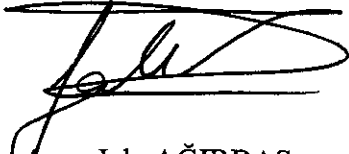


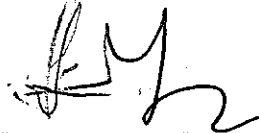


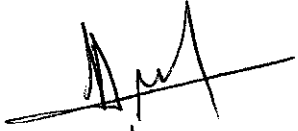
Ayşe Jale AĞIRBAŞ  
DSP Genel Başkan Yardımcısı  
DSP İstanbul Milletvekili

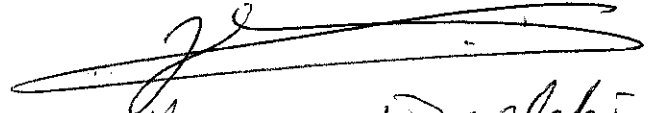
## TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA


Hava İş Kanunu Teklifi ve gerekçesi ekte bilgilerinize sunulmuştur. Gereğini saygılarımla beraber arz ederim.

  
Ayşe Jale AĞIRBAŞ  
DSP İstanbul Milletvekili


  
Süleyman Şişir  
DSP İstanbul Milletvekili

  
Hasan Macit  
İstanbul Milletvekili

  
Hasan Ercelbi  
DSP. Denetçi MV.

  
Hasan Macit  
İstanbul Milletvekili

Mustafa Kemal  
Adana MV.

T.B.M.M. BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	Plan ve Bütçe AB Uyum Adalet Beylikdüzü, İmar, Ulaştırma			
Esas Komisyon	Saklık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşleri			
Tarih:	03 Mart 2011 E. No: 2/877			
Md.Y.	Müdür	D.Bşk.	G.Sek. Y.	Gen.Sek.
16	MT	ŞL	NM	AT
BAŞKAN				

Telefon: (0.312) 420 59 12 – 13  
Faks: (0.312) 420 69 46  
e-posta: [aysejaleagirbas@tbmm.gov.tr](mailto:aysejaleagirbas@tbmm.gov.tr)  
[aysejaleagirbas@dsp.org.tr](mailto:aysejaleagirbas@dsp.org.tr)  
Adres: A Blok Alt Zemin 2.Banko No:9

TBMM - ANKARA

## GENEL GEREKÇE

Havayolu işletmelerimizin sahip olduğu uçak sayılarının artmasına paralel olarak gerek yurt içine gerek yurt dışına düzenlenen sefer sayıları artmıştır. Havayolu İşletmeleri tarafından gerçekleştirilen seferler 2009 yılı itibariyle iç hatlarda 45 noktaya, dış hatlarda ise 130 noktaya ulaşmıştır. Aynı yıl içerisinde 1 milyon 66 bin 53 adet uçuşla taşınan yolcu sayısı 85 milyonu bulmuştur.

Ülkemizde havayolu sektörünün hızlı bir şekilde gelişmesi sektörün ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek yasal düzenlemelerin bir an önce hayata geçirilmesini gerekli kılmaktadır. Buna rağmen, sektörde en önemli unsurlardan olan uçucu personeli güvence altına alacak özel bir kanuni düzenleme bugüne kadar yapılmamıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile hava taşıma işleri Kanun kapsamı dışında bırakıldığından, hava taşıma işlerinde çalışanlar İş Kanunu'ndaki haklardan faydalanamamaktadırlar. Yalnızca havacılığın yer tesislerinde yürütülen işlerde çalışanlar aynı maddenin ikinci fıkrasının (b) bendi ile 4857 sayılı Kanun kapsamına alınmışlardır. 2920 Sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu ise, işçi-işveren ilişkileri ve çalışma hayatı ile ilgili kuralları düzenler nitelikte değildir. Bu nedenlerle, hava taşıma işlerinde uçucu personel olarak çalışanlara İş Kanunu hükümleri değil, daha genel bir düzenleme olan Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Bir başka ifadeyle, hava taşıma işlerindeki uçucu personel, işverenleri ile yapacakları özel sözleşmelerdeki usul ve esaslarla çalışmaktadırlar.

Havayolu sektöründe bulunan bazı firmalar, Hava İş Kanunu'nun yarattığı boşluğu, hazırladıkları sözleşmelere çalışma hayatını ilgilendirebilecek her konuyu detaylı bir şekilde yazarak gidermeye çalışırken, bazı firmaların ise sadece temel birkaç maddeyi kapsam dâhiline alarak basit sözleşmeler yaptığı görülmektedirler. Söz konusu belirsizlikler nedeniyle, uçucu personeller gerek işten ayrılmak istediklerinde gerekse işverenin sözleşmeyi feshetmek istediği durumlarda ne yapacaklarını bilememektedirler. İşe girerken yüksek meblağlar öngören senet imzalatılan bir pilot, iş güvencesi hükümlerinden yoksun olduğundan, iş akdi feshinde ihbar-kıdem tazminatını alabilmek için, Borçlar Yasasına göre Asliye Hukuk Mahkemesine başvurmak zorunda kalmaktadır. Yargı süreci sonuçlanana kadar da mağduriyetler söz konusu olmaktadır.

Hava taşıma işlerinde çalışan uçucu personelin çalışma şartlarını düzenleyen özel bir kanuni düzenlemenin bulunmaması uçuş güvenliğini de tehlikeye düşürmektedir. Yasayla belirlenmiş bir iş güvencesi bulunmayan uçucu personel, işini kaybetmemek adına kendisini uçmak zorunda hissetmekte ve baskı altında kalmaktadır.

