Madde 171.- Ceza Kanunu hükümleri aşağıdakiler için geçerlidir:

- İş müfettişleri ve iş sağlık müfettişlerine karşı direnme, hakaret ve şiddet eyleminden suçlu olanlar;
- Yukarıda 2'nci maddenin 3'üncü fıkrasında yer alan talimatları ihlal edenler;
- İş müfettişi ya da iş sağlık müfettişinin görevlerini zorla elinden alan kişiler.

Madde 172.- Yukarıda 29, 40, 62, 64, 67, 68, 82, 86, 87, 88, 97, 98 ve 100'üncü madde hükümlerinin ihlaliyle ilgili olarak 167, 168, 169 ve 170'inci maddelerce öngörülen para cezaları, yasayı çiğneyen işçilerin sayısına göre arttırılır.

Madde 173.- Şirket sorumluları hukuken yetkilileri ve görevlileriyle ilgili verilen hükümlerden sorumludurlar.

Başlık 11 – Özel, geçici ve kesin hükümler

Madde 174.- Hakkında hiçbir özel hüküm öngörülmemiş konularda, açık sanayi bölgesi rejiminden faydalanan şirketler işbu yasanın ve uygulama metinlerinin hükümlerini uygulamak zorundadır.

Madde 175.- Mesleki eğitim, mesleğe yeniden uyum sağlama ve engelli şahısların istihdam edilmesi yasalarca düzenlenmiştir.

Madde 176.- 1) İşbu yasaya aykırı olan önceki tüm hükümler, özellikle de Çalışma Kanunuyla ilgili 27 Kasım 1974 tarih ve 74/14 sayılı yasa hükümleri ve meslek sendikalarının tescil prosedürüne kabul edilmeleri için gerekli olan kuruluş şeklini belirleyen 18 Kasım 1968 ve 68/LF/20 sayılı yasa hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır.

2) Yukarıda bahsi geçen 27 Kasım 1974 tarih ve 74/14 sayılı yasa uyarınca kabul edilen yönetmelik belgeleri ya da işbu yasaya aykırı olmayan söz konusu yasadaki geçerli olan belgeler yürürlükten kaldırılmadığı ve başkalarıyla değiştirilmedikleri sürece yürürlükte kalırlar.

Madde 177.- İşbu yasa seri mahkeme usulüne göre kaydedilecek ve yayınlanacaktır daha sonra Resmi Gazete’de Fransızca ve İngilizce olarak ilan edilecektir.

KAMERUN CUMHURİYETİ
BARIŞ – İŞ – VATAN

YASAL ÇALIŞMA SÜRESİNE İSTİSNALARA İLİŞKİN 18 ARALIK 1995 TARİHLİ
95/677/PM SAYILI KARARNAME

BAŞBAKAN, HÜKÜMET BAŞKANI,

Anayasaya göre;

8 Temmuz 1976 tarihli 76/8 Sayılı değişikliği ile Kamerun Birleşik Cumhuriyetinde yasal tatil günleri düzenlemesini belirleyen 07 Aralık 1973 tarihli 73/5 Sayılı yasaya göre;

Özellikle 80 (2) ve (4) sayılı maddeleri ile Çalışma Kanununa ilişkin 14 Ağustos 1992 tarihli 92/007 Sayılı yasaya göre;

Sonraki değişiklikleri ile Hükümetin organizasyonuna ilişkin 26 Kasım 1992 tarihli 92/245 Sayılı kararnameye göre;

Başbakanın görevlendirmelerini belirten 04 Mayıs 1992 tarihli 92/089 Sayılı kararnameye göre;

Başbakanın, Hükümet Başkanının atamasına ilişkin 25 Kasım 1992 tarihli 92/244 Sayılı kararnameye göre;

20 Şubat 1995 tarihli oturumu ile Ulusal Çalışma Danışma Komisyonunun görüşü üzerine

KARAR:

Madde 1:

- (1) İşbu kararname aşağıda sayılanları belirler;
- Yasal çalışma süresine istisnalara hangi koşullarda ve sınırlarda izin verildiği; ve
- Artırım ile sonuçlanan ek saatlerin yürütme ve ücretlendirme koşulları

(2) Haftalık kırk (40) saatlik yasal çalışma süresi düzenlemelerine tabi firmalara ve ayrıca çalışma süresinin haftalık kırk sekiz (48) saatin üzerine çıkamayacağı tarımsal firmalara veya benzeri firmalara uygulanır.

