

**Türkiye Cumhuriyeti ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Arasında İşgücü Anlaşmasının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun**

(Resmî Gazete ile yayımı : 29.4.1988 Sayı : 19799)

**Kanun No. :**  
3438

**Kabul tarihi :**  
21.4.1988

**MADDE 1.** — Türkiye Cumhuriyeti ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti arasında 9 Mart 1987 tarihinde Lefkoşa'da imzalanan İşgücü Anlaşmasının onaylanması uygun bulunmuştur.

**MADDE 2.** — Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 3.** — Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

I  
**TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
İLE  
KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ  
ARASINDA  
İŞGÜCÜ ANLAŞMASI**

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Hükümeti, iki ülke arasındaki işgücü değişimini düzenlemek amacıyla aşağıdaki hususlarua anlaşmaya varmışlardır

**MADDE 1**

Tanımlar

Bu Anlaşmada geçen

- a) «Kurum» deyimini Türkiye İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu ve şubelerini;
- b) «Daire» deyimini Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma Dairesi'ni ve şubelerini ifade eder

**MADDE 2**

Bu Anlaşmanın hükümlerini Türkiye Cumhuriyetinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde çalışma ile ilgili Bakanlık uygular

**MADDE 3**

İşçilerin temını, diğer Akıt Taraf ülkesine gönderilmesi ve orada bir işe yerleştirilmeleri konusunda, Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Kurumu, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde Çalışma Dairesi yetkilidir

**MADDE 4**

İşverenler diğer Akıt Taraftan işçi isteklerini kendi ülkelerindeki Kurum/Daire kanalıyla yaparlar

İşçi taleplerinde, işverenin adı ve soyadı veya unvanı, işyerinin adresi, yapılacak işin mahiyeti ve suresi, istenen işçinin meslek ve sayısı, aranan vasıf ve şartlar, ödenecek ücret, sağlanacak diğer ek imkânlar, seçme yapılacaksa seçme tarihi, seçme yeri, seçmenin kimin tarafından yapılacağı belirtilir. Seçme, talebin Kurum/Daire'ye intikal ettirilışından itibaren en az 20 gün sonraki bir tarihte yapılır.

Kurum/ Daire, talebi karşılayıp karşılayamayacağını talebin kendisine intikal ettiği tarihten itibaren en geç 15 gün içinde karşı tarafa bildirir ve karşılayabilecek ise seçmenin yapılacağı yeri ve tarihi teyid eder.

#### MADDE 5

İşveren veya vekili, Kurum/Daire tarafından kendisine bildirilen tarihte ve yerde işçilerin seçimi için hazır bulunur. İşveren, arzu ederse, sonucunu kabullenmek şartıyla seçme için kendi ülkesindeki Kurum/Daire'ye yetki verebilir. O Kurum/Daire de bu konuda diğer Akıt Taraf ülkesindeki Kurum/Daire'yi yetkili kılabilir.

İşveren veya vekili seçmede bulunacaksa, Kurum/Daire tarafından takdim edilen işçiler, Kurum/Daire temsilcisinin de hazır bulunmasıyla, önce meslekî seçmeye tabii tutulur. Seçmede uygun görülenlerin, arzu edildiği takdirde, özel veya resmî sağlık kuruluşunda sağlık muayeneleri yapılır. Meslekî seçme ve sağlık kontrolleriyle ilgili masraflar tamamen işverenler veya vekilleri tarafından karşılanır.

Bu seçmelerde ve muayenelerde,

- a) Vasıflı işçinin mesleğini belirleyen bir belgeye veya yeterli tecrubeve sahip olması,
- b) İşçinin bulaşıcı bir hastalığının bulunmadığını ve bedenen çalışmaya yeterli olduğunu gösteren resmî sağlık raporunun bulunması,
- c) İşçinin erkekse (üniversite veya erkek sanat enstitüsü ve muadil teknik okul mezunları hariç) askerliğini yapmış olması, askerliğini yapmış sayılması veya tecil edilmiş bulunması, kadınsa reşit olması,
- d) İşçinin yurt dışına çıkmasını engelleyici, sabıka kaydının bulunmadığının yetkili makamlarca belgelendirilmesi,

Hususları aranır.