Avrupa Birliği Konseyi'nin 2000/79/EC sayılı Direktifi gereğince mevzuatımıza Hava-İş Kanunu ve ilgili iki yönetmelik eklenmesi gerekmektedir. Hava taşıma işlerinin özelliği ile havacılıkla ilgili uluslararası anlaşmalar, ulusal ve uluslararası havacılık kurallarına ve AB normlarına uyum sağlanması amacıyla hava taşıma işlerinde çalışanların çalışma koşullarının, basın ve denizcilik sektöründe olduğu gibi, özel bir yasa ile düzenlenmesini gerektirmektedir.

Teklif ile, hava taşıma işlerinin niteliği dikkate alınarak bu işlerde çalışan uçucu personel hakkında uygulanacak hükümler düzenlenerek, sektörde mevcut önemli bir boşluk giderilecektir.

## MADDE GEREKÇELERİ

**Madde 1-** Madde ile, Kanunun amacı, hava taşıma işlerinde uçucu personel çalıştıran işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan uçucu personelin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarının düzenlenmesi olarak öngörülmektedir.

**Madde 2-** Madde ile, Kanunun herhangi bir iş kanunu veya personel kanunu kapsamına girmeyen veyahut mesleği, unvanı ve yaptığı iş itibarıyla tabi olacağı kanun bakımından tereddüt yaratan uçucu niteliği haiz tüm personeli kapsamı amacıyla genel ve soyut ifadelere dayanan bir çerçeve belirlenmiştir.

**Madde 3-** Madde ile, Kanunda geçen bazı deyimlerin hangi anlamda kullanıldığı ifade edilmektedir.

**Madde 4-** Maddede, uçucu personeli korumak ve durumunu açıklığa kavuşturmak için iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunluluğu öngörülmekte ve sözleşmede bulunması gereken asgari hükümler belirtilmektedir.

**Madde 5-** Maddede, belirli süre veya sefer için yapılan iş sözleşmelerine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

**Madde 6-** Madde ile, taraflara eğer kararlaştırılmış ise deneme süresi içinde diğer fesih usullerindeki şartlar aranmaksızın sözleşmeyi bozabilme hakkı tanınmaktadır.

**Madde 7-** Madde ile, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim sürelerine uyularak yapılan fesihlerde esas alınan mevcut hizmet ve bildirim süreleri, işkolunun özelliği gereği uzatılarak düzenlenmiştir.

**Madde 8-** Maddede, yeni iş arama iznine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

**Madde 9-** Uçucu personelin haklı nedenle derhal fesih halleri için mevcut iş kanunlarında yer alan hükümlerdeki her bir hali sayma yönteminden farklı olarak, madde ile çalışan lehine asgari soyut nedenler belirlenmiş ve bu nedenlerden herhangi birinin kapsamına giren hallerde çalışandan o iş sözleşmesini sürdürmesinin veya o işyerinde çalışmasının beklenemeyeceği ilkesi esas alınmak suretiyle uçucu personelin derhal fesih hakkı düzenlenmiştir.

**Madde 10-** Madde ile, işverenin mülkiyet ve işin düzenlenmesine ilişkin hakları dikkate alınmakla birlikte, uygulamada kötüye kullanılan ve çalışanlar aleyhine haksız uygulamalara yol açabilen mevcut fesih nedenlerinin tek tek sayılması yerine genel nitelikli bir düzenleme yapılmış ve bu nedenlerden herhangi birinin kapsamına giren hallerde, işveren bakımından da çalışmanı işyerinde çalıştırmasının beklenemeyeceği ilkesinden hareketle kapsamı ve sınırları belirli soyut haller olarak işverenin derhal fesih hakkı düzenlenmiştir.

**Madde 11-** Madde ile, uçucu personelin ve işverenin haklı nedenle fesih haklarını kullanmalarına ilişkin altı günlük sürenin uygulamada kötüye kullanıldığı dikkate alınarak, fesih nedeninin varlığını sürdürmesi halinde altı günün hak düşürücü süre olarak kullanılması engellenmiştir. Örneğin, üç aydan beri ücretini alamayan bir çalışan ilk baştaki altı günü geçirdi diye fesih hakkını kullanamaz duruma düşecek iken bu eylem süregelen bir neden olduğu için altı gün dikkate alınmayacaktır.

**Madde 12-** Madde ile, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan yeni işverenin sorumluluğuna ilişkin hüküm; işkolunun özelliği, işveren sayısının azlığı ve işveren değiştirme hareketlerinin sıklıkla yaşanması nedeniyle yoğunlukla ihtiyaç duyulacak nitelikte olduğundan atıf yoluyla uygulanmasından kaçınılmış, muhataplar ve uygulayıcılar bakımından tereddüt doğurmayacak şekilde düzenlenmiştir.

**Madde 13-** Madde, iş sözleşmesi yurt dışında iken her ne suretle sona ererse ersin uçucu personelin isteği halinde yurda iade masraflarının her halükarda işveren tarafından karşılanması amacıyla düzenlenmiştir. Zira uçucu personel yaptığı işin gereği veya işverenin talimatı üzerine yurt dışında bulunmakta olduğundan masrafın işverence ödenmesi hakkaniyete uygun düşecektir.

**Madde 14-** Madde ile, mevcut düzenlemelerde yer alan kıdem tazminatına ilişkin hükümlerden uygulamada işlevselliğini sürdüremeyen veyahut başka düzenlemeler nedeniyle bulunmasına ihtiyaç kalmayan ifadeler çıkarılmak ve söz konusu personele has lisans kaybı hali dikkate alınmak suretiyle uçucu personele ödenecek kıdem tazminatına ilişkin esaslar düzenlenmektedir.