BÖLÜM I

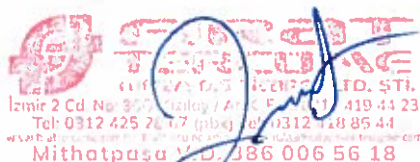
**KESİM I YASAL ÇALIŞMA SÜRESİ İSTİSNALARI
VE ÇALIŞMA SÜRESİNİN DENKLİKLERİ**

Madde 2:

- (1) Toplu iş sözleşmelerinin veya bireysel iş kontratlarının daha olumlu hükümler içermesi durumu haricinde, duruma göre kırk (40) saatlik veya kırk sekiz (48) saatlik haftalık çalışma süresinin üzerinde ve bunun dengi olarak değerlendirilen hazır bulunma süresi çalışmaların mahiyeti nedeniyle veya aralık nitelikleri nedeniyle bazı çalışmaları gerçekleştirenler için kabul edilir.
- (2) Bu şekilde kabul edilen hazır bulunma saatleri için ödenecek haftalık maaş duruma göre kırk (40) çalışma saatine veya kırk sekiz (48) çalışma saatine tekabül edendir.

Madde 3:

Madde 2 (1)' de öngörülen denklikler aşağıda belirtilen şekilde düzenlenmiştir: (1) Elli altı (56) saat, aşağıda sayılanlara tekabül eder:


İzmir 2 Cd No: 350 Gaziosmanpaşa / Ataköy Etiler / Beşiktaş / İstanbul / Türkiye
Tel: 0312 425 21 67 (pbx) Tel: 0312 428 85 44
www.mihhatpaşa.com.tr E-Posta: mihhatpaşa@yeminli.com.tr
Mithatpaşa Y.D. 086 006 56 18


İşbu ÇALIŞMA SÜRESİNE İLİŞKİN KARARININ ASLINDAN
FOTOKOPİDEN TÜRKÇE TARAFIMDAN ASLINA SADIK KALDIRILARAK TERJÜME EDİLMİŞTİR.
Yeminli Mütercim Tercüman Sibel Bulut

- a. Yalnızca bekçilik veya gözetim işlemlerinde ve ayrıca yangın hizmetinde çalışan personel söz konusu olduğunda haftalık kırk (40) saatlik efektif çalışma;
- b. Tarım şirketlerinde veya benzerlerinde yalnızca bekçilik veya gözetim işlemlerinde ve ayrıca yangın hizmetinde çalışan personel söz konusu olduğunda haftalık kırk sekiz (48) saatlik efektif çalışma;

2) Aşağıda belirtilen yerlerin personeli için haftalık kırk (40) saatlik efektif çalışmaya tekabül eden kırk beş (45) saat:

- a) Hastaneler, bakımevleri, klinikler, dispanserler, bakım evleri ve bütün bakım, tedavi, dinlenme ve/veya nekahet kurumları,
- b) Gıda ürünlerinin perakende satış kurumlarında, perakende çalışma yerlerinde veya ayrıca istasyonlarda yalnızca satışa yönelik,
- c) Kuaför salonlarının ve güzellik kuruluşlarının;
- d) Otellerde ve restoranlarında mutfak ve çamaşırlıkta;

3) Aşağıda belirtilen yerlerde haftalık kırk (40) saatlik efektif çalışmaya tekabül eden elli dört (54) saat:

- a) b) 4) paragrafında belirtilen faaliyetlerinde birini icra edenden farklı otellerin, restoranların, içecek satış yerlerinin, cafe'lerin personeli;
- b) Temizlikçiler ve ev yardımcıları.

KESİM II ÇALIŞMA SÜRESİNİN UZATILMASI

Madde 4:

(1) Günlük efektif çalışma süresi düzenlenmiş çalışma saatleri çerçevesinde gerçekleştirilebilecek olan bazı hazırlık veya tamamlayıcı çalışmalar söz konusu olduğunda ve ayrıca çalışma süresinin normal sınırlarında tamamlanmadıkları zaman, isteğe göre durdurulamayacak olan bazı teknik işlemler için ilgili kurumun veya işletmenin normal çalışmasına atanan sınırların ötesinde uzatılamaz.

(2) Özellikle aşağıda sayılan çalışmalar uzatmaya konu olabilir:

- a) Ocakların, fırınların, araştırmaların, kurutucuların, otoklavların ve/veya soğutucu aparatların kullanımında özel olarak çalışan işçiler;
- b) Mekanisyenler, elektrikçiler, şoförler, motor gücüne veya aydınlatmaya, ısıtmaya, kaldırma materyaline ve kurum için nakliye araçlarına hizmet veren ücretli çalışanlar;
- c) Otomobil araçlarının sürücüleri, teslimatçılar, depocular, baskül sorumluları, kamyonların geçitlerinde çalışanlar, personel sayım görevlisi, ofis elemanları veya lokallerin temizliğinden sorumlu görevliler;
- d) Traktör sürücüleri, arabacılar, sığırtmaçlar, işletme başlamadan önce ve dönüşünde gerçekleştirilen görevler söz konusu olduğunda, özellikle materyalin, gıdanın hazırlanması ve bakımı ve ayrıca hayvanlara sağlanan bakımlar;
- e) Söz konusu çalışmalar yürürlükte bulunan süreler içerisinde vagonların, gemilerin, kamyonların veya uçakların yüklenmesini veya indirilmesini sağlamak amacıyla icra edildiğinde öngörülmeyen hususlar.