İşveren veya vekili, talep ettikleri her işçi için Kurum/Daire tarafından yapılan tüm masrafları karşılamakla yükümlüdür.

#### MADDE 6

İşverenler tarafından ismen veya belli bir bölge ya da il belirtmek suretiyle işçi talep edilemez.

Ancak,

- a) İşverenlerin bu anlaşmanın 7 nci maddesinde belirtilen esaslar dahilinde teminin ettikleri işçiler,
- b) Diğer Akıt Taraf ülkesinde çalışan aile fertlerinden birisi tarafından bulunan işlerde çalıştırılmak üzere talep edilenler,
- c) Evvelce en az 6 ay çalışmış olduğunu belgelemeleri şartıyla eski işverenleri tarafından yeniden talep edilenler,

d) Bir Âkit Taraf ülkesinde iş üstlenmiş olan diğer Âkit Taraf firmalarının kendi ülkelerinde veya başka ülkelerde çalışan işçileri,

Bu hükmün dışında tutulmuşlardır.

8 inci madde hükümleri saklıdır.

#### MADDE 7

Muayyen bir işgücü talebinin istenen nitelik veya nicelikte karşılanamayacağını başlangıçta veya seçmenin herhangi bir aşamasında Kurum/Daire tarafından bildirilmesi hallerinde, işverene veya vekiline, Kurum/Daire kayıtları dışında buldukları işçileri götürme izni verilir.

8 inci madde hükümleri saklıdır.

#### MADDE 8

İşçiler, bu Anlaşmanın ekinde örneği bulunan iş sözleşmesine göre istihdam edilirler. İş sözleşmeleri bir yıl geçerli olacaktır; ancak, mevsimlik işçiler için işin mahiyetine göre bu süre kısaltılabilir. İş sözleşmeleri işçi ile işveren veya vekili arasında Kurum/Daire huzurunda dört nüsha olarak imzalanır. İşveren veya vekilinin imza sırasında bulunmaması halinde sözleşmenin tekemmülü Kurum/Daire tarafından tespit edilecek esaslara göre sağlanır. İş sözleşmesi Kurum/ Daire tarafından tasdik edildikten sonra, bir nüshası işçiye, bir nüshası işverene verilir; birer nüshası da ihtiyaç halinde kullanılmak üzere Kurum ve Daire'nin şubesinde saklanır.

#### MADDE 9

İş sözleşmesinde ve bu Anlaşmada düzenlenmeyen hususlar bakımından, çalışılan ülkenin mevzuatı uygulanır.

#### MADDE 10

İşçiler sözleşme imzalandıktan sonra en geç 30 gün içinde diğer Âkit Taraf ülkesine sevk edilirler.

#### MADDE 11

İşveren tarafından, işçilerin ülkeye girdikleri tarihten itibaren en geç 10 gün içinde ilgili makamlara çalışma ve oturma izni verilmesi için başvurulur. İlgili makamlar, bu isteği en kısa süre içinde sonuçlandırır.

Çalışma ve oturma izninin süresi iş sözleşmesinin süresinden daha az olamaz.

İlgili makamlarca, kendilerine çalışma ve oturma izni verilen işçilere bu durumu ispat edecek belgeler verilir veya pasaportlarına kaşe vurulur.

İşçinin çalışılan ülkedeki makamlarca istenmemesi sebebiyle kendi ülkesine iadesi söz konusu olduğunda, işçinin kimliği ve istenmeme sebebi, işçinin vatandaşı olduğu Âkit Tarafın çalışılan ülkedeki dış temsilciliğine bildirilir.

#### MADDE 12

İşçi ile işverenin iş ilişkisinin sona ermesi halinde işçinin 30 günlük süre zarfında çalışılan ülkenin mevzuatına göre yeni bir iş aramasına izin verilir, işçinin iş bulamaması ve ülkesine dönmeyi arzu etmesi halinde işveren tarafından bütün hakları verilmesi ve masrafları karşılanmak suretiyle ülkesine gönderilir.