**Madde 15-** Madde ile, işten ayrılan uçucu personele, işverence çalışma belgesi verilmesine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

**Madde 16-** Madde ile, ücret tanımı ve ödeme süreleri belirlenmiş ayrıca, uçuş tazminatının ücret kavramı içerisinde değerlendirileceği hükme bağlanmıştır.

**Madde 17-** Madde ile, işlerin dönemsellik arz etmesi veya sektörün özelliği nedeniyle zaruri olarak ihtiyaç duyan personele, ücretinin çalıştığı kısmı kadarının işverence avans olarak ödenmesi öngörülmüş, ancak bu ödemenin kötüye kullanılmaması ve işverenin ödeme gücünü tehlikeye sokmayacak biçimde yapılması kaydıyla avans hükmünün lüzumlu ve yararlı olacağı düşünüldüğünden metinde yer verilmiştir.

**Madde 18-** Maddede, uçucu personelin aylık ücretlerinden haciz ve benzeri kanuni nedenlerle yapılacak kesintilere ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

**Madde 19-** Maddede, ücret hesap pusulasının düzenlenmesiyle ilgili hususlar belirtilmiştir.

**Madde 20-** Madde ile, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmelerinde belirtilen nedenler dışında herhangi bir nedenle disiplin cezası olarak ücretten kesinti yapılmasının engellenmesine ilişkin İş Kanunundaki mevcut hüküm tekrarlanmıştır.

**Madde 21-** Madde ile, uçucu personelin gerek yurt içinde, gerekse yurt dışında farklı yerlerde bulunmalarının, işin gereğinden veya işverenin talimatından kaynaklanması ve işyerinin sabit olmaması nedeniyle günlük iaşenin ve varsa konaklamanın da işverence karşılanması öngörülmüş, gündelikler ile konaklamaya ilişkin esas ve usullerin, uçucu personelin dinlenme ve günlük ihtiyaçlarına uygun olarak Maliye, Ulaştırma ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarınca birlikte hazırlanacak yönetmelikte düzenlenmesi hükme bağlanmıştır.

**Madde 22-** Madde ile, iş sözleşmesinde belirtilen ana meydan dışında bir yerde yapılacak dönemsel görevlendirilmelerde personelin aile ve sosyal yaşantısı ve ihtiyaçları doğrultusunda işveren bakımından süre kısıtlaması ile iâşe ve konaklama yükümlülüğü getirilmektedir.

**Madde 23-** Maddede, Avrupa Birliği müktesebatına uyum maksadıyla, 2000/79/EC sayılı AB Konseyi Direktifi doğrultusunda yıllık azami uçuş ve uçuş görev süreleri belirlenmiş, haftalık çalışma süresinin en çok kırk saat olduğu belirtilmiş, iş sözleşmesinde ücret karşılığında belirlenen aylık uçuş görev süresinin, aylık çalışma günü sayısına bölünmesi sonucunda bulunan sürenin, günlük çalışma süresi olarak kabul edilmesi esası getirilmiştir. Maddede ayrıca, taraf olunan uluslararası anlaşmalarda uçuş güvenliği bakımından uluslararası standart olarak belirlenen temel normlara uygun olmak kaydıyla, uçucu personelin uçuş süresi, uçuş görev süresi ve istirahat sürelerine ilişkin usul ve esasların Ulaştırma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelikte düzenlenmesi öngörülmüştür.

**Madde 24-** Madde ile, uçucu personelin fazla çalışmalarına ilişkin hususlar düzenlenmiştir.

**Madde 25-** Madde ile, uluslararası temel normlarla belirlenen günlük uçuş ve uçuş görev süresinin azami sınırı kesinlikle aşılmamak şartıyla olağanüstü hallerde ve istisnai olarak fazla çalışmaya ilişkin hususlar belirtilmiştir.

**Madde 26-** Yıllık ücretli izin uygulamasında her altı aylık dönem için onbeş gün ve yılda otuz günden az olmamak üzere izin hakkı tanınması şeklinde getirilen sistem ile tarafların anlaşmasıyla her bir dönemin izninin iki bölüm halinde veya dönem sonunda bir defada tamamının kullanılabilmesi ve yıllık iznin en az bir bölümünün yaz aylarında verilmesi gibi sosyal ve ailevi ihtiyaçları dikkate alan alternatif düzenlemelere yer verilmiş ve yıllık ücretli izne ilişkin diğer hususlar düzenlenmiştir.

**Madde 27-** Madde ile, kadın uçucu personelin hamileliğinin hekim raporu ile belirlenmesinden itibaren hiç bir şekilde uçuş görevine verilmemesi ve hamileliğin yedinci ayından, doğumdan sonraki ikinci ayın sonuna kadar izinli sayılması gibi anne ve çocuğun sağlığının korunmasını ve uluslararası standartları göz önünde bulunduran hükümler getirilmiştir.

**Madde 28-** Süreklilik arz eden hizmetlerden olması nedeniyle bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde de çalışılması söz konusu olacağından bu günlere ilişkin ücret hesaplamasının düzenlenmesi gerekmektedir. AB Konseyinin 2000/79/EC sayılı direktifi gereğince, ayda yedi gün ve yılda doksanalıt günden az serbest gün tanınamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Madde ile bu husus düzenlenirken, emsal düzenlemelerden farklı olarak hafta tatillerinden en az üçünün bitişik ikişerli günden oluşması ve aylık dağılımın da beş günü geçmeyen dönemlere yayılması esası getirilerek, uçucu personele aile ve sosyal yaşam ihtiyaçlarını karşılamaları için yeterli süre tanınması amaçlanmıştır.

**Madde 29-** Madde ile, 4857 sayılı İş Kanunundaki mevcut hüküm kısaltılarak çalışılmış gibi sayılan haller düzenlenmiştir.