(3) Paragraf (2)' de belirtilen normal çalışma süresinin uzatmalarının hiçbiri günde bir saati aşamaz.

Madde 5:

- Fiili çalışma süresi ayrıca olağanüstü olarak icrası aşağıda sayılan gerekçeler ile gerekli olan acil çalışmalar durumunda yasal sürenin ötesinde uzatılabilir:
- (1) Kazaların önlenmesi amacıyla ----- bir ürünün kaçınılmaz kaybını veya sürekli üretimin durdurulmasının önlenmesi amacıyla, ilgili firmanın veya işletmenin tesislerinde, binalarında, materyallerinde, taşıma araçlarında ortaya çıkan zararların tadilatı veya kurtarmaların organizasyonu;
- (2) Esas olarak son tüketim tarihi geçebilecek gıdaların veya ----- kaçınılmaz bir kaybindan kurtarmak için.

Madde 6:

- (1) Madde 4 ve 5' de öngörülen uzatmalar nedeniyle tamamlanan iş saatleri normal oranda ücretlendirilir.
- (2) Normal çalışma saati çerçevesinde gerçekleştirilen iş saatlerinden bağımsız olarak maaş bordrosunda özel bir ibareye konu olmalıdırlar.

KESİM III

KAYBEDİLEN ÇALIŞMA SAATLERİNİN KURTARILMASI

Madde 7:

- (1) Bir kaza gerekçesi ile veya bir mücbir sebepten kaynaklı olarak toplu iş kesintisi durumunda kaybedilen saatlerin kurtarılması için çalışma gününün bir uzatması uygulanabilir,

Özellikle aşağıda sayılanlar için:

- Materyalde ortaya çıkan bir kaza,
 - Motor gücünde bir kesinti,
 - Hammaddenin/hammaddelerin, araç gerecin/araç gereçlerin veya taşıma araçlarının kazaen yokluğu;
 - Bir felaket ve/veya
 - Kötü hava koşulları.
- (2) Kesinti ile etkilenen hafta içerisinde uygulanabilir veya yok ise, sonraki hafta(lar) içerisinde.
 - (3) Çalışma Kanununun 158 ile 164 arası maddelerinde öngörülen uzlaşma ve tahkim prosedürleri sona erdikten sonra bildirilen grev veya lokavt sonrasında kaybedilen saatleri kurtarmak için yasaktır.

Madde 8:


- (1) İşbu kararname tarafından öngörülen şekilde kaybedilen saatlerin kurtarılması yalnızca sebebi olan toplu iş kesintisinin sonucu etkilenen haftanın haftalık iş saatini haftalık çalışma süresinin altında getirmek olduğunda müdahale edebilir yani kırk (40) saatten veya kırk sekiz (48) saatten veya denk olarak değerlendirilen herhangi farklı bir süreden, 2. Maddenin (1) bendinin hükümlerine uygun olarak.

Sadece söz konusu sürenin altında kaybedilen çalışma saatleri kurtarılabilir.

- (2) Kurtarma iş günleri esnasında gerçekleştirilmelidir ve haftalık izin süresine uymalıdır.

- (3) Bir kurtarma çerçevesinde gerçekleştirilen iş saatleri normal oranca ücretlendirilir.

BÖLÜM II


MİTHATPAŞA V.D. 386 006 56 18
İzmir 2 Cd. No: 36, Kat: 2, Mithatpaşa V.D. 386 006 56 18
Tel: 0312 425 21 21 (Pbx) Tel: 0312 418 66 41
www.mithatpasa.com.tr

FRANSIZCA
İşbu Çerçeve
FOTOKOPİDEN
Taraftından Alınmış ve Kalınarak Tercüme Edilmiştir.
Yeminli Mâtercümânı Tercüman **Sibel Bulur**

EK SAATLER

KESİM I

EK SAATLERİN YÜRÜTME KOŞULLARI

Madde 9:

- (1) Fiili çalışma süresi gerekli görülen çalışmalar durumunda yasal sürenin ötesine geçici olarak uzatılabilir.
 - İşin olağanüstü veya sezonluk artışı ile ve/veya
 - Ayrılan süreler içerisinde işlemleri ve çalışmalarını tamamlama imkansızlığı ile.
- (2) Paragraf (1)' de öngörülen olasılıkların her birinde işveren yalnızca aşağıda sayılan sebepler ile ilave bir işçiliği istihdam etme imkansızlığında bulunduğu ek saatler uygulayabilir:
 - İcra edilecek işlerin kalifikasyonu ve mahiyeti ve/veya
 - Kurumunda iş görevlerinin organizasyonu.

