

**İŞ KANUNUNUN
DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN
35/2003 SAYILI
KRALİYET KARARNAMESİ**

Umman Sultanı Kabus bin Said tarafından
101/96 sayılı Kraliyet Kararnamesi ile yayınlanan Anayasa,
34/73 sayılı Kraliyet Kararnamesi ile çıkarılan İş Kanunu ve değişiklikleri
ve kamu menfaatinin gereği
dikkate alınarak
aşağıdaki hususlar kararlaştırılmıştır.

Madde 1

Ekteki İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

Madde 2

Ekteki Kanun hükümlerinin uygulanması ile ilgili olarak gerekli yönetmelik ve kararları
İşgücü Bakanı çıkaracaktır.

Madde 3

Yukarıda belirtilen 34/73 sayılı Kraliyet Kararı ile çıkarılmış İş Kanunu ile ekteki Kanun'a
aykırı olan veya hükümleri ile çelişen hususlar yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 4

Bu Kararname Resmi Gazete'de yayımlanacak ve yayımlandığı tarihten bir ay sonra
yürürlüğe girecektir.

Yayınlanma tarihi : 24 Safer 1424 H.
: 26 Nisan 2003 M.

Qabus bin Said
Umman Sultanı

İŞ KANUNU

BİRİNCİ BÖLÜM

TANIMLAR VE GENEL HÜKÜMLER

Birinci Kısım

Tanımlar

Madde 1

Bu Kanun'un uygulanmasında aşağıda belirtilen kelime ve kavramların her biri, metnin bağlamı başkasını gerektirmedikçe yazılı anlamları taşır:

- 1- Bakanlık : İşgücü Bakanlığı
- 2- Bakan : İşgücü Bakanı
- 3- İdare : Çalışma Müdürlüğü, Bürosu veya Kısımlarını
- 4- İşletme/İşyeri : Ücret karşılığında bir veya daha fazla işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiliğe haiz her kuruluş.
- 5- İşveren : Ücret karşılığında bir veya daha fazla işçi çalıştıran her gerçek veya tüzel kişi.
- 6- İşçi : Ücret karşılığında bir işveren nezdinde, yönetiminde ve denetiminde çalışan her gerçek kişi.
- 7- İş Sözleşmesi : Bir gerçek kişinin ücret karşılığında bir işverenin yararına, onun yönetiminde ve denetiminde çalışmayı taahhüt ettiği her sözleşme.
- 8- Gündelik Çalışma : Özelliği gereği işverenin faaliyet alanına girmeyen ve 6 aydan fazla sürmeyen iş.
- 9- Geçici İş : Özelliği gereği başlayışı ve bitişi belli olan süreli iş.
- 10- Kısmi Zamanlı İşçi : Normal çalışma günleri veya saatleri, saat ve gün olarak Kanunla belirlenen sürelerden daha az olan işçi.
- 11- Fazla Çalışma : Bu Kanunla belirlenen çalışma saatlerini aşan sürelerde yapılan iş.
- 12- Temel Ücret : İşçi ile işverenin üzerinde periyodik artışla birlikte nakit olarak anlaştığı ve iş sözleşmesinde yazılı olan karşılık.
- 13- Brüt Ücret : İşçinin çalışmasının karşılığında kararlaştırılan temel ücrete ilave edilen tüm miktarların eklendiği ücret.
- 14- Deneme Süresi : İşçinin yeterliliğinin test edildiği, işverenin ahlaki ve teknik bakımdan işçiyi değerlendirebileceği, işçinin de çalışma koşullarına alışabileceği süre.
- 15- Kesintisiz Hizmet : Aynı işveren veya onun yasal halefine verilen kesintisiz hizmete denir. İşverenin onayı ile çalışılmayan süreler kesintisiz hizmeti etkilemez.
- 16- Yıl : Aksi belirtilmedikçe sözleşme tarihinden itibaren 365 gündür.
- 17- Ay : Aksi belirtilmedikçe 30 gündür.

- 18- İş Uyuşmazlıkları : İşçi ile işveren arasında; işçinin çalıştırılması, hizmet şartları veya iş ortamına ilişkin herhangi bir anlaşmazlık.
- 19- Çalışma Saatleri : Dinlenme sürelerinin dahil olmadığı işçinin işverenin hizmetinde olduğu süre.
- 20- Gece Çalışma Saatleri: İşçinin işverenin emrinde olduğu akşam 9:00 ile sabah 5:00 arasındaki vakit.
- 21- Genç İşçi : 15 yaşını doldurmuş, 18 yaşına ulaşmamış her gerçek kişi.

İkinci Kısım

Genel ve Geçici Hükümler

Madde 2

Bu Kanun hükümleri aşağıdakiler için uygulanmaz:

- 1- Silahlı Kuvvetler üyelerine, Kamu Güvenliği mensuplarına, devletin idari birimlerinde ve diğer hükümet birimlerinde çalışanlara.
- 2- İşverenin geçindirmekle yükümlü olduğu aile fertlerine.
- 3- Evlerin içinde veya dışında şoför, bakıcı, aşçı vb. işlerde çalışanlara.

Bakan bu gruplara özel çalışma şartlarına ve kurallarına ilişkin karar çıkaracaktır.

Madde 3

İşçinin daha çok yararına olanlar hariç önceden uygulanıyor olsa bile bu Kanun hükümlerine aykırı her düzenleme geçersizdir.

Aynı zamanda bu Kanun hükümlerine aykırı her türlü ibra, uzlaşma ve mevcut haklardan feragat geçersizdir.

Bu Kanun'un yürürlük tarihinden önceki kanunlar, yönetmelikler ve kararlar gereğince işçi lehine oluşturulmuş tüm işler devam eder.

Madde 3 Mükerrer

İşveren işçiyi hiçbir şekilde baskıyla ve zorla çalıştıramaz.

Madde 4

Özel bir hükümle istisna tutulanlar hariç bütün işveren ve işçiler, ister kamuya ait isterse özel olsun, Sultanlık sınırları içinde faaliyet gösteren tüm çeşit ve kısımlarıyla yerli ve yabancı işletmeler, yine yabancı ve yerli özel eğitim kurumları bu Kanun hükümlerine tabidir.

Madde 5

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren her işveren bu Kanunda belirtilen istihdam şartlarını asgari düzeyde sağlamakla veya korumakla yükümlüdür. Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce işçi istihdamı için gerekli olan hizmet şartlarının düzeyi, Kanun yürürlüğe girdikten sonra hizmetin devamı halinde hiçbir şekilde düşürülemez.

Madde 6

İşveren çalışanlarına bu Kanun'da öngörülen hükümlerden daha fazla yarar sağlayan imkanlar veya ilave haklar sunabilir ya da daha iyi koşullarla sözleşme yapabilir.

Bu Kanun'da yer alan hükümlerden biri ile sunulan imkanlar veya sözleşmenin çelişmesi halinde, işçiye en çok yarar sağlayan hüküm uygulanır.

Madde 7

Hak ettiği tarihin üzerinden bir yıl geçmiş ise, işçinin bu Kanun'da belirtilen haklardan herhangi birini isteme hakkı düşer. Bu Kanun'dan öncesine ait hak taleplerinde ise bir yıllık süre, Kanun hükümlerinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren hesap edilir.

Madde 8

Bakan ve Adalet Bakanı'nın eşgüdümü ile alınacak karar doğrultusunda belirlenecek görevliler, bu Kanun hükümleri ile uygulanmasına ilişkin yönetmelik ve kararların tatbiki hususunda adli soruşturma yapmaya yetkilidir. Bunların çalışma koşullarına ilişkin işlemler ve kurallar Bakan kararı ile belirlenecektir. Söz konusu görevliler, işyerlerine girebilirler, bu Kanun hükümleri ile uygulanmasına ilişkin yönetmelik ve kararların tatbikine yönelik defterleri, kayıtları ve evrakı inceleyebilirler.

Bu görevliler işe başlamadan önce Bakanın huzurunda, işlerini doğruluk ve dürüstlikle yerine getireceklerine, işlerini yerine getirdikleri sırada vakıf oldukları işe ait sırları, bilgileri ve açıklamaları işleri bittikten sonra dahi ifşa etmeyeceklerine dair yemin edeceklerdir.

Söz konusu görevliler, bu Kanun hükümleri ile uygulanmasına ilişkin yönetmelik ve kararlara aykırılıkla ilgili kendilerine verilen bilgilerin kaynağının gizliliğine riayet edeceklerdir.

Madde 9

İşveren veya temsilcisi, önceki maddede belirtilen görevlilere işlerini yaptıkları sırada gereken her türlü kolaylığı gösterecekler, bu Kanun hükümleri ile uygulanmasına ilişkin yönetmelik ve kararların tatbikine yönelik olarak istenilen tüm bilgi ve açıklamaları tam ve doğru olarak sunacaklardır.

Herhangi birinin kasıtlı olarak bu görevlilerin işlerini engellemesi ya da zorluk çıkarması yasaktır. Görevliler işlerini yaptıkları sırada, Bakanın Polis ve Gümrük Genel Müfettişi ile eşgüdüm içinde çıkaracağı bir kararla belirlenecek kurallar uyarınca güvenlik güçlerinden yardım isteyebilirler.

Madde 10

İşçiler ile onların hak sahipleri, bu Kanun hükümlerine uygun olarak açacakları davaların tüm aşamalarında harçtan muaftırlar.

Madde 10 Mükerrer

Bakan İş Kanunu hükümleri ve onu düzenleyen kararlara aykırı hareket eden özel sektör işyerleri için yapılması gereken işlemler ve kuralları belirleyen bir karar çıkaracaktır.

İKİNCİ BÖLÜM
VATANDAŞLARIN İSTİHDAMI
VE
YABANCILARIN ÇALIŞMASININ DÜZENLENMESİ

Birinci Kısım

Vatandaşların İstihdamı

Madde 11

İşveren mümkün olan en geniş ölçekte Ummanlı çalışanları istihdam edecektir. Çeşitli iktisadi sektörlerde veya her sektörün kapsadığı faaliyet alanlarında, her bir sektörün veya faaliyet alanının yapısının gerektirdiği şekilde ve ihtiyaç duyulan Ummanlı işgücünün temin edilebilirlik durumuna göre Ummanlıların yabancılara oranı Bakan kararı ile belirlenecektir.

İşveren işin yapısının ve koşullarının benzer olduğu bütün işçiler arasında eşit davranacaktır.