**Madde 30-** 4857 sayılı İş Kanunundaki iş süresinden sayılan hallere ilişkin hüküm yeni ve kısa ifadelerle uyarlanmak suretiyle muhataplar ve uygulama bakımından tereddüt doğurmayacak şekilde düzenlenmiştir.

**Madde 31-** Madde ile, 2000/79/EC sayılı AB Konseyi direktifi doğrultusunda, işverence, uçucu personele, işe alınmadan önce ve iş sözleşmesi süresince düzenli aralıklarla ücretsiz sağlık kontrolü yaptırma zorunluluğu getirilmiş ve bu kontrolün tıbbi gizlilik ilkesine uygun

yapılması ve ücretinin işverence karşılanması hüküm altına alınmıştır. Ayrıca sağlık problemleri nedeniyle gece görev yapması sorun olan personelin gündüz görevlendirilmesi düzenlenmiştir.

**Madde 32-** Diğer iş mevzuatından farklı olarak hizmet türünün ve sektörün özelliği nedeniyle bir çok ülkede mevcut olan teamüle uyularak, lisansını kaybeden personelin karşılaşacağı güçlüklerle karşı korunması amacıyla sosyal güvenlik korunmasına ek olarak özel sigorta güvencesinin sağlanması maksadıyla bu madde düzenlenmiştir.

**Madde 33-** Madde ile, Kanunda yer alan her türlü bildirim yapılarına ilişkin esaslar belirlenmektedir.

**Madde 34-** Madde ile, Kanunun uygulanması esnasında gerekli izleme, denetim ve teftişin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki mevcut teşkilat marifetiyle yapılması ve bu konuda 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile denetim ve teftişine ilişkin hükümlerinin ve bu hükümlerle ilgili ceza maddelerinin uygulanması öngörülmüştür.

**Madde 35-** Madde ile, Kanunun uygulanmasında yargıda çıkacak tereddütleri gidermek ve disiplin olarak içinde yer aldığı iş hukuku mevzuatına uygun olarak yetkili mahkemenin, iş mahkemeleri olacağı düzenlenmiştir.

**Madde 36-** Madde ile, havacılık faaliyetlerini düzenleyen 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu hükümleri ve ilgili diğer mevzuatın uygulanmasında çelişki olmaması bakımından yapılan tanımlama ve düzenlemeler saklı tutulmuş; Kanunda uçucu personele tanınan hakların asgari sınır olduğu ve personel lehine her türlü iyileştirmelerin engellenemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

**Madde 37-** Madde ile, iş sözleşmesine ilişkin ceza hükümleri düzenlenmiştir.

**Madde 38-** Madde ile, ücrete ilişkin ceza hükümleri düzenlenmiştir.

**Madde 39-** Madde ile, işin düzenlenmesine ilişkin ceza hükümlerine yer verilmiştir.

**Madde 40-** Madde ile, Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Ayrıca 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinde yer alan özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğuna ilişkin hükümde, özel bir sağlık niteliği ve güvenilirlik gerektiren uçucu personelin çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmayacağı öngörülmüştür.

**Madde 41-** Maddede, Kanunda öngörülen yönetmeliklerin çıkarılma süresi belirtilmiştir.

**Madde 42-** Yürürlük maddesidir.

**Madde 43-** Yürütme maddesidir.

# HAVA İŞ KANUNU TEKLİFİ

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Genel Hükümler

#### Amaç

**Madde 1** – Bu Kanunun amacı, hava taşıma işlerinde uçucu personel çalıştıran işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan uçucu personelin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

#### Kapsam

**Madde 2** - Bu Kanun, her türlü havacılık faaliyetinde kullanılan hava araçlarında iş sözleşmesi ile çalışan uçucu personel ile bunların işverenleri ve işveren vekilleri hakkında uygulanır.

Uçucu personel aynı zamanda idari hizmetlerde veya yer hizmetlerinde çalışıyorsa kapsama giren hakları bakımından bu Kanun hükümleri uygulanır.

#### Tanımlar

##### **Madde 3 - Bu Kanunda geçen;**

- Uçucu personel: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan pilotları, uçuş mühendislerini, kabin görevlilerini ve yükleme uzmanlarını,
- İşveren: Bir iş sözleşmesiyle uçucu personel çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi,
- İşveren vekili: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseleri,
- İşyeri: İşin yapıldığı yeri, bağlı yerleri, eklentileri ve araçları,
- Hava aracı: Havalanabilen ve havada seyredebilme kabiliyetine sahip her türlü aracı,
- Uçuş süresi: Uçucu personelin görev yaptığı hava aracının kalkış amacı ile motor çalıştırmasından, uçuşu tamamlayıp motorları durdurduğu ana kadar geçen süreyi,
- Uçuş görev süresi: Uçuş görevinin icrası için dinlenme süresi sonrası uçuşun başlamasından bir saat öncesinden veya göreve çağrılış anından, uçuş veya uçuş serileri sonunda başlayacak dinlenme süresinden bir saat sonrasına kadar geçen zamanı, uçuş harici görevlerde sadece görev süresi içinde geçen zamanı,
- Ana meydan: İş sözleşmesinde uçucu personelin çalıştırılması için esas alınan yeri, ifade eder.