MADDE 13

Bu Anlaşmanın yururluğe girmesinden önce diğer Akıt Taraf ülkesine gıderek halen orada yasal olarak çalışmakta olan bir Akıt Taraf vatandaşı işçiler de, bu Anlaşma hükümlerinden aynen yararlanırlar

MADDE 14

İşçiler, eş ve reşit olmayan çocuklarını beraberlerinde goturebilirler veya sonradan yanlarına aldırabilirler İlgili makamlar bu konuda gerekli kolaylığı gösterirler İşçilerin çocukları çalışılan ülkenin genel eğitim ve öğretim imkânlarından eşit şekilde yararlanırlar

MADDE 15

Akıt Taraflar, işçilerin tasarruflarını ülke dışına transfer edebilmeleri hususunda gerekli yardım ve kolaylığı gösterirler Bu konuda zaman, oran veya miktar bakımından herhangi bir kısıtlama koymazlar

MADDE 16

Bu Anlaşmanın uygulanmasında ortaya çıkabilecek sorunları çözüme bağlamak üzere, her iki ülkeden üçer üyenin iştiraki ile bir karma komisyon kurulur Bu komisyon Akıt Taraflarca gerek görüldüğünde toplanır ve bu toplantıda taraflar, istihdam ve çalışma şartları hakkında bilgi alışverişinde de bulunurlar

MADDE 17

Bu Anlaşma iki ülkenin yetkili organlarınca onaylandıktan sonra, Onay Belgelerinin Lefkoşa'da teati edilmesini takip eden aybaşından itibaren yururluğe girer

Anlaşmanın geçerlik süresi bir yıldır Anlaşmanın feshedileceği, surenin bitiminden üç ay önce yazılı olarak bildirilmedikçe, kendiliğinden aynı süre ile yenilenmiş sayılır

MADDE 18

İşbu Anlaşma 9 Mart 1987 tarihinde Lefkoşa'da iki nüsha halinde Türkçe olarak imza edilmiştir

TURKIYE CUMHURİYETİ  
HUKUMETİ ADINA  
*Bedrettin Tunabaş*  
Lefkoşa Büyükelçisi

KUZEY KIBRIS TURK  
CUMHURİYETİ HUKUMETİ ADINA  
*Gunay Caymaz*  
Çalışma, Gençlik ve Spor Bakanı

**Türkiye'de Çalışacak Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti  
İşçileri ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde  
Çalışacak Türkiye Cumhuriyeti İşçileri İçin  
TEK TİP İŞ SÖZLEŞMESİ ÖRNEĞİ**

1 — TARAFLAR :

- A) İŞVEREN .  
a) Adı, Soyadı, Unvanı :  
b) Baba Adı :  
c) Doğum Yeri ve Tarihi :  
d) Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer :  
e) Adresi :  
f) Diğer Âkit Taraf Ülkesindeki  
Adresi :  
g) Ticaret Sicil Numarası :

Yurt İçi

Yurt Dışı

- h) Telefon Numarası :  
i) Telex No. :  
j) Posta Kutusu No. :  
B) İŞVEREN VEKİLİ :  
a) Adı, Soyadı :  
b) Baba Adı :  
c) Doğum Yeri ve Tarihi :  
d) Nüfusa Kayıtlı Olduğu Yer :  
e) Tabiiyeti :  
f) Açık Adresi :  
g) Telefon Numarası :  
C) İŞÇİ :  
a) Adı, Soyadı :  
b) Doğum Yeri ve Tarihi :  
c) Baba Adı :  
d) Çalışacağı Yerin Adresi :  
e) Kendi Ülkesindeki Adresi :

2 — SÖZLEŞMENİN KONUSU :

Bu Sözleşme, yukarıda adresi ve üçüncü maddede yapılacak işin niteliği yazılı iş-  
yerinde çalışacak olan işçi ile kendisini çalıştıracak işveren arasında çalışma ve çalış-  
tırmaya ilişkin esas ve şartlarla karşılıklı hak ve yükümlülükleri belirlemek amacıyla  
düzenlenmiştir.