Madde 10:

- (1) Ek saatlerin gerçekleştirilmesini arzu eden işveren aşağıda sayılan hususları ortaya koyan bir talebi yetkili Çalışma Denetçisine önceden iletir:
 - İlgili çalışanların sayısı ve dönem; çalışma süresinin uzatılması için gerekçeler, ve
 - Kurumun çalışma saatlerine getirilecek bağlı değişiklikler.
- (2) Çalışma Denetçisi var ise ilgili kurumun personel yetkililerine danıştıktan sonra paragraf (1)' de belirtilen talebin teslim alım tarihinden itibaren maksimum on beş (15) günlük süre içerisinde kararını açıklamalıdır. Bu sürenin ötesinde ve Çalışma Denetçisinin cevap vermemesi durumunda izin verilmiş sayılır.
- (3) İş günü olmayan günlerde ortaya çıkan mücbir sebep veya acil durum halinde, işveren ilk iş günü itibariyle ilgili Çalışma Denetçisi nezdinde düzenleme talep etme şartıyla ek saatler talep edebilir.

Buna rağmen, bu gibi bir önlem altı (6) aylık ardışık bir dönem süresinde iki (2) defadan fazla müdahale edemez.

- (4) Paragraf (2)' de belirtilen izin maksimum üç (3) aylık süre ile verilmiştir. Çalışma Denetçisinin açık ve olağanüstü izni haricinde etkisi toplam çalışma süresini haftalık atmış (60) saatin üzerine ve günlük on (10) saatin üzerine taşıma etkisine sahip olamaz.

Madde 11:

- (1) Çalışanlara ek saatler uygulayan işveren iş eksikliği veya çalışan sayısının düşürülmesi sebebiyle bunları işten çıkaramaz.
- (2) Paragraf (1)' de kaleme alınan yasak ek saatlerin tamamlanmasını takip eden üç (3) ay boyunca geçerlidir. Olağanüstü iş artışı sebebiyle geçici olarak istihdam edilen çalışanlara uygulanmaz.

KESİM II

EK SAATLERİN ÜCRETLENDİRMESİ

Madde 12:

- İşbu kararnamenin hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilen ek saatler aşağıda belirtilen şekilde maaş artışına sebep olur:

a) Gündüz ek saatleri:

- İlk sekiz (8) için: saatlik maaşın yüzde yirmisi (%20);
- Sonraki sekiz (8) için: saatlik maaşın yüzde otuzu (%30);
- Üçüncü saat dilimi için, haftalık yirmi (20) saate kadar: saatlik maaşın yüzde kırkı (%40);
- Pazar günleri tamamlanan ek saatler için: saatlik maaşın yüzde kırkı (%40).

b) Gece ek saatleri:

- Saatlik maaşın yüzde ellisi (%50).

c) Madde 10 (3)' de hatırlatılan haftalık iş süresinin ötesinde gerçekleştirilen bütün saatler için 12. Maddede öngörülen artırımlar uygulanır.

d) (1).Paragrafın hükümlerine rağmen işbu kararnamenin özel hükümlerine tabi çalışanlar aşağıda sayılan durumlarda ek saatlerin ödemesi başlığı altında artırılmış bir ücretten faydalanır:

- Gerçekleştirilen iş süresi 3. Maddede belirtilen denklikler rejiminde yasal süreye denk olarak değerlendirilen sürenin ötesinde bulunduğu;
- 4. Maddede tanımlanan şekilde çalışma süresinin uzatılması rejimi söz konusu olduğunda uzatılmış çalışma süresinin tamamlanmasından sonra.

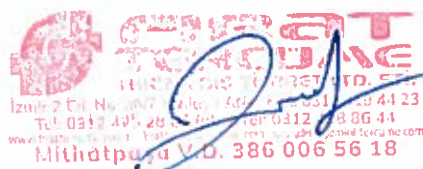
Madde 14:

- (1) Artırımın uygulandığı saatlik maaş çalışan tarafından tahsil edilen fiili maaştır; iş mahiyetine bağlı değişik primler dahil olmak üzere.
- (2) Ücreti aylık olarak belirlenen çalışanların saatlik maaşı aylık fiili maaşı aşağıda sayılanlar ile bölerek elde edilir:
 - Haftalık kırk (40) çalışma saati gerçekleştiren çalışanlar için yüz yetmiş üç (173) saat üçte bir (1/3);
 - İşbu kararnamenin hükümlerine uygun olarak denk olarak değerlendirilen kırk sekiz (48) saat gerçekleştiren çalışanlar için iki yüz (200) saat.

BÖLÜM III DEĞİŞİK VE NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 15: (1) Çalışma Kanununun 80 (2). Maddesine göre, tarım şirketleri veya bağlı bulunanlar aşağıda sayılanları içermektedir:

- Tam anlamıyla tarım işletmeleri,
- Damızlık çiftlikleri,
- Hayvan yetiştiriciliği, hayvan eğitimi ve antrenmanı işletmeleri,
- Polikültür işletmeleri,
- Aşağıda sayılan çalışmaları gerçekleştiren orman işletmeleri:
 - Söz konusu çalışmalar yerde gerçekleştirildiğinde veya kesimin yer çevrelerinde gerçekleştirildiğinde, ormanda odun kesimi, dal ayrımı ve taşıması;
 - Alım, şekillendirme, testere ile kesim, karbonlaştırma, üst üste geçirme ve kabuk soyma;
- f) Söz konusu kurumlar aşağıda sayılan şartlara uyduğunda testere ile kesim, rulodan açma ve dilimleme kurumları:



- Orman işletmeciliği ile aynı firmanın tamamlayıcısı iseler ve ait iseler;
 - İşledikleri odunun en az yüzde atmışını (%60) ilgili ormancılık firmasından elde eden ve/veya
 - Bütün bitmiş ürünlerin üretimi haricinde konuları brüt materyallere kütüklerin dönüştürülmesi konusuna sahip olduklarında;
- g) Tarım ürünlerinin paketleme fabrikaları;
- h) Tarımsal işletmelere bağlı fabrikalar;
- i) Konusu bahçelerin bakımı ve düzenlemesi olan firmalar;
- j) Ana kurumu oluşturduğunda tarımsal veya bağlı bulunan işletmeye ilişkin bürolar, depolar ve satış mağazaları.

2) Aşağıda sayılanlar paragraf (1)' de belirtilen firma kategorisinin dışındadır:

- a) Bu işlemler hasattan bir kısım almak için gerekli olmadığında tarım ürünlerini işleyen ve dönüştüren kurumlar;
- b) İşletme materyalinin tamiratına ve bakımına gerekli olanlar haricinde bir tarım işletmesine veya benzer bir işletmeye bağlı bulunan atölyeler;
- c) İşletim ve dönüştürme işlemlerinin kontrolüne gerekli olanlar haricinde bir tarım işletmesine veya benzer bir işletmeye bağlı bulunan atölyeler;

Madde 16:

- Daha katı cezalar saklı kalarak, işbu kararnamenin hükümlerine ihlaller Ceza Kanununun R370. Maddesine uygun olarak cezalandırılır.

Madde 17:

- İşbu kararname çalışma süresinin uygulama koşullarını belirleyen ve kırk (40) saatlik haftalık yasal süre rejimine tabi firmalarda istisnaları belirleyen 10 Temmuz 1968 tarihli 68-DF-249 Sayılı kararnamenin ve çalışma süresinin uygulama koşullarını tespit eden ve tarım firmalarında ve benzerlerinde istisnalar rejimini belirleyen 10 Temmuz 1968 tarihli 68-DF-250 Sayılı kararnamenin bütün önceki aksi hükümlerini iptal eder.

Madde 18:

- Çalışma ve Sosyal Güvence Bakanı ivedi prosedüre göre tescil edilecek ve yayınlanacak olan ve sonrasında İngilizce ve Fransızca olarak resmî gazeteye dahil edilecek olan işbu kararnamenin uygulamasından sorumludur.

YAOUNDÉ, 18 ARALIK 1995
BAŞBAKAN
Simon ACHİDİ ACHU



FRANSTZCA
İşbu Çeviri
FOTOKOPİDEN...LINDAN
TARAFINDAN ASLINA SADIK KALINARAK TERCÜME EDİLMİŞTİR.
Yeminli Mithatpaşa Tercümanı
Sibel BULUT

**DÉCRET N° 95/677/PM DU 18 DEC 1995
RELATIF AUX DÉROGATIONS A LA DURÉE
LÉGALE DU TRAVAIL.-**

LE PREMIER MINISTRE, CHEF DU GOUVERNEMENT,

- Vu la constitution ;
Vu la loi n° 73/5 du 07 décembre 1973 fixant le régime des fêtes légales en République Unie du Cameroun, ensemble son modification n° 76/8 du 8 Juillet 1976 ;
Vu la loi n° 92/007 du 14 août 1992 portant Code du Travail, notamment en son article 80 (2) et (4) ;
Vu le décret n° 92/245 du 26 novembre 1992 portant organisation du Gouvernement, ensemble ses modifications subséquents ;
Vu le décret n° 92/089 du 04 mai 1992 précisant les attributions du Premier Ministre ;
Vu le décret n° 92/244 du 25 novembre 1992 portant nomination du Premier Ministre, Chef du Gouvernement ;
Sur avis de la Commission Nationale Consultative du Travail, en sa séance du 20 février 1995;

D E C R E T E :

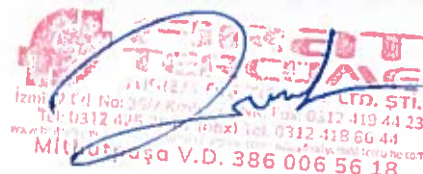
- ARTICLE 1er - (1) Le présent décret fixe :
- les circonstances et les limites dans lesquelles des dérogations à la durée légale du travail sont autorisées ; et
 - les modalités d'exécution et de rémunération des heures supplémentaires donnant lieu à majoration.

(2) Il s'applique aux entreprises soumises aux régimes de la durée légale hebdomadaire de travail de quarante (40) heures, ainsi qu'aux entreprises agricoles ou assimilées, dans lesquelles la durée de travail ne peut excéder quarante-huit (48) heures par semaine.

CHAPITRE I
DES DÉROGATIONS A LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL SECTION I
ET DES ÉQUIVALENCES A LA DURÉE DU TRAVAIL

- ARTICLE 2.- (1) Sauf dispositions plus favorables des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, une durée de présence supérieure à la durée hebdomadaire de travail de quarante (40) heures ou de quarante huit (48) heures, suivant le cas, et considérée comme équivalente à celle-ci est admise pour les préposés à certains travaux en raison soit de la nature de ceux-ci, soit de leur caractère intermittent

(2) Le salaire hebdomadaire dû pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à quarante (40) heures ou quarante huit (48) heures de travail, suivant le cas.



ARTICLE 3 Les équivalences prévues à l'article 2 (1) sont établies de la manière suivante : (1) Cinquante-six (56) heures, équivalant à :

a) quarante (40) heures de travail effectif par semaine lorsqu'il s'agit du personnel occupé exclusivement à des opérations de gardiennage ou de surveillance, ainsi que de service d'incendie ;

b) quarante-huit (48) heures de travail effectif par semaine lorsqu'il s'agit du personnel exclusivement occupé à des opérations de gardiennage, de surveillance ainsi que du service d'incendie dans les entreprises agricoles ou assimilées ;

2) quarante cinq (45) heures équivalant à quarante (40) heures de travail effectif par semaine pour le personnel :

a) des hôpitaux, hospices, cliniques, dispensaires, maisons de santé et de tous les établissements de cure, soins, repos et/ou convalescence ;

b) exclusivement affecté à la vente dans les établissements de vente au détail de denrées alimentaires, dans les officines de détail, ainsi que dans les stations services ;

c) des salons de coiffure et instituts de beauté ;

d) de cuisine et buanderie dans les hôtels et les restaurants ;

3) cinquante-quatre (54) heures équivalant à quarante (40) heures de travail effectif par semaine pour :

a) le personnel des hôtels, restaurants, débits de boisson, cafés, autre que celui exerçant l'une des activités visées au paragraphe b) 4) ;

b) les domestiques et employés de maison.

SECTION II DE LA PROLONGATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 4.- (1) La durée du travail effectif journalier peut être prolongée au-delà des limites assignées au travail normal de l'établissement ou de l'exploitation concernée, lorsqu'il s'agit de certains travaux préparatoires ou complémentaires susceptibles d'être effectués dans le cadre de l'horaire établi, ainsi que pour certaines opérations techniques qui ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles ne sont pas terminées dans les limites normales de temps de travail.

2) Peuvent notamment faire l'objet de prolongation, les travaux :

a) des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours, fourneaux, études, sécheries, autoclaves et/ou appareils frigorifiques ;

b) des mécaniciens, électriciens, chauffeurs, employés au service de la force motrice ou

de l'éclairage, du chauffage, du matériel de levage et des moyens de transport intérieures à l'établissement :

c) des conducteurs de véhicules automobiles, livreurs, magasiniers, basculeurs, préposés aux passages des camions, pointeurs de personnel, garçons de bureau ou agents en charge du nettoyage des locaux ;

d) des conducteurs de tracteurs, charretiers, bouviers, lorsqu'il s'agit des tâches effectuées avant le départ et dès le retour à l'exploitation, notamment la préparation et l'entretien du matériel, de la nourriture ainsi que des soins donnés aux animaux ;

e) du personnel de maîtrise et des chefs d'équipe dont la présence est indispensable pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement ou dans le cadre de la coordination de deux (2) équipes qui se succèdent ;

f) imprévus, lorsque lesdits travaux sont exécutés en vue d'assurer, dans des délais de rigueur, le chargement ou le déchargement des wagons, bateaux, camions ou avions.

3) Aucune des prolongations de la durée normale de travail visées au (2) ne peut excéder une heure par jour.

ARTICLE 5.- La durée de travail effectif peut également, à titre exceptionnel, être prolongée au delà de la durée légale en cas de travaux urgents dont l'exécution est nécessaire :

1) en vue de la prévention des accidents----- de la perte inévitable d'un produit ou de l'arrêt d'une production continue, de l'organisation des sauvetages ou de la réparation des dommages survenus aux installations, bâtiments, matériels, moyens de transport de l'entreprise ou de l'exploitation concernée ;

2) pour sauver d'une perte inévitable des----- ou denrées essentiellement périssables.

ARTICLE 6.- (1) Les heures de travail accomplies au titre prolongations prévues aux articles 4 et 5 sont rémunérées au taux normal.

(2) Elles doivent faire l'objet d'une mention spéciale dans le bulletin de paie, indépendamment des heures de travail effectuées dans le cadre de l'horaire normal.

SECTION III DE LA RÉCUPÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL PERDUES.

ARTICLE 7.- (1) Une prolongation de la journée de travail peut être appliquée à titre de récupération des heures perdues en cas d'interruption collective de travail résultant d'une cause accidentelle ou d'une force majeure,

notamment :

- un accident survenu au matériel ;
- une interruption de force motrice ;
- une pénurie accidentelle de matière (s) première (s), d'outillage (s) ou de moyens de transport ;
- un sinistre ; et / ou
- une intempérie.

(2) Elle peut être pratiquée dans la semaine effectuée par l'interruption ou, le cas échéant, la ou les semaine (s) suivante (s).

(3) Est interdite toute récupération des heures perdues par suite de grève ou de lock-out déclenché (e) après épuisement des procédures de conciliation et d'arbitrage prévues aux articles 158 à 164 du Code du Travail.

ARTICLE 8.- (1) La récupération des heures perdues, telles que prévue par le présent décret, ne peut intervenir que lorsque l'interruption collective de travail qui en est la cause a pour conséquence de porter l'horaire hebdomadaire de la semaine affectée en deçà de la durée hebdomadaire de travail soit de quarante (40) heures, soit de quarante-huit (48) heures, ou de toute autre durée considérée comme équivalente, conformément aux dispositions de l'article 2, alinéa (1).

Seules les heures de travail perdues en deçà de ladite durée peuvent être récupérées.

(2) La récupération doit être réalisée pendant les jours ouvrables et respecter le repos hebdomadaire.

(3) Les heures de travail effectuées au titre d'une récupération sont rémunérées au taux normal

CHAPITRE II DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

SECTION I DES MODALITÉS D'EXÉCUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES.

ARTICLE 9.- (1) La durée effective du travail peut, à titre temporaire, être prolongée au-delà légale en cas de travaux rendus nécessaires :

- par un surcroît exceptionnel ou saisonnier de travail ; et /ou
- par l'impossibilité d'achever les opérations et travaux dans les délais impartis.

(2) Dans chacune des éventualités prévues au (1), l'employeur ne peut faire

accomplir des heures supplémentaires que lorsqu'il n'a pas la possibilité de recruter une main d'œuvre supplémentaire en raison :

- de la qualification et de la nature des travaux à exécuter ; et /ou
- de l'organisation des postes de travail dans son établissement.

ARTICLE 10.- (1) L'employeur désireux de faire effectuer des heures supplémentaires adresse au préalable à l'Inspecteur du Travail du ressort une demande faisant ressortir :

- La période et le nombre de travailleurs concernés ; les motivations de la prolongation de la durée du travail ; et
- les modifications corrélatives à apporter à l'horaire de l'établissement.

(2) L'Inspecteur du Travail est tenu de se prononcer dans un délai maximal de quinze (15) jours à compter de la date de réception de la demande mentionnée au (1) après consultation des délégués du personnel de l'établissement concerné, s'il en existe. Passé ce délai et en cas de silence de l'Inspecteur du Travail, l'autorisation est réputée accordée.

(3) En cas d'urgence ou de force majeure survenue pendant les jours non ouvrables, l'employeur peut faire effectuer des heures supplémentaires, sous réserve de solliciter la régularisation auprès de l'Inspecteur du Travail du ressort dès le premier jour ouvrable.

Toutefois, une telle mesure ne peut intervenir plus de deux (2) fois au cours d'une période consécutive de six (6) mois.

(4) L'autorisation visée au (2) est accordée pour une période maximale de trois (3) mois. Elle ne peut avoir pour effet, sauf accord exprès et exceptionnel de l'Inspecteur du Travail, de porter la durée totale du travail à plus de soixante (60) heures par semaine et à plus de dix (10) heures par jour.

ARTICLE 11.- (1) L'employeur ayant fait effectuer des heures supplémentaires à des travailleurs ne peut licencier ces derniers pour manque de travail ou compression d'effectifs.

(2) L'interdiction édictée au (1) est valable pendant les trois (3) mois suivant l'accomplissement des heures supplémentaires. Elle ne s'applique pas aux travailleurs embauchés temporairement en raison du surcroît exceptionnel de travail.

SECTION II DE LA RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

ARTICLE 12.- Les heures supplémentaires effectuées conformément aux dispositions du présent décret donnent lieu à majoration de salaire de la manière suivante :

a) Heures supplémentaires de jour :

- pour les huit (8) premières : vingt pour cent (20 %) du salaire horaire ;
- pour les huit (8) suivantes : trente pour cent (30 %) du salaire horaire ;
- pour la troisième tranche d'heures, jusqu'à vingt (20) heures par semaine : quarante pour cent (40 %) du salaire horaire ;
- pour les heures supplémentaires accomplies les dimanches : quarante pour cent (40 %) du salaire horaire.

b) Heures supplémentaires de nuit :

- cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire.

c) Heures supplémentaires accomplies dans les circonstances prévues à l'article 10, (3) :

- cinquante pour cent (50 %) du salaire horaire.

ARTICLE 13.- (1) Les majorations prévues à l'article 12 sont dues pour toute heure effectuée au-delà de la durée hebdomadaire de travail rappelée à l'article 2.

(2) Nonobstant les dispositions du (1), les travailleurs assujettis à des dispositions particulières du présent décret bénéficient d'une rémunération majorée, au titre de paiement des heures supplémentaires dans les cas suivants :

- lorsque le temps de travail effectué se situe au-delà de la durée considérée comme équivalente à la durée légale dans le régime des équivalences fixé à l'article 3 ;
- consécutivement à l'accomplissement de la durée de travail prolongée, lorsqu'il s'agit du régime de la prolongation de la durée de travail tel que défini à l'article 4.

ARTICLE 14.- (1) Le salaire horaire auquel s'applique la majoration est le salaire effectif perçu par le travailleur, les diverses primes inhérentes à la nature du travail incluses.

(2) Le salaire horaire des travailleurs dont la rémunération est stipulée au mois s'obtient en divisant la salaire mensuel effectif par :

effectuant

- cent soixante treize (173) heures un tiers (1/3) pour les travailleurs

- quarante (40) heures de travail par semaine ;
- deux cents (200) heures pour les travailleurs effectuant quarante huit

(48)

heures considérées comme équivalentes, conformément aux dispositions du présent décret.

CHAPITRE III **DES DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES**

ARTICLE 15.- (1) Au sens de l'article 80 (2) du Code du Travail, les entreprises

agricoles ou assimilées comprennent notamment :

- a) les exploitations agricoles proprement dites ;
- b) les haras ;
- c) les exploitations d'élevage, de dressage et d'entraînement ;
- d) les exploitations de polycultures ;
- e) les exploitations forestières effectuant des travaux :
 - * d'abattage, d'ébranchage et de transport de bois en forêt, lorsque lesdits travaux sont exécutés sur le parterre ou aux environs du parterre de la coupe ;
 - * de débit, de façonnage, de sciage, de carbonisation, d'empilage et d'écorage;
- f) les établissements de sciage, déroulage et tranchage lorsque lesdits établissements :
 - * font partie et sont le complément de la même entreprises que l'exploitation forestière ;
 - * tirent au moins soixante pour cent (60 %) du bois qu'ils traitent de l'entreprise forestière concernée et/ou
 - * ont pour objet la transformation des grumes en matériaux bruts, à l'exclusion de la fabrication de tous produits finis ;
- g) les usines de conditionnement des produits agricoles ;
- h) les usines rattachées à des exploitations agricoles ;
- i) les entreprises ayant pour objet l'entretien et la mise en état des jardins ;
- k) les bureaux, dépôts et magasins de vente se rattachant à une exploitation agricole ou assimilée, lorsque celle-ci constitue le principal établissement.

2) Sont exclus de la catégorie d'entreprises visées au (1) :

- a) les établissements traitant et transformant des produits agricoles, lorsque ces opérations ne sont pas nécessaires pour tirer parti de la récolte ;
- b) les ateliers annexés à une exploitation agricole ou assimilée, autres que ceux nécessaires à la réparation et à l'entretien du matériel de l'exploitation ;
- c) les laboratoires annexés à une exploitation agricole ou assimilée, autre que ceux nécessaires au contrôle des opérations de traitement et de transformation.

ARTICLE 16.- Sans préjudice des peines plus sévères, les infractions aux dispositions du présent décret sont punies conformément à l'article R370 du Code du Pénal.

ARTICLE 17.- Le présent décret abroge toutes les dispositions antérieures contraires

du décret n° 68-DF-249 du 10 Juillet 1968 fixant les modalités d'application de la durée du travail et déterminant les dérogations dans les entreprises soumises au régime de la durée légale hebdomadaire de quarante (40) heures, et du décret n° 68-DF-250 du 10 Juillet 1968 fixant les modalités d'application de la durée du travail et déterminant le régime des dérogations dans les entreprises agricoles et assimilées.

ARTICLE 18.- Le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'application du présent décret qui sera enregistré, publié suivant la procédure d'urgence, puis inséré au journal officiel en anglais et en français./-

YAOUNDÉ, LE 18 DÉCEMBRE 1995

LE PREMIER MINISTRE

Simon ACHIDI ACHU