İşveren vekilinin, uçucu personele karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, uçucu personele tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

#### İş sözleşmesi

**Madde 4** – İş sözleşmesi, uçucu personel tarafının bağımlı olarak iş görmeyi, işveren tarafının da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan belirli veya belirsiz süreli sözleşmedir. İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Sözleşme iki suret yapılır ve taraflardan her birine birer suret verilir. Bu belgeler damga vergisi ile her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşmelerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir:

- İşverenin adı ve ikametgâh adresi,
- Uçucu personelin adı, soyadı, unvanı, yeterlik belgesi veya sertifika sicil numarası ve ikametgâh adresi,

- c) Sözleşmenin yapıldığı yer ve tarih,
- d) Uçucu personelin göreceği iş,
- e) Uçucu personelin işe başlayacağı yer, ana meydan ve tarih,
- f) İş sözleşmesinin belli bir süre veya sefer için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi, sefer için yapılmış ise hangi sefer olduğu,
- g) Kararlaştırılan ücret esasları ile miktarı ve ödeme günü,
- h) Diğer iş koşulları ve özel şartlar,
- i) Tarafların imzaları.

#### **Belirli süre veya sefer için sözleşme**

**Madde 5** - İş sözleşmesi belirli bir süre veya sefer için de yapılabilir. Belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesi bu sürenin bitiminde sona erer. İş sözleşmesi hava aracı seferinde iken sona ererse, sözleşme hava aracının seferinin sona ermesine kadar devam eder.

#### **Deneme süresi**

**Madde 6** - Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde taraflar en çok iki aylık deneme süresi kararlaştırabilirler. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini derhal ve tazminatsız olarak feshedebilirler. Ancak, uçucu personelin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

#### **Sözleşmenin feshinde bildirim**

**Madde 7** - Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmesi, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak;

- a) İşi beş yıldan az sürmüş olan uçucu personel için dört hafta sonra,
  - b) İşi beş yıldan on yıla kadar sürmüş olan uçucu personel için sekiz hafta sonra,
  - c) İşi on yıldan fazla sürmüş olan uçucu personel için oniki hafta sonra,
- feshedilmiş olur.

Bildirim süreleri asgari olup, sözleşme ile artırılabilir. Bildirim süresine uymayan taraf, bu süreye ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren, uçucu personelin bildirim süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İş sözleşmesini fesih hakkı işveren tarafından kötüye kullanıldığı takdirde, uçucu personele, bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

Fesih bildirimlerinin taraflarca yazılı olarak yapılması şarttır.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında, 16 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak uçucu personele sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün, sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

#### **Yeni iş arama izni**

**Madde 8** - Bildirim süreleri sırasında işveren, uçucu personele ücret kesintisi yapmadan iş arama izni vermek zorundadır. Bu izin süresi, dinlenme süreleri ve tatiller dışında, haftada oniki saatten az olamaz. İzin süresinin günde kaç saat kullanılacağı uçucu personelin isteğine göre belirlenir. Uçucu personel, istediği takdirde iş arama izin sürelerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir. Ancak, bu durumu, işverene önceden bildirmek ve bu izni iş sözleşmesinin sona ereceği tarihten önceki günlere rastlatmak zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret uçucu personele ödenir.

İşveren, iş arama izni süresinde uçucu personeli çalıştırdığı takdirde, uçucu personelin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücretin yanında, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

#### **Uçucu personelin haklı nedenle derhal fesih hakkı**

**Madde 9** - Süresi belirli olsun veya olmasın, uçucu personel, aşağıda yazılı hallerde, sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

- a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması, uçucu personelin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- b) İşveren iş sözleşmesini temelinden sarsacak nitelikte, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunursa.
- c) İşveren tarafından, uçucu personelin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez ve ödenmezse.
- d) İş şartları esaslı bir tarzda değişir, başkalaşır veya uygulanmazsa.
- e) İşyerinde uçucu personeli altmış günden fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir neden ortaya çıkarsa.

#### **İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı**

**Madde 10** - Süresi belirli olsun veya olmasın, işveren, aşağıda yazılı hallerde, sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

- a) Uçucu personelin, kendi kusuruna yükletilmeyen herhangi bir nedenle lisansını veya yeterlik belgesini sürekli olarak kaybetmesi veyahut uçuş görevini yapmasını sürekli olarak engelleyen bir sağlık sorununun ortaya çıkması durumunda, işverence önerilen mesleğine uygun başka bir işi kabul etmemesi.
- b) Görevin ifası esnasında iş güvenliğini, mesleki ve teknik kuralları ihlal eden uçucu personelin kusurunun ağır bulunması veya bu yöndeki davranışının diğer kanunlar bakımından suç teşkil etmesi.
- c) Uçucu personelin, iş sözleşmesini temelinden sarsacak nitelikte, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunması.
- d) Uçucu personeli işe gelmekten alıkoyan zorlayıcı sebebin altmış günden fazla sürmesi.

#### **Derhal fesih hakkını kullanma süresi**

**Madde 11** - 9 uncu maddenin (b), (c) ve (d) bentlerinde uçucu personel ve 10 uncu maddenin (c) bendinde işveren için düzenlenen fesih yetkileri, bu bentlerde belirtilen nedenlerin öğrenildiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak, uçucu personelin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

9 uncu ve 10 uncu maddelere dayanarak sözleşmeyi derhal fesheden tarafın ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.

#### **Yeni işverenin sorumluluğu**

**Madde 12** - Süresi belirli veya belirsiz bir iş sözleşmesi ile çalışan uçucu personel, sözleşme süresinin bitiminden önce, yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işyerinde çalışmaya başlarsa, iş sözleşmesinin bu şekilde feshi nedeniyle eski işverenin doğabilecek zararından, uçucu personelin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- a) Uçucu personelin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- b) Yeni işveren, uçucu personelin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- c) Yeni işveren, uçucu personelin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmişse.