### 3 — YAPILACAK İŞ

İşçi, yukarıda adresi yazılı işyerinde/işte olarak çalışacaktır

İşçinin sözleşmede yer alan aynı işyerinde ve belirtilen meslekte veya işte çalışması esastır Ancak, işçinin kabul etmesi halinde ve mevcut ücreti de düşürülmemek şartıyla, işveren işçiyi kendisine ait aynı ya da başka bir işyerinde ve yapabileceği başka bir meslek veya işte çalıştırabilir Her ne suretle olursa olsun başka bir işverene devredemez

### 4 — SOZLEŞME SURESİ

Bu Sözleşmenin süresi olup, işçinin işyerine gitmek üzere ülkesinden hareket ettiği tarihten/işçinin işyerinde/işte işe başladığı tarihten başlar

### 5 — ÜCRET

İşçinin aylık ücreti, çalışılan ülkede uygulanan asgari ücretten az olmamak üzere brut 'dır

Ücret Türk Lirası veya konvertibl döviz olarak ödenir

Ücretten, çalışılan ülkenin ilgili mevzuatı gereği yapılacak olan kesintiler (vergi, sigorta primi v b) dışında işverence herhangi bir sebep ve ad altında, sonradan ödenmek kaydıyla da olsa, kesinti yapılamaz

### 6 — PASAPORT, YOL VE DİĞER MASRAFLAR

Pasaport masrafı işçiye, işçinin çalışacağı ülkeye kadar gıdıs ve kendi kusuru nedeniyle işine son verilmesi durumu hariç, dönüş yol parası, çalışma ve oturma izninin alınması için gerekli masraflar işverene aittir

İşveren, yukarıdaki masraflar ve yol parası için işçinin ücretinden herhangi bir kesinti yapamaz

### 7 — YATACAK YER

Sağlık şartlarına uygun yatacak ver işverence ücretsiz olarak sağlanır

Yatacak yerin işyeri dışında olması halinde işçinin işyerine götürülüp getirilmesi işverence sağlanır İşçinin bu şekilde işyerine getirilip götürülmesi sırasında yolda geçen süreler iş muddetinden sayılmaz

### 8 — DENEME SURESİ

Deneme süresi, işçinin işyerinde/işte fiilen çalışmaya başladığı tarihten itibaren, o ülkenin ilgili mevzuatında belirtilen süre kadardır

Deneme süresi içerisinde işçinin başarılı olamaması halinde, işveren sözleşmeyi tazminatsız ve ihbarsız feshedebilir Ancak, bu süre içerisinde işçinin hak ettiği ücret ve geri donmesi halinde dönüş yol parası işverence ödenir

### 9 — ÇALIŞMA SURESİ

Günlük ve haftalık çalışma süreleri çalışılan ülkenin mevzuatında belirtildiği şekildedir

### 10 — FAZLA ÇALIŞMA

İşçi, gerektiğinde, çalıştığı ülkenin mevzuatına göre ücreti ödenmek şartıyla fazla çalışma yapmayı kabul eder

11 — HAFTA TATILI VE DIĞER TATILLER

İşçinin hafta tatılı ve resmî tatil günlerinde çalıştırılması halinde kendisine çalışılan ulkenin mevzuatına göre hak ettiği ücret ödenir

12 — YILLIK İZİN

İşçinin yıllık izni konusunda çalışılan ulkenin mevzuatı uygulanır

Yıllık ücretli izni hak etmeyen işçiye zorunlu durumlarda bir defaya mahsus olmak üzere en çok 15 gün muddetle ücretsiz izin verilebilir

13 — SOSYAL GUVENLIK

İşveren, işçinin sosyal güvenliğini sağlamak üzere her türlü sigorta, prim, kesenek ve karşılığını çalışılan ulke mevzuatına göre öder

14 — İŞ DÜZENİ VE DİSİPLİN

İşçi; çalışılan ülkede işyeri sorumlusu tarafından belirlenecek iş saatlerine ve diğer esaslara uymayı, iş disiplini yönünden o ulkenin mevzuatına, orf ve âdetlerine göre hareket etmeyi peşinen kabul eder Siyasî faaliyette bulunamaz, bu amaçla kurulmuş ve kurulacak derneklere giremez Toplantı gösteri, direniş, işi yavaşlatma, grev, lokavt vb hususlarda o ulkenin mevzuatında öngörülen hükümlere tam olarak uyar

15 — PASAPORT VE DIĞER BELGELER

Çalışılan ulkenin mevzuatında öngörülen haller dışında, işveren tarafından işçinin pasaport ve diğer belgeleri elinden alınmaz

16 — İŞ SOZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ, FESHEDİLMESİ, YENİ SOZLEŞME İMZALANMASI, İŞYERİ DEĞİŞTİRİLMESİ

İş Sözleşmesinin sona ermesi, tek taraflı veya karşılıklı olarak feshedilmesi, tazminat ödenmesi, yeni bir işe girilmesi işyeri değiştirilmesi, yeni iş sözleşmesi imzalanması vb gibi bu sözleşmede yer almayan diğer çalışma ve sosyal güvenlik konularında öncelikle iki ulke arasındaki anlaşmalar ve çalışılan ulkenin mevzuatı uygulanır

17 — İKİNCİ SOZLEŞME İMZALATTIRILMAMASI

İşçinin deneme muddeti içerisinde başarılı olamaması, sözleşmesinde belirtilen mesleği dışında başka bir iş veya meslekte çalışmayı kabul etmesi, sözleşme süresinin normal olarak sona ermesi ya da süresi bitmeden anlaşma yoluyla karşılıklı olarak feshedilmesi, yahut da o ulkenin mevzuatı gereği olan durumlar dışında, işveren tarafından işçiye daha geri haklar getiren başka bir iş sözleşmesi imzalatırılamaz Aksi takdirde yeni sözleşme geçersiz sayılır Anlaşmazlık durumlarında, işbu Sözleşme dikkate alınır

18 — ANLAŞMAZLIK HALİNDE YETKİLİ MAKAMLAR

İşveren ile işçi arasında iş ilişkilerinden doğan ihtilafların giderilmesinde öncelikle ihtilafın vukubulduğu ulkenin İdarî ve Adlî Makamları yetkilidir Şayet ihtilafı o ulkenin İdarî ve Adlî Makamlarına götürmek mümkün olamıyorsa veya götürülmüş olmakla beraber bir sonuç alınamamışsa, işçi ile işveren de aynı tabiyette iseler, bu ihtilafın çözümünde kendi ülkelerindeki İdarî ve Adlî Makamlar da yetkilidir.

19 — İŞÇİ VE İŞVERENİN VEYA İŞVEREN VEKİLİNİN BEYAN VE KABULU :

İşçi ve işveren veya vekili aralarında çalışma ve çalıştırma esas ve şartlarını düzenleyen ve bu nedenle doğan karşılıklı hak ve mükellefiyetlerini belirleyen hükümlerin bu sözleşmede yer aldığını, sözleşmenin hüküm ve şartlarını okuyarak anladıklarını ve kabul ettiklerini, bu Sözleşme dışında çalışma ve çalıştırmaya ilişkin esas ve şartlar ile karşılıklı olarak kendilerini hak ve yükümlülük altına sokacak başkaca bir sözleşme, anlaşma ya da vaadin bulunmadığını beyan ederler.

20 — SÖZLEŞMENİN DÜZENLENMESİ :

20 maddeden ibaret bu iş sözleşmesi, Kurum/Daire huzurunda işçi ile işveren veya vekili tarafından, bir nüshası işçiye, bir nüshası işverene verilmek, birer nüshası da Kurum ve Daire Şubesindeki dosyada saklanmak üzere 4 nüsha olarak tanzim ve imza edilmiştir.

İŞVEREN (İŞVEREN VEKİLİ)  
(Tarih ve Yer)  
İmza

İŞÇİ  
(Tarih ve Yer)  
İmza

KURUM/DAİRE  
(Tarih ve Yer)  
İmza

#### BU KANUNA AIT TUTANAKLAR

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Cilt	Birleşim	Sayfa
1	13	561
5	41'	249
10	61	171:172,174,219:224

I - Gerekçeli 38 S. Sayılı basmayazı Türkiye Büyük Millet Meclisinin 61 inci Birleşim tutanağına bağlıdır.

II - Bu Kanunu; Türkiye Büyük Millet Meclisinin Sağlık ve Sosyal İşler ve Dışişleri komisyonları görüşmüştür.

III - Esas No. : 1/370.