

YASA No. 03/L-212

İŞ YASASI

Kosova Cumhuriyeti Meclisi;

Kosova Cumhuriyeti Anayasasının 65 (1) ve 49. maddelerine dayanarak;

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri, AB Mevzuatı ve açık ekonomi ile iş piyasasının temel ilkelerini dikkate alarak;

İstihdam ilişkilerine dair işlevsel, kapsamlı ve sürdürülebilir kanuni esasların oluşturulması amacıyla,

İşbu Yasayı onaylar

İŞ YASASI

BÖLÜM I TEMEL HÜKÜMLER

Madde 1 Amaç

İşbu Yasanın amacı, bu Yasa ile tayin edildiği şekilde iş ilişkilerinden ortaya çıkan hak ve yükümlülükleri düzenlemektir.

Madde 2 Kapsam

1. İşbu Yasa hükümleri, Kosova Cumhuriyetindeki özel ve kamu sektörü kapsamında olan çalışanlar ve işverenler için uygulanır.
2. İşbu Yasa hükümleri, burada belirtilen özel yasaların iş ilişkilerindeki belirli konularla ilgili çözümler öngörmemesi halinde, istihdamları özel yasalarla düzenlenmiş olan çalışan ve işverenler için de uygulanır.
3. İşbu Yasa hükümleri, yasa ile aksi düzenlenmemiş olması halinde, Kosova Cumhuriyeti topraklarındaki işverenlerde çalışmakta olan yabancı vatandaş olan çalışanlar ve vatandaşlığı bulunmayan kişiler için de uygulanır.
4. İşbu Yasa hükümleri, yabancı misyonlar, yabancı ülke diplomatik ve konsolosluk misyonları, Statü Çözümüne ilişkin Kapsamlı Öneri uyarınca Kosova Cumhuriyetinde bulunan Uluslararası Askeri Mevcudiyet ve yabancı devlet kuruluşları içerisindeki iş ilişkileri için uygulanabilir değildir.

Madde 3 Tanımlamalar

1. İşbu Yasa kapsamında kullanılan ifadeler aşağıdaki anlamlara sahiptir:
 - 1.1. **Çalışan** – işveren için ücret karşılığında iş yapması ya da hizmet vermesi için istihdam edilen özel bir kişi;

- 1.2. **İşveren** – çalışanlara iş sağlayan ve yerine getirilen çalışmalar ve hizmetler için ücret ödeyen özel ya da tüzel kişi;
- 1.3. **Kamu sektörü** – eğitim sektörü, sağlık sektörü ve Kosova Cumhuriyeti ya da Kosova Cumhuriyetinin herhangi bir belediyesi sahip olduğu kamu şirketleri;
- 1.4. **Sosyal Diyalog** – işveren, çalışan temsilcileri ile hükümet temsilcileri aralarında gerçekleşen demokratik istişare ile bilgi alış veriş süreci;
- 1.5. **Ekonomik-Sosyal Kurul (ESK)** – iş ilişkileri, sosyal refah meseleleri ile Kosova Cumhuriyetindeki ekonomi politikaları ile ilgili olan diğer meselelerdeki istişareleri yöneten ulusal düzeydeki organ;
- 1.6. **İşçi Kuruluşları** – çalışan haklarının yerine getirilmeleri ve korunmaları için kurulan bağımsız, gönüllü sendikalar;
- 1.7. **İşveren Kuruluşları** – kendi çıkarlarının korunması için işverenlerin gönüllü olarak bir araya geldiği kuruluşlar;
- 1.8. **Toplu Sözleşme** – sağlanan mutabakata dayanarak iş ilişkilerinden ortaya çıkan hak, yükümlülük ve sorumlulukların düzenlendiği, işveren kuruluşları ile işçi kuruluşları aralarında gerçekleştirilen mutabakat;
- 1.9. **İşveren İç Düzenlemesi** – işbu Yasa ile Toplu Sözleşme uyarınca, iş ilişkilerinden ortaya çıkan hak, yükümlülük ve sorumlulukları düzene koyan düzenleme;
- 1.10. **İstihdam ilişkisi** – genel olarak para yapısında olmak suretiyle, üzerinde anlaşmayan varılan bir ücret karşılığında, işveren denetimi altında çalışan tarafından belirli görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi için, bir işveren ile çalışan arasında gerçekleştirilen bir anlaşma ya da sözleşmeye dayalı düzenleme;
- 1.11. **İş Sözleşmesi** – işbu Yasa, Toplu Sözleşme ile İşveren İç Düzenlemesi uyarınca, iş ilişkilerinden ortaya çıkan hak, yükümlülük ve sorumluluklarının düzenlendiği, işveren ile çalışan arasında gerçekleştirilen bireysel düzenleme;
- 1.12. **Stajyer** – yapılacak pratik çalışmalar boyunca belirli bir iş için beceri kazanması amacıyla, ilk kez iş ilişkisinde bulunan kalifiyeli bir kişi;
- 1.13. **Ücret** – çalışan için para olarak hesaplanan ve ifade edilen, her düzeye ilişkin mükafat ya da kazanç;
- 1.14. **Asgari Ücret** – işbu Yasa uyarınca tayin edilen kriterlere bağlı olarak, ESK tarafından önerilen ve Hükümet tarafından kararlaştırılan asgari ücret;
- 1.15. **Zorla Yaptırılan ya da Mecburi İş** – çalışanın yerine getirme isteği bulunmadığı, ceza tehdidiyle gerçekleştirilmesi istenen işler ya da hizmetler;
- 1.16. **Yakın Aile Üyeleri** – eş, evlilikten ve evlilik dışı olan çocuklar, evlatlık edilen çocuklar, erkek kardeşler, kız kardeşler ve ebeveynler;
- 1.17. **Ayrımcılık** – istihdamın ya da mesleğin iptal edilmesi ya da kapsamında eşit imkanların verilmemesi ya da meslekte terfi etmeme sonucunu gerçekleştirme gücü olan ırk, renk, cinsiyet, din, yaş, aile durumu, siyasi görüş, ulusal ya da sosyal mensubiyet, dil veya sendika üyeliği esaslarına göre dışlanmayı ya da önceliğin verilmesini kapsayan her ayırım;
- 1.18. **Bakanlık** – Çalışma ve Sosyal Yardımlaşma Bakanlığı (ÇSYB);
- 1.19. **İM** – İş Müfettişliği;

1.20. **BİM** – Bölge İş Merkezi;

1.21: **ID** – İş Daireleri.

Madde 4

Yasa, Toplu Sözleşme, İşveren İç Düzenlemesi ve İş Sözleşmesi Aralarındaki Hiyerarşi

1. Toplu Sözleşme, İşveren İç Düzenlemesi ve İş Sözleşme hükümleri, işbu Yasa hükümleri ile uyumlu olmak zorundadır.
2. Toplu Sözleşme, işbu Yasa ile tayin edilen haklardan çalışan ve işverenin lehine daha az olacak şekilde haklar içeremez.
3. İşveren İç Düzenlemesi ile İş Sözleşmesi, işbu Yasa ile aksi belirtilmiş olması dışında, işbu Yasa ile tayin edilen hak ve şartlardan daha fazla lehte olan hak ve şartları içeren hükümler içerebilir.

Madde 5

Her Tür Ayrımcılık Yasağı

1. İstihdam edilme, eğitime, terfi edilme, istihdam şartları, disiplin önlemleri, iş sözleşmesinin iptali ya da işbu Yasa ve yürürlükteki diğer yasalar ile düzenlenen iş ilişkilerinden ortaya çıkan diğer konularla ilgili olarak, istihdamda ve meslekte ayrımcılığın yapılması yasaktır.
2. İlgili işyerindeki işleri uygun bir biçimde yerine getirme kabiliyetine sahip olması halinde, istihdam edilmeleri, işyerinde ilerlemeleri ve mesleki gelişimleri esnasında, engelli kişilere doğrudan ya da dolaylı bir şekilde ayrımcılık yapılması yasaktır.
3. İlgili işyeri için istenen belirli kriterlere dayanarak, herhangi bir işyeriyle ilgili olarak yapılan her farklılık, istisna ya da önceliğin verilmesi ayrımcılık olarak dikkate alınmaz.
4. İşçilerin işe alınmaları durumunda, işveren aynı bir işyeri için erkekler ve bayanlara yönelik aynı kriter ile eşit imkanlar tayin etme yükümlülüğüne sahiptir.
5. 2004/3 Sayılı Ayrımcılığa Karşı Yasa hükümleri, çalışan ve işveren arasında gerçekleşen iş ilişkisi söz konusu olunca doğrudan uygulanır.

Madde 6

Zorla Yaptırılan ya da Mecburi İş Yaptırma Yasağı

1. Zorla ya da mecburi işlerin yaptırılması yasaktır.
2. İstisnai olarak, cezalarını çekmeleri boyunca nihai mahkeme kararıyla cezalandırılan kişiler tarafından ya da Kosova Cumhuriyeti Anayasasının 131. maddesine dayanarak ilan edilen olağanüstü hal durumlarında yerine getirilen işler ya da hizmetler mecburi iş olarak dikkate alınmaz.

BÖLÜM II

İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ

Madde 7

İstihdam İlişkisinin Gerçekleştirilmesine Dair Şart ve Kriterler

1. İstihdam ilişkisi on sekiz (18) yaş itibarıyla her kişi ile gerçekleştirilebilir.
2. Sağlık ve gelişmelerine tehlike oluşturmayan hafif işlerde çalıştırılabilecek olmaları ve bu işin herhangi bir yasa ya da hukuki düzenleme ile yasaklanmamış olması halinde, on beşten (15) on sekiz (18) yaş arası olan kişilerle de iş ilişkisi gerçekleştirilebilir.

3. Hiçbir işveren, on beş (15) yaş altında olan herhangi bir kişiyle iş sözleşmesinde bulunamaz.
4. Yasal katkıların ve diğer yükümlülüklerin ödenmesiyle ilgili olarak, işveren Kosova Vergi Dairesine, zorunlu emeklilik uygulamaları ile diğer zorunlu uygulamaları yöneten ve idare eden diğer kurumlara çalışanı bildirmek zorundadır.
5. Bu maddenin 2. fıkrasında bahsedilen, on sekiz (18) yaş altındaki kişiler için hafif ve yasaklanmış işlerin sınıflandırılması, Bakanlık tarafından çıkartılan hukuki düzenlemeyle düzenlenir.

Madde 8 Kamu Duyurusu

1. Kamu sektöründeki işveren, bir çalışanı işe alımı ve iş ilişkisi gerçekleştirmesinin her seferinde kamu duyurusunda bulunma yükümlülüğüne sahiptir.
2. Duyuru, işbu Yasa ile yürürlükteki diğer düzenlemelerle öngörüldüğü gibi, hiçbir ayrımcılıkta bulunmayarak hedeflenen tüm adaylar için eşit olmak zorundadır.

Madde 9 Yabancı Vatandaşların Çalıştırılması

Kosova Cumhuriyetindeki yabancı vatandaşlar ve vatandaşlığı bulunmayan kişiler, işbu Yasaya dayanarak, yabancı vatandaşların istihdamına ilişkin özel yasalarla tayin edilen şart ve kriterler altında ve uluslararası sözleşmeler uyarınca iş ilişkisinde bulunabilir.