### **İş sözleşmesinin yurt dışında sona ermesi**

**Madde 13** – İş sözleşmesi her ne sebeple olursa olsun, yurt dışında sona erdiğinde, işveren, isteği üzerine uçucu personeli ana meydan veya ikametgahının bulunduğu şehire getirmek ve gerekli her türlü giderlerini karşılamak zorundadır.

### **Kıdem tazminatı**

**Madde 14** - Bu Kanuna tabi uçucu personelin iş sözleşmelerinin; işveren tarafından bu Kanunun 10 uncu maddesinin (b) ve (c) bentlerinde belirtilen nedenlerin dışında feshedilmesi veya uçucu personel tarafından;

- a) Bu Kanunun 9 uncu maddesi uyarınca,
- b) Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
- c) Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile,
- d) Yaş sınırını doldurarak lisansını kaybetmesi nedeniyle,
- e) Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla,

feshedilmesi veya uçucu personelin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde, uçucu personelin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için, işverence uçucu personele otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Uçucu personelin kıdemleri, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları tüm süreler göz önüne alınarak hesaplanır. İşyerinin devri yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde, uçucu personelin kıdemi işyeri veya işyerlerindeki iş sözleşmesi sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır. İşyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde işlemiş kıdem tazminatlarından her iki işveren birlikte sorumludur. Ancak, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları uçucu personeli çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasında uçucu personelin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır.

Uçucu personelin, birinci fıkranın (e) bendi hükmünden yararlanabilmesi için, aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. Uçucu personelin ölümü halinde bu şart aranmaz.

Aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan uçucu personele, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir.

Kamu kuruluşlarında, uçucu personelin iş sözleşmesinin evvelce bu maddeye göre kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona ermesi suretiyle geçen hizmet süreleri, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz.

Ancak, bu tazminatın tutarı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlükteki hükümlerine göre emeklilik ikramiyesi için öngörülen miktardan fazla olamaz.

Bu maddede geçen kamu kuruluşları deyimi, genel, katma ve özel bütçeli idareler ve 3346 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri ile Fonların Türkiye Büyük Millet Meclisince Denetlenmesinin Düzenlenmesi Hakkında Kanunun 2 nci maddesinde sayılan kurumları kapsar.

Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez.

Kıdem tazminatının hesaplanması, uçucu personelin en son almakta olduğu brüt ücret üzerinden yapılır. Ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur.

Ancak, son bir yıl içinde personel ücretine zam yapıldığı takdirde, tazminata esas ücret, uçucu personelin işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Bu maddede yer alan kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında, bu Kanunun 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı ücrete ek olarak, uçucu personele sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün, sözleşme ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi sebebiyle açılacak davanın sonunda hâkim, gecikme süresi için ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine hükmeder. Uçucu personelin mevzuattan doğan diğer hakları saklıdır.

Bu maddede belirtilen kıdem tazminatı ile ilgili otuz günlük süre, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile uçucu personel lehine değiştirilebilir.

Ancak, toplu sözleşmelerle ve iş sözleşmeleri ile belirlenen kıdem tazminatının yıllık miktarı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.

Uçucu personelin ölümü halinde, yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

### **İşverenin çalışma belgesi verme yükümlülüğü**

**Madde 15** – İşten ayrılan uçucu personele, işverence, işinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir çalışma belgesi verilir. Bu belgeye uçucu personel isterse, kendisinin durumu ve davranışlarıyla ilgili bilgiler de yazılır.

Belgenin verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören uçucu personel veya onu işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**

#### **Ücret**

**Madde 16** – Genel anlamda ücret, uçucu personele işi karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı ve uçuş tazminatını kapsar.

Uçuş tazminatı, uçuş görevi yapması karşılığında ve hava aracının uçuşa hazırlanmasında görevli uçucu personele yapılan ödemeyi ifade eder. Uçucu personelin uçuş tazminatı alabilmesi için lisans veya yeterlik belgesinin geçerli olması gerekir.

Ücret ve uçuş tazminatı en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir veya iş sözleşmelerine ücretin sefer başına ödeneceğine ilişkin hüküm konulabilir.

Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek uçucu personele sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, uçucu personelin ücreti ile tazminat ve para ile ölçülmesi mümkün diğer menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

#### **Avans**

**Madde 17** – İşveren, ihtiyacı olan uçucu personele, kendisini zora düşürmeyecek tutarda avansı, yapılan iş oranında ödemekle yükümlüdür.

### **Ücretin saklı kısmı**

**Madde 18** – Uçucu personelin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, uçucu personelin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dâhil değildir. Bu sınırlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını kaldırmaz.

### **Ücret hesap pusulası**

**Madde 19** – İşveren, uçucu personelin işi ile ilgili ücret, diğer ödemeler ve tatiller gibi konulara ilişkin her türlü bilgiyi ayrıntılarıyla belgelendirmek zorunda olup, uçucu personel dilediğinde bunu kendisine vermekle yükümlüdür.

### **Ücret kesintisi**

**Madde 20** – İşveren, toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında uçucu personele ücret kesintisi cezası veremez.

Ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin uçucu personele hemen sebepleri ile beraber bildirilmesi gerekir. Uçucu personele uygulanacak ceza tutarı bir ayda iki gündelikten fazla olamaz.

Kesinti tutarları, uçucu personelin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde 4857 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesinde belirtilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılır. Her işveren, işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmak zorundadır.

### **İaşe ve konaklama**

**Madde 21** – Günlük uçuş görevlerinde ve gece kalışlı görevlerde iaşe giderleri için verilecek gündelikler işveren tarafından karşılanır. Yurt dışı görevlerinde ise gündelikler, kalınan ülkenin yaşam koşulları da dikkate alınarak avans olarak ödenir.