Madde 12

Çalışmaya muktedir olan ve çalışmak isteyen her Ummanlı, yetkili idareye ismi ile birlikte yaşı, ehliyet ve tecrübeleri, çalışmaya istekli olduğu alan gibi Bakanlıkça belirlenen açıklamaları kaydettirerek iş talep edebilir. İdare, talepleri geliş tarihine göre rakamlarla sıra vererek anında kaydeder ve Bakanlığın belirleyeceği forma uygun olarak alınan kayda ilişkin talep sahibine belge verir.

Madde 13

Yetkili İdare -vatandaşların istihdamı alanında- aşağıdakileri üstlenir:

- 1- İşverenlerden ihtiyaç duydukları iş ve mesleklerle ve gerekli istihdam şartları ile ilgili bilgileri temin etmek.
- 2- İstihdam şartlarını taşıyan işçileri, ihtiyaç duyulan iş ve mesleklere önermek.
- 3- İş isteyenlere, ihtiyaç duyulan iş ve mesleklerde istihdam edilmelerini kolaylaştırmak için mesleki yönelim ve mesleki eğitim alanlarına özgü yardım ve destek sunmak.
- 4- Bakanın belirleyeceği diğer tüm işler.

Bu İdarenin önerileri, Bakan kararıyla belirlenecek faaliyet alanları ve bölgeler dışında işçi istihdamı konusunda işveren için bağlayıcıdır.

Madde 14

İşveren veya temsilcisi, yetkili İdareye Bakanlıkça hazırlanan aşağıdaki formları her yılın Ocak ayında gönderir:

- 1- Görevlerinin türüne, mesleklerine, ücretlerine ve uyruklarına göre çalışanların sayısı hakkında açıklayıcı bilgileri.
- 2- Eğer varsa geçen yılın boş olan veya yeni oluşturulan görevleri ya da meslekleri ile boş kalma sebeplerini.

- 3- İşin durumunu, iş fırsatları ile bağlantılı hususları ve yıl süresince azalma veya artma beklentilerini.

Bakan, kamu yararının gerektirdiği durumlarda, bu açıklamaların toplanma sıklığını değiştirebilir.

İşveren veya temsilcisi, Bakanlığın uygulamaya koyduğu projeler, programlar ve planlar uyarınca, işgücünün planlanması ve geliştirilmesi için alan araştırmalarının veya teknik çalışmaların gerektirdiği bilgileri sunar.

Madde 15

İşveren veya temsilcisi, işyerinde boşalan veya yeni oluşturulan görev ve mesleklerin türünü, belirlenen ücreti, işin başlangıç tarihini açıklayacak şekilde ve boşaldığı ya da oluşturulduğu tarihten itibaren bir ay içinde yazılı olarak yetkili İdareye bildirmekle yükümlüdür.

Aynı zamanda bu Kanun'un 13. Maddesine göre iş isteyen birini işe başlatması halinde bu işçinin İdareye kayıt belgesini, ekinde işe alındığı tarihi, belirlenen ücreti ve işin türünü içeren bir açıklama ile birlikte bir ay içinde gönderecektir. Kayıt belgesinin tarih ve sayısı işyerinde bulunan işçi kayıt defterindeki işçinin adının karşısına işlenecektir.

Madde 16

İşveren veya temsilcisi, kendisinde çalışan Ummanlıların isimlerinin, adreslerinin, yaşlarının, cinsiyetlerinin, her birinin yapmakla sorumlu olduğu işin türünün, sosyal durumlarının, ücret miktarının, almış oldukları ayni ve nakdi ödemelerin kaydını tutacak ve bu kayıtları işin yapıldığı yerde bulunduracaktır.

Madde 17

50 ve daha fazla işçi çalıştıran işveren, Bakanın kararıyla belirlenen oran dahilinde, yetkili İdarenin önerdiği mesleki yeterliliği olan özel ihtiyaç sahiplerini durumlarına uygun işlerde istihdam edecektir.

Önceki fıkraya göre istihdam edilen özel ihtiyaç sahipleri de, diğer işçilere sağlanan haklardan yararlanırlar.

İkinci Kısım

Yabancıların Çalışmasının Düzenlenmesi

Madde 18

İşverenin Bakanlıktan izin almadan Ummanlı olmayan işçi getirtmesi yasaktır. İzin aşağıdaki şartlarda verilir:

- 1- İstenilen iş veya meslekte Ummanlıların arasında yeterli işçinin bulunmaması.
- 2- İşverenin kararlaştırılan Ummanlı çalıştırma zorunluluğu oranına riayet etmesi.
- 3- Belirlenen harcın ödenmesi.

Ummanlı olmayanların çalışma kimlik belgesi almadan Sultanlık'taki herhangi bir işe başlaması yasaktır. Bu kimlik belgesi aşağıdaki şartlarda verilir:

- 1- İşçinin mesleki yeterliliğinin, teknik becerisinin veya ülkenin ihtiyaç duyduğu maharetlerinin olması.
- 2- İşverenin, bu maddenin birinci fıkrasına göre işçi getirtme izninin olması.
- 3- İşçinin ülkeye yasal yollardan girmiş ve yabancıların ikametine ilişkin Kanun'da yer alan şartları taşıyor olması.
- 4- İşçinin sağlıklı olması, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen bulaşıcı ve kronik hastalığının bulunmaması.
- 5- Bir işletmede çalışması gerekiyorsa işçinin, Ummanlı veya Ticaret ve Sanayi Bakanlığı'ndan gerekli izni taşıyan Ummanlı olmayan bir işverenle sözleşme yapmış olması.
- 6- Belirlenen harcın ödenmesi.

Çalışma kimlik belgesi işverenin talebi üzerine verilir.

Madde 18 Mükerrer

İşverenin;

- 1- Nezdinde çalışması için izin verilen Ummanlı olmayan işçilerinden birinin başka bir işverenin hesabına çalışmaya terk etmesi,
- 2- Nezdinde çalışması için izin verilen Ummanlı olmayan işçilerinden veya Sultanlık'ta ikamet eden birini yasadışı olarak çalıştırması,
- 3- Ummanlıların çalışması gereken bir işte Ummanlı olmayı çalıştırması

Yasaktır.

Ummanlı olmayan bir işçi, sadece çalışması için izin verilen işveren nezdinde çalışabilir. Ummanlı olmayan işçilerin işi terk etmesi durumunda işverenin yapması gerekenler ile buna uyulmaması halinde verilecek cezalara ilişkin işlemler ve kurallar Bakan kararıyla belirlenir.

Madde 19

- 1- Ummanlı olmayan işçilerin getirilmesine ilişkin harçlar, çalışma kartının çıkarılması ve yenilenmesine ilişkin harçlar, Maliye Bakanı ile eşgüdüm halinde ve Bakanlar Kurulu'nun onayı alındıktan sonra,
- 2- Aynı süre veya Karar ile belirlenen herhangi bir süre ile yenilenebilecek şekilde çalışma kartı örneği ve süresi,
- 3- Ummanlı olmayanların yapmasına izin verilmeyecek iş ve meslekler,
- 4- Ummanlı olmayan işgücünün getirilmesi için verilen izinlerin geçici olarak durdurulabileceği iş ve meslekler

Bakan kararıyla belirlenecektir.

Madde 20

Bakanlıktan bu konuda gerekli izni almaksızın hiç kimse yabancı işçi teminine ilişkin faaliyette bulunamaz.

İşveren yabancı işçi getirmesi için izni olmayan hiç kimse ile anlaşma yapamaz.

İzin verilmesi için gereken şartlar, izin verilenin hak ve yükümlülükleri, izin verilen ile işverenin arasında imzalanacak sözleşmede bulunması gereken açıklamalar, özellikle sözleşmenin yazılı olmasının gerekliliği, görevin veya mesleğin durumuna göre işin türünün,

kategorisinin ve işçi ücretlerinin yer alması, işçinin sözleşmede belirtilen şartları taşımadığının tespiti halinde getirildiği ülkeye izin verilen tarafından iadesi gibi hususlar Bakan kararıyla belirlenecektir. İşveren veya izin verilen, yabancı işçi getirilmesi karşılığında işçiden herhangi bir ücret alamaz.

Üçüncü Bölüm

İş Sözleşmesi

Madde 21

İş Sözleşmesi Arapça dilinde, yazılı ve her iki taraf için bir adet olmak üzere iki nüsha olarak düzenlenmelidir. Şayet sözleşme Arapça'dan başka bir dilde kaleme alınmışsa, ekine âkit tarafların itibar edeceği aynı kuvvette geçerli olan Arapça kaleme alınmış en az bir nüshanın konulması gerekir. Eğer yazılı bir iş sözleşmesi yoksa işçi haklarını her yoldan ispat edebilir. İşçiye işverene teslim ettiği evrak ve sertifikalara ilişkin bir belge verilir.

Madde 22

Âkit taraflardan birinin okuma yazma bilmemesi veya sözleşmenin dilini anlamaması durumunda, Sözleşme yasal olarak yetkili birime onaylatılmalıdır.

Madde 23

İş Sözleşmesi aşağıdaki bilgileri içerecektir:

- 1- İşverenin ve işyerinin adı, işin yapıldığı yerin adresi.
- 2- İşçinin adı, doğum tarihi, deneyimleri, görevi veya mesleği, ikamet yeri ve uyruğu.
- 3- İşin türü, niteliği ve süresi.
- 4- Temel ücret, ek ödemeler, ikramiyeler, yapılan işin şartları gereğince işçinin hak edebileceği ödemeler, üzerinde anlaşılan ücretin ödenme zamanı ve yöntemi.
- 5- Bu Kanunda belirlenen ve işverenin işçiye vermesi gereken bildirim süresinden daha az olmamak kaydıyla sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın uyması gereken uygun bildirim süresi.
- 6- Kanunun belirleyeceği diğer bilgiler.

Sözleşmeye aşağıdaki hususları içeren işçinin taahhüdü eklenecektir:

- 1- Sözleşmede yazılı olan çalışma şartlarına uyacağına.
- 2- İslam dinine, ülkenin kanunlarına, sosyal adetlerine ve geleneklerine saygı göstereceğine.
- 3- Ülkenin güvenliğine zarar verecek hiçbir faaliyete karışmayacağına.

Madde 24

Ücreti aylık olarak ödenenler üç aydan fazla, ücretini başka şekilde alanlar ise bir aydan fazla deneme süresine tabi tutulamaz.

İşçi aynı işveren nezdinde birden çok kez deneme süresine tabi tutulamaz. İşçinin işe devamına karar verilirse deneme süresi hizmet süresine dahil edilir.

Her durumda deneme süresi, iş sözleşmesinde belirtildiği şekilde düzenlenir. İşe devam edilemeyeceği anlaşılırsa akdin taraflarından biri diğer tarafa bildirimde bulunduktan en az yedi gün sonra deneme süresi içinde sözleşmeyi sona erdirebilir.

Madde 25

İşveren iş sözleşmesinin dışına çıkamaz veya zorunlu ve geçici olmadıkça işçiye sözleşmeye uygun olmayan iş yaptırılmaz. Bununla birlikte işveren, sözleşmede olmayan ancak asli işten çok fazla farklılık göstermeyen iş yaptırabilir.

Madde 26

İşveren her bir işçi için aşağıdaki hususları içeren özel bir dosya düzenler:

- 1- Adı, yaşı, sosyal durumu, ikamet yeri ve uyruğu.
- 2- Görevi, mesleği, deneyimi ve yeterlilikleri.
- 3- İşe başlama tarihi, ücreti, yaşadığı tecrübeler.
- 4- Almış olduğu yıllık izin, hastalık izni ve özel izinler ile uygulanan cezalar.
- 5- İşten ayrıldığı tarih ve sebepleri.

İşveren önceki fıkrada belirtilen bu dosyayı işçinin hizmet süresinin bitiminden itibaren en az bir yıl süre ile muhafaza etmek zorundadır.

Madde 27

İşçinin yükümlülükleri:

- 1- İşverenin kontrol ve yönlendirmesi ile İş Kanunu hükümleri ve ona ilişkin düzenlemelere uygun olarak ve sözleşmede belirlendiği şekilde işi bizzat kendisi yapacak, işini yerine getirirken normal bir kişinin göstermesi gereken özen ve çabayı gösterecektir.
- 2- İşverenin; iş sözleşmesine, Kanuna, ahlaka aykırı olmayan, tehlike yaratmayan ve üzerinde anlaşma sağlanan talimatlarını yerine getirecektir.
- 3- Üretim araçlarına ve tasarrufu altındaki iş aletlerine iyi bakacak, normal bir kişinin göstermesi gereken itina ve özeni gösterecek ve onların korunması ve saklanması için gereken her türlü işlemi yapacaktır.
- 4- İşe ait sırları muhafaza edecektir.
- 5- İşverenin koyduğu kurallara ve düzenlemelere uygun olarak kültürel ve mesleki deneyim ve becerisini sürekli olarak geliştirmeye çalışacaktır.
- 6- İşverenin izni olmaksızın iş aletlerini işyerinin dışında kullanmayacak ve bu aletleri kendileri için ayrılmış yerlerde saklayacaktır.
- 7- Kanun, yönetmelikler ve bunların uygulanmasına ilişkin kararlar veya düzenleme, iş yönergesi ve talimatlarının gereği olarak işyeri için öngörülen iş sağlığı ve güvenliğine yönelik talimatların uygulanmasına riayet edecektir.

Madde 28

On beş veya daha fazla işçi çalıştıran işveren işyerinde görünen bir yere Bakanlığa onaylattığı çalışma yönetmeliğini yerleştirecektir. Bu Yönetmelik işyerinde işin düzenlenme kuralları, her bir işçinin ve işverenin hak ve yükümlülükleri, işçinin arkadaşları ve amirleri ile ilişkilerini düzenleyen kuralları, işçinin terfi şartları, ücret, ek ödeme ve her türlü ödeme sınıflandırmalarının nasıl yapıldığı, zamanı ve ödeme yeri hususlarını içermelidir.

İşveren, çıkacak olan Kanun, Yönetmelik veya Kararların uygulanması ile ilgili olarak söz konusu yönetmelikte Bakanlığın istediği değişiklikleri yapacaktır.

Madde 29

On beş veya daha fazla işçi çalıştıran işveren işyerinde görünen bir yere cezalar ve uygulanma şartlarına ilişkin özel bir yönetmelik yerleştirecektir. Bu Yönetmeliğin ve üzerinde yapılan değişikliklerin uygulanması için sunulduğu tarihten itibaren iki ay içinde Bakanlık tarafından onaylanması gerekir. Bakanlığın onayı veya reddi olmaksızın bu sürenin geçmesi halinde yürürlüğe girmiş sayılır.

Bakan, işverenlerin yararlanması için işin niteliğine göre örnek disiplin yönetmelikleri hazırlanmasına ilişkin Karar çıkarabilir.

Madde 30

İşçi işlendiği tarihin üzerinden on beş gün sonra ortaya çıkan geçmiş bir ihlali nedeniyle suçlanamaz. Ücretlerini aylık olarak alan işçilere otuzdan fazla, diğer işçilere on beşten fazla günden sonra ispat edilen bir ihlalden dolayı ceza uygulanamaz.

Madde 31

İşveren işçiye bir ihlal için beş günlük ücretinden fazla para cezası veremez veya ücretin tamamından ya da bir ihlal için beş günü aşan kısımdan mahrum olarak işi bıraktıramaz.

Her durumda işçiye bir ihlal için birden fazla ceza uygulanamaz, hak ettiği cezalar için bir ayda beş günlük ücretinden fazla kesinti yapılamaz veya ücretinin tamamından ya da beş günü aşan kısımdan mahrum olarak iş bırakılamaz.

Madde 32

Eğer işçi işyerinde bir suç veya kabahat ile itham edilirse, işveren işçiye olayın yetkili makamlara bildirildiği tarihten itibaren üç ayı aşmamak suretiyle işi bırakabilir. Bu sürenin ilk ayında ücretin tamamı ödenmez, kalan ikinci ve üçüncü ayda yarısı ödenir. Şayet bu makamlar işçinin mahkemeye sevkine gerek görmezlerse, işin bırakılması süresi sona ererse veya suçsuz olduğuna hükmedilirse ödenmeyen ücretleri verilerek işine iade edilir. İşveren bundan kaçınırsa işçi keyfi işten çıkarılmış sayılacak ve her durumda işveren işçiye ücretlerinin ödenmeyen kısmını iade edecektir.

Madde 33

İşveren işyerinde işçileri için tıbbi ilkyardım malzemelerini temin edecektir. Aynı yerde veya şehirde çalışanlarının sayısı 100'den fazla ise tıbbi ilkyardım hizmetlerini yerine getirmek üzere bir uzman hemşire, klinik ve tedavi hizmetleri için bir doktor istihdam edecek, bu amaçla hazırlanmış bir yer tahsis ederek tedavi için gerekli ilaçları ücretsiz temin edecektir. Çalışanların sayısı 500'den fazla ise bunların yanında işçilere uzman doktorlar tarafından tedavi, cerrahi operasyon v.b. gerektiren, diğer bütün tedavi imkanlarını da sağlayacak, yine bu tedaviler de ücretsiz olacaktır. Dış tedavisi masrafları, gözlüklerin bedeli ve doğum masrafları buna dahil değildir.

Şayet işçi devlet veya özel, hastanede tedavi edilirse, işveren sosyal sigortalar kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla ilaç, tedavi ve hastanede yatış harcamalarını, bu hastanelerde uygulanmakta olan düzenleme ve yönergelere göre üstlenir.

Madde 34

Bakanın belirlediği bölgelerde iş yürüten işverenin işçileri için uygun nakil araçları, uygun kalacak yerler, işçilerin kolayca ulaşabileceği bu amaçla hazırlanmış yakın yerlerde gıda maddeleri ve içme suyu temin etmesi gerekir.

Madde 35

Eğer işçi işverenin sahibi olduğu veya elinin altındaki araç, gereç ve ürünlerin kaybolmasına, yok olmasına veya yıkılmasına kasten veya ağır kusurlu olarak sebep olursa, bu durumu telafi edecek ödemeyi üstlenmesi gerekir. İşveren araştırma yaptıktan sonra bildirimde bulunmak suretiyle bu ödemeyi aylık ücretinin % 25'inden fazla olmayacak oranda kesinti yaparak işçinin aylığından tahsil etmeye başlayabilir. İşçi kesintiye ilişkin bilgi sahibi olduğu tarihten itibaren bir ay içinde yetkili İdare'ye işverenin bu uygulamasına itiraz başvurusu yapabilir. İtiraz başvurusu bu Kanun'da belirtilen işlemler çerçevesinde değerlendirilecektir.

Madde 36

Eğer sözleşmenin süresi belirli ise ve taraflar süresi sona erdikten sonra uygulanmasına devam etmişlerse sözleşme belirsiz bir süre için aynı şartlarla yenilenmiş sayılır.

Madde 37

Eğer sözleşmenin süresi belirsiz ise ve daha uzun bir süre için anlaşılmamış ise, sürenin sona ermesinden aylık ücret alanlar otuz gün, diğerleri on beş gün önce taraflardan biri diğerine yazılı olarak bildirimde bulunmak suretiyle sözleşmeyi sona erdirebilir.

Sözleşme bu süre dikkate alınmaksızın sona erdirilmiş ise sona erdirenin diğer tarafa ihbar süresinin tamamına veya kalan kısmına eşit tam bir brüt ücret tutarında tazminat ödemesi gerekir.

Madde 38

Sözleşmenin sona erdirilmesinde işverenin işçiye bildirim süresi, işçi izinde veya resmi tatilde iken başlamaz. Ancak tatilin veya iznin sona erdiği günü takip eden günden itibaren başlar.

Madde 39

Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerinden yararlanmayan işçilerin iş ilişkilerinin sona erdirilmesinde işverenin hizmetine göre işçiye, ilk üç yıllık hizmetin her bir yılı için on beş günlük, takip eden yıllarda her bir yıl için aylık ücret tutarında ikramiye ödemesi gerekir. İşçi senenin küsuratı için hizmeti oranında ikramiyeyi hak eder. İşçiye verilecek ikramiyenin hesaplanmasında son temel ücret esas alınır. Bu Kanun yürürlüğe girmeden önce başlayan ve halen devam eden hizmet süresi de ikramiye kapsamında hesap edilir. Bir yıldan daha az hizmeti olan bu ikramiyeyi hak edemez.

Madde 40

Aşağıdaki durumlardan birinde işveren önceden bildirimde bulunmaksızın ve iş sonu ikramiyesi ödemeksizin işçiyi işten çıkarabilir:

- 1- İşe girişte sahte kimlik beyan etmişse veya sahteciliğe başvurmuşsa.

- 2- Olaydan haberdar olduktan sonraki tarihten itibaren üç gün içinde işveren tarafından yetkili İdareye bildirilmiş olması şartıyla, işvereni büyük miktarda maddi zarara uğratan bir kusur işlemişse.
- 3- Yazılı olarak uyarılmış olmasına rağmen işyerinin ve işçilerin güvenliği için uyulması gereken talimatlara riayet etmemişse. Bu talimatların yazılı ve işyerinde görünen bir yere asılmış olması şarttır. İhlal işyerine veya işçilere büyük oranda zarar vermiş olmalıdır.
- 4- Geçerli bir mazereti olmaksızın ilk bir yıl içinde on günden fazla veya aralıksız olarak yedi gün işe gelmemişse. İlk durumdaki işten çıkarmada işveren işçiyi işe gelmediği beşinci günden sonra yazılı olarak uyarmalıdır.
- 5- Çalıştığı işyerinin sırlarını ifşa etmişse.
- 6- Bir cinayet, emanete karşı ya da yüz kızartıcı suç, işyerinde veya işin yapıldığı sırada işlenmiş bir suç nedeniyle hakkında kesinleşmiş yargı kararı varsa.
- 7- Mesai saatleri içinde sarhoş, uyuşturucu veya uyarıcı madde almaktan etkilenmiş olarak bulunması.
- 8- İşverene veya sorumlu idareciye saldırıda bulunmuş ise veya iş sırasında ya da nedeniyle amirlerinden birine ağır bir saldırıda bulunmuş ise, işyerinde arkadaşlarından birini hastalığına sebep olacak ya da on günden fazla çalışamayacak hale getirinceye kadar dövmüş ise.
- 9- Sözleşmede üzerinde anlaşılan görevlerini ciddi bir biçimde ihlal etmişse.

Madde 41

İş sözleşmesinin süresinin bitiminden önce işçi, aşağıdaki hallerden birinde bütün hakları saklı kalmak kaydıyla işverene bildirimde bulunarak işi terk edebilir:

- 1- İşveren veya temsilcisi, çalışma şartları ile ilgili olarak sözleşme esnasında işçiyi aldatmışsa.
- 2- İşveren bu Kanun ile iş sözleşmesi hükümlerinde yer alan işçiye karşı asli yükümlülüklerini yerine getirmemişse.
- 3- İşveren veya temsilcisi işçiye ya da ailesine karşı ahlaka aykırı bir suç işlemişse.
- 4- İşveren veya temsilcisi tarafından saldırıya uğramışsa.
- 5- İşçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden ciddi bir tehlike varsa. Bu tehlikenin varlığından işverenin bilgisinin olması ve yetkili birimlerce alınması kararlaştırılmış önlemleri belirlenen zamanda uygulamamış olması şarttır.

Madde 42

Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla önceki maddede belirtilen sebeplerden biri nedeniyle işi bırakmışsa işveren hizmet süresine göre ikramiyeyi ödeyecektir. Bu durum işçinin kararlaştırılan tazminatı alma hakkını engellemez.

Madde 43

Aşağıdaki durumlardan birinde iş sözleşmesi sona erer:

- 1- Sözleşmenin süresinin ya da yapılması hususunda anlaşılan işin bitmesi.
- 2- İşçinin ölümü.
- 3- İşçinin işi yapamayacak duruma gelmesi.
- 4- Bu Kanun hükümleri uyarınca istifa, ayrılma veya işin bırakılması.

- 5- İşçinin bir yıl içinde sürekli ya da aralıklarla on haftadan az olmamak kaydıyla çalışmasını kesintiye uğratan bir hastalığa yakalanması.

İşçinin maluliyetinin veya hastalığının ispatı sağlık raporu ile olur. Ayrıca doğum belgesi veya resmi kayıtlardan tespit edilemiyorsa yaş ispatı da aynı yoldan olur. Sağlık Raporu, Kanun'un uygulanması amacıyla Bakanın ve Sağlık Bakanının eşgüdümüyle kararlaştırılan tam teşekküllü sağlık komisyonundan çıkar. Bu karar çalışma işlemlerine ilişkin düzenlemeleri içerir ve kesin karar hükmündedir.

Sözleşme, işçi en az 60 yaşına ulaşınca kadar işveren tarafından sonlandırılmaz. Belirtilen nedenlerden biri dolayısıyla sözleşmeyi sonlandırması ve işçinin Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tâbi olmaması halinde işveren 39. Maddede yer alan ikramiyeyi işçiye veya hak sahiplerine öder.

Madde 44

Sosyal Sigortalar Kanunu saklı kalmak kaydıyla işyerinde işçiler için Tasarruf Fonu varsa ve Fon Yönetmeliği işverenin yasal olarak çalışana ödemekle yükümlü olduğu iş sonu ikramiyesi yerine çalışan hesabına Fon'a katkı payı ödemeyi öngörüyorsa, hak edilen ikramiye miktarı alınacak ikramiye miktarına eşit ya da daha fazla ise işçiye ikramiye yerine bu tutar, değilse ikramiye ödenir.

Çalışanın bu Fon'a katkı payı ödemesi halinde, işçi hem Fon'dan hak ettiği tutarı, hem de iş sonu ikramiyesini alma hakkına sahiptir.

Madde 45

İşyerlerinde tasarruf fonlarını kuranlar; tescilden önce bu fonlar ve iç yönergeleri için Bakanlıktan onay alacaklardır. Yönergenin sunulduğu tarihten itibaren 60 gün içinde Bakanlık itiraz etmez ise onay verilmiş sayılır.

Madde 46

İşveren sözleşmenin bitiminde isteği üzerine karşılıksız olarak işçiye hizmetine ilişkin işe giriş tarihini, işten ayrılma tarihini, yaptığı işin türünü, ücretini, ikramiyesini, diğer ödemelerini ve varsa başka ayrıcalıklarını belirten bir sertifika verecektir. İşveren işçiye kendisine teslim edilen diploma ve evrakını iade edecektir.

Madde 47

İşyerinin feshi, tasfiyesi, kapatılması, iflası, başka bir işyeri ile birleşmesi veya miras, satış, kiralama, feragat, vasiyet, hibe yoluyla devredilmesi; tüm yükümlülüklerin yerine getirilmesini engellemez.

Tasfiye, iflas, izin alınmak suretiyle kesin kapanma halleri dışında iş sözleşmesinin yürürlüğü devam eder. İşçi haklarının öncelikli haklardan olduğu göz önünde bulundurularak yasal yükümlülüklerin tamamının yerine getirilmesinde halef işveren önceki işverenlerle müştereken sorumludur.

Madde 48

İşverenler bu Kanun hükümlerinin ihlalinden müştereken sorumlu olacaktır. Ayrıca işlerin tamamını veya bir kısmını devralanlar, sözü edilen hükümlerin gerektirdiği mükellefiyetlerin ifasında asıl işverenle birlikte müştereken sorumludurlar.

Madde 48 Mükerrer

İşveren tamamı veya bir kısmı kendisine geçen projede daha önce çalışan milli işgücünü istihdam etmek zorundadır. Bu durum aynı iş mevcut olduğu ve devam ettiği sürece önceki mali teşviklerle ve aynı ayrıcalıklarla devam edecektir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRETLER, İZİNLER VE ÇALIŞMA SAATLERİ

Birinci Kısım

Ücretler

Madde 49

Ücretler ve işçinin hak ettiği diğer tutarlar, aynı ücret üzerinden bir anlaşma yapılmamışsa yasal olarak tedavüldeki para cinsinden ödenecektir.

Madde 50

Bakanlar Kurulu ekonomik koşulların gerektirdiği şekilde asgari ücreti belirler. Görevlerde veya mesleklerde istihdam edilen işçilerin sınıflarına göre ücretler için asgari sınır koyar. Bu sınırlandırmanın işin niteliği veya şartlarına göre yapılması gerekir.

Bakan asgari ücret için karar çıkaracaktır.

Madde 50 Mükerrer

Bakan periyodik zamların asgari düzeyinin belirlenmesi, ödenmesi şartları ve buna ilişkin işlemler hakkında karar çıkaracaktır.

Madde 51

Ücretler aşağıdaki hususlar göz önüne alınarak iş günlerinden birinde ve işyerinde ödenir:

- 1- Ücretlerini aylık olarak alanların ücretleri en az ayda bir kez ödenir.
- 2- Eğer ücret parça başı ödeniyorsa ve iki haftadan fazla çalışma gerekiyorsa, işçiye haftada bir kez tamamladığı işin miktarı hesap edilerek ona uygun miktarda ödeme yapılması gerekir. Ücretinin kalan miktarının tamamı kendisine verilen işin bitirilmesini takip eden hafta ödenir.
- 3- Yukarıdaki hallerin dışında işçilerin ücretleri haftada bir kez ödenir. Ancak yazılı olarak muvafakat edilirse, her iki haftada bir veya ayda bir de ödenebilir. Her durumda ücretin hak edildikten sonraki 7 gün içinde ödenmesi gerekir. Milli ve resmi bayramlar

münasebetiyle bu Kanun'a tâbi işyerlerindeki işçilerin ücretlerinin ödenmesine ilişkin tarih Bakan kararıyla belirlenen süreden önceye alınabilir.

Madde 52

İş ilişkisi sona ererse işçiye ücretleri ve hak etmiş olduğu tüm tutarlar derhal ödenecektir. Ancak işçi kendi isteği ile işi bırakmışsa, bu durumda işveren işçinin işi bıraktığı tarihten itibaren yedi gün içinde işçinin ücretlerini ve hak ettiği tüm tutarları ödeyecektir.

Madde 53

İşveren işçinin ücretlerini onaylanmış yerel bankalardan birindeki hesabına transfer etmedikçe işçinin ücretleri konusunda ibra edilmiş sayılmaz. Ücretlerinin işçinin hesabına transferine ilişkin istisnai haller Bakan kararı ile belirlenir.

Madde 54

Ücretler, haklar, diğer gelirler ve işçinin veya hak sahiplerinin bu Kanun hükümleri gereğince hak ettiği tüm tutarlar, işverenin ödemesi gereken ve mahkûm olduğu yasal nafaka dışında kalan başka borçlarına karşı önceliklidir.

Madde 55

İşçi; gıda maddelerini veya malları belli işyerlerinden ya da işverenin ürettiklerinden satın almaya zorlanamaz.

Madde 56

İşveren, başka bir işverenin kefaletine geçmemişse iş ilişkisi sona erdiğinde Ummanlı olmayan çalışanı ülkesine iade eder. İşveren bunu yerine getirmemişse, yetkili İdare masraflarını üstlenerek ve ödenen tutarı işverene rücu ederek işçinin gidişini sağlar.

Madde 57

İşveren yazılı onayını almadıkça, aylık olarak ücret alan işçinin grubunu günlük alan grupla, haftalık, parça başı veya saatlik ücret alması belirlenen grupla değiştiremez. Değişime onay vermesi durumunda işçinin bu Kanun hükümleri uyarınca aylık ücret aldığı süre içinde kazanmış olduğu tüm hakları devredilir.

Madde 58

İşveren sözleşme yürürlükte iken borç vermiş olsa bile karşılığında işçinin ücretlerinin % 15'inden fazlasını kesemez ve bu borca hiçbir şekilde faiz uygulayamaz. Bu durum peşin olarak ödenen ücretler için de geçerlidir.

Bakan belirtilen oranları değiştirebilir veya işveren Bakanlıktan onaylı işçilere mesken yapılmasına bağlı olarak kredi düzenlemesi yapmış ise kredilerden faiz alınmasına karar verebilir. Ancak bu durumda Merkez Bankasının belirlemiş olduğu azami faiz oranı geçilmeyecektir.

Madde 59

Nafaka borcuna, hükümetin veya işverenin alacağı olan tutara karşılık olarak dörtte birinin dışında işçinin hak ettiği ücretlerin haczi veya feragat söz konusu olamaz. Bu durumda nafakanın ödenmesi önceliklidir.

İşçinin hizmeti sona ererse hükümetin alacakları veya işverenin ispatlanmış alacakları, varsa işçinin hizmet sonu ikramiyesi veya herhangi başka hak ettiği miktardan düşülebilir.

Madde 60

Dönüşümlü, saatlik, günlük, haftalık, yarım aylık ya da aylık olarak belirlenen ücretle çalışan işçi, izinsiz veya geçerli bir mazereti olmaksızın işe gelmezse, fiili olarak çalıştığı saatlerin dışındaki süreler için herhangi bir ücret almayı hak edemez.

Aylık ücret alan işçinin saat ücreti, temel ücretin kendisine ücreti ödenen süreye, sonra iş sözleşmesine veya Kanuna göre hangisi az ise çalıştığı asıl saat sayısına bölünmesi ile hesap edilir.

Bu durumda dönüşümlü olarak çalışan işçinin saat ücreti, temel ücretin fazla çalışma saatleri olmaksızın tam olarak çalıştığı dönemdeki asıl çalışma saati sayısına bölünmesi ile hesaplanır.

İşçinin mahkemede bulunmak üzere veya savcılık tarafından tanık olarak çağrılması sebebiyle çalışmadığı süreler için ücretlerinden herhangi bir saat ya da gün olarak kesinti yapılamaz.

İkinci Kısım

İzinler

Madde 61

İşçi tam ücretli 30 günden az olmayan yıllık izni hak eder ve iznini işin yararının gerektirdiği şekilde kullanır. İşveren nezdinde işe başladığı tarihten en az 6 aylık süre geçmeden izin kullanamaz.

İşçi olağanüstü bir durumla karşılaştığında bir yıl boyunca 6 günlük süre ile tam ücretli mazeret izni hak eder. Bakan işçilerin mazeret izinlerini düzenleyen bir karar çıkarır. İşçi izninden feragat edemez.

Madde 62

Genç çalışanların izinleri hariç işin durumuna göre izin parçalara bölünebilir. İşveren işçiye bir önceki fıkrada yer alan yıllık izni vermeyi bir sonraki yıla erteleyebilir.

İşçinin en az her iki yılda bir kez 15 günden az olmamak kaydıyla izin kullanması gereklidir.

İşveren işçiye yazılı olarak onay vermesi halinde kullanmadığı izinleri için temel ücret ödeyebilir.

Madde 63

İşçinin izin süresi içinde başka bir işveren nezdinde çalıştığı kanıtlanırsa, işveren işçiye izin süresi için ücret ödemeyebilir veya ödediği miktarı geri isteyebilir.

Madde 64

İşçi kullanmadan önce işi bırakması halinde yıllık izinlerinin kalan kısmı için temel ücreti hak eder.

Madde 65

İşçinin bayram tatilleri ile Bakanın çıkaracağı bir kararla belirlenen törenler süresince tam ücrete hakkı vardır.

Resmi tatil günleri kararlaştırılan haftalık dinlenme günlerine rastlarsa, başka bir günde telafi edilir.

Resmi tatil yıllık izin günlerine rastlarsa herhangi bir telafi olmaz.

İşin koşullarının gerektirmesi halinde resmi tatil gününde işçi çalıştırılabilir. Bu durumda işçiye bugün için tam ücreti en az % 25 fazlasıyla ödenir veya yerine başka bir gün izin verilir.

Madde 66

Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerine tabi olmak üzere hasta olduğunu ispat eden işçi, bir yıl içinde aralıklı ya da aralıksız olarak toplam 10 haftayı geçmeyecek şekilde hastalık iznini hak eder ve izin aşağıdaki şekilde verilir:

- Birinci ve ikinci iki hafta tam ücretli.
- Üçüncü ve dördüncü iki hafta tam ücretin $\frac{3}{4}$ 'ü.
- Beşinci ve altıncı iki hafta tam ücretin yarısı.
- Yedinci haftadan onuncu haftaya kadar tam ücretin $\frac{1}{4}$ 'ü.

Hastalığın ispatı sağlık raporu ile olur. Anlaşmazlık durumunda konu, bu Kanun'un 43'üncü maddesinde belirtilen Sağlık Komisyonuna götürülür.

Hasta işçi hastalık izninin yanında yıllık izninin kalan kısmını da kullanabilir.

Madde 67

İşçi aşağıdaki durumlarda tam ücretli mazeret izni hak eder:

- 1- Hizmeti süresince birden fazla olmamak kaydıyla evlendiğinde 3 gün.
- 2- Oğlu, kızı, annesi, babası, karısı, dedesi, ninesi, erkek veya kız kardeşinin ölümünde 3 gün.
- 3- Amca, hala, dayı ve teyzenin ölümünde 2 gün.
- 4- İşverenin hizmetinde aralıksız olarak bir yıl geçirmiş olması şartıyla hizmet süresi boyunca bir defaya mahsus olmak üzere hac farzını yerine getirmek için 15 gün.
- 5- Sınavlara girmek için bir senede 15 gün. Bu durum okullardan, enstitülerden, fakültelerden veya üniversitelerden birinde öğrenim gören Ummanlı işçiler içindir.
- 6- Çalışan Müslüman kadın için kocasının ölümü halinde 130 gün.

(2, 3 ve 6.) bentlerde belirtilen izinlerin hak edilmesi için yetkili birimden alınmış ölümü ispat eden belgenin ibrazı şarttır.

Üçüncü Kısım

Çalışma Saatlerinin Belirlenmesi

Madde 68

İşçi, en az yarım saat dinlenme ve yemek için mola verilerek bir günde 9, haftada 45 saatten fazla çalıştırılmaz. Ramazan ayında Müslüman işçiler için azami çalışma saati günde 6, haftada 30 saattir. Çalışma saatleri Bakan kararı ile belirlenebilir.

Madde 69

Çalışma saatlerinde dinlenme ve yemek için toplamda yarım saatten az olmamak kaydıyla ve aralıksız çalışma süresinin 6 saati geçmemesi gözetilerek bir veya daha fazla mola verilmesi gerekir. Dinlenme molası verilmeksizin devam edilmesi gereken işlere ilişkin koşullar ve teknik sebeplerin zorunlu kıldığı işler ve durumlar ile işçinin dinlenme saatlerinin fiili çalışma saatlerinden sayılacağı yorucu veya zor işler Bakan kararıyla belirlenir.

Madde 70

İşin yararı gerektirdiğinde işçiye 68. Maddede belirtilen çalışma saatlerinden daha fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda asıl çalışma saatleri ile fazla çalışma saatlerinin toplamı bir günde 12 saatten fazla olmamalıdır. İşveren işçiye asıl ücret üzerinden hesaplanan ve gündüz çalışmaları için en az % 25, gece çalışmaları için en az % 50 ilave edilen oranda fazla ücret ya da yapmış olduğu fazla çalışma karşılığında süresini ve miktarını işçinin yazılı olarak onaylamış olması şartıyla izin verecektir.

İşveren; limanlarda, havaalanlarında, gemilerde, deniz taşıtlarında, uçaklarda ödenecek fazla çalışma ücreti yerine sabit ödeme yapılması konusunda Bakanlığın onayını da alarak işçi ile anlaşma yapabilir. Bakan buna benzer işleri ekleyebilir.

Madde 71

İşveren aralıksız 5 gün çalışan işçiye takip eden en az iki gün haftalık tatil verir. Bakanın kararı ile belirlenen yerlerde ve işlerde işveren ve işçinin yazılı olarak anlaşması halinde, işçinin hak ettiği haftalık tatiller 8 haftayı aşmayacak şekilde birleştirilebilir. Her durumda haftalık tatillerin ücreti ödenecektir.

Madde 72

İşveren, aşağıdaki durumlarda bu Kanun'un 68. ve 69. Maddelerde yer alan hükümlere bağlı kalmayabilir:

- 1- Yıllık envanter yapımı, bütçe hazırlama, tasfiye, hesapların kapatılması, düşük kıymetli satışa hazırlanma. Bu durumda yetkili İdare tarafından daha uzun bir süre için izin verilmemişse, işçinin çalıştığı günlerin sayısının kararlaştırılan günlük çalışma süresi olan bir yılda on beş günden daha fazla olmaması şarttır.
- 2- Bir kazanın olmasının önlenmesi, olanın düzeltilmesi, kolayca yok olabilecek maddelerin kesin zararının önüne geçilmesi için yapılan işler.

- 3- Olağan dışı bir baskıya karşı koymak amacıyla yapılan işler.
- 4- Son iki durumda 24 saat içinde olağanüstü durum veya fazla çalışma ve işin tamamlanması için gerekli süre hakkında yetkili İdareye bildirimde bulunmak şarttır.
- 5- Bakan kararıyla belirlenen mevsimlik işler.

Madde 73

İşveren 72. Maddede belirtilen durumlarda işçiye asıl ücret üzerinden hesaplanan ve gündüz çalışmaları için en az % 25, gece çalışmaları için en az % 50 ilave edilen oranda fazla ücret verir. İş haftalık tatil veya resmi izin gününde yapılırsa ve işçiyle anlaşarak onun yerine bir gün izin verilmemişse, bu gün için bir kat fazla ücreti hak eder.

Madde 74

İşveren işçinin girişte kullandığı ana kapılara ve işyerinde görünen bir yere iş saatlerini, kararlaştırılan dinlenme dönemlerini, hafta tatili sürelerini belirten bir program koyar ve bu programın bir örneğini ve üzerinde yapılmış her türlü değişikliği yetkili İdareye gönderir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

GENÇLERİN VE KADINLARIN İSTİHDAMI

Birinci Kısım

Gençlerin İstihdamı

Madde 75

On beş yaşını doldurmadan önce her iki cinsten de gençlerin çalıştırılmaları veya işyerlerine girmelerine izin verilmesi yasaktır.

Bakan bir kararla ihtiyaca göre bazı sektörlerde ve işlerde bu yaşı yükseltebilir.

Madde 76

Yaşları on sekizden az olan gençler akşam saat 6:00 ile sabah saat 6:00 arasında çalıştırılmaz. Yine bir günde 6 saatten fazla fiilen çalıştırılmazlar.

İşyerinde kesintisiz yedi saatten fazla kalamazlar. Toplamda bir saatten az olmamak kaydıyla yemek ve dinlenme için bir kez veya daha fazla mola verilmesi gerekir. Bu dönem ya da dönemler aralıksız dört saatten fazla çalışmayacakları şekilde belirlenir.

Madde 77

Her durumda gençlere fazla çalışma yaptırılmaz veya kendileri için kararlaştırılan vakitten sonra işyerinde bırakılmazlar. Ayrıca tatil günlerinde veya resmi tatillerde çalıştırılmazlar.

Madde 78

Bir veya daha fazla genç çalıştırması durumunda işveren:

- 1- İşyerinde bu kısımda belirtilen gençlerin çalıştırılmasına özel hükümler ile Bakan tarafından çıkarılan kararın bir nüshasını bulunduracaktır.
- 2- Tek tek gençlerin isimlerini, yaşlarını ve çalışma tarihlerini açıklayıcı bir şekilde yazacaktır.
- 3- İşyerinde görünecek bir şekilde çalışma saatlerini, dinlenme dönemlerini, haftalık tatil günlerini açıklayan bir çizelge bulunduracaktır.
- 4- İşe başlatmadan önce gençlerin isimlerini ve gözetiminde iş yaptıkları kişileri yetkili İdareye bildirecektir.

Madde 79

Önceki hükümler göz önünde bulundurularak gençlerin çalıştırılmasına ilişkin prosedür ve çeşitli yaş aşamalarına göre çalışabilecekleri sektörler, meslekler ve işlerde istihdam edilecekleri hal ve şartlar Bakan kararıyla belirlenir.

İkinci Kısım

Kadınların İstihdamı

Madde 80

Bu kısımda yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla, işçilerin istihdamına dair aynı iş için yapılan bütün düzenlemeler herhangi bir ayrıcalık olmaksızın çalışan kadınlar için de uygulanır.

Madde 81

Çıkarılacak Bakan kararı ile belirlenen işler, durumlar ve törenler hariç, akşam 9:00 ve sabah 6:00 saatleri arasındaki dönemde kadınlar çalıştırılmaz.

Madde 82

Sağlığa zararlı ve zor işler ile Bakan kararıyla belirlenen diğer işlerde kadınlar çalıştırılmaz.

Madde 83

Aynı işveren nezdindeki hizmet süresi boyunca 3 defadan fazla olmamak üzere, doğumdan önceki ve sonraki dönemde çalışan kadına 50 gün süreli tam ücretli özel izin verilir.

Madde 84

İşveren gebelik ya da doğuma bağlı, sağlık raporuyla hasta olduğunu kanıtlayarak işe gelemediği süre içinde çalışan kadını işten çıkaramaz. İşe gelmediği süre toplamda 6 ayı aşmadığı müddetçe işe dönmesini de isteyemez.

Madde 85

Bir veya daha fazla kadın işçi çalıştıran işveren, kadın istihdamına ilişkin mevzuatın bir örneğini işyerinde bulundurmak zorundadır.

Madde 86

Bir önceki hükümler saklı kalmak kaydıyla, çalışabilecekleri sektörler, meslekler, işler ve istihdam şartları ile kadınların istihdamına ilişkin düzenlemeler, şartlar ve durumlar Bakan kararıyla belirlenir.

ALTINCI BÖLÜM

ENDÜSTRİYEL GÜVENLİK

Madde 87

Her işveren veya temsilcisi işçiyi, işe başlamadan önce işe ilişkin riskler, uygulaması gereken korunma yöntemleri hakkında bilgilendirecek, iş sırasında işçiyi sağlığına vereceği zararlardan, işin risklerinden ve aletlerden korumak için gereken önlemleri alacak ve bu amaçla:

- 1- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği şartları için gerekenlerin veya işçilerin güvenli bir şekilde görevlerini yerine getirebilmelerini sağlayacak araçların teminine çalışacak.
- 2- Sürekli olarak işyerinin temiz tutulmasını ve dinlenme şartları ile mesleki sağlık ve güvenliğe haiz olmasını sağlayacak.
- 3- Makinelerin, teçhizatın ve araç gerecin güvenlik şartlarına haiz bir şekilde kurulmasını ve korunmuş olmasını sağlayacak.

İşveren bu korunmanın sağlanması karşılığında işçilerden herhangi bir bedel ödemelerini isteyemez ve ücretlerinden kesinti yapamaz.

Madde 88

İşçi; talimatların uygulanmasını engellemeye, kötü kullanıma, zarar vermeye veya kendisi ile birlikte çalışan işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla konulmuş araçları ortadan kaldırmaya yönelik her türlü fiilden kaçınacaktır. Korunma araçlarını kullanacak, elindekileri korumaya ve iş kazalarından sakınmak, sağlığını korumak için oluşturulmuş talimatları yerine getirmeye özen gösterecektir.

Madde 89

Yetkili hükümet birimleri ile eşgüdüm içinde ve Bakan kararı ile belirlenecektir:

- 1- Özellikle aydınlatma, havalandırma, hava sirkülasyonu, içme suyu, tuvaletler, toz ve dumanın uzaklaştırılması, işçilerin uyuma yerleri, yangına karşı alınması gereken tedbirlerle ilgili olarak tüm işyerlerinde uygulanması gereken iş sağlığı ve güvenliği genel önlemleri.
- 2- Bazı iş türlerine özel önlemler.

Madde 90

Bakanlık, 89. Maddede belirtilen önlemlere ilişkin Bakan kararlarında yer alan talimatları işverenlerin ne şekilde uyguladıklarını araştırmak üzere müfettişler görevlendirir. Onlar işyerlerine girebilirler, işçilere dair kayıtları inceleyebilirler, istediklerine soru sorabilirler ve

rapor yazabilirler. Yetkili İdare bu Rapora istinaden ihlallerle ilgili olarak belirlenen süre içinde söz konusu ihlalin giderilmesi hususunda işverene yazılı uyarıda bulunabilir.

İşçilerin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden bir riskin bulunması halinde işyerinin tamamen ya da kısmen kapatılması, risk ortadan kaldırılıncaya kadar bir veya daha çok makinenin durdurulması hususunda Bakanlık gerekli işlemleri yapar. Bakanlık gerekirse Umman Sultanlığı polisinden yardım isteyebilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

MADENLERDE VE TAŞ OCAKLARINDA İSTİHDAM

Madde 91

Bu Bölüm hükümlerinin uygulanmasında Madenler ve Taş Ocakları sektöründen şu anlamlar kastedilmektedir:

- 1- Madeni ve hidrokarbon maddelerin ister katı ister sıvı olsunlar buldukları ruhsatlı bölgeden çıkarılmasına yönelik özel araştırma veya keşif işlemleri.
- 2- İzin verilmiş, anlaşılmış veya yerleşimden uzak bölgelerde yerin yüzeyinde veya altında bulunan madeni madde rezervlerinin çıkarılmasına, rafine edilmesine ve işlenmesine ilişkin özel işlemler. Yerleşimden uzak bölgeler, ilgili birimlerle eşgüdüm halinde Bakan kararıyla belirlenir.
- 3- Önceki iki maddede belirtilen işlemlere ek olarak inşaat işleri, montaj ve cihaz yapımı.

Madde 92

İşveren, sağlık muayenesinden geçirilerek bu işi yapmaya elverişli olduğu tespit edilmeden işyerinde herhangi bir işçinin bu bölümde belirtilen işlemleri yapmasına izin vermeyecektir. Bu işlem Bakanın Sağlık Bakanı ile eşgüdüm halinde çıkaracağı karardaki durumlara ve şartlara uygun olarak yapılır. Bu kararda, eğer yer altında ya da delme işlerinde çalışanlardan biri ise işçinin en yılda bir kez olmak üzere periyodik olarak sağlık muayenesinden geçirileceği hususu yer almalıdır. Ayrıca, iş sözleşmesi sona erdiğinde meslek hastalığına yakalanıp yakalanmadığının tespiti ve öğrenilmesi için işçinin sağlık muayenesinden geçirileceği hususu yer almalıdır.

Madde 93

İşçilerin, madenleri ve taş ocaklarını denetlemekle görevli olanların, yetkili hükümet birimlerinden verilme izin belgesi taşıyan şahısların ve işyerinin yönetiminde bulunanların dışındaki kişilerin işyerleri ile eklentilerine girmesi yasaktır. Ayrıca işçinin mesai saatlerinin dışında izinsiz olarak işyerine ve eklentilerine girmesi yasaktır.

Madde 94

Her işveren işyerlerine girmelerinden önce ve çıktıkları sırada işçilerin sayısı ve kaydı için özel bir defter tutacaktır.

Madde 95

İster yer yüzeyinin üstünde isterse altında olsun işçiler işyerlerinde bir günde 8 saatten fazla kalamazlar. Bu süre, işçinin yer yüzeyinden yer altındaki çalışma yerine ulaşması veya yer yüzeyine dönüşü için geçirdiği süreyi de kapsar.

Toplamda bir saatten az olmamak kaydıyla bir veya daha fazla kez yemek molası verilmelidir.

Madde 96

Bir iş kazasını engellemek, bir riski ortadan kaldırmak, bunlardan kaynaklanan bir zararı onarmak ya da hazırlık veya bakım için yapılmışsa, aşağıdaki şartlar yerine getirilmek suretiyle geçici ve istisnai olarak 95. madde hükmü uygulanmayabilir:

- 1- Olağanüstü durum, giderilmesi için gereken süre ve ihtiyaç duyulan işçi sayısı hakkında 24 saat içinde yetkili İdareye bildirimde bulunmak.
- 2- Eğer iş sabah saat 6:00'dan sonra yapılmış ise fazla çalışma döneminde hak ettiği en az % 50, akşam 6:00'dan sonra yapılmış ise % 100 fazlasına denk gelecek şekilde işçiye fazla çalışma ücreti verilmesi. Şayet iş hafta tatili veya resmi izin günlerinde yapılmış ise her bir saat için hak ettiği saat ücretinin % 100 fazlasına eşit miktarda ve normal günlük ücretine ek olarak ödeme yapılacaktır.

Madde 97

61. maddede belirtilen normal iznin hesaplanmasında işçinin maden ve taş ocağından toplu taşıma araçları ile şehre en yakın yere ulaştığı saatten başlaması ve döndüğü saatte bitirilmesi gözetilir.

Madde 98

İşveren veya temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğine özel önlemlere ilişkin yönetmeliği işyerinde görünen bir yerde bulundurur.

Madde 99

Maden veya taş ocağı idarecisi ya da vekili:

- 1- İş sağlığı ve güvenliğine özel günlük talimatları yayınlar.
- 2- Riskli süre geçinceye kadar işçilerin patlama bölgesinde bulunmasını engeller.
- 3- Yanıcı veya patlamaya sebep olabilecek gazların bulunduğu yerlerde güvenli lambaların dışındakilerin kullanımına izin vermez.
- 4- İşçileri korunmaya özel elbiselerle ve araç gereçle donatır.
- 5- İster doğal ister suni yolla olsun sıcaklık düzeyini ve havalandırmayı düzenler.
- 6- İşyerini iş başlamadan önce günlük olarak kontrol eder ve değerlendirmelerini uygulanması için anında sorumlu müdüre iletir.
- 7- Haftada en az bir kez çalışma yapıldığı sırada denetleme yapar. Denetlemenin tarihini ve saatini, çalışanların sayısını, zararlı gazların düzeyini, payandaların, yan duvarların, tavanın, bariyerlerin, ışıklı sinyallerin, havalandırmanın ve ilk yardım gereçlerinin durumunu açıklayan bir rapor hazırlar. Raporlar bu amaçla hazırlanmış bir dosyada tutulacaktır.

Madde 100

İşveren veya temsilcisi, işyerine yakın bir yere kurtarma araçları ve zorunlu ilk yardım malzemeleriyle donatılmış bir ilk kurtarma noktası yapacaktır. Oradaki mekânın içinde herhangi bir durumda yardım istemeyi sağlayacak uygun bir iletişim aracı bulunacaktır. Kurtarma ve ilk yardım operasyonlarını yönetmek için eğitilmiş teknik bir personel belirlenecektir.

Madde 101

İşveren en az 50 işçinin çalıştığı her madende ya da taş ocağında uygun bir yerde, hastalar ile elbise değiştirilmesi için bir veya daha fazla odanın yanında kurtarma ve ilk yardım ekipmanları ile donatılmış bir oda bulunduracaktır.

Çalışanlarının sayısı 50'den az olan madenler ve taş ocaklarında ise civardaki 20 kilometrelik alan içinde merkezi bir yerde ilk yardım ve kurtarma yeri kurulmasına katkıda bulunulacaktır.

33. madde hükmü saklı kalmak kaydıyla kurtarma ve ilk yardım malzemeleri Bakan kararıyla belirlenir.

Madde 102

İçme suyunun kirlenmeyi engelleyen kapalı ve korunaklı özel kaplarda korunması ve bu kapların işçilerin alabilecekleri yakın yerlere konmaları gerekir. Suyun günlük olarak değiştirilmesi, kapların en az haftada iki kez sağlıklı bir yöntemle temizlenmesi gerekir.

Madde 103

91. maddede yer alan işleri ifa eden işverenin aşağıdakileri yapması gerekir:

- 1- İşçilere uygun mesken sağlar. Bu meskenlerin özellikleri ve şartları, hükümetin yetkili birimleri ile eşgüdüm halinde Bakan kararıyla belirlenir.
- 2- İşçilerine bu amaçla hazırlanmış temiz olan ve sağlık şartlarını taşıyan yemekhanede günde 3 öğün yemek verir. Her bir yemeğin çeşidi ve niteliği Sağlık Bakanı ile eşgüdüm halinde Bakan kararıyla belirlenir. İşçilere yemeklerin tamamının veya bir kısmının madenin içinde verilmesi durumunda, sağlıklı olarak paketlenmiş bir halde veya sıkı bir şekilde kapatılmış kaplarda verilmelidir. Herhangi bir mali bedel karşılığında yemek hakkından feragat edilemez.
- 3- İşyerinin, konaklama bölümünün, işçilere mahsus tuvaletlerin temizliğini, bu konuda işçilerin herhangi bir masrafı karşılamalarını beklemeden kontrol eder.

Bakan, işçilerin evlerine dönebilecekleri alanları belirleyen bir karar çıkaracaktır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İŞ UYUŞMAZLIKLARI

Madde 104

İşe göre veya işveren ile işçilerinden biri, bir veya daha fazla işveren ile tüm işçiler veya onlardan bir grup arasındaki şartlara göre meydana gelen her bir anlaşmazlık bu bölümün hükümleri uyarınca yürütülür.

Madde 105

50 veya daha fazla işçi çalıştıran her bir işveren, görünen bir yere yetkili İdareden onaylı şikâyet ve haksızlık prosedürü koyacaktır.

Bu prosedür, işçinin uğradığı bir haksızlığı veya şikâyetini işverene ya da temsilcisine iletme hakkını kullanabileceği şekilde düzenlenecektir.

Madde 106

İşten çıkarılan işçi yetkili İdareden bildirim tarihinden itibaren on beş gün içinde işten çıkarılma kararının iptalini isteyebilir. İdare anlaşmazlığı dostane bir şekilde gidermek için gerekli işlemleri yapar ve bu şekilde sonlanırsa tespitini yaparak uygulanmasını izler. Uygulamaktan kaçınan işverenin anlaşmazlığın giderildiği tarih ile uygulamanın başlayacağı tarih arasındaki dönem için işçiye muadil ücret ödemesi gerekir.

İki hafta içinde anlaşma sağlanamaz veya sağlanır da taraflardan biri uygulamadan kaçınırsa, yetkili İdare söz konusu sürenin bittiği veya uygulamadan kaçınmanın başladığı tarihten itibaren iki haftalık süreyi geçmeyecek şekilde konuyu yetkili mahkemeye havale eder. Havale işlemi anlaşmazlığın özetini ve tarafların argümanlarını içeren bir yazı ile yapılır.

Mahkeme Kalemi konuyu, havale edildiği tarihten itibaren üç gün içinde havale tarihinden itibaren iki haftayı geçmeyecek şekilde duruşma oturumunun tarihinin belirlenmesi için Mahkeme Başkanına sunar. Bu durumu işçiye, işverene ve yetkili İdare'ye bildirir ve bildirim ekine İdarenin yazısının bir örneğini de koyar. Mahkeme, -eğer talep edilmişse- ilk duruşma tarihinden itibaren iki haftayı geçmeyecek süre için işten çıkarmanın yürütülmesini durdurabilir ve bu kesin hüküm sayılır. Yürütmenin durdurulmasına karar verilirse, işverenin işçiye işe iade etmesi veya dava konusu işten çıkarmanın gerçekleştiği tarihe kadar geçen sürenin karşılığı olan ücretlerini ödemesi gerekir. Mahkeme, yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararın çıktığı tarihten itibaren bir ayı geçmeyecek bir süre içinde uyuşmazlığı karara bağlayacaktır.

İşçinin işten çıkarılmasının veya hizmetinin sonlandırılmasının keyfi ya da Kanuna aykırı olduğu mahkemede ortaya çıkarsa, karar; ya işçinin işe iade edilmesi veya işverenin işçiye ödediği son tam ücret esas alınarak ve işçinin hizmeti sırasındaki durumu göz önünde bulundurularak üç aylık ücretinden az olmamak kaydıyla tazminat ödemek zorunda bırakılması olmalıdır. Buna ilave olarak:

- 1- Yasal olarak hak ettiği iş sonu ikramiyesi, kanunen ya da iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış diğer tüm avantajlardan hangisi daha fazla ise.

2- Temel ücret ve Kanun'da veya iş sözleşmesinde belirtilen bildirim süresine ilişkin diğer ek ödemelerden hangisi fazla ise.

İşçinin lehine hükmedilen tazminat tutarından veya hak ettiği diğer herhangi bir tutardan yürütmenin durdurulması ile çıkan hükümden elde ettiği tutar düşülür.

Madde 107

Şikayeti olan işçi öncelikle işveren ile yapmış olduğu anlaşmaya göre hareket eder. Anlaşmada buna ilişkin bir hüküm yoksa ya da işçinin sorununu çözmüyorsa talebini, kendisi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın önceki madde hükümleri uyarınca giderilmesine çalışılması için yetkili İdare'ye sunar.

Madde 107 Mükerrer

Bakan, toplu işçi uyuşmazlıklarının giderilmesi veya çalışma koşullarının iyileştirilmesi ya da üretim yeterliliğinin yükseltilmesi ve barışçı grev ile kapatmanın organize edilmesi amacıyla yapılacak toplu görüşmelerin düzenlenmesine ilişkin karar çıkarır.

DOKUZUNCU BÖLÜM

UMMAN SULTANLIĞI İŞÇİLERİ İÇİN

İŞÇİ SENDİKALARI VE KONFEDERASYONLAR

Madde 108

İşçiler; menfaatlerini korumak, haklarını savunmak, ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek ve işleri ile ilgili tüm konularda kendilerinin temsil edilmesi amacıyla aralarında işçi sendikalarının da olduğu örgütler kurabilirler.

Madde 109

İşçi sendikaları Umman Sultanlığı işçileri için yerel, bölgesel ve uluslararası kongre ve toplantılarda kendilerini temsil eden konfederasyon oluşturabilir. İşçi sendikaları aralarında federasyonlar da oluşturabilirler.

Madde 110

İşçi sendikaları, federasyonları ve Umman Sultanlığı İşçileri Konfederasyonu, bağımsız tüzel kişiliğe sahiptirler. Bakanlığa kayıt yapıldığı tarihten başlayarak bütün faaliyetlerinde, herhangi bir müdahale ve etkileme olmaksızın tam özgürlükle hareket etme hakkı vardır.

Bakan, işçi sendikalarının ve Umman Sultanlığı İşçileri Konfederasyonunun oluşturulması, tescili ve çalışmasını düzenleyen kararlar çıkarır.

Madde 110 Mükerrer

Bu kanun ve uygulanmasına yönelik Bakanlık kararları uyarınca, işçi sendikalarında, federasyonlarda veya Umman Sultanlığı İşçi Konfederasyonu'nda temsilci olanlara işçi

sendikalarında yaptıkları faaliyetlerden dolayı işi bıraktırma cezası veya başka herhangi bir ceza verilemez.

ONUNCU BÖLÜM

CEZALAR

Madde 111

Başka herhangi bir kanunda öngörülen daha şiddetli ceza verilen ihlaller saklı kalmak kaydıyla, aşağıda belirtilen ihlaller için aşağıdaki maddelerde öngörülen cezalar uygulanır.

Madde 112

Resmi görevlilere gerekli kolaylıkları sağlamayan, doğru bilgi ve verileri vermeyen, gerçek dışı beyanlarda bulunan, sendikal faaliyetlerde yer alan işçiyi hakından mahrum bırakacak bir fiili işleyen, işçi sendikalarının veya Umman Sultanlığı İşçi Federasyonunun oluşturulmasına zorluk çıkaran işveren veya temsilcisi, bir aydan fazla olmayan hapis ve 500 Riyal'den fazla olmayan para cezası veya her ikisinden biri ile cezalandırılır.

Madde 113

İkinci Bölümün birinci kısmının 14, 15 ve 16'ncı maddeleri hükümlerine aykırı davranan biri, her bir işçi için 10 Riyal'den az olmayacak ve 100 Riyal'i geçmeyecek, 17'nci madde hükümlerine aykırı davranan biri ise 50 Riyal'den az olmayacak ve 100 Riyal'i geçmeyecek şekilde para cezası ile cezalandırılır. Fiilin tekrarı halinde ceza katlanır.

Madde 113 Mükerrer

Bu Kanun'un Mükerrer 18. Maddesi hükümlerine aykırı herhangi bir suçu işleyen, kışkırtan, yardım eden veya anlaşma yapan bir aydan fazla olmayan hapis ve 1000 Umman Riyali'nden az, 2000 Umman Riyali'nden fazla olmayacak para cezası ile veya her ikisinden biri ile cezalandırılır. Suçu işleyen Ummanlı değilse, masrafları işveren tarafından karşılanmak üzere Sultanlık'tan sınır dışı edilir ve ülkeye tekrar girişi yasaklanır.

Madde 114

Çalışma izni almadan Ummanlı olmayan işçileri çalıştıran, çalışma iznine bağlı olarak her bir işçi için 1000 Umman Riyali'nden az, 2000 Umman Riyali'nden fazla olmayacak para cezası ile cezalandırılır. Ceza, cezalı duruma düşen işçilerin sayısına göre artırılır. Bununla birlikte işçinin ülkesine iadesine ilişkin masrafları karşılar. Ayrıca iki seneyi geçmeyecek süre ile Ummanlı olmayanları getirtmesine izin verilmez. İşçi yasa dışı yollardan Sultanlığa tekrar girmişse veya nezdinde çalışması için izin verilen işverendeki işini bırakırsa ceza katlanır.

Nezdinde çalışması için izin verilmiş Ummanlı olmayan işçiyi başkası adına çalışmak üzere kendi haline bırakan işveren, her işçi için bir ayı geçmeyecek süreyle hapis ve 1000 Umman Riyali'nden az olmamak kaydıyla para cezası veya ikisinden biri ile cezalandırılır. Ceza, cezalı duruma düşen işçilerin sayısına göre artırılır. Bununla birlikte iki seneyi geçmeyecek süre ile Ummanlı olmayanları getirtmesine izin verilmez. İhlalin tekrarı halinde ceza artırılır.

Yetkili İdareden izin alınmadan Sultanlık'ta çalışan veya çalıştırma izni olmayan işveren nezdinde çalışan Ummanlı olmayan işçi bir ayı geçmeyecek süre ile hapis ve 400 Umman Riyali'nden az, 800 Umman Riyali'nden fazla olmayacak para cezası veya ikisinden biri ile cezalandırılır. Ayrıca varsa çalışma izni iptal edilir, masrafları çalıştıran tarafından karşılanmak üzere ülkeden uzaklaştırılır ve Sultanlığa girmesi yasaklanır.

29. madde hükümlerini ihlal eden her işveren 50 Riyal'den az, 200 Umman Riyali'nden fazla olmayan para cezası ile cezalandırılır.

Madde 114 Mükerrer

Kararlaştırılan Ummanlılaştırma oranlarına uymayan her işveren, çalıştırması gereken her bir Ummanlı için 250 Umman Riyali'nden az, 500 Umman Riyali'nden fazla olmayacak para cezası ile cezalandırılır. İşveren, ihlalin ortaya çıktığı tarihten itibaren 6 ay içinde Ummanlı çalıştırma oranını düzelterektedir. İhlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

Ayrıca 20. Madde hükümlerini ve çalışma izni koşullarına ilişkin kararları ihlal edenler, bir aydan fazla olmayacak süre ile hapis ve 500 Umman Riyali'nden az, 1000 Umman Riyali'nden fazla olmayan para cezası veya ikisinden biri ile cezalandırılırlar. Ayrıca çalışma izni iptal edilir veya bir seneden az olmayacak süre ile durdurulur.

Madde 115

Üçüncü Bölüm hükümlerini ve uygulanmasına ilişkin çıkan kararları ihlal eden herkes, 10 Riyal'den az, 100 Riyal'den fazla olmayacak para cezası ile cezalandırılır. Ceza, ihlal edilen işçi sayısına göre artırılır. Tekrarı halinde ceza katlanır.

Madde 116

Dördüncü bölümün birinci ve ikinci kısımlarındaki hükümleri ihlal eden herkes, 100 Riyali geçmeyecek para cezası ile cezalandırılır. Ceza, hakkında ihlale düşülen işçi sayısı kadar artırılır. İhlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

Madde 117

Dördüncü bölümün üçüncü kısmındaki hükümleri ihlal eden herkes, 100 Riyali geçmeyecek para cezası ile cezalandırılır. Ceza, hakkında ihlale düşülen işçi sayısı kadar artırılır. İhlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

Madde 118

Beşinci bölüm hükümlerini ihlal eden herkes, 500 Riyali geçmeyecek para cezası ile cezalandırılır. Ceza, bu hükümlere aykırı olarak çalıştırılan gençlerin ve kadınların sayısına göre artırılır.

Önceki ihlal cezanın verildiği tarihten itibaren bir yıl içinde ikinci kez tekrarlanırsa işveren, bu ceza ile birlikte bir ayı geçmeyen hapis cezası ile cezalandırılır.

Madde 118 Mükerrer

Bu kanunda veya başka bir kanunda yer alan daha ağır ceza yoksa, bu Kanun'un altıncı bölümünün hükümleri ile uygulanmasına ilişkin çıkarılan yönetmelik ve kararları ihlal eden işveren veya temsilcisi 100 Umman Riyali'nden az, 500 Umman Riyali'nden fazla olmayan

para ve bir ayı geçmeyecek hapis cezası veya her ikisinden biri ile cezalandırılır. İhlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

Madde 119

92. madde hükümlerini ihlal eden her işveren bir haftadan az, bir aydan fazla olmayacak şekilde hapis ile cezalandırılır. Yedinci bölüm hükümlerinden başka herhangi bir hükmü ihlal eden her işveren her bir işçi için 100 Riyal'den fazla olmayacak para cezası ile cezalandırılır. İhlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

Madde 120

105. maddede öngörüldüğü şekilde şikâyet ve haksızlık prosedürü koymaktan kaçınan her işveren, 100 Umman Riyali'nden az, 300 Umman Riyali'nden fazla olmayacak para cezası ile cezalandırılır.

106. maddede öngörülen anlaşmazlığın dostane bir şekilde giderilmesinden kaçınan herkes, 50 Riyal'den az, 100 Riyal'den fazla olmayan para cezası ile cezalandırılır. Ceza, hakkında ihlale düşülen işçi sayısına göre artırılır.

Madde 121

Çalıştığı sırada vakıf olduğu mesleğin sınırlarından birini ifşa eden her görevli, 100 Umman Riyali'ni geçmeyen para ve üç ayı geçmeyen hapis veya ikisinden biri ile cezalandırılır.

Madde 122

Zorluk çıkararak, kasıtlı olarak resmi görevlilerden birinin yetkisini kullanmasını, kendisine verilen görevi yerine getirmesini engelleyen veya onu reddeden her şahıs, 100 Umman Riyali'ni geçmeyen para ve bir ayı geçmeyen hapis veya her ikisi ile birden cezalandırılır. İhlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

Madde 123

Mükerrer 3. Madde hükmünü ihlal eden herkes bir ayı geçmeyen hapis ve 500 Riyali geçmeyen para cezası veya her ikisinden biri ile cezalandırılır. İhlalin tekrarı halinde ceza katlanır.

Madde 124

Önceki maddede yer alan ihlaller için kararlaştırılan cezaların dışında bu Kanun hükümleri ile uygulanmasına ilişkin yönetmelik ve kararları ihlal eden herkes, 500 Umman Riyali'nden az, 1000 Umman Riyali'nden fazla olmayacak para cezası ile cezalandırılır. İhlal suçunu işleyen Ummanlı olmayan kişi, masrafları çalıştıran tarafından karşılanmak üzere uzaklaştırılır ve Sultanlığa girmesi yasaklanır.

Madde 125

İhlali yapan işçinin çalıştıran tarafından masrafı karşılanmak suretiyle uzaklaştırılması ve Sultanlığa girişinin yasaklanması ile birlikte ihlali yapan ve Bakan kararında belirtilen gruplar, anlaşmaya konu olan ceza için kararlaştırılan miktarın mali karşılığını her durumda azami düzeyinin yarısını geçmemesi kaydıyla kurallara uygun olarak öderse, Bakan veya onun görevlendirdiği kişi, bu Kanun'da öngörülen ihlallerle ilgili olarak açılan davalara ilişkin işlemleri durdurabilir.