Madde 10 İş Sözleşmesi

1. İş sözleşmesi, yazılı olarak gerçekleştirilir ve işveren ve çalışan tarafından imzalanır. Sözleşme, işbu Yasanın 11. maddesi ile tayin edilen unsurları kapsar.
2. İş Sözleşmesi aşağıdaki şekilde gerçekleştirilebilir:
 - 2.1. kesinleştirilmemiş bir süre için;
 - 2.2. kesinleştirilmiş bir süre için; ve
 - 2.3. özel iş ve görevler için.
3. Kendi süresi ile ilgili herhangi bir ayrıntı içermeyen iş sözleşmesi, kesinleştirilmemiş süreli sözleşme olarak dikkate alınmak zorundadır.
4. Kesinleştirilmiş süreli sözleşme, on (10) yıldan daha uzun bir süre için yapılamaz.
5. On (10) yıldan daha uzun bir süresi olarak istihdamın açık ve kendiliğinden anlaşılacak bir şekilde tekrarlandığı kesinleştirilmiş süreli bir sözleşme, kesinleştirilmemiş süreli sözleşme olarak dikkate alınır.
6. Özel bir göreve ilişkin sözleşme, bir (1) yıl içerisinde yüz yirmi (120) günden daha uzun süreli olamaz.
7. Kesinleştirilmiş bir süre için ya da özel bir görev için iş sözleşmesinde bulunan kişi, yasa ile aksi öngörülmüş olması haricinde, işbu Yasa ile öngörülen hak ve yükümlülüklerin tamamına sahiptir.
8. Özel bir iş için çalıştırılan çalışanlar, yıllık izin hakkı ile Toplu Sözleşme ve İş Sözleşmesi ile tayin edilen diğer haklara sahip değildir.
9. Toplu Sözleşmeyle, işveren İç Düzenlemesiyle, işbu Yasaya uygun olarak kesinleştirilmiş süreli ve özel iş için iş ilişkisinin çalışanlar gerçekleştirilebileceği durumlar tayin edilir.

Madde 11
İş Sözleşmesinin İçeriği

1. İş Sözleşmesi aşağıdakileri içerir:

- 1.1. işverene ilişkin bilgiler (isim, merkez ve işletme kayıt numarası);
- 1.2. çalışana ilişkin bilgiler (isim, soy isim, kalifiye ve ikamet yeri);
- 1.3. işin adı, doğası, türü, karşılık türü ve görev tanımlaması;
- 1.4. iş yerini ve işin farklı yerlerde yerine getirilebileceğine dair bilgi;
- 1.5. iş saatlerini;
- 1.6. işe başlama tarihini;
- 1.7. İş Sözleşmesinin süresi;
- 1.8. temel maaş yüksekliği ile herhangi bir diğer ek ya da gelir,
- 1.9. izinler süresi;
- 1.10. iş ilişkisinin sona ermesini;
- 1.11. iş ilişkisinin düzenlenmesi için işveren ve çalışanın önemli olarak değerlendirdikleri diğer bilgileri;
- 1.12. iş sözleşmesi, işbu Yasa ile öngörülen diğer hak ve yükümlülükleri de içerebilir;
- 1.13. İş Sözleşmesi ile tayin edilmemiş olan hak ve yükümlülükler işbu Yasa, Toplu Sözleşme ve İşveren İş Düzenleme hükümleriyle düzenlenir;

2. Çalışma ve Sosyal Yardımlaşma Bakanlığı, işveren ihtiyaçları için asgari şartları kapsayan, kesinleştirilmemiş ve kesinleştirilmemiş süreli ile özel işler için örnek sözleşmeler hazırlar.

Madde 12
İstihdamın Devam Edilmesi

1. Çalışan istihdamının devami, aşağıdaki durumlarda iş ilişkisinin sona erdiği yönünde dikkate alınmaz:

- 1.1. yıllık izin, hastalık izninin, doğum izninin ya da yasaya uygun olarak alınan herhangi bir diğer izin kullanılmasıyla;
- 1.2. işbu Yasaya uygun bir şekilde işyerinden geçici olarak ya da ücretsiz olarak uzaklaştırılması;
- 1.3. iş sözleşmesinin feshedilmesi ve işbu Yasaya dayanarak mahkeme veya benzer bir organ kararıyla geçerlilik kazanan geri dönüş tarihleri arasında;
- 1.4. işveren onayı üzerine.

2. Çalışan tarafından istihdamın devam ettirilmesi, kırk beş (45) günden daha uzun bir zaman süreli olmayan, istihdamının sona ermesi ile istihdamının yeniden başlaması arasındaki zaman aralığında sona erdirildiği yönünde dikkate alınmaz.

Madde 13
İşverenin Değişmesi Durumunda Çalışan Hakları

1. Statüdeki değişiklikler, daha doğrusu işverenin değişikliği durumunda, işverenin değiştiği tarihte geçerli olan iş sözleşmelerinden ortaya çıkan tüm yükümlülük ve sorumlulukları, bir önceki işverenden gelecek işveren Toplu Sözleşme ve iş sözleşmeleri uyarınca üstlenir.
2. Bir önceki işveren, gelecek işverene aktarılan Toplu Sözleşmeler ve İş Sözleşmelerinden çıkan hak ve yükümlülükler hakkında adil ve bütünüyle gelecek işverene bilgi verme yükümlülüğüne sahiptir.
3. Bir önceki işveren, gelecek işverene yükümlülük ve sorumlulukların aktarılmasına ilişkin çalışanları yazılı bir şekilde bilgilendirme yükümlülüğüne sahiptir.
4. Çalışanın iş sözleşmesinin aktarılmasını reddetmesi ya da bu maddenin 3. fıkrasında sözü edilen bildirim alındığı günden sonraki beş (5) gün içerisinde beyan etmemesi halinde, önceki işveren çalışanın iş sözleşmesini feshedebilir.

Madde 14
İşin Başlaması

1. Çalışan, İş Sözleşmesinde belirtilen günde işe başlar.
2. İş Sözleşmesi ile belirlenen günde çalışanın işe başlamaması halinde, geçerli sebeplerden işe başlaması engellenmiş olması ya da işveren ile çalışanın aksi bir şekilde mutabakat sağlamış olması haricinde, iş ilişkisi gerçekleştirmediği olarak dikkate alınır.

Madde 15
Deneme Süreli İş

1. Deneme süreli işi, İş Sözleşmesiyle tayin edilir.
2. Deneme süreli iş, işbu Yasa, Toplu Sözleşme ve İşveren İç Düzenlemesine uygun olarak en fazla altı (6) ay sürebilir.
3. Deneme süreli iş boyunca, işveren ve çalışanlar yedi (7) günlük ön bildiri vermek suretiyle iş ilişkisini sona erdirebilir.

Madde 16
Stajyerler

1. İşveren, stajyerlerle İş Sözleşmesi gerçekleştirebilir.
2. İşverenle iş sözleşmesinde bulunan stajyer sıfatındaki çalışan, diğer çalışanlar gibi iş ilişkisinden ortaya çıkan tüm hak ve yükümlülükleri yerine getirir.
3. Kendi şirketine stajyer alan işveren, 2003/19 Sayılı İşyeri Güvenliği Yasasına dayanarak işyerinde koruma ve güvenlik sunma; çalışanların sağlıklarını koruma ve işyeri ortamını koruma yükümlülüğüne sahiptir.
4. Lisansüstü, lisans ve yüksek eğitime sahip stajyerlerin pratik çalışmaları en fazla bir (1) yıl sürebilecekken, orta eğitime sahip stajyerin pratik çalışmaları en fazla altı (6) ay sürebilir.
5. İşveren, yasaya dayanarak işyerinde koruma ve güvenlik sunması gerekmesi hariç olmak üzere, ilgili kişiyle mutabakat içerisinde herhangi bir ücret karşılığı ve iş ilişkisinden çıkan diğer haklar olmadan, stajyer çalıştırabilir. Ücret karşılığı olmadan stajyer çalıştırılan işveren, stajyeri ücret karşılığı olmayanlar kayıt listesine kaydetme yükümlülüğüne sahiptir.

6. Toplu Sözleşmeyle, İşveren İç Düzenlemesiyle, stajyerin mesleki beceri geliştirme biçimi ve stajyerlik süresi tayin edilir.

BÖLÜM III İŞYERİNDE ÇALIŞANLARIN ATANMASI

Madde 17 İşyerine Çalışanların Tayin Edilmesi

1. Çalışan, İş Sözleşmesinin yapıldığı işyerine tayin edilir.
2. İstihdamın yeniden yapılanması ya da örgütlenmesi gerektiği durumlarda, çalışan İş Sözleşmesine uygun bir şekilde onun mesleki kalifiyesi, becerilerine tekabül eden ve İş Sözleşmesine uygun olarak aynı maaş seviyesinde atanabilir.
3. Çalışan ihtiyaca bağlı olarak İş Sözleşmesi, İşveren İç Düzenlemesi ve Toplu Sözleşmeye uygun olarak, aynı işveren içerisinde bir iş yerinden bir diğer iş yerine atanabilir.
4. Hamilelik, doğum izni esnasında çalışmakta olan kadın çalışan, üç (3) yaşına kadar çocuğu olan kadın çalışan, beş (5) yaşına kadar çocuğu olan tek ebeveyn, gelişiminde ağır engelli çocuğu bulunan çalışan ebeveyn, on sekiz (18) yaş altında olan çalışan ile engelli olan çalışan, kendi rızası olmadan ikamet ettikleri yerin dışına atanamaz.

Madde 18 Geçici Atama

1. Çalışan, aşağıdaki durumlar içerisinde, kendisinin sahip olduğu mesleki becerilerin daha alt seviyesini gerektiren diğer iş ve görevleri yerine getirmesi için, öncelikli onayı olmadan geçici olarak atanabilir:
 - 1.1. deprem, yangın, sel ya da diğer temel doğal afetleri sonucu olağanüstü halin gerçekleşmiş olması durumunda;
 - 1.2. işyerinde yokluğu sebebinden çalışanın değiştirilmesi gerekliliğinin mevcut olması durumunda;
 - 1.3. iş yükünün beklenmedik artışı durumunda, fakat otuz (30) iş gününden fazla olmayacak şekilde;
 - 1.4. Toplu Sözleşme ile belirlenen diğer durumlarda.
2. Bu maddenin 1. fıkrası 1.1. noktasında belirtilmiş olan durumlar devam ettiği sürece çalışan görevlerini yerine getirmek zorunda olurken, 1.2. ve 1.3. noktalarda belirtilen durumlar içerisinde en fazla otuz (30) iş günü kadar yerine getirmek zorundadır.
3. Bu maddenin 1. fıkrası kapsamı içerisinde ataması gerçekleştirilen çalışan, ataması gerçekleştirilen çalışan lehine daha uygun olması halinde önceki işyerinde elde ettiği maaşla olan farktan yararlanma hakkına sahiptir.

Madde 19 Kendi Rızasıyla Çalışanın Ataması

1. Çalışan, aşağıdaki durumlar içerisinde, kendi mesleki beceri ve kalifiyelerine tekabül eden bir işyerine, iki işveren arasındaki mutabakata bağlı olarak, çalışmalarda bulunması için bir diğer işverene geçici olarak kendi rızası üzerine atanabilir:
 - 1.1. çalışan işine gerek kalmadığı sonucuna varılması durumunda;
 - 1.2. işin geçici olarak durdurması ya da iş yükünün azalması durumunda;
 - 1.3. çalışma alanlarının, daha doğrusu çalışma araçlarının bir diğer işverene kirayla verilmiş olması;

2. Çalışanın geçici olarak atanmış olduğu işveren, çalışanla iş sözleşmesi gerçekleştirir.
3. Bu maddenin 1. fıkrası kapsamında içerisinde ataması gerçekleştirilen çalışan, önceki işverende bulunan hak ve yükümlülükleri ortadan kalkar.
4. Bu maddenin 1. fıkrası 1.1. noktasında belirtilmiş olan çalışan, önceki işverene geri dönme ya da kendisine işbu Yasa ile tayin edilen haklardan birinin temin edilmesi hakkına sahiptir.
5. Bu maddenin 1. fıkrası 1.2. ve 1.3. noktalarında belirtilmiş olan çalışan, geçici atama süresinin sona ermesi ardından, önceki işverende aynı işyerine ya da kendi meslek beceri ve kalifiyelerine tekabül eden bir diğer işyerine geri dönme hakkına sahiptir.

BÖLÜM IV ÇALIŞMA SAATLERİ

Madde 20 Çalışma Saatlerinin Belirlenmesi

1. Çalışma saatleri, çalışanın işveren yararına çalışmaları ya da hizmetleri yerine getirdiği zaman süresi anlamına gelmektedir.
2. Tam zamanlı iş, işbu Yasa ile aksi belirlenmemiş olması halinde, haftada kırk (40) saattir.
3. On sekiz (18) yaş altında olan çalışan için çalışma saatleri, haftada otuz (30) saatten daha fazla olamaz.

Madde 21 Yarım Günlük Çalışma Saatleri

1. Yarım günlük çalışma saatleri, tam zamanlı çalışma saatlerinden daha kısa olan çalışma saatleridir.
2. İş ilişkisi yarım günlük çalışma, kesinleştirilmiş ve kesinleştirilmemiş süreli şekilde gerçekleştirilebilir.
3. Yarım günlük çalışmada bulunan çalışan, çalışanın çalışmakta olduğu iş saatleri ile orantılı olmak üzere, tam zamanlı çalışmada bulunan çalışanın iş ilişkisinden ortaya çıkan hak ve yükümlülüklerin hepsine sahiptir.

Madde 22 Kısaltılmış Çalışma Saatleri

1. Kısaltılmış çalışma saatleri, alınan koruma önlemlerine rağmen çalışan kendi sağlığına karşı olan zararlı etkilerden korunamadığı iş ve görevler için tayin edilir.
2. Çalışma saatleri, çalışanın sağlığına ile iş yapma kabiliyetine olan tehlikelere orantılı bir şekilde kısaltılır.
3. Kısaltılmış çalışma saatleri, yüksek tehlike seviyesi bulunan işler için, en fazla haftada yirmi (20) saate kadar kısaltılabilir.
4. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen işler ve görevler, işbu Yasa, Toplu Sözleşme ve İşveren İç Düzenlemeye uyumlu bir şekilde, yetkili profesyonel organ tarafından yapılan incelemeler esasına göre tayin edilir.
5. Bakanlık, Sağlık Bakanlığıyla işbirliği içerisinde, işbu Yasanın yürürlüğe girmesinden sonraki altı (6) aylık süre içerisinde, çalışan sağlıkları aleyhine yüksek tehlike oluşturan tehlikeli işlerin sınıflandırılması ve sistemleştirilmesine dair hukuki düzenleme çıkarır.

6. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen işler ve görevleri gerçekleştirmekte olan çalışan, çalışma saatleri dışında aynı iş ve görevlerde çalışamaz.

7. Bu maddenin 1. fıkrası uyarınca kısaltılmış çalışma saatleri kapsamında bulunan çalışan, tam zamanlı iş yapıyor olması gibi tüm haklardan yararlanır.

Madde 23

Tam Zamanlı Çalışma Saatlerinden Daha Uzun Süreli İş

1. Olağanüstü hallerde, iş yükünün artmasıyla ve diğer kaçınılmaz durumlar içerisinde, çalışan işveren talebi üzerine haftada sekiz (8) saatten daha fazla olmamak suretiyle, çalışma saatlerinden daha uzun süreli (fazla mesai) çalışmada bulunmak zorundadır.

2. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilmiş olan tam zamanlı çalışma saatinden daha uzun süreli çalışma, sadece gerekli olduğu zaman kadar sürebilir.

3. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilmiş olan sınırı aşan çalışma, kazaların ya da öngörülemeyen büyük güçlerin engellenebilmesine ilişkin acil durumlarda da gerçekleştirilebilir.

4. Bu maddenin 1. fıkrasında sözü edilen zorunlu ek çalışmalar dışında, çalışan işverenle mutabakat içerisinde, işbu Yasanın 56. maddesinde belirtilen ücret karşılığında gönüllü ek çalışmada bulunabilir.

5. On sekiz (18) yaş altında olan çalışanların fazla mesai çalışması yasaktır.

6. Kısaltılmış çalışma saatleri kapsamında çalışmalarını sürdüren çalışan, tam zamanlı çalışma saatlerinden daha uzun süre çalışamaz.

7. İşveren, fazla mesaiye ilişkin kesin kayıtlar tutmak ve bunları talep edilmesi halinde İş Müfettişliğine sunma yükümlülüğüne sahiptir.

8. İş Müfettişi, çalışan sağlığına ve çalışabilme becerisine zararlı etkisi olması halinde, fazla mesainin yapılmasını yasaklar.

9. İşveren, görülebilir bir yerde çalışma saatlerini ilan etme yükümlülüğüne sahiptir.

Madde 24

Çalışma Saatlerinin Bölüştürülmesi ve Değiştirilmesi

1. Hafta içerisindeki çalışma saatlerinin bölüştürülmesi, işveren tarafından belirlenir.

2. Çalışma haftası, işverenin çalışmaları vardiyalı iş, gece mesaisi ya da işin yapısının böyle bir şeyi gerektirmesi halinde, farklı bir şekilde organize edilebilir.

3. İşveren, işin başlamasından en az yedi (7) gün öncesinden, çalışma saatlerinin bölüştürülmesi ve değiştirilmesi hakkında çalışana bildirmek zorundadır.

Madde 25

Çalışma Saatlerinin Değiştirilmesi

1. İşveren, işin organize edilmesi, iş araçlarının makul bir şekilde kullanımı, çalışma saatlerinin makul olarak kullanımı ve zaman süresi kısıtlamasına sahip belirli ve öngörülen herhangi bir işin yerine getirilmesi gibi, işin yapısının gerektirmesi halinde çalışma saatlerini değiştirebilir.

2. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilmiş olan durumlarda çalışma saatlerinin değiştirilmesi, takvim yılı boyunca çalışanın kapsandığı çalışma saatlerinin tam zamanlı çalışmadan daha uzun süreli olmayacak şekilde gerçekleştirilir.

Madde 26
Çalışma Saatlerinin Uzatılması Yasağı

1. On sekiz (18) yaş altında olan çalışanlar için çalışma saatlerinin uzatılması yasaktır.
2. İşveren, hamilelik boyunca ve üç yaşından daha küçük çocuklu ya da engelli çocuğu olan tek ebeveyn çalışanlar için çalışma saatlerini uzatamaz.

Madde 27
Gece Mesaisi

1. 22:00 ile 6:00 saatleri arasında olan çalışma saatleri, gece mesaisi olarak dikkate alınır.
2. İşin vardiyalı olarak organize edilmiş olması halinde, çalışanın kesintisiz olarak bir (1) hafta boyunca gece mesaisinde çalışmaması şekilde vardiyaların temin edilmesi zorunludur.
3. On sekiz (18) yaş altı ile hamile ve bebek emziren kadınlar çalışanların gece mesaisi yapması yasaktır. Tek ebeveynlerin ile üç (3) yaş altında çocuğu olan ya da daimi engelliliği bulunan çocukları olan kadınların gece mesailerde bulunması, sadece onların kendi rızası bulunması halinde gerçekleştirilebilir.
4. Çalışan sağlık durumlarının, yetkili sağlık organlarının yapacağı değerlendirmeye göre, gece mesaisi boyunca yapmış oldukları iş sebeplerinden kötüleşmesi halinde, işveren gündüz mesaisi boyunca uygun bir iş tayin etme yükümlülüğüne sahiptir.

BÖLÜM V
İZİNLER VE İŞYERİNDE BULUNMAMA

Madde 28
Çalışma Saatleri İçerisinde İzin

1. Çalışan, kesintisiz tam çalışma zamanlı bir iş günü boyunca, en azından otuz (30) dakika olmak üzere ve işin başlangıcı ya da sona erdiği zamana tayin edilemeyecek bir izin hakkına sahiptir.
2. Dört (4) saatten daha fazla ve altı (6) saatten daha az süre iş yapan çalışan, on beş (15) dakika süreyle çalışma boyunca bir izin hakkına sahiptir.
3. Dört (4) saat otuz (30) dakikadan daha az süreyle iş yapan on sekiz (18) yaş altındaki çalışan, otuz (30) dakika süreli bir günlük izin hakkına sahiptir.
4. Bu maddenin 1. ve 2. fıkralarında belirtilen izin süresi, işyerinde geçen zaman olarak dikkate alınır.

Madde 29
İzin İş Süreciyle Uyumu

1. İşin yapısı çalışmanın kesintiye uğramasına müsaade etmemesi halinde, iş günü boyunca iznin organize edilmesi, iş sürecinin kesintiye uğramayacağı bir şekilde gerçekleştirilir.
2. İş günü boyunca iznin kullanılması zamanına ilişkin kararı işveren alır.

Madde 30
Günlük İzin

1. Çalışan, art arda iki (2) iş günü arasında, en azından kesintisiz olarak on iki (12) saatlik süreli bir günlük izin hakkına sahiptir.

2. Sezonluk işlerdeki çalışma süresince, çalışan bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen izin hakkına en azından on bir (11) saatlik süreyle sahiptir.

Madde 31 **Haftalık İzin**

1. Çalışan, en azından kesintisiz olarak yirmi dört (24) saatlik süreli bir haftalık izin hakkına sahiptir.
2. On sekiz (18) yaş altındaki çalışan, en azından kesintisiz olarak otuz altı (36) saatlik süreli bir haftalık izin hakkına sahiptir.
3. Çalışanların haftalık izin gününde çalışmaları gerekmesi halinde, ona gelecek hafta içerisinde bir günlük izin temin edilmek zorundadır.

Madde 32 **Yıllık İzin**

1. Çalışan, tam zamanlı ya da kısaltılmış çalışma saatleriyle çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın, her takvim yılı boyunca dört (4) haftalık süreli ücretli yıllık izin hakkına sahiptir.
2. Yıllık iznin uzatılması, iş tecrübesine bağlı olmak üzere, her beş (5) yıllık iş tecrübesine bir gün ilave edilerek gerçekleştirilir.
3. Koruma önlemlerinin uygulanmasına rağmen zararlı etkilerden korunamadığı iş ve görevleri gerçekleştiren çalışan, takvim yılı için en azından otuz (30) iş günlük süreli yıllık izin hakkına sahiptir.
4. Üç (3) yaş altında çocuğu olan anneler ve bebek emziren kadınlar ile engelli kişiler, ilave iki (2) iş günlük yıllık izin hakkına sahiptir.
5. Kullanılmayan yıllık izin günleri para karşılığında tazmin edilemez, fakat bu durma istisna olarak çalışan iş ilişkisinin sona ermesi halinde bu uygulama gerçekleştirilebilir.
6. Bu maddenin 3. fıkrasında belirtilmiş olan iş ve görevler, ÇSYB tarafından çıkartılan hukuki düzenlemeyle tayin edilir.

Madde 33 **Eğitim Çalışanları İçin Yıllık İzin**

1. Okullar ile diğer eğitim-öğretim kurumlarının her düzeyindeki öğretmenlerin, eğitimcilerin ve diğer eğitim ile idari personel yıllık izinleri, okulların yaz tatilleri süresince kullanılır ve eğitim-öğretim kurumlarında tatilin sürdüğü zaman kadar devam edebilir.
2. Okul yaz tatilleri zamanında öğretmenlerin ve eğitimcilerin mesleki eğitim kurslarına katılmaları ve okul yılının başlama hazırlıklarıyla ilgili diğer çalışmaları yerine getirmeleri ile eğitim-öğretim kurumları tarafından düzenlenen eğitim-öğretim faaliyetlerini yerine getirmeleri için çağrılmaları durumunda, yıllık izin süreleri işbu Yasa ve Toplu Sözleşmelere uygun bir şekilde tayin edilir.

Madde 34 **Resmi Tatil Günlerinde Yıllık İzin**

1. Kosova Cumhuriyeti Resmi Tatilleri Yasasına göre iş gününe tekabül eden resmi tatiller, yıllık izin günü olarak hesaplanmaz.
2. Yıllık izin süresince çalışanın hastalanması halinde, izin verilen hastalık izin süresi yıllık izinden hesaplanmaz.

Madde 35
İlk Sefere Mahsus Yıllık İzin

1. İlk sefere mahsus olmak üzere iş ilişkisinde bulunan ya da beş (5) iş gününden daha fazla süreli işyerinden uzak kalması bulunmayan çalışan, kesintisiz olarak altı (6) aylık çalışmanın ardından çalışılan aylara orantılı bir biçimde yıllık izinden faydalanma hakkını kazanır.
2. Sağlık güvenliği hükümlerine göre çalışmak için geçici yetersizlik ve ücretli olarak işyerinden uzak olma ile işyerinden mazeretli olarak uzak kalma durumları, bu maddenin 1. fıkrası anlamı kapsamında işyerinden uzak kalma olarak dikkate alınmaz.
3. Çalışan, yıllık iznin kullanılması hakkını feragat edemez.

Madde 36
İşyerine Geçirilen Zamana Orantılı Olarak Yıllık İzin Kısmı

1. Çalışan, aşağıdaki durumlarda, işyerine geçirilen her takvim yılına karşın en azından bir buçuk (1,5) günlük izin hakkına sahiptir:
 - 1.1. ilk sefere mahsus olarak iş ilişkisinde bulunduğu takvim yılı içerisinde, kesintisiz olarak altı (6) çalışma ayına sahip olmaması;
 - 1.2. takvim yılı içerisinde, iş ilişkisinin sonlandırılması sebebinden yıllık iznin kullanılma hakkını kazanmaması.

Madde 37
Yıllık İzin Kullanım Planı

1. Yıllık izin kullanım planını işbu Yasa, İşveren İç Düzenlemesi ve İş Sözleşmesi uyarınca, çalışanlar mutabakat içerisinde işveren tayin eder.
2. Yıllık izin kullanım planının tayin edilmesi durumunda, işveren çalışanların makul talep ve isteklerini dikkate alabilir.
3. Yıllık izin kullanımının zaman aralıklarıyla ilgili olarak, işveren çalışanı yıllık izin kullanımının başlamasından en az on beş (15) gün önce bilgilendirmek zorundadır.
4. Yıllık iznin onaylanması durumunda, çalışana yıllık izin kullanımının başlamasından en az beş (5) gün önce, yıllık izin plan ve süresine ilişkin karar çıkarılır.
5. Yıllık izin, işverenle mutabakat sağlamak suretiyle, iki (2) ya da daha fazla bölümden kullanılabilir.
6. Çalışanın yıllık iznini iki ya da daha fazla bölümden kullanması halinde, iznin temel bölümü bir (1) takvim yılı boyunca kesintisiz olarak en azından on (10) iş gün olarak kullanılmak zorundadır. Yıllık iznin kullanılmayan diğer bölümü, gelecek takvim yılının en geç 30 Haziran tarihine kadar kullanılmak zorundadır.

Madde 38
Yıllık İznin Kullanılmamasına Karşın Tazminat

1. Çalışanlar, yıllık izin kullanılmama hakkından yoksun bırakılamaz.
2. İşveren suçundan yıllık iznini ya da yıllık izninin bir bölümünü kullanmayan çalışan, çalışana uygun olan gelecek bir dönem boyunca yıllık iznini kullanma ya da parasal tazminat hakkına sahiptir.

3. Bu maddenin 1. fıkrasında sözü edilen tazminat yüksekliği, kullanılmayan yıllık izin süresine bağlı olarak, çalışanın karşılığı aldığı ay içerisindeki gelirlerine dayanarak tayin edilir.

Madde 39 Ücret Karşılığı İşyerinde Bulunmama

1. alışan, aşağıdaki şekillerde ücret karşılığı işyerinden uzak kalma hakkına sahiptir:
 - 1.1. evliliği durumunda beş (5) gün;
 - 1.2. yakın aile iyesinin ölümü sebebinden beş (5) gün;
 - 1.3. çocuğun doğması durumunda üç (3) gün;
 - 1.4. Toplu Sözleşme, İç Düzenleme ve İş Sözleşmesi ile belirlenen diğer durumlarda;
 - 1.5. her gönüllü kan verme durumunda bir (1) iş günü.

Madde 40 Ücretsiz Olarak İşyerinde Bulunmama

1. Çalışanın talebi üzerine, işveren çalışanın işyerinden ücretsiz olarak uzak kalmasına izin verebilir.
2. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen işyerinden ücretsiz olarak uzak kalınan zaman için, çalışan tarafından zorunlu katkıların ödenmesinden kaynaklanan haklar haricinde, çalışanın iş ilişkisi kapsamında olan hak ve yükümlülüklerden yoksun kalır.

Madde 41 İş İlişkisinden Doğan Hakların ve Yükümlülüklerin Geçici Olarak Durdurulması

1. alışması ve iş ilişkisinden olan çalışan hak ve yükümlülükleri, işbu Yasa, İşveren İç Düzenlemesi ve İş Sözleşmesi ile aksi belirtilen hak ve yükümlülükleri hariç, aşağıdaki durumlar için belirli bir süreliğine geçerliliğini kaybeder:
 - 1.1. ülke çıkarlarını temsil etmesi için çalışanın ülke dışında çalışmaya gönderilmiş olması durumunda,
 - 1.2. kamu görevine seçilmesi ya da tayin edilmesi durumunda,
 - 1.3. altı (6) aylık süreye kadar, nihai Mahkeme kararının alınmasına kadar;
2. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilmiş olan iş hakların ortadan kalkması ardından, çalışan işverene beş (5) günlük zaman süresi içerisinde geri dönme hakkına sahiptir.

BÖLÜM VI İŞYERİNDE KORUNMA VE GÜVENLİK

Madde 42 İşyerinde Genel Korunma

1. alışan, işbu Yasa ile İşyeri Güvenliği, alışan Sağlıklarının Korunması ve İşyeri Ortamının Korunması Yasasına uygun bir şekilde, işyerinde güvenlik, sağlık korunması ve uygun bir çalışma ortam hakkına sahiptir.
2. İşveren, yasalara uygun olarak çalışanlar hayatlarının ve sağlıklarının korunmasının temin edildiği, işyerinde korunmaya dair gerekli şartları temin etme yükümlülüğüne sahiptir.

3. İşveren, işyerindeki tehlikeler ile alması gerektiği koruma önlemlerine dair, çalıştırılmasından önce yazılı olarak çalışanı bilgilendirmek zorundadır.
4. İşveren, Çalışma ve Sosyal Yardımlaşma Bakanlığı tarafından çıkartılan talimatlar uyarınca, işyerindeki tehlikeleri ve alınması gereken koruma önlemlerini ifade eden talimatlarda bulunmak zorundadır.
5. İşveren, İşyeri Güvenliği, Çalışan Sağlıklarının Korunması ve İşyeri Ortamının Korunması Yasası ile tayin edilen işyerinde korunma ve güvenliğe ilişkin temel kural ve usulleri uygulama yükümlülüğüne sahiptir.
6. Çalışan, kendi sağlık ve güvenliğini ile diğer çalışanların güvenlik ve sağlıklarını tehlikeye atmayacak bir biçimde, işyerinde sağlık güvenliği ve korunmasına dair kurallara bağlı kalmak zorundadır.

Madde 43

Yüksek Tehlike Teşkil Eden İşlere Çalışanın Atanması

1. Çalışan, yetkili sağlık organlarının yapmış olduğu değerlendirmeye göre sözü edilen çalışmaların onun sağlık durumunu kötüye götürebilecek olması halinde, tam zamanlı çalışma saatlerinden daha fazla ya da gece mesaisinde çalışması için atanamaz.
2. Yüksek yaralanma, meslek hastalığı ya da diğer hastalık tehlikelerinin bulunduğu iş ve görevlere, aşağıdaki esaslara göre iş için özel şartları yerine getiren çalışan atanabilir:
 - 2.1. sağlık durumu;
 - 2.2. mesleki kalifiye;
 - 2.3. işyerinde kazanılan tecrübe; ve
 - 2.4. yaş.

Madde 44

Gençlerin, Kadınların ve Engelli Kişilerin Korunması

Çalışan kadınlar, on sekiz (18) yaş altı çalışanlar ile engelli kişiler, işbu Yasa kapsamında özel koruma hakkına sahiptir.

Madde 45

Gençlerin Korunması

1. On sekiz (28) yaş altı olan çalışan, yapıları ya da gerçekleştiği durumlar sebeplerinden onun sağlığına, güvenliğine ya da ahlakına tehlike oluşturan işlerde çalıştırılmaz.
2. İşveren, iş süreci kapsamında olan tehlikeleri açıkça belirterek, gençlerin güvenliklerinin ve sağlıklarının korunması için gerekli olan önlemler kabul etme yükümlülüğüne sahiptir.
3. İşveren, bu maddenin 2. fıkrasında belirtilmiş olan önlemleri, gençlerin çalışma yerlerine ilişkin tehlike değerlendirmesi esasına dayanarak uygulamak zorundadır.
4. Gençlerin işyerinde tam bir korumaya sahip olmaları için, işveren gencin çalışmaya başlamadan önce işyerlerine ilişkin tehlike ön değerlendirmesini gerçekleştirmek zorundadır.
5. On sekiz (18) yaş altında olan çalışan, aşağıda belirtilen tehlike içeren işlerde çalışamaz:
 - 5.1. yeraltında, sualtında, tehlikeli yükseklikte ya da kapalı alanlarda,
 - 5.2. kullanılması gereken tehlikeli makinelerle, teçhizatlarla ve aletlere ve ağır yüklerin nakliye edilmesinde;

5.3. gençleri, onların sağlıklarına zarar veren tehlikeli maddelere, unsurlara ya da süreçlere, sıcaklıklara, gürültülere ve sarsıntılara ifşa eden sağlıklı olmayan ortamlara;

5.4. uzun çalışma saatleri ya da gece boyunca belirli alanlarda, kapalı ortamlarda çalışmalar gibi olan özellikle tehlike oluşturan şartlar altında.

6. Tehlikeli iş türleri listesine ilişkin uygulanan hükümler, temsilcileri Çalışma ve Sosyal Yardımlaşma Bakanlığı, Hükümetin diğer ilgili bakanlıkları, işveren kuruluşları ve işçi kuruluşlarından (sendikalar) olan, ilgili organlar tarafından her yıl gözden geçirilmek zorundadır.

7. Bu maddenin adil ve eksiksiz olarak uygulanması için, ÇSYB yasa ile belirlenen zaman süresi içerisinde hukuki düzenlemeler çıkartır.

Madde 46 **Çalışan Kadınların Korunması**

1. Hamile olan ve bebek emziren kadının, anne ya da çocuk sağlığı için tehlikeli olarak tayin edilen işleri yapması yasaktır.

2. Hamile olan ve bebek emziren kadının, özellikle ağır fiziksel işlerin ortaya çıktığı, üreme sağlığı için tehlike oluşturan biyolojik, kimyasal ya da fiziksel unsurlara ifşa olunan işlerde ve diğer özel durumlarda çalışması yasaktır.

3. Hamile olan ve bebek emziren kadınların sağlığına zarar verebilecek olan ağır ve tehlikeli işlerin sınıflandırılabilmesi için, Bakanlık hukuki düzenleme çıkartır;

4. Yer altı işlerindeki ayırım, hamile olmayan ve yöneticilik işlerini yerin e getiren kadınlar, sağlık personeli ve pratik çalışmaları süresince öğrenciler için uygulanmaz.

Madde 47 **Engellilerin Korunması**

1. Engellilik durumu ortaya çıkan çalışan, çalışması için geriye kalan yeterliliğinin o işleri profesyonel rehabilitasyona gerek kalmadan yerine getirebilmesi halinde, kendi işinde ya da görev tanımlamasına göre veya diğer ilgili işlerde çalışma hakkına sahiptir.

2. İş için sağlık yeterliliği azalmış olan bir çalışanın yapılan profesyonel rehabilitasyon ardından belirli işleri yerine getirebilmesi için yeterlilik kazanması durumunda, o işleri yerine getirebilecek yeterlilikte olduğu şeklinde dikkate alınır;

3. İşveren, bu maddenin 2. fıkrasında belirtilen durumlarda, çalışanlarına profesyonel rehabilitasyon ardından yeterlilik kazandıkları iş türlerini onlara temin etme yükümlülüğüne sahiptir.

4. Bu maddede belirtilen işleri çalışanın kabul etmeyi reddetmesi halinde, işveren vereceği uyarıyla çalışanın iş sözleşmesini feshedebilir.

Madde 48 **Analığın Korunması**

1. Hamileliği boyunca çalışmakta olan kadın, üç (3) yaş altı çocuğu olan anne, düzenli tam zamanlı çalışma saatlerinden daha fazla ve gece mesaisinde çalışmada bulunması yükümlü kılınamaz.

2. Üç (3) yaş altı ve ağır engelli olan çocuk sahibi tek ebeveyn, düzenli tam zamanlı çalışma saatlerinden daha fazla ve gece mesaisinde çalışmada bulunması yükümlü kılınamaz.

3. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilmiş olan haklardan, çocuğun her iki ebeveyninin vefat etmesi ya da ebeveynin çocuğu terk etmesi durumunda, çocuğu evlatlık edinen daha doğrusu çocuğa bakıcılık yapan diğer bir kişi de faydalanabilir.

Madde 49
Doğum izni

1. Çalışan kadınların on iki (12) ay doğum izni hakkı vardır.
2. Doktor raporunun sunulmasıyla çalışan kadın doğum yapması beklenen tarihten kırk beş (45) gün önce doğum iznine başlayabilir. Doğum yapması beklenen tarihten yirmi sekiz (28) gün bir dönem içerisinde hamile kadının uzlaşısı ile işveren, çalışan kadının kendi görevini yerine getirme durumunda olmadığını işveren düşünür ise eğer o zaman doğum iznine başlamasını talep edebilir.
3. Doğum izninin ilk altı (6) ayı için ödemeler maaş esasından % 70 oranda tazminat ile işveren tarafından yapılır.
4. Bundan sonraki üç (3) ayda doğum izni Kosova'da ortalama maaşın % 50 oranda tazminatı ile Kosova Hükümeti tarafından ödenir.
5. Çalışan kadının bu Yasa ile daha üç (3) ay için doğum iznini uzatması hakkı vardır, fakat bu durumda ödeme yapılmaz.
6. Doğum yapan kadın bu maddenin 4. ve 5. fıkrasında sözü edilen doğum izni hakkını kullanmak istemiyorsa eğer, o zaman bu maddenin 3. fıkrasında belirtilen doğum izninin tamamlanmasından en geç on beş (15) gün önce işvereni haberdar etmesi gerekir.
7. Annenin ölmesi ya da doğum izninin sona ermesinden önce çocuğu terk etmesi durumunda, çocuğun babası annenin haklarıyla üstlenebilir.
8. Bu maddenin 4. ve 5. fıkrasında belirtilen haklar anne ile anlaşma sonucu çocuğun babasına taşınabilir.

Madde 50
Çocuğun babasının hakları

1. Bu Yasa'nın 49. maddesine göre tayin edilmiş olan haklar annenin hastalanması, anne tarafından çocuğun terk edilmesi ve annenin ölmesi durumunda çocuğun babası tarafından da gerçekleştirilebilir.
2. Çocuğun babasının devamda belirtilen hakkı vardır:
 - 2.1. çocuğun doğması ya da çocuğun evlat edinilmesi dolayısıyla ücretli olarak iki (2) gün izin;
 - 2.2. çocuğun doğmasından ya da çocuğun evlat edinilmesinden sonra ücretsiz iki (2) hafta izin, bu çocuğun üç (3) yaşına varmasına kadar bir dönem için geçerlidir. Çalışan kişi en azından on (10) gün önce izin alması için amaçları konusunda işvereni haberdar etmesi gerekir.
3. Korumayı, daha doğrusu 49. maddenin 1. fıkrasında belirtilen hakları evlat edinen kişi, daha doğrusu iki ebeveynin ölmesi ya da ebeveynlerin çocuğu terk etmesi durumunda çocuğa bakacak kişi istifade edebilir.

Madde 51
Çocuğu kaybetme durumunda doğum izni

1. Çalışan kadın eğer ölü bebek doğursa, ya da doğum izninin sona ermesinden önce çocuk ölürse, o zaman doktorun tespit etmesine göre, doğumdan iyileşmesi ve çocuğu kaybetmesinin neden olduğu psişik durumdan kurtulması için gerekli zamana kadar doğum iznine hakkı vardır; fakat bu kırk beş (45) günden daha az olmaz ve bu zaman için doğum izni esasına dayalı tüm haklardan yararlanabilir.
2. Bu maddenin 1. fıkrasına göre çalışan kadın işverenden doğum izninin sona ermesinden önce de işe dönmeyi isteyebilir.

3. Bu maddenin 2. fıkrasına göre işe başlaması durumlarında, çalışan kadına bu Yasa'nın 49. maddesinin 1., 2, ve 3. fıkralarına göre doğum iznini kullanmasına müsaade edilmez.

Madde 52

Çocuğun özel bakımı için iş yerinde devamsızlık

1. Sağlık durumunun ağır olması nedeniyle özel bakıma mecburen ihtiyacı olan çocuk, daha doğrusu daimi olarak özürülü olan bir çocuk için, ebeveynlerden birinin doğum izninin tamamlanmasından sonra çocuğun iki (2) yaş yapmasına kadar part-time çalışma hakkı vardır.

2. Koruma ve bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen haklardan, iki (2) ebeveynin ölmesi ya da ebeveynlerin çocuğu terk etmesi durumunda evlat edinen kişi, daha doğrusu çocuğu bakacak kişi yararlanabilir.

3. Bu maddenin 1. ve 2. fıkrasında belirtilen hakların şekli ve gerçekleşmesi prosedürü Özürülü Çocuklar Aileleri için Maddi Bakıma ait Yasa hükümlerine göre yapılır.

Madde 53

Anlaşmanın fesih yasağı

Hamilelik dönemi, doğum izni ve çocuğa karşı özel bakım gereği nedeniyle iş yerinde devamsızlık süresince, işveren çalışan kadının iş sözleşmesini fesih edemez ve iş yerini de değiştiremez, ancak bu Yasa'nın 76. maddesine göre iş sözleşmesi feshedilebilir.

Madde 54

Çalışma için geçici süre yeteneksizliği bildirme

1. Hastalanması ya da geçici süre için çalışmaya yetenekli olmayışı durumunda, çalışan kişi işvereni hemen ya da en geç iş yerinde devamsızlığa başladığı gün içerisinde haberdar etmekle görevlidir.

2. Bu maddenin 1. fıkrasına göre işvereni haberdar etmeyi engelleyen çalışanın hastalanması ya da ciddi sakatlanması durumunda, çalışan kişi mümkün olduğu en kısa bir sürede işvereni haberdar etmekte çaba sarf etmesi gerekir.

3. Çalışan kişi eğer mantıklı açıklaması olmadığı gecikmeler için devamsızlığı konusunda işvereni haberdar etmekte mantıklı olarak çaba sarf ettiğini kanıtlayamaz ise işveren sözleşmenin ihlal edildiğini değerlendirebilir.

4. İşyerinde bildirilen devamsızlık eğer üç (3) günden fazla sürer ise, o zaman işverenin iş yerinde devamsızlığın sebeplerini açıklayan doktor raporunu çalışan kişiden istemesi hakkı vardır.

BÖLÜM VII

ÇALIŞANLARIN MAAŞLARI VE DİĞER FAYDALAR

Madde 55

Maaş, maaş tazmini ve diğer gelirler

1. Çalışan kişi, İş Sözleşmesi, bu yasa ile uyumlu olarak, Toplu Sözleşme, İşverenin İş Akidi ile tayin edilen maaşa hakkı vardır.

2. Maaş, maaş tazminatı ve diğer gelirlere ait hakkını çalışan kişi İş Sözleşmesi ile tayin edilen işveren ile yapılan iş konusunda ve iş yerinde geçen süre için varılan anlaşmaya göre gerçekleştirir.

3. İşveren aynı değerdeki iş için aynı tazminatı bayan ve erkek çalışanlara ödemesi gerekir, bu ödeme esas maaş ve diğer ek ödemeleri tamamlar.

4. İşverenin, çalışan kişiye yapılan her ödeme ve diğer ek ödemeler için bir bildiri çıkarması gerekir. Maaşlar banka aracılığıyla ya da nakit para ile ödenebilir, bu durumda işverenin yapılan ödemeler için bir kayıt defteri tutması gerekir.

5. Kosova' da maaşlar resmi para birimi olan Euro (€) ile ödenir

6. Maaşlar, ayda en az bir (1) defa Toplu Sözleşme İşverenin iç Akidi ya da İş Sözleşmesi ile tayin edilen sürelerde ödenir.

Madde 56 **Ek maaş**

1. Tam iş saatinden daha uzun süren çalışma ve aynı zamanda devlet bayramları günlerinde çalışma ve gece vardiyasında çalışmalar için, çalışan kişi bu Yasa, Toplu Sözleşme ve İş Sözleşmesi ile uyumlu olarak ek maaş hakkına sahiptir.

2. Çalışan kişi devamda belirtildiği gibi temel maaşın yüzdeliği olarak ek maaşa sahip olması gerekir:

- 2.1. nöbetçilik için saat başına % 20;
- 2.2. gece çalışması için saat başına % 30;
- 2.3. çalışma saati dışında iş için saat başına % 30;
- 2.4. bayram günleri süresince çalışma için saat başına % 50; ve
- 2.5. hafta sonu günlerinde çalışma için saat başına % 50.

3. Hafta sonları, bayramlar ve serbest günler süresince çalışma için ek ödeme bu Yasa' ya göre birbirini dışlamaktadır.

4. Çalışan kişi bu maddenin 2. fıkrasında belirtilen ek ödeme yerine işverenden telafinin tatil günleri ile yapılmasını isteyebilir.

5. İşveren iş saati dışında yapılan işin bir bölümünün bu maddenin 2. fıkrasında öngörülen yüzdelikler ile uyumlu olarak tatil günleri ile telafi edilmesi kararını getirebilir. Telafinin bu şekli İş Sözleşmesi ya da şirketin iç akidi ile öngörülmesi gerekir.

Madde 57 **Asgari maaş**

1. Kosova Hükümeti her takvim yılı sonunda Sosyo – Ekonomi Kurulun önerisine göre asgari maaşı tayin eder.

2. Asgari maaşın tayin edilmesi süresince devamda belirtilen etmenler göz önünde bulundurulması gerekir:

- 2.1. yaşam masraflarının fiyatı;
- 2.2. işsizlik oranı;
- 2.3. iş piyasasında genel durum; ve
- 2.4. ülkede üretkenlik ve rekabet oranı.

3. Kosova Cumhuriyetinin Resmi Gazetesinde yayınlanan asgari maaş çalışma saatleri esasınca bir (1) yıllık dönem için tayin edilir.

4. Aşgari maaş ulusal düzeyde, dallar düzeyinde ve şirketler düzeyinde anlaşma ile tayin edilebilir, fakat bu maddenin 1. fıkrasında öngörülen aşgari maaştan daha düşük olmaması gerekir.

Madde 58 Maaş tazmini

1. Çalışan kişinin devamda belirtilen durumlarda maaşına tazminat hakkı vardır:
 - 1.1. çalışılmadığı tatil günleri için;
 - 1.2. yıllık izin kullanılması süresince;
 - 1.3. gönderildiği eğitim ve mesleki gelişim süresince; ve
 - 1.4. ödemenin yapılmadığı kamu görevlerin gerçekleştirilmesi süresince.

Madde 59 Doktor izni için tazmin

1. Hastalanması durumunda çalışan kişinin maaşın % 100 oranında ödenmesi ile bir (1) yıl içerisinde yirmi (20) güne kadar esas olarak sıralı doktor izni alma hakkı vardır.
2. Çalışan kişinin bu Yasa' nın 40. maddesine göre ücretsiz doktor izni alma hakkı vardır.
3. Çalışan kişinin işverenin işlerinin yerine getirilmesi ve hizmetleriyle bağlantısı olan iş yerinde sakatlanma ya da hastalanma neticesinde yararlandığı doktor izninin telafi edilmesinde, maaşının % 70 oranında tazminata hakka sahiptir.
4. Çalışan kişinin bu maddenin 3. fıkrasına göre on (10) günden doksan (90) iş gününe kadar bir süre için doktor izni tazminatı hakkı vardır.
5. Doktor izni tazminatının ödenmesi işverene aittir.
6. Bu maddeye göre tayin edilen haklar Toplu Sözleşme, şirketin İç akidi ile de öngörülebilir, fakat hiçbir durumda bu Yasa ile öngörülen haklardan daha düşük olmaması gerekir.
7. Bu maddenin hükümleri, sağlık korunumuna ait yasanın yürürlüğe girmesine kadar uygulanır.

Madde 60 İş yerinde sakatlanmanın telafi edilmesi

1. Çalışmanın gerçekleşmesi süresince çalışan kişinin sakatlanması ve mesleki hastalıklar durumunda işveren bu yasa ve uygulanmakta olan diğer yasalara göre masrafların telafi edilmesi için sigortayı sunması gerekir.
2. Bakanlık sigorta oranının tayin edilmesi ve sakatlanmaların sınıflandırılması ile iş yerinde meydana gelen sakatlanmaların telafi edilmesi için alt yasa maddesini çıkarır.

Madde 61 Sağlığın korunması ve güvensizlik nedeniyle iş yerinde devamsızlık

1. Devletin yetki sahibi organları ya da işverenin yetki verdiği organının kararı ile iş yerinde güvensizlik ve sağlığın korunması nedeniyle çalışan kişi makul olarak iş yerinde bulunmama hakkına sahiptir.
2. İş yerinde güvensizlik nedeniyle geçici bir süre iş yerinde bulunmaması süresince, çalışan kişi çalışır halde gerçekleştirdiği maaşın tazminatını alma hakkı vardır, fakat bu takvim yılının kırk beş (45) gününden fazla süremez.

Madde 62

Resmi seyahatler masrafları için tazmin

Ülke dışında resmi seyahatte geçen zaman süresince çalışan kişinin işverenin şirketinin iç akidi ile tayin edilen şartlara, şekline ve yüksekliğine göre masrafların tazminatına hakkı vardır.

Madde 63

Çalışan tarafından zararın telafi edilmesi

1. Çalışan kişi iş yerinde ya da iş ile ilgili, kasıtlı ya da tam dikkatsizlik yüzünden işverene zarar verdiyse, o zaman çalışanın bu zararı telafi etmesi gerekir.
2. Bu zarar eğer daha çok çalışan tarafından yapıldıysa, o zaman her çalışan kişi neden olduğu zararın bölümü için sorumluluk taşır.
3. Bu maddenin 2. fıkrasında belirtilen her çalışan kişi için neden olduğu zararın bölümü doğrulanamaz ise eğer, o zaman aynı kişilerin eşit olarak sorumluluk taşıdıkları ve neden oldukları zararı eşdeğer bölümde telafi eder.

Madde 64

Zararın orantılı tazmini

1. Birkaç çalışan eğer bilerek ya da kasıtlı olarak işverene zarar verdiyse, o zaman verilen zarar için eşit bir şekilde sorumluluk taşır.
2. Zararın var oluşu, onun yüksekliği, meydana geldiği durumlar, buna kimin neden olduğu ve zararın telafisinin nasıl yapıldığı, bu yasa, Toplu Sözleşme ve İşverenin İç Akidi ile uyumlu olarak tayin edilir.

Madde 65

İşveren için zararın tazmini

1. Çalışan kişi iş yerinde ya da iş ile ilgili amaçlı ya da tam dikkatsizlik yüzünden işverenin telafi ettiği üçüncü bir kişiye zarar verdiyse, o zaman işverene ödenen zarar miktarını telafi etmekle görevlidir.
2. İşverenin İç Akidi ile, zarar tazmini yükümlüğünden çalışan kişinin serbest bırakılması ya da azaltılması şekli ve şartları tayin edilebilir.

Madde 66

Diğer ilgili hükümler uyarınca tazminat

İşbu Yasa' nın 63, 64 ve 65. maddelerinin hükümlerine göre zarar telafisi söz konusu olunca hakların gerçekleşmesi için Borçlar Yasası hükümleri doğrudan uygulanır.

BÖLÜM VIII

İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERDİRİLMESİ

Madde 67

Yürürlükte olan Yasaya göre İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi

1. Yürürlükte olan Yasa'ya göre İş Sözleşmesi devamda belirtilen durumlarda sona erdirilir:
 - 1.1. bir çalışanın ölümü;
 - 1.2. işverenin ölümü ile, işçi tarafından yerine getirilen iş ya da sunulan hizmetlerin şahsi nitelik taşıması, bu durumda işverenin yerine gelecek kişi ile sözleşmenin devam etmesi mümkün değildir;
 - 1.3. sözleşme süresinin sona ermesi;

- 1.4. çalışan kişinin altmış beş (65) yaştan emeklilik yaşını doldurması;
- 1.5. iş yerinde yeteneğinin kaybedildiğinin doğrulanması için tam geçerliliği olan kararnamenin teslim edilmesi günü;
- 1.6. çalışan kişinin altı (6) aydan fazla süren cezaı çekmeye gitmesi;
- 1.7. iş ilişkisinin sona erdirilmesini içeren kara, yetkili mahkemenin kararı;
- 1.8. şirketin iflas etmesi ve tasfiyesi;
- 1.9. yürürlükte olan yasalara göre tayin edilen diğer durumlar.

Madde 68
Anlaşmalı olarak İş Sözleşmesinin sona erdirilmesi

1. İş Sözleşmesi işveren ve çalışan arasında anlaşma ile feshedilebilir.
2. Bu maddenin 1ç fıkrasında söz konusu olan anlaşma yazılı bir şekilde yapılır.
3. Anlaşma ile İş Sözleşmesinin feshedilmesi durumunda, işveren feshedilmeye kadar iş günleri için çalışan kişiye maaşını ödemekle görevlidir.

Madde 69
Çalışan tarafından iş ilişkisinin sona erdirilmesi

1. Çalışan kişinin tek taraflı bir şekilde İş Sözleşmesini feshetmesi hakkı vardır;
2. Tayin edilen zamanda iş sözleşmesinin feshedilmesi için sözleşmeli çalışan kişi, on beş (15) gün bir süre içerisinde yazılı olarak öncelikle işvereni haberdar etmesi gerekir, belirsiz bir süre için iş sözleşmesine sahip olan çalışan ise otuz (30) gün içinde işvereni haberdar etmesi gerekir.
3. İş sözleşmesinden çıkan sorumlulukların yerine getirilmemesi için suçlu olması durumlarda, çalışan kişi bu maddenin 1. fıkrasında tayin edildiği gibi yazılı bir şekilde önceden bildirmeden iş sözleşmesini feshedebilir.

Madde 70
İşveren tarafından İş Sözleşmesinin feshedilmesi

1. İşveren bir bildirim dönemi ile çalışanın iş sözleşmesini devamda belirtilen durumlarda feshedebilir:
 - 1.1. bu gibi feshedilme ekonomik, teknik ya da örgütleme sebepleri ile özürlenmesi;
 - 1.2. çalışan kişi artık iş görevini yerine getirmekte yetenekli değildir;
 - 1.3. çalışan kişinin başka bir iş yerine transfer edilmesi, işini gerçekleştirmesi ya da herhangi bir başka iş için eğitim görmesi ya da kalifiyeye sahip olmasında işveren için bunu yapması uygunsuz ise işveren bu fıkranın 1.1 ve 1.2. alt fıkrasında belirtilen durumlarda iş sözleşmesini feshedebilir;
 - 1.4. işveren bildirim yapıldığı dönemde çalışanın iş sözleşmesini devamda belirtilen durumlarda feshedebilir:
 - 1.4.1. çalışan kişinin görevini kötüye kullandığı ciddi durumlar;
 - 1.4.2. iş görevlerini memnun etmeyen bir şekilde yerine getirmesi sebebi yüzünden.

1.5. işveren uzaklaştırmaya neden olan olay ardından hemen, ya da işverenin bu olay ile ilgili yeni bilgisi olması durumunda çalışan kişinin iş yerinden uzaklaştırıldığı konusunda bilgilendirmesi gerekir;

1.6. işveren bildirim talep edildiği dönem dışında çalışanın iş sözleşmesini devamda belirtilen durumlarda feshedebilir:

1.6.1. çalışan kişi daha az ciddiyeti olan kötü bir davranışının tekrarlanması ya da görevlerini ihlal etmesi için suçlu bulunması;

1.6.2. çalışan kişinin performansı yazılı uyarıya rağmen yetersiz kalır.

2. Bu maddenin 1. fıkrasının 1.6. alt fıkrası esasınca işveren iş sözleşmesini sadece çalışanın yetersiz performansı olduğuyla ilgili yazılı bir şekilde açıklamayı alması durumunda feshedebilir, çalışanın kendi performansını düzeltmesi gereken zaman içerisinde tayin edilen bir süre ve bundan sonra yazılı olarak hiçbir uyarı yapılmadan iş yerinden uzaklaştırma ile sonuçlanacak performansın düzeltilmesinin başarısız tamamlanmışına dair bir açıklama yapılması gerekir.

3. İşveren iş sözleşmesinin feshedilmesini açıklamayı ya da bununla ilgili bildiri teslim etmesi için çalışan kişi ile bir toplantı yapması gerekir, çalışan ise kendi isteğine göre bir temsilcisi tarafından eşlik edilme hakkına sahiptir.

4. Toplu Sözleşme ya da İşverenin İç Akidi, gerek tek bir olay ve gerek tekrarlanan ihlallerden sonra, uyarı dönemi olmadan iş sözleşmesinin feshine çalışanın tabi tutulmasına neden olan kötü davranışlar çeşitleri, ya da sorumluluklar ihlallerini belirleyebilir.

Madde 71

İş sözleşmesi feshinin bildirilmesi zamanı

1. İşveren bu Yasa' nın 70. maddesi esasınca belirsiz bir süre için iş sözleşmesini devamda belirtilen zaman bildirimlerinde feshedebilir:

1.1. otuz (30) takvim günü, altı (6) ay ila iki (2) yıl istihdam;

1.2. kırk beş (45) takvim günü, iki (2) ila on (10) yıl istihdam;

1.3. altmış (60) takvim günü, on (10) yılın üzerinde istihdam.

2. İşveren, otuz (30) takvim günü içerisinde haberdar etmeyle belirli bir süre için iş sözleşmesini feshedebilir. Belirli bir süre için iş sözleşmesini devam ettirme amacı olmayan işveren, işçiyi, iş sözleşmesinin sona ermesinden en azından otuz (30) gün içerisinde bilgilendirmelidir. İşçinin işveren tarafından haberdar edilmesi yönündeki başarısızlık, işçiye tam maaşla otuz (30) takvim gününün uzatılması hakkını verecektir.

Madde 72

Sözleşmenin feshedilmesinden önceki süreç

1. İş sözleşmesinin feshedilmesiyle ilgili karar, yazılı olmalı ve feshedilme nedenini kapsmalıdır.

2. Bu maddenin 1. fıkrasına göre, bu karar işçiye teslim edildiği günden itibaren nihaidir.

3. İş veren işçiye, iş ilişkisinin sonlandırılması gününe kadar maaş ve diğer gelirlerin ödemesini ödemeye zorunludur.

4. İş veren, işçinin sözleşmesinin feshedilmesiyle ilgili bilgi edinmesi süresince, daha doğrusu iş sözleşmesinin sözleşmesinden önce işçinin şirket binasına erişmesini yasaklayabilir.

Madde 73

Geçici olarak işten uzaklaştırılma

1. İşçi, şu durumlarda geçici olarak işten uzaklaştırılabilir:

- 1.1. işçinin suç işi işlediğine dair kuşkunun yaradılması nedeniyle ceza süreçleri başlatıldıysa;
- 1.2. işçi gözaltında bulunduğu zaman;
- 1.3. işbu yasayla saptanan çalışma sorumluluğunu ihlal ettiği takdirde.

Madde 74

Geçici olarak işten uzaklaştırılma sırasında maaş tazmini

İşbu yasanın 73. maddesine göre, işçinin geçici olarak işten uzaklaştırılması sırasında işçi, tazminat olarak maaşının % 50'sini alma hakkına sahiptir.

Madde 75

Geçici olarak işten uzaklaştırılma süresi

İşbu yasanın 73. maddesine göre, işten geçici olarak uzaklaştırılma en çok altı (6) ay sürebilir ve bu dönem içerisinde işveren, işçiyi işine geri çevirmeli ya da İş Sözleşmesini sonlandırmalıdır.

Madde 76

Toplu olarak işten uzaklaştırılma

1. İşbu yasanın 70. maddesinin 1. fıkrasının 1.1 alt-fıkrasına göre, İş Sözleşmesinin Feshedilmesi, en azından % 10'u ve yirmiden (20) fazla işçiyi kapsayan, altı (6) aylık bir dönem içerisinde uzaklaştırılan işçilerin toplu olarak işten uzaklaştırıldığı anlamına gelir;

2. Çok sayıda işçinin işten uzaklaştırılması durumunda, bu maddenin 3. fıkrasının hükümleri uygulanır.

3. Bu gibi değişimleri uygulamadan önce işveren, şunları kapsayarak öngörülen değişiklikler ve bu değişikliklerin neticeleriyle ilgili işçiyi ve sendikaya üye iseler işçiler sendikasını bir (1) ay önce yazılı olarak haberdar eder:

3.1. işten uzaklaştırılması gereken işçilerin sayısı ve kategorisi;

3.2. işten toplu olarak uzaklaştırılmanın neticelerini hafifletmek amacıyla, işverenin alması gerekli olan önlemler:

3.2.1. genç işçiler sayısının sınırlandırılması ya da onların işe alınmasının sonlandırılması;

3.2.2. işçilerin iç sisteminin yenilenmesi;

3.2.3. mesai çalışmalarının sınırlandırılması;

3.2.4. çalışma saatlerinin azaltılması;

3.2.5. profesyonel yetenekleşmenin sunulması;

3.2.6. Toplu Sözleşme, İşverenin İç Akidi ya da Çalışma Sözleşmesiyle öngörülen işçilerin hakları.

4. Bu maddenin 3. fıkrasına göre yapılan bilgilendirme sayesinde işveren, işbu yasanın 71. maddesine göre bir dönem uyarıyla işçilerin iş sözleşmesini feshedebilir.

5. İşveren, işçilerin işten uzaklaştırılmasıyla ilgili İş Bürosunu yazılı olarak haberdar eder ve bu şekilde İş Bürosu işten uzaklaştırılan işçilerin yeni bir iş bulmaları için elinden gelen yardımı sunmaya çalışır.

6. İşveren, işten uzaklaştırılan işçiye nakit olarak hemen tazmin ödemeyinceye kadar, işçi işten uzaklaştırılmaz.

7. Tazminin nakit olarak işçiye hemen ödenmesi, şu sınıflandırmaya göre sözleşmenin feshedildiği günden itibaren belirsiz bir dönemde sözleşme sayesinde yapılır. :

7.1. iki (2) yıllık çalışma süresinden itibaren dört (4) yıla kadar, bir (1) aylık maaş;

7.2. beş (5) yıllık çalışma süresinden itibaren dokuz (9) yıla kadar, iki (2) aylık maaş;

7.3. on (10) yıllık çalışma süresinden itibaren on dokuz (19) yıla kadar, üç (3) aylık maaş;

7.4. yirmi (20) yıllık çalışma süresinden itibaren yirmi dokuz (29) yıla kadar, altı (6) aylık maaş; ve

7.5. otuz (30) aylık çalışma süresinden ya da daha fazla, yedi (7) aylık maaş.

8. Eğer işbu madde esasınca, işçilerin iş sözleşmesinin feshedilmesinden bir 1 yıllık dönem içerisinde işveren işçilerin kalifiye ya da aynı alıştırmalarla angaje edilmesi gereksinimini duyarsa, o zaman işveren sözleşmesi feshedilen işçilere iş vermeden önce diğer şahısları anaje etmemelidir.

9. Mahkeme tarafından idare edilen iflas ve yeniden örgütlenme yüzünden işçinin işten uzaklaştırılması durumlarında, işbu yasanın hükümleri uygulanmaz.

Madde 77 Emeklilik

Emeklilik yaşı ve erken emeklilik özel yasayla düzenlenir.

BÖLÜM IX İŞ İLİŞKİLERDEN DOĞAN HAKLARIN GERÇEKLEŞTİRİLMESİNE DAİR USULLER

Madde 78 Çalışan Haklarının Korunması

1. İşverenin iş ilişkisi hakkını ihlal ettiğini değerlendiren çalışan, ihlal edilen haklarının yerine getirilmesi için işverene ya da mevcut olması halinde işverenin ilgili organına başvuruda bulunabilir.

2. İşveren, işveren talebi ile ilgili olarak, talebi teslim aldığı tarihten sonraki on beş (15) günlük süre içerisinde karar almak zorundadır.

3. Bu maddenin 2. fıkrasında belirtilmiş olan karar, çalışana sekiz (8) günlük süre içerisinde yazılı bir şekilde teslim edilir.

Madde 79 Mahkemede Çalışanların Korunması

Kendi haklarını çiğnediği düşüncesinde olduğu kararla memnun kalmayan ya da işbu Yasanın 78. maddesi 2. fıkrasında belirtilen zaman süresi içerisinde yanıt alamayan çalışan, bunu takip eden otuz (30) günlük süre içerisinde yetkili Mahkemede iş uyuşmazlığı başlatabilir.

Madde 80 İş Sözleşmesinin Feshedilmesi İle İlgili Mahkeme Karar Alımı

1. İşveren tarafından iş sözleşme feshinin işbu Yasa, Toplu Sözleşme ya da İş Sözleşmesi hükümleri uyarınca yasadışı olduğu sonucuna mahkemenin varması halinde, aşağıdaki zarar karşılamalarından birini yerine getirmesi için işverene emirde bulunur:

1.1. İşbu Yasa, İş Sözleşmesi, Toplu Sözleşme ya da İç Düzenlemeye dayanarak çalışana düşen ek ücret ve diğer miktarlar haricinde, mahkemenin adil ve uygun olarak değerlendirdiği, fakat uzaklaştırma zamanında çalışana düşen her zarar karşılığı değerinin iki katından daha az olmaması gerektiği miktarlarda çalışana tazminat ödemesinde bulunması; ya da

1.2. İşbu Yasanın 5. maddesine göre işten uzaklaştırmanın yasadışı olduğu değerlendirilmesi halinde, Mahkeme çalışanı kendi işyerine geri getirebilir ve işyerinden yasadışı olarak uzaklaştırıldığı tüm zaman boyunca kaybolan tüm maaşların ve diğer kazançların tazmin edilmesini emredebilir.

2. İşveren, belirlenmiş zaman süresi içerisinde yetkili mahkeme kararını uygulama yükümlülüğüne sahiptir.

Madde 81 Arabuluculuk Yoluyla Hakların Korunması

1. Çalışan ve işveren, işten ortaya çıkan ve iş esaslı olan anlaşmazlıkları arabuluculuk yoluyla çözümlenebilir.

2. İşten ortaya çıkan anlaşmazlıkların arabuluculuk yoluyla çözümüne ilişkin kural ve usuller, arabuluculuk yasası hükümleri ile uygulamadaki diğer yasal hükümlerle tayin edilir.

Madde 82 İş Müfettişliği Tarafından Çalışanların Korunması

1. Çalışan, tüm zamanlarda İş Müfettişliğine, bu organ yetkileri kapsamına giren konularla ilgili olarak şikayet başvurusunda bulunabilir.

2. İş Müfettişliği, otuz (30) gün içerisinde şikayetle ilgili olarak karar almak ya da kapsamında karar alınması gereken sürenin uzatımıyla ilgili olarak şikayet başvuru sahibini bildirmek zorundadır.

Madde 83 Ceza Önlemleri

İşveren tarafından işbu Yasa hükümlerinin ihlal edilmesine karşı, İş Müfettişliği Yasasına dayanarak, İş Müfettişliği ceza önlemleri uygulanır.

Madde 84 Çalışan Sorumlulukları

1. Çalışan, işyerinde işbu Yasa, Toplu Sözleşme ve İş Sözleşmesiyle öngörülen yükümlülüklerle bağlı kalmak zorundadır;

2. Çalışan kendi suçu yüzünden görevlerini yerine getirmemesi ya da işverenin almış olduğu karara riayet etmemesi durumunda, işbu Yasa, Toplu Sözleşme ve İş Sözleşmesine göre görev ihlaline ilişkin sorumluluk taşır;

3. Ceza Sorumluluğu, yapılacak çalışmanın görevlerin ihlalini oluşturması halinde, iş yükümlülüklerinin yerine getirilmesine dair çalışan sorumluluklarını hariç tutmaz.

Madde 85 Görevlerin İhlaline İlişkin Disiplin Önlemleri

1. Görevlerin ihlali için çalışana aşağıda belirtilen ceza önlemlerinden biri yüklenir:

1.1. sözlü uyarı;

1.2. yazılı uyarı;

1.3. rütbe indirimi;

1.4. geçici uzaklaştırma;

1.5. iş ilişkisinin sona erdirilmesi.

2. Sözlü uyarı, yazılı uyarı, rütbe indirimi ceza önlemleri, Toplu Sözleşme, İşveren İç Düzenlemesi ve İş Sözleşmesi uyarınca olan görevlerin hafif ihlalleri için yüklenir.

3. Geçici uzaklaştırma ve iş ilişkisinin sona erdirilmesi ceza önlemleri, Toplu Sözleşme, İşveren İç Düzenlemesi ve İş Sözleşmesine uyarınca olan görevlerin ağır ihlalleri için yüklenir.

Madde 86 Önlemlerin Yüklenmesi

1. Görevlerin ihlallerine ilişkin ceza önlemlerinin yüklenmesine dair kararı aşağıdakiler çıkarır:

1.1. işveren yetkili organı ya da işverenin kendisi,

1.2. tüzel kişi statüsü bulunmayan işveren ya da onun yetkili kıldığı kişi;

2. Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen yetki yazılı olarak verilir;

3. İşveren kararı, yüklenen önlemlerle ilgili gerekçeler ile ona karşı olan hukuki yollara ilişkin tavsiyeleri vurgulayarak yazılı bir şekilde yapılmak zorundadır.

Madde 87 Zaman Aşımı Süresi

Parayı kapsayan tüm iş ilişkileri talepleri, talebin sunulduğu günden üç (3) yıl sonra zaman aşımına uğrar.

BÖLÜM X İŞÇİ VE İŞVEREN KURULUŞLARI

Madde 88 Sendikal Örgütlenme Özgürlüğü

1. Çalışanlara ve işverenlere, herhangi bir kamu kuruluşu ya da organını müdahalesi bulunmadan örgütlenme ve çalışmalarda bulunma özgürlüğü garanti edilir.

2. Kosova Cumhuriyetinde sendikal örgütlenme hak ve özgürlükleri, özel yasa ile düzenlenir.

Madde 89 Grev Hakkı

1. Çalışan haklarının korunabilmesi için, içi kuruluşları (sendikalar) grev düzenleme hakkına sahiptir;

2. Grevlerin organize edilmesi ve içinde yer alınmasına ilişkin haki yükümlülük ve sorumluluklar, özel yasa ile düzenlenir.

SOSYAL DİYALOG

Madde 90 Toplu Sözleşme

1. Toplu Sözleşmeler aşağıdakiler aralarında gerçekleştirilebilir:

1.1. işveren kuruluşları ve onun temsilcileri, ve

- 1.2. işçi kuruluşları ya da kuruluşların mevcut olmaması halinde, sözleşmeyi işçi temsilcileri de gerçekleştirebilir;
2. Toplu Sözleşme aşağıdaki şekilde gerçekleştirilebilir:
- 2.1. ülke düzeyinde,
- 2.2. şube düzeyinde,
- 2.3. şirket düzeyinde.
3. Toplu Sözleşme, Kosova Cumhuriyeti resmi dilerinde yazılı bir biçimde olmak zorundadır.
4. Toplu Sözleşme, üç (3) yılı aşmayacak şekilde kesinleştirilmiş bir zaman süresi için gerçekleştirilebilir.
5. Toplu Sözleşme, ilgili Toplu Sözleşme ile belirlenen yükümlülükleri üstlenen işveren ve çalışanlar için geçerlidir.
6. Toplu Sözleşme, işbu Yasa ile tayin edilen çalışma şartlarından daha az lehine olan şartlar sonucunu getiren, çalışan haklarını kısıtlayan hükümler kapsayamaz.
7. İşveren, çalışanlara Toplu Sözleşmenin birer kopyasını temin eder.
8. Toplu Sözleşme, hukuki düzenlemeyle belirlenen şart ve kriterlere uygun bir şekilde Bakanlıkta kayıt altına alınır.
9. İstihdam, sosyal yardımlaşma ve ekonomi politikalar alanlarındaki değişik uyumsuzlukların işveren, çalışan ve Hükümet tarafından uzlaşmacı bir biçimde çözüme ulaştırılması ve istişarelerin gerçekleştirilmesi için; sosyal anlamdaki bir ortak sıfatıyla özel hukuki düzenleme aracılığıyla Ekonomik-Sosyal Kurul oluşturulur.
10. Sosyal diyalogla ilgili diğer konular, sosyal ortaklar tarafından gerçekleştirilen anlaşmalara bağlı olarak, yasa ya da bir diğer hukuki düzenlemeyle düzenlenir.

Madde 91 Çalışma Karnesi

1. Çalışma karnesi, kişisel ve iş tecrübesi bilgilerinin sunulması için yarayan, çalışanı teşhis eden bir kamu belgesidir.
2. Çalışma karnesini Çalışma ve Sosyal Yardımlaşma Bakanlığı verir.
3. Çalışan, iş ilişkisinin oluşturulması esnasında işverene teslim etmesi gereken çalışma karnesine sahip olmak zorundadır.
4. İş ilişkisinin sona erdiği ya da iş sözleşmesinin feshedildiği günde, işveren çalışana çalışma karnesini kişisel ve çalışma tecrübesi bilgilerinin doldurulmuş olduğu bir vaziyette iade etmek zorundadır.
5. Çalışma karnesinde, çalışanla ilgili olumsuz bilgilerin yazılması yasaktır.
6. Bakanlık, çalışma karnesinin içeriği ve biçimi, çıkartılmasına ilişkin usulleri, bilgilerin kaydedilme biçimleri, karnenin değiştirilmesine ve karnenin doğru numarasının muhafaza edilmesine dair usuller hakkında hukuki düzenleme çıkartır.

BÖLÜM XI CEZAI HÜKÜMLER

Madde 92
Parasal Cezalar

1. İşbu Yasa hükümlerine uymayan özel ya da tüzel kişi, yasal usullerde yüzden (100) on bin (10.000) Euro'ya kadar parasal cezaya çarptırılır.
2. İhlalin on sekiz (18) yaş altındaki çalışan için gerçekleşmesi durumunda, işveren ya da diğer sorumlu kişisi, bu maddenin 1. fıkrasında tayin edilenin iki katı olan parasal cezaya çarptırılır.
3. İşbu Yasanın 5. maddesinde belirtilmiş olan, iş arayan kişiye karşı ya da çalışan bir kişiye karşı ayrımcılık yapan her kişi, bu maddenin 1. fıkrasında tayin edilenin üç katı olan parasal cezaya çarptırılır.
4. Çalışma ve Sosyal Yardımlaşma Bakanlığı, işbu Yasa hükümlerinin ihlal edilmeleri durumlarında somut parasal ceza ve miktarlarının belirlenmesine ilişkin hukuki düzenleme çıkarır.

Madde 93
Toplanan Parasal Cezalar

Yüklenen parasal cezalardan elde edilen tüm gelirler Kosova Cumhuriyeti Bütçesine aktarılır.

BÖLÜM XII
GEÇİCİ VE NİHAİ HÜKÜMLER

Madde 94
Denetim

İş ilişkilerini, işyerinde güvenlik ve korunmayı düzenlemekte olan işbu Yasa hükümlerinin uygulanma denetimini, İş Müfettişliği Yasası ile 2003/19 Sayılı İşyeri Güvenliği, Çalışan Sağlıklarının Korunması ve İşyeri Ortamının Korunması Yasasına dayanarak İş Müfettişliği gerçekleştirir.

Madde 95
İşveren Düzenlemelerinin Uyumlu Hale Getirilmesi

1. İşverenler, iş ilişkilerinin düzenlenmekte olan iç düzenlemelerini, yürürlüğe girmesinden en geç altı (6) ay içerisinde işbu Yasa hükümleriyle uyumlu hale getirmek zorundadır;
2. Bu maddenin 1. fıkrasında sözü edilen iç düzenlemelerin çıkartılmasına kadar, işbu Yasa hükümleri doğrudan uygulanır.

Madde 96
Yürürlükteki Hükümlere Dayanarak Hakların Gerçekleştirilmesi

İşbu Yasanın yürürlüğe girmesi gününe kadar, çalışanlar iş ilişkilerinden doğan hak ve yükümlülüklerini yürürlükte olan hükümlere dayanarak gerçekleştirir.

Madde 97
İstihdama İlişkin Kamusal Hizmetler

1. Kosova Cumhuriyetindeki aktif ve pasif politikaların uygulanması için, ÇSYB bünyesinde İstihdam Kamusal Hizmetleri kurulur.
2. İstihdam kamusal hizmetlerinin dışında, istihdamda arbuluculuk çalışmalarını yerine getiren özel ve tüzel kişiler, Özel İstihdam Ajansları da kurabilir.
3. İstihdam Kamusal Hizmetleri ile Özel İstihdam Ajanslarının kurulması, çalışması, kapsamı ve diğer önemli konular, özel yasa ile düzenlenir ve tayin edilir.

Madde 98

Hukukî Düzenlemelerin Çıkarılması

Bakanlık, Kosova Cumhuriyeti Hükümetinin diğer bakanlıkları ile koordinasyon içerisinde, işbu Yasanın yürürlüğe girmesinden sonraki bir (1) yıllık sürede, işbu Yasanın doğru ve verimli bir şekilde uygulanmasına ilişkin hukukî düzenlemeler çıkarır.

Madde 99

Yasal Düzenlemelerin Yürürlükten Kaldırılması

1. İşbu Yasanın yürürlüğe girmesiyle, Kosova Temel İş Kanununa ilişkin 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/27 Sayılı UNMIK Yönetmeliği, 1989 yılına ait Kosova SÖB İş İlişkileri Kanunu ve 1977 yılına ait Yugoslavya İş Kanunu, ilgili değişiklikleriyle birlikte yürürlükten kalkar.

2. İş ve istihdam alanlarında uygulanabilir olan hukukî düzenlemeler, işbu Yasa ile aykırı olmadıkları ölçüsüne kadar, işbu Yasanın 98. maddesine göre öngörülen hukukî düzenlemelerin çıkarılmasına kadar uygulanmaya devam eder.

Madde 100

Yürürlük

İşbu Yasa, Kosova Cumhuriyeti Resmi Gazetesinde yayınlanmasından on beş (15) gün sonra yürürlüğe girer.

Yasa No. 03/ L-212

1 Ekim 2010

Kosova Cumhuriyeti Başkan Vekili Dr. Jakup Krasniqi'nin 18.11.2010 tarih ve DL-077-2010 sayılı Kararnamesiyle ilan edilmiştir.