Yurt içi ve yurt dışı gece kalışlı görevler ile ana meydan dışı dinlenme sürelerinde konaklama giderleri işveren tarafından sağlanır.

Gündelikler ile konaklamaya ilişkin esas ve usuller, uçucu personelin dinlenme ve günlük ihtiyaçlarına uygun olarak Maliye Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte düzenlenir.

### **Ana meydan dışında görev**

**Madde 22-** İşveren, uçucu personeli ana meydan dışında bir yerde görevlendirdiği takdirde, bu tür görevlendirmelerin süresi, uçucu personelin rızası olmadan ayda onbeş günü ve yılda toplam dört ayı geçemez.

Bu tür görevlendirmelerde verilecek gündelikler ve konaklama giderlerine ilişkin olarak, bu Kanunun 21 inci maddesi hükümleri uygulanır.

### **Uçuş görev süresi, çalışma süresi ve istirahat süreleri**

**Madde 23** – Yıllık azami uçuş görev süresi ikibin saat, uçuş süresi dokuzyüz saattir. İşverenler geçerli bir neden olmadığı sürece, bu sürelerin yıl içinde dengeli bir şekilde dağıtılmasını sağlamakta yükümlüdür.

Haftalık çalışma süresi en çok kırk saattir. İş sözleşmesinde ücret karşılığı belirlenen aylık uçuş görev süresinin, aylık çalışma günü sayısına bölünmesi sonucunda bulunan süre günlük çalışma süresidir.

Taraf olunan uluslararası anlaşmalarda uçuş güvenliği bakımından uluslararası standart olarak belirlenen temel normlara uygun olmak kaydıyla uçucu personelin uçuş süresi, uçuş görev süresi, istirahat süresi ve tıbbi kontrol sürelerine ilişkin usul ve esaslar, Ulaştırma Bakanlığı

ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları bir yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler, her bir uçucu personel için uçuş süresi, uçuş görev süresi ve istirahat sürelerini içerecek bir belge düzenlemek zorundadır.

### **Fazla çalışma**

**Madde 24** - Fazla çalışma, bu Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk saati aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla çalışma yaptırılabilmesi için, uçucu personelin onayının alınması gerekir.

Uluslararası kurallarla belirlenen yıllık azami sınırı geçmemek şartıyla aylık uçuş görev süresi en fazla otuz saat aşılabılır. Bu süre yılda ikiyüzelli saati geçemez.

### **Zorunlu nedenle fazla çalışma**

**Madde 25**- Uluslararası kurallar uyarınca belirlenmiş günlük uçuş ve uçuş görev süresinin azami sınırı aşılmamak kaydıyla; uçak arızası, meteorolojik şartlar, hava trafik kısıtlamaları ve benzeri olağandışı zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması gibi istisnai hallerde fazla çalışma yaptırılabilir.

Zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmalar için 24 üncü maddenin birinci fıkrası hükmü uygulanır.

### **Yıllık ücretli izin**

**Madde 26** – Aynı işveren emrinde bir takvim yılı içinde bir veya birkaç iş sözleşmesine dayanarak en az altı ay çalışmış uçucu personel, yıllık ücretli izne hak kazanır.

İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan uçucu personel için onbeş günden, bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda otuz günden az olamaz.

İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Bir aylık izin, tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir. Ancak, uçucu personelin isteği halinde işveren, iznin bir bölümünü yaz mevsimine rastlatmak zorundadır.

Uçucu personel, yıllık ücretli iznini yabancı bir ülke veya ana meydan dışında bir yerde kullanmaya zorlanamaz.

Uçucu personele isteği halinde işveren veya işveren vekili tarafından üç güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir.

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan uçucu personele, izin dönemine ilişkin ücretini peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Uçucu personelin hak kazanıp da kullanmadığı izin süresinin ücreti, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

### **Doğum izni**

**Madde 27** – Kadın uçucu personel, hamileliğinin hekim raporuyla belirlenmesinden itibaren uçuş görevine verilemez. Bu durumdaki uçucu personel mesleğine uygun yer görevlerinde çalıştırılır. Kadın uçucu personel hamileliğin yedinci ayından doğumdan sonraki ikinci ayın sonuna kadar izinlidir.

İsteği halinde kadın uçucu personele doğum izninden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz.

Kadın uçucu personele bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

### **Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günü ücretleri**

**Madde 28** – Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde, uçucu personel çalışmaksızın tam olarak ücrete hak kazanır. Bu günlerde çalışan uçucu personele çalıştığı günün ücreti ayrıca ödenir.

İşveren, uçucu personele bir takvim ayı içerisinde sair dinlenme süreleri saklı kalmak üzere üç tanesi bitişik ikişerli gün olacak şekilde en az yedi gün hafta tatili ve bir takvim yılında kanunen tatil olan günler de dâhil olmak üzere en az doksan altı serbest gün hakkı tanımakla yükümlüdür. Bir ay içindeki tatil günlerinin dağılımı, beş günü geçmeyecek dönemlere bölünerek düzenlenir. Hafta tatilinde uçucu personel çalışmazsa o günkü ücreti uçuş tazminatı da dâhil tam olarak ödenir.

### **Çalışılmış gibi sayılan haller**

**Madde 29-** Bu Kanundan doğan haklar bakımından aşağıdaki süreler çalışılmış gibi sayılır:

- Uçucu personelin maruz kaldığı kaza, hastalık gibi nedenlerle işe gidemediği günler ile kadın personelin bu Kanunun 27 nci maddesinde düzenlenen doğum izni nedeniyle çalıştırılmadığı günler.
- Uçucu personelin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında yılda doksan günden fazlası sayılmamak üzere işine gidemediği günler.
- Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak uçucu personelin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü.
- Bu Kanunun 30 uncu maddesinde sayılan süreler.
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- İdari ve sendikal faaliyetler ile meslek konuları ile ilgili çalışma ve toplantılara temsilen katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler.
- Bu Kanunun 26 ncı maddesine göre uçucu personele verilen yıllık ücretli izin süresi ile işveren tarafından verilen diğer izinlerin süreleri.
- Uçucu personelin evlenmesinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş ve çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

### **İş süresinden sayılan haller**

**Madde 30-** Bu Kanundan doğan haklar bakımından aşağıdaki süreler günlük yasal iş sürelerinden sayılır:

- Uçucu personelin işveren tarafından ana meydan dışında görev yapmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- Uçucu personelin işyerinde veya başka bir yerde göreve ve işverenin talimatına hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın bekleyerek veya asıl işini yapmayarak başka bir işle meşgul edilmesi nedeniyle geçirdiği süreler.
- Çocuk emziren kadın uçucu personelin çocuklarına süt vermesi amacıyla belirtilecek süreler.

İşin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından, sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında, araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Çeşitli Hükümler**

### **Sağlık kontrolü**

**Madde 31** – İşveren, uçucu personele, işe alınmadan önce ve iş sözleşmesi süresince düzenli aralıklarla ücretsiz ve tıbbi gizlilik ilkesine uygun olarak sağlık kontrolü yaptırmak zorundadır. Sağlık kontrolü giderleri işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışmalarını ile ilişkili sağlık problemleri teşhis edilen uçucu personel, öncelikle gündüz uçuş görevlerinde, eğer mümkün değilse, mesleğine uygun yer görevlerinde çalıştırılır.

#### **Sigorta**

**Madde 32-** İşveren, uçuş ekibine lisans kaybı sigortası ve tüm uçucu personele de vefat halini kapsayacak şekilde sigorta yaptırır. Sigorta primleri işveren tarafından ödenir.

#### **Bildirimler**

**Madde 33-** Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla saptanır. Ancak, 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligatlar anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

#### **Denetim ve teftiş**

**Madde 34-** Bu Kanun hükümlerinin yürütülmesini sağlamak üzere gerekli izleme, denetim ve teftiş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır. Bu konuda 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine dair 77 ila 89 uncu maddeleri hükümleri ile iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin 91 ila 97 nci maddeleri ile bu maddelerle ilgili ceza hükümlerini düzenleyen 105, 107 ve 108 inci maddeleri hükümleri uygulanır.

#### **Yetkili mahkeme**

**Madde 35-** Bu Kanun kapsamına giren uçucu personel ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan davalar hakkında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uygulanır.

#### **Saklı hükümler**

**Madde 36-** 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu ile bu Kanuna bağlı sivil havacılık yönetmelikleri ve uluslararası sivil havacılık kurallarında yer alan uçucu personel tanımları, sınıflandırma, görev ve yetkilerine ilişkin hükümler saklıdır.

Bu Kanun hükümleri, uçucu personele elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, örf ve adetlerden doğan hakları engellemez. Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, uçucu personelin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **Ceza Hükümleri**

#### **İş sözleşmesine ilişkin cezalar**

**Madde 37-** Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesinde belirtilen iş sözleşmesini yazılı olarak yapmayan, 8 inci maddesinde belirtilen yeni iş arama iznini vermeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için üçyüz Türk Lirası para cezası,

b) 15 inci maddesinde belirtilen çalışma belgesi verme yükümlülüğüne uymayan veya gerçeğe aykırı bilgi veren işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için yüzelli Türk Lirası para cezası, verilir.

#### **Ücrete ilişkin cezalar**

**Madde 38-** Bu Kanunun;

- a) 16 ncı maddesinde belirtilen ücret ile uçucu personelin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan her türlü haklarını süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel ve her ay için bin beşyüz Türk Lirası para cezası,
- b) 21 inci maddesinde düzenlenen iaşe ve konaklama giderleri ile gündeliklerini ödemeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için bin Türk Lirası para cezası,
- c) 23 üncü maddesinde düzenlenen uçuş görev süresi, çalışma süresi ve istirahat sürelerine uymayan, 24 üncü maddesinde düzenlenen fazla çalışmaya ilişkin hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için yediyüzelli Türk Lirası para cezası,
- d) 28 inci maddesinde düzenlenen ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ücretlerine ilişkin hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için beşyüz Türk Lirası para cezası,
- verilir.

### **İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar**

**Madde 39-** Bu Kanunun;

- a) 22 nci maddesinde düzenlenen ana meydan dışında görevle ilgili hükümlere ve 25 inci maddesinde düzenlenen zorunlu nedenle fazla çalışma hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için iki bin Türk Lirası para cezası,
- b) 26 ncı maddesinde düzenlenen yıllık ücretli izinle ilgili hükümlere uymayan, 27 nci maddesinde düzenlenen doğum izni ile ilgili hükümlere uymayan, 31 inci maddesinde düzenlenen sağlık kontrolü ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen, işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için bin Türk Lirası para cezası,
- c) 32 nci maddesinde belirtilen sigorta ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için üç bin Türk Lirası para cezası,
- verilir.

## **ALTINCI BÖLÜM**

### **Son Hükümler**

#### **Hüküm bulunmayan haller**

**Madde 40-** Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır. 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinde öngörülen çalışan sayısının tespitinde uçucu personel dikkate alınmaz.

#### **Yönetmelikler**

**Madde 41 -** Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler, altı ay içerisinde hazırlanarak yürürlüğe konulur.

#### **Yürürlük**

**Madde 42-** Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### **Yürütme**

**Madde 43-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.