

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhuriyet Meclisinin 28 Nisan1992, tarihli birleşiminde kabul olunan “İş Yasası” Anayasa’nın 94(1) maddesi gereğince Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı tarafından Resmi Gazete’de yayımlanmak suretiyle ilan olunur.

**Sayı: 22/1992**

**İŞ YASASI**

**(30/1993, 25/2000; 51/2002, 15/2004 ve 50/2010 Sayılı Değişiklik Yasalarıyla değiştirilmiş ve birleştirilmiş şekliyle)**

YASANIN İÇ DÜZENİ:

Madde 1. Kısa isim

**BİRİNCİ KISIM – Genel Kurallar.**

Madde 2. Tefsir

Madde 3. Amaç

Madde 4. Kapsam

**İKİNCİ KISIM – İşyerleri ve İşçilerin Kaydı.**

Madde 5. İşyerinin Tescili

Madde 6. İşe alınan işçinin bildirilmesi.

Madde 7. İşten ayrılan işçinin bildirilmesi:

Madde 8. Grev nedeniyle işin bırakılması.

**ÜÇÜNCÜ KISIM – Hizmet akdi.**

Madde 9. Hizmet Akdi.

Madde 9A. Resmi Devlet Kuruluşlarının Harç Bağışıklığı.

Madde 10. Yazılı akdin şekli

Madde 11. Deneme süresi.

Madde 12. Hizmet akdinin feshinde bildirim.

Madde 13. İşveren ve İşçinin Sorumluluğu.

Madde 14. İşçinin bildirimsiz fesih hakkı.

Madde 15. İşverenin bildirimsiz fesih hakkı

Madde 16. Fesih nedeni sayılamayacak haller.

Madde 17. Yeni iş arama izni.

Madde 18. Çalışma belgesi.

Madde 19. Toplu işten çıkarma veya yeniden istihdam.

Madde 19A. İşyerinin Devri, İntikali ve Nakli.

Madde 20. Şehit ailesi, eski hükümlü, askerlik yapan ve Dairede kayıtlı işsizleri işe alma.

**DÖRDÜNCÜ KISIM – Ücret**

Madde 21. Ücretin tanımı ve ödenme biçimi

Madde 22. Ücretin saklı kısmı.

Madde 23. Ücret ve diğer hakların korunması.

- Madde 24. Ücret hesap pusulası.  
Madde 25. Ücret kesintisi.  
Madde 26. Zorlayıcı Nedenlerle Çalışmama Halinde Ücret.  
Madde 27. Fazla çalışma koşulları ve fazla çalışma ücreti.  
Madde 28. Zorunlu nedenle fazla çalışma.  
Madde 29. Olağanüstü hallerde fazla çalışma.  
Madde 29A. Düzensiz Mesai Ödeneği  
Madde 30. Saklı haklar.  
Madde 31. Günlük ve haftalık çalışma süreleri.  
Madde 32. Gece çalışması ve vardiya.  
Madde 33. Hafta sonu tatili.  
Madde 34. Cumartesi günü çalışma.  
Madde 35. İşyerlerinin açılış ve kapanış gün ve saatleri.  
Madde 36. İşyerlerinin yaz dönemi öğleden sonra kapalı bulundurulması.  
Madde 37. Genç Kişilerin İstihdamı.  
Madde 38. Ara dinlenme ve yemek molası.  
Madde 39. İş süresinden sayılan haller.  
Madde 40. Resmi Tatil ve Ücret şekline göre resmi tatil ücreti.  
Madde 41. Resmi tatil ücretine girmeyen kısımlar.  
Madde 42. Yüzdelerin ödenmesi.

#### BEŞİNCİ KISIM – Yıllık Ücretli İzin.

- Madde 43. Yıllık ücretli izin.  
Madde 44. Yıllık Ücretli izin hakkının hesaplanması.  
Madde 45. Çalışılmış gibi sayılan süreler.  
Madde 46. Yıllık ücretli izin uygulaması.  
Madde 47. İşyerinin değişmesi.  
Madde 48. İzin ücreti.  
Madde 49. İzinde ücret karşılığı çalışma.  
Madde 50. Akdin Sona ermesi halinde izin ücreti.  
Madde 51. Yıllık ücretli izinlerin düzenlenmesi.  
Madde 52. İzin kayıtları.  
Madde 53. Ödenekli mazeret izinleri.

#### ALTINCI KISIM – İşçi sağlığı ve İş Güvenliği.

- Madde 54. Sağlık ve Güvenlik koşulları.  
Madde 55. Bu Yasanın Fabrikalara Uygulanması ve Tüzük yapma yetkisi.  
Madde 56. Analık halinde çalıştırma yasağı.  
Madde 57. İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı.  
Madde 58. Resmi sağlık raporu.

#### YEDİNCİ KISIM – İş ve İşçi Bulma.

- Madde 59. İş ve İşçi Bulma.  
Madde 60. Dairenin Görevleri.  
Madde 61. Yasaklar.

#### SEKİZİNCİ KISIM – İş Hayatının Denetimi.

- Madde 62. Denetim.  
Madde 63. Yetkili makam.  
Madde 64. Yetkili memurların yükümlülüğü.  
Madde 65. İşçi ve İşverenin Sorumluluğu.  
Madde 66. Polisten yardım isteme.  
Madde 67. Belediye ve Diğer ilgili makamlarla işbirliği.

#### DOKUZUCU KISIM – Çeşitli Kurallar.

- Madde 68. İş uyuşmazlıklarının yetkili mahkemece karara bağlanması.  
Madde 69. Sürekli ve süreksiz işlerin tanımı.  
Madde 70. Bağımsız çalışanlara uygulanacak maddeler.  
Madde 71. Diğer çalışma şekillerinin tüzükle saptanması.

#### ONUNCU KISIM – Suç ve Cezalar.

- Madde 72. Suç ve cezalar.  
Madde 72A. Dava konusu suç ve cezalar.

#### ONBİRİNCİ KISIM – Geçici Kurallar.

- Geçici Madde 1. Hakların Korunması.  
Geçici Madde 2. Tasfiye.  
Geçici Madde 3. Mevcut işyerlerinin ve işçilerin bildirilmesi.

#### ONİKİNCİ KISIM – Son Kurallar.

- Madde 73. Yürürlükten kaldırma ve geçerli sayma.  
Madde 74. Yürütme yetkisi.  
Madde 75. Yürürlüğe giriş.

- Kısa İsim 1. Bu Yasa, İş Yasası olarak isimlendirilir.

### BİRİNCİ KISIM Genel Kurallar

- Tefsir 2. Bu Yasada metin başka türlü gerektirmedikçe;  
2.25/2000 Bu Yasada metin başka türlü gerektirmedikçe;  
“Bağımsız Çalışan”, kendi adına ve hesabına çalışanları anlatır.  
“Bakan”, Çalışma işleri ile görevli Bakanı anlatır.  
“Bakanlar Kurulu”, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Bakanlar Kurulunu anlatır.  
“Bakanlık”, Çalışma işleri ile görevli Bakanlığı anlatır.  
“Daire”, Çalışma Dairesini anlatır.  
“Düzensiz Mesai”, normal mesai dışında kalan hafta içi vardiya çalışmaları, gece çalışmaları ile hafta sonu çalışmalarını anlatır.  
“Eski Hükümlü”, altı ay ve daha fazla süreli hürriyeti bağlayıcı bir cezaya hüküm giymiş ve cezasını Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti infaz kurumlarında tamamlamış kişileri anlatır.  
“Esnek Mesai”, normal mesai saatleri içerisinde başlayıp biten ve günlük

çalışma saatleri ve haftalık istirahat günleri işçi ve işverenin anlaşmasına bağlı olarak değiştirilebilen mesai türünü anlatır.

“Genç Kişi”, zorunlu eğitim yaşını tamamlamış ancak 18 yaşından gün almamış kişileri anlatır.

“Haksız Nedenlerle Fesih”, işveren bakımından, iş ve işçi ile ilgili olmayan herhangi bir nedenle feshetmeyi; bu arada cinsiyet, ırk, din, dil, inanç ve siyasal düşünce gibi nedenlere dayanılarak, akdin fesih hakkının kötüye kullanılmasını anlatır.

“Hizmet Akdi”, bu Yasanın 9’uncu ve 10’uncu madde kuralları çerçevesinde işçi ve işveren arasında, yazılı veya sözlü olarak yapılan, belirli veya belirsiz bir süreyi kapsayan ve hizmet koşulları ile ücreti belirleyen bir mukaveleyi anlatır.

“İşçi”, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiyi anlatır.

“İş Kazası”, bir işyerinde veya iş gereği olarak işyeri dışında veya işyerine gidiş gelişlerde meydana gelen ve bağımsız olarak veya bir işverene bağlı olarak çalışan şahısları hemen veya sonradan bedence veya ruha arızaya uğratan beklenmedik, planlanmamış ve istenmeyen bir olayı anlatır. Bu Yasa amaçları bakımından çalışanların, işverenin emri ile başka bir yere gönderildikleri durumlarda ve kadın çalışanların emzirme izni sırasında işyerinde veya bu izni kullanırken işyerine gidiş-gelişlerde meydana gelen kazalar da iş kazası sayılır.

“İşveren”, işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri anlatır.

“İşveren Vekili”, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişiler adına işletmeyi veya işyerini tamamen veya kısmen sevk ve idare etmeye yetkili kişileri anlatır. Burada sözü edilen yetki, işveren vekili ile ona bu yetkiyi veren işveren arasında vekalet akdi, hizmet akdi veya görevlendirme belgesinden doğmuş olabilir.

“İşyeri”, işin yapıldığı yeri anlatır ve işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yeme, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. Bir işyeri adına ve işyerinin bulunduğu adresten ayrı bir yerde, otuz iş gününden daha kısa bir süre için, geçici olarak faaliyet yürütülen yerler, ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmezler.

“Kısmi Mesai”, herhangi bir hafta içinde, yemek saatleri hariç olmak üzere günde sekiz saat, haftada kırk saat tam mesai sürelerinden eksik süreyle yapılan çalışmayı anlatır.

Ancak, bu Yasanın 31’inci maddesinin (3)’üncü fıkrası uyarınca hazırlanan tüzükte belirtilen işler ve bu işlerle ilgili çalışma süreleri kısmi mesai olarak addedilmez.

Ayrıca, tam çalışma saatleri tamamen geçici olarak ekonomik, teknolojik ve yapısal nedenlerle azalan tam mesai işçileri kısmi mesai işçisi olarak addedilemezler.

“Meslek Hastalığı”, işin veya işyerinin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenden veya işin yürütüm koşullarından kaynaklanan bedensel veya ruhsal hastalık veya sakatlık hallerini anlatır.

2,51/2002	<p>“Müdür”, Çalışma Dairesi Müdürünü anlatır.</p> <p>“Normal Mesai”, bu Yasanın 31’inci ve 34’üncü madde kurallarına bağlı kalmak koşuluyla Pazartesi ve Cumartesi günleri arasındaki (her iki gün dahil) günlerde en erken sabah 06:00’da başlayan ve en geç saat 20:00’de biten, en fazla sekiz saat süren çalışmayı anlatır.</p>
13/1971 17/1971 22/1974	<p>“Sendika”, Sendikalar Yasası uyarınca kurulmuş bir sendikayı anlatır.</p> <p>“Tam Mesai”, herhangi bir hafta içinde , yemek saatleri hariç olmak üzere, günde sekiz saat, haftada kırk saat süreyle yapılan çalışmayı anlatır.</p> <p>Ancak, sağlık kuralları bakımından günde sekiz saatten daha az çalışılması gereken ve bu Yasanın 31’inci maddesinin (3)’üncü fıkrası uyarınca hazırlanan Tüzükte belirtilen işlerde öngörülen mesai süreleri de tam mesai addedilirler.</p> <p>“Tehlikeli Olay”, bir işyerinde veya iş gereği olarak işyeri dışında meydana gelen ve herhangi bir kaza veya yaralanmaya sebep olmamakla birlikte, çalışanların sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan bir olayı anlatır.</p> <p>“Yetkili Mahkeme”, İş Mahkemesini, yoksa işin bulunduğu yerin yetkili Kaza Mahkemesini anlatır.”</p>
Amaç	3. Bu Yasanın amacı, çalışma ve iş hayatını ve işçi ve işveren ilişkilerini düzenlemektir.
Kapsam	4. (1) Bütün işçiler, işverenler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarla, bunların işyerleri ve fabrikalar, bu Yasa kapsamındadır. (2) Bu Yasa kuralları aşağıda belirtilen konularda uygulanmaz: (A) Deniz ve hava taşıma işlerinde; (B) Ücretsiz çalışan eş, ana, baba ve çocuklar hakkında ; (C) Bir ücret karşılığında olup olmadığına bakılmaksızın Dairece uygun görülmek koşulu ile rehabilite edilenler ile eğitim ve staj niteliğinde iş yapanlar hakkında; (Ç) Kendi nam ve hesabına ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında; (D) Askeri hizmetlerin görüldüğü işyerlerinde veya askeri işlerde çalışan askeri personel hakkında.
3.25/2000	<p>Ancak, kıyılarda veya liman ve iskelelerde; gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerde ve askeri tesislerde çalışan sivil personel (İşçiler) bu Yasa kurallarına bağlıdır.</p>

İKİNCİ KISIM  
İşyerleri İle İşçilerin Kaydı

- İşyerinin Tescili
5. (1) Bu Yasa kapsamına giren bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren, işyerini kapatan veya her ne şekilde olursa olsun faaliyetine son veren gerçek veya tüzel kişiler, örneği Dairece hazırlanacak bildirgeyi düzenleyerek bir ay içinde Daireye vermek zorundadırlar.
- (2) Bildirgeyi verene, alındığını gösteren bir belge verilir.
- (3) Bildirgenin Daireye verilmemesi veya geç verilmesi bu Yasada belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz
- (4) Bu madde kuralları uyarınca verilen bildirgeye dayanarak işyerleri tescil edilir.
- 4(1)25/2000 (5) İşyeri kurma veya devralma kaydı için alınacak harç 7.000.000.-TL (Yedi Milyon Türk Lirası)'dır. Bu harç, on katını aşmamak koşuluyla, Bakanlar Kurulunca, her yıl, yıllık enflasyon oranı gözönünde bulundurularak artırılabilir.
- 4(2).  
25/2000  
2. 15/2004 (6) İşveren, bu madde kuralları uyarınca, işyeri kurma veya devralma kaydını süresi içinde yerine getirmese, kayıt için alınacak harçlara sürenin bittiği tarihten başlayarak Kamu Alacaklarının Tahsili Usulü Yasasında belirtilen oranlarda gecikme zammı uygulanır.
- İşe Alınan İşçinin Bildirilmesi  
5.25/2000
6. (1) İşveren, işe aldığı her işçi için Daireden 700.000.-TL (Yedi Yüz Bin Türk Lirası) tutarında harç ödeyerek üç nüsha işçi kartı alır. İşveren, aşağıdaki (4)'üncü fıkrada öngörülen bilgileri işçi kartına işler ve bir nüshasını yanında tutar, bir nüshasını işçiye ve bir nüshasını da Daireye verir. Bu işlemler işçinin işe alınma tarihinden başlayarak en geç on beş gün içinde tamamlanır.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkra kuralları uyarınca alınacak harç, on katını aşmamak koşuluyla Bakanlar Kurulunca, her yıl, yıllık enflasyon oranı göz önünde bulundurularak artırılabilir.”
- (3) İşçi kartı, Daire tarafından tek tip olarak bastırılır ve ücret karşılığı işverenlere verilir.
- (4) İşçi kartında aşağıdaki hususlar bulunur:  
(A) İşçinin kimliği ile ilgili bilgiler;  
(B) İşe başlama tarihi;  
(C) İşin niteliği;  
(Ç) İşçinin statüsü;  
(D) Hizmet akdinin süresi; ve  
(E) İşçinin işine son verme tarihi ve nedenleri.”

İşten Ayrılan İşçinin Bildirilmesi 6.25/2000

7. Bir işçinin, işinin son bulması halinde işveren, işçi kartının, işveren nüshasının ve mümkün olması halinde işçi nüshasının üzerine, işçinin işinin son bulunduğu tarihi ve son bulma nedenlerini yazarak en geç yedi gün içinde Daireye iletir.

Grev Nedeniyle İşin Bırakılması 7.25/2000

8. Çalıştığı işyerinde yasal bir grev veya sendikal eyleme katılan işçinin işi bırakması, bu Yasa amaçları bakımından işten ayrılma sayılmaz

### ÜÇÜNCÜ KISIM Hizmet Akdi

Hizmet Akdi 8.25/2000

9. (1) Süresi üç aydan uzun olan hizmet akidlerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Hizmet akdi, işçi ve işveren tarafından üç nüsha olarak imzalanır. Akdin aslı, işverenin dosyasında muhafaza edilmek üzere Daireye gönderilir. Diğer iki nüshadan biri işverende, diğeri ise işçide kalır.

Bu fıkra kuralları uyarınca hazırlanacak hizmet akdi formu için 700,000.-TL (Yedi Yüz Bin Türk Lirası) alınır. Bu ücret, on katını aşmamak koşuluyla, Bakanlar Kurulunca her yıl, yıllık enflasyon oranı göz önünde bulundurularak artırılabilir.

(2) Süresi üç aydan az olan ve hizmet akdinin yazılı yapılmadığı hallerde işveren, işçinin isteği üzerine kendisine genel ve özel iş koşullarını gösteren ve işverenin imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür. Belge düzenlenmemesi halinde işçi ile işveren arasında bu Yasanın öngördüğü kurallar uygulanır..

(3) Toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçiler için ayrıca hizmet akdi yapılması zorunlu değildir.

Ancak, hem hizmet akdi hem de toplu iş sözleşmesinin bulunması halinde, toplu iş sözleşmesi esas olmakla beraber, hizmet akdinin işçi lehine olan kuralları geçerlidir.

Resmi Devlet Kuruluşları'nın harç bağışıklığı 3,51/2002

9A Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Bakanlıklar, diğer Devlet organları ve bağımsız daireler işveren sıfatıyla, bu Yasanın 5'inci maddesi uyarınca işyeri tescili, 6'ncı Maddesi uyarınca istihdam edilen her işçi, sözleşmeli ve geçici personel için işçi kartı çıkarılması, 9'uncu maddesi uyarınca hizmet akdi yapılması ve bu Yasanın 55'inci Maddesi uyarınca çıkarılacak olan tüzükler kapsamındaki cihazlara işletme, montaj, tadilat ve ön izin verilmesi durumlarında söz konusu maddelerde öngörülen harçları ödemekten muaftırlar.

- Yazılı Akdin Şekli 9.25/2000
10. Bu Yasanın ilgili kuralları uyarınca, hizmet akitlerinin yazılı yapılacağı hallerde aşağıdaki konuların bulunması zorunludur::
- (1) İşverenin ve işçinin adı ve soyadı ile kimlik kartlarının numarası, işçinin yabancı uyruklu olması halinde pasaport numarası;
  - (2) Yapılacak işin niteliği;
  - (3) İşyeri adresi;
  - (4) Süresi belirli hizmet akitlerinde akdin süresi;
  - (5) Çalışma saatleri, ücret, ödeme şekli ve zamanı;
  - (6) İşçinin, Sosyal Sigorta ve İhtiyat Sandığı numarası;
  - (7) Tarafların ileri sürdükleri özel koşullar;
  - (8) Hizmet akdinin yapıldığı yer ve tarih;
  - (9) İşe başlama tarihi; ve
  - (10) Tarafların imzası.
- Deneme Süresi 4,51/2002
11. Hizmet akitlerinde, deneme süresi en çok üç aydır. Üç aydan daha kısa olan deneme süreleri yazılı akitte belirtilir. Deneme süresi içinde taraflar akdi bildirimden önce ve tazminatsız olarak feshedebilirler.
- Ancak , çalışılan günlerin için tahakkuk eden ücret ve diğer haklar saklıdır.
- Hizmet Akdinin Feshinde Bildirim 11.25/2000
12. (1) Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.
- (A) Her iki taraf için de geçerli olmak koşuluyla, deneme süresini tamamlamış bir işçi için hizmet akdi aşağıda öngörülen koşullara bağlı olarak feshedilebilir:
- (a) Hizmet süresi en çok altı ayı sürmüş olan bir işçi için, bildirimden diğer tarafa yapılmasından başlayarak bir hafta sonra,
  - (b) Hizmet süresi altı aydan bir yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimden diğer tarafa yapılmasından başlayarak üç hafta sonra,
  - (c) Hizmet süresi bir yıldan iki yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimden diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
  - (ç) Hizmet süresi iki yıldan beş yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimden diğer tarafa yapılmasından başlayarak beş hafta sonra,
  - (d) Hizmet süresi beş yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirimden diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra.
- (B) Yukarıdaki (A) bendinde belirtilen süreler asgari olup, sözleşme ile artırılabilir.
- (C) Bu fıkreda belirtilen bildirim zorunluluğuna uymayan taraf yukarıdaki (A) bendinde belirtilen sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.



(Ç) İşveren, işçinin yukarıdaki (A) bendinde öngörülen ihbar sürelerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

Ancak, böyle bir ücretin peşin olarak ödenmiş olması, işverene gerekçesiz olarak hizmet akdini feshetme hakkı vermez.

(2) (A) Süresi belirli olan hizmet akitlerinin süresi sona erdiğinde feshedilip edilmeyeceğinin yukarıdaki (1)'inci fıkranın (A) bendinde belirtilen sürelerle riayet edilerek, karşı tarafa yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.

(B) Bu fıkranın (A) bendinde belirtilen süreler asgari olup, sözleşme ile artırılabilir.

(C) Bu fıkranın (A) bendinde belirtilen bildirim süreleri içerisinde herhangi bir bildirimde bulunmadığı halde, hizmet akdinin süresinin bitiminde hizmet ilişkisini sona erdiren taraf, belirtilen sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

(Ç) Süresinin bitiminden itibaren bir ay içerisinde taraflarca yenilenmediği halde hizmet ilişkisinin devam etmesi durumunda, süresi dolan hizmet akdi, aynı koşullarla süresi kadar uzatılmış sayılır.

(D) Süresi belirli hizmet akdinin, süresi sona ermeden, işveren tarafından bu Yasanın 15'inci maddesinde öngörülen nedenler dışında ve yeterli olmayan bir nedenle feshedilmesi halinde, yukarıdaki (1)'inci fıkranın (A) bendinde belirtilen sürelerle ilişkin ücret tutarına ilaveten akit döneminin geriye kalan her ayına karşılık bir haftalık ücreti işveren tarafından ödenir.

Haksız nedenle fesih durumunda işçiye ödenecek tazminat hakkında bu Yasanın 13'üncü maddesinin (3)'üncü fıkra kuralları uygulanır.

(3) Her ne şekilde olursa olsun en az üç yıl devam eden bir hizmet akdi, bu Yasa kuralları açısından süresi belirsiz bir hizmet akdi olarak işlem görür.

İşveren ve  
İşçinin  
Sorumlu-  
luğu  
12.25/2000

13. (1) İşveren, yazılı fesih bildiriminde dayandığı fesih nedenini belirtmek zorundadır. İşçi, fesih bildiriminde neden gösterilmediğini veya gösterilen nedenin yeterli olmadığını veya feshin yasadışı veya haksız nedenlerle yapıldığını veya akdin feshinde geçerli bildirim sürelerine riayet edilmediğini ileri sürerek, yetkili mahkemeden feshin geçersizliğine karar vermesini isteyebilir. Bu istem, fesih bildiriminin tebliği tarihinden başlayarak yetmiş beş gün içinde yapılmazsa başvuru hakkı düşer. İşçinin feshe dayalı olan ve olmayan diğer hakları ile işten durdurulduğu andan başlayıp mahkemenin sonuçlandığı döneme ait maddi ve manevi kayıplar için tazminat isteme hakkı saklıdır.
- (2) Feshin yeterli nedene dayandığının ispat yükümü işverene aittir. Yeterli neden münhasıran hizmet ilişkisine dayanan nedendir.

- (3) Hizmet akdinin işveren tarafından haksız nedenle ve bu Yasa kurallarına aykırı olarak feshedilmesi halinde bu Yasanın 12'nci maddesinde öngörülen ihbar sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarı işçiye tazminat olarak ödenir. Süreli akitlerde, işçiye ödenecek tazminat tutarına, akit döneminin geriye kalan her ayına karşılık bir haftalık ücret tutarı ilave edilir.
- (4) Süresi belirli olan hizmet akdi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, akit süresinin bitmesinden önce veya bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp diğer bir işverenin işine girerse, hizmet akdinin bu suretle feshinden ötürü eski işverenin uğradığı zarardan sorumludur. Eski işverenin mahkemeye başvurma hakkı saklıdır.

İşçinin  
Bildirimsiz  
Fesih Hakkı  
13.25/2000

14. Hizmet akdinin süresi belirli olsun veya olmasın, işçi dilerse, aşağıda öngörülen hallerde, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin yazılı olmak koşuluyla hizmet akdini feshedebilir:

- (1) Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması, sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin niteliğinden doğan bir nedenle işçinin sağlığı veya yaşamı için tehlike oluşturması halinde;
- (2) İşverenin hizmet akdinin yapıldığı sırada bir akitte bulunması zorunlu bu Yasanın 10'uncu maddesinde öngörülen konulardan biri hakkında yanlış nitelikler veya koşullar göstererek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek işçiyi yanıltması halinde;
- (3) İşverenin işçinin ücretini bu Yasa kuralları veya hizmet akdi koşulları uyarınca hesaplamaması veya ödememesi halinde;
- (4) İşçinin çalıştığı işyerinde kesintisiz olarak bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek teknik arızalar, yangın ve su baskını gibi önceden bilinmesine olanak bulunmayan zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması ve işverenin işçinin bu süreye ilişkin ücretlerini ödememesi halinde;
- (5) İşçinin istemine karşın , işverenin bu Yasanın 9'uncu maddesinde belirtilen belgeyi vermemesi halinde;
- (6) Hizmet akitlerinde aksi öngörülmemek koşuluyla, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmış olmasına karşın, işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması ve iş koşullarının esaslı bir biçimde değişmesi, başkalaşması veya uygulanmaması halinde;
- (7) İşverenin, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı şeref, haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması halinde.

İşverenin  
Bildirimsiz  
Fesih Hakkı  
14.25/2000

15. Süresi belirli olsun veya olmasın hizmet akitlerinde işveren dilerse, aşağıda öngörülen hallerde, hizmet akdini, süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin yazılı olmak koşuluyla feshedebilir:

- (1) İşçinin, işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına üç iş günü veya bir yıl içinde beş işgünü veya bir yıl içinde üç defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü işine gelmemesi veya devam etmemesi halinde;
  - (2) İşçinin, hizmet akdinin yapıldığı sırada gerekli nitelikler ve koşullar kendisinde bulunmadığı halde, gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması halinde;
  - (3) İşçinin hırsızlık yapması ve/veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkum olması, işverenin meslek sırlarını açıklaması halinde;
  - (4) İşçinin işyerinde işlediği bir suç dolayısıyla mahkemece cezalandırılması halinde;
  - (5) İşçinin hizmet akdinde belirtilen görevleri yapmaktan kaçınması ve kendisine en az iki defa yazılı yapılan uyarıya rağmen yapmamakta ısrar etmesi halinde;
  - (6) (A) İşçinin, ihmalden dolayı işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan işyerindeki makineleri, tesisatı ve diğer maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması halinde;
  - (B) İşçinin, kasten işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan işyerindeki makineleri, tesisatı ve diğer maddeleri beş günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyeceği derecede hasara veya kayba uğratması halinde;
  - (7) Hastalığın anlaşıldığı tarihten başlayarak en az kırk beş gün süre ile tedavi edilmesine karşın, işçinin, iyileşmeyen ve hayati tehlike arz eden bulaşıcı veya işi ile bağdaşmayacak derecede tiksinti verici bir hastalığa tutulduğunun anlaşılması halinde;
  - (8) İşçinin, diğer işçilere veya işverene veya bunların aile üyelerinden birine karşı şeref, haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması halinde;
  - (9) İşverenin uyarılarına karşın işçinin, işyerine işini yapamayacak derecede alkollü gelmesi veya işyerinde alkollü içki içmesi halinde;
- İşin nevine göre, işveren, işyerinde hangi hallerde, zamanda ve koşullarda alkollü içki içilebileceğini saptamaya yetkilidir.

Fesih  
Nedeni -  
Sayılama-  
yacak  
Haller  
15.25/2000

16. Aşağıdaki haller fesih nedeni değildir
- (1) İşçinin sendikaya üye olması;
- (2) Çalıştığı işyerinde yasal bir eyleme katılması;
- (3) İşçi temsilcisi olmak, işçi temsilcisi olarak hareket etmek veya işçi temsilcisi olarak hareket etmiş olmak;
- (4) Bir işveren hakkında, Yasa ve mevzuatı ihlali nedeniyle dava dilekçesi dosyalamak veya dosyalanması işlerine katılmak veya yetkili yönetsel makamlara başvurmak;
- (5) Belgelenmesi koşulu ile analık, hastalık veya yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelmemek; ve

- (6) İşçinin dili, dini, ırkı, cinsiyeti ve siyasi düşüncesi.”
- Yeni İş Arama İzni 17. (1) İşveren, bildirim süreleri içinde işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermekle yükümlüdür.
- (2) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilir.
- Ancak, iş arama iznini topluca kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden hemen önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.
- Çalışma Belgesi 18. (1) İşinden ayrılan işçiye, istemesi halinde, işveren, işinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermekle yükümlüdür.
- (2) İşveren (1)'inci fıkrada belirtilen belgeyi vermeyi reddeder veya belgeye işçi için doğru olmayan bilgileri yazarsa, işçinin veya yeni işverenin isteği üzerine, Daire tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, işçiye veya yeni işverene Dairece on gün içinde verilir.
- (3) Yukarıdaki fıkralarda belirtilen belgenin işverence geç verilmesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya yeni işveren eski işverenden zarar ve ziyan isteyebilir.
- Toplu İşten Çıkarma ve Yeniden İstihdam 16.25/2000 19. (1) İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işyerinde kısa aralıklarla veya aynı anda beşten az olmamak üzere işyerinde çalışanların en az %20'sini belirli bir süre için veya sürekli olarak işten çıkarmak istemesi halinde:
- (A) İşten çıkarma nedenlerini, işten çıkarılacak işçilerin isim ve görevlerini ve hangi sürede uygulamanın yer alacağını en az bir ay önce Çalışma Dairesine bildirmek zorundadır.
- (B) İşveren ayrıca, işten çıkarmayı tasarladığı işçilere, işten çıkarma tarihinden en az bir ay önce yazılı bildirimde bulunmak zorundadır.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen nedenlerle işten çıkarılan işçilere işveren tarafından, bu Yasanın 12'nci maddesindeki bildirimle ilişkin kurallar saklı kalmak koşuluyla, hizmet sürelerine göre aşağıda yazılan miktarlarda işten çıkarma tazminatı verilir:
- (A) Hizmet süresi üç aydan, altı aya kadar sürmüş olan işçilere bir haftalık ücreti tutarında;
- (B) Hizmet süresi altı aydan, bir yıla kadar sürmüş olan işçilere iki haftalık ücreti tutarında;
- (C) Hizmet süresi bir yıldan iki yıla kadar sürmüş olan işçilere üç haftalık ücreti tutarında;
- (Ç) Hizmet süresi iki yıldan beş yıla kadar sürmüş olan işçilere dört haftalık ücreti tutarında;
- (D) Hizmet süresi beş yıldan fazla sürmüş olan işçilere beş haftalık ücreti tutarında.

- (3) İşveren, hizmet akdini feshettiği işçilerin yerine işten çıkarma tarihinden itibaren üç ay içinde başka işçi alamaz. Bu süre içinde işverenin aynı işkolunda faaliyete başlaması veya yeniden işçi istihdamı gerekmesi halinde, Daire aracılığı ile çıkardığı işçilere duyuruda bulunur. Duyuru tarihinden başlayarak on beş gün içinde Daireye başvurmayanların yeniden istihdam edilme hakkı düşer.
- (4) Niteliklerinden dolayı altı aydan az süren mevsimlik işlerde veya kampanya işlerinde çalışanlara bu madde kuralları uygulanmaz.
- (5) Toplu işten çıkarma nedenlerini ispat yükümü işverene aittir. İşçinin toplu işten çıkarma nedenlerinin yeterli olmadığını ileri sürerek mahkemeye başvurma ve feshin geçersizliğine karar verilmesini isteme ve/veya ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.
- (6) Bu madde uyarınca yapılacak işten durdurmalarda; fiilen yapılan işin özelliği ve hizmet akdinde belirtilen görevin niteliği dikkate alınarak ilk giren son çıkar kuralı uygulanır.

İşyerinin  
Devri,  
İntikali ve  
Nakli  
17.25/2000

- 19A (1) İşyerinin devir suretiyle el değiştirmesi ile intikali veya nakli durumlarında işçinin hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesinde belirtilen istihdam koşulları devam eder.
- (2) İşyerinin devir, intikal veya herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet süreleri toplamı üzerinden hesaplanır.
- (3) İşyerinin devri veya intikali suretiyle el değiştirmesi halinde, devir mukavelesinde aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde işçinin geçmiş hizmetlerinden doğan hakları ile işçiye ödenecek her türlü tazminattan yeni işveren sorumludur.

Şehit  
Ailesi, Eski  
Hükümlü,  
Askerlik  
Yapan ve  
Dairede  
Kayıtlı  
İşsizleri İşe  
Alma  
18.25/2000

20. (1) Elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işveren çalıştırdığı her elli işçiye karşılık, bir şehit ailesini (şehit eşi veya şehit çocuğu) mesleklerine uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdür. Çalıştırılacak şehit ailesi Daire aracılığı ile sağlanır.
- (2) (A) Elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işveren çalıştırdığı her elli işçiye karşılık, bir eski hükümlüyü uygun bir işte çalıştırmakla yükümlüdür. .
- (B) Eski hükümlü çalıştırılmasında, yasalardaki kamu güvenliği ve işin gerektirdiği özellik ile ilgili hizmetlere ilişkin özel kurallar saklıdır.
- (C) İşveren, çalıştırmak zorunda olduğu eski hükümlüleri Daire aracılığı ile sağlar.
- (3) Çalıştırılacak şehit ailesi ve eski hükümlü sayısının saptanmasında, faaliyet sahası aynı olan aynı işverene ait işyerlerindeki çalışan sayısı dikkate alınır.

- (4) En az bir yıl çalışmış olan ve askerlik ödevi nedeniyle işini bırakıp askere alınan işçi, askerlik süresi sonunda tekrar işine dönmek isterse, bu isteğini terhisinden başlayarak en geç iki ay içinde hem işverene hem de Daireye bildirir. Bu istek, işverenin Dairedeki dosyasına ve işsiz kayıt listesindeki açıklama kısmına işlenir ve o işyerinden işçi istenmesi halinde öncelikle değerlendirilir.

## DÖRDÜNCÜ KISIM

### Ücret

- Ücretin Tanımı ve Ödenme Biçimi
21. (1) Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş veya hizmet karşılığında işveren ve/veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen miktarı kapsar.
- (2) İşçi ücreti en geç ayda bir ödenir. Ancak, bu süre hizmet akitleri veya toplu sözleşmelerle bir haftaya kadar indirilebilir. Aylık ödemelerde gecikme, bir haftayı geçemez.
- (3) Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemez.
- (4) İşçiye ödenen ücrete çalışılmayan hafta tatili ücretleri de dahildir. Hafta tatilinde çalışılması halinde, 27'inci maddenin (3)'üncü fıkrası kuralları uygulanır.
- 19.25/2000 (5) Hizmet akitlerinin veya hizmet ilişkisinin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde, işçinin ücreti en geç yedi gün içinde; sözleşmeden veya bu Yasadan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün diğer menfaatler ise en geç bir ay içinde tam olarak ödenir.
- (6) İşçilere meyhane ve benzeri eğlence yerlerinde, perakende mal satan dükkan ve mağazalarda (buralarda çalışanlar hariç) ücret ödemesi yapılamaz.
- Ücretin Saklı Kısmı
22. İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir veya temlik olunamaz.
- Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için mahkeme tarafından takdir edilecek miktar ve nafaka borcu bunun dışındadır.
- Ücret ve Diğer Hakların Korunması
23. (1) Kamu kurum ve kuruluşları ve kamu iktisadi teşebbüsleri bankalar veya özel bir Yasa ile kurulmuş kuruluşlar, müteahhide ve/veya kontraktöre verdikleri her türlü yapım, onarım ve diğer işlerde, müteahhide ve/veya kontraktöre ödenecek her istihkaktan önce işçilerden ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol ederler ve ücretleri ödenmeyen olması halinde, müteahhitten, taşeronlardan ve/veya kontraktörden istenecek bordrolara göre ödenmeyen ücretleri söz konusu istihkaktan öderler.
- Bunun için istihkak ödeneceği işçilere duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin bu hakları öncelikli olarak işlem görür ve tümü ile ödenir

- (2) Mütahhitlerin, taşeronların ve/veya kontraktörlerin yukarıda belirtilen kuruluşlardaki her çeşit teminat ve istihkaklar üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi, bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarından arta kalan kısım hakkında hüküm ifade eder.
- (3) Bu madde amaçları bakımından ücret, fazla mesai ve tahsisatları ve sosyal güvenlik kesintilerini de içerir.
- Ücret Hesap Pusulası 20.25/2000 24. İşveren her ödemede işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işverenin işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.  
Ancak, on veya daha az işçi çalıştıran küçük işyerleri, ücret pusulası yerine ücret bordrosu imzalamakla yetinebilir. Bu pusula veya bordroda asli ücret ve eklentileri ile her çeşit kesintilerin ayrı olarak gösterilmesi zorunludur.”
- Ücret Kesintisi 21.25/2000 25. (1) İşveren, yasalarda, toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan nedenler dışında, mahkeme kararı olmaksızın işçiye ücret kesintisi yapamaz
- (2) (A) İşçilere ücret kesintisinin bir disiplin suçu karşılığı olarak uygulanabilmesi için, disiplin suçlarının ve bu suçlara uygulanacak cezaların toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdinde açıkça belirtilmesi koşuldur.  
(B) Yukarıda belirtilen disiplin suçlarına karşılık verilecek cezalar, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdinde belirtilmiş olan bir işyeri disiplin kurulu tarafından verilir. Böyle bir disiplin kurulu oluşumunda çalışanların yasal temsilcisinin yer alması zorunludur.  
(C) İşyeri disiplin kurulunun toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi ile oluşturulmadığı işyerlerindeki disiplin suçlarına verilecek cezalar, Çalışma Dairesi Müdürlüğünün bir temsilcisi başkanlığında, işveren ve işçinin birer temsilcisinden oluşacak kurul tarafından belirlenir.
- (3) İşçiye kendini savunma hakkı verilmeden, ücret kesintisi cezası verilemez.
- (4) İşçi ücretlerinden yapılacak kesinti ve işlenen disiplin suçunun ne olduğu işçiye yazılı olarak bildirilir.
- (5) İşçi ücretlerinden, işlenen disiplin suçu nedeniyle yapılacak kesintilerin toplamı bir ayda üç gündelikten veya parça başına ya da yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde, işçinin üç günlük kazancından fazla olamaz.
- (6) İşveren, işlenen disiplin suçlarına karşılık yapılan ücret kesintilerinin kaydını tutmak ve bu kesintileri bu Yasanın 60’ncı maddesinde belirtilen gelirlerin toplandığı hesaba, kesintinin yapıldığı tarihten başlayarak bir ay içerisinde yatırmak zorundadır.

Zorlayıcı  
Nedenlerle  
Çalışma-  
ma Halinde  
Ücret  
22.25/2000

26. Bu Yasanın 14'üncü maddesinin (4)'üncü fıkrasında öngörülen zorlayıcı nedenler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye işveren tarafından iki haftaya kadar her gün için en az yarım ücret ödenir.”

Fazla  
Çalışma  
Koşulları  
ve Fazla  
Çalışma  
Ücreti  
23.25/2000  
50/2010

27. (1) Ülkenin genel yararları veya işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle bu Yasada saptanan günlük çalışma süresinin dışında ücretsiz olmamak koşuluyla, fazla çalışma yapılabilir.
- (2) Fazla çalışma süresi, normal çalışma günlerinde günde dört saati geçemez. Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı, bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz..
- (3) (A) Her fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarın %10 yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- (B) Hafta tatili ve resmi tatil günlerinde her fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarın %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir.
- (C) Yukarıdaki (A) ve (B) bendlerinde belirtilen fazla mesai ücret artırma oranları asgari olup toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi ile artırılabilir.
- (Ç) Ödemenin aylık olarak yapıldığı işyerlerinde, fazla çalışma hesabına esas olacak saat başı ücreti, işçinin aylık brüt ücretinin, o ay içerisinde ilgili işyerindeki normal mesai sistemine göre çalışılan iş günlerinde, çalışılan saatler toplamına bölünmesiyle bulunur.
- (D) Ödemenin haftalık olarak yapıldığı yerlerde, haftalık ücret elli iki ile çarpıldıktan sonra on ikiye bölünerek aylık brüt ücret bulunur. Daha sonra bu fıkranın (Ç) bendinde anlatıldığı şekilde saat başı ücret hesaplanır.
- (4) Bu Yasanın 31'inci maddesinin (3)'üncü fıkrasında öngörülen sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- (5) Fazla çalışma için çalışacak işçinin olurunun alınması gerekir.  
Ancak, toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde işçinin fazla çalışmaya ilişkin oluru önceden alınabilir.
- (6) Sağlık, ölüm ve doğum gibi nedenlere bağlı olarak, önceden oluru alınmış olmasına karşın işçiye istemediği hallerde fazla çalışma yaptırılamaz.



Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma	28.	Gerek bir arıza sırasında, gerekse arızanın mümkün görülmesi halinde veya makineler veya alet-edevat için hemen yapılması gerekli ivedi işlerde veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşuluyla, işçiler fazla saat çalıştırılabilir. Bu şekilde fazla çalışma ücretleri, bu Yasa'nın 27'inci maddesinin (3)'üncü fıkrasına göre hesaplanır.
Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma	29.	Seferberlik süresinde ve bu süreyi aşmamak koşuluyla, ülke savunmasının gereksinimlerini karşılamak amacıyla iş süreleri, Bakanlar Kurulunca işçinin en çok çalışma kabiliyeti düzeyine çıkarılabilir.
Düzensiz Mesai Ödeneği 6.51/2002	29A	(1) Bu Yasanın 27'nci maddesinde belirtilen haklar saklı kalmak koşuluyla, düzensiz mesai yapan işçilere bu sürelerle ilgili ücretleri %15 düzensiz mesai ödeneği eklenmek suretiyle ödenir. (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkradaki oran, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdiyle artırılabilir.”
Saklı Haklar 25.25/2000	30.	(1) Toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine, işçilerin hafta sonu tatiline, resmi tatillerine, ücretli izinlerine ve bu Yasa ile tanınan diğer tüm haklarına aykırı kurallar konulamaz. Ancak, işçilere daha elverişli hak ve çıkarlar sağlayan Yasa, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır. (2) Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi veya hizmet akdinin süresinin dolması halinde, yenisi imzalanıncaya kadar mevcut toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri devam eder.
Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri	31.	(1) Herhangi bir hafta içinde yemek saatleri hariç olmak üzere, günde sekiz saatten, haftada toplam kırk saatten fazla bir süreyle çalışma yapılamaz. Ancak çalışanların oluruyla ve/veya 29'uncu madde kuralları uyarınca fazla çalışma yapılması gerektiği durumlarda işveren, çalışanı 27'inci madde kuralları uyarınca ücretini ödemek koşuluyla, günde en çok dört saat çalıştırabilir. (2) (1)'inci fıkra kuralları, bu Yasa'nın 32'inci maddesinin (4)'üncü fıkrası ve 37'inci maddesi uyarınca istihdam edilenler ile bu Yasa'nın 39'uncu maddesinin (3)'üncü fıkrasında belirtilen düzensiz mesainin yapıldığı işlerde istihdam edilenlere uygulanmaz. (*) (3) Sağlık kuralları bakımından günde sekiz saatten daha az çalışması gereken işler, Bakanlıkça hazırlanıp, Bakanlar Kurulu tarafından onaylanacak Tüzükle düzenlenir.
Gece Çalışması ve Vardiya	32.	(1) Bu Yasa amaçları bakımından gece, en geç saat 20.00'de başlayıp en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halükarda en fazla onbir saatlik dönemi kapsayan süredir.

- (2) İşin niteliğine ve gereğine göre veya yirmi dört saat çalışılan iş veya işyerlerinde vardiya usulü ile ve gecede sekiz saati aşmamak üzere çalışma yapılabilir. Bu şekilde en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle vardiya usulü uygulanır.

Ancak, işçi kendi isteği ile devamlı gece çalışabilir.

- (3) Bu Yasa'nın 31'inci maddesinde belirtilen günlük çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan iş, gece işi sayılır.
- (4) İşin özelliği gereği, kadın işçi çalıştırılması gereken beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan, fazla enerji ve kuvvet harcanmasını gerektirmeyen veya aynı aile fertlerinin çalıştığı endüstriyel işletmeler dışındaki endüstriyel işletmelerde, on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece vardiyalarında çalıştırılmalarına, bu Yasa kurallarına bağlı olmak koşuluyla Dairece izin verilebilir.
- (5) Hiçbir kadın, ne yaşta olursa olsun, yer altında herhangi bir madde çıkarılması için kurulmuş ve maden ocağı olarak nitelendirilen herhangi bir işletmenin yer altı işlerinde bedenlen çalıştırılmaz.
- (6) Bu madde amaçları bakımından "endüstriyel işletme", maden ocakları taş ocakları ve yerden maden çıkarılmasına ilişkin başka şekilde, fabrika ve yapı işleri ile mühendislik yapı işleri olarak tanımlanan işyerlerini ve elle taşıma hariç, yolcuların veya eşyaların liman, rıhtım, yol, demiryolu, hava yolu ve antrepolarda taşınması işlerini anlatır.

Hafta Sonu Tatili  
26.25/2000

33. Hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe, hafta sonu tatili, Cumartesi saat 13.00'den başlayarak Pazar günü sonuna kadar olan süreyi kapsar.

Ancak işin niteliğine göre Cumartesi ve/veya Pazar günleri normal mesai yapması gereken ve bu Yasanın 35'inci maddesinin (2)'inci fıkrasında belirtilen işyerlerinde çalışanların haftalık dinlenme günleri biri tam gün olmak üzere işverence belirlenir.

Cumartesi Günü Çalışma

34. Haftalık çalışma süresi kırk saati aşmamak koşuluyla, Cumartesi saat 13.00'e kadar çalışılan süre fazla mesaiden sayılmaz.

İşyerlerinin Açılış ve Kapanış Gün ve Saatleri  
27.25/2000

35. (1) Bakanlar Kurulu, iş veya işyerlerinin her yıl Ekim ayından Mart ayına kadar (her iki ay da dahil) ve her yıl Nisan ayından Eylül ayına kadar (her iki ay da dahil) olmak üzere açılış ve kapanış saatlerini, çalışma koşullarını işyerlerinin yer ve bölgesel özelliklerine göre Bakanlığın önerisi üzerine alacağı bir kararla saptar.

(2) Bakanlar Kurulu, pazar günleri kapalı kalacak işyerlerini belirleyebileceği gibi Pazar günü yerine haftanın herhangi bir gününü kapama günü olarak da belirleyebilir."

(3) Bu madde ve 36'ncı madde kurallarına uyulup uyulmadığını saptamak amacıyla, Daire müfettişi veya Polis Memuru tarafından gerekli olan her türlü araştırma, inceleme ve denetim yapılır.

- İşyerlerinin Yaz Dönemi Öğleden Sonra Kapalı Bulundurulması. Genç Kişilerin İstihdamı 28.25/2000
36. Bakanlık, tüm işyerlerine veya saptanacak işyerlerine veya belirlenecek bölgelere uygulanmak üzere, 15 Mayıs - 30 Eylül tarihleri arasındaki yaz dönemi süresince ve 12.00-16.00 saatleri arasında belirlenecek bir süre için işyerlerinin kapalı bulundurulmasını, Resmi Gazete’de yayımlanacak bir kararla saptayabilir.
37. (1) Zorunlu eğitim yaşını tamamlamamış hiçbir kişi, herhangi bir işte çalıştırılmaz.  
(2) Zorunlu eğitim yaşını tamamlamış ve onsekiz yaşından gün almamış olan kişiler, bu Yasanın 31’inci maddesi kurallarına bakılmaksızın, herhangi bir hafta içinde yemek saatleri hariç olmak üzere, günde altı saatten, haftada toplam otuz saatten fazla çalıştırılmaz.  
(3) Zorunlu eğitim yaşını tamamlamış olan ve onsekiz yaşından gün almamış olan kişilerin ağır ve tehlikeli işlerde veya gece çalıştırılmaları veya fazla çalışma yapmaları yasaktır.  
(4) Genç kişilerin işe girişlerinde ve işin devamı süresince en az altı ayda bir, işin niteliğine ve şartlarına göre bedenen bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının ve bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığını resmi sağlık raporu ile belgelenmesi zorunludur.  
(5) Yukarıdaki (4)’üncü fıkrada belirtilen kişiler ile işverenler arasında yapılacak hizmet akitlerinde, genç kişi ve işverenin yanı sıra genç kişinin kanuni velisinin de imzasının bulunması zorunludur.  
(6) Bu maddede gösterilen günlük veya haftalık çalışma saatlerini tamamlayan kişiler, normal günlük veya haftalık çalışma saatlerini tamamlamış gibi ücret ödenirler.  
(7) Genç kişilerin çalıştırılacakları işyerleri ve çalışmalarına ilişkin esaslar, Bakanlıkça hazırlanıp Bakanlar Kurulunca onaylanacak bir tüzükle düzenlenir.
- Ara Dinlenme ve Yemek Molası
38. (1) Her işyerinde işin gereğine göre ayarlanmak üzere işçilere aşağıdaki sürelerle dinlenme ve yemek molası verilir:  
(A) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika;  
(B) Dört-Altı saat süreli işlerde yirmi dakika;  
(C) Altı saatten fazla süreli işlerde otuz dakika.  
(2) (1)’inci fıkrada belirtilen süreler, en az olup aralıksız verilir ve bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilere önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır.  
Ancak işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması, toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilir.  
(3) Bu maddede öngörülen yemek molası ve dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz.

- İş Süresinden Sayılan Haller 39
- (1) Aşağıda öngörülen süreler işçinin günlük yasal iş süresinden sayılır:
- (A) Madenlerde, taş ocaklarında veya her ne çeşit olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler;
- (B) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler;
- (C) İşçinin normal mesai içinde işyerinde veya işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler;
- (Ç) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda veya işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilerek asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler;
- (D) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler;
- (E) Yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası veya tamir ve tadili gibi işlerde olduğu gibi işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri gereken her türlü işlerde, toplu ve programlı olarak götürülüp getirilmeleri sırasında geçen süreler.
- (2) İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme sırasında araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.
- (3) (25/2000 sayılı Yasanın 29'uncu maddesi ile kaldırılmıştır)
- Resmi Tatil ve Ücret Şekline Göre Resmi Tatil Ücreti 30.25/2000 40
- (1) Bu Yasa kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler, Resmi Tatil ve Anma Günleri Yasasında resmi tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmayıp, tatil yaparlar ve bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerini tam olarak ödenirler.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada öngörülen günlerde çalışılması halinde, bugünler için işçilerin ücretleri bir kat fazlasıyla ödenir. Bu ödemelerde esas olacak resmi tatil ücreti aşağıdaki şekilde saptanır:
- (A) Ödemenin aylık olarak yapıldığı yerlerde işçiye ödenecek miktar, işçinin aylık brüt ücretinin, o ay içerisinde ilgili işyerinde normal mesai sistemine göre çalışılan işgünlerinde çalışılan saatler toplamına bölünmesi suretiyle bulunan saat başı ücretinin sekiz katıdır.
- (B) Ödemenin haftalık olarak yapıldığı işyerlerinde, haftalık ücret elli iki ile çarpıldıktan sonra on ikiye bölünerek aylık brüt ücret bulunur ve yukarıdaki (A) bendinde anlatıldığı şekilde resmi tatil günü ücreti hesaplanır.

(C) Parça başı, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin resmi tatil günü ücreti son ödeme süresinde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesiyle hesaplanır. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işçilerin resmi tatil günü ücreti işverence ödenir.

(Ç) Saat ücreti ile çalışan işçilerin resmi tatil günü ücreti saat ücretinin sekiz katıdır.

- (3) Bir aydan daha kısa süreli ve gündelikçi olarak çalışan işçiler için resmi tatil ücreti ödenmez.

Ancak, bu işçilerin resmi tatil gününde çalıştırılmaları halinde, ücretleri bir kat fazlası ile ödenir.

Resmi Tatil Ücretine Girmeyen Kısımlar 41 Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler ve sosyal yardımlar, resmi tatil günleri için verilen ücretlerin saptanmasında hesaba katılmaz.

- (1) Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle, yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “Yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteğiyle müşteri tarafından işyerine bırakılan veya işverenin denetimi altında bir araya toplanan paraları işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek ve bunu kaydetmek zorundadır.
- (2) İşçiler, temsilcileri ve/veya sendikaları aracılığıyla, yüzdelerin usulüne uygun olarak dağıtılıp dağıtılmadığını veya tam olarak kaydedilip kaydedilmediğini denetleyebilirler.

Yüzdelerin ödenmesi 42 (1) Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle, yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “Yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteğiyle müşteri tarafından işyerine bırakılan veya işverenin denetimi altında bir araya toplanan paraları işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek ve bunu kaydetmek zorundadır.

- (2) İşçiler, temsilcileri ve/veya sendikaları aracılığıyla, yüzdelerin usulüne uygun olarak dağıtılıp dağıtılmadığını veya tam olarak kaydedilip kaydedilmediğini denetleyebilirler.

#### BEŞİNCİ KISIM Yıllık Ücretli İzin

Yıllık Ücretli İzin 31.25/2000 43 (1) Bu Yasa kapsamındaki işyerlerinde veya işlerde çalışan işçilere, deneme süresi de dahil olmak üzere işe girdiği tarihten başlayarak, en az altı ay çalışmış olmak koşuluyla, aşağıda öngörülen süreler kadar yıllık ücretli izin verilir:

- (A) Hizmet süresi altı aydan beş yıla kadar olanlara yılda on dört iş günü;

- (B) Hizmet süresi beş yıldan fazla, on yıldan az olanlara yılda on sekiz iş günü;
- (C) Hizmet süresi on yıl ve daha fazla, on beş yıldan az olanlara yılda yirmi iki iş günü;
- (D) Hizmet süresi onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda yirmi beş iş günü;

Ancak, on sekiz yaşında ve daha küçük yaşta olan işçilere verilecek yıllık ücretli izin on sekiz iş gününden az olmaz.

- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen süreler, toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile artırılabilir.
- (3) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.
- (4) On iki aydan kısa süreli hizmetler karşılığında işçilere söz konusu hizmet süresine orantılı olarak ücretli izin verilir. Hak edilen izin günlerinin kesirli çıkması halinde, kesir değerleri bir sonraki izin hesaplamasına aktarılır.”

Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hesaplanması  
32.25/2000

- 44 (1) Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesaplanmasında, işçilerin, aynı işverenin bir işyerinde veya niteliği farklı olsa bile çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilir.
- (2) Bir yıllık süre içinde bu Yasanın 45'inci maddesinde sayılan haller dışındaki nedenlerle işçinin işyerine devamının kesilmesi halinde, bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi bir yıllık hizmet döneminin bitiş tarihine eklenir.
- (3) İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve bu madde ile 45'inci madde kuralları uyarınca hesaplanır.
- (4) İşçi, yukarıdaki fıkralar ve bu Yasanın 46'ncı maddesi kuralları uyarınca hesaplanacak her hizmet yılına karşılık yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.
- (5) Niteliklerinden ötürü altı aydan az süren mevsimlik işlerde veya kampanya işlerinde çalışanlara, bu Yasanın yıllık ücretli izinlere ilişkin kuralları uygulanmaz.

Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

- 45 Aşağıda öngörülen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış süre olarak sayılır:
- (1) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gitmediği günler;
- (2) Kadın işçilerin 56'ncı madde kuralları uyarınca doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler;
- (3) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında her hangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler;

		<p>(4) İşçinin yeniden işe başlaması koşuluyla çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı nedenlerle işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesinden dolayı işçinin çalışmadan geçirdiği sürenin on beş günü;</p> <p>(5) 39'uncu madde kuralları uyarınca iş süresinden sayılan süreler;</p> <p>(6) Hafta tatili ve resmi tatil günleri;</p> <p>(7) İşçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları ve kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları; çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara veya işçilik konuları ile ilgili uluslararası örgütlerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler;</p> <p>(8) İşçilerin evlenmelerinde, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeşlerinin veya çocuklarının ölümünde veya eşinin doğum yapması halinde verilecek mazeret izinleri.</p>
Yıllık Ücretli İzin Uygulaması 33.25/2000	46	<p>(1) Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu izin, bu Yasanın 43'üncü maddesinde öngörülen sürelerle ilgili olarak işveren tarafından sürekli olarak verilmesi zorunludur. Ancak, izin sürelerinin bir bölümü, tarafların rızası ile sekiz günden az olmamak üzere bölünebilir.</p> <p>(2) Yıllık ücretli izin günlerinin hesaplanmasında, izin sürelerine rastlayan resmi tatil ve hafta tatili günleri, izin süresinden sayılmaz.</p> <p>(3) İşveren, yıllık ücretli izinlerini yurt dışında geçirecek olanlara, eğer isterlerse, gidiş ve dönüşlerde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere yedi güne kadar gereken ücretsiz izni vermek zorundadır.</p> <p>(4) İşçiler, hak ettikleri izinlerinin en az on dört iş gününü o yıl içerisinde kullanmak zorundadırlar. İşçinin istemesi halinde, artan izinler bir sonraki yıla aktarılabilir.</p> <p>(5) İşçilerin bu şekilde, aktarıp biriktirecekleri izin günlerinin toplamı elli iş gününü geçemez.</p>
İşyerinin Değişmesi	47	<p>İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına neden olamaz. Aksine bir sözleşme olsa bile, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir.</p>
İzin Ücreti	48	<p>(1) İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Bu ücretin hesaplanmasında 41'inci madde kuralları uygulanır.</p> <p>(2) Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da komisyon ücreti, kara katılma ve yalnız servis karşılığı yüzdelik gibi belirli olmayan süre ve miktar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son ödeme devresi içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.</p>

		(3) Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde izin süresi için verilecek ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.
		(4) Yıllık ücretli izin süresine rastlayan resmi tatil ücretleri, ayrıca ödenir.
İzinde Ücret Karşılığı Çalışmama.	49	Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçi, izin süresi içinde, ücret karşılığı herhangi bir işverenin yanında çalışamaz.
Akdin Sona Ermesi Halinde İzin Ücreti 34.25/2000 7.51/2002	50	(1) İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin her ne şekilde olursa olsun sona ermesi halinde, akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir. (2) İşveren tarafından süresi belirsiz hizmet akdinin feshedilmesi halinde, bu Yasanın 12'nci maddesinde belirtilen bildirim süreleriyle, bu Yasanın 17'nci maddesi kuralları uyarınca işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleriyle iç içe giremez.
Yıllık Ücretli İzinlerin Düzenlenmesi	51	Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yılın hangi dönemlerinde kullanılacağı, izinlerin ne şekilde ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin yararlı olması için işveren tarafından alınması gereken önlemler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve koşullar, hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde belirlenebilir.
İzin Kayıtları	52	Her işveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini kullandıkları süreleri ve kendilerine bu süreler için yapılan ödemeleri gösteren kayıtları tutmak zorundadır.
Ödenekli Mazeret İzinleri	53	İşçinin evlenmesi halinde üç gün, ana veya babasının, eşinin, kardeşlerinin veya çocuklarının ölümünde veya eşinin doğum yapması halinde iki gün ödenekli mazeret izni verilir. Bu süreler asgari olup, hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

#### ALTINCI KISIM İşçi sağlığı ve İş Güvenliği

Sağlık ve Güvenlik Koşulları 35.25/2000	54	(1) Her işveren, işyerinde çalışan işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu konuda gerekli koşulları sağlamak ve araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür. (2) İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve koşullara uymakla yükümlüdür. İşyerlerindeki ve fabrikalardaki sağlık, güvenlik ve diğer koşullara ilişkin esas ve usuller, bu Yasanın 55'inci maddesi kuralları uyarınca çıkarılacak tüzükle saptanır.
--	----	---



- 8.51/2002 (3) İşveren, fabrika kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın, işyeri veya iş ile ilgili her türlü iş kazasını, meslek hastalığını veya tehlikeli olayı, kaza ve olayın gerçekleştiği veya hastalığın doktor raporu ile tespit edildiği ve işverene ibraz edildiği tarihten başlayarak en geç iki iş günü içinde Daireye bildirmek zorundadır. Çalışma işleri ile ilgili Bakanlığın ilgili birimlerine yapılacak olan bildirim daireye yapılmış bir bildirim olarak kabul edilir. İşverenin kendisinin iş kazasına uğraması halinde, uğradığı iş kazasının müdürlük tarafından uygun görülecek bir nedene dayanması halinde iş kazasının, meslek hastalığının veya tehlikeli olayın iki gün içerisinde bildirilmesi şartı aranmaz.
- (4) Tutulduğu hastalığın işinden dolayı meydana gelen bir meslek hastalığı olduğu anlaşılan hasta işçinin durumu, tedavi eden hekim veya hastahane yetkilileri tarafından derhal Daireye bildirilir.
- (5) Herhangi bir işyerinde işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir konunun saptanması halinde, bu tehlike giderilinceye kadar tehlikenin niteliğine göre iş Dairece tamamen veya kısmen durdurulur.
- İşin bu şekilde durdurulmasına ilişkin esas ve usuller, bu Yasanın 55'inci maddesi kuralları uyarınca çıkarılacak tüzükle saptanır.
- (6) Yukarıdaki (5)'inci fıkra kuralları uyarınca verilen durdurma kararına karşı işveren, mahkemeye başvurabilir.
- (7) Yukarıdaki (5)'inci fıkra kuralları uyarınca işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan işçilere işveren, ücretlerini tam olarak ödemek zorundadır.
- Bu Yasanın 55 (1) Bu Yasada açıkça başka şekilde öngörülmedikçe, bu Yasa kuralları Fabrikalara (2) Bu Yasa kapsamına giren fabrika ve fabrikalar grubunun Uygulanması ve Tüzük Yapma (\*) Tanımlanması ve içeriği, iş veya mühendislik yapı işleriyle ilgili tescil işlemleri ile bu gibi yerlerdeki sağlık, güvenlik ve refaha ilişkin konular; asansörlere, makinelere, inşaat işlerine ve mühendislik yapım işlerine ilişkin konular ve genel olarak bunlar hakkındaki tüm konularla, işyerlerindeki ve fabrikalardaki işçi sağlığı, iş güvenliği ve diğer koşullara ilişkin konular Bakanlıkça hazırlanıp Bakanlar Kurulunca onaylanacak bir Tüzükle saptanır.
- Analık Halinde 56 (1) (A) Kadın işçilerin doğumdan önce altı ve doğumdan sonra altı hafta olmak üzere toplam on iki haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır.
- (B) Kadın işçilerin yukarıdaki (A) bendinde öngörülen sürelerden başka doğum öncesi ve sonrası altışar hafta ödeneksiz doğum izni kullanma hakları vardır. Bu haklarını kullanmak isteyen kadın işçiler, bu sürelerin bitiminde yeniden aynı iş ve görevlerine devam ederler.
- Ancak, bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre Sağlık Kurulu Raporuyla belgelenmesi koşuluyla, doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.
- Çalıştırma Yasağı 36.25/2000

- (2) (A) Doğum yapan kadın işçilere, doğum tarihinden itibaren, dokuz ay süreyle bir saat sabah ve bir saat öğleden sonra olmak üzere günde iki saat emzirme izni verilir.
- (B) İşveren, emzirme izin hakkını kullanan kadın işçilerin, yukarıdaki (A) bendinde belirtilen emzirme izin sürelerini iş saatleri içerisinde ve herhangi bir ücret kesintisi yapmadan vermekle yükümlüdür.
- (C) Kadın işçi, emzirme izin sürelerini, iş gününün sabah ve öğleden sonraki periyotlarının hangi saatlerinde kullanacağını önceden işverene bildirmek zorundadır.

İçki veya Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağı 57. İşyerine uyuşturucu madde almış olarak veya işini yapamayacak derecede alkollü gelmek ve işyerinde alkollü içki içmek veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.  
Ancak işyerinin özelliği bakımından alkollü içki içmek zorunda olanlar bu Kuralın dışındadır.

Resmi Sağlık Raporu 37.25/2000 58. (1) İşçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedenlen bu işlere uygun ve dayanıklı olduklarının resmi sağlık raporu ile belgelenmesi zorunludur  
(2) İşe girişlerde alınacak sağlık raporu ile ilgili masraflar işçi tarafından karşılanır. İşin devamı süresince alınacak sağlık raporları ile ilgili masraflar ise, işveren tarafından karşılanır ve bu amaçla işçinin ücretinden hiçbir kesinti yapılamaz.  
(3) Bu madde kurallarının hangi işyerlerinde, hangi sürelerde ve hangi kapsamda uygulanacağına ilişkin esas ve usuller Bakanlıkça hazırlanıp, Bakanlar Kurulunca onaylanacak bir tüzükle saptanır.

#### YEDİNCİ KISIM İş ve İşçi Bulma

İş ve İşçi Bulma 38.25/2000 59. (1) İşçilerin uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işçi bulunmasına Daire aracılık eder.  
(2) Bu Yasa kuralları uyarınca kaydolan işyerleri, işçi gereksinimlerini Daire aracılığıyla karşılar.  
Ancak, işveren kendi arzu ettiği ve işe almak istediği işçi veya işçileri, Daireye işsizlik kaydı yaptırarak işe alabilir. Aksi takdirde Dairede işsiz kaydı olanlar diğer başvuru sahiplerine göre öncelikli olarak değerlendirilir.  
(3) Çalışma izni olmayan yabancı uyruklu işçi çalıştırılması yasaktır.  
(4) Yukarıdaki (3)'üncü fıkrada belirtilen nitelikte suç işleyen işverenlerin, söz konusu suçun sabit olması halinde, bir yıl içinde bu gibi kişilerin Devlet ve Devlete bağlı yarı resmi kuruluş ihalelerine katılma başvuruları ilgili makamlar tarafından herhangi bir işleme konmaz.  
İhaleye katılamayacaklar tespit edildikçe, Daire tarafından ilgili kuruluşlara bildirilir.

- (\*) (5) Dairenin iş ve işçi bulma aracılığı ile ilgili usul ve esaslar ve diğer konular, Bakanlıkça hazırlanıp Bakanlar Kurulunca onaylanacak bir tüzükle saptanır.
- Dairenin Görevleri 39.25/2000 60. (1) Daire, her çeşit ekonomik işletmelerle, serbest sanat niteliğinde olan diğer işler için bilgi toplar, işçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması yolunda gerekli çalışmaları yapar ve hizmet akitlerinin yapılmasına yardımcı olur.
- (2) Aşağıda öngörülen hususlar, Daire tarafından uygun görülecek şekilde düzenlenir ve belirlenecek ücretler karşılığında işverenlere verilir:
- (A) (a) Bu Yasanın 5'inci maddesi uyarınca yapılacak tescil işlemleri,  
(b) Bu Yasanın 6'ncı maddesinde öngörülen işçi kartı,  
(c) Bu Yasanın 9'uncu maddesinin (1)'inci fıkrasında öngörülen hizmet akdi, ve  
(ç) Bu Yasa uyarınca çıkarılacak tüzüklerde öngörülecek diğer konular ile ilgili sertifika, kayıt defteri ve diğer belgeler,
- 9,51/2002 (B) Dairenin faaliyet konusuna giren konularla ilgili kitaplar.  
Ancak söz konusu kitaplar Daire Müdürlüğünün uygun görmesi halinde Çalışma Dairesi personeline ve bu Yasanın 9 A Maddesinde belirtilen Resmi Devlet Kurumlarına ücretsiz olarak verilir.
- (C) İş güvenliği için gerekli teçhizat.
- (3) Yukarıdaki (2)'inci fıkranın (C) bendinde öngörülen teçhizatın işverenlerce yurt içinden sağlanamaması halinde Daire, ihale yolu ile gerekli teçhizatı temin etme yoluna gider.
- (4) Yukarıdaki (2)'inci fıkra kuralları uyarınca alınan ücretlerden elde edilen gelirlerle, bu Yasanın 25'inci maddesi kuralları uyarınca işverenler tarafından verilen işçi ücret cezaları ve diğer şekillerde elde edilecek gelirlerin, Dairece hangi amaçlarla ve ne şekilde kullanılacağına ilişkin usul ve esaslar ve diğer konular, Bakanlıkça hazırlanıp Bakanlar Kurulunca onaylanacak bir tüzükle saptanır.”
- Yasaklar 40.25/2000 61. İşçilere iş bulmak, işveren ve işlere işçi bulmak için, kazanç amacı ile olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışılması veya büro açılması yasaktır.

## SEKİZİNCİ KISIM İş Hayatının Denetimi

- Denetim 62. Bu Yasa ve bu Yasa ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Daire izler ve denetler.  
Bu görevlerin yürütülmesi için Bakan, Müfettiş olarak tayinli personele ek olarak, Daire memurları arasından Müfettiş olarak görevlendirme yapabilir.

- Yetkili Makam 63. (1) 62'nci madde kurallarının uygulanması için yapılacak denetleme sırasında işverenler, işçiler ve işle ilgili diğer kişiler; izleme, denetlemeyle görevli ve yetkili memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belgeleri getirmek, göstermek ve her çeşit kolaylığı sağlamakla yükümlüdürler.
- (2) Denetlemeye yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir.
- Yetkili Memurların Yükümlülüğü 64. Yetkili memurlar, belirtilen görevlerini yaparken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini mümkün olduğu kadar sekteye uğratmamak, işyerinin meslek sırlarını ekonomik ve ticari durumunu gizli tutmak, ifade veren ve ihbarda bulunan kişilerin isim ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.
- İşçi ve İşverenin Sorumluluğu 65. (1) İş denetimine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvuru işçilere işverenlerin gerek doğrudan ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya veya değiştirmeye yönlendirmeleri veya herhangi bir şekilde zorlamaları veya işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.
- (2) İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında ilgili makamlar ve memurlara gerçeğe uygun olmayan haberler vererek, ilgili makam ve memurları gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan konular için doğru olmayan cevaplar vererek denetimin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.
- Polisten Yardım İsteme 66. Bu Yasa kurallarının uygulanabilmesi için işyerlerini denetlemeye yetkili makamlar veya memurların gerekli görmeleri ve istemeleri halinde Polis, bu makamlar veya memurların görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere kendilerine her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdür.
- Belediye ve Diğer İlgili Makamlarla İşbirliği 67. (1) Kurulup açılması izne bağlı olan işyerlerine izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar, her ay bu konuda izin verdikleri işveren ve işyerinin isim ve adresini ve yapılan işin çeşidini gösterir listeleri bir sonraki ayın on beşine kadar Daireye bildirirler.
- Ancak mevsimlik işlerde kontraktör ve/veya taşeron olarak her ne isim altında olursa olsun faaliyet gösterebilmek için, Daireden ilgili yıl için yazılı izin alınması ve bu iznin her yıl yenilenmesi zorunludur.

- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkra kuralları uyarınca iznin yenilenmesinden önce Daire, ilgili kontraktörün ve/veya taşeronun bir önceki yıla ait çalıştırdığı işçilerin ücretlerini ödeyip ödemediğini ve primlerini yatırıp yatırmadığını denetler ve herhangi bir eksik ödeme veya eksik prim yatırımlarının olması halinde, izni, bu eksiklikler tamamlanıncaya kadar yenilemez.

Bakanlıkça gerekli görülmesi halinde, iznin yenilenmesi için kontraktörden ve/veya taşerondan teminat yatırması veya banka garantisi göstermesi istenebilir.

## DOKUZUNCU KISIM Çeşitli Kurallar

- İş Uyuşmazlıklarının Yetkili Mahkemece Karara Bağlanması
68. Bu Yasa kuralları çerçevesinde ortaya çıkan iş uyuşmazlıkları yetkili mahkeme tarafından en kısa sürede karara bağlanır.
- Sürekli ve Süreksiz İşlerin Tanımı
69. Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere "süreksiz iş", otuz iş gününden fazla süren işlere "sürekli iş" denir.  
Bu Yasa'nın 5'inci, 6'ncı, 7'nci, 8'inci, 9'uncu, 10'uncu, 11'inci, 12'nci, 13'üncü, 14'üncü, 15'inci, 17'inci ve 18'inci maddeleri kuralları süreksiz işlere uygulanmaz.
- Bağımsız Çalışanlara Uygulanacak Maddeler
70. Bağımsız çalışan kişilere, bu Yasa'nın 5'inci, 54'üncü, 61'inci, 63'üncü, 64'üncü, 66'ncı, 67'nci ve 72'nci maddeleri kuralları uygulanır.
- Diğer Çalışma Şekillerinin Tüzükle Saptanması  
41.25/2000  
(\* )
71. Düzensiz mesai ile bu Yasada belirtilen çalışma şekilleri dışındaki kısmi mesai, esnek mesai ve diğer çalışma şekilleri ile ağır ve tehlikeli işlere ilişkin esaslar, Bakanlıkça hazırlanıp Bakanlar Kurulunca onaylanacak bir Tüzükle saptanır."

## ONUNCU KISIM

### Suç ve Cezalar

Dairenin  
Verebile-  
ceği İdari  
Para  
Cezaları  
42.25/2000

72. (1) Bu Yasa ve/veya bu Yasa altında çıkarılan tüzük kurallarına aykırı davranan gerçek veya tüzel kişiler bir suç işlemiş olurlar. Böyle bir durumun tespit edilmesi halinde, tespiti yapan Daire müfettişi, Yasa ve/veya tüzük kurallarına aykırı olan hususların düzeltilmesi için makul bir süre vererek, bu suçu işleyen işverenlere yazılı uyarıda bulunur. Bu süre bir ayı aşamaz.

Ancak, insan hayatı için tehlikeli olan bir durumun saptanması halinde, uyarı verilmeden işyerindeki durumun derhal düzeltilmesi veya tehlike giderilinceye kadar oradaki faaliyetin durdurulması istenebilir.

- (2) Aşağıda belirtilen suçların işlendiği durumlarda, verilen uyarıya rağmen durumun bu Yasa ve/veya bu Yasa altında çıkarılan tüzük kurallarına uygun olarak düzeltilmemesi halinde, aykırı davranış içinde bulunan gerçek veya tüzel kişilere Daire müfettişleri tarafından aşağıda belirtilen miktarlar kadar idari para cezası uygulanır:

(A) Bu Yasanın 14'üncü, 15'inci, 22'inci, 24'üncü, 52'nci maddelerine ve 54'üncü maddesinin (4)'üncü fıkrasına aykırı hususların tespiti halinde, tespitin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücretin 1/3'ü kadar.

(B) Bu Yasanın 5'inci, 6'ncı, 7'nci, 9'uncu, 12'nci, 17'nci, 18'inci, 30'uncu, 35'inci, 36'ncı, 38'inci, 42'nci, 43'üncü, 46'ncı, 47'nci, 53'üncü, 56'ncı, 58'inci ve 65'inci maddelerine aykırı hususların tespiti halinde, tespitin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücretin 1/2'si kadar.

(C) (a) Bu Yasanın 13'üncü, 19'uncu, 19A'nıncı, 20'nci, 21'inci, 25'inci, 26'ncı, 27'nci, 29A'ıncı, 31'inci, 32'nci, 33'üncü, 37'nci, 40'ıncı, 48'inci, 50'nci, 54'üncü maddesinin (1)'inci ve (7)'inci fıkraları, 59'uncu maddesinin (1)'inci ve (2)'inci fıkraları, 61'inci, 63'üncü ve 67'nci maddelerine aykırı hususların tespiti halinde, tespitin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücret kadar

(b) Bu Yasanın 54'üncü maddesinin (3)'üncü fıkrasına aykırı olarak işyerinde meydana gelen işyeri veya iş ile ilgili her türlü kazayı, meslek hastalığını veya tehlikeli olayı, kaza veya olayın gerçekleştiği veya hastalığın anlaşıldığı tarihten başlayarak en geç iki gün içinde Daireye bildirmeyen işverenlere, yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen uyarı yapılmayıp bu suçun işlendiğinin tespit edildiği tarihteki aylık brüt asgari ücretin 1/3'ü kadar.

(Ç) Bu Yasanın 59'uncu maddesinin (3)'üncü fıkrasına aykırı hususların tespiti halinde, yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen uyarı yapılmayıp, çalışma izinsiz çalıştırıldığı tespit edilen her işçi için, bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak yapılacak ilk tespitte, tespit yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücret kadar, ikinci tespitte, tespit yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücretin iki katı kadar ve üçüncü ve daha sonraki tespitlerde, tespit yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücretin üç katı kadar.

(D) Bu Yasanın 31'inci, 37'nci, 55'inci, 59'uncu maddesinin (5)'inci fıkrası veya 71'inci madde kuralları altında yapılan Tüzük kurallarına aykırı hususların tespiti halinde, aykırı olarak tespit edilen her husus için, tespit yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücret kadar.

(E) Yukarıdaki (A), (B), (C), (Ç) ve (D) bendleri uyarınca yapılan idari para cezası uygulamasında milyonun altındaki küsuratlar dikkate alınmaz.

- (3) Daire müfettişleri tarafından kesilen idari para cezası, ilgililere yazılı olarak tebliğ edilir.
- (4) Cezanın tebliğ edildiği tarihten itibaren on beş gün içerisinde takdir edilen idari para cezasının makbuz karşılığında, Daireye ödenmesi halinde konu suç kapatılmış olur. on beş gün içerisinde ödenmeyen idari para cezaları bir kat fazlasıyla tahsil edilir. İdari para cezasını ödemeyenler hakkında yargı işlemi başlatılır.
- (5) Kesilen idari para cezasının ödenmiş olması, bu Yasa ve/veya Tüzük hükümlerinden herhangi bir muafiyet sağlamaz. Tespit edilen bu Yasa ve/veya Tüzük kurallarına aykırı hususların düzeltilmesi koşuldur. Bunun için Daire müfettişi, idari para cezası keserken aynı zamanda, söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ikinci bir uyarıda bulunur. Bu ikinci uyarının da yazılı olması koşuldur
- (6) İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmeleri için yukarıdaki (5)'inci fıkra kurallarına göre, Daire müfettişleri tarafından verilen uyarıya rağmen, bu yükümlülüklerin yerine getirilmediğinin tespiti halinde konu suç mahkemeye intikal ettirilir.
- (7) Bu Yasanın 21'inci, 25'inci, 37'nci, 43'üncü, 45'inci, 46'ncı, 48'inci, 50'nci, 53'üncü, 54'üncü, 57'nci, 61'inci, 63'üncü maddesinin (1)'inci fıkrası, 65'inci ve 67'nci maddelerine ve 55'inci madde altında çıkarılan tüzüklere aykırı bir suçun bir yıl içinde ikinci kez tekrarı halinde, 59'uncu maddesinin (3)'üncü fıkrasına aykırılıktan dolayı işlenen suçun, bir yıl içerisinde üç defadan fazla tekrarı halinde ilgili gerçek ve tüzel kişiler hakkında yargı işlemi başlatılır.
- (8) Ölümle veya beş günden daha uzun süreli tedavi gerektiren bir yaralanma ve sakatlanmayla sonuçlanan bir iş kazasının veya meslek hastalığının, bu Yasanın 54'üncü maddesinin veya bu Yasanın 55'inci maddesi altında çıkarılan Tüzüklerin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümlerine uyulmamasından dolayı vuku bulduğunun müfettiş raporuyla saptanması halinde, olayda hata, kusur veya ihmali bulunan işverenler hakkında doğrudan yargı işlemi başlatılır.

Dava  
konusu  
suç ve  
cezalar  
43.25/2000

- 72.A (1) Bu Yasanın 5'inci , 6'ncı, 7'nci, 9'uncu, 10'uncu, 12'nci, 13'üncü, 14'üncü, 15'inci, 17'nci, 18'inci, 19'uncu, 19A'nıncı, 20'nci, 22'nci, 23'üncü, 26'ncı, 27'nci, 29A'nıncı, 30'uncu, 31'inci, 32'nci, 33'üncü, 35'inci, 36'ncı, 38'inci, 40'ıncı, 42'nci, 47'nci, 56'ncı, 58'inci maddeleri ile 59'uncu maddesinin (1)'inci ve (2)'inci fıkra kurallarına aykırı hareket edenler, bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına çarptırılabilirler.
- (2) Bu Yasanın 24'üncü maddesinde belirtilen ücret pusulasını işçiye vermeyen işveren, bir suç işlemiş olur ve mahkumiyeti halinde yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin altı katına kadar para cezasına çarptırılabilir. Suçun tekrarı halinde yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına veya bir aya kadar hapis cezasına veya her iki cezaya birden çarptırılabilir.
- (3) Bu Yasanın 21'inci, 25'inci, 37'nci, 43'üncü, 45'inci, 46'ncı, 48'inci, 50'nci, 53'üncü, 54'üncü, 57'nci, 61'inci, 63'üncü maddesinin (1)'inci fıkrası, 65'inci, veya 67'nci madde kurallarına aykırı hareket edenler, bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına veya altı aya kadar hapis cezasına veya her iki cezaya birden çarptırılabilirler.
- (4) Bu Yasanın 59'uncu maddesinin (3)'üncü fıkrası kurallarına aykırı hareket edenler bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde, çalışma izinsiz çalıştırdıkları her işçi için yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına veya altı aya kadar hapis cezasına veya her iki cezaya birden çarptırılabilirler.
- (5) Bu Yasanın 52'nci maddesine aykırı hareket edenler, bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde, yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin altı katına kadar para cezasına çarptırılabilirler.
- (6) Bu maddede öngörülen maddeler dışında kalan diğer madde kurallarına aykırı davrananlar, bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde, yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına çarptırılabilirler.
- (7) Bu Yasanın 31'inci, 32'nci, 59'uncu ve 71'inci madde kuralları uyarınca yapılan Tüzük kurallarına aykırı hareket edenler bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına çarptırılabilirler.
- (8) Bu Yasanın 37'nci ve 55'inci madde kuralları uyarınca yapılan Tüzük kurallarına aykırı hareket edenler bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde, yetkili mahkemece yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına veya altı aya kadar hapis cezasına veya her iki cezaya birden çarptırılabilirler.



- (9) Bu Yasaya veya bu Yasa kuralları uyarınca yapılan Tüzüklere aykırı olarak, işçi ve işyeri çalıştıranlar aleyhine yetkili mahkeme, vereceği para cezasına ek olarak, uygun göreceği süre için işyerini kapatma kararı da verebilir. Bu gibi hallerde işveren veya işveren vekili, işçilerini toplu sözleşme veya hizmet akdi kurallarına, toplu sözleşme veya hizmet akdi yoksa, bu Yasa kurallarına uygun olarak ödemekle yükümlüdür.
- (10) Bu Yasada veya bu Yasa kuralları uyarınca yapılan Tüzüklerde öngörülen yükümlülükleri yerine getirmeyenler aleyhine yetkili mahkeme, vereceği cezaya ek olarak, ayrıca söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmesini de emredebilir.”

## ONBİRİNCİ KISIM

### Geçici Kurallar

- Geçici Madde Hakların Korunması
1. Bu Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihte:
- (1) Bir işverenin yanında çalışmakta olan işçilerin izin haklarının 44'üncü madde kurallarına göre hesaplanmasında, aynı işverenin yanında bu Yasa'nın yürürlüğe girmesinden önce kesintisiz olarak çalıştığı süreler de dikkate alınır.
- (2) Bir işverenin yanında çalışmakta olan işçilerin bu Yasa'nın 12'nci maddesi kuralları uyarınca ihbar sürelerinin saptanmasında, bu Yasa'nın yürürlüğe girmesinden önce aynı işverenin yanında kesintisiz olarak çalışmış oldukları süreler de dikkate alınır.
- (3) Bir işverenin yanında çalışmakta olan işçilerle bu Yasa'nın 9'uncu maddesi kuralları uyarınca yapılması gereken yazılı hizmet akitleri, bu Yasanın yürürlük tarihinden başlayarak altı ay içinde tamamlanır ve 9'uncu madde ile ilgili diğer kurallar uygulanır.
- Geçici Madde Tasfiye 18/1971 8/1974 33/1981
2. (1) Bu Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihe kadar Yıllık Ödenekli İzin Yasası altında kazanılmış olan ödenekli izin hakları, bu Yasa'nın yürürlük tarihinden başlayarak altı ay içinde kullanılmadığı takdirde hak sahiplerine iştirakleri oranında nakit olarak ödenir. Fonun alacakları bu ödeme süresi tamamlanmadan önce tahsil edilmiş olmalıdır.
- (2) Yıllık Ödenekli İzin Yasası altında halen istihdam edilmekte olan personel herhangi bir Yasada aksine kural bulunup bulunmadığına bakılmaksızın, statülerine uygun olarak ve özlük hakları ile birlikte İhtiyat Sandığı kadrolarına aktarılır. Maaş ve ücretleri bu aktarma tarihinden başlayarak İhtiyat Sandığı Bütçesinden karşılanır.
- (3) Merkezi Ödenekli İzin Fonu'nun taşınır mal varlığı ile diğer döşeme ve demirbaşları da İhtiyat Sandığı'na devredilir.
- (4) Merkezi Ödenekli İzin Fonu'nun tasfiyesi, her halükarda bu Yasa'nın yürürlük tarihinden başlayarak bir yıl içinde tamamlanır.

- Geçici Madde Mevcut İşyerlerinin ve İşçilerin Bildirilmesi
3. (1) Bu Yasa'nın yürürlüğe girmesinden önce kurulmuş ve halen faaliyette bulunan işyerlerinin sahipleri, bu Yasa'nın 5'inci maddesinin (1)'inci fıkrası kuralları uyarınca işyerlerinin ilk defa tescili için başvuru işlemlerini, bu Yasa'nın yürürlük tarihinden başlayarak altı ay içinde tamamlamak zorundadırlar.
- (2) İşverenler, bu Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihte çalıştırmakta oldukları işçiler için, bu Yasa'nın 6'ncı maddesinde öngörülen işlemleri, bu Yasanın yürürlük tarihinden başlayarak altı ay içinde tamamlamak zorundadırlar.

## ONİKİNCİ KISIM

### Son Kurallar

- Yürürlükten Kaldırma ve Geçerli Sayma
- Fasıl 134  
27/1978  
Fasıl 176  
Fasıl 177  
Fasıl 178  
78/1980  
Fasıl 179  
23/1959  
41/1961  
Fasıl 180  
Fasıl 181  
Fasıl 182  
Fasıl 185  
Fasıl 186  
18/1971  
8/1974  
33/1981
- R.G.83  
7.8.1989  
Ek III  
A.E.345
73. (1) Bu Yasa'nın yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak Fabrikalar Yasası, İş kazaları ve Meslek Hastalıkları (Bildirme) Yasası, Ekmek Fırınları (Geceleri Çalışma) Yasası, Çocuk ve Genç Kişilerin Çalıştırılması Yasası, Ev Hizmetçileri (Çocuklar ve Genç Kişilerin Çalıştırılması) Yasası, Kadınların Geceleri İstihdamı Yasası, Kadınların Maden Ocaklarında Çalıştırılması Yasası, Çalışma Saatleri Yasası, Dükkan Yardımcıları Yasası, Yaz Aylarında Öğle Tatili Yasası ve Yıllık Ödenekli İzin Yasası ve bu Yasalar altında yapılan Tüzük ve Emirnameler yürürlükten kaldırılır.
- (2) Fabrikalar Yasası kuralları uyarınca çıkarılan 1989 Fabrikalar (Yapı İşleri ve Mühendislik Yapı İşleri-Emniyet, Sağlık ve Refah) Tüzüğü yenisi yapılmaya kadar geçerli sayılır.

Yürütme Yetkisi

74. Bu Yasa, Bakanlar Kurulu adına çalışma işlerinden sorumlu Bakanlık tarafından yürütülür.

Yürürlüğe Giriş

75. Bu Yasa, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihi izleyen ikinci ayın başından başlayarak yürürlüğe